

國立台灣大學社會科學院社會學系

碩士論文

Department of Sociology

College of Social Sciences

National Taiwan University

Master Thesis



影響台灣已婚婦女職場中斷風險因素：

妻子與丈夫個人與工作特質的調節效果

Employment Withdrawal among Married Women in
Taiwan: The Moderating Effects of Wife and Husband's
Personal and Work Characteristics

李孟臻

Meng-Jhen Li

指導教授：郭貞蘭 博士

Advisor: Chen-Lan Kuo, Ph.D

中華民國 108 年 6 月

June 2019

謝辭

研究所之初，面對學業、新生活的適應與壓力，最感謝指導教授，郭貞蘭老師，細心、溫暖、不厭其煩地教導與指點，除學業上亦教育學生許多待人處事的道理。每次與老師面談、討論總有滿滿的收穫。不論是在撰寫論文、助理事務之上，總是包容學生的不足，給予學生安心的力量，萬般有幸接受貞蘭老師的指導。

有幸在學習的道路上獲得許多老師的鼎力相助，感謝柯志哲老師對於學生在課堂、研究計畫、以及最終論文上的指點與教導。以及最終論文的口試委員，胡力中老師，關於論文的指教與建議，讓學生收穫良多。感謝教授們不遺餘力地協助，研究生的生涯雖告一段落，過程中所學習到的點滴皆將成為未來人生的養分，難以忘懷。

初來乍到研究所，對於行政事務的不熟悉，感謝瑜焄不厭其煩地回答我的許多問題，且在行政處理上幫助學生非常之多，感謝之情溢於言表。面對研究所的學業與生活壓力排山倒海襲來，感謝同學間不論是閒暇時地談天或是學業建議，感謝同儕陪伴與包容。

感謝許多在過程中包容時而憂鬱、時而暴躁，待人處事相當不足的我的朋友們，特別是一起在台北念書、生活的俊逸，還有同在台北打拼的摯友，芳瑜，偶爾聚餐、談天為我的生活添增不少色彩，萬般感謝。

最後，感謝在精神與經濟上無條件支持我就讀研究所的父母，無以回報僅以隻字片語表達感謝。

摘要

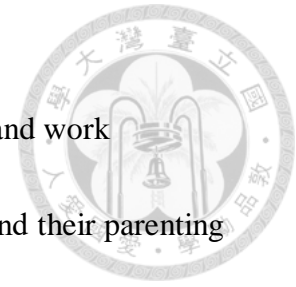
過去研究指出已婚女性與丈夫的個人特質與工作狀況，以及子女的成长狀況都可能影響已婚女性的就業安排，卻鮮少探究已婚女性在子女成長過程中的就業安排，是否受自身與丈夫個人與工作狀況的影響而有所變動？因此本研究使用「東亞社會階層與社會流動研究台灣社會變遷基本調查附加專題」，並採用事件史分析的研究途徑。

本研究發現，台灣女性婚後在無子女以及育有 0-3 歲的子女的階段中，職場中斷的風險最高。可見台灣女性一旦進入婚姻，很可能因為準備懷孕、照顧家庭成員等需求增加，在平衡家庭與工作上的挑戰加劇了其退出勞動市場的可能性。此外，本研究也發現，雖然育有學齡前子女的女性，當其教育程度愈高，職場中斷的可能性愈低，然而，當子女開始接受學校教育之後，具有大學以上文憑的女性，比起其他教育程度者，卻呈現較高的職場中斷風險。另外，本研究也呈現已婚女性工作特質對勞動參與決定的影響。本研究發現，已婚女性過長的工時，不僅增加其勞動中斷風險，且過長工時對於育有 3-6 歲子女的女性來說稍顯困難，使得育有此年齡別子女之女性呈現較高的職場中斷風險。最後，本研究發現丈夫工時以及其教育程度對女性職場中斷風險無顯著影響。

整體來說，台灣社會對於家務工作承擔有性別化的期待，當家庭與育兒工作被視為已婚女性責任時，除家庭生命週期影響女性勞動參與決定外，其教育程度與工作特質會去影響女性在不同家庭生命階段中的勞動參與決定，本研究發現點出女性個人與工作特質，與家庭生命週期間的互動關係對女性就業情況的影響。

關鍵字：已婚女性、職場中斷、家庭生命週期、工作特質、個人特質

Abstract



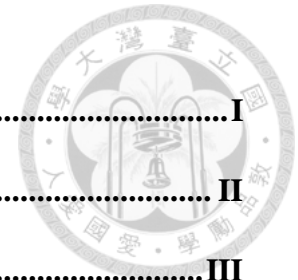
Previous studies suggest that the married women's personal and work characteristics, their husband's personal and work characteristics, and their parenting statuses may influence married women's employment decisions. Using data from the "East Asian Social Class and Social Mobility to Study the Basic Survey of Taiwan's Social Changes", the current study investigates how the risk of exiting from employment among Taiwanese married women is shaped by their family life cycles. Moreover, the current study further investigates how the association between married women's risk of employment withdrawal and family life cycles may be conditioned by women's own and their husband's personal and work characteristics. The current study found that the risk of employment withdrawal for married women are highest for times before they start to have children and when they are rearing young children at ages 3 or below. The heightened risk of employment withdrawal married women experienced before they started to have children suggests that family care burden for Taiwanese women may not simply come from rearing and caring for young children alone. The current study found that the risk of employment withdrawal for higher-educated married women who are rearing pre-school children at ages 3 or below are lower, however, the risk of employment withdrawal for married women who have tertiary education level are highest when married women have children at

ages 6-18. The current study found that the risk of employment withdrawal for married women who work excessive hours would be high, and the risk would become higher when they are rearing children at ages 3-6. At last, husband's working hours and education level have no significant effect on the risk of employment withdrawal among married women in the study.

The current study further focuses on the moderating effects of wife's own and husband's personal and work characteristics on the risk of employment withdrawal for married women. It found the risk of employment withdrawal for married women in family life cycle would become different because of their education level and work characteristics.

Keywords: married women, employment withdrawal, family life cycle, work characteristics, personal characteristics

目錄



謝辭.....	I
中文摘要.....	II
英文摘要.....	III
第一章 研究背景與目的.....	1
第一節 文獻回顧.....	4
(一)、家庭與工作衝突.....	4
(二)、夫妻工作特質以及人力資本與家庭-工作衝突的互動效果.....	10
第二節 研究架構.....	13
第二章 研究設計.....	14
第一節 資料來源.....	14
第二節 分析方法與研究對象.....	15
第三節 變數設計.....	18
第四節 模型設計.....	21
第三章 分析結果.....	23
第一節 描述統計.....	23
(一)、時變(time-varying)變數分布情況.....	23
(二)、職場中斷按變數描述.....	25
第二節 離散時間邏輯斯迴歸分析(discrete-time logistic regression).....	27
(一)、主要解釋變數模型分析.....	27
(二)、與家庭生命週期互動效果的模型分析.....	32
第四章 結論與討論.....	35
第一節 結論.....	35
第二節 研究限制.....	39
附錄.....	42
參考文獻.....	47

圖目錄



圖一、2017 年女性勞動參與率-按教育程度與婚姻狀態別(行政院、2018).....	2
圖二、2017 年勞動參與率-按婚姻狀態與性別(行政院、2018).....	2
圖三、研究架構圖.....	14
圖四、預測職場中斷發生的機率-家庭生命週期.....	28
圖五、預測職場中斷發生的機率-女性教育程度#家庭生命週期.....	35
圖六、2013-2017 年育嬰留職停薪申請者百分比-按性別.....	37

表目錄

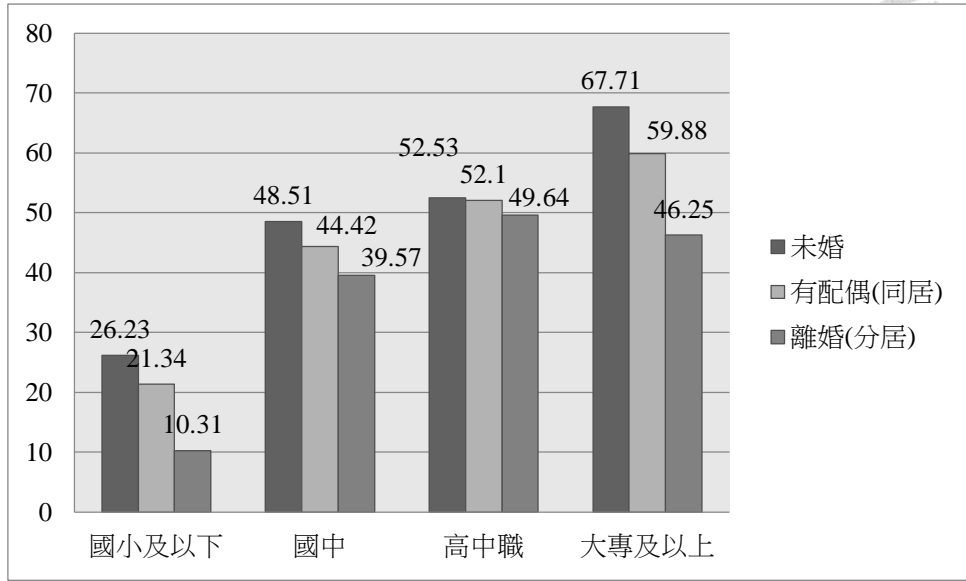


表一、個人層次描述統計-不隨時間變動(time-constant)	16
表二、逐步迴歸模型。	22
表三、逐步迴歸模型-交互作用項。	23
表四、隨時間變動(time-varying)分布狀況.....	24
表五、按非時變變數描述職場中斷情形.....	26
表六、按時變變數描述職場中斷情形.....	27
表七、主要解釋變數迴歸係數	31
表八、交互作用項迴歸係數.....	32

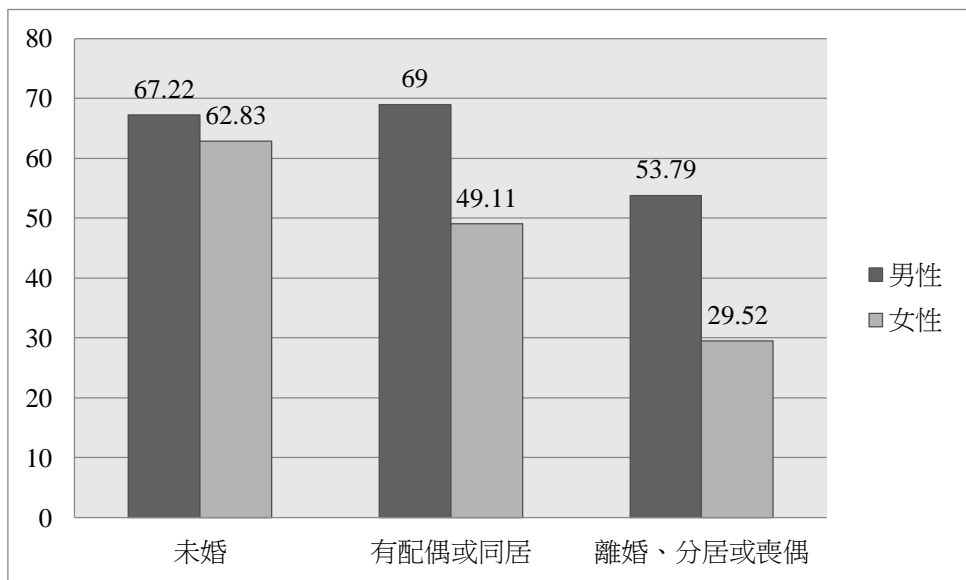


第一章 研究背景與目的

隨著時代發展，女性教育普及促進就業(Cohen & Bianchi 1999; Evertsson et al. 2009; 簡文吟 2004)，勞動參與率也隨之增加(見圖一)，學者認為隨著女性外出就業的情況日漸普遍，將使得「男主外、女主內」的傳統角色分工模式有所鬆動(Bianchi & Milkie 2010)。但在圖二中可見，依照婚姻狀況區分男女勞動參與率，已婚男女勞參率的差距相比未婚男女更加擴大，且在圖一也可見，女性勞參率雖隨著教育程度提升有所增加，但是不論教育程度，皆可見已婚女性勞參率相比未婚者有所下降，甚至，大學以上已婚女性相比未婚者勞參率下降的幅度大於其他教育程度者。過去研究指出，台灣已婚女性會因應子女成長狀況頻繁地進出勞動力市場，改變就業軌跡(簡文吟、薛承泰 1996)，除了會因應家庭事務而中離職場之外，儘管是婚後持續就業的女性也會隨著家庭發展而轉換成彈性工時工作，或是進入家族企業(伊慶春、簡文吟 2001)，儘管高教育程度女性不論婚姻狀況，其勞參率皆優於其他教育程度者，但其婚後勞參率下降的幅度大於其他教育程度者。表示已婚女性就業安排不僅受個人教育程度影響，也可能受到外在環境、社會文化、子女成長等因素左右而有所變動(Bielby & Bielby 1992; Glass & Camarigg 1992; Khankder 1987; Lu & Lin 1998)。



圖一、2017年女性勞動參與率-按教育程度與婚姻狀態別(行政院、2018)



圖二、2017年勞動參與率-按婚姻狀態與性別(行政院、2018)

研究指出，台灣已婚女性會因為子女成長情況，而反覆進出職場(呂玉瑕 1980；Yu 2009；張晉芬 2002)，且國內外皆有研究指出，已婚女性因為母親身分或是工作經驗中斷，使其重返職場時的薪資、勞動條件不如以往(黃春長、蔡振義 2017；Shafer 2011)，可見已婚女性在就業市場中頗為弱勢。而本研究目的即在於找出影響已婚女性職場中斷風險背後的機制。

若欲研究已婚女性的勞動參與行為，應從家庭與工作衝突的角度出發，探討經歷結婚、生養子女等不同生命事件，家庭生命週期對女性勞動參與情況的影響(Bianchi & Milkie 2010)。過往台灣研究因使用橫斷面資料，無法處理女性隨著時間變動而不同的行為表現(簡文吟、薛承泰 1996；簡文吟、伊慶春 2001)，例如，隨著子女成長的工作轉換。相較而言，國外研究中討論更多隨著時間變動的情況如何影響個人的行為表現，例如，子女成長如何影響女性的安排(Keith & Schafer 1980；Verbakel 2009a；2010b)。為改善此缺失，本研究使用 2005 年「東亞社會階層與社會流動研究」(Social Stratification and Social Mobility)，透過其所蒐集的回溯性資料，獲得女性結婚、生育、工作等各種生命事件的起迄時間，以建立動態的個人生命歷程。

家庭與工作領域文獻頗為豐富，但仍有可進一步研究之處。首先，過往台灣家庭與工作研究雖提及社會文化的影響，卻鮮少討論丈夫個人與其工作特質對女性就業情況的影響，實難以探討性別角色期待的影響。因此為完整描繪台灣社會對於夫妻的角色期待如何影響已婚女性就業歷程發展，研究納入丈夫教育程度、工作特質等因素。其次，在前人文獻中可見，缺少合理解釋或是相互矛盾的部分。例如，國內外研究多認為，已婚女性教育程度越高越有助於就業(Cohen & Bianchi 1999；Evertsson et al. 2009；簡文吟 2004；行政院 2018)。近代逐漸出現高教育程度、具有職場競爭優勢女性婚後離開職場回歸家庭(Stone 2007)，而在我國政府統計資料也發現，高教育程度女性婚後亦可能回歸家庭。卻鮮少有研究進一步討論，既然高教育程度女性亦有可能回歸家庭，那麼相對低教育程度者，其回歸家庭的

時間點是否相異？或者是，在台灣研究中雖有指出已婚女性因應子女成長而離職的現象，卻未進一步討論，已婚女性在子女的不同階段中的職場中斷風險，是否受其個人、工作特質、以及丈夫情況等影響而有所變化？由此可見，過往研究缺乏討論，家庭不同階段，與女性個人以及工作特質，或是與丈夫個人以及工作特質，這些變數間是否存在互動關係，而其互動效果又是否會對已婚女性的就業情況產生影響。

