

國立政治大學社會工作研究所

指導教授：呂寶靜 教授

勞燕歸巢，復翱翔：

女性的退休決定與退休生活調適

Women's Decisions and
Adjustments to Retirement

研究生：許庭芸

中華民國 102 年 1 月

謝 誌

08年夏天驪歌響起，至今都仍記得那時大學畢業青澀、充滿夢想的模樣，9月份開學，我抱著忐忑不安又興奮的心情踏入政大校園就讀碩士班，一轉眼的時間，竟然「五年」了！五年這數字對一個碩士班畢業生來說實在慚愧，但我內心卻是很歡愉，因為這是一段收穫滿載的時光、值得回味再三的旅程。

本篇論文可以完成，首要感謝與讚美的是親愛的指導教授呂寶靜老師，我論文寫作過程是一個斷斷續續又顛簸的旅程，很感謝老師在我最困難的時候都給予溫暖的鼓勵與陪伴，論文中的每一個字句與環節都是在您花很多的時間，非常細心的指導下產出，您嚴謹的研究態度以及對老人社會工作的使命一直以來都是我學習的典範，您常說「熱愛生命、關懷社會、改變世界」，我走在社工的道路上將之奉為主臬。也感謝口試委員張宏哲老師以及劉梅君老師，謝謝你們在口試過程中提供精闢的指導與建議，讓本文可以有一個圓滿的句點。此外，感謝麗玉老師，您大力推廣的優勢觀點常伴我心，讓我在困境中總能為自己點一盞亮光；感謝增勇老師，我在研究所期間總共修了3門質性研究的課，最後在您課堂上找到學習的答案，課程中的討論與交流，為本文激發出許多美麗的火花。我也要謝謝美娥老師以及立葉老師，修習妳們的課程，讓我累積更多社會工作的專業與知識，在社工的路上走得更為穩健。還要謝謝可愛的郁芬助教，因為妳的存在，所辦是一個舒服的休息站，那一份溫暖值得每一位畢業生收藏在心底。

再來，要感謝班上的夥伴們，大感謝同根偉迪，這些年給你增添許多麻煩與樂趣，我要給你的謝誌總是寫不完；謝謝映潔總是有耐心聽我囉哩八唆，講五四三的事情，對我又愛又恨，又不忘緊迫盯人逼我快點完成論文；謝謝文滿、健瑋、宜樺、伊伊、美盤，我們在所上創辦的社團活動，一起經歷所有好玩的、有趣的好幾個夜晚是我碩士生涯中的一大亮點，令人「喆喆稱奇」；也感謝杰伶、思淳、志南、小樹、慧菁、靜芳、舒涵、婉貞、雅玲和玫馨，有你們的存在97級才會完整。當然也要感謝親愛的學長姐以及可愛的學弟妹們，謝謝你們對我很多的照顧以及疼惜！

我的碩士生涯，校內求學時期很精彩，校外的生活也是很豐富！我要感謝南港老人服務中心的夥伴們：梅英、麗珠、璧花、文婷、13、擷羽、佩雲、佩璇、浩誠還有日照所有的夥伴們，與妳們一起工作的2年時光，因著你們對老人社會

工作的理念以及態度，讓我可以做為一位老人社會工作者為榮，充滿歡笑的日子裡，吃吃喝喝、上山下海的，感謝你們容忍我愛講話、大聲喧嘩、唱歌難聽、哭點很低，有妳們的陪伴，我當千金真的當得很幸福，每每想到你們我都泛淚，需要妳們遞一下衛生紙，約定未來在老人領域界裡面再相遇！

工作的尾巴、論文分析的開端，我遇見愛麗絲並且一起寫作，感謝有愛麗絲的陪伴，妳充滿自信的姿態以及智慧的話語，讓我受益良多，我的視野隨著妳的舞動而開闊，認識妳是我的幸運！我們亦有福氣遇見貴人麗珠主任、欣宜社工、兩晴護理師還有寫作夥伴宏勳老師，陪伴我與難姐難妹愛麗絲度過史上最秘密的寫作時光，過程點滴至今歷歷在目，感謝你們不疾不徐的督促與包容，讓我和愛麗絲可以生產出論文本，有你們真好！

