

# 做學術、做媽媽： 學術媽媽的建制困境、協商策略與智性 母職

林昱瑄

125

做  
學  
術  
、  
做  
媽  
媽

本文田野資料來自科技部補助之兩年期專書寫作計畫「全球化、國家、市場與性別政治：轉變中的學術工作與學術人」(MOST 104-2410-H-343-009-MY2)，首先感謝科技部的經費補助，讓本研究得以進行。接著，感謝田野中所有受訪學術媽媽們願意在緊湊繁忙的日程表中，擠出時間接受我的訪談，因為有妳們真誠、無私的分享，才有這些豐富動人的故事。每每閱讀逐字稿，妳們對專業和生命的熱情始終伴隨著我的寫作過程，以各種形式鼓舞著我，僅以此文向妳們致敬。最後，感謝匿名審查者與《臺灣社會學刊》編委會細心閱讀本文，並且提供許多寶貴、專業的修改意見，俾使本文論點更臻周全、品質大幅提昇，同時也感謝編輯人員的悉心校對，是各位的辛勞與付出共同成就這篇文章，特此一併誌謝。

※收稿日期：2019.11.12 接受刊登：2020.02.24

林昱瑄(✉)

南華大學應用社會學系

通訊地址：62249嘉義縣大林鎮南華路一段55號南華大學應用社會學系

E-mail：linyusuan@gmail.com

## 摘要

隨著大學重組加遽與密集母職意識型態盛行，學術媽媽在專業工作與家庭責任上面臨更嚴峻的挑戰，然而新世代學術媽媽的處境鮮少受到關注，相關研究也很少採用整合取徑，同時檢視她們從事專業工作與當媽媽的經驗實作。因此，我們很難知道學術媽媽的真實處境為何？她們如何與不同的社會期待協商？在協商過程，哪些因素影響她們能動性的發揮？為回答以上問題，本研究採質性研究方法，訪談十九位育有子女的大學女性教師，具體呈現這些置身於新大學情境下的學術媽媽跨域(家庭／工作)、跨時(日／夜)的肉身化經驗。研究發現資歷職等、學校類型、組織文化、家庭性別關係與物質條件，以及進入職場時間點，均是影響其處境優劣的關鍵因素，若同時具備多種不利因素，學術工作的(時／地)彈性，反而會讓她們的處境更加惡化。然而，學術媽媽發展出三種協商策略回應建制困境：(一)強化身心自我管理技術；(二)透過學術工作的聲望和學術資本轉化母職實作；(三)反芻育兒經驗滋養學術工作。最後，研究發現有半數受訪者同時採用第(二)種和第(三)種協商策略，筆者將此種雙向整合的狀態命名為「智性母職」，用以描述學術智性工作和母職間存在相互辨證、持續對話的關係，在協商過程中可能會讓兩者產生質變，促成更具轉化性意涵的實踐。本研究的獨特貢獻在於採用少見的整合取徑，提供臺灣在地學術媽媽的經驗性資料，並對促成學術媽媽整合的文化、物質與結構性條件提出解釋，同時凸顯本地有別於西方研究的特殊社會、文化脈絡。

**關鍵詞：**學術媽媽、密集母職、學術工作、家庭—工作平衡、整合取徑

# Doing Academics, Doing Mothering: Institutional Challenges, Negotiation Strategies, and Intellectual Mothering

Yu-Hsuan Lin

Department of Applied Sociology, Nanhua University

Structural transformations in higher education and the popularization of intensive mothering practices are challenging the efforts of academic mothers to achieve work/life balances. Most studies deemphasize how these mothers negotiate social constraints to reconstructing their maternal and professional identities. Data from interviews with 19 academic mothers are used to examine conflicting gendered roles involving work demands and family expectations. Features of three negotiation strategies are analyzed: body/mind management that supports performance and avoids overwork, the use of academic capital to reframe cultural ideals of motherhood, and the appropriation of mothering knowledge in support of innovative research energy. The latter two characterize what I call intellectual mothering. This study challenges the dual presumptions of the “family-work balance model,” which overlooks the interplay between academic work and family life. Instead, it emphasizes the structural conditioning that encourages family/work integration by academic mothers in an East Asian context.

**Keywords:** academic motherhood, intensive mothering, academic work, family-work balance, family/work integration

## 一、前言

母職和學術生活都是要求成員全心奉獻與投入的貪婪機構 (greedy institutions) (Grant et al. 2000; Ward and Wolf-Wendel 2004, 2012)，當兩者合併在一起時更是艱鉅的挑戰。因此，許多研究關心身為母親的大學女性教師處境，討論她們如何維持工作和家庭的平衡 (例如：Comer and Stites-Doe 2006; Gatta and Roos 2004; Ward and Wolf-Wendel 2006, 2012; Young and Wright 2001)，多數大學也透過制訂家庭友善政策回應其困境。<sup>1</sup>

然而，自1980年代以來，全球高等教育受到新自由主義和新公共管理的影響，越來越要求學術工作者的績效表現和生產力 (Davies et al. 2006; Huopainen and Satama 2018; Lund 2012; Slaughter and Leslie 1997)。臺灣也從2005年起引入教師評鑑的概念，甚至要求教師必須限期升等，使得學術工作的勞務急遽擴張，標準也大幅提昇 (戴伯芬等 2015；蘇碩斌 2012)。許多學者指出這波強調目標、表現和評量的大學重組，會強化陽剛的領導型態和組織文化，讓學術界照顧天花板 (care ceiling) 現象更趨嚴重 (Deem 2003; Grummell et al. 2009; Lafferty and Fleming 2000; Lynch 2010)，陳怡如 (2009) 訪談十二位女性助理教授也發現，臺灣的高等教育改革確讓她們陷入很不利的處境，家庭友善政策無法提供太多幫助，多數已婚者都因家庭因素考慮調校或辭職。另一方面，當代臺灣社會的母職實作受密集母職意識型態影響，強調特定育兒照顧實作與母親的重要性 (謝美娥 2009)，中產階級女性因為擁有高文化、經濟與社會資本這些踐行密集母職所需的物質基礎，更容易成為好媽媽論述的召喚對象 (洪惠芬 2015；唐文慧 2011；梁莉芳 2018；范代希 2017)。可

1 在臺灣，懷孕生產的大學教師除了和其他受雇勞動者一樣，可依據《性別工作平等法》請產假和育嬰假之外，各校自訂的限時升等及教師評鑑辦法通常會暫停採計一或兩年，讓家有三歲以下小孩者有餘裕照顧家庭。

見，新世代學術媽媽不管在學術工作或母職實作這兩個面向都面臨越來越高的標準和期待，兩者間的衝突和矛盾也日益擴大。然而，有關她們在新的大學情境底下，如何協商學術工作與母職任務的研究卻不多見。有鑑於此，本文採質性研究方法，探究在大學重組的背景下，學術媽媽們如何一邊從事學術工作一邊育兒，她們面臨的困境與協商策略為何？

過往關於職業婦女如何協商工作與家庭的研究，大部分採平衡兩種生活的取徑（balancing two lives approach）進行探究，預設工作和家庭分屬兩個不同、可切割的領域，討論女性想達成兩者平衡時所遇到的問題和挑戰（Pillay 2009）。然而，有些女性主義學者批評平衡取徑的理論架構存在許多限制，尤其運用在學術媽媽身上時，問題特別明顯。例如 Pillay（2009）指出平衡取徑將母職與智性工作區隔開來，無異於將母職、情感、愛、養育排除在思考與智性勞動之外，使後者成為一個陽剛專屬領域。同時也將強化母職等同養育、愛、情感；學術屬於理性、邏輯的連結，容易加深為人母者不適合學術界的刻板印象。Bailyn（2003）批評公私領域分離的預設，只追求機會的均等（equality）和公平（fairness），無法消彌學術界的性別不平等，唯有在公私領域整合（integration）的基礎上，將私領域家庭生活的價值看得和公領域經濟活動同等重要，才能達成真正的性別平等。因此，呼籲研究者應該正視私領域的活動和價值，而非一開始就根據有薪工作將人們的生活區隔為兩個部分。尤其學術智性工作比其他職業享有更高的自主性，工作者可以將心力投注在自己真正關心的議題，這代表學術人的專業工作與自我、生活更難以切割。學術媽媽既是學者也是母親，在這種存有狀態中，母職經驗有可能影響和轉化其學術智性發展（Pillay 2009），學術工作本身也可以成為資源，促發當事人協商出具培力精神的新母職（Huopalainen and Satama 2018），唯有採整合的認識論取徑，才

能看見兩者間具生產性的互動關係。由此可見，整合取徑不僅在倫理上較符合性別平等的意涵，在分析上，能避免以刻板化的視框理解專業工作和母職對當事人的意義，也較貼近當事人的現實經驗。然而，整合取徑常以理論或倡議性的論述方式呈現，少有經驗研究（例外者如：Huopalainen and Satama 2018）告訴我們整合如何在日常生活中發生？整合的實際樣貌為何？即使有，也是聚焦在描述一至兩位主體的工作／家庭、身／心狀態敘說，不太討論促成個人整合的條件或結構性因素。因此，本研究企圖在整合取徑的基礎上，填補上述缺口。

為了更貼近學術媽媽的真實處境，也為了複雜地理解學術工作和育兒工作對當事人的意義，本研究在認識論立場上採整合取徑。在此，女性主義社會學者 Dorothy Smith (2005: 151-152) 對工作採寬廣的解釋——任何花費人們時間和心力的事情都算工作，為本研究提供一個恰當的切入點。Smith 對工作的寬廣定義正是來自於對女性長期從事家庭照顧工作卻不受重視的反思，她主張擴展工作概念方能將大部分女性所從事的無酬或家務勞動納入分析視角。其追隨者 Marjorie DeVault (2008: 5-6) 也提醒研究者，如果不想賦予有薪工作優先地位，就需謹記無論從事任何工作都需要肉身化地存在 (embodied existence) ——人們需要維持生存、相互關心、依賴、教養下一代。而對工作採取寬廣的概念，意味著正視這類照顧勞動，如此一來才能具體地將個人的肉身化經驗納進來，而非抽象地談被既有論述界定的工作。因此，本研究對工作的界定同時涵蓋學術工作和育兒照顧所需的各式身心勞動，具體呈現這些置身於新大學情境中的學術媽媽們跨域（工作／家庭）、跨時（日／夜）的肉身化經驗。本研究企圖補充整合取徑的經驗性研究，描繪屬於臺灣在地的學術媽媽整合樣貌，同時分析有利個人達成整合的物質條件與結構性因素。

綜上所述，本研究採質性研究方法，訪談十九位育有小孩的



大學女性教師，呈現她們一邊從事學術工作、一邊育兒的日／夜、公／私領域肉身化經驗。研究問題包括：在現今大學重組的背景下，學術媽媽的建制困境為何？她們發展出哪些策略應對來自學術工作與母職的要求？在協商過程，個人條件、社會、文化和機構情境如何交織運作影響能動性的發揮？研究發現首先描述新世代學術媽媽在專業工作與母職任務上的特殊性，接著刻畫兩者交織共構時產生的建制困境；其次，梳理學術媽媽的協商策略，包括（一）強化身心自我管理技術；（二）透過學術工作的聲望和學術資本轉化母職實作；以及（三）反芻育兒經驗滋養學術工作。最後，在討論代結語部分，筆者指出在十九位受訪者中，約有二分之一人數同時採用第（二）和第（三）種協商策略，這意味著這些受訪者的學術智性工作和母性經驗會相互搓揉、滲透，重塑她們對學術工作與母職的定義和認同，筆者將這種學術智性工作與母職經驗相互交融與滋養的樣貌命名為「智性母職」，用以強調學術智性工作和母職間存在相互辨證、持續對話的關係，在協商過程中兩者皆可能產生質變，促成更具轉化性意涵的實踐。本研究的獨特貢獻在於：採取少見的整合取徑，提供臺灣在地學術媽媽的經驗性資料，並對促成學術媽媽整合的文化、物質與結構性條件提出解釋，同時凸顯本地有別於西方研究的特殊社會、文化脈絡。透過本文，筆者期待可以讓大學與學術社群正視學術媽媽的獨特貢獻和價值。

## 二、文獻探討：母職與學術工作的協商

過往有關學術媽媽如何協商母職與學術工作的研究，大部分採取「平衡工作—家庭模式」進行探究，然而此種認識論立場無論在分析或倫理上都存在許多限制，遭致不少女性主義學者的批評，因此才有倡議整合的聲音出現，以下先介紹平衡取徑的主要

研究發現與貢獻，再呈現整合取徑對前者的不滿和主張。

## （一）平衡工作—家庭取徑

此類研究早期主要討論女性想達成家庭與工作平衡時所遇到的問題和挑戰，但過於強調兼顧兩者對個人的負面影響，被稱為限制論述；晚近開始有些學者致力於生產反論述，著重能動性的分析，以及身兼多種角色的好處，企圖為這些女教師尋找希望的語言（Ward and Wolf-Wendel 2012: 28）。

### 1. 結構限制

相關研究可分為量化和質化研究。前者以量化方式探究大學教師家庭狀態和文章發表量，或其他代表學術成功因素間的關係，後者則是用更深入、統整的方式瞭解母職如何影響女性學術職涯。整體而言，這些研究都主張對學術媽媽來說，企圖平衡專業工作與家庭生活是件困難且充滿壓力的任務，不僅難以達成，還會對個人生活產生負面影響（Wolf-Wendel and Ward 2003: 122）。原因包括大學偏好的理想工作者是以無須育兒的男性為預設——具彈性、地理移動機動性、可從各種責任中超脫，24/7 全心投注於工作中，然而，在社會期待下，女性仍被視為家務和小孩的主要照顧者，需承擔第二輪班，很難符合理想工作者的標準（Ahmad 2017; Grant et al. 2000）。此外，嚴格、有次序、時限的升等模式也是以男性為常規，沒有考慮到女性懷孕的生理時鐘和升等時間重疊，而且這種穩定拾級而上的線性模式，未必符合女性的真實職涯期待，因為女性往往會考慮伴侶、小孩需求或是個人認同，暫停或延後升等時程（Ward and Wolf-Wendel 2012: 40-41）。還有，母職和學術原本就屬貪婪機構，要求成員獨佔性、不可切割的忠誠。加上學術工作的要求越來越競爭、無限膨脹，密集母職對女性的要求也無上限地激增，學術媽媽被困在這兩種