總結而言，基於前人貢獻，本研究首先考量女性個人與其工作特質、以及家庭生命週期等，對女性職場中斷風險的影響。此外，納入丈夫教育程度、工作特質等變數，以捕捉性別角色期待對女性勞動參與的影響。最後，探討女性隨著家庭生命週期變動的職場中斷風險，如何受到女性教育程度、夫妻工作特質等因素的影響而有所變化。而本研究主要提問如下。

第一、當已婚女性面對職場中斷風險時，丈夫所扮演的角色以及其對女性職場中斷風險的影響如何？第二，已婚女性在不同家庭生命階段中面對程度相異的職場中斷風險，是否受其他因素例如女性教育程度、丈夫工作類型等影響而有所變化？

本研究不僅考量前人所提出的影響因素，並進一步整合因素，考量因素間的互動效果，期待研究結果得以尋找出影響已婚女性職場中斷風險背後的複雜機制，且因考量丈夫在影響機制中所扮演的角色，更能凸顯社會文化的影響。

第一節 文獻回顧

(一)、家庭與工作衝突

由於個人時間與精力有限，婚後為扮演家庭與工作角色，當其中一角色行為所需精力與時間，壓迫到另一角色所需，或是因為承擔眾多角色責任而感到壓力，即可能產生家庭與工作間的角色衝突(inter-role conflict)(Greenhaus & Beutell 1985；Kahn et al. 1964)。而個人婚後的角色定位取決於子女成長狀況以及配偶的

態度與工作狀況，而其角色定位將會影響其行為與決策考量 (Mincer & Ploachek 1974；Greenhaus & Beutell 1985；Yu 2001)。

已婚女性隨著子女出生與成長，面對身分轉變與家庭事務的增加，其就業安排與偏好將會發生變化(Duvall 1971a；1985b)。當已婚女性面對家庭與工作衝突時，夫妻作為彼此的夥伴，在家庭與工作責任義務上，會相互協商與妥協，學者認為其協商結果是基於比較夫妻能力與優勢的理性選擇(Becker 1994/1997)。表示夫妻教育程度、工作狀況等將影響彼此在家庭與工作事務上的安排與偏好。但相對丈夫，妻子又更容易因為子女成長狀況、丈夫工作狀況等，改變自身的就業安排與偏好(Gronau 1973a；Keith & Schafer 1980；Greenhaus & Beutell 1985)。且研究顯示，丈夫的態度、教育程度、工作狀況，以及參與家庭事務的程度等，都將影響妻子在家庭與工作事務上的安排與考量(Duvall 1971a；1985b；Verbakel, 2009a;2010b)。

綜合前述，首先，女性婚後最大的身分轉變即是「成為母親」，因此探討隨著家庭生命週期發展，不同育兒階段對女性就業情況所產生的影響。其次，婚後夫妻作為彼此的夥伴，其人力資本與工作狀況都將可能影響另一方就業歷程發展，因此分述已婚女性以及丈夫的人力資本與工作狀況，對已婚女性就業情況的影響。

(1) 家庭生命週期理論

生命週期理論認為，個人的生命歷史由各種重要事件建構而成，而個人行為會隨著其進入不同階段、外在環境的變化、以及角色轉變等，而有所變化(Elder et al. 1975a; 1977b)。家庭生命週期理論則是認為，隨著家庭進入不同階段，因應身分與責任義務的轉變，個人的行為與決策考量有所變化(Duvall 1985b)。而研究者得依研究需要自由劃分家庭階段，但其階段應可呈現個人在不同家庭階段中相異的行為模式。例如尚未生養子女以及懷有子女之後的行為表現差異。或是以子

女成長狀況作為劃分標準，以此探討子女進入學校，或是成年離家後，家庭所扮演的角色與定位變化(Duvall 1971a; 1985b)。

家庭生命週期理論將家庭視為一個系統，認為隨著家庭進入不同階段，成員間的行為、價值觀、與思考會相互影響，相當適合用於捕捉，家庭成員在不同家庭階段中不同的責任義務，會如何影響彼此的行為表現與決策考量(Duvall 1971a; 1985b)。以下回顧曾提及夫妻於不同家庭階段中就業情況的研究，用以了解家庭生命週期會如何影響女性勞動參與情況。

將家庭階段概略分為，尚無子女以及子女出生之後。學者發現，女性婚後尚未生養子女時的就業偏好、薪資表現與婚前相似(Mincer & Ploachek 1974; Paull 2006)，然而當子女出生之後，女性就業偏好轉為工作是否得以兼顧家庭與就業，而非其薪資、或是勞動條件等，使得薪資或是工作勞動條件降低(Budig & England 2001)。且過去研究指出，當女性花費越多時間照顧子女時會增加離職的可能性(Klerman & Leibowitz 1995)，總結過去研究發現認為，已婚女性主要是在生養子女之後改變工作偏好與安排。台灣女性甚會隨著子女成長狀況而反覆進出勞動力市場(呂玉瑕 1980；簡文吟、薛承泰 1996；張晉芬 1996)。

隨著子女成長，對於父母的需求也有所變化，可分為學齡前以及進入學校之後。當子女處在學齡前階段時，需要父母的陪伴與照顧，父母所給予的安全感與親密感，對於未來人格發展以及是否能與父母建立良好關係，都是極為重要的(Duvall 1985b)。且我國統計發現，當女性育有未滿 3 歲子女時偏好由自己或是丈夫照料，約占 52%，其次才是交由子女的(外)祖父母照顧，約占 37%(行政院 2017)。表示當家庭育有學齡前子女時，父母可能因為在子女陪伴與照顧之上花費許多時間，進而壓縮到工作時間，而產生家庭與工作的時間衝突，過去實證研究也指出，當學齡前子女越多時，女性離職的可能性越高(Gronau 1977b；劉錦添、江錫九 1996)。隨著子女進入學校之後，轉而需要家庭的學業協助，無須全天候的陪伴(Duvall 1971a; 1985b)，可能略為降低家庭與工作的時間衝突，研究亦指出，女性


在懷孕或是子女學齡前階段離職的情況更加普遍(Desai & Waite 1991)。對於就學中子女而言並非降低對家庭的需求而是需求發生轉變，隨著時代演進，各個家庭生養的子女逐漸減少，在每個子女的培養與照顧上花費更多的時間、金錢等成本，社會鼓勵育有就學中子女的家庭積極投入於子女的學習過程與學校活動，而研究發現此種角色仍多由母親擔任(Griffith & Smith 2005；潘淑滿 2005)，社會逐漸發展出一種「密集母職的社會期待」，強調以兒童為中心(child-centered)、信賴專家指導(expert-guided)、高度情緒投入(emotionally absorbing)、勞力密集(labor intensive)、高經濟花費(financially expensive) (Hays 1996)。表示，不論是學齡前子女或是在學中子女，已婚女性可能為了滿足子女不同時期的不同需求，各個家庭階段都有中離職場的可能性(Nowak & Thomsson 2001)。

綜合前述，已婚女性因應子女成長可能頻繁地進出勞動力市場，改變就業軌跡，因此，本文若考量家庭生命週期對於已婚女性職場中斷風險的影響，可以期待看到女性在尚無子女、子女學齡前、以及子女進入學校後等不同階段中，程度相異的職場中斷風險。

(2) 妻子個人以及工作特質與其勞動中斷情況

由於教育程度提升促進女性的勞動參與(Cohen & Bianchi 1999；Evertsson et al. 2009)，隨其工作年資越長，工作經驗與技能等資本越多，降低女性因婚育離職的可能性(Moen et al. 1990；Wenk and Rosenfeld 1992；張晉芬 1996；簡文吟 2004)。除已婚女性的人力資本會影響自身就業情況外，與丈夫協商家庭與工作責任義務時，雙方的人力資本以及工作上的優勢亦會影響其協商結果(Becker 1994/1997)。

根據家庭與工作衝突理論可知，由於個人時間有限，當處理家庭或工作事務的所需時間相互競爭時，可能影響已婚女性的就業安排。由此可見，已婚女性就業情況除受其人力資本影響外，所從事的工作能否兼顧家庭與工作，或是增加家庭與工作間衝突，都將影響已婚女性的就業情況。研究指出，當工時過長，家



庭與工作的時間衝突越大，影響個人的就業安排與偏好(Keith & Schafer 1980；Bruck et al. 2002；陸洛、黃茂丁、高旭繁 2005)。特別是對於已婚女性而言，當工作所需時間越長，為兼顧家庭與工作，可能轉為可彈性調整工時(Desai & Waite 1991)、或是部分工時的工作(Blossfeld & Drobnič 1999；Higgins et al. 2000)，甚至選擇離職(呂玉瑕 1980)。部分工時的工作相對全時工作，技能、經歷等要求較低，對婚後生活事務繁雜，且因已婚、或是母親身分備受職場歧視的已婚女性而言吸引力大(Lambert & Waxman 2005)。

部分學者認為部分工時工作有利於已婚女性兼顧家庭並留存於職場中，但由台灣就業市場特色，部分工時工作機會較少，且相對全時工作，其薪資、勞動條件等表現較差，使其流動率高，不利於穩定就業(呂玉瑕 1980；陳月娥 2017)。且當夫妻協商彼此工作安排時，若需一方工作做出妥協，相對從事全時工作，女性若從事部分工時工作協商地位較低，反倒容易離職(劉梅君 2011)。

綜合前述可知，若考量女性工時對於就業情況的影響，可以預期，第一、女性從事全時或是部分工時工作的職場中斷風險有所不同。第二、女性工時過長，可能造成家庭與工作間的衝突，增加其職場中斷風險。

除因為工時而產生的家庭與工作時間衝突，會影響女性就業情況之外，文獻亦指出職位高低以及工作組織可能對女性就業情況產生影響。女性若位居管理職，因為其工作經驗與所受職業訓練等，降低職場中斷或是離職的可能性且亦會盡可能縮短因婚育中斷就業的時間(Abbott et al. 1998)。但管理職位亦伴隨較為沉重的工作責任，被雇主期待更加投入於工作中，因此工時調整空間較小，或是較無法接受短暫中離職場(Bailyn & Harrington 2004；Milliken & Dunn-Jensen 2005)。

工作組織對於女性員工懷孕、擁有子女的態度友善與否(Mincer & Ploachek 1974；Desai & Waite 1991；Fletcher & Bailyn 2005；Glass & Camarigg 1992)，是否提供員工平衡家庭與工作的福利措施，都將影響已婚女性能否穩定就業。台灣研究指出，任職於公部門的女性相對任職於私部門者，婚後離職的比例較低(張晉芬

2002)。由於公部門較可能提供完善的福利措施，有利於女性婚後穩定就業。進入家族企業為台灣女性婚後就業的一大特色(呂玉瑕 1994, 2001；伊慶春、呂玉瑕 1996)，但此種就業屬於家庭角色的延伸，家庭部門與工作部門劃分模糊，因此當家庭需求增加，女性即會離開職場，不利於女性穩定就業(Kopelman et al. 1983；呂玉瑕 2009)。

綜合前述可知，職位高低以及工作組織類型對於已婚女性就業情況存在一定影響，因此，為完整討論工作特質對於已婚女性就業情況的影響，研究亦將其納入分析並控制其效果。

(3) 丈夫個人與工作特質與妻子勞動中斷情況

眾多文獻從不同觀點分析丈夫個人與工作特質對於妻子就業情況的影響。研究指出，丈夫教育程度越高，對於妻子就業態度越加開放，越有利於婦女就業(England et al. 2012; Verbakel & De Graaf 2009; 李美玲、楊亞潔、伊慶春 2000)。而丈夫教育程度亦可作為薪資、經濟能力的測量，因此有研究指出，當夫妻皆是高教育程度者時，經濟狀況較為穩定，較能接受妻子中斷就業，而不會導致家庭陷入經濟危機。但當夫妻皆為低教育程度者時，就業與經濟狀況較不穩定，妻子若中斷就業家庭可能陷入貧窮，因此離職的可能性低(Troger & Verwiebe 2015)。而對台灣女性而言，其就業安排亦深受家庭經濟狀況的影響，因婚育中斷就業的女性之所以重返職場的主要是為分擔家計(行政院 2017)。表示丈夫教育程度與女性職場中斷風險的關聯性可能有兩種相異的結果如下。

H1-a1：若基於對妻子就業態度的開放程度來看，丈夫教育程度越高，
已婚女性職場中斷風險越低

H1-a2：若基於丈夫之薪資能力來看，丈夫教育程度越高，已婚女性職
場中斷風險越高

然而此兩種作用力可能同時存在，相互抵銷，最後可能會觀察到丈夫教育程度對女性職場中斷風險並不具有顯著的關聯性。

雖然傳統上女性為主要從事家務與照顧工作者，然而亦有研究指出，丈夫作家務的時間相較過往有所提升，可能由於教育程度提升使丈夫思想較為平等(Ciabattari 2004; Evertsson & Neramo 2004; 黃馨慧 1999; 李鴻章 2002)，或是已婚女性就業現象普遍，丈夫提供某部分的家務協助。即便如此，由於傳統性別角色分工，丈夫不被期待投入於家務工作之中，此時丈夫工作所需時間越多，加劇其投入家務的障礙，家庭責任僅能單方面仰賴妻子，使其越有可能退出職場(Clarkberg & Moen 2001)。研究顯示，特別是當丈夫工時過長，丈夫每周工時超過 46 小時的女性，比起丈夫每周工時 35-45 小時的婦女更容易離職(Shafer 2011)。

H1-b：丈夫工時過長，已婚女性職場中斷風險越高

因為考量丈夫個人與工作特質的影響，因此能夠刻畫台灣社會文化性別角色期待如何影響夫妻間家庭與工作安排。而就台灣社會文化而言，女性婚後與丈夫父母同住的情況普遍，因此不能忽略丈夫父母對女性就業情況的影響。研究顯示，公婆若能夠分擔家務與照顧子女等，有利於已婚婦女就業(呂玉瑕 1997)。可見除丈夫對於妻子的就業情況有所影響外，家庭中若有成員能夠協助家務都可能對已婚女性的就業情況有所影響，因此本研究亦將同住對象納入分析中。

(二)、夫妻工作特質以及人力資本與家庭-工作衝突的互動效果

家庭生命週期相關研究指出，子女成長狀況影響已婚女性的就業安排與偏好。而家庭與工作衝突理論的相關研究指出，夫妻個人與工作特質影響已婚女性的就業情況。整合前述理論並提出以下疑問，隨著子女成長已婚女性背負不同的責任義務，使其在不同家庭生命階段中面對程度相異的家庭-工作角色衝突，而

夫妻個人與工作特質是否使其衝突程度有所變化？若能解答相關問題，更能捕捉影響已婚女性就業歷程發展背後的機制。

夫妻擁有子女之後，生活中增添許多責任，各種需求相互衝突，影響其就業情況(Duvall 1971a; 1985b)，研究指出，家庭中有學齡前子女時，會增加婦女離職的可能性(Gronau 1977b；Klerman & Leibowitz 1995；劉錦添、江錫九 1996)。然而學者進一步發現，高教育程度女性相對低教育程度者，在懷孕、家庭擁有學齡前子女階段，離職的比例較低(Verbakel 2010；Desai & Waite 1991；Klerman & Leibowitz 1995)。表示女性教育程度會影響其育有學齡前子女時的職場中斷風險，其可能結果假設如下。