也將畢業的這份喜悅分享給我生活中的摯友們：詩涵、亭雅、609、蘇爾康、mini、蔡頭，多年的等待與煎熬，每每見面妳們的關心與提問，我都收在心底，看著你們成家的成家、當媽的當媽，大家用心生活著，我由衷的替妳們感到開心，總算我也有件好事分享：我畢業了！還要感謝桃園國際東宮的蕎貴妃、秀雯林董還有淑雯福晉，謝謝妳們在工作與生活上對我的扶持與照顧，並助千金我最後一臂之力，讓我順利修改完成我的論文！

「家人」在我心目中位居最重要的位置，我要感謝我生命中最愛的家人：爸爸、媽媽、哥哥許澤宇、弟弟許嘉豪，爺爺、在天上的奶奶；還有外公、外婆以及親愛的舅舅、舅媽們，謝謝你們給我一個完整且充滿愛的家庭，你們對我的愛與鼓勵是我在社工求學生涯、工作上、生活中最肥沃的養分，我愛你們。也謝謝我的舅舅嚴承泰先生，您是一位智者，感謝您在我成長過程中替我解答無數的疑惑，伴我茁壯、堅強。還要感謝峻文，謝謝你包容我在寫作期間所有的情緒，總是溫柔的默默陪伴與支持，你幽默的話語總令我笑得很開懷。也謝謝我自己！這一路好辛苦呀，我總算辦到了！

論文的尾聲，我最要由衷感謝的是本文主角：9位退休的女性，感謝妳們透過話語讓我參與妳們的生命，這趟寫作的旅程，我不孤單，妳們的故事每一天都與我同在，謝謝妳們，這篇論文的所有成就都應歸功於妳們！

庭芸 2013年 于中和秀山

摘要

隨著女性就業人口增加，退休在高齡社會中成為女性生命必經的重要事件。檢視過去文獻，以男性觀點分析女性退休議題缺少性別內涵，忽略「家庭」是女性重要的私領域單位，故對女性而言，退休不僅是轉換的階段，亦是許多事件、角色交織而成的經驗，不應將討論的層次侷限在個人，應提升至家庭層面做探討。據此，本文研究目的為：(1)探討女性如何在家庭內做出退休決定；(2)女性退休後生活的變動為何？如何調適之？

本文採質性研究法，以深度訪談法蒐集資料，訪談樣本來自台北市某老人服務中心，共有 9 位已婚有偶退休女性接受訪談，其中有 3 位為公保退休，6 位為勞保退休；2 位居齡退休者，7 位提早退休者。依據研究參與者過去的勞動經驗，歸納出三種女性的勞動態樣：(1)進出勞動市場的職業女性、(2)忙裡忙外的職業女性、(3)事業型職業女性。相對應的工作意義依序為：(1)先安家後攘外、(2)蠟燭兩頭燒、(3)追求家庭外的成就。研究分析結果如下。

1. 女性退休決定經驗與過去勞動經驗連動，發展出四種退休決定類型：(1)關愛心世代、(2)吾愛吾家、(3)心已倦了、(4)自我實踐。工作意義為「先安家後攘外」者，其以家庭為中心做決策，退休決定類型以「吾愛吾家」為主。工作意義屬「追求家庭外的成就」者，將自己擺在決策首位，退休決定類型以「自我實踐」為主。
2. 女性退休後的角色隨著過去對工作投入/對家庭投入程度的多寡，呈現四種不同的角色變化態樣：(1)角色空白、(2)角色錯置、(3)角色縮放、(4)角色新生，各階級的女性皆有相同的努力找到有意義的角色遞補工作角色的失去。女性的退休準備含括四面向：(1)生理層面的想像、(2)心理層面的想像、(3)人際層面的想像、(4)對時間運用的想像。女性透過三種社會參與的方式做為退休調適的策略，並從中獲益，調適的方式包括：(1)參與宗教活動、(2)參與志願服務、(3)安排學習課程。
3. 女性退休後返回家庭，需適應的課題包括：(1)與丈夫在生活上重新磨合、

(2)重新扮演母職的角色、(3)扮演家庭新的角色，如婆婆、祖母、家管。女性退休後可以很快地銜接家內的角色，原因為：(1)女性是家庭與職場的雙棲動物、(2)複製過去曾經進出勞動市場的經驗、(3)女性在家庭中永遠有角色可以扮演。