不同的成功期待中，容易形成分裂的主體意識，以及兩者都失敗的感受，最後慢慢退出職場或轉換職位（Hallstein and O'Reilly 2012）。一般來說，這類研究除了指出問題之外，還會要求高等教育形塑家庭友善政策，但研究顯示由於學術界的文化規準和期待並沒有改變，女性教師擔心使用這些政策反而帶來母職污名，所以並未充分使用，導致效果有限（O'Meara and Campbell 2011: 447）。

## 2. 能動性

結構不利的分析雖然可以清楚說明學術媽媽在大學裡頭可能遭逢的性別困境，然而，Ward 和 Wolf-Wendel（2012）批評這些研究過度強調大學教師工作與母職的不相容，容易形成限制論述。因此，她們的研究強調能動性面向，闡述母職的正面功能，以及同時兼任多重角色的好處。O'Meara 和 Campbell（2011）也指出限制論述會讓人誤以為學術女性缺乏能動性，無法做出足以平衡工作和家庭的決定。事實上，不論從事什麼工作，想要取得工作與家庭間的平衡，都不是一件容易的事情，每個人都會根據自己是誰、想要什麼、擁有多少資源、置身在何種社會與政治情境脈絡、處在什麼時間點，做出一個自己最滿意的決定，因此，她們認為應將研究焦點轉向瞭解大學教師在面臨家庭和工作平衡的抉擇時，她們的能動性會受到哪些因素影響，以及如何讓她們發揮能動性做出一個自己最滿意的決定。例如 Ward 和 Wolf-Wendel（2004）訪談二十九位身處研究型大學的女性養小孩的經驗，發現對這些學術媽媽來說，母職可以發揮緩衝的功能，透過照顧小孩，女性可以從學術工作的壓力和消耗本質中獲得緩衝；作為專業女性，學術工作的成就使她們得以抒解來自家庭的壓力。另一方面，在學術生活之外，擁有小孩和家庭生活，得以擴展女性評估自己生命價值的參考架構，不會將工作上的挫敗當成全部人生的失敗。此外，許多女性發展出「夠好了」的藝術，

接受自己無法成為一百分的媽媽，試著對自己有做的事情感到滿足；有些女性還提到，擁有小孩讓她們工作變得更有效率、條理，改變了過去工作狂式的生活習慣。Solomon（2011）也發現有小孩的大學老師會援引家庭論述或是密集親職的意識型態，抗拒機構對其必須成為理想／去肉身化勞工的期待，有小孩幫助他們在工作和生活之間畫出一條界線，避免讓自己成為24/7的勞工，永無止盡地滿足機構的期待。

從以上文獻回顧可以發現，平衡工作一家庭取徑的研究細緻地呈現了女性在職場上的經驗、困境和影響因素，並且針對大學應提供何種家庭友善策略提出許多實際的建議。然而，採結構取徑者，過度強調職場規則與母職的不相容，容易強化「當媽媽的學者一定工作表現不佳」的刻板印象；採能動取徑者，又過度美化家庭領域的滋潤面，忽略家庭對女性來說，也是一個工作的場域。更關鍵的問題是，平衡模式背後預設家庭與工作為分離場域的二元論立場，招致不少女性主義學者的不滿和批判。

## （二）整合取徑

倡議整合公私領域的學者批評平衡取徑，將人們的生活依照有薪工作劃分為兩個領域，職場被典型化為有限定的時間，需要有效率地運用時間；家庭生活被標籤為一個可以從工作壓力中獲得放鬆的情感領域，暗指前者是壞的、後者是好的。而且，這兩個領域之間有共享的計量單位，可以被比較或達成平衡，只要投注在一個領域的時間和另一個領域的時間可以相抵就是達成平衡；而達成平衡就形同達成平等。不過，這些假設不僅與人們的日常現實經驗不符，在現今全球化的24/7經濟型態中，工作和家庭的時空區隔已經變得越來越模糊，這些領域基本上是交疊，而非分開的，因此「家庭—工作」的二元論已無法解釋當

今時空下，有薪和無薪勞動如何根據性別被協商（Edley 2001; Fleetwood 2007; Pocock 2005; Toffoletti and Starr 2016; Runte and Mills 2004）。

再者，平衡取徑將多數女性負責的無酬勞動等同於家庭或生活面向，背後預設只有外在於家庭和個人生活面向的有薪工作才算工作，而且工作是公領域（學術和男性）；家庭屬私領域（母職和女性），在這樣的理論預設下，不管研究者最後提出何種改善政策，還是要機構去適應學術媽媽的變異性，無法達成真正的改變—消滅常規性，因此，效果有限（Fleetwood 2007; Pillay 2009; Pocock 2005; Toffoletti and Starr 2016）。Bailyn（2003）也指出學術界討論性別平等有三種層次，分別是均等（equality）、公平（fairness）和整合（integration）。均等重視相等的報酬、進用、升遷機會，以及免於受騷擾的自由，然而這種平等觀，漠視男性和女性在工作以外的生活經驗差異，易常規化目前以男性為模型的理想學術職涯；第二種定義——公平，雖然超越均等，認知到平等的情境除了重視工作中的均等機會外，還需將限制人們工作表現的生活面向納入考量，因此導向親職假或暫停計算升等時限等家庭友善政策，以滿足這群人的特殊需求。但這種平等觀忽略了通常是女性得為使用這些特殊舉措付出重大職涯代價。因此，Bailyn（2003）主張，只有第三種基於公私領域整合的概念，才是真正的性別平等。在社會或文化規準的層次，整合意味著私領域具有完整的正當性：私領域的活動被認為和職業活動一樣重要、被相等地重視；在個人層次，整合意味著可以相等地投入在個別領域上。很明顯地，平衡取徑有問題的預設使得它們只追求均等和公平，但並未企圖挑戰公私領域的分隔、達成整合，Bailyn 認為這是學術界性別不平等之所以持續的原因。因此，她呼籲學術界應調整目前的實作、結構和定義能力與成功的方式，納入工作者對私領域的認同和承諾，才能達成真

正的性別平等。例如 Philipsen 和 Bostic (2008: 3) 訪談四十六位處於不同職涯階段、機構類型、學門性質、家庭型態的大學女性教師，<sup>2</sup> 呈現她們如何創造職涯與生活的平衡，背後各種成功和犧牲的故事，企圖呼籲學術界的性別改革應該朝向擁抱女性做事、認知和存在的方式，而非僅是提供相同的機會，期待女性像男人一樣地成功。在政策建議上，她們批評現行的學術文化假設學術生涯的進展是穩定向上的斜坡，但大學應該要讓人們有陣子專注在其他事情上，如養小孩。再者，政策基於性別而特別標籤出一個族群，也容易造成污名的效果，令人覺得女性能力不足，所以要改變學術界文化就必須設計一種制度讓所有人都可以永續職涯發展：讓工作者可以在任何一個時間點開始準備升等；獲得長聘是基於結果而非時間；結果的標準要更為透明，並且有多元升等的典範人物可以依循等 (Philipsen and Bostic 2008: 240-244)。

在主體存有的層次上，整合意味著學術媽媽無須經歷如 Smith (2005) 在學術生涯早期感受學術工作和家庭生活形同兩個世界的衝突感，相反地，她們可以在學術工作中找到完整的自我，這樣才能有效阻止女性退出大學職場。因此，Pillay (2009) 鼓勵學術媽媽，應設法將母職經驗和思考納入、內化到智性生產中，使得母職和心智工作兩者可以獲得統整，同時也能挑戰現有知識體系的陽剛中心 (Pillay, 2009)。Huopainen 和 Satama (2018) 則是透過分析自身的肉身化經驗企圖論證母職在大學職場不完全是一種負面經驗，她們強調母職會帶來罪惡感、自覺不足、痛苦，但也有非常喜悅、培力的部分。因此，這兩位在芬蘭大學任教的學術媽媽，採自傳民族誌揭露她們如何在新大學情境底下持續協商出具轉化意涵的新母職，例如實踐共親職、讓母親

---

2 該研究不只研究學術媽媽，而是廣泛地囊括不同家庭型態的大學女性教師，如單身、已婚有小孩、單身有小孩、領養家庭、同性伴侶、雙薪伴侶、需照顧生病配偶或年老父母的照顧者。

的身體和小孩在大學校園更具能見性，以及她們對於學術工作的熱情和認同如何滋養母職，最終挑戰傳統母職和大學的觀念。以上這些論述或經驗研究都顯示母職和學術工作之間可能存在具生產性和令人喜悅的互動關係，研究者不該以二元對立的視框看待學術和母職的意涵與作用。

整體而言，整合取徑珍視私領域和照顧工作的價值，較符合性別平等的意涵；同時，此分析視角指出家庭工作無法分割的本質，以及兩者互動後可能產生的質變，也更能描述女性的真實狀態。然而，一方面整合取徑的經驗性研究不多，需要更多累積才能讓許多仍掙扎於兩個世界間的學術媽媽看見其他可能性的存在；另一方面，現有研究很少探討女性達成整合需要具備的條件和資源，似乎暗指學術媽媽只要有意願就一定可以達成整合。因此，本研究在認識論立場上採整合取徑，將私領域的多元勞動形式納入分析範疇，關注工作與家庭間的互動關係，以免遺漏整合型協商策略的存在可能；同時，本研究還著重分析影響行動者發揮能動性的個人條件與結構性因素，對於促成不同協商策略背後所需的個人、職場、家庭條件差異提出解釋。

### 三、研究方法

本研究採質性研究方法，訪談十九位育有小孩的大學女性教師，目的在瞭解學術媽媽身兼專業工作與育兒責任，會面臨哪些困境？為了應對不同場域的要求，她們發展出什麼樣的協商策略？不同策略背後所需的個人、家庭、職場條件為何？為了完整涵蓋學術媽媽各種類型（日／夜、公／私、學術／育兒）的勞動，具體將人們的經驗肉身化，本研究採用女性主義社會學家 Smith（2005）對工作的寬鬆定義，主張任何花費人們時間和



心力從事的事情都算工作，訪談重點在於探究學術媽媽的工作知識，包括：一、為了育兒／學術工作她們得做些什麼？如何做？想法與感覺如何？二、她們的工作與他人之間的協作。透過工作知識的訪談，本研究將具體呈現這些置身於新大學情境中的學術媽媽們跨域（家庭／工作）、跨時（日／夜）的肉身化經驗。

本研究邀請的十九位受訪者共同點是皆為育有子女的大學專任教師，她們任職的學校包括私立與公立、科技與普通大學；學科高度集中在社會人文學科，僅有兩位例外，分別隸屬醫學院和工學院；進入大學任教的年資從一年到二十年不等；小孩年齡最小為兩個月，最大為十八歲，其中有三位小孩被診斷為特殊兒童；每人擁有的小孩數由一人到三人不等（詳細的受訪者資料請見表1）。本研究並沒有限制受訪者的年資、職級或小孩年齡，原因為隨著受訪者的年資、職級不同，來自學術工作的壓力、期待和主體自身感受、專業能力勢必有所差異，這些都可能導致主體生產不同的協商策略；同樣地，隨著小孩年紀或成長階段的轉變，對於母親的需求及期待也有所不同，因此涵蓋不同年齡層的小孩，可以看見學術媽媽在不同的育兒時間點進入職場，其壓力與處境的差異，以及她們所採取協商策略的動態變化。至於受訪者學門為何高度集中在社會人文學科，理由為不同學門的學術工作方式和性質相去甚遠，例如自然科學學門可能需要長時間待在實驗室，和社會人文學科工作時間、地點相對較有彈性差異頗大，考量到若涵蓋不同學門，可能導致受訪者的異質性太大，討論難以聚焦，因此本研究先以社會人文領域的女性學者為主，當然，這也形成本研究在解釋推論上的限制。

田野進行期間為2014年2月至8月，每位受訪者訪問一至兩次。訪談的時間和地點由受訪者自行決定，通常在受訪者的研究室、家裡或咖啡廳，與研究者進行一對一訪談。訪談大綱包括三大面向，一、個人背景資料，包括受訪者的教育背景、專業訓



練過程、家庭背景、婚育過程、工作經歷與家人關係；二、工作生活，請受訪者對於工作的事項、內容和過程作具體詳細的描述，包括機構期待的工作職責、績效標準、大學本身的政策和相關人事法規等，自己如何完成這些工作，以及受訪者對於這份工作的想法、期待和生涯規劃；三、育兒方式，包括日常作息、家庭分工、照顧責任、親密關係，以及受訪者對於育兒工作的想法與感受。所有受訪者資料在文中皆以匿名方式呈現，另為避免受訪者真實身分暴露，參與者基本資料僅提供受訪者擔任專任教師的總年資，及目前任職大學的公私立屬性（略去學校轉換的過程），小孩年齡以區間方式呈現（如學齡前、小學、國中、高中、大學），文中提到受訪者的基本資料和情節也會盡量模糊化處理。

表 1：研究參與者基本資料

受訪者	目前學校屬性	總年資	目前職等	小孩數	小孩年齡
雲英	私立	7	助理教授	3	大學、高中、學齡前
美萱	國立	7	助理教授	2	小學、學齡前
明惠	私立	3	助理教授	1	學齡前
雅琳	私立	1.5	助理教授	1	學齡前
慧婕	國立	9	副教授	2	小學、學齡前
欣宜	國立	8	助理教授	1	學齡前
佳琪	國立	2.5	助理教授	1	學齡前
天瑜	國立	3	助理教授	1	小學
靜香	私立	3	助理教授	1	學齡前
幼華	私立	3.5	助理教授	1	國中
莉玲	國立	15	副教授	2	國中、小學
玉珍	私立	1	助理教授	2	學齡前、學齡前
郁芳	國立	17	副教授	1	國中
君如	國立	11	副教授	2	國中、小學
庭竹	國立	9	助理教授	1	大學
玫宜	國立	10	副教授	1	國中

受訪者	目前學校屬性	總年資	目前職等	小孩數	小孩年齡
意文	國立	20	副教授	2	國中、小學
晴玉	國立	17.5	教授	1	大學
宇嘉	私立	15	教授	2	高中、國中