H2-a：在育有學齡前子女的婦女中，其職場中斷風險會隨教育程度增加而降低

就學中子女和學齡前子女的需求不同，無須全天候陪伴，轉而需要家庭的學業協助(Duvall 1971a; 1985b)，且隨著時代演進，社會對於母親的角色期待也產生轉變，鼓勵母親參與子女的學習過程，積極參與學校活動(Griffith & Smith 2005；潘淑滿 2005)，逐漸發展出一套以兒童為中心(child-centered)、信賴專家指導(expert-guided)、高度情緒投入(emotionally absorbing)、勞力密集(labor intensive)、高經濟花費(financially expensive)養育子女的模式，稱為「密集母職」(Hays 1996)。換言之，儘管已婚女性教育普及、職場競爭力提升、外出就業比例增加，然而過去「男主外、女主內」的傳統角色分工並非鬆動而是轉變，Stone(2007)特別針對美國高教育程度婚後中離職場的女性進行深度訪談，發現高教育程度的母親為指導子女的學業、或是為積極參與子女在校活動，可能選擇中離職場。由此可見，密集母職的社會期待深深影響高教育程度、具有職場競爭優勢、或是中產階級家庭的已婚女性在面對家庭與工作衝突時的就業安排。高教育程度母親被認為能夠提供子女更高品質的學業協助(Gronau 1973a)，或是可能因為自身的教育程度對於

子女學業有更高的期待(Sewell 1970；Kaplan, Liu & Kaplan 2001；周裕欽、廖品蘭 1997)，為參與子女的學習而可能中離職場。中產階級家庭的母親則較能在經濟條件容許的情況下中離職場以照顧子女(唐文慧 2011；Troger & Verwiebe 2015)。表示育有就學中子女時，高教育程度女性可能因為需要花費時間指導子女學業，而造成家庭與工作間的時間衝突，增加職場中斷的可能性。有關此推論之研究假設如下。

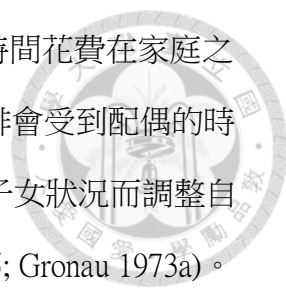
H2-b：當子女進入學校後的階段，女性教育程度越高，其職場中斷風險也越高

H2-a 以及 H2-b 假設在於猜想不同教育程度女性所可能發生職場中斷的家庭階段相異。綜合討論家庭生命週期對女性職場中斷風險的影響，如何受其教育程度影響而有所變化。

於家庭生命週期理論中可知，擁有學齡前子女之所以不利於女性穩定就業原因在於，因應學齡前子女所生的許多責任，相當耗費時間，例如生病就醫的生理需求，或陪伴的心理需求(Duvall 1971a; 1985b)。換言之，在學齡前子女階段，父母更可能感受到家庭與工作所需時間的相互競爭與衝突。再者，於家庭與工作衝突研究中可知，當已婚女性的工作所需時間越多，造成家庭與工作時間衝突時，女性會選擇轉為部分工時工作(Blossfeld & Drobnič 1999；Higgins et al. 2000)、或是離職(Keith & Schafer 1980；Bruck et al. 2002；陸洛、黃茂丁、高旭繁 2005)。

總結而言，當已婚女性工作所需時間越多，以及家庭中育有學齡前子女，此兩種皆不利於女性維持原有工作的情況同時存在，可預期增加女性職場中斷風險。為討論女性在不同家庭生命階段中的職場中斷風險，如何受女性工作情況影響而有所變化，建立以下研究假設。

H2-c：育有學齡前子女的女性，若工時過長，則提高其職場中斷的風險



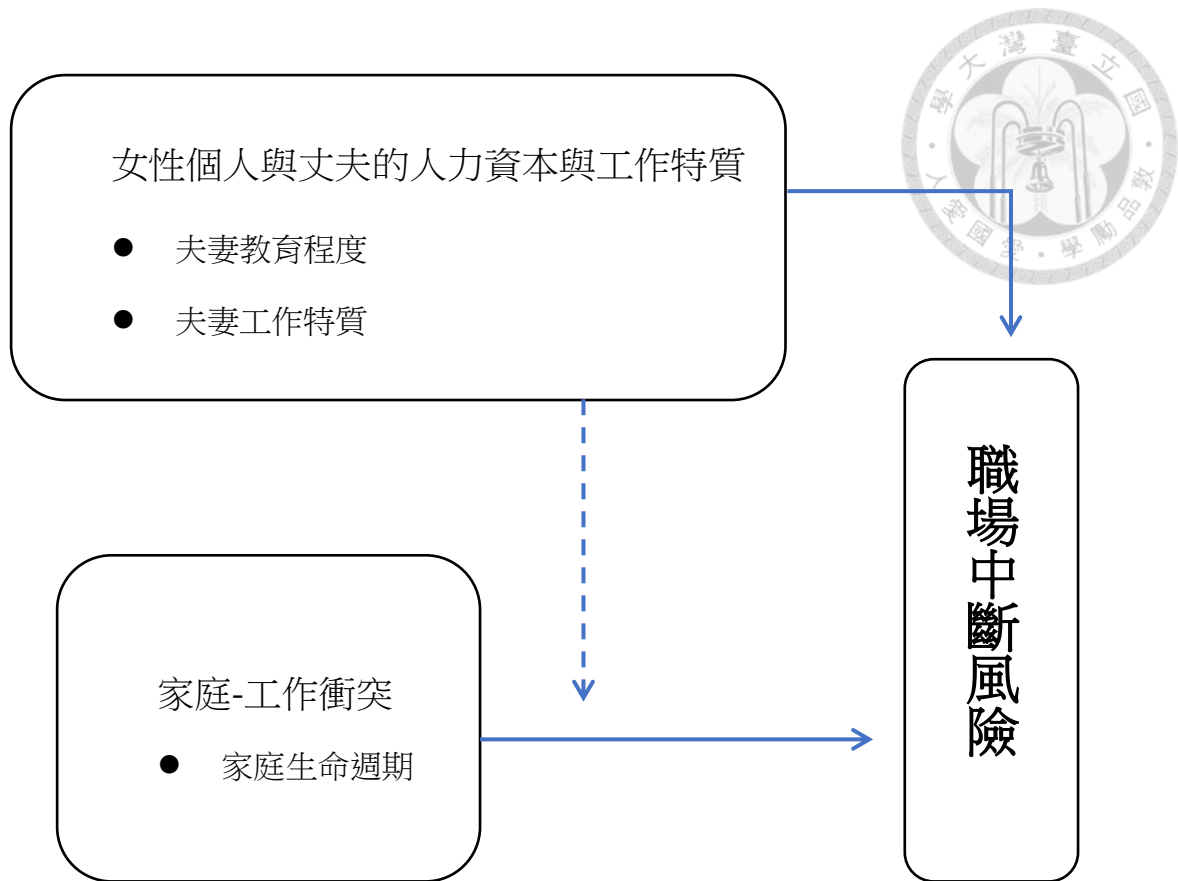
夫妻間若有一方將時間花費在工作之上，另一方則須將時間花費在家庭之上(Becker 1994/1977)，表示個人在家庭與工作事務上的時間安排會受到配偶的時間安排情況有所影響。而相對丈夫，妻子更會因為考量丈夫、子女狀況而調整自身工作安排與偏好(Keith & Schafer 1980; Greenhaus & Beutell 1985; Gronau 1973a)。實證研究亦指出，丈夫工時越長，妻子會減少自己的工作時間，或是選擇離職(Clarkberg & Moen 2001；Shafer 2011)。就先前文獻已知，育有學齡前子女不利於女性穩定就業。為討論女性在不同家庭生命階段中的家庭與工作衝突程度，是否受到丈夫工作情況影響而有所變化，同時考量擁有學齡前子女以及丈夫工時過長兩種情況，並建立以下假設。

H2-d：育有學齡前子女的女性，丈夫超時工作，增加其職場中斷風險

過往文獻指出許多可能影響女性就業情況的因素，然而已婚女性所面對的家庭與工作衝突，會隨著家庭生命週期發展而有所變化。卻鮮少有文獻研究，女性在不同家庭階段中的職場中斷風險是否受到其他因素的影響而有所變化。因此本小節目的即在於，探討因素間的互動效果對於女性職場中斷風險的影響。將各理論效果整合，更加細緻地描繪影響已婚女性職場中斷風險的背後機制。

第二節 研究架構

總結而言，本研究以家庭生命週期捕捉女性在不同家庭階段中的家庭與工作衝突程度，亦考量女性個人特質、工作特質、以及丈夫教育程度與工作特質，對於已婚女性職場中斷風險的影響。並且進一步設想，女性隨著子女成長面對程度相異的職場中斷風險，其風險情況是否受到女性教育程度、工作特質、以及丈夫工作特質等影響而有所變化。以下架構圖用以簡略說明變數間影響機制與關係。



圖三、研究架構圖

第二章 研究設計

第一節 資料來源

本研究使用「東亞社會階層與社會流動研究台灣社會變遷基本調查附加專題」，由日本社會階層與社會流動調查團隊將 2005 年調查規劃為跨國比較，在韓國與台灣進行相同問卷的訪問。收集台灣人口代表性的抽樣資料，以三階段做分層抽樣，抽出潛在 12041 個受訪者，成功問卷有 5379 位，男性 2734 位與女性 2645 位，粗完成率為 44.69%(張峰彬 2013)。

以半結構問卷與面訪的方式進行，該資料庫除提供包含年齡、教育程度、婚姻狀況等基本資料，並含有受訪者各種重要生命事件的起訖時間點，為回溯性資料。包含婚姻開始年月份、各胎子女出生年月份等，可用於建立婦女婚姻與生

育史。且相當著重於工作史的詢問與建立，包含從第一份工作到後續每份工作開始與結束的年月份，涵蓋工作細節，例如職位高低、任職部門類型、工時等。除此之外，亦有配偶相關資訊包含教育程度、年齡等基本資料，以及從結婚後配偶每份工作起訖年月份，與工作細節。可從本資料中得到丈夫的工作歷程變化與發展，得以考量丈夫個人與工作特質對於女性就業的影響。

資料庫中女性共有 2645 位，其中曾經已婚者有 2052 位，但因離婚、再婚、喪偶具有不同意涵，因此樣本選擇限縮於受訪時，存續於第一段婚姻中以及配偶仍在世者，共有 1347 位。考量女性婚育史與工作歷程發展間的互動，藉此尋找影響已婚女性職場中斷的背後機制。

第二節 分析方法與研究對象

事件史分析(event history analysis)以設立觀察開始(T0)與結束時間點(T1)作為限控(censoring)，標示出觀察時間段。當樣本進入觀察期，表示暴露於事件發生的風險之中，亦稱為風險期(risk period) (Yamaguchi 1991/2001)。而風險期之中，某一時間點 t 當下發生事件的人數與時間點 t 之前剩餘未發生事件的人數比值，稱為風險率(Hazard rate)，表示事件在時間 t 發生的可能性(Yamaguchi, 1991/2001)。事件史分析適合用於探討已婚女性生命中各時間點發生職場中斷事件的風險高低。

為完整納入婚育影響，觀察開始時間(T0)設在婚前一年，樣本為存續第一段婚姻中、配偶仍在世、且婚前一年有過工作已婚女性。最終符合標準的女性共 1347 位。其中發生過職場中斷事件者為 521 位，約有 38.7%。基於事件史分析需要，將結婚、生育等各種事件的起訖時間轉為時間段(spells)，鑒於台灣女性因結婚離職的情況相對因生育離職更加普遍(行政院 2017)，可見進入婚姻前女性即被暴露於職場中斷的風險之中。本研究視女性婚前一年開始便暴露於因婚育而可能導致的職場中斷風險之中。本研究時間段以月為單位，對應婚姻持續月份，將個

人資料轉換為「人-月」(person months)資料結構，可得婚姻中每個月份對應的狀況。將分析樣本中 1347 女性擴展成 139823 筆人-月觀察值。

表一為原始資料中曾經已婚女性，包含再婚、離婚、喪偶等，與分析樣本的比較。分析樣本限縮於存續於第一段婚姻中者，屏除喪偶等其他婚姻狀態者，因此年長出生世代者比例 3.8%相較於原始資料中的 9.3%更低。分析樣本中大學以上教育者占比 26.2%，相對原始資料中大學以上者的比例較高。原始資料中相對分析樣本女性分布於年長世代者較多，因此其大學以上教育程度者比例較少的情況係屬合理。且因分析樣本中屏除喪偶等年長世代的夫妻，分析樣本中丈夫為高中職以及大學以上教育程度者，相對原始資料中的丈夫而言，比例較高。而比較兩者初婚年齡，皆約為 22 歲。

總結而言，分析樣本中所選取女性，出生世代較為年輕，且有較高比例的高教育程度者。

表一、個人層次描述統計-不隨時間變動(time-constant)

自變項名稱	分析樣本		原始已婚女性	
	Mean	Std. Dev	Mean	Std. Dev
出生世代				
1. 1935-1940	0.038	0.191	0.093	0.291
2. 1941-1950	0.131	0.337	0.182	0.386
3. 1951-1960	0.320	0.467	0.313	0.463
4. 1961-1970	0.320	0.467	0.263	0.440
5. 1971-1974	0.192	0.394	0.149	0.356
教育程度				
1. 國中及以下	0.419	0.494	0.520	0.500
2. 高中職	0.318	0.466	0.385	0.487
3. 大學及以上	0.262	0.440	0.095	0.293
初婚年齡	22.467	3.985	22.825	4.371
丈夫狀況				
1. 國中及以下	0.344	0.475	0.440	0.496
2. 高中職	0.416	0.493	0.396	0.489
3. 大學及以上	0.240	0.427	0.146	0.353
4. 遺漏值	0	0	0.019	0.135
n(觀察值)		1347		2052

資料來源：Social Stratification and Social Mobility(2005)。

分析單位：分析樣本



本研究依變數為二元類別變數，1 為職場中斷發生，0 為沒有發生，觀察期以月為單位，職場中斷事件發生於時間 $t-1$ ，屬於離散時間結構。因此適用離散時間邏輯斯迴歸模型(discrete-time logistic model)，模型數學公式如下(Yamaguchi, 1991/2001；Allison, 2014/2017)。

$$\log\left(\frac{p_{(t-1)}}{1-p_{(t-1)}}\right) = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2(t-1)$$

$\frac{p_{(t-1)}}{1-p_{(t-1)}}$ 是事件發生的機率($p_{(t-1)}$)，和事件沒有發生的機率比值($1 - p_{(t-1)}$) 稱為勝算，舉例而言，某女性發生職場中斷事件的機率有 0.6，而事件不會發生機率則為 0.4，其勝算為 $\frac{0.6}{0.4} = 1.5$ ，勝算介於 0 與無限大之間。而兩個勝算的比值，稱為勝算比(odds ratio)，舉例而言，高教育程度女性職場中斷事件的勝算是 0.6，低教育程度女性職場中斷事件的勝算是 2.4，勝算比為 4。表示低教育程度女性發生職場中斷事件的可能性是高教育程度者的 4 倍。

邏輯斯迴歸模型之迴歸係數為模型左側的 $\log\left(\frac{p_{(t-1)}}{1-p_{(t-1)}}\right)$ ，對勝算取自然對數(log odds ratio)，與勝算比(odds ratio)可相互轉換。舉例而言，迴歸係數若為 0.4，透過統計軟體轉換後其勝算比為 1.49。

模型右側可見三種與時間相關的變數。 T 為時間變數(婚姻持續時間、年齡、工作年資)，以及考量時間與風險非線性關係設立的時間單位平方項 T^2 。 $x_2(t-1)$ 則是表示 x_2 為進入觀察期還可能變動的時變變數。例如工作類型、子女數量等， x 則是進入觀察期後不再變動的非時變變數，例如已婚後的教育程度、出生世代等。後續詳述變數操作性定義。

邏輯斯迴歸模型不同於現行模型，無法直接使用迴歸係數判定變數間關係，因此轉換為勝算比判斷變數間職場中斷發生風險的倍數差異。而「邊際機率」(marginal probability)則是用於預測已婚女性發生職場中斷的機率，其結果可直接

