

行政院國家科學委員會專題研究計劃成果報告

工作與家庭角色的態度、性別意識與社會支持

對單親媽媽與已婚媽媽就業選擇的影響

The effects of attitudes about women's work and family roles,
gender roles, and social support on employment choices
among single mothers and married mothers

計劃編號：NSC92-2412-H-004-007-SSS

執行期限：民國九十二年八月一日至九十三年七月三十一日

主持人：謝美娥

執行機構及單位：國立政治大學社會學系

一、中文摘要

本研究以結構式問卷，針對工作價值觀、性別意識與角色、母職意識型態及社會支持等面向設計問卷，探討已婚媽媽和單親媽媽就業的選擇與意向，進而檢視影響此就業意向的因素。抽樣策略是採取分層抽樣的量化調查，分兩個階段進行。第一階段針對台北市十二所國小，總計回收有效問卷 388 份，已婚媽媽 328 份，單親媽媽 60 份。由於單親份數過少，故進行第二階段至婦女中心與公立托兒所，單獨針對單親媽媽進行抽樣，本階段共計回收 53 份有效問卷。總計訪問有效問卷 441 份。已婚媽媽 322 份，單親媽媽 113 份。

單親媽媽與已婚媽媽在教育程度、薪資多寡、領取福利及年齡四大變項之差異，已達顯著水準。換言之，雙親媽媽的教育程度較單親媽媽為高，雙親媽媽的薪資較單親媽媽為高，可能是單親媽媽中樣本有許多來自婦女中心與公立托兒所，多具有低收入的資格。基於同樣因素，單親樣本曾領取福利者比例較高。年齡變項上的差異亦達顯著，已婚媽媽平均年

齡為 42 歲，單親媽媽為 43.4 歲，單親媽媽年齡稍高。

研究結果發現，媽媽們就業選擇的重要考量因素為同意「接受他人代為育兒」、「外出工作的重要性」、「人力資源的充足」者，越可能選擇就業，越接受「因家務影響工作」者，越可能選擇不就業。媽媽們的母職意識與工作意向確實影響就業選擇。本研究選取樣本中單親媽媽與已婚媽媽在是否就業上則無顯著差異，與文獻指出單親媽媽就業率較低有所不同。研究結果指出這些媽媽相當務實，就業與否以衡量薪資多寡、托育因素、人力資本為最大考量點。

關鍵字：單親媽媽、母職意識、性別角色、社會支持、就業

Abstract

The purpose of this study is to examine the effect of work value, gender role attitude, motherhood ideology and social support to the choices of work among single mothers and married mothers.

The researcher used theoretical sampling from the list of elementary

schools on Educational Statistics. To add the number of single mothers, we sampled from Taipei Women's Center and Taipei City Day Care centers. Survey research using structured questionnaires was employed. 441 subjects were collected. 322 married mothers and 113 single mothers were included finally.

Several human capital variables were different significantly between single mothers and married mothers. Single mothers were seen as less advantageous in many aspects. They were less educated and less salaried. Because some of the samples were collected from welfare institutions, there were more welfare recipients in single mothers. In addition, they are a little older than those of married mothers.

As to the dimensions of the choices of work, the more one agreed on the concept of 'child cared by other person' and 'the importance of work value,' she would have more probability to enter into the labor market. Mothers who agreed the concept of 'domesticity affected work' would have more likelihood to stay home, compared to those who did not agree. Mothers who had sufficient human capital would more probably choose to work.

The findings indicated that there were no significant difference on the choices of work between single mothers and married mothers. It was different with the stereotype of single mothers. However, these mothers made decisions

pragmatically. More to the point, the salary, childcare and human capital aspect played important roles in the choices of work.

Key words: single mothers, motherhood ideology, gender role, social support, work

二、緣由與目的

我國婦女在勞動參與率上，一直遠低於男性。而已女性就業率更低，婚根據民國 92 年「人力運用調查報告」，已婚男性勞動參與率為 76.45%；已婚女性勞動參與率為 47.34%。其中離婚、分居或喪偶之男性單親家長之勞動參與率為 48.96%；女單家長則為 28.43%。單親家長的勞動參與率遠低於有偶者，女性單親家長則更低。(主計處人力資源調查網頁，2004/7/12 瀏覽)；在這些就業的人口，男性與女性在新資結構上也有顯著差異，據民國 89 年「婦女婚育與就業調查」分析，已婚男性之工作收入約為配偶的 1.5 倍(主計處人力資源調查網頁，2004/7/12 瀏覽)。