## 四、研究發現

### (一) 建制困境

#### 1. 學術工作：24/7 的去肉身化工作者

近十幾年來，臺灣高等教育受新自由主義影響，以競爭作為核心信念，使得學術工作的內涵以及考核標準出現很大轉變。在同一所國立大學服務已超過十年的副教授玫宜對此有很深刻的感受，她說：「第一個明顯感覺到的是升等越來越嚴了」。玫宜回想剛進來大學任教時，完全沒有升等的時間限制，到現在不僅有限期升等，連升等著作都必須登載在 I 級期刊上才能獲得認可。玫宜觀察到的改變主要來自 2005 年大學法修正後，授權各大學自訂教師評鑑制度，作為教師升等、續聘、長期聘任、停聘、不續聘及獎勵的重要參考。許多學校為追求研究表現，自訂限年升等條款，升等制度也受量化評鑑影響，從專業同儕審查轉向按論文登載的期刊等級予以評分計點（戴伯芬 2015：138-141）。影響所及，近十年才進入大學職場的年輕助理教授，幾乎都受限年升等條款約束，「不升等，就走路」成為如影隨形的緊箍咒。莉玲、意文和庭竹都任職於國立大學，她們的學校都有六年限期升等條款，回首那段苦不堪言的日子，莉玲語重心長地說：「我印象非常深刻，○校壓力非常非常的大，就是說六年就要升等，那個壓力真的蠻大的！」意文也說：「其實最在意的是 paper，最重要的是學校會不會要你回家吃自己！」庭竹的學校每年還會發公

文要求所有教師都要提科技部計畫，不然就得寫報告敘明理由，三年內如果沒有承接任何計畫也沒有發表文章的話，還會面臨解聘危機。長期處於高壓的情況下，庭竹的心智模式變成：「我永遠都在想說下一篇 paper 要寫甚麼？要趕快！然後只要沒有產出，妳就有莫名其妙的焦慮，我覺得被制約了！」

除了研究表現的要求提高之外，學術工作的內容也越來越龐雜。隨著大學校務評鑑、系所評鑑的增加，國家改採競爭性經費補助方式引導大學實施教學卓越等措施，加上少子化導致的招生問題，多數學校在資源緊縮、表現壓力卻遽增的情形下，會透過教師評鑑指標的置入，將壓力轉嫁到大學教師身上，使得學術工作變成一種勞力密集的教育產業（翁裕峰 2008）。受訪者們提到的各種勞務包括：辦研討會、辦營隊、籌組工作坊、邀演講、寫評鑑報告、擔任導師必須和學生面談——做紀錄、訪視學生租屋是否安全、每週開班會、招生、配合校／院／系所執行教卓計畫、擔任行政教師、帶實習、帶領學生從事專題、做畢業製作……等。就如玫宜所言：「其實這幾年真的感覺到高等教育的環境，對老師們的要求越來越多……有時候學生的事情、教學的事情、又教卓的事情，還有系上有時候要做評鑑也要幫忙，就是很像八爪章魚。」而且，這些大量激增的工作，通常會不均等地落到年輕、資淺的助理教授身上，而低職級教師中又以女性居多（陳怡如 2009）。任職於私校的助理教授明惠就是如此，她說：「我們系上有一個狀況就是說因為我們有資深的老師，基本上是不參與這種工作，所以我們就是比較相對年輕的老師來做這件事情，所以我記得那時候我進去的時候就要參與評鑑的工作，所以我記得那時候我一邊坐月子一邊寫評鑑報告。」明惠生產期間剛好遇到系所評鑑，即使正值產假做月子期間，也無法免除評鑑文書工作。然而，這並不是特例，靜香、美萱、意文、天瑜都提到系上吃力不討好的工作大部分由她們這些最低階的老師承擔。而

她們很難反抗這種不公平的分工方式，因為將來能否成功升等，關鍵還是掌握在資深同事手中。就如同任職於私校的助理教授雅琳所說：「我只是不想跟他們起衝突，就是不想要讓他們覺得說我是一個很難搞的人，然後在我要升等的時候就拼命弄我，要把我拉下來什麼之類。」有些大學甚至在聘任時就明說新進者必須擔任行政職，如莉玲一開始被聘到某國立大學，就已經知道自己必須立即接任行政主管，同時又有六年限期升等條款，所幸當時新法剛上路，訂有緩衝期，她才得以比後進人員延後升等。君如和晴玉一開始入職時，也曾被強迫接任義務性質的行政教師。

尤其，相較於公立大學，私立大學還面臨嚴苛的招生考驗，使得私校老師的處境雪上加霜。庭竹由私立大學轉換到國立大學後才發現，原來以前做的事遠多過國立大學的老師，她說：「我覺得私立學校當導師的那個壓力是比國立大很多的，因為我到○○（國立大學）以後發現天啊！他們的導師這樣，老師還會抱怨。那他們大概沒有看過私立學校！……（以前）我的手機是24小時開的，因為我們有老師就是9點以後關機，然後被投訴。」為了挽救招生危機，私校多半以教學品質作為辦學特色，只是這通常建立在教師所提供的高強度關懷、輔導和課堂外的教學之上。因此，私校教師的勞役不斷地向上累加。遇到招生季，經常得跑遍各地高中入班宣導、參加大學博覽會，以提升學校知名度。以任職於私校的助理教授幼華為例，她估算一學期至少有六、七場招生活動，有一次還被派到香港進行為期三天的招生。每階段放榜後，還要一個一個向考生打電話，遊說他們來報考。私校的勞動強度如此之大，大部分的女性教師卻都集中在私立，而非公立學校，<sup>3</sup>這代表大學女性教師在新的結構情境底下，依然在負責組織中的家務工作（organizational housekeeping），因為

3 根據教育部統計處（2018）的性別統計數據，107學年度大專院校女性助理教授在公立學校的人數為1441，在私立學校的人數為3716，公私立人數比約為1：2.6（教育部統計處2018）。

即使同為資淺的大學教師，女性教師的社會化特質會使她們比男性更容易受到霸凌、操弄或者成為結構的共犯（Morley 2005）。

在教學的部分，大部分（私校／資淺）受訪者都有被迫超鐘點的情況，授課時間被排在週末、晚上甚至暑假更是常有的事，理由是這幾年來政府投資在高教的經費緊縮，大學必須自行想辦法開源節流。開源的方法之一就是廣開學費較高的進修推廣部課程、學分班或在職專班，而這些課程為配合在職生時間，都排在晚上或週末。擲節的部分，寧願讓現有專任教師超鐘點，也不願多聘人，或是不敢將員額聘滿，以免未來招生不足。這些考量經濟—成本的措施，導致多數教師都有不分平／假日、日／夜需超鐘點授課的狀況。此外，大量跨校的研討會、讀書會、學術相關活動、社會服務性質的工作會議，為了找出多數人可以出席的共同時間，也會排在週末假日。然而，這使得大學教師更難區隔工作和休閒時間，如同雲英所言：

我覺得學術界文化就是讓我感覺：第一完全不會考慮到一個人的私領域，第二就是你就是好像沒有上下班這一回事，你晚上要上課就乖乖上課，要開會就是要開，沒有任何的上下班時間，大家都把你當成24小時！像我之前被排到晚上的課，最多時是一個禮拜三天晚上，都沒有人問我說：那你這樣小孩怎麼辦？

雲英的話點出了大學在新自由主義的影響下，越來越要求員工成為一個無（照顧狀態）阻礙的工作者（unencumbered workers, Acker 1990），期待一個理想工作者必須去肉身化（disembodied）、可以24/7地工作，沒有其他負擔或責任阻礙他的生產能力（DeVault 2008: 2）。當工作的定義越來越排拒那些有照顧狀態的人時，肩負育兒責任的學術媽媽很容易感到格格不入和身心矛盾。



## 2. 媽媽工作：密集母職形構的支配關係

過去幾十年來密集母職已成為主流理想母職意識型態，主張媽媽是孩子的最佳照顧者，更強調母親必須以孩子為中心，在專家論述指導下，投入大量時間、心力、金錢進行育兒相關活動（Hays 1996）。由於這種母職實作仰賴充裕的經濟、社會與文化資本，因此較容易為高學歷的中產階級母親採用（Lareau 2003；洪惠芬 2015；唐文慧 2011；梁莉芳 2018；范代希 2017）。學術媽媽們受過高等教育，社經地位也座落在中產階級，很自然成為密集母職的召喚對象。欣宜剛開始成為新手媽媽時，透過網路尋求相關資訊，立即驚訝地發現新時代媽媽要知道的事情原來有那麼多，她說：「一開始生小孩的時候，因為我很多問題，我會上網去 google，而且我發現妳任何奇怪的問題，都可以 google 到好多答案，因為所有的媽媽都分享過了，就是會有一些專門媽媽交流的平台。……我覺得上那些媽媽網站，其實會突然讓妳知道說，喔，原來有那麼多東西要知道」。這些流行論述通常來自科學和醫學專家的建議，內容從餵母乳、早療、食物安全到健康風險控管等無所不包。

由於相關的育兒資訊有如汗牛充棟，光是搜尋、研讀、篩選適合的資訊就得花費大量的時間，因此，佳琪說：「其實我每天都花很多時間看育兒知識」，包括買小孩用的東西，她說：「我要先 google，先看那種討論的網站」，先看一下其他媽媽的使用心得和評價再決定要買哪個品牌。篩選完合用的育兒資訊後，母親的工作尚未結束，還變得更為密集。例如科學育兒知識強調要用無菌的方式來照顧嬰兒與孩童，在實作上仰賴成人頻繁、個別地清潔小孩的衣服、奶瓶、用品……等。因此，雲英會說：「小 baby 衣服要另外用手洗，跟大人分開比較衛生。」佳琪雖然是在用洗衣機洗小孩衣服，但一樣和大人分開洗。而且，為了避免滋生霉菌，小孩的衣服不僅洗得比較頻繁，還會讓洗衣機洗兩次，



再逐件拿出來晾乾，這是為了避免純棉衣物會因烘乾而縮水。家裡還要定期大掃除、除塵蟎、更換被單、床包等，以免小孩過敏。雅琳說：「有小孩以後就發現，真的是怎麼事情怎麼會那麼多，因為小孩的東西就是，比如說奶瓶要消毒，那消毒要洗好丟到消毒鍋裡面洗，奶瓶就是每天一定要洗的，然後小孩的衣服就是除了圍兜兜要馬上洗之外，其他東西大概就兩三天洗一次，然後週末洗一次，還有地板要吸一吸，會覺得說家裡有很多事情要做，就是要做都做不完。」至於小孩的飲食，被西方營養科學認為和兒童健康有密切關係，更是媽媽被高度要求與檢視的場域（梁莉芳 2018）。從哺乳開始，「母乳最好」的建制就透過國家政策、專家論述、網路、醫療體系不斷規勸與支配母親的行動，成為新手媽媽最大的壓力源（陳毓幃 2012）。雅琳說：「醫院護士不斷跟我洗腦說母乳有那個免疫抗體什麼的！」但無論瓶餵或親餵，剛開始二到三小時就要擠一次奶，每次擠奶從醞釀情緒到完成清潔工作，幾乎要花上半小時，對媽媽們來說是件辛苦又耗時的勞動，好幾位受訪者提到她們因為哺乳遭遇挫折而出現了產後憂鬱的徵候。等到離乳階段，西方營養學又鼓勵照顧者另外為小孩準備不同於成人的食物。為此，佳琪得先在網路上搜尋副食品的食譜，因為怕小孩吃膩，她還要不時變化菜色，每兩天就烹煮一次，以確保食材新鮮。

當小孩進入小學後，佔據大量時間、體力的勞力密集性質照顧工作明顯獲得舒緩，但情感性、教育性的親職工作相對增加，而且當前臺灣教育體制鼓勵家長參與，把「密集親職」和「兒童中心的家庭生活」視為理想的教養腳本（藍佩嘉 2019），在這過程中母親很容易成為被學校教育動員的目標（Griffith and Smith 2005）。例如雲英儘管工作忙碌，但因為本身的教育專業背景被孩子學校老師知悉，在不好意思拒絕的情況下，只好入校擔任晨間說故事志工。君如的小孩上了小學後，她發現學校作業幾乎都

需要大人在一旁陪伴或協助，才有辦法完成，例如做志工、積點數、簽聯絡簿等。君如說：「他有一些作業，我都覺得很奇怪，他們出的作業根本不是，適合那個年齡的，他只是想像這是一個好作業，可是小朋友沒有辦法做，是誰在做？是我要做啊！妳一定要有人就是陪著一起做，不然就是，他根本無法獨立做，所以很多就是，就是媽媽在做。」總而言之，學術媽媽普遍感覺到現代的媽媽壓力更大了，正如欣宜所言：「因為我從懷孕，尤其生了小孩，然後開始上網去找一些相關的資訊，我就發現說整體社會其實對當媽媽的要求是越來越多，並沒有比過去少，現在要注意的那種事情更多。」可見，學術媽媽在育兒過程中，和其他中產階級女性相似，受到當代密集母職論述的影響，覺得需要做的工作比預期多出許多，壓力也越來越大。不過，從她們略帶保留的語氣也可以發現，對於這些主導論述，她們並非全然地認同和接受。

### 3. 學術工作與育兒交織下的困境

#### (1) (女性) 工作越有彈性做越多

在促進性別平等的勞動政策討論中，彈性工時和地點對於需要照顧家人的就業者相當重要，也是有利女性兼顧家庭和職場的重要制度（趙蕙鈴 2012）。從這點來看，學術工作除了每週固定授課時間必須待在學校外，其他時候工作者可以自行決定工作的時間、地點和方式，相較於一般朝九晚五的職場，似乎是個相當大的優勢。然而，成為人母之後，她們因為擁有彈性的工作時間／地點，反而容易在自我或他人期待下，不斷調整自己的時間表以配合密集的照顧工作，因而比原先預期地花更多時間育兒；或是為了兼顧多重責任，想盡量提高工作效率，於是經常讓自己處於無縫接軌地多工並進狀態，導致身心極度地耗損和疲勞。

以雲英為例，她的第三個小孩出生後，就依照主流論述由母親親自哺乳。等她做完月子回去上課後，小孩已習慣被親餵，只要雲英不在就一直啼哭，因此她的時間安排原則必須配合餵奶間隔，每次出門不能超過五小時。該學期她有四門課，兩門在白天，兩門在晚上。家裡和學校的單程通勤時間需一個多鐘頭，出門前她得預留時間先把小孩餵飽，然後請住在附近的雲英媽媽過來家裡照顧小孩，雲英媽媽如果有事就得先把小孩抱到雲英外婆家，交由雲英外婆照顧。如果當天的課在早上，她得在八點半出門，一點半回來餵乳，如果課在晚上，就得五點半出門，九點回來。不過晚上的課時間較長，容易耽誤到餵奶時間，這種日子她就會請任教於別所大學的老公開車帶著小孩和雲英媽媽在教室外面等，利用下課十分鐘的時間，到教室外面的車上餵乳，然後再匆忙回去上課。為了兼顧定時親餵和出門授課，雲英的時間表變得非常破碎、緊湊，而且總是處在一心多用的狀況中，有次因為趕著出門、心神忙亂到忘了關廚房爐火，還差點引發火災。