用於解釋，當分析樣本為某種特質時的職場中斷發生機率。舉例而言，其結果可直接判斷當女性是大學以上教育程度時職場中斷發生的機率。



第三節 變數設計

(一)、依變數

依問卷中「此份工作開始/結束時間」轉為時間段(spells)建立工作歷程，並定義歷程中長短不一的空白為職場中斷或是轉換工作短暫等待期。

依據行政院 105 年所作「婦女婚育與就業調查報告」之結果，已婚女性若離職，多數間隔一年以上始重返職場。本研究以此政府調查結果為基礎，將工作歷程若空白超過 12 個月視為職場中斷事件發生為 1，有工作以及空白少於 12 個月，屬於事件未發生為 0。並以時間點前一個單位，預測下一個時間點職場中斷事件發生的可能性。

(二)、主要解釋變數

依照理論與研究設計需求，變數設計如下。

(1) 夫妻個人特質

以*婦女教育程度與婦女工作年資*代表人力資本的影響。教育程度屬於類別變數，分為國中及以下、高中職、大學以上。計算每份工作存續時間，累積計算為婦女工作年資，單位為年。*丈夫個人特質僅納入其教育程度*，分類如前述，分為國中及以下、高中職、以及大學以上。

(2) 工時類型

用以探討夫妻工時狀況對於已婚女性職場中斷風險的影響，*工時類型*：依照問卷中「一週工作多少個小時？」，分為部分工時、全時工作。且建立工時過長與否的二元類別變數，有工時過長以及沒有工時過長。工時類型的劃分依照

2005 年勞基法規定雙周工時不得超過 84 小時，納入加班時間每周不得超過 48 小時(鄭津津，2010)，將每周工時 42 小時以上者視為全時工作，超過 48 小時者視為工時過長。



(3) 家庭生命週期

本研究利用子女成長狀況劃分家庭生命週期。就台灣教育學制而言，進入小學前仍有幼兒園的選擇，父母得以選擇於家庭中教育或是送往幼兒園，送往幼兒園子女較不需要父母全天候陪伴，因此將進入小學前的子女劃分為 0-3 歲以及 3-6 歲兩個階段。

家庭生命週期分為尚未有子女階段、最小子女為 0-3 歲、最小子女為 3-6 歲、最小子女為 6-18 歲、以及最小子女 18 歲以上。屬於類別變數，以捕捉不同家庭生命階段中，家庭與工作衝突對已婚女性就業情況的影響。

(三)、控制變數

依照理論與研究設計需求，變數設計如下。

(1) 女性個人特質

女性個人基本資料，包含出生世代以及年齡，其中婦女年齡為時間變數，使用單位為年。

(2) 工作層面

控制丈夫與已婚女性工作特質的變數，包含工作組織、工作職位。

第一、工作組織：來自問卷中「何者為最適合你的工作的分類？」，分為公部門、私人企業、家族企業、自我雇用，屬於類別變數。

第二、工作職位：來自問卷中「請問你擁有管理職位嗎？」，分為無管理職、低階管理層、中階管理層、與高階管理層，屬於類別變數。



(3) 家庭同住對象

前人文獻指出，家庭中同住者是否分擔家務會影響女性就業歷程發展，考量家庭中同住者效果並控制，將家庭成員對已婚女性就業情況的影響聚焦於子女和丈夫。以問卷中，「個人居住開始(結束)年」、「和自己父母同住開始(結束)年」、「和配偶同住開始(結束)年」的三個題目，依照其開始(結束)年設立與家庭同住對象變數，分別為未與任何一方父母、和丈夫父母、和女性父母同住三類，屬於類別變數。

(4) 夫妻比較變數

面對家庭與工作衝突，夫妻比較雙方在家庭和工作上的優勢與能力後，並調整自身的工作安排(Becker 1994/1997)。因此為凸顯夫妻相對情況對於已婚女性職場中斷風險的影響，建立夫妻間教育程度以及職位高低比較的變數。

教育程度差距分為，夫妻相同、妻子比丈夫高、與妻子比丈夫低，共三類，屬於類別變數。

而比較工作職位高低差距分為，夫妻雙方相同、妻子高於丈夫、以及丈夫高於妻子，共三類，屬於類別變數。

(5) 事件史分析所需

事件史分析重視風險期，本研究風險期為婚姻持續時間，以月為單位之連續性變數。為處理時間與風險間非線性關係，因此對含有時間概念的變數設置時間變數平方項(t^2)(Allison 2014/2017)，包含婚姻持續時間、婦女工作年資、以及婦女年齡。

(四)、交互作用項

依據研究假設 H2-a、H2-b、H2-c、以及 H2-d 的概念，將家庭生命週期變數與其他因素做交互作用項(Baron & Kenny 1986)。探討家庭生命週期對於女性職場中斷風險的影響，如何受到其他變數的影響而有所變化。

依據研究假設(H2-a、H2-b)建立*婦女教育程度與象徵家庭生命週期變數*的交互作用項。婦女教育程度和家庭生命週期皆屬於類別變數，因此進入迴歸分析時，分別設立虛擬變數(dummy variables)，並將兩個變數相乘建立交互作用項。討論隨著家庭生命週期發展婦女人力資本所可能發揮的效果。

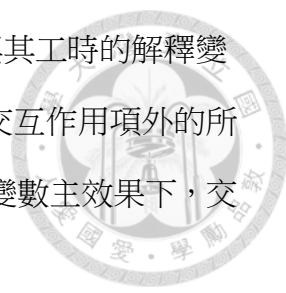
為討論研究假設 H2-c 與 H2-d，建立*婦女工時過長變數與象徵家庭生命週期變數*的交互作用項。以及*丈夫工時過長與象徵家庭生命週期變數*的交互作用項。綜合討論家庭工作時間衝突理論以及家庭生命週期理論。

交互作用項可將人力資本理論、家庭工作衝突理論、家庭生命週期理論有效結合。

第四節 模型設計

為逐一檢定變數與職場中斷風險的關係，建立逐步迴歸模型(見表二、表三)。

基礎模型(Model 1)中解釋變數包含女性教育程度與家庭生命週期，控制女性出生世代、年齡、以及家庭同住對象。探討家庭生命週期與女性教育程度對於職場中斷風險的影響。模型二(Model 2)在基礎模型之下，新增解釋變數包含女性年資、工時，以及有關女性工作特質的控制變數。探討子女和工時所產生的家庭-工作時間衝突對於女性職場中斷風險的影響。為驗證學者所提及夫妻家庭與工作事務的協商是比較彼此職場能力與優勢的結果。由於模型二包含家庭生命週期、女性個人與其工作特質，因此在此模型之下，新增夫妻教育程度、職位高低比較變數建立模型四(Model 4)，用控制女性教育程度與職位，比較夫妻的職場競爭優勢對於已婚女性職場中斷風險的影響。



模型三(Model 3)則是在模型二之下，新增丈夫教育程度與其工時的解釋變數，並控制有關丈夫工作特質的變數。由於，模型三包含，除交互作用項外的所有解釋變數，在此模型之下新增交互作用項，用以討論控制各變數主效果下，交互作用項是否對女性職場中斷風險有所影響。

模型五(Model 5)為在模型三之下，加入女性教育程度與家庭生命週期變數的交互作用項，控制變數主效果之下，女性教育程度如何影響不同家庭生命階段中的職場中斷風險。


模型六(Model 6)為在模型三之下，加上婦女超時工作與家庭生命週期變數的交互作用項，而模型七(Model 7)則是在模型三之下，加上丈夫超時工作與家庭生命週期變數的交互作用項。模型六與模型七結果可用於討論，在控制解釋變數主效果情況下，夫妻工時過長是否使得已婚女性在不同家庭生命階段中的職場中斷風險有所變化。模型五、模型六、以及模型七見表三。

表三模型可用以解答以下問題，第一、女性教育程度是否使得其在不同家庭生命階段中的職場中斷風險有所變化？第二、已婚女性在不同家庭生命階段中的職場中斷風險，是否受其工時過長影響而有所變化？第三、已婚女性在不同家庭生命階段中的職場中斷風險，是否受丈夫工時過長影響而有所變化？

以達研究目的，已婚女性在不同家庭生命階段中面對程度相異的職場中斷風險，而其風險程度是否受其他因素，例如女性教育程度、丈夫工作類型等而有所變化？

表二、逐步迴歸模型。

	基礎模型 Model 1	模型二 Model 2	模型三 Model 3	夫妻比較模型 Model 4
依變數	職場中斷與否			
自變數	婚姻持續時間 (婚姻持續時間 ²) 婦女個人特質： 年齡	Model 1 + 婦女工作特質： 工作年資	Model 2 + 丈夫個人特質： 教育程度	Model 2 + 夫妻比較變數： 教育程度

(年齡 ²)	(工作年資 ²)	丈夫工作特質： 職位	
出生世代	工作組織	工作組織	
教育程度 ¹	工時類型	工時類型	
家庭生命週期：	職位高低	職位高低	
尚無子女			
0-3 歲			
3-6 歲			
6-18 歲			
18 歲以上			
家庭相關：			
家庭同住對象			

表三、逐步迴歸模型-交互作用項。

	Model 5	Model 6	Model 7
依變數	職場中斷		
自變數	Model 3	Model 3	Model 3
	+	+	+
	婦女教育程度	女性工時過長	丈夫工時過長
	X	X	X
	家庭生命週期	家庭生命週期	家庭生命週期

第三章 分析結果

第一節 描述統計

(一)、時變(time-varying)變數分布情況

表四為隨時間變動(time-varying)變數的分布狀況，分析單位為 139823 筆觀察值。婚姻持續平均逾 10 年以上，而職場中斷發生在進入婚姻後的十年內。

表四可見，夫妻就業歷程中多從事每周 42 小時以上的全時工作，而丈夫工作時間每周超過 48 小時的情況相較女性更加普遍。表示丈夫在工作所花費的時間相對女性更多。而從職位高低可見，已婚女性就業歷程中無管理職的比例約占

¹ 已婚婦女中無擁有研究所學歷者，因此其分類僅到大學程度。

88.4%，曾任高階管理職的比例為 1.8%。相對丈夫，已婚女性位居管理階層的情況較不普遍。且相對丈夫，已婚女性為自雇者以及任職家族企業的情況更加普遍。顯示出台灣女性婚後為兼顧家庭與工作，轉為自營工作者(陳月娥 2017)，以及進入家族企業的現象(呂玉瑕 1994, 2001；伊慶春、呂玉瑕 1996)。且就同住對象而言，夫妻婚後與丈夫父母同住的情況相對與妻子父母同住更加普遍。表四所顯示夫妻工作特質與家庭同住對象的情況，相符於台灣社會文化。

表四、隨時間變動(time-varying)分布狀況

自變項名稱	Mean	Sd
時間單位		
婚姻持續月份	129.15	106.44
職場中斷事件發生時婚姻已持續月份	116.79	98.60
女性：		
年齡	33.44	8.79
工作年資(月)	210.55	109.82
工作部門		
1. 自我雇用	0.42	0.49
2. 家族企業	0.07	0.26
3. 公部門	0.13	0.33
4. 私人企業	0.39	0.49
職位		
無管理職	0.88	0.26
低階	0.08	0.26
中階	0.02	0.15
高階	0.02	0.13
部分工時	0.19	0.39
全時工作(42 小時)	0.81	0.39
工時過長(48 小時)	0.44	0.50
丈夫狀況		
工作部門		
1. 自我雇用	0.34	0.47
2. 家族企業	0.03	0.17
3. 公部門	0.22	0.42
4. 私人企業	0.41	0.49
部分工時	0.21	0.40
全時工作(42 小時)	0.80	0.40
過度工作(48 小時)	0.69	0.46

職位		
無管理職	0.70	0.46
低階	0.16	0.37
中階	0.05	0.23
高階	0.09	0.28
同住對象：		
無任一方父母	0.69	0.46
與丈夫父母	0.21	0.41
與女性父母	0.11	0.31
家庭生命週期：		
尚無子女	0.12	0.32
最小 0-3 歲	0.21	0.41
3-6 歲	0.27	0.44
6-18 歲	0.30	0.46
18 歲以上	0.10	0.30
N(人-月)		139823



(二)、職場中斷按變數描述

表五按非時變變數(time-constant)描述職場中斷的情況，變數包含女性教育程度、出生世代、以及丈夫的教育程度，分析單位為 1347 位已婚女性。表六則是按時變變數(time-varying)描述職場中斷的情況，變數包含夫妻工作特質、家庭生命週期等，分析單位為人-月資料，共 139823 筆觀察值。

表五中已婚女性教育程度越高，曾發生職場中斷的比例越低。大學以上女性約有 34.28%曾發生職場中斷，相對其他教育程度女性比例較低。

表六中女性從事部分工時工作，相對從事全時工作時，職場中斷情況更為普遍。從事全時工作雖相對部分工時工作而言就業較為穩定，但當工時過長，可能會造成家庭與工作間的時間衝突。因此可見，當女性工作每周超過 48 小時相對其他工時的女性，職場中斷情況更加普遍。先前學者研究結果指出，丈夫工時過長增加女性離職可能性(Shafer 2011)，但表六結果顯示丈夫從事長工時工作的已婚女性，相對丈夫未過度工作已婚女性，職場中斷情況較少。與前人研究結果有所出入，後續透過迴歸分析進一步解釋變數影響。

就女性工作特質而言，表六中女性任職於家族企業與自我雇用時，相對任職於私部門與公部門時，職場中斷情況更加普遍；當已婚女性位居高、中階管理職時，相對無管理職時，職場中斷發生情況較少。但對已婚女性而言，並非職位越高越好，當女性位居高階管理職時相對其他職位，職場中斷情況最為普遍。擁有管理職位雖有助於降低離職風險(Abbott et al. 1998)，但亦代表較重的工作責任、被雇主期待更加投入於工作中，使其工時調整彈性空間小、或是難以接受工作者的就業中斷(Milliken & Dunn-Jensen 2005；Bailyn & Harrington 2004)。而位居管理職女性因婚育離職的情況亦相較男性更加普遍(Schwartz 1989)。過往文獻與表六結果皆指出，高職場資本的已婚女性面對家庭與工作責任衝突時的可能選擇離職的現象。

前人認為，對女性婚後尚未生養子女時，其薪資、就業歷程發展等，與婚前相似(Mincer & Ploachek 1974; Paull 2006)，夫妻主要在子女出生後改變行為決策(Duvall 1971a; 1985b)。而從表六可見，當最小子女為 0-3 歲時，職場中斷情況相對家庭其他階段更為普遍，而家庭尚無子女是其中職場中斷情況第二普遍的階段。換言之，對台灣女性而言，子女尚未出生時就已對其就業歷程有所影響，與國外研究結果相左，後續將有更詳細討論。因應台灣社會文化特色，考量與公婆同住對於女性就業的影響，表六中當女性與丈夫父母同住時，相對其他狀況職場中斷情況更為普遍。

按各變數職場中斷發生情況可見其與理論相符或不符的地方，而以此為基礎後續利用離散時間邏輯斯迴歸模型進行詳細分析。

表五、按非時變變數描述職場中斷情形

婦女狀況		丈夫狀況	
出生世代		教育程度	
1935-1940	37.25%	1. 國中以下	36.21%
1941-1950	42.05%	2. 高中職	41.61%
1951-1960	46.40%	3. 大學以上	37.15%

1961-1970	38.28%
1971	24.42%
教育程度	
1. 國中以下	40.53%
2. 高中職	39.86%
3. 大學以上	34.28%
n(已婚女性人數)	