不論是單親或已婚媽媽，在勞動參與上受到母職意識及性別角色態度的影響，Hattery (2001) 以母職意識 (motherhood ideology) 作為分析婦女在工作與家庭之平衡考慮的中心。伊慶春、簡文吟 (2001) 婦女性別角色態度越現代化，她就業的機率相對越大。另外經濟需求因素以及實現個人抱負之成就感因素是是婦女就業的動機 (Monroe & Tiller, 2001)。由此可見，單親母親由於缺乏父職上的協助，其就業面臨的困境是有不同之處。研究指出有幼小子女的單親母親和已婚雙親家庭中之母親，

在工作安排上，是最缺乏彈性的族群（Rosenbaun & Gilbertson, 1995）。因此對這兩個群體進行了解與比較，在實務與政策上是深具意義的。兩個群體在社會人口特質上有不同？其人力資源是否也不一樣？母職意識、母職行為、性別角色態度、就業意向等因素是否不同程度地影響單親家長和雙職女性之就業？簡言之，本研究希望了解媽媽們的婚姻狀況與其母職意識、母職行為、性別角色態度、就業意向，探究上述這些因素與就業與否有何相互影響之處。

據此，本研究目的為：

- 第一、了解就業單親媽媽的社會人口特質，並比較其與就業已婚媽媽之差異。
- 第二、了解媽媽們的母職意識對就業選擇之影響。
- 第三、了解媽媽們的母職行為對就業選擇之影響。
- 第四、了解媽媽們的性別角色態度對就業選擇之影響。
- 第五、了解媽媽們的社會支持對就業選擇之影響。
- 第六、了解媽媽們的就業意向對就業選擇之影響。

三、結果與討論

本研究旨在瞭解單親媽媽與已婚媽媽在人力資源、母職意識與行為、性別角色態度、就業意向與就業選擇的差異。根據統計分析結果歸納出結論如下：

1. 單親媽媽與已婚媽媽在人力資源上確有差異：教育程度、薪資多寡、領取福利及年齡四大變項之差異，已達顯著水準。在教育程度方

面，單親媽媽的教育程度為國中以下之比率較高，佔單親媽媽總樣本的 33.6%，大專以上佔總樣本 17.3%。雙親媽媽的教育程度較單親媽媽為高（ $\chi^2=42.106$ ， $p<.05$ ）。在薪資方面，單親媽媽薪資在 19,999 以下者較多，佔單親樣本的 37.9%。雙親媽媽薪資在 19,999 以下者佔該樣本 8.9%。雙親媽媽的薪資較單親媽媽為高（ $\chi^2=53.722$ ， $p<.001$ ），可能是單親媽媽中樣本有許多來自婦女中心與公立托兒所，特別是公立托兒所，多具有低收入的資格。基於同樣因素，單親樣本多來自福利機構，因此在領取福利變項上單親媽媽曾領取福利者比例較高，達 58.6%，雙親只有 12.4%；兩者也顯著差異（ $\chi^2=94.455$ ， $p<.001$ ）。另外，年齡變項上的差異亦達顯著。已婚媽媽平均年齡為 42 歲，單親媽媽為 43.4 歲，單親媽媽年齡稍高（ $t=15.863$ ， $p<.001$ ）。

2. 在人力資源與母職意識與行為、性別角色態度、就業意向與就業選擇量表的相關連性分析上，本研究針對受訪者的人力資源中三個重要變項：教育程度、年齡及薪資，與研究設計之四個量表做相關性分析。在母職行為量表中，教育程度與「母親要工作的正面意義」因素有正相關（ $r=.132$ ， $p<.01$ ），與「認同母職優先」因素呈現負相關（ $r=-.173$ ， $p<.001$ ）。意即教育程度愈高的媽媽，愈將工作視為正面價值，且愈不將母職置在優先地位。年齡與「共同分攤親職」因素負相關（ $r=-.128$ ， $p<.05$ ），即年

齡較輕的媽媽，較重視親職由父母共同分攤。薪資與「認同母職優先」及「因家務影響工作」二因素均呈現負相關，意即薪資較高的媽媽們較不認同母職優先

($r = -.234, p < .001$)，也不因家務繁忙而影響工作 ($r = -.209, p < .001$)。在母職意識量表中，教育程度與「母親親自育兒的價值觀」因素有負相關 ($r = -.132, p < .01$)。顯示教育程度較低的媽媽，較會服膺親自育兒的價值。值得一提的是，年齡變項與「接受他人代為育兒」因素呈現負相關

($r = -.104, p < .05$)，即年齡愈輕的媽媽愈能接受他人托育。這顯示母職意識型態隨著世代而有所變遷。薪資與「母親親自育兒的價值觀」有負相關 ($r = -.147, p < .01$)，意即薪資較高的媽媽，較不接受母親應親自育兒。薪資與「母親犧牲自我的價值觀」亦呈現負相關