4. 女性的退休經驗是連續性的經驗，她們的退休決定或是退休調適皆複寫過去工作與家庭的意義。透過退休準備以及社會參與，女性的退休調適越佳，越有機會邁向成功老化。

關鍵字：女性退休、工作與退休、退休決定、退休調適



Abstract

With the increasing population of the women's employment, the retirement has become an important issue in women's life in the aging society. In the past, analyzing the issue of the women's retirement with the perspectives of men lacks the intervention of gender studies, that is, it ignores that the "family" is a primary domain for women. In terms of women's viewpoint, the retirement is not only a stage of transformation but also an experience entangled with many events and roles. As such, the present thesis holds that when discussing topics of the women's retirement, the "family" should also be included. Based on this thinking, the research questions are: (1) how women make their decision to retire in the context of the family? (2) and after their retirement, what changes will women meet? and how women adapt themselves to those changes?

The present thesis employs qualitative design and data collects through in-depth interviews with samples of nine study interviewees. Among these interviewees, three are belong civil servant insurance, six are belong labor insurance; two are preretirement, and seven are early retirement. According to the research participants' labor experiences in the past, the present thesis has generalized three types of labor employment: (1) those who short leave the labor market; (2) those who are busy with both work and family; (3) and those who concentrate themselves on the career. The meaning of the above types of labor retirement interpreted by the present thesis in order are: (1) temporarily quitting the job in order to take care the family; (2) extremely bustling in and out of the work and the family; (3) eagerly seeking for a sense of achievement.

Present significant results from the data are gathered as follows:

1. There are four types of women retirement decision: (1) caring about the next generation; (2) devoting themselves to the family; (3) feeling tired about the jobs; (4) and pursuing the practice self-achieving. When women, who are the type of 'temporarily quitting the job in order to take care the family,' makes their decision to retire, they prefer the type of decision 'devoting themselves to the family.' And when women, who are the type of 'eagerly seeking for a sense of achievement' makes their decision to retire, they prefer the type of decision "pursuing the practice of self-achieving".
2. There are four different types of the role changing after women's retirement: (1) role emptiness; (2) role displacement; (3) role enlargement and reduction; (4) role renew. These retiring women strive to make themselves into a meaningful new life with the purpose of compensating their retirement. There are four types of planning after women's retirement: (1) physiological; (2) psychological; (3) relationships; (4) time management. In addition, women adapt themselves to the

retirement through social participation. These social participation include: (1) to participate in religious activities, (2) to participate in volunteer service, (3) and to participate in new courses.

3. Women face new issues when adapting themselves at home after their retirement: (1) to get along with their husband; (2) to re-play the roles of mother; (3) to play the new roles at home, for example being grandmother, or mother-in-law. Women could connect themselves with the family fast after their retirement because (1) they already have their positions in the family and in the working field; (2) they repeats the experiences that they left the labor market in the past; (3) and they always have roles to play in the family.
4. Women's retirement experience is a continuity, which bridges the meaning of work and family. Through retirement planning and social participation, it is possible for women to make a sound retirement adaptation and gains better opportunity to prepare for their active ageing.

Keywords: women's retirement, work and retirement, retirement decision, retirement adjustment