1347



表六、按時變變數描述職場中斷情形

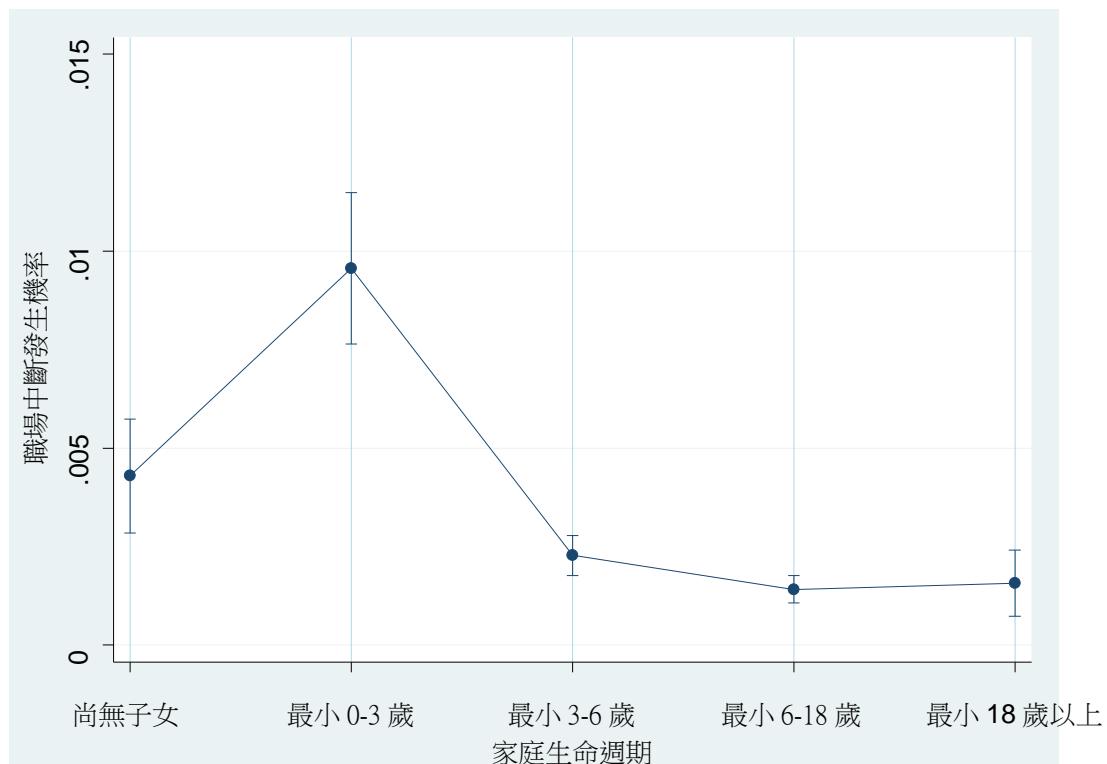
婦女工作狀況		丈夫工作狀況		家庭狀況	
1. 自雇	0.48%	1. 自雇	0.48%	同住對象：	
2. 家族企業	0.70%	2. 家族企業	0.37%	1. 無任一方父母	0.36%
3. 公部門	0.20%	3. 公部門	0.26%	2. 與父母	0.39%
4. 私人企業	0.25%	4. 私人企業	0.35%	3. 與公婆	0.41%
部分工時	0.47%	部分工時	0.41%	家庭生命週期：	
全時工作	0.35%	全時工作	0.36%	尚無子女	
(42 小時)		(42 小時)		0.29%	
無過度工作	0.32%	無過度工作	0.39%	最小 0-3 歲	
(48 小時)		(48 小時)		0.74%	
過度工作	0.44%	過度工作	0.36%	3-6 歲	
職位		職位		0.26%	
1. 無管理職	0.38%	1. 無管理職	0.38%	6-18 歲	
2. 低階	0.30%	2. 低階	0.36%	0.27%	
3. 中階	0.25%	3. 中階	0.34%	18 歲以上	
4. 高階	0.43%	4. 高階	0.34%	0.31%	
N(人-月)				139823	

第二節 離散時間邏輯斯迴歸分析(discrete-time logistic regression)

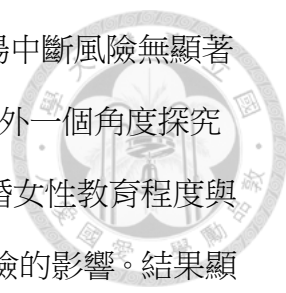
(一)、主要解釋變數模型分析

根據模型三的迴歸結果(見表七)，控制夫妻個人與其工作特質時，家庭生命週期對已婚女性職場中斷風險存在顯著影響。以尚無子女作為參考組，而育有 0-3 歲子女時的職場中斷風險約為尚無子女時的 2.24 倍($\exp(0.805)$)。當家庭中最小子女三歲之後，已婚女性的職場中斷風險相比尚無子女時略微降低，當最小子女 3-6 歲時的職場中斷風險相比尚無子女時，約減少 47%($1-\exp(-0.638)$)。當最小子女 6-18 歲，家庭中無學齡前子女時相比尚無子女時的職場中斷風險，約減少

67%($1 - \exp(-1.115)$)。而當最小子女超過 18 歲之後的職場中斷風險也相比尚無子女時的風險，約減少 64%($1 - \exp(-1.010)$)。與家庭生命週期理論概念相符，已婚女性在各家庭階段中所承擔的職場中斷風險相異。根據研究結果可見，台灣女性育有三歲以上子女時的職場中斷風險低於其尚未生養子女時的風險，與過往文獻所提出已婚女性主要在生養子女之後，才改變就業安排與偏好的論點(Mincer & Ploachek 1974; Paull 2006)不相符。圖四可見已婚女性育有 0-3 歲子女時發生職場中斷事件的可能性最高，各家庭階段中職場中斷事件發生可能性第二高的時期為家庭中尚無子女時。而在行政院 2016 年所作的「婦女婚育就業調查報告」中可見，已婚女性離職第一主因是「為準備懷孕」，爾後才是「照顧子女」(行政院 2017)，且過去研究也指出，當家庭中有需要被照顧的成員時，例如父母，多由女性擔任照顧者(陳正芬、吳淑瓊 2006)。由此可見，儘管女性尚未生養子女，也可能會因為照顧家庭其他成員、準備成為母親等原因而改變就業情況。



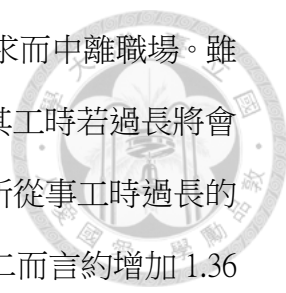
圖四、預測職場中斷發生的機率-家庭生命週期



模型三結果顯示，丈夫教育程度與工時對已婚女性的職場中斷風險無顯著影響，無法證明 H1-a1、H1-a2、H1-b 成立與否。而模型四以另外一個角度探究丈夫教育程度與工作情況對女性職場中斷風險的影響，控制已婚女性教育程度與職位，探究夫妻教育程度與職位的相對情況對女性職場中斷風險的影響。結果顯示，丈夫教育程度高於女性的職場中斷風險相比夫妻教育程度相同者，約減少 22%($1-\exp(-0.248)$)，而夫妻職位相對情況對女性職場中斷風險無顯著影響。綜合模型三與模型四的結果可見，當已婚女性面對家庭與工作衝突時的就業安排主要受自身狀況以及子女成長狀況的影響，丈夫並未發揮顯著效果。本研究結果可用於解釋，女性不論教育程度皆存在已婚者勞參率低於未婚者的情況，且與過往文獻發現相符，儘管職業婦女的比例增加，然而女性外出工作並未增加丈夫投入家務的時間，仍是由女性負擔大部分的家務(呂玉瑕 1994；蕭英玲 2005；張晉芬、李奕慧 2007)。

基礎模型中解釋變數包含女性教育程度與家庭生命週期，結果顯示，大學以上教育已婚女性相比國中及以下女性職場中斷風險約減少 26%($1-\exp(-0.303)$)。除教育程度外，年資亦可代表職場優勢與能力，因此逐步加入女性年資與工時相關變數，並控制其他有關工作特質變數，分散教育程度解釋力，使其無顯著影響，結果見表七中 M2。

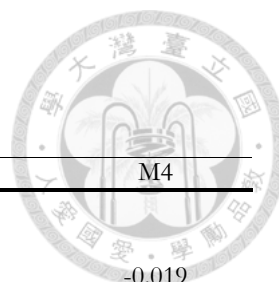
部分研究指出，從事部分工時工作有利於已婚女性兼顧家庭與工作，模型二控制女性個人特質與其他工作相關變數時，其結果顯示，從事全時工作女性的職場中斷風險相比部分工時者約減少 47%($1-\exp(-0.639)$)。模型三新增丈夫教育程度與其工作相關變數，仍可見已婚女性從事全時工作相比從事部分工時工作職場中斷風險略低，約減少 46%($1-\exp(-0.613)$)。就台灣就業市場特色而言，部分工時工作相比全時工作，其薪資、勞動條件、工作環境等較差(Lambert & Waxman 2005；李誠 2000；陳月娥 2017)，而在社會文化中，妻子又相比丈夫有更高的可能性因家庭事務而中斷就業，因此已婚女性若從事部分工時工作，使其與丈夫協商家庭



事務安排上處於弱勢地位(劉梅君 2011)，更加容易因為家庭需求而中離職場。雖然已婚女性從事全時工作相比部分工時工作就業更加穩定，但其工時若過長將會增加職場中斷的可能性。在模型二以及模型三中皆可見，女性所從事工時過長的工作相比沒有工時過長的工作職場中斷風險有所增加，就模型二而言約增加 1.36 倍($\exp(0.307)$)，而模型三則是增加 1.37 倍($\exp(0.315)$)。當女性進入婚姻後即須承擔一定程度中離職場的風險，而研究結果顯示，若女性處於勞動條件較差或是工時過長等可能使就業較不穩定的情況之中，在面對家庭與工作衝突時，會以家庭事務優先而中離職場。

在模型二與模型三的結果皆可發現，已婚女性任職於家族企業的職場中斷風險相比自我雇用更高，而任職於公部門或是私部門則相比自我雇用的職場中斷風險更低。已婚女性任職於家族企業被視為「家庭角色」的延伸，其家庭與工作部門無明顯界線，當女性因為家庭與工作衝突而中離職場時，任職於家族企業者的障礙較低、進出勞動力市場更加容易(Kopelman et al. 1983；呂玉瑕 2009)，此情況使其的職場中斷風險相比任職於公部門或是私部門更高。而在模型二與模型三中皆可見，已婚女性任職於公部門相比自我雇用者的職場中斷風險低，可能與公部門會推動較為完善的福利政策與友善家庭的平衡措施(張晉芬 2002)有關，提供女性面對家庭與工作衝突除了中離職場以外更多的選擇，使其職場中斷的風險降低。

綜合前述可得以下結論，第一、已婚女性的職場中斷風險主要受家庭生命週期以及自身工作特質影響，丈夫教育程度與工時無影響。且在各模型中家庭生命週期皆對女性職場中斷風險有顯著影響，可見子女成長狀況對女性就業情況相當重要，因此建立家庭生命週期與其他變數交互作用項的選擇係屬合理。第二、大學教育女性職場中斷風險低，與人力資本理論概念相符。第三、女性工時過長增加職場中斷風險，與家庭工作時間衝突理論相符。女性教育程度與工時和預期結果相符，並進一步思考其交互作用項的影響。



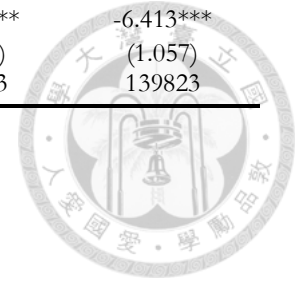
表七、主要解釋變數迴歸係數

	M1	M2	M3	M4
女性：				
教育程度：國中以下(參考)				
高中職	-0.070 (0.112)	-0.025 (0.123)	-0.048 (0.131)	-0.019 (0.126)
大學以上	-0.303** (0.132)	-0.164 (0.173)	-0.194 (0.187)	-0.116 (0.183)
家庭生命週期：尚無子女(參考)				
最小子女0-3歲	0.831*** (0.166)	0.799*** (0.166)	0.805*** (0.166)	0.789*** (0.166)
最小子女3-6歲	-0.624*** (0.197)	-0.640*** (0.197)	-0.638*** (0.197)	-0.656*** (0.197)
最小子女6-18歲	-1.144*** (0.234)	-1.124*** (0.235)	-1.115*** (0.236)	-1.156*** (0.236)
最小子女18歲以上	-1.044*** (0.354)	-1.015*** (0.359)	-1.010*** (0.361)	-1.054*** (0.360)
工時類型：部分工時(參考)				
全時工作(42小時以上/周)		-0.639*** (0.129)	-0.613*** (0.132)	-0.633*** (0.130)
工時過長(48小時以上/周)		0.307*** (0.117)	0.315*** (0.119)	0.296** (0.118)
工作部門：自雇(參考)				
家族企業		0.512*** (0.139)	0.472*** (0.146)	0.516*** (0.140)
公部門		-0.956*** (0.195)	-0.900*** (0.204)	-0.969*** (0.196)
私部門		-0.633*** (0.114)	-0.625*** (0.115)	-0.642*** (0.114)
職位：無管理職(參考)				
低階管理職		-0.230 (0.188)	-0.216 (0.190)	-0.391 (0.250)
中階管理職		-0.396 (0.368)	-0.449 (0.370)	-0.620 (0.432)
高階管理職		-0.214 (0.310)	-0.095 (0.326)	-0.339 (0.328)
丈夫：				
工時類性：部分工時(參考)				
全時工作(42小時以上/周)			0.082 (0.168)	
工時過長(48小時以上/周)			-0.183 (0.153)	
教育程度比較：夫妻相同(參考)				
妻子高於丈夫				-0.123 (0.102)
丈夫高於妻子				-0.248* (0.132)
職位比較：夫妻相同(參考)				
妻子高於丈夫				0.306 (0.297)
丈夫高於妻子				-0.084 (0.108)

常數	-5.694*** (0.949)	-6.621*** (1.048)	-6.262*** (1.067)	-6.413*** (1.057)
N(人-月資料)	139823	139823	139823	139823

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

擷取自 Appendix A，若欲查照模型中完整變數請見附錄。



(二)、與家庭生命週期互動效果的模型分析

於模型三中加入交互作用項，依序建立模型，迴歸結果見表八。

表八、交互作用項迴歸係數

	M5	M6	M7
女性：			
教育程度：國中以下(參考)			
高中職	0.079 (0.383)	-0.060 (0.131)	-0.042 (0.131)
大學以上	-0.113 (0.408)	-0.188 (0.187)	-0.180 (0.187)
家庭生命週期：尚無子女(參考)			
最小子女0-3歲	1.140*** (0.309)	0.569** (0.235)	0.561** (0.271)
最小子女3-6歲	-0.370 (0.334)	-1.164*** (0.282)	-0.935*** (0.314)
最小子女6-18歲	-1.698*** (0.383)	-1.215*** (0.290)	-1.054*** (0.320)
最小子女18歲以上	-1.337*** (0.481)	-1.177*** (0.417)	-1.150** (0.462)
工時類型：部分工時(參考)			
全時工作	-0.585*** (0.132)	-0.610*** (0.132)	-0.603*** (0.132)
有工時過長	0.308*** (0.119)	-0.080 (0.307)	0.312*** (0.119)
丈夫：			
工時類性：部分工時(參考)			
全時工作	0.082 (0.169)	0.097 (0.168)	0.095 (0.168)
有工時過長	-0.217 (0.153)	-0.196 (0.153)	-0.419 (0.329)
女性教育程度#家庭生命週期：尚無子女(參考)			
最小0-3歲#高中職	-0.501 (0.405)		
最小0-3歲#大學以上	-0.667 (0.420)		
最小3-6歲#高中職	-0.754* (0.451)		
最小3-6歲#大學以上	-0.237 (0.457)		
最小6-18歲#高中職	0.813* (0.444)		
最小6-18歲#大學以上	1.082** (0.474)		
最小18歲以上#高中職	0.692		

最小18歲以上#大學以上	(0.542) 0.185 (0.716)		
女性工時過長#家庭生命週期 最小0-3歲		0.432 (0.326)	
最小3-6歲		0.924** (0.363)	
最小6-18歲		0.063 (0.357)	
最小18歲以上		0.248 (0.431)	
丈夫工時過長#家庭生命週期 最小0-3歲			0.376 (0.338)
最小3-6歲			0.454 (0.376)
最小6-18歲			-0.115 (0.359)
最小18歲以上			0.194 (0.456)
常數	-8.563*** (1.220)	-6.182*** (1.090)	-6.254*** (1.093)
N(人-月資料)	139823	139823	139823