莉玲的先生同樣在大學任教，工作時／地具備相當彈性，但她傾向認同傳統性別分工，莉玲在幾番溝通協調均無效的情況下，只好一手承攬家務，照顧兩個讀小學的孩子。莉玲工作的機構屬於國立研究型大學，有六年升等條款，當初面試時，就被告知倘若接受聘任就得接行政工作，因此她一進入該校就擔任行政主管。為了滿足這些多重的角色期待，莉玲的一天通常從五點多開始，她會在家準備早餐，六點多送小孩上學後，去市場買菜，買完到校將菜冰在學校冰箱，然後去操場跑步，運動完約八點多進辦公室，開始在校一天的行程。下午到了三點，她會放下手邊工作先將小孩接到研究室，等四點半再去接另一個小孩一起回家、煮晚餐，等小孩都安頓好後，再回學校繼續加班。在拚升等的那段時間，她得在清晨三點半到四點間起床寫作，以爭取完全沒有學校雜務和小孩干擾的時間。為了兼顧學術工作和照顧工

作，她不分日夜、地點都須交相穿插處理家裡和學校的事情。最後莉玲雖然順利地在限期內完成升等，卻不幸地罹患癌症，身體付出慘痛代價。庭竹的先生自己開業，需長時間待在店裡，因此很少協助家務和照顧工作。她剛踏入大學職場時，孩子已就讀國小三年級，不過因為孩子有自閉症，寫作業時需要有人在一旁協助。然而，庭竹當時任教於通勤往返需要五小時左右的私立大學，每天經常清晨五點多出門，回到家已晚上七點多，準備晚餐給小孩吃後，又要馬上看他的功課，根本沒有時間吃晚餐，有段時間都是喝三合一的麥片粥隨便果腹，加上長期睡眠不足，她經常感到疲憊。她感慨地說：「我覺得自己的生活好可憐，除了小孩就是寫 paper，生活只有這兩件事。」由此可見，學術媽媽雖然擁有彈性的時間表，但無論是旁人或自己反而會覺得她們理所當然可以負擔更多不定期和零碎的育兒工作，包括接送、買菜、煮飯、洗衣、哺乳……等。於是，她們經常彈性調整自己的工作時間表，以滿足育兒的即時性需求。即使雲英、莉玲的伴侶同在大學工作，她們如何運用工作彈性的特點還是按照性別邏輯運作。Rafnsdóttir 和 Heijstra (2011) 訪談冰島的學術父母也發現同樣的工作彈性，對於不同性別的學者卻造成不同效果，女性學者比男性學者更容易因彈性而受困在家務和照顧工作中，換言之，時間運用與性別權力關係攸戚相關。而學術工作無需拘泥於特定時間和地點的特質，反而使學術媽媽轉向利用晚上、半夜或清晨這些一般人入睡的時間工作，或者同一個時段之內多工並進，無縫接軌地處於工作狀態，造成高度地自我剝削和體力、智性與情緒的負擔，對健康造成很大的威脅。

## (2) 工作與家庭的顯著衝突時刻

儘管工作—家庭平衡模式在理論預設上有許多問題，也未必符合人們的真實狀態，但作為一種主導論述，它會主動建構主體對工作、家庭和兩者關係的理解，將社會主體和工作、照顧

的關係定位在特定的性別化常規和期待中（Toffoletti and Starr 2016）。因此，不少受訪者談到學術工作與育兒照顧的關係時，常常如同平衡模式所論述：認為這兩件事在本質上完全衝突。目前在私立大學任教，有一個三歲小孩的靜香就說：

我覺得妳如果真的學術要做得好的話，妳的家庭育兒會是一個太大的負擔，因為妳的時間就是這麼多，而且妳做了學術妳就是必須專心，甚至於妳要一個很長的時間的專心，那帶小孩剛好就是沒有辦法讓妳有太多的時間，兩個是絕對的衝突（靜香）。

靜香的第一個小孩在她即將進入大學職場前的暑假出生，這意味著成為母親與學術工作者這兩種身分幾乎同時進入她的生命。她所任教的機構是私立的教學型大學，校方會透過許多有形無形的機制，要求教師對學生提供高強度的情緒勞動與照顧學生的身心狀態，然而，它也如同研究型大學一樣，訂有六年升等條款，因此靜香每年都得寫科技部計畫，構思新的研究主題。對她來說，最難熬的時候大約在小孩滿一歲後，開始會認人、講話，變得非常黏媽媽，經常哭鬧要求：「媽媽陪我睡」、「媽媽餵我吃飯」，她稱那是最可怕的時期。當時家中經常上演的情節是：她一邊在房間趕論文，一邊聽著女兒哭喊要媽媽的聲音從另一個房間傳來（當時由先生負責陪伴小孩），但又必須狠著心裝作充耳不聞，否則工作就會開天窗。做學術與做媽媽這兩件事的強力需求與互斥衝突，在這個畫面中展露無遺。

爬梳靜香的情境脈絡後，我們不難理解為何工作與家庭對她來說如此衝突，事實上，這種感受常見於小孩處於零到六歲階段的女性助理教授身上。這時期因為孩子年紀還小，照顧工作性質訴諸高強度的體力和情感勞動，倘若此時又正值她們初入職場時間點，分外容易感到兩者間的互斥和拉扯。在私校擔任助理教授



的雲英，最小的孩子才三歲，她發現每到年底需要專心寫科技部研究計畫，或是趕研討會論文時，小孩就會生病。她說：「我覺得小孩都有一種情況，就是當他們需要人家陪，卻沒有人陪的時候，他們就很容易生病。真的！十二月一定會生病。」很明顯，雲英將小孩生病歸咎於自己沒有時間陪她，不捨和自責的情緒溢於言表。此外，每逢週末雲英所屬的學門領域都有許多服務性質的會議，若期待自己的學術專業獲得發展，唯有積極參與這些政府委託的審查會議或到各地訪視、評鑑，才能瞭解政策的實際運作情形。然而，這又會讓她週末假日幾乎無法陪伴孩子。為了在工作和家庭間取得「平衡」，她想到的折衷方式是：只參加那些開會地附近有親屬居住的會議。先抱著小孩一起搭高鐵，抵達目的地車站後，由其他親屬來把小孩接走，自己去開會兩、三個小時後，再到高鐵站將小孩交接回來，這樣至少在搭車過程中有陪到小孩、有和居住不同縣市的親屬情感交流、也有開到會。然而，更多時候她們連折衷的辦法都不可得，只能在工作 and 家庭間二選一。例如在國立大學擔任助理教授的欣宜，目前小孩一歲多，原本她的研究田野位於某個西方國家，之前花了不少時間經營在地人脈和關係，懷孕生產後，只能暫停進行到一半的田野工作。欣宜感嘆地說：「我現在根本不知道田野要怎麼跑，因為就是小孩真的太小了，然後我去那麼遠的地方做研究，我不能去一次然後幾天又回來，那個成本太高了」。

除了孩子年幼需要較綿密的照顧外，每個小孩的身心特質差異很大，這些都不是學術媽媽們一開始預料得到的。例如，意文的孩子上小學後才診斷出是亞斯伯格，但在接受鑑定前她只察覺這個孩子「很難帶」，個性比較固執，很多事情都需要花時間溝通。卻不知道這些「異狀」究竟怎麼回事？該如何處理？因此，她和其他障礙兒童母親一樣，在孩子還小尚未鑑定確診前，最感沮喪、無助和自責（洪惠芬 2017）。意文說：「其實剛有小孩的



時候，我自己感受到的就是一、戰鬥力馬上下降，然後另外一個又覺得說：自己做為媽媽這個角色是相當失敗的！」意文那時在學校是最低階的講師，承攬系上許多吃力不討好的雜務，例如要帶實驗課、改大量作業……等，更有壓力的是期限前若沒有拿到博士學位，還會失去工作。多重的勞務和期待同時擠壓在身上，讓她非常煎熬，甚至出現些微憂鬱症的狀況。此外，即使孩子的身心特質不到障礙的程度，但幼童的吃喝拉撒作息原本就與成人不同，勢必會對父母的生活方式造成干擾。欣宜和靜香都提到小孩一歲以前有段時間，沒來由地晚上精神突然變很好，都不睡覺，大人跟著也不能睡，加上半夜得餵奶，她們產後那一年睡眠時間都是斷斷續續的。欣宜說：「每天都覺得睡眠不足」、「每天唯一想做的就是睡覺」，長期睡眠不足的結果，使得白天的教學工作也受到嚴重影響，她很自責地說：「那段時間教學品質真的是差滿多！」由上述可知，除個人條件與建制環境外，「時間點」也是她們能否自覺滿意地兼顧兩者的重要關鍵，若學術媽媽在小孩0-6歲期間，進入一個有限期升等條款的職場，勢必難以同時滿足兩邊的期待，自責和挫折的情緒將成為這些學術媽媽們不可避免的情緒稅。

## （二）協商策略

面對專業工作與家庭的拉扯，學術媽媽並非全然受制於結構規則，她們會使用以下三個協商策略展現能動性：強化身心自我管理技術、透過學術工作的聲望和學術資本轉化母職實作、反芻育兒經驗滋養學術工作。

### 1. 強化身心自我管理技術

#### （1）力求劃界、區隔

學術工作時間彈性的特質，使得學術媽媽無分晝夜、地點都需在工作和育兒間來回轉換，有些女性經過一段時間的摸索後，覺得這樣不只影響健康，也很容易兩者都過勞，她們最後決定採取劃界、區隔的方式，讓工作歸工作、家庭歸家庭，透過嚴格控制工時，維持兩者平衡。任教於私校的助理教授玉珍就說：「我其實把自己切割得很清楚，就是我回家就是帶小孩，所以我所有事情都是在學校做完。」沒課的時候，她還是每天一早七點就到校，直到下午五點回去安親班接小孩，透過公務員般的作息讓自己兼顧兩者。不過，這麼做的先決條件是玉珍和先生、孩子都住在離學校只有三十分鐘車程的婆家，而她的娘家又剛好在婆家附近，所以當玉珍如同公務員般到校工作時，娘家和婆家的親屬人力都足以補充托育機構的照顧缺口，讓她可以安心劃界。同在私校擔任助理教授的靜香，就沒辦法像玉珍那麼從容，她只能採四天在校、三天在家的劃界方式。靜香的先生雖然也是大學老師，但夫妻工作地點一南一北，為了讓小孩有人照料，他們決定讓孩子兩歲以前都住在位於中部的祖父母家（靜香娘家也在附近），一家三口分三地居住。在學校那四天，靜香會將所有工作都在學校處理好，週末回家團圓，就全心處理家裡的事情。她說：「我覺得這樣也很好，就是不同的工，回家你把腦袋放空，就不用把學校事情帶來家裡，我後來就乾脆整個區隔開了。」可見，這些受訪者認為透過劃界、區隔，既可確保家庭、工作各佔一定比例，對她們的身心狀態來說也是一種轉換和調劑。不過這樣做也有其缺點，由於待在學校／可工作的時間變得非常有限，因此她們必須善用分分秒秒，儘可能在這段時間內發揮最大工作效率，這種不時自我催促的壓力使得她們在學校的身心狀態經常處於高度緊繃的狀態。就像任職於私校的助理教授雅琳，在還沒生小孩前，一直依循學術生活的節奏，沒有刻意區分工作跟休息，有了小孩之後，她和工作時間具備彈性的先生取得分工共識，將生活調整為一週去學校三天，盡量把和學生會面、上課、會議等都安

排在那三天。但是這樣一來，每次一進學校她的時間就被壓縮得很嚴重，她用「無頭蒼蠅」來形容自己在學校的狀態，從中可以看出她的無奈和焦慮。尤其，對那種一家三口分地居住的學術媽媽來說，每週至少連續工作三到四天後，才能回家享受家庭生活，長期下來對身心健康更是一大考驗。就像前文的靜香，雖然覺得劃界的方式不錯，但她也說自己坐完月子後，來不及等體力恢復就單身北上赴職，那兩年間，考量到週末回家就得忙著顧小孩，只要是在學校那四天，就得盡可能完成該週所有工作量，因此熬夜幾乎是家常便飯，長期下來，精神體力明顯衰退許多。晴玉早年還在私校擔任助理教授的時候，也和靜香一樣將小孩放在祖父母家照顧，自己每週待在位於外縣市的學校三天，但她在學校時，都從一早待到晚上十一點關門為止，回到宿舍也無法放鬆休息，她稱呼宿舍「只是一個睡覺躺著的地方，在那兒的時間就真的都只是在工作」。長期處於連續三天高密度工作的情況下，她的健康後來亮起紅燈，直到轉換學校和工作地才獲得舒緩。而且，回到家裡她們也沒有休息的機會，除了要立刻切換成密集育兒模式外，通常還是要盡可能擠出時間讀書、看論文、回 e-mail 等。換言之，能在工作 and 家庭間作區隔與劃界，不僅需仰賴個人的資源和條件，而且實質上清楚的切割也是困難的，唯一可以確定的是，為了劃界和區隔，她們必須長期處於高壓、緊湊的生活形態中，在這兩者的快速切換間，休息與自我照顧的時間也很容易被忽略、隱沒，身心健康成為不得不犧牲的隱性成本。

## (2) 有效率地運用零碎時間

學術媽媽經常有時間不夠用的焦慮感，使得她們對時間的運用非常警覺，為了善用每分每秒，幾乎所有受訪者都將自己訓練成能一心多用、多工並進，或是很快專心的高效率工作者。許多人坦承她們是育兒後才開始會在一段時間內多工並進，例如一邊收發 e-mail 處理公事，一邊煮小孩的副食品、洗衣、晾衣、順手

打掃、洗碗、上網採購生活必需品……等。

其實時間很零碎，因為會想要多工，所以就回家以後先把飯放到電鍋裡面煮，然後把衣服丟到洗衣機裡面洗，然後再坐下來回 e-mail，e-mail 回完飯可能也煮好了，然後衣服可能洗好，那就晾衣服什麼的，就是很多事情（雅琳）。