($r = -.113, p < .05$)，意謂著薪資較高的媽媽，較不接受母親應為養育子女而犧牲自我。薪資與「接受他人代為育兒」因素呈現正相關

($r = .150, p < .01$)，顯示薪資高者較薪資低者認同他人托育的價值。在性別角色態度量表中，教育程度與「代間性別意識傳承」因素有負相關 ($r = -.182, p < .001$)。意即教育程度愈高的媽媽，對於子女的養育愈一視同仁平等對待。年齡與「依性別而分工」因素正相關

($r = .161, p < .01$)，即年齡較大的媽媽，較認為家庭角色與工作角色應依男女的生理性別分工。年齡與「代間性別意識傳承」因素正相關

($r = .113, p < .05$)，亦即年齡較大者對子女較會依照傳統性別分工原則來養育。年齡與「兩性天生差異」因素正相關 ($r = .133, p < .01$)，意謂著年齡愈大，愈認同兩性差異是與生俱來的。薪資與「代間性別意識傳承」因素呈現負相關

($r = -.145, p < .01$)，意即薪資較高的媽媽們較不依照子女的性別給予不同的教養態度。在就業意向量表中，教育程度與「工作的正向價值」因素有正相關 ($r = .155, p < .01$)。顯示教育程度較高的媽媽，較會認同就業對於母親的生涯規劃有正面價值。教育程度與「人力資源的充足」($r = .296, p < .001$)及「工作收入的充足」($r = .400, p < .001$)因素皆呈現正相關，可見教育程度對於就業意向的重要性。薪資與「工作的正向價值」有正相關 ($r = .151, p < .01$)，意即薪資較高的媽媽，較重視工作正面之處。薪資與「人力資源的充足」($r = .344, p < .001$)及「工作收入的充足」($r = .581, p < .001$)因素皆呈現正相關，意謂薪資較高的媽媽，擁有較高的人力資源，收入也較高。結論為教育程度、年齡及薪資與四個量表之因素多有相關，顯示人力資源與研究主題關連性相當密切。

3. 依據邏輯迴歸分析法，「因家務影響工作」 β 值是 $-.897$ ， $\text{Exp}(\beta)$ 為 $.408$ ，可以說當媽媽們因家務及育兒繁忙影響工作時，他們選擇就業的可能性較低。「外出工作的重要性」 β 值是 $.769$ ， $\text{Exp}(\beta)$ 為 2.158 ，由此可知媽媽們越認同外

出工作的重要性時，選擇就業的比率是不就業比率的 2 倍，「人力資源的充足」 β 值是 .474， $\text{Exp}(\beta)$ 為 1.607，意即人力資源充足者選擇就業的可能性較高。「接受他人代為育兒」 β 值是 .844， $\text{Exp}(\beta)$ 為 2.326，表示愈能接受他人托育的媽媽，選擇就業的比率是不就業比率的 2.3 倍。本研究中媽媽們就業選擇的重要考量因素為同意「接受他人代為育兒」、「外出工作的重要性」、「人力資源的充足」者，越可能選擇就業，越接受「因家務影響工作」者，越可能選擇不就業。媽媽們的母職意識與工作意向確實影響就業與否。

4. 值得注意的是，本研究選取樣本中單親媽媽與已婚媽媽在是否就業上則無顯著差異，與文獻指出單親媽媽就業率較低有所不同。結果破除單親媽媽較易仰賴社會福利的接濟而不就業的迷思。日後單親議題之研究者不應過份強調福利依賴面向，以免徒增刻板印象。
5. 研究結果指出這些媽媽就業選擇相當務實，就業與否以衡量薪資多寡、托育因素、人力資本為最大考量點。

四、計劃成果自評

，由於研究主題及對象的高度敏感性，使約訪過程困難重重，學校多因保護學生家長隱私婉覆本合作邀請，研究過程中遭遇許多挫折，惟最後仍能得到許多輔導室主任、婦女中心及社工師大力協助才能完成。

本研究採立意抽樣，樣本也僅限於大台北地區，且由於單親樣本不足，故針對婦女中心與公立托兒所單

獨進行抽樣。因此研究並非完全隨機，且無法推論至全國之就業媽媽。但由於樣本已具相當規模（總計訪問有效問卷 441 份），故仍有相當參考價值。

五、參考文獻

- [1] 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，第一期，頁 149-182。
- [2] 行政院主計處人力資源調查網頁，人力運用調查報告，網址 <http://www.dgbas.gov.tw/census%7En/four/m4431.HTM>。2004/7/12 瀏覽。
- [3] Hattery, A. (2001). Women, work, and family : balancing and weaving. London : Sage Publications.
- [4] Monroe, P. A. & Tiller, V. V. (2001). Commitment to work among welfare-reliant women, *Journal of Marriage and Family*, 63(3), 816-828.
- [5] Rosenbaun, E. & Gilbertson, G. (1995). Mothers' labor force participation in New York City: A reappraisal of the influence of household extension, *Journal of Marriage & Family*, 57(1), 243