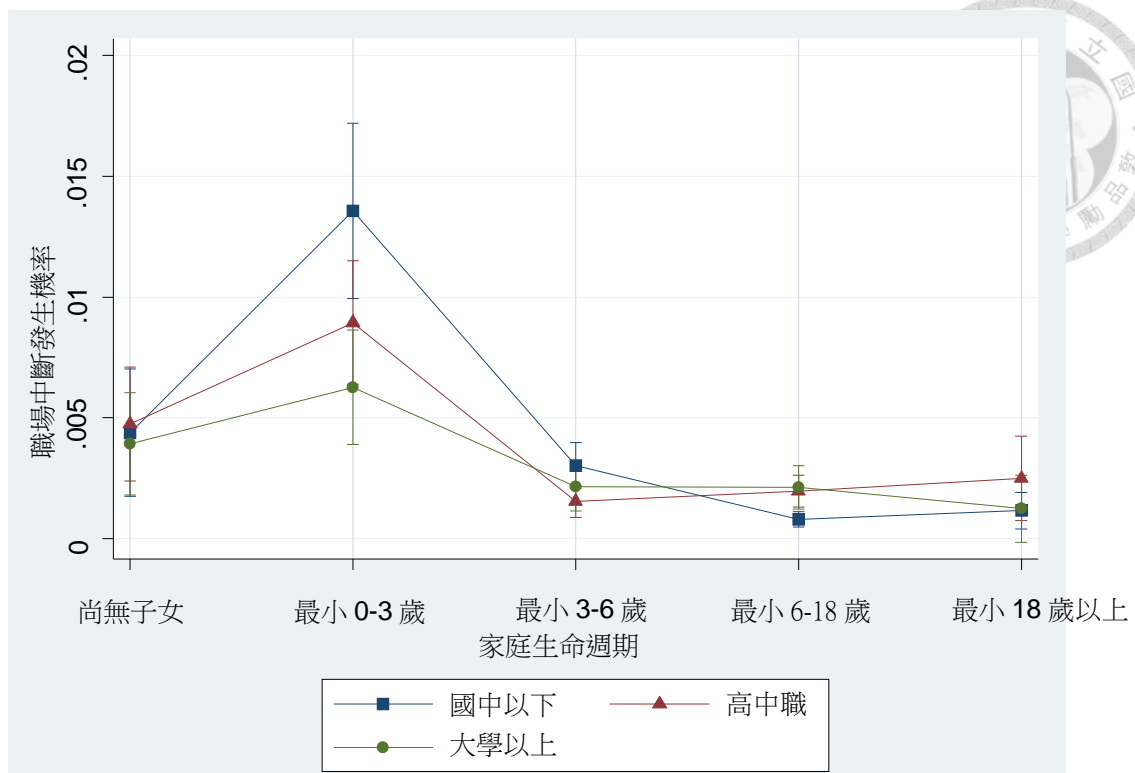
*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

擷取自 Appendix B，若欲查照模型中完整變數請見附錄。

有關女性教育程度與家庭生命週期交互作用項的迴歸結果，見表八中的 M5。對國中以下女性而言，以尚無子女作為參考組，育有 0-3 歲子女時的職場中斷風險為前者的 3.13 倍($\exp(1.14)$)，隨著子女成長，家庭中最小子女為 3-6 歲、以及 6-18 歲時的風險皆低於尚無子女時。對於高中職女性而言，最小子女 3-6 歲時的職場中斷風險低於尚無子女時，約減少 53%($1 - \exp(-0.754)$)的風險，當家庭中最小子女為 6-18 歲時的職場中斷風險為尚無子女時的 2.25 倍($\exp(0.813)$)。大學以上教育程度已婚女性同樣出現，當家庭中最小子女 6-18 歲時職場中斷風險相比尚無子女時更高的情況，約是尚無子女時的 2.94 倍($\exp(1.082)$)。表示家庭生命週期對於女性職場中斷風險的影響，會因為女性教育程度的差異而有所變化。對於國中以下教育程度女性而言，育有就學中子女時的職場中斷風險低於尚無子女時，但對於高中職以上教育程度的女性而言，育有就學中子女時的職場中斷風險相比尚

無子女時更高。換言之，在育有就學中子女的階段，女性教育程度越高，其職場中斷風險越高，證實研究假設 H2-b 的成立。

圖五為不同教育程度女性在各家庭階段中發生職場中斷事件的可能性。其中可見，不論女性教育程度，在育有 0-3 歲子女的階段中發生職場中斷事件的可能性高於其他時期，而此階段中女性教育程度越高，事件發生可能性越低。迴歸結果雖未證實，女性教育程度越高，在學齡前子女階段時的職場中斷風險越低。但圖五證實，女性教育程度的提升有助於降低其在育有學齡前子女時發生職場中斷事件的可能性，與研究假設 H2-a 的概念相符。圖五可總結出以下概念，第一、已婚女性發生職場中斷事件的機率在育有 0-3 歲子女時達到高峰，隨著子女成長，事件發生的機率逐漸下降。第二、育有學齡前子女，在最小孩子是 0-3 歲以及 3-6 歲的兩個階段中，國中以下教育女性發生職場中斷事件的可能性相比其他教育程度者高。第三、當育有就學中子女時，最小孩子 6-18 歲的階段中，國中以下教育女性發生職場中斷事件的可能性最低，大學以上女性則可能性最高。綜合迴歸結果可見，已婚女性在各家庭階段中發生職場中斷事件的可能性受到其教育程度的調節而有所變化，且教育程度不僅會降低事件發生的可能性，也可能增加事件發生機率。

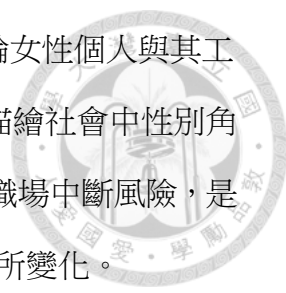


圖五、預測職場中斷發生的機率-女性教育程度#家庭生命週期

對於沒有工時過長的女性而言，育有 0-3 歲子女時的職場中斷風險約是尚無子女的 1.77 倍($\exp(0.569)$)，隨著子女成長，職場中斷風險降低，在育有 3-6 歲子女時的職場中斷風險相比尚無子女時約減少 69%($1-\exp(-1.164)$)，而工時過長的女性在育有 3-6 歲子女時的職場中斷風險約是尚無子女的 2.62 倍($\exp(0.964)$)。女性若從事工時過長的工作會使得育有 3-6 歲子女時的職場中斷風險有所提升，與研究假設 H2-c 相符，育有學齡前子女時的職場中斷風險會因為已婚女性是從事工時過長的工作而進一步增加風險。M7 用於討論已婚女性在各家庭階段中的職場中斷風險是否因為丈夫工時過長而有所變化，結果顯示已婚女性在各家庭階段中的職場中斷風險並未因為丈夫工時過長而有顯著變化，因此無法證實研究假設 H2-d 成立與否。

第四章 結論與討論

第一節 結論

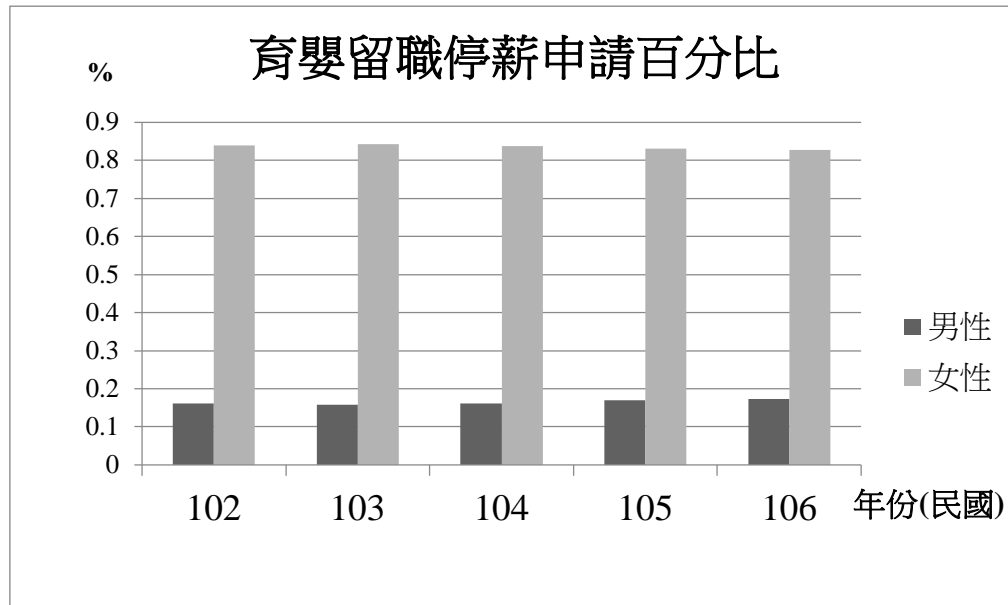


本研究試圖找出影響已婚女性職場中斷的機制，首要討論女性個人與其工作特質、以及家庭生命週期的影響。再者，藉由丈夫相關變數描繪社會中性別角色期待的影響。最後，探討已婚女性於不同家庭生命階段中的職場中斷風險，是否受女性教育程度與工時狀況、以及丈夫工時狀況的影響而有所變化。

本研究使用 2005 年「東亞社會階層與社會流動」的資料，並採用事件史分析，依據研究發現可得以下結論。第一、過往學者認為已婚女性生養子女之後始改變工作安排與偏好(Duvall 1971a；1985b)，然而結果顯示，女性在家庭生命週期中尚無子女以及育有 0-3 歲子女時兩階段中，職場中斷發生的可能性高，隨著子女成長，其可能性降低。表示女性婚後儘管尚未生養子女，就已背負「家庭角色」的期待，可能為照顧家庭其他成員，或是為準備懷孕等，而調整自身工作安排。研究結果指出育有未滿 3 歲子女時是已婚女性中離職場的高峰期，根據行政院 2016 年所作的「婦女婚育與就業調查」中可見，育有未滿 3 歲子女時，婦女首要偏好由自己或是配偶照料，約佔 52%，其次才是交由子女的(外)祖父母照顧，約佔 37%。台灣多由家庭、父母、家族中其他成員承擔學齡前子女的照顧責任(唐文慧 2011)，我國較具代表性的平衡家庭與工作福利措施，「育嬰留職停薪」的設計也是以提供父母親自照料子女短暫中離職場的機會與保障。

第二、研究發現，已婚女性的職場中斷風險主要受到子女成長以及自身工作特質的影響，丈夫教育程度與工時對其風險無顯著影響。雖然過去文獻指出，丈夫的教育程度、工時會對妻子的就業安排產生影響(Clarkberg & Moen 2001; Verbakel & De Graaf 2009; Shafer 2011; England et al. 2012; Troger & Verwiebe 2015; 李美玲、楊亞潔、伊慶春 2000)，但是也有文獻指出，儘管女性婚後就業情況愈加普遍，「男主外、女主內」的角色分工模式並未明顯鬆動，仍是由女性負擔大部分家務(呂玉瑕 1994; 蕭英玲 2005; 張晉芬、李奕慧 2007)。且在政府統計中可見近五年申請育嬰留職停薪者仍以女性為主，目前女性仍是家庭中主要的照顧者(見圖六)。由於男性是在社會文化的脈絡之中，學習如何「做成」父親(Hobson

2002)，而台灣社會文化較沒有期待父親照顧或是陪伴子女(王舒芸 2003)，因此可能使得台灣父親較難以融入、或是分擔家庭中育兒的責任，因此本研究結果才顯示出，當已婚女性面對家庭與工作衝突時，丈夫並未有效分擔衝突，未對女性的職場中斷風險有顯著影響。



圖六、2013-2017 年育嬰留職停薪申請者百分比-按性別

過去研究指出，已婚女性面對家庭生活階段的轉換時，為平衡家庭與工作可能選擇從事部分工時工作，但本研究發現，對台灣已婚女性而言，從事部分工時工作並不利於其兼顧家庭與工作。部分工時工作雖看似能夠提供女性在使用時間上更高的彈性空間，但是其工作福利、工作環境等，相比全時工作者更差(Lambert & Waxman 2005；李誠 2000；陳月娥 2017)，在就業市場中屬於較為弱勢的一環，由於已婚女性已相比丈夫有更高的可能性因為家庭需求而中離職場，若從事部分工時工作，使其家庭中的經濟地位更加弱勢，增加職場中斷的風險(劉梅君 2011)。綜合前述研究發現可見，已婚女性的職場中斷風險主要受子女成長狀況、個人的特質與工作狀況影響，表示「男主外、女主內」傳統角色分工模式並非有所鬆動，而是發生轉變。而本研究一大重點即是探究，家庭生命週期與其他因素間的互動關係。



透過交互作用項探討已婚女性在不同家庭階段中的職場中斷風險如何受到其個人與丈夫狀況的影響而有所變化，其研究發現如下。首先，就教育程度與家庭生命週期互動項的結果而言，育有 0-3 歲子女的女性，其教育程度越高，職場中斷發生可能性越低，且多數時候大學以上已婚女性職場中斷發生機率低於國小以下教育程度者。而在政府所公布女性勞動參與情況之中，亦可見大學以上未婚、或是已婚女性的勞參率皆高於相同婚姻狀態其他教育程度者，但是在政府公布的勞參率統計中可見，大學以上已婚女性相比未婚者勞參率下降的幅度大於其他教育程度者。配合本研究發現，高中職、大學以上女性在育有 6-18 歲子女時的職場中斷風險相比尚無子女時顯著提升。表示在育有就學中子女時，高教育程度女性相比國中以下女性有更高的可能性中離職場。此可能與「密集母職」的社會期待相關，相比過去，現代社會期待母親投入於陪伴子女成長，參與其學校活動(Hays 1996；Griffith & Smith 2005；潘淑滿 2005)，特別是對於高教育程度的女性而言，學者總結出其教育程度可能如何影響已婚女性教養子女，進而影響其就業安排的數種原因。首先，高教育程度女性能夠提供子女更高品質的學業協助(Gronau 1973a)，其次其可能對於子女學業成就有更高的期待，不願錯過子女的學習歷程，投入更多的時間、精力、金錢用以教養子女(Sewell 1970；Kaplan, Liu & Kaplan 2001；周裕欽、廖品蘭 1997)，皆可能使得高教育程度女性在育有就學中子女時離開職場。而由於社會對於不同特質的母親存在相異的角色期待，使其在各家庭階段中發生職場中斷事件的可能性不同，表示已婚女性在各家庭階段中的職場中斷風險是會受到其教育程度的影響而有所變化的。

在家庭與工作衝突理論中認為，已婚女性工時過長，容易造成家庭-工作時間衝突而使其就業不穩定(Keith & Schafer 1980；Bruck et al. 2002；陸洛、黃茂丁、高旭繁 2005)，增加中離職場的可能性(呂玉瑕 1980)。本研究確實發現，已婚女性工時過長顯著增加職場中斷的風險，但透過女性工時過長與家庭生命週期的交互作用項發現，工時過長之所以會增加已婚女性的職場中斷風險，源於其正育有

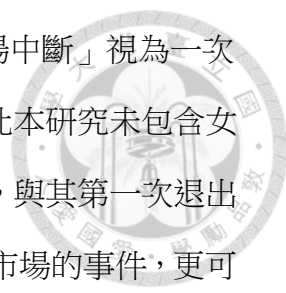
3-6 歲學齡前子女。而隨著子女成長，已婚女性儘管從事工時過長工作並未顯著增加其職場中斷風險。由此可知，台灣女性同時面對家庭與工作事務皆需要花費許多時間處理時，會以家庭角色為優先，中離職場。