目錄

第一章 緒論 1

第一節、研究緣起 1

壹、性別與勞動：勞動市場的女性 1

貳、高齡社會來臨：老人學領域研究「退休議題」之重要性 6

第二節、研究問題意識 8

壹、女性退休經驗——「階段性的經驗」抑或「連續性的經驗」？ 8

貳、「女性退休研究」在性別與勞動研究中缺位 8

參、性別的概念在老人退休研究中受到重視 9

第三節、研究目的 10

第二章 文獻回顧 11

第一節、工作與退休 11

壹、工作 11

貳、退休 26

參、小結 29

第二節、退休決定 30

壹、影響退休決定的因素 30

貳、女性的退休決定與家庭決策 34

第三節、退休調適 43

壹、調適的意涵與退休調適 43

貳、退休調適的解釋觀點 44

第三章 研究設計 55

第一節、研究方法 55

第二節、研究對象的選取 56

第三節、資料蒐集、管理與分析 60

第四節、研究嚴謹度 61

第五節、研究倫理與研究者自我覺察 62

第四章 研究發現 66

第一節、女性退休的到來 66

壹、女性退休身分的基座—職業 66

貳、公保退休還是勞保退休	84
參、結論	90
第二節、女性的退休決定	95
壹、女性退休決定的類型	95
貳、結論	109
第三節、褪掉工作外衣步向老有所為的里程碑：	
女性退休者自我調適的經驗	117
壹、我該何去何從--女性退休後角色變化的態樣	117
貳、生命建築師-築一個「老有所為」里程碑	128
參、結論	156
第四節、回家：女性退休者重返家庭的經驗	166
壹、新夫妻關係	166
貳、母職再現	174
參、來自家庭的新角色	177
肆、結論	183
第五章、結論與建議	186
第一節、結論	186
第二節、討論與建議	194
第三節、研究限制與未來研究建議	208
參考文獻	211
附件一、深度訪談提綱	221

表目錄

表 1-1-1：我國女性勞動參與率	1
表 1-1-2：我國女性歷年勞動參與率(五年一期)	4
表 2-1-1：工作功能與工作意義之間的關係	12
表 2-1-2：工作分類的內涵	15
表 2-1-3：職業分類(以技術層次做為分類依據)	17
表 2-1-4：我國女性歷年來在行業別上的人數與比例	19
表 2-1-5：我國女性歷年來在職業別上的人數與比例	20
表 2-1-6：15 至 64 歲目前有工作已婚女性過去就業經歷	22
表 2-1-7：歷年女性從業身份統計	24
表 2-1-8：退休的面向與意涵	27
表 2-2-1：影響退休決定的因素	31
表 2-2-2：夫妻社會交換狀況	39
表 2-2-3：夫妻權力關係理論	41
表 2-3-1：家庭資源的分類與內涵	51
表 4-1-1：女性勞動態樣與工作意義分析	90
表 4-2-1：研究參與者退休決定的類型按工作意義劃分	115
表 4-3-1：女性退休後角色變化的態樣分析表	159
表 4-3-2：女性退休後調適的類型、參與的形式與調適的獲益	161
表 4-3-3：女性的工作意義與退休調適的類型	164

圖目錄

圖 1-1-1：男性歷年來各個年齡層勞動參與率的變化圖	3
圖 1-1-2：女性歷年來各個年齡層勞動參與率的變化圖	3
圖 2-1-1：從業身分別	23
圖 2-3-1：家庭壓力模式：ABC-X	48
圖 2-3-2：家庭壓力的雙重 ABC-X 模式	49
圖 4-1-1：退休制度建構我國女性退休的整體圖像	92
圖 4-2-1：女性退休決定的類型	110
圖 4-3-1：女性退休後角色變化的態樣	118
圖 4-3-2：退休女性經驗角色空白的歷程	118
圖 4-3-3：退休女性角色縮放示意圖	126
圖 4-3-4：女性退休調適的歷程	129
圖 4-3-5：女性退休準備的面向	131
圖 4-3-6：女性退休後角色變化的態樣與目標	157
圖 4-3-7：女性退休準備的面向與內涵	160



第一章 緒論

第一節、 研究緣起

壹、性別與勞動：勞動市場的女性

一、女性就業人口增加，預見未來「退休」是女性生命中必經的重要事件

近 30 年來，台灣女性的勞動參與率大幅的提昇，這與我國經濟發展的軌跡有密切的關係(劉梅君,1999)。根據行政院主計處(2009)就業與失業統計資料，女性(15-64 歲)勞動參與率近三十年來增加了近 11 個百分比，從 1978 年的 39.13%，提升至 2009 年的 49.62%(表 1-1-1)，可以見得在橫跨三個世代的時間潮流中，女性勞動參與率呈現明顯的成長。又就女性就業人口觀之，從 1978 年之 204 萬 8 千人，增加至 2009 年之 450 萬 2 千人。再者，2009 年，我國總就業人口約為 1,028 萬人，女性就業人口為 450 萬人，佔全部就業人口的 44%，相較於 1978 年，女性在當代是主要的勞動力來源，未來這一些女性都將經驗退休。據此，從女性勞動參與率的成長以及女性勞動人口增加的趨勢，可以推論，勞動參與以及退休經驗在未來的世代裡將成為女性生命歷程中不可避免的重要事件(馬慧君、張世雄，2006)。

表 1-1-1：我國女性勞動參與率

單位：千人

年代	總就業人口(千人)	女性就業人口(千人)	女性佔總就業人口百分比(%)	女性勞動參與率(%)
1978	6231	2048	33	39.13
1980	6547	2191	33	39.25
1985	7428	2709	36	43.46
1990	8283	3108	38	44.50