154

如果是上述這些不用花費太多心思的勞務，多工並進對一般人來說可能是很常見的事。但令人讚嘆的是，即使是需要長時間聚精會神地寫作，她們依然可以善用零碎時間進行，原因就像君如所說：「有小孩之後反而會比較知道，我現在如果不做，我就沒時間了，我就一定要把它做完」。可見，時間緊迫所帶來的危機感，反而促使她們更有效率地運用時間。孩子已就讀國小，本身也即將升為副教授的天瑜回憶當年求學時，曾請教一位育有多名子女的女性學者如何保持學術生產力：「她就跟我講過，其實有小孩反而有一個好處：你會很容易很快專心，因為你就是要把握各種零碎的時間做所有的事」，這段話印證了她自己的經驗。因為她也發現：如果有一整天屬於自己的時間，工作通常效率不高，反而是穿插很多事情的時候，難得有個半天的空檔就可以寫很多東西，只是這個策略要成功的先決條件是：平日只要看到跟自身研究相關的理論就要稍微寫一下，或在床頭櫃擺放紙筆，失眠時想到什麼點子就趕快跳起來寫。換言之，平日就要養成隨時隨地構思研究的習慣，這樣一得空，才可以立刻將這些想法化為文字。同樣地，目前在國立大學擔任副教授的郁芳也提到，有段時間父親生病搬來與她同住。儘管當時小孩已經上國中，家裡還有一位看護工，但她還是得花大量時間陪伴父親，然而那竟是她研究產出最高的時期，她說：「當你有很少時間的時候，其實你會有一個危機感，所以 priority 是很清楚的。」當時她只要一有

空隙就會看一下研究論文，然後趕快整理筆記，做事變得很有效率，思考、決策也比以往迅速許多，她舉例：「譬如寫論文的時候，到底什麼可以做？什麼不可以做，就不要再試了，你就判斷一下你就做了，就很快地做一些判斷。」郁芳也曾向某位學術成果豐碩又有小孩的女性學者討教寫作秘訣，對方說：「寫論文就很是練鋼琴，當然是每天一小時、兩小時這樣的啊，就不太可能有長時間啊！」「練鋼琴」的譬喻呼應了郁芳的親身經驗，讓她深有同感，也很精準地捕捉了大多數學術媽媽的寫作方式。對這些忙碌的媽媽來說，擁有充裕、完整時間進行研究的工作方式已不可得，如果想要在學術界生存下去的話，她們勢必得發展出另一種工作型態，才能搭配她的生活節奏。同在國立大學擔任副教授的玫宜是個單親媽媽，目前有一位就讀國中的小孩是由自己一手帶大的，在她拼升等那段時間，她說：「就是盡量擠零碎的空檔（寫作）」，只要小孩去參加活動、上游泳課或是參加暑假營隊，她就會利用空檔拼命寫。在私立大學已升任正教授的宇嘉，除了是兩個青春期孩子的媽媽外，還兼重要行政職，每天大小會議不斷，從外人眼光她應該很難有時間做研究。令人驚訝的是，她說自己很喜歡搭高鐵，因為一個半小時的車程，對她來說已經算是很完整的時間，足以構思寫作大綱、書寫某個段落了，所以她很多書寫都是在搭車時進行的。學術媽媽原本是出於無奈才需要善用零碎時間，隨時可快速專注地進入工作狀態，沒想到有些人從劣勢中反而開拓出另類作法，改寫傳統進行研究工作或寫作的定義。

## 2. 透過學術工作的聲望和學術資本轉化母職實作

### (1) 善用工作聲望委任親屬照顧

人們對於照顧工作的安排和社會文化與國家福利體制密不可分（藍佩嘉 2010）。在東亞，一方面政府提供的公共照護非常有



限，另一方面家庭主義的照護體制非常普遍，因此，不若西方國家將孩童照顧視為核心家庭父母或母親個人的責任，親屬間的合作和相互依賴被視為理所當然的一件事。尤其在華人文化傳統中（例如中國、臺灣、新加坡），祖父母照顧孫子女被視為一種標準化的實作，無論男女雙方家屬都會共同投入在幼童照顧的親屬網絡中（藍佩嘉 2010；Ochiai et al. 2008）。這種具在地文化特性的理想育兒模式，為工作時間充滿不確定性的學術媽媽們提供了極佳的多元彈性照顧網絡。受訪的十九位學術媽媽中，沒有尋求長輩協助的只有五位。長輩提供的協助非常彈性且多元：有些是住在小家庭附近，隨時過來幫忙煮飯、帶小孩；有的家庭將小孩放在娘家或婆家養，夫妻各自在不同縣市打拼，週末才共同到長輩家和小孩團圓；有些則是直接和長輩同住。儘管在東亞，祖父母提供非正式的幼兒照顧是很普遍的事情，也是職業婦女得以繼續工作的重要資源（Chu et al. 2011; Fu 2008; Lee 2011; Oishi and Oshio 2006）。然而，相較於一般家庭，學術媽媽將幼兒委託祖父母照顧的時間很長，有些祖父母甚至已取代父母，成為主要照顧者。例如在私校擔任助理教授的明惠在小孩三歲前將她放在娘家，定期寄母乳冰棒回去，每兩週回去探望一次孩子；晴玉、莉玲剛入職場、孩子還小時，也是將小孩放在婆家或娘家，平日一家三口各自分居在三個不同縣市，週末才團圓。幼華目前在通勤時間需兩小時的私立大學任教，平常一半時間住學校宿舍，一半時間住家裡，就讀國小的孩子平日吃喝、接送、洗澡都由住在隔壁的娘家父母代勞。這些例子顯示學術媽媽將學齡前的孩子委任長輩照顧的狀況非常普遍，而長輩們之所以願意承攬如此大量、綿密的育兒照顧，和她們的職業階層與工作聲望事實上有密切關係。

一份針對臺灣已婚婦女托育安排的研究顯示，女性對家戶經濟的貢獻度會影響家戶的照顧安排：母親教育程度越高者，親自



照顧的比例越低；當母親所得相當或高於父親者，選擇保母及父母照顧的比例都超過親自照顧的比例（王舒芸、王品 2014）。這份統計數據很符合本研究觀察到的現象。然而，學術媽媽除了具備高教育背景、中高所得外，這份職業本身的高社會聲望，恐怕也是成就她們可以做選擇的重要資本。Oh（2018）的研究指出在韓國想當職業婦女就必須獲得長輩的育兒支持，但在開口求助前她們通常得先建構一套「我值得被協助」的理論，這套論述能否成立取決於該位婦女和她的女性長輩如何評價她的職業，值不值得她們提供協助。而大學老師這份工作，就像雅琳說的：「我覺得我的公婆之所以可以對我有比較多的敬重是因為我是一個教授，然後他們就是比較不會把我當成是一個什麼沒知識的女人，就是他們會有一個向上看的那種 attitude，所以反而因此會比較互相尊重。……他們就比較不會用批評或是什麼方式，就是會覺得說我這個媳婦就是一個高知識份子，然後可能就會比較願意聽我意見什麼的，所以我覺得是其實公領域的位置是跟家中私領域其實是有一點微妙的關係。」雅琳的觀察指出大學老師的身分的確影響到她們在家中的地位，使她們說話較有份量。這或許可說明為何學術媽媽能獲得長輩如此大量的協助，和學術工作本身的聲望或多或少有些干係。因此，擁有健康／可用身體的長輩，成為學術媽媽得以重新框架母職的關鍵因素。

儘管如此，並不是每個人都如此幸運，如果長輩身體不好，她們的處境就大相逕庭。庭竹在北部某間私校工作時，就讀小三的孩子被診斷為自閉症，隔年家住南部的媽媽中風發作，除了一手打理孩子的生活起居外，她每周都需搭飛機回南部照料媽媽，這樣南北奔波了一年多，好不容易媽媽情況漸有起色，又換成妹妹罹癌，庭竹考量北部醫療資源較佳，於是接妹妹過來同住，定期陪同就診。在剛開始工作那幾年，也是她照顧負荷最大的期間。相較之下，明惠的爸媽是已退休的公教人員，他們有一個由

五到六對退休公教人員夫妻組成的生活圈，每天輪流到不同人家中聊天、唱歌、泡茶。由於這群長輩都很渴望享受含飴弄孫之樂，在北部工作的明惠便將孩子放在南部娘家寄養，結果孩子成為十幾位長輩們共同照顧的珍寶，被暱稱為「公孫」（「公家」（台語）的孫子，意為大家共同的孫子）。在這種情況下，明惠平日可以全心專注在學校工作，每兩周再回家探望孩子。兩人的照顧負擔明顯大不相同，影響她們能動性的發揮。

除祖父母和旁系親屬的支持外，有三個家庭少見地是由先生擔任孩子的主要照顧者，其中兩位擁有專職工作，一位處於兼差狀態。據受訪者描述，她們的伴侶都是很重視家庭、孩子的人，所以願意主動將重心放在家庭，而非事業上，才出現這種反性別傳統的照顧安排。然而，筆者推估這應該和受訪者當初選擇伴侶的品味脫不了干係。因為這三位受訪者早在學術養成階段，就有鮮明的女性主義認同，因此可合理推斷她們當初在擇偶時，就傾向欣賞擁有彈性性別角色觀，或能尊重女性在工作上的投入和表現的男性，那麼，隨著伴侶不同生命階段的任務和需求，發展出性別角色對調的分工也不令人意外。重要的是，若非這些女性的職業為大學教授，恐怕還是難有協商的財務和象徵資本。可見，相較於其他中產階級女性，大學教師這份工作帶來的聲望與經濟收入，的確讓她們在家庭關係中擁有較高的地位和自主性。

## （2）反思與重構母職任務

學術媽媽要將傳統上被視為母親的工作委任其他親屬，除了取決於她們是否夠幸運擁有這些支持系統外，自己也必須願意鬆動理想母職的框架。換言之，這些看似理所當然的安排，都是經過長期思辨、自我對話的結果。其中，學術資本扮演重要的角色，成為她們抗拒密集母職的有力資源。首先，學術工作者的養成過程非常漫長，又是一個傳統上由男性主導的領域，一位女性

能夠晉升為大學教師，跳脫傳統女性的生涯圖像，代表她們或多或少是一個不順從傳統性別角色，或是重視自我實現的人。因此，談到當媽媽的方式時，大部分人會同時強調自我發展的重要。例如雅琳在小孩剛出生時，曾因為無法按照醫院教授的親餵母乳而有輕微的產後憂鬱，經過同為人母的同事分享教戰手冊後，她獲得很大啟發：「就是不要太認真當媽媽，不要太用力當媽媽，因為太用力，你失去自己跟失去自己的人生，其實是給你的小孩一個很大的負擔。」欣宜說：「我會覺得說我也有我的人生啊，我又不是只為了小孩而活。」玫宜聽到有人在講媽媽經，她會刻意不過去，避免自己受影響，她說：「當我意識到我不是一個媽媽的時候，我會更加提醒自己要發展除了媽媽以外的自我。」可見，學術媽媽在面對密集母職論述時，她們會發展一套存在主義式的女性自我論述作為抵抗工具，避免自己落入傳統性別角色的束縛中。

從她們對於是否要請育嬰假這件事的思考上，更可以看出她們對於母職可能帶來的壓迫性非常謹慎。十九位學術媽媽中只有兩位請過育嬰假，過往研究談到學術女性無法請育嬰假通常是因為來自同儕或機構的壓力或是擔憂自己工作表現落後（Huppertz et al. 2017），不過，許多受訪者卻吐露另一層顧慮——她們不想被迫承接全部的照顧責任。例如靜香說：「妳如果帶了小孩之後，其實妳的時間就是被小孩給剝奪掉了，我自己思考過後，我如果天天帶著小孩，人家就會覺得說，妳就是自己帶小孩就好了，旁邊的人也不會幫忙，她覺得妳就是放假，為什麼要幫忙妳，所以我後來就不考慮這個留職停薪的部分了。」明惠說她從來沒想過要請育嬰假，因為「沒有想過要做一個24小時照顧小孩的媽媽」。慧婕也說「我不適合請育嬰假，我也不見得要一直鼓勵人家請育嬰假，因為我覺得育嬰是一件很不平衡的事情。非常的在照顧一件事情，我覺得平衡一點會比較好。」郁方記憶猶

新地回憶產假後第一天上班，同事語帶同情地說你一定很想念小孩；孰料，郁方回道：「我不會耶！我很想念我的辦公室！」她解釋自己的心態是：「我覺得（做這行）還是有一種對知識工作的喜愛，然後會希望時間可以充分調配，那一部分一定不能少，所以我不會想請育嬰假啊，小孩的樂趣只有一段時間啦，如果你太長的話真的就會喪失那個樂趣了。」同樣地，莉玲也說：

我們是愛孩子，孩子也是很愛我們的啦，那個互動是非常緊密的，而且是彼此滋養的關係，所以很棒啊！那妳如果一直叫我陪小孩，我的生命都只有小孩沒有工作，我也會瘋掉說實話，因為工作是我的舞台，是我生命的舞台，我可以在這個工作裡面實現自我，我喜歡研究，我喜歡帶學生，我喜歡做這些事情，我覺得這些事情都是在實現我自己。（莉玲）

郁芳和莉玲的談話中滿溢著對於學術工作的熱愛，尤其，莉玲所說的「自我」或「自我實現」，很大一部分是透過學術工作帶來的內在滿足與自我價值感。這說明了學術工作的特殊性，它的成果是智性且大部分是個人的，每位學者都同時是勞工也是產品，他們本身就是自己的品牌（Huppertz et al. 2017: 13）。因此，工作上帶來的滿足感和自我認同是緊密相關的，這意味著對多數學術工作者而言，工作不僅是一份有薪工作，也是銘刻個人認同的物質展現，不僅提供自我發展空間，還可以確保個體的意義感和認同感，成為學術媽媽對抗傳統母職角色的資源。相較於國內其他母職研究（如洪惠芬 2015；唐文慧 2011；梁莉芳 2018；范代希 2017），發現中產階級職業婦女多半認同密集母職意識型態，學術媽媽明顯有別於其他中產階級女性，對理想母職論述有較多反思。由此我們可以推論，學術工作本身帶來的自我價值感，可能促使她們比其他職業的女性更有潛力抵抗完美母親的論述。