總結本研究發現可得以下結論，第一、已婚女性並非在生養子女之後才因為「身為母親」與「身為勞工」的角色衝突而離開職場，婚後尚未生養子女時就被期待扮演「家庭角色」，因此家庭中若有長輩生病，仍會是由女性離開職場照顧，增加職場中斷的可能性。第二、從研究結果中發現，女性仍是主要的家庭照顧者，其職場中斷風險也主要是受到自身與子女相關因素的影響，由於台灣社會文化並不期待丈夫分擔家務，或是陪伴與照顧子女，因此研究結果中丈夫的教育程度與工時並未對女性職場中斷風險未有顯著影響，且在政府統計亦可見，育嬰留職停薪的申請者高度性別化，多以女性為主，因此未來政策應當更加著重於如何平衡兩性的家庭責任，改善僅由已婚女性扮演照顧與處理家庭事務的角色，鼓勵夫妻共同分擔家庭照顧責任。

第三、研究發現，不應將已婚女性視為一個同質的群體，其在不同家庭階段中的家庭與工作衝突程度會受到其教育程度、工時情況的影響而有所變化，而可能使得不同特質的女性發生職場中斷事件的家庭階段相異。高教育程度的女性雖相比低教育程度者外出就業的比例更高，但是社會對於高教育程度母親參與子女學習歷程的期待，可能使其在育有就學中子女時承擔高職場中斷風險。換言之，社會文化對於不同教育程度、特質母親相異的期待，將使得政府所推行普遍性的福利政策，無法同時保障不同特質的女性，研究也應當更加細緻地處理不同特質已婚女性面對外在環境變化相異的行為決策。

由於本研究考量因素間的互動關係更能捕捉影響已婚女性職場中斷風險背後的機制，更加細緻地描繪已婚女性就業歷程的變動情況。

第二節 研究限制



第一部分，有關變數設計的不足。首先，本研究將「職場中斷」視為一次性發生事件，事實上，進出勞動力市場為多次發生的事件，因此本研究未包含女性重返、再次退出等情況，對於已婚女性而言重返後再次退出，與其第一次退出職場所考量的因素應當有所不同，且若能考量多次進出勞動力市場的事件，更可凸顯已婚女性動態的就業歷程。但為避免將「中斷就業」的概念複雜化，且本研究目的在於探討影響已婚女性職場中斷的背後機制，因此雖僅考量一次的中斷就業，已可證明確有中斷就業之事實。再者，本研究引用 Becker(1994/1997)人力資本的概念認為，夫妻就工作與家庭事務上的安排是基於比較雙方能力與優勢的理性結果。而薪資應當是最適於比較夫妻間工作優勢的變數，然而本資料庫中未含薪資相關變數，實屬可惜。因此以職位高低代表工作優勢，但其亦伴隨工作責任較重、工時調整空間較小等其他影響，雖有不足，仍應納入考量。其次，納入同住對象之目的在於，探討其是否分擔家務。由於本資料庫中未詳述家庭事務分擔情況，因此未能凸顯出同住對象對女性中斷就業的影響，未來若能擁有更加詳細資料，可作進一步處理。

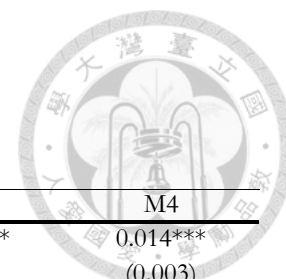
第二部分則是有關分析資料的情況。首先，分析樣本選擇婚前一年曾有過工作者，平均而言，婚姻持續逾 10 年，對於許多較為年長的受訪者而言，婚姻初期的工作狀況早已遺忘或是相當模糊，因此填答遺漏。為盡可能留存資料，因此以個人就業歷程中的平均狀況填補缺答。本研究亦納入配偶狀況，其相關題項缺答，同樣以配偶就業歷程中的平均值填補。回溯性資料或是逐年追蹤的資料，都較橫斷面資料更容易出現缺答、受訪者遺失的情況。但為研究已婚女性長期且動態的就業歷程發展，仍應使用長期資料。再者，基於研究主旨，需要個人與配偶的長期資料，但因缺少可信的長期資料，本研究使用資料調查年度為 2005 年，略為久遠，其問卷設計較為忽略新形態非典型的工作類型，例如電傳勞動、利用網路平台的自營工作者，由於工作類型的轉變將可能影響夫妻面對家庭與工作衝

突的行為決策。未來若有良好且近期的長期追蹤調查資料庫，應更能貼近台灣現況與預估未來狀況。

第三部分，從過去研究可見，社會文化、家庭價值觀是影響台灣已婚女性面對家庭與工作衝突時就業歷程的重要因素，由於本研究使用回溯性資料庫，因此無法收集受訪者態度、價值觀的轉變，期待未來能有多年期長期追蹤資料庫，以周全本研究缺失與限制。

研究限制主要在於變數設計、以及資料庫的缺漏與不足，雖有前述研究限制，本研究仍描繪出影響台灣已婚女性職場中斷風險的背後機制。並與家庭生命週期做交互作用項，凸顯已婚女性隨著子女成長而變動的就業歷程。

附錄



Appendix. A、主要解釋變數迴歸係數表

	M1	M2	M3	M4
婚姻持續時間	0.013*** (0.003)	0.013*** (0.003)	0.014*** (0.003)	0.014*** (0.003)
婚姻持續時間 ²	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)
女性：				
年齡	-0.059 (0.059)	0.038 (0.072)	0.034 (0.073)	0.029 (0.072)
年齡 ²	0.001 (0.001)	0.000 (0.001)	0.000 (0.001)	0.000 (0.001)
出生世代：1935-1940(參考)				
1941-1950	-0.264 (0.260)	-0.190 (0.263)	-0.188 (0.267)	-0.167 (0.264)
1951-1960	0.044 (0.249)	0.205 (0.257)	0.168 (0.261)	0.243 (0.258)
1961-1970	0.255 (0.255)	0.391 (0.263)	0.322 (0.269)	0.407 (0.265)
1971-1974	0.762*** (0.282)	0.853*** (0.292)	0.789*** (0.297)	0.879*** (0.293)
教育程度：國中以下(參考)				
高中職	-0.070 (0.112)	-0.025 (0.123)	-0.048 (0.131)	-0.019 (0.126)
大學以上	-0.303** (0.132)	-0.164 (0.173)	-0.194 (0.187)	-0.116 (0.183)
同住對象：未與任何一方父母同住(參考)				
和丈夫父母同住	-0.013 (0.156)	0.022 (0.157)	0.032 (0.157)	0.016 (0.157)
和女性父母同住	0.035 (0.109)	0.072 (0.110)	0.081 (0.112)	0.055 (0.110)
家庭生命週期：尚無子女(參考)				
最小子女0-3歲	0.831*** (0.166)	0.799*** (0.166)	0.805*** (0.166)	0.789*** (0.166)
最小子女3-6歲	-0.624*** (0.197)	-0.640*** (0.197)	-0.638*** (0.197)	-0.656*** (0.197)
最小子女6-18歲	-1.144*** (0.234)	-1.124*** (0.235)	-1.115*** (0.236)	-1.156*** (0.236)
最小子女18歲以上	-1.044*** (0.354)	-1.015*** (0.359)	-1.010*** (0.361)	-1.054*** (0.360)
女性工作年資(月)		-0.005 (0.003)	-0.006 (0.003)	-0.005 (0.003)
女性工作年資(月) ²		0.001 (0.001)	0.001 (0.001)	0.001 (0.001)
工時類型：部分工時(參考)				
全時工作(42小時以上/周)		-0.639*** (0.129)	-0.613*** (0.132)	-0.633*** (0.130)
工時過長(48小時以上/周)		0.307*** (0.117)	0.315*** (0.119)	0.296** (0.118)
工作部門：自雇(參考)				
家族企業		0.512*** (0.139)	0.472*** (0.146)	0.516*** (0.140)

公部門	-0.956*** (0.195)	-0.900*** (0.204)	-0.969*** (0.196)
私部門	-0.633*** (0.114)	-0.625*** (0.115)	-0.642*** (0.114)
職位：無管理職(參考)			
低階管理職	-0.230 (0.188)	-0.216 (0.190)	-0.391 (0.250)
中階管理職	-0.396 (0.368)	-0.449 (0.370)	-0.620 (0.432)
高階管理職	-0.214 (0.310)	-0.095 (0.326)	-0.339 (0.328)
丈夫：			
教育程度：國中以下(參考)			
高中職		0.039 (0.118)	
大學以上		0.079 (0.161)	
工時類性：部分工時(參考)			
全時工作		0.082 (0.168)	
有工時過長		-0.183 (0.153)	
工作部門：自雇(參考)			
家族企業		-0.409 (0.275)	
公部門		-0.349** (0.146)	
私部門		-0.249** (0.110)	
職位：無管理職(參考)			
低階管理職		0.072 (0.129)	
中階管理職		0.204 (0.215)	
高階管理職		-0.277 (0.180)	
教育程度比較：夫妻相同(參考)			
妻子高於丈夫			-0.123 (0.102)
丈夫高於妻子			-0.248* (0.132)
職位比較：夫妻相同(參考)			
妻子高於丈夫			0.306 (0.297)
丈夫高於妻子			-0.084 (0.108)
常數	-5.694*** (0.949)	-6.621*** (1.048)	-6.413*** (1.057)
N(人-月資料)	139823	139823	139823

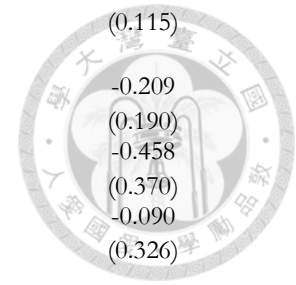
資料來源：Social Stratification and Social Mobility(2005)。

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Appendix. B、調節變數迴歸係數表

	M5	M6	M7
婚姻持續時間	0.013*** (0.003)	0.014*** (0.003)	0.013*** (0.003)
婚姻持續時間 ²	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)
女性：			
年齡	0.204** (0.086)	0.045 (0.074)	0.041 (0.073)
年齡 ²	-0.002* (0.001)	0.000 (0.001)	0.000 (0.001)
出生世代：1935-1940(參考)			
1941-1950	-0.168 (0.267)	-0.192 (0.268)	-0.169 (0.268)
1951-1960	0.155 (0.261)	0.162 (0.262)	0.177 (0.262)
1961-1970	0.345 (0.268)	0.320 (0.269)	0.339 (0.269)
1971-1974	0.914*** (0.298)	0.791*** (0.298)	0.810*** (0.297)
教育程度：國中以下(參考)			
高中職	0.079 (0.383)	-0.060 (0.131)	-0.042 (0.131)
大學以上	-0.113 (0.408)	-0.188 (0.187)	-0.180 (0.187)
同住對象：未與任何一方父母同住(參考)			
和丈夫父母同住	0.042 (0.157)	0.016 (0.158)	0.037 (0.157)
和女性父母同住	0.118 (0.112)	0.077 (0.112)	0.074 (0.112)
家庭生命週期：尚無子女(參考)			
最小子女0-3歲	1.140*** (0.309)	0.569** (0.235)	0.561** (0.271)
最小子女3-6歲	-0.370 (0.334)	-1.164*** (0.282)	-0.935*** (0.314)
最小子女6-18歲	-1.698*** (0.383)	-1.215*** (0.290)	-1.054*** (0.320)
最小子女18歲以上	-1.337*** (0.481)	-1.177*** (0.417)	-1.150** (0.462)
女性工作年資(月)	-0.011*** (0.004)	-0.006* (0.004)	-0.006 (0.004)
女性工作年資(月) ²	0.003*** (0.001)	0.001 (0.001)	0.001 (0.001)
工時類型：部分工時(參考)			
全時工作(42小時以上/周)	-0.585*** (0.132)	-0.610*** (0.132)	-0.603*** (0.132)
工時過長(48小時以上/周)	0.308*** (0.119)	-0.080 (0.307)	0.312*** (0.119)
工作部門：自雇(參考)			
家族企業	0.451*** (0.146)	0.485*** (0.146)	0.490*** (0.146)
公部門	-0.936*** (0.204)	-0.907*** (0.205)	-0.907*** (0.204)
私部門	-0.623***	-0.630***	-0.626***

職位：無管理職(參考)	(0.115)	(0.115)	(0.115)
低階管理職	-0.280	-0.207	-0.209
	(0.191)	(0.190)	(0.190)
中階管理職	-0.474	-0.427	-0.458
	(0.370)	(0.370)	(0.370)
高階管理職	-0.200	-0.087	-0.090
	(0.326)	(0.326)	(0.326)
丈夫：			
教育程度：國中以下(參考)			
高中職	0.023	0.049	0.032
	(0.119)	(0.118)	(0.118)
大學以上	0.061	0.087	0.079
	(0.162)	(0.161)	(0.161)
工時類性：部分工時(參考)			
全時工作	0.082	0.097	0.095
	(0.169)	(0.168)	(0.168)
有工時過長	-0.217	-0.196	-0.419
	(0.153)	(0.153)	(0.329)
工作部門：自雇(參考)			
家族企業	-0.425	-0.429	-0.432
	(0.275)	(0.275)	(0.276)
公部門	-0.374**	-0.361**	-0.355**
	(0.145)	(0.146)	(0.146)
私部門	-0.252**	-0.248**	-0.251**
	(0.110)	(0.110)	(0.110)
職位：無管理職(參考)			
低階管理職	0.089	0.072	0.072
	(0.129)	(0.129)	(0.129)
中階管理職	0.174	0.213	0.210
	(0.216)	(0.215)	(0.215)
高階管理職	-0.277	-0.290	-0.285
	(0.180)	(0.181)	(0.181)
女性教育程度#家庭生活週期：尚無子女(參考)			
最小0-3歲#高中職	-0.501		
	(0.405)		
最小0-3歲#大學以上	-0.667		
	(0.420)		
最小3-6歲#高中職	-0.754*		
	(0.451)		
最小3-6歲#大學以上	-0.237		
	(0.457)		
最小6-18歲#高中職	0.813*		
	(0.444)		
最小6-18歲#大學以上	1.082**		
	(0.474)		
最小18歲以上#高中職	0.692		
	(0.542)		
最小18歲以上#大學以上	0.185		
	(0.716)		
女性工時過長#家庭生活週期			
最小0-3歲		0.432	
		(0.326)	
最小3-6歲		0.924**	
		(0.363)	



最小6-18歲		0.063 (0.357)	
最小18歲以上		0.248 (0.431)	
丈夫工時過長#家庭生命週期			
最小0-3歲			0.376 (0.338)
最小3-6歲			0.454 (0.376)
最小6-18歲			-0.115 (0.359)
最小18歲以上			0.194 (0.456)
常數	-8.563*** (1.220)	-6.182*** (1.090)	-6.254*** (1.093)
N(人-月資料)	139823	139823	139823



資料來源：Social Stratification and Social Mobility(2005)。

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

參考文獻

(一)、英文參考文獻

- Abbott, J., H. De Cieri, and R. D. Iverson.(1998) Costing Turnover: Implications of Work/Family Conflict at Management Level. *Asia Pacific Journal of Human Resources* ,36(1), 25 - 43.
- Alison I. Griffith and Dorothy Smith(2007) • 《母職任務與學校教育的拔河》(呂明蓁審訂) • 台北：高等教育。(原著出版年 2005)
- Bailyn, Lotte, and Mona Harrington.(2004) Redesigning Work for Work - Family Integration. *Community, Work & Family* ,7(2), 197 - 208.
- Baron, Reuben M., and David A. Kenny.(1996) The Moderator - Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology* , 1173 - 1182.
- Belkin, L. (2003). The opt-out revolution. *New York Times Magazine*, 26, 42 - 86.
- Bianchi, Suzanne M., and Melissa A. Milkie.(2010) Work and Family Research in the First Decade of the 21st Century. *Journal of Marriage and Family* ,72(3), 705 - 725.
<https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00726.x>.
- Bielby, William T., & Denise D. Bielby.(1992) I Will Follow Him: Family Ties, Gender-Role Beliefs, and Reluctance to Relocate for a Better Job. *American Journal of Sociology* ,97(5), 1241 - 67. doi: <http://www.jstor.org/stable/2781415>
- Bruck, Carly S., Tammy D. Allen, & Paul E. Spector.(2002) The Relation between Work - Family Conflict and Job Satisfaction: A Finer-Grained Analysis. *Journal of Vocational Behavior* ,60(3), 336 - 353.
- Budig, Michelle J., and Paula England.(2001) The Wage Penalty for Motherhood. *American Sociological Review* , 2001, 204 - 225.