1995	9045	3487	39	45.34
2000	9491	3821	40	46.02
2005	9942	4190	42	48.12
2009	1,0279	4502	44	49.62

資料來源：整理自行政院主計處（2009）就業與失業統計

二、不同的勞動路徑，相異的退休經驗

在未來的世代兩性會經歷「參與勞動市場」以及「退休」的重要事件，就性別的角度觀之，檢視自 1978 年起(以五年一時期)兩性在各個不同的年齡層其勞動參與的情況(行政院主計處，2009)，發現三十年來男女兩性呈現出不同的勞動路徑。男性的勞動參與狀況一直以來，均呈現「高原型」(圖 1-1-1)，即 25 歲至 50 歲男性為主要的勞動人口，勞動參與率幾乎均達 90%以上；反觀女性(圖 1-1-2)，其勞動參與的情況受到「年齡」與「世代」的影響，反映出二種不同的參與型態。在早期 1978-1990 年女性勞動參與型態呈現「雙峰型」，二度就業的狀況極為明顯，可以看出女性在 20-24 歲勞動參與率達最高峰，介於 53%-64%之間(表 1-1-2)，然而隨著年齡增長，女性在 25-29 歲勞動參與率下降數個百分比(6%~16%)；直至 35-39 歲，女性勞動參與率出現第二個的小高峰，隨後即逐漸下降。而在 1995-2009 年，隨著社會的變遷，女性參與勞動市場的最高峰時期延後至 25-29 歲出現，又伴隨著 30-34 歲女性勞動參與率的提升，女性的勞動參與型態漸轉變成「單峰型」。