另一方面，有些受訪者因為社會科學研究的訓練背景，讓她們有充裕的文化資本和反思能力得以挑戰、解構主流知識論述，成為自我培力的基礎。例如明惠本身從事兒童研究，清楚這些「專業」教養知識的建構性質，讓她得以對育兒採更開放的觀點，她說：「我比較不會有那種母職的焦慮，我不會覺得小孩跟著我是最好的，因為我那個環境（祖父母帶孫）那麼好，為什麼媽媽一定會是最好？我不懂！」晴玉則是和有類似處境的學術媽媽們共同組織讀書會，一起閱讀相關學術作品、分享對母職的想法，透過集體反思、共同書寫，相互培力、提供情感支持。這些例子都顯示透過長期從事心智工作所養成的反思和解構能力，也可能成為對抗密集母職的重要來源。

學術媽媽儘管抗拒傳統母職任務，但她們會從其他面向界定好媽媽的定義。正如同藍佩嘉（2014：109）的教養研究顯示，中產階級父母會將專業職場所累積的文化資本、專業技能或階級秉性轉化為教養上的文化資源，學術媽媽也有類似的情形。一者是將她們學術專業上關心的議題當成教養的素材，讓母職成為專業實踐的一環。在國立大學即將升為副教授的美萱，老大讀小二，老二剛出生，她形容自己帶老大的方式是「跟我們他就要自己想辦法搞定他自己」，在生活起居上小孩必須自動自發，她沒空督促小孩的作息、也不會幫忙複習功課，她自我解嘲地說：「（小孩）從小在肚子裡就知道自己要獨立自強」。儘管她不是那種將孩子照顧得無微不至的母親，但她常將小孩帶去自己工作的大學，讓孩子自然而然地看到她的工作生活，時常和小孩討論應對各種事情的看法和處置方式，她覺得這樣反而可以訓練孩子獨立、成熟。同樣也在國立大學任教，即將升等副教授的天瑜，則是在演講、街頭遊行、參加研討會時，都盡量帶著孩子，一方面可以和同樣有小孩的家庭共同照顧，解決托育需求，另一方面也能讓孩子認識自己的理念和想法，甚至潛移默化地影響孩子也成



為一個關心社會、有能動性的公民。

另一種是透過學術工作積累出的文化資本和專業技能，解決育兒困境。例如意文的小孩被診斷為亞斯伯格後，她便善用自己身為知識工作者的專長：蒐集各種相關資訊、研讀文獻報告、詢問醫生專家，為孩子安排最合適的療育服務。她形容這個過程就像在做一個長年的科技部計畫：「我後來就體會到，其實帶一個特殊的小孩，這好像是在做一個長年期的科技部計畫的那種程度你知道嗎？因為會隨著他的成長，他不斷有新的問題，你必須要去瞭解，要去知道說要怎麼帶他。」曾凡慈（2010）和洪惠芬（2017）研究障礙兒童的親職都發現，為了回應臺灣當前多頭馬車式的早療服務體系，以及孩子個別化與高度變動的問題軌跡，家長必須發展出細密運籌的能力，方能為孩子統籌治療方案並作適時調整。在這過程中，涉及研讀早期療育工作背後所奠基的相關專家知識，並需自行作整合、規劃、評估，其規模之浩大的確無異於一個科技部研究計畫。而這些「運籌行動」背後所需的各種探究能力原本就是學術工作者的強項，因此，學術工作所積累的文化資本、專業技能和秉性，有時也會轉化為這些專業女性當媽媽的重要教養資源。

### 3. 反芻育兒經驗滋養學術工作

儘管許多學術媽媽指出：當母親的確對她們的學術生涯發展有負面影響，然而，本研究發現另有大約二分之一的受訪者提到：因為生養小孩，她們得以探索新的事物、反思固有專業知能，甚至更長期、深入、多面向地理解生命的樣貌和親密關係，這些思維歷程的變化都可能轉化為學術工作的養分。換言之，有半數學術媽媽認為，工作和家庭並非彼此衝突、而是相互效力的關係。

根據這些學術媽媽的經驗，育兒裨益學術工作的途徑有兩種：一，因為養小孩而開展新的學術關懷。有些人因為育兒得以經歷懷孕、生產、哺乳等特定身體經驗，或者進入孩童的生活世界，開始對這些原本不可能接觸到或感興趣的面向作人類學式的參與觀察，最後轉化為自己的研究主題，例如托育體制、兒童文化、教養論述、多元性別、生產哺乳……等，包括郁芳、天瑜、晴玉、慧婕、佳琪、庭竹、意文皆屬之；或是為了下一代的福祉，開始關心環保、食安與社會議題，因此從事相關研究、積極參與公部門或 NGO 的社會服務與社會運動，目前在國立大學任教，即將升等副教授的美萱就是一個明顯的例子：

我覺得會因為小孩影響關心的主題，絕對會，比如說我們有一陣子會去關心海鮮，就是包含吃的海鮮有沒有重金屬，或者是有沒有一些污染物這些問題，那這是家庭對我研究的那個可能會有影響，那有一陣子我們會去研究那個低碳社區，或者是低碳環境這些東西（美萱）。

第二種途徑是學術媽媽獨特的立場論所帶來的性別敏感度，讓她們得以覺察男性中心知識體系和制度設計的性別問題，進而成為學術提問、思辨與社會實踐的養分。身為媽媽，意味著進入一種照顧者的存有狀態，很容易映照出男性中心的偏見或正式機構、制度的性別化本質。許多學術媽媽有了實際育兒經驗後，親身體證各種正式、非正式的歧視，開始打開性別之眼，得以指認、反思、批判主流知識體系或制度中的偏見。例如意文目前在一所國立大學護理相關科系擔任副教授。在還沒生小孩前，她受專業訓練的影響一直很推崇母乳哺育的重要，但後來自己在哺餵母乳的過程中遇到非常多困難，她才發現醫學教科書只強調母乳的優點，但不討論女性被強力要求餵母乳時，會承受哪些壓力、遇到哪些困難？在親身經歷後，她不會再一直強調母乳的優點，

而會提醒學生：媽媽的感受比是否餵母乳更重要。莉玲目前是國立大學副教授，她的專業領域是諮商輔導，她也認為育兒經驗對她的專業成長裨益很大，她說：「我覺得養小孩對於諮商工作差很多……我覺得妳有當過媽媽，一方面妳知道當媽媽很辛苦，然而二方面也知道媽媽的弱點、脆弱，所以我覺得這東西跟治療，跟我的專業都完全連在一起。」。莉玲提到自己身為人母，分外瞭解媽媽的辛苦與限制，使得她在治療親子關係或面對學生行為問題時，比較可以持平地分析，不會一味地同理孩子或譴責父母，和她尚未生養前的諮商方式很不一樣。此外，有些學術媽媽親身體驗過學術界不友善的育兒環境後，成為積極的行動主義者，嘗試改變公領域的體制設計，例如晴玉推動大學設立托育支持和課後照顧、哺乳室、郁芳蒐集彙整國外研討會如何提供托育服務的標準流程，推廣至各大學，還促成科技部補助辦理研討會時須納入托育費用。這些媽媽們的涓滴努力顯示出母職經驗的確可能啟動一個人的社會關懷意識與行動（Yang 2017）。尤其學術工作者，本來就可以透過知識生產或教學發揮社會影響力，由媽媽經驗發展出來的知識論立場使她們更有潛力成為公共知識份子，包括修正男流中心知識體系的偏誤、促成社會改變。

不過，本研究也發現並非所有學術媽媽都能達成這樣的轉化，訪談資料顯示只有大約二分之一的受訪者採用此一協商策略，相較於前兩項策略為大部分人所採用，人數明顯有很大落差。令筆者不禁好奇，這一半的受訪者是否具備哪些共同背景或條件，有助於她們將母職經驗融入學術智性工作。首先，以途徑一來看，學術媽媽因為母職經驗而開展新的學術關懷，包括產生新的研究主題或參與相關社會服務，這些可能和她們身處的學門領域性質相近有關。本研究受訪者大多屬於人文社會科學領域，此學門的研究主題和親職教養等人類社會行為原本就有較高的親近性，且知識生產典範鼓勵學者對經驗世界進行批判、反思，以

及學術研究應和社會實踐緊密結合，因此無論是以母職經驗作為研究主題，或者將社會實踐當成學術智性生產的一環，都有很好的利基點。這也意味著身處人文社會科學領域的學術媽媽可能比理工科系或自然科學領域的女性，擁有較多機會、具備更多知識轉化的有利條件。當然，這不代表非人文社會科學領域的學術媽媽就沒有整合的可能，就像美萱身處在工學院，原本的研究主題也與母職經驗無關，但她還是成功地將母性思考融入社會實踐中，所以學門領域的性質相近只是有利條件之一，並非必要條件。其次，途徑二係指透過身為人母的立場引發主體反思性，成為學術提問、思辨與社會實踐的養分。以這點來看，個人的反思能力扮演重要角色，這在任何領域的學術訓練過程都是核心素養，較不受限於人文社會學科領域。因此，工作題材與母職相近的其他專業中產階級母親（如婦產科、小兒科醫師），倘若有較高的反思性，亦有機會將母職反身性整合入自身的專業發展或實踐。

最後，檢視這些受訪者的人口特性，可以發現她們大部分小孩已超過六歲，不然就是本身即將或已經晉升至副教授以上職等。這說明了在這個階段的生命週期，一來她們的職場地位已趨於穩定，在確保工作安全的前提下，較有餘裕對日常經驗進行省思，發展新的研究主題；二來，就如同目前仍算新手媽媽的雅琳所說——從生活現象的觀察到變成一份研究，需要一段時間累積，養育小孩（進入田野）的時間若不夠久，恐怕沒辦法那麼快轉化為學術研究：

我覺得（養小孩）有 benefit 到我的學術研究上，每天都因為養小孩，然後別人就會跟你說，這個什麼臉書社團怎樣怎樣把你加入，就很多很多訊息，可以讓我有一些想法這樣子，但是這些想法可能還沒有轉換成研究的一部分，還沒有那麼快，但是我覺得它在累積（雅琳）。

由此可見，能夠順利將育兒經驗或母性思考融入學術智性工作，需要特定條件促成，包括當事人所處的學門領域、個人反思性、職場資歷、育兒年資等，當諸多有利條件匯聚時，主體有較大的機會和空間採用此一策略。

## 五、討論代結語

本文探討身處高度競爭的大學職場，整體社會對母親的期待和標準又日益增加的情況下，育有孩子的女性大學教師會遭遇什麼樣的建制困境？她們如何與來自職場和家庭這些相互矛盾的社會期待協商？在協商過程，哪些結構因素與個人條件會影響她們發揮能动性？研究發現分為建制困境和協商策略兩個面向作延申討論。

在**建制困境**部分，本研究首先指出臺灣的高教改革近幾年受新自由主義與新管理主義影響，大學越來越要求員工成為一個可以不受特定時間、空間限制的無（照顧）負擔工作者，對育有子女的女性大學教師影響尤其鉅大。然而，這些變化並非同質／量地發生在所有學術媽媽身上，從訪談資料可以歸納出，資歷職等、學校類型、組織文化、家庭內的性別關係與物質條件，以及進入職場時間點，均為影響其處境優劣的關鍵因素。隨著這些工作環境與個人條件的不同，有些學術媽媽較能游刃有餘地發展整合策略，有些則飽受體力與情感上的剝削，經歷強烈的衝突感，這說明不同協商策略的採用和當事人本身具備的結構條件有密切關係。此外，若當事人所處情境同時彙集多種不利因素，學術工作本身具備的（時／地）彈性，將加遽她們處境的惡化。因此，有些受訪者發展出劃界、區隔等方式，以避免彈性造成的傷害，請育嬰假也鮮少成為學術媽媽的選項，以免照顧重擔更理所當然



地落在她們身上。這說明了只要工作與性別邏輯本身沒有被鬆動，家庭友善政策的確無法發揮太大效用。此外，目前大學的育嬰假係依據《性別工作平等法》規範，父母在子女三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間不得超過兩年。然而，學術工作的性質畢竟與一般固定工時、地點的職業不同，目前大學的家庭友善政策比照一般職業，只能在全有一全無間做選擇，恐怕難以貼近大學新手爸媽的需求，尤其是那些渴望在育兒過程，持續發展職涯的女性，因此，有必要針對學術界設計不同的制度，讓工作者與照顧者的身分得以並行不悖。

在**協商策略**的部分，本研究發現學術媽媽經常採用的策略有以下三種，分別為強化身心自我管理技術、透過學術工作的聲望與學術資本轉化母職實作，以及反芻育兒經驗滋養學術工作。以第一種策略「強化身心自我管理技術」來說，幾乎所有受訪者都需透過這種如同 Foucault (1988 [1982]) 所稱自我規訓技藝，戮力將自己的身心狀態調整為可以一心多用、多工並進，以及善用零碎時間的高效能工作者。尤其在孩子進入小學前，她們相當仰賴付費保母、托育機構與親屬長輩提供的多元育兒協助，方能維持家庭與工作在時／空上的區隔，爭取彌足珍貴的工作時間。第二種策略為「透過學術工作的聲望與學術資本轉化母職實作」，大部分的學術媽媽都對傳統母職意識型態保持警覺與高度反思性，努力協商非傳統母職。但採用此策略的重要物質基礎為家中長輩親屬願意在孩子學齡前，提供大量且彈性的育兒支持，當然，這和學術媽媽的職業聲望有密切關係；此外，學術人的養成歷程與認同有助於女性抗拒密集母職意識型態，學術智性資本也是她們實踐非傳統母職的有力資源，這些都使她們較一般中產階級女性更有資源協商出非傳統的母職實作。最後一項策略為「反芻育兒經驗滋養學術工作」，約有二分之一的受訪者採取此一策略。發生途徑有二：一是因為育兒而轉向新的學術關懷；二是受