Chang, Chin-fen.(2006) The Employment Discontinuity of Married Women in Taiwan: Job Status, Ethnic Background and Motherhood. *Current Sociology* ,54(2), 209 – 28. doi: <https://doi.org/10.1177/0011392106056743>

Ciabattari, T. (2004). Cohabitation and housework: The effects of marital intentions. *Journal of Marriage and Family*,66, 118-125.

Cohen, Phillip N., & Suzanne M. Bianchi.(1999) Marriage, Children, and Women' s Employment: What Do We Know. *Monthly Lab. Rev.* ,122 , 22.

Desai, Sonalde, & Linda J. Waite.(1991) Women' s Employment During Pregnancy and After the First Birth: Occupational Characteristics and Work Commitment. *American Sociological Review* ,56(4), 551 – 66. doi: <https://doi.org/10.2307/2096274>

Drobnič, Sonja, Hans-Peter Blossfeld,& Götz Rohwer. (1999) Dynamics of Women' s Employment Patterns over the Family Life Course: A Comparison of the United States and Germany. *Journal of Marriage and Family* ,61(1), 133 – 46. doi: <https://doi.org/10.2307/353889>

Duvall, Evelyn Millis.(1971a) *Family Development* (4th).J.B.Lippincott Company.

Duvall, Evelyn Millis.(1985b) *Marriage and Family Development*(6 th).
HarperCollinsPublisher, Inc.

Elder, Glen H. (1975a) Age Differentiation and the Life Course. *Annual Review of Sociology* ,1(1), 165 – 90. doi: <https://doi.org/10.1146/annurev.so.01.080175.001121>

Elder, Glen H. (1977b) Family History and the Life Course. *Journal of Family History*, 26, 279-304.

Elvin-Nowak, Y., and Thomsson, H. (2001) Motherhood as Idea and Practice: A Discursive Understanding of Employed Mothers in Sweden. *Gender and Scoety*, 15,407-428.



England, Paula, Janet Gornick, & Emily Fitzgibbons Shafer. (2012) Women's Employment, Education, and the Gender Gap in 17 Countries Women's Employment Earnings.

Monthly Labor Review, 135, 3 – 12. doi:

<https://heionline.org/HOL/P?h=hein.journals/month135&i=462>

Evertsson, M. & Nermo, M. (2004). Dependence within families and the division of labor:

Comparing Sweden and the United States. *Journal of Marriage and Family*, 66, 1272-1286.

Evertsson, Marie. Paula England. Irma Mooi-Reci. Joan Hermsen. Jeanne De Bruijn. & David Cotter. (2009) Is Gender Inequality Greater at Lower or Higher Educational Levels?

Common Patterns in the Netherlands, Sweden, and the United States. *Social Politics*, 16(2), 210 – 241.

Fletcher, Joyce K., & Lotte Bailyn. (2005) “The Equity Imperative: Redesigning Work for Work-Family Integration.”

In Susan Lambert. & Ellen Ernst Kossek, *Work and Life Integration: Organizational, Cultural, and Individual Perspectives*, (p171 – 189). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Gary S. Becker (1997) • *A Treatise on the Family* (李華夏、王文娟、吳惠林、鄒繼礎譯) • 立緒文化事業有限公司。(原著出版年 1994)

Glass, Jennifer L., & Lisa Riley. (1998) Family Responsive Policies and Employee Retention Following Childbirth. *Social Forces*, 76(4), 1401 – 35. doi:

<https://doi.org/10.2307/3005840>.

Glass, Jennifer, & Valerie Camarigg. (1992) Gender, Parenthood, and Job-Family Compatibility. *American Journal of Sociology*, 98(1), 131 – 51.

Greenhaus, Jeffrey H., & Nicholas J. Beutell. (1985) Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76 – 88.

Gronau, Reuben. (1973a) The Effect of Children on the Housewife's Value of Time. *Journal of Political Economy*, 81(2), 168 – 99. doi: <https://doi.org/10.1086/260160>

Gronau, Reuben. (1977b). Leisure, Home Production, and Work--the Theory of the Allocation of Time Revisited. *Journal of Political Economy*, 85(6), 1099 – 1123. doi: <https://www.jstor.org/stable/1837419>

Hays, S. (1996). *The Cultural Contradictions of Motherhood*. New Haven, CT: Yale University Press.

Higgins, Chris, Linda Duxbury, & Karen Lea Johnson. (2000). Part-Time Work for Women: Does It Really Help Balance Work and Family? *Human Resource Management*, 39(1), 17 – 32. doi: [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-050X\(200021\)39:1<17::AID-HRM3>3.0.CO;2-Y](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-050X(200021)39:1<17::AID-HRM3>3.0.CO;2-Y)

Hobson, Barbara. (2002). *Making Men into Fathers: Men, Masculinities and the Social Politics of Fatherhood*. Cambridge University Press.

Jeon, Sung-Hee. (2008) The Impact of Lifecycle Events on Women's Labour Force Transitions: A Panel Analysis. *Economic Record*, 84(s1), S83 – 98. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1475-4932.2008.00486.x>

Kaplan, Diane S., Xiaoru Liu, and Howard B. Kaplan. (2001). Influence of Parents' Self-Feelings and Expectations on Children's Academic Performance. *The Journal of Educational Research*, 94(6), 360 – 70. <https://doi.org/10.1080/00220670109598773>.

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress*. New York: Wiley.

Kazuo Yamaguchi (2001) • 事件史分析 (杜素豪、黃俊龍、董旭英譯) • 台北市：弘智文化。(原著出版 1991)

Keith, Pat M., & Robert B. Schafer(1980). Role Strain and Depression in Two-Job Families.

Family Relations ,29(4), 483 – 88. doi: <https://doi.org/10.2307/584462>

Khandker, Shahidur R.(1987) Women' s Time Allocation and Household Nonmarket

Production in Rural Bangladesh. *The Journal of Developing Areas* ,22(1), 85 – 102. doi:

<https://www.jstor.org/stable/4191620>

Kopelman, Richard E., Jeffrey H. Greenhaus, & Thomas F. Connolly.(1983) A Model of

Work, Family, and Interrole Conflict: A Construct Validation Study. *Organizational*

Behavior and Human Performance ,32(2), 198 – 215.

Lambert, S. J., & Waxman, E. (2005). Organizational Stratification: Distributing Opportunities

for Balancing Work and Personal Life. In E. E. Kossek & S. J. Lambert (Eds.), LEA's

organization and management series. Work and life integration: Organizational, cultural,

and individual perspectives (pp. 103-126). Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum

Associates Publishers.

L. Bumpass, Larry, Ronald R. Rindfuss, Minja Choe, & Noriko O. Tsuya.(2009) The

Institutional Context of Low Fertility: The Case of Japan. *Asian Population Studies* ,5,

215 – 35. doi: <https://doi.org/10.1080/17441730903351479>

Leibowitz, Arleen, & Jacob Alex Klerman. (1995) Explaining Changes in Married Mothers'

Employment over Time. *Demography* , 32(3) , 365 – 78. doi:

<https://doi.org/10.2307/2061686>

Lu, Luo, & Yu Yi Lin.(1998) Family Roles and Happiness in Adulthood. *Personality and*

Individual Differences ,25(2), 195 – 207.

Milliken, Frances J., & Linda M. Dunn-Jensen.(2005). The Changing Time Demands of

Managerial and Professional Work: Implications for Managing the Work-Life Boundary.

In Susan Lambert. & Ellen Ernst Kossek, *Work and Life Integration: Organizational,*

Cultural, and Individual Perspectives, (p43 – 59). Lawrence Erlbaum Associates

Publishers.



- Mincer, Jacob, and Solomon Polachek.(1974) Family Investments in Human Capital: Earnings of Women. *Journal of Political Economy* ,82(2), S76 – S108.
- Moen, Phyllis, Geraldine Downey, and Niall Bolger.(1990) Labor-Force Reentry among US Homemakers in Midlife: A Life-Course Analysis. *Gender & Society* , 4(2), 230 – 243.
- Moen, Phyllis, and Yan Yu.(2000) Effective Work/Life Strategies: Working Couples, Work Conditions, Gender, and Life Quality. *Social Problems* ,47(3), 291 – 326.
- Paull D. Allison(2017) • 事件史和生存分析：第二版 (范新光、劉孟宇譯) • 上海人民出版社。(原著出版年 2014)
- Paull, Gillian.(2006) The Impact of Children on Women’ s Paid Work. *Fiscal Studies* ,27(4), 473 – 512. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1475-5890.2006.00043.x>
- Sewell William H., Archibald O. Haller, and George W. Ohlendorf.(1970). The Educational and Early Occupational Status Attainment Process: Replication and Revision. *American Sociological Review* ,35(6), 1014 – 1027. <https://doi.org/10.2307/2093379>.
- Schwartz, Felice N.(1989) Management Women and the New Facts of Life. *Women in Management Review* ,4(5).
- Shafer, Emily Fitzgibbons. (2011). Wives’ Relative Wages, Husbands’ Paid Work Hours, and Wives’ Labor-Force Exit. *Journal of Marriage and Family* ,73(1), 250 – 63. doi : <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00802.x>
- Troger, Tobias, & Roland Verwiebe.(2015) The Role of Education for Poverty Risks Revisited: Couples, Employment and Profits from Work – Family Policies. *Journal of European Social Policy* ,25(3), 286 – 302. doi: <https://doi.org/10.1177/0958928715589068>

Verbakel, Ellen. & Paul M. de Graaf.(2009a). Partner Effects on Labour Market Participation and Job Level: Opposing Mechanisms. *Work, Employment and Society* , 23(4), 635 – 54. doi: <https://doi.org/10.1177/0950017009344909>



Verbakel, Ellen.(2010b). Partner’ s Resources and Adjusting Working Hours in the Netherlands: Differences Over Time, Between Levels of Human Capital, and Over the Family Cycle. *Journal of Family Issues* , 31(10), 1324 – 62. doi: <https://doi.org/10.1177/0192513X09360188>

Wenk, D. and R. A. Rosenfeld (1992) Women's employment exit and reentry: Job-leaving reasons and their consequences, *Research in Social Stratification and Mobility*, 11: 127-150.

Yu, Wei-Hsin, and Mary C. Brinton. (2001) Family Demands, Gender Attitudes, and Married Women’ s Labor Force Participation. In Mary C.Brinton, *Women’ s Working Lives in East Asia* (p.70 – 95),Stanford University Press, 2001.

Yu, Wei-Hsin(2009). Gendered Trajectories: Women, Work, and Social Change in Japan and Taiwan. Stanford University Press.

(二)、中文參考文獻

章英華（2010）。東亞社會階層與社會流動研究：台灣社會變遷基本調查附加專題(C00217)【原始數據】。取自中央研究院人文社會科學研究中心調查研究專題中心學術調查研究資料庫 <https://srda.sinica.edu.tw>。doi:10.6141/TW-SRDA-C00217-1

主計總處(2018)。婚姻狀況別勞動力參與率-按教育程度分。取自 https://win.dgbas.gov.tw/dgbas04/bc4/manpower/year/year_f.asp?table=42。

行政院主計處(2017)。105年婦女婚育與就業調查報告 台北市：主計總處。

行政院勞工委員會統計處(2008)。「育嬰留職停薪」實施概況。取自 <https://www.mol.gov.tw/media/2688369/%E8%82%B2%E5%AC%B0%E7%95%99%E8>



王舒芸(2003)。《新手爸爸難為》。台北：遠流。

伊慶春、呂玉瑕(1996)。臺灣社會學研究中家庭與婦女研究之評介。收錄於蕭新煌、章英華編，《兩岸三地社會學的發展與交流》，169-192，台北：臺灣社會學社。

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

呂玉瑕 (1980)。台灣變遷中台灣婦女之事業觀：婦女角色意識與就業態度的探討。中研院民族學研究所集，50，25-66。

呂玉瑕 (1982)。現代婦女之角色態度的價值延伸現象。思與言 20(2)，135-149。

呂玉瑕 (1994)。城鄉經濟發展與已婚婦女就業：女性邊緣化(Female Marginalization)理論試探。人口學刊 16，107-133。

呂玉瑕 (2001)。性別、家庭與經濟：分析小型家庭企業老闆娘的地位。台灣社會學 2，163-217。

呂玉瑕 (2009)。家庭存活策略與女性勞動參與選擇：以台灣家庭企業婦女為例。臺灣社會學刊，42，95 - 141. doi：<https://doi.org/10.6786/TJS.200906.0095>

李美玲、楊亞潔、伊慶春(2000)。家務分工：就業現實還是平等理念？。臺灣社會學刊，24，59 - 88。

李誠、辛炳隆、成之約(2000)。勞動市場彈性化與非典型僱用。行政院勞工委員會委託研究計畫報告。

李鴻章(2002)。教育程度、性別角色認知與家務分工、家庭決策的關連性之研究。臺灣教育社會學研究，2:2，27-62。

周裕欽、廖品蘭(1997)。出身背景、教育程度及對子女教育期望之關聯性研究。教育與心理研究，20，313-330。

唐文慧(2011)。為何職業婦女決定離職？結構限制下的母職認同與實踐。台灣社會研究季刊，85，201-265。

http://www.general.nsysu.edu.tw/humanandsocial/wen_hui_tang/writing/002.pdf.

張晉芬(1995)。台灣婦女工作處境之探討。勞資關係論叢，3，53 - 171。

張晉芬(1996)。女性勞動者婚育離職原因之探討，中研院社會學研究所小型專題研討會第三回：台灣勞動研究，台北：中研院社會學研究所。

張晉芬(2002)。找回文化：勞動市場中制度與結構的性別化過程。臺灣社會學刊，29，97 - 125。

張晉芬、李奕慧(2007)。「女人的家事」、「男人的家事」：家事分工性別化的持續與解釋。人文及社會科學集刊，19(2)，203 - 29。

張晉芬、黃玟娟(1997)。兩性分工觀念下婚育對女性就業的影響。收錄於劉毓秀主編《女性、國家、照顧工作》，227-251，台北：女書文化。

陳月娥(2017)。《就業安全制度》(8th)。千華數位有限股份公司。

陳正芬、吳淑瓊(2006)。家庭照顧者對長期照護服務使用意願之探討。人口學刊，32，83-121。

陸洛、黃茂丁、高旭繁(2005)。工作與家庭的雙向衝突：前因，後果及調節變項之探討。應用心理研究，27，133 - 166。



黃春長、蔡振義(2017)。中高齡與婦女勞動力再就業之研究。行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所

黃馨慧(1999)。臺灣成年男性婚姻觀及其家務參與之研究。中華家政學刊，29，59-80。

劉梅君(2011)。部分工時：工作家庭平衡？性別陷阱？。中華女子學院學報，22(6)，29 - 34.

劉錦添、江錫九(1997)。台灣有偶婦女時間分配型態之實證研究。人文及社會科學集刊，3，1 - 29。

潘淑滿(2005)。台灣母職圖像。女學學誌：婦女與性別研究，20，41-91。

鄭津津(2010)。勞動基準法之演變。台灣勞工，24，66-73。

蕭英玲(2005)。台灣的家務分工：經濟依賴及性別的影響。臺灣社會學刊，34，115 - 145.

簡文吟(2004)。臺灣已婚婦女勞動再參與行為的變遷。人口學刊，28，1 - 47。

簡文吟、薛承泰 (1996)。台灣地區已婚婦女就業型態及其影響因素。人口學刊，17，113 - 134。