惠於為人母的立場，得以反思、挑戰男流中心的知識霸權。影響當事人能否採取此策略的條件前提包括學門領域性質、個人反思能力、職場資歷職等與育兒年資。

最後，筆者發現有大約半數受訪者同時採用第二種和第三種協商策略，這個現象值得吾人重視，因為這意味著她們的協商策略呈現出工作與家庭雙向整合的特徵。如同 McNay (1999: 110) 所言，當主體因在不同場域（家庭／職場）的移動，進而對場域規則產生分歧或格格不入的感覺時，正是反思性發生的時刻。對學術媽媽來說，身為人母的情感、責任使她們意識到大學要求一個去肉身化的工作者不盡合理。學術工作者的身分認同也讓她們在面對密集母職論述時，感到疏離、恐懼失去自我。這些跨場域、相互抵觸的結構性張力激化了她們對工作與家庭既有價值的反思，開啟一個協商和再詮釋的空間，因此，她們發展出的協商策略很自然地轉向對學術工作與母職的重新定義。在做媽媽的面向，受到學術工作的充權，她們較能抵抗密集母職的意識型態，將密集照顧委任其他家人或保母，讓學術專業能力和內涵成為教養的資源，促成非傳統母職的實踐；在做學術的部分，她們努力將母性經驗和知識轉化為研究能量或社會實踐行動，鬆動以男流知識為主的研究典範。為了標幟這種公／私領域相互滋養的特徵，筆者使用「**智性母職**」一詞描述這二分之一左右學術媽媽的整合狀態與動態協商過程，強調學術智性工作和母職不是各自獨立、鐵板一塊的存在，而是彼此鑲嵌、相互辨證、持續對話的關係，在協商過程中兩者可能會隨時間、情境變化產生質變，促成更具轉化性意涵的創意實踐。不過，既然不是所有學術媽媽都呈現智性母職的樣貌，這代表公／私領域的整合可能需要特定條件促成。以第二種策略來說，所牽涉到的物質基礎包括有無充裕的育兒人力資源，以及平等的家庭性別關係；第三種策略指出學科性質、個人反思性、資歷職級、育兒年資為重要影響因素。這些

條件前提告訴我們：當來自工作與家庭的壓力都不過大，且她們在學術專業和育兒上，已累積一定的經驗和純熟度後，學術媽媽才有較大機會呈現智性母職這種雙向整合狀態。

在**文獻對話**的部分，筆者發現平衡取徑確實無法充分解釋受訪者的真實處境。本研究的訪談資料顯示工作與家庭的關係並非如平衡模式所討論：為兩個各自分開，且性質衝突的領域。就前者而言（兩個各自分開），學術工作因為具有時／地上的彈性，因此這些女性無論從事家庭與專業工作上的勞動，往往是相互交織的狀態。況且，在當今由新自由主義主導的新經濟底下，工作／家庭界線混淆的情況越來越普遍（DeVault 2008），因此，可以想見平衡模式的理論預設將越來越不適用，無法恰當地解釋工作者的現實日常生活。就後者而言（兩者性質衝突），本研究發現學術工作和育兒的明顯衝突通常發生在特定時間點，如子女六歲以前，或是受訪者本身工作資歷尚淺，須受制於限期升等條款的狀態中。在這個階段，無論孩子或專業工作，對於當事人的期待與壓力都最強烈，因此生命週期剛好處在這個時間點的受訪者，會呈現如同平衡模式的意識型態所認為：工作和家庭絕對是衝突的。然而，Pocock（2005）也提醒我們：情境始終是變動的。從訪談資料中，我們可以看到當受訪者的孩子上小學後，或是她們自身在學術專業上已有一定的積累、完成升等後，這些女性較有機會採用享受或正面的態度，看待工作與家庭間相互加乘的關係。由此可見，平衡模式的分析過於靜態、固著，容易落入「限制論述」，反而會對有志於學術工作的女性造成嚇阻作用，更無法看見智性母職的存在和好處。

另一方面，少數採整合取徑的研究如 Huopalainen 和 Satama（2018），的確能複雜地呈現母職對學術媽媽的正負面影響，但她們比較強調女性與新大學協商過程中如何生產具女性主義意涵的「新母職」，較少著墨母職經驗如何連帶影響學術專業的轉化，本

文則是同時討論母職和學術工作的正負面經驗，及其相互辯證、彼此滋養的關係，因此可以清楚說明協商過程中兩者的雙向互動關係。再者，本研究也討論促成工作與家庭雙向整合的條件，例如育兒人力資源、家庭性別分工、孩童年紀與工作資歷、職級、學科主題與性質、個人反思性等，可以脈絡化促成學術媽媽整合背後的個人因素與結構條件。最後，本研究還發現，臺灣的智性母職實作，相當大程度受惠於來自男女雙方家庭長輩親屬的育兒協助，與 Huopalainen 和 Satama (2018) 在芬蘭的研究強調核心家庭內夫妻共親職的分工型態有所不同，這意味著家庭規範、性別文化與福利制度都會影響、形塑臺灣這群學術媽媽的智性母職樣貌。尤其，華人社會對「家庭」的概念和界線，相較於西方國家較寬廣，沒有那麼侷限在核心家庭中，中國社會學者費孝通將華人的家庭關係命名為「差序格局」<sup>4</sup>，非常適合用來描述本研究所看到的情況。在臺灣，親屬網絡的實際運作，會延伸到父親和母親的親屬，也會根據情境擴展或受限，父母只是多樣的孩童照顧提供者網絡之一 (Ochiai et al. 2008: 58)。因此，在討論工作、家庭關係時，也要小心不同社會文化對於家庭的概念不同，而可能產生的解釋偏誤。

過往我們常將公（專業工作）／私（家庭）領域的分隔、互不干涉，視為理所當然，甚至覺得這樣做可以帶來平等和公正 (Lund 2012: 219)。然而，從本研究得知大學在新自由主義和新管理主義的引導下，轉為純粹以表現為基礎的評量方式 (林昱瑄, 2018)，不僅歧視處於照顧狀態中的工作者，也沒有將智性母職可能產生的好處納入考量。本研究發現學術媽媽因其獨特的照顧存有狀態，雖然使她們特別容易感到身心矛盾；然而，這些困境對她們既造成壓迫，同時也是培力的來源，許多人因為育兒

4 費孝通 (2017) 使用社會結構分析方法，分析中國傳統社會的親屬關係，如同把一顆石頭丟到水中，水面上泛開的漣漪一般，以石頭（個人）為中心點，在四周形成的一圈一圈的波紋，按照波紋的距離遠近可以標示社會關係的親疏，名為「差序格局」。

開始探究那些主流學術界覺得瑣碎、不重要的日常生活議題，甚至為了下一代福祉，而發展社會關懷意識，成為積極的行動主義者。還有些人因為育兒更具性別敏覺度，更容易辨識、批判、修正男流中心的機構文化和制度設計，甚至發起改革行動。因此，在當今這個以商業利益、產量掛帥的大環境中，學術媽媽有潛力成為大學裡頭的對抗型知識份子，讓知識為反霸權的方案服務；此外，當來自大學的壓力越小，學術媽媽越有機會發展整合模式，讓育兒經驗成為知識生產的一環，嘉惠人類社會永續生活所需的知識版圖。這告訴我們：大學有必要重視本研究中所呈現的學術媽媽困境，修正目前這種無視人們生活原本就存在的相互依賴狀態，以及一味崇尚競爭性陽剛氣概的職場文化。

## 作者簡介

### 林昱瑄

研究興趣包含青年文化與認同、教育社會學、性別研究與建制民族誌。近幾年研究重心為臺灣高等教育的結構重組，尤其是新管理主義與新自由主義對於高教與學術人的影響。



## 參考書目

王舒芸、王品，2014，〈台灣照護福利的發展與困境：1990-2012〉。頁 29-76，收錄於陳瑤華編《台灣婦女處境白皮書：2014年》。臺北市：女書文化。

(Wang, Shu-Yung and Pin Wang, 2014, *Tai Wan Jhao Hu Fu Li De Fa Jhan Yu Kun Jing: 1990-2012*. Pp. 29-76 in *Tai Wan Fu Nyu Chu Jing Bai Pi Shu: 2014 Nian*, edited by Jau-Hua Chen. Taipei: Nyu Shu [Fembooks].)

林昱瑄，2018，〈追求教學卓越？臺灣高教的表現管理建制研究〉。《台灣社會學》35: 59-107。DOI: 10.6676/TS.201806\_(35).03

Lin, Yu-hsuan, 2018, *Jhuei Chiou Jiao Syueh Jhuo Yueh? Tai Wan Gao Jiao De Biao Sian Guan Li Jian Jhih Yan Jiou [Pursuing Teaching Excellence or Fallacy? Institutional Ethnography of Performance Management in Higher Education Reform in Taiwan]*. *Tai Wan She Huei Syueh [Taiwan Sociology]* 35: 59-107.)

洪惠芬，2015，〈新世代臺灣母親的處境與挑戰：就業母親在照顧與工作之間的文化矛盾〉。《臺灣社會福利學刊》13(1): 87-149。

DOI: 10.6265/TJSW.2015.13(1)3

(Hung, Hui-Fen, 2015, *Sin Shih Dai Tai Wan Mu Chin De Chu Jing Yu Tiao Jhan: Jiou Yeh Mu Chin Zai Jhao Gu Yu Gong Zuo Jhih Jian De Wun Hua Mao Dun [The Situation and the Challenges of New-Generation Mothers in Taiwan: The Cultural Contradiction of Employed Mothers as Caregiver and Worker]*. *Tai Wan She Huei Fu Li Syueh Kan [Taiwanese Journal of Social Welfare]* 13(1): 87-149.)

洪惠芬，2017，〈我的孩子「不正常」？障礙兒童母親的母職歷程初探〉。《中華心理衛生學刊》30(1): 69-127。DOI: 10.30074/FJMH.201703\_30(1).0004

(Hung, Hui-Fen, 2017, *Wo De Hai Zih "Bu Jheng Chang"? Jhang Ai Er Tong Mu Chin De Mu Jhih Li Cheng Chu Tan [My Child is Abnormal? A Preliminary Exploration of the Experiences of Mothers of Disabled Children]*. *Jhong Hua Sin Li Wei Sheng Syueh Kan [Formosa Journal*

of Mental Health]. 30(1): 69-127.)

范代希，2017，〈另類科學母職與順勢療法〉。《女學學誌：婦女與性別研究》41: 51-104。DOI: 10.6255/JWGS.2017.41.51

(Fan, Daisy, 2017, Ling Lei Ke Syueh Mu Jhih Yu Shun Shih Liao Fa [Alternative Scientific Motherhood and Homeopathy]. Nyu Syueh Syueh Jhih: Fu Nyu Yu Sing Bieh Yan Jiou [Journal of Women's and Gender Studies]. 41: 51-104.)

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〉。《臺灣社會研究季刊》85: 201-265。DOI: 10.29816/TARQSS.201112.0006

(Tang, Anna Wen-Hui, 2011, Wei He Jhih Yeh Fu Nyu Jyueh Ding Li Jhih? Jieh Gou Sian Jhih Sia De Mu Jhih Ren Tong Yu Shih Jian [Why Working Women Quit? The Mothering Identity and Practices under Structural Constrains]. Tai Wan She Huei Yan Jiou Ji Kan [Taiwan: A Radical Quarterly in Social Studies] 85: 201-265.)

翁裕峰，2008，〈大學評鑑與勞力密集教育產業的關係〉。《台灣社會研究季刊》70: 317-324。DOI: 10.29816/TARQSS.200806.0013

(Wong, Yu-Feng, 2008, Da Syueh Ping Jian Yu Lao Li Mi Ji Jiao Yu Chan Yeh De Guan Si [The Relationships between Evaluation of Higher Education and Education as a Labour-intensive Industry]. Tai Wan She Huei Yan Jiou Ji Kan [Taiwan: A Radical Quarterly in Social Studies]. 70: 317-324.)

教育部統計處，2018，〈306-2 大專校院女性教師比率—按教師級別分〉。取用網址：<https://depart.moe.edu.tw/ed4500/cp.aspx?n=C1EE66D2D9BD36A5>，取用日期：2020年3月10日。

(Jiao Yu Bu Tong Ji Chu [Department of Statistics, Ministry of Education], 2018, 306-2 Da Jhuan Siao Yuan Nyu Sing Jiao Shih Bi Lyu — An Jiao Shih Ji Bieh Fen. Retrieved From: <https://depart.moe.edu.tw/ed4500/cp.aspx?n=C1Ee66D2D9Bd36A5>. Retrieval Date: March 10th 2020)

梁莉芳，2018，〈養育「無污染」的孩子：有機食品論述、風險管理與母職實作〉。《女學學誌：婦女與性別研究》42: 73-125。

DOI: 10.6255/JWGS.201806\_(42).03

- (Liang, Li-Fang, 2018, Yang Yu “Wu Wu Ran” De Hai Zih: You Ji Shih Pin Lun Shu, Fong Sian Guan Li Yu Mu Jhih Shih Zuo [Raising “Unpolluted Children”: The Discourse on Organic Food, Risk Management and the Practices of Mothering]. Nyu Syueh Syueh Jhih: Fu Nyu Yu Sing Bieh Yan Jiou [Journal of Women’s and Gender Studies]. 42: 73-125.)
- 陳怡如，2009，〈台灣高等教育改革對大學新進女性教師之影響〉。《教育政策論壇》12(2): 113-150。
- (Chen, Dorothy I-Ru, 2009, Tai Wan Gao Deng Jiao Yu Gai Ge Duei Da Syueh Sin Jin Nyu Sing Jiao Shih Jhih Ying Siang [Higher Education Reform in Taiwan and Its Impact on Female Teachers]. Jiao Yu Jheng Tse Lun Tan [Educational Policy Forum]. 12(2): 113-150.)
- 陳毓幃，2012，〈「母乳最好」？：婦女餵哺母乳的建制民族誌研究〉。高雄：國立高雄師範大學性別教育研究所碩士論文。
- (Chen, Yu-Wei, 2012, Mu Ru Zuei Hao? Fu Nyu Wei Bu Mu Ru De Jian Jhih Min Zu Jhih Yan Jiou [“Breastfeeding is the best?: An Institutional Ethnography study of breastfeeding]. Kaohsiung: Guo Li Gao Syong Shih Fan Da Syueh Sing Bieh Jiao Yu Yan Jiou Suo Shuo Shih Lun Wun [Master Thesis from Graduate Institute of Gender Education, National Kaohsiung Normal University].)
- 曾凡慈，2010，〈醫用者的運籌行動：形塑早期療育的照護軌跡〉。《台灣社會學刊》45: 63-116。DOI: 10.6786/TJS.201012.0063
- (Tseng, Fan-Tzu, 2010, Yi Yong Jhe De Yun Chou Sing Dong: Sing Su Zao Chi Liao Yu De Jhao Hu Guei Ji [Logistic Action by Service Users: Shaping Care Trajectory in Early Treatment Systems]. Tai Wan She Huei Syueh Kan [Taiwanese Journal of Sociology] 45: 63-116.)
- 費孝通，2017，〈鄉土中國〉。香港中和。
- (Fei, Hsiao-Tung, 2017, Siang Tu Jhong Guo [From the Soil]. Siang Gang Jhong He [Open Pages].)
- 趙蕙鈴，2012，〈以兒童照顧之最佳利益為前提的兒童福利政策評析〉。《兒童照顧與教育》1: 87-94。DOI: 10.6399/CCE.201203.0087
- (Chao, Hui-Lin, 2012, Yi Er Tong Jhao Gu Jhih Zuei Jia Li Yi Wei Chian Ti De Er Tong Fu Li Jheng Tse Ping Si. Er Tong Jhao Gu Yu Jiao Yu

[Child Care and Education]. 1: 87-94.)

戴伯芬，2015，〈教授無法承受之重：限年升等與評鑑〉。頁134-161，收錄於戴伯芬編，《高教崩壞：市場化、官僚化與少子女化的危機》。新北市：群學。

(Tai, Po-Fen, 2015, Jiao Shou Wu Fa Cheng Shou Jih Chong: Sian Nian Sheng Deng Yu Ping Jian. Pp. 134-161 in Gao Jiao Bong Huai: Shih Chang Hua, Guan Liao Hua Yu Shao Zih Nyu Hua De Wei Ji [The Coming Collapse of Taiwan's Higher Education: Crises of Marketization, Bureaucratization and Sub-Replacement Fertility], edited by Po-Fen Tai. New Taipei: Chyun Syueh [Socio Publishing].)

戴伯芬編，2015，《高教崩壞：市場化、官僚化與少子女化的危機》。新北市：群學。

(Tai, Po-Fen, Thung-Hong Lin, Yan-Chiou Wu, Szu-Jen Chen, Kai-Heng Lin and Huei Chen Zih, 2015, Gao Jiao Bong Huai: Shih Chang Hua, Guan Liao Hua Yu Shao Zih Nyu Hua De Wei Ji [The Coming Collapse of Taiwan's Higher Education: Crises of Marketization, Bureaucratization and Sub-Replacement Fertility]. New Taipei: Chyun Syueh [Socio Publishing].)

謝美娥，2009，〈就業母親之母職經驗與就業策略初探〉。《中華心理衛生學刊》22(3): 299-333。DOI: 10.30074/FJMH.200909\_22(3).0004 (Hsieh, Mei-O, 2009, Jiou Yeh Mu Chin Jih Mu Jih Jing Yan Yu Jiou Yeh Tse Lyueh Chu Tan [An Exploration of Motherhood Experiences and Employment Strategies among Employed Mothers]. Jhong Hua Sin Li Wei Sheng Syueh Kan [Formosa Journal of Mental Health] 22(3): 299-333.)

藍佩嘉，2010，〈照護工作：文化觀點的考察〉。《社會科學論叢》3(2): 1-28。

(Lan, Pei-Chia, 2010, Jhao Hu Gong Zuo: Wun Hua Guan Dian De Kao Cha [Cultures of Carework, Carework across Cultures]. She Huei Ke Syueh Lun Tsong [Review of Social Sciences] 3(2): 1-28.)

藍佩嘉，2014，〈做父母、做階級：親職敘事、教養實作與階級不平等〉。《台灣社會學》27: 97-140。

(Lan, Pei-Chia, 2014, Zuo Fu Mu, Zuo Jieh Ji: Chin Jih Syu Shih, Jiao

- Yang Shih Zuo Yu Jieh Ji Bu Ping Deng [Being Parents, Doing Class: Parenting Narratives, Childrearing Practice, and Class Inequality in Taiwan]. *Tai Wan She Huei Syueh [Taiwan Sociology]* 27: 97-140.)
- 藍佩嘉，2019，《拼教養：全球化、親職焦慮與不平等童年》。臺北市：春山出版。
- (Lan, Pei-Chia, 2019, *Pin Jiao Yang: Chyuan Chiou Hua, Chin Jih Jiao Lyu Yu Bu Ping Deng Tong Nian [Struggling to Raise Children: Globalization, Parental Anxieties and Unequal Childhoods]*. Taipei: Chun Shan Chu Ban [SpringHill Publishing].)
- 蘇碩斌，2012，〈評鑑的制度化與制度的評鑑化：一個以臺灣社會學者為對象的研究〉。《台灣社會研究季刊》89: 47-82。
- (Su, Shuo-Bin, 2012, *Ping Jian De Jih Du Hua Yu Jih Du De Ping Jian Hua : Yi Ge Yi Tai Wan She Huei Syueh Jhe Wei Duei Siang De Yan Jiu [Institutionalized Evaluation and Evaluationalized Institution-A Case Study on the Sociologists in Taiwan]*. *Tai Wan She Huei Yan Jiu Ji Kan [Taiwan: A Radical Quarterly in Social Studies]* 89: 47-82.)
- Acker, Joan, 1990, "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations." *Gender and Society* 4: 139-158. DOI: 10.1177/089124390004002002
- Ahmad, Seher, 2017, "Family or Future in the Academy?" *Review of Educational Research* 87(1): 204-239. Doi: 10.3102/0034654316631626
- Bailyn, Lotte , 2003, "Academic Careers and Gender Equity: Lessons Learned from MIT." *Gender, Work and Organization* 10(2): 137-153. DOI: 10.1111/1468-0432.00008
- Chu, C. Y. Cyrus, Yu Xie and Ruoh-rong Yu, 2011, "Coresidence with Elderly Parents: a Comparative Study of Southeast China and Taiwan." *Journal of Marriage and Family* 73(1): 120-135. DOI: 10.1111/j.1741-3737.2010.00793.x
- Comer, Debra R. and Susan Stites-Doe, 2006, "Antecedents and Consequences of Faculty Women's Academic-Parental Role Balancing." *Journal of Family Economic Issues* 27(3): 495-512. DOI: 10.1007/s10834-006-9021-z
- Davies, Bronwyn, Michael Gottsche and Peter Bansel, 2006, "The Rise and



- Fall of Neo-Liberal University." *European Journal of Education* 41(2): 305-319. DOI: 10.1111/j.1465-3435.2006.00261.x
- Deem, Rosemary, 2003, "Gender, Organization Cultures and the Practices of Manager-Academics in UK Universities." *Gender, Work and Organization* 10(2): 239-259. DOI: 10.1111/1468-0432.t01-1-00013
- DeVault, Marjorie L., 2008, *People at Work: Life, Power, and Social Inclusion in the New Economy*. New York: New York University Press.
- Edley, Paige, 2001, "Technology, Employed Mothers, and Corporate Colonization of the Lifeworld: A Gendered Paradox of Work and Family Balance." *Women and Language* 24(2): 28.
- Fleetwood, Steve, 2007, "Re-Thinking Work-Life Balance: Editor's Introduction." *The International Journal of Human Resource Management* 18(3): 351-359. DOI: 10.1080/09585190601165486
- Foucault, Michel, 1988 [1982], "Technologies of the Self." Pp. 16-49. in *Technologies of the Self: A Seminar with Michel Foucault*, edited by Luther H. Martin, Huck Gutman and Patrick H. Hutton. University of Massachusetts Press.
- Fu, Tsung-his, 2008, "Do State Benefits Impact on Intergenerational Family Support? The Case of Taiwan." *Journal of Intergenerational Relationships* 6(3): 339-354. DOI: 10.1080/15350770802160392
- Gatta, Mary L. and Patricia A. Roos, 2004, "Balancing Without a Net in Academia: Integrating Family and Work Lives." *Equal Opportunities International* 23(3/4/5): 124-142. DOI: 10.1108/02610150410787765
- Grant, Linda, Ivy Kennelly and Kathryn B. Ward, 2000, "Revisiting the Gender, Marriage, and Parenthood Puzzle in Scientific Careers." *Women's Studies Quarterly* 28(1/2): 62-85.
- Griffith, Alison and Dorothy Smith, 2005, *Mothering for Schooling*. New York: RoutledgeFalmer. DOI: 10.4324/9780203997895
- Grummell, Bernie, Dymphna Devine and Kathleen Lynch, 2009, "The Care-Less Manager: Gender, Care and New Managerialism in Higher Education." *Gender and Education* 21(2): 191-208. DOI: 10.1080/09540250802392273

- Hallstein, D. Lynn O'Brien and Andrea O'Reilly, 2012, "Academic Motherhood in a Post-Second Wave Context: Framing the Conversation." Pp. 1-46 in *Academic Motherhood in a Post-Second Wave Context: Challenges, Strategies and Possibilities*, edited by D. Lynn O'Brien Hallstein and Andrea O'Reilly. Toronto: Demeter Press.
- Hays, Sharon, 1996, *The Cultural Contradictions of Motherhood*. London: Yale University Press.
- Huopalainen, Astrid S. and Suvi T. Satama, 2018, "Mothers and Researchers in the Making: Negotiating 'New' Motherhood within the 'New' Academia." *Human Relations* 72(1): 98-121. Doi: 10.1177/0018726718764571
- Huppertz, Kate, Kate Sang and Jemina Napier, 2017, "'If You Put Pressure on Yourself to Produce then That's Your Responsibility': Mothers' Experiences of Maternity Leave and Flexible Work in the Neoliberal University." *Gender, Work and Organization* 26(6): 772-788. Doi: 10.1111/gwao.12314
- Lafferty, George and Jenny Fleming, 2000, "The Restructuring of Academic Work in Australia: Power, Management and Gender." *British Journal of Sociology of Education* 21(2): 257-267. DOI: 10.1080/713655344
- Lareau, Annette, 2003, *Unequal Childhoods: Class, Race, and Family Life*. CA: University of California Press.
- Lee, Yun-Suk, 2011, "Separate but Near: Senior Parents' Living Arrangement and Married Women's Employment in South Korea." *Asian Journal of Social Science* 39(1): 75-91. DOI: 10.1163/156853111X549849
- Lund, Rebecca, 2012, "Publishing to Become an 'Ideal Academic': An Institutional Ethnography and a Feminist Critique." *Scandinavian Journal of Management* 28 (3): 218-228. DOI: 10.1016/j.scaman.2012.05.003
- Lynch, Kathleen, 2010, "Carelessness: A Hidden Doxa of Higher Education." *Art and Humanities in Higher Education* 9 (1): 54-67. DOI: 10.1177/1474022209350104
- McNay, Lois, 1999, "Gender, Habitus and the Field: Pierre Bourdieu and

- the Limits of Reflexivity." *Theory, Culture and Society* 16(1): 95-117. DOI: 10.1177/026327699016001007
- Morley, L., 2005, "Opportunity or Exploitation? Women and Quality Assurance in Higher Education." *Gender and Education* 17 (4): 411-429.
- O' Meara, KerryAnn and Corbin M. Campbell, 2011, "Faculty Sense of Agency in Decisions about Work and Family." *The Review of Higher Education* 34(3): 447-476.
- Ochiai, Emiko, Yamane Mari, Miyasaka Yasuko, Zhou Weihong, Onode Setsuko, Kiwaki Nachiko, Fujita Michiyo and Hong Sang Ook, 2008, "Gender Roles and Childcare Networks in East and Southeast Asian Societies." Pp. 31-70 in *Asia's New Mothers: Crafting Gender Roles and Childcare Networks in East and Southeast Asian Societies*, edited by Emiko Ochiai and Barbara Molony. Global Oriental Ltd.
- Oh, Eunsil, 2018, "Who Deserves to Work? How Women Develop Expectations of Child Care Support in Korea." *Gender and Society* 32(4): 493-515. Doi: 10.1177/0891243218772495
- Oishi, Akiko S. and Takashi Oshio, 2006, "Coresidence with Parents and a Wife's Decision to Work in Japan." *Japanese Journal of Social Security Policy* 5: 35-48.
- Philipsen, Maike Ingrid and Timothy Bostic, 2008, *Challenges of the Faculty Career for Women: Success and Sacrifice*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Pillay, Venitha, 2009, "Academic Mothers Finding Rhyme and Reason." *Gender and Education* 21(5): 501-515. DOI: 10.1080/09540250802467927
- Pocock, Barbara, 2005, "Work/Care Regime: Institutions, Culture and Behavior and the Australian Case." *Gender, Work and Organization* 12(1): 32-49. DOI: 10.1111/j.1468-0432.2005.00261.x
- Rafnsdóttir, Gudbjörg Linda and Tamar M. Heijstra. 2011. Balancing Work-Family in Academia: The Power of Time. *Gender, Work and Organization*. 20(3): 283-296. Doi: 10.1111/j.1468-0432.2011.00571.x
- Runte, Mills and Albert J. Mills. 2004. Paying the Toll: A Feminist

- Post-Structural Critique of the Discourse Bridging Work and Family. *Culture and Organization* 10(3): 237-249. DOI: 10.1080/14759550412331297165
- Slaughter, Sheila and Larry L. Leslie, 1997, *Academic Capitalism: Politics, Policies and the Entrepreneurial University*. Baltimore, Maryland: John Hopkins University Press.
- Smith, Dorothy, 2005, *Institutional Ethnography: A Sociology for People*. New York: Altamira Press.
- Solomon, Catherine Richards, 2011, "Sacrificing at the Altar of Tenure': Assistant Professors' Work/Life Management." *The Social Science Journal* 48: 335-344.
- Toffoletti, Kim and Karen Starr, 2016, "Women Academica and Work-Life Balance: Gendered Discourses of Work and Care." *Gender, Work and Organization* 23(5): 489-504. DOI: 10.1111/gwao.12133
- Ward, Kelly and Lisa Wolf-Wendel, 2004, "Academic Motherhood: Managing Complex Roles in Research Universities." *The Review of Higher Education* 27(2): 233-257. DOI: 10.1353/rhe.2003.0079
- Ward, Kelly and Lisa Wolf-Wendel, 2006, "Academic Life and Motherhood: Variations by Institutional Type." *Higher Education* 52(3): 487-521. DOI: 10.1007/s10734-005-0364-4
- Ward, Kelly and Lisa Wolf-Wendel, 2012, *Academic Motherhood: How Faculty Manage Work and Family*. New Brunswick: Rutgers University Press.
- Wolf-Wendel, Lisa and Kelly Ward, 2003, "Future Prospects for Women Faculty: Negotiating Work and Family." Pp. 111-134 in *Gendered Futures in Higher Education: Critical Perspectives for Change*, edited by Becky Ropers-Huilman. Albany, NY: SUNY Press.
- Yang, Chia-Ling, 2017, "The Political is the Personal: Women's Participation in Taiwan's Sunflower Movement." *Social Movement Studies* 16(6): 660-671. DOI: 10.1080/14742837.2017.1344542
- Young, Diane S. and Ednita M. Wright, 2001, "Mothers Making Tenure." *Journal of Social Work Education* 37(3): 555-568. DOI: 10.1080/10437797.2001.10779074