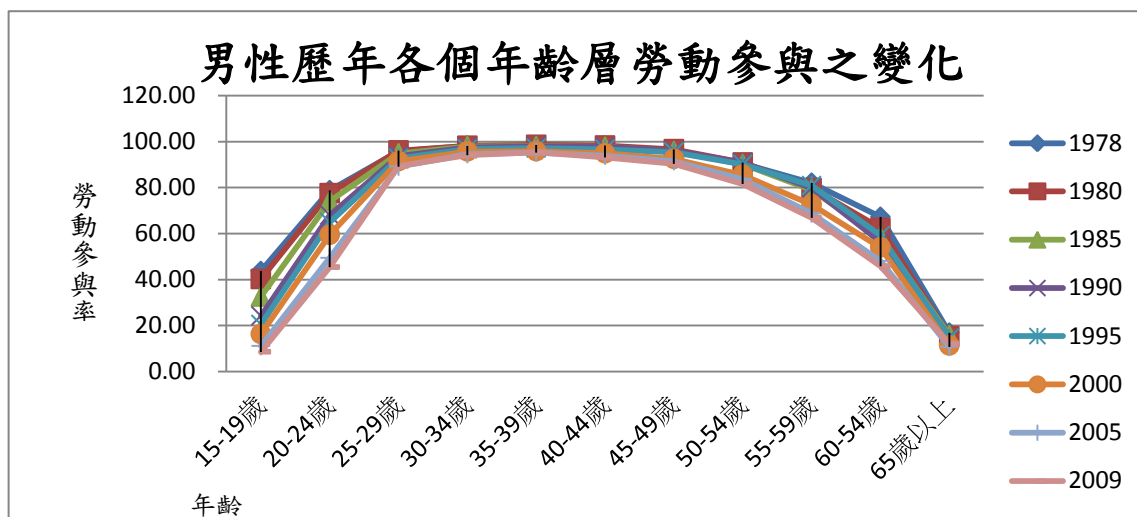


圖 1-1-1：男性歷年來各個年齡層勞動參與率的變化圖

資料來源：行政院主計處 98 年人力資源調查統計資年報

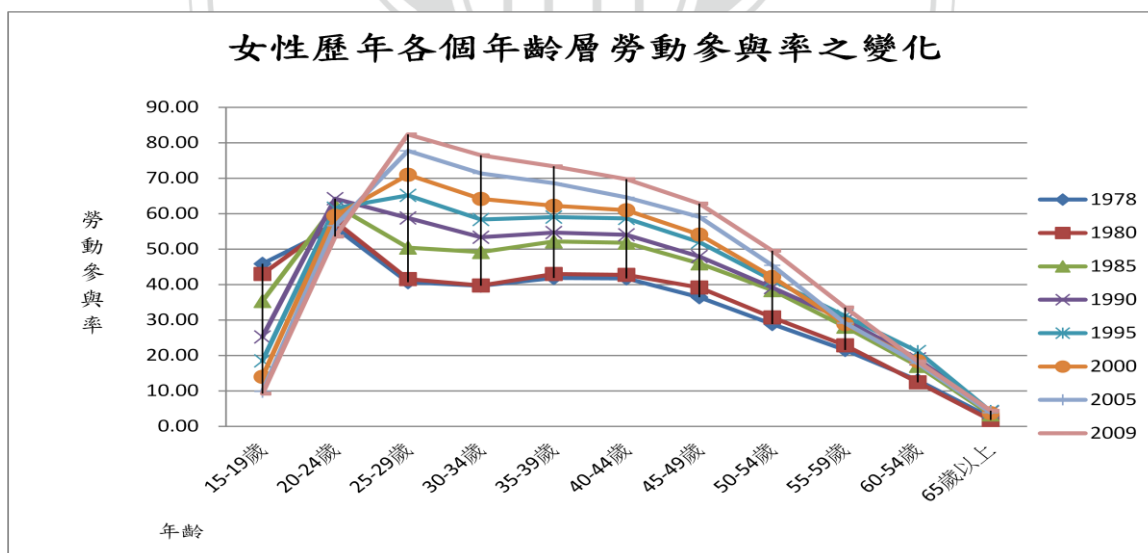


圖 1-1-2：女性歷年來各個年齡層勞動參與率的變化圖

資料來源：行政院主計處 98 年人力資源調查統計資年報

表 1-1-2：我國女性歷年勞動參與率(五年一期)

單位：%

年代 \ 年齡	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 歲以上
1978 年	45.83	56.13	40.64	39.64	41.87	41.72	36.44	28.87	21.53	12.98	2.47
1980 年	42.99	57.81	41.57	39.71	42.97	42.72	39.14	30.70	22.86	12.40	1.78
1985 年	35.36	62.37	50.44	49.19	52.15	51.80	45.98	38.44	28.07	17.01	3.36
1990 年	25.24	64.26	58.79	53.34	54.68	54.02	47.93	39.16	29.95	19.06	4.02
1995 年	18.50	61.57	65.18	58.33	59.07	58.67	51.96	41.30	31.13	21.09	4.24
2000 年	14.00	59.39	71.00	64.20	62.21	60.98	54.13	42.14	28.84	18.42	3.73
2005 年	9.85	56.62	77.71	71.35	68.64	64.64	59.09	45.39	29.13	17.78	3.86
2009 年	9.20	53.57	82.39	76.46	73.35	69.72	62.89	49.56	33.51	18.38	4.40

資料來源：行政院主計處 98 年人力資源調查統計年報

由此可知男女兩性在生命週期中擁有著不同的勞動路徑，尤其在 1978-1990 年代，絕大部分的男性得以持續的參與勞動市場，然而卻有許多的女性經歷提早退出勞動市場或再參與的經驗。不難想像在如此迥異的經驗下，女性相較於男性勞動軌跡的穩定性，必須承擔較高的所得中斷之風險；當女性暫停就業時，其工作年資亦跟著停止累積；又當女性中年後再重返勞動市場，面對著對女性不友善的就業環境(如年齡與專業考量的限制)，其所能從事的工作經常淪為「地下化」工作，從事幫傭、家庭托兒之類的工作，並以兼職、轉換行業等樣貌從事之。這些地下化的工作依舊無法幫助女性獲得工作年資與退休金福利(劉毓秀, 1997)。

繼而走入不同的勞動路徑，一窺這些差異所造成的影響，發現兩性除了在勞動型態(全時工作或是兼職工作)、勞動軌跡(退出或再參與)有所不同外，在薪資報酬、所從事的職業類別上等都被證實存有顯著的差異(李安妮, 1996)。再者，檢視勞動市場裡，受到職業隔離的影響，女性與男性在生命週期中經驗到了不同的工作經驗，男性被期待從事高經濟單位的主流產業，亦被賦予勝任主管角色的

任務。反觀女性，常擔任升遷有限的職務，或是從事次要的或是邊陲的產業領域（劉梅君，1999），使得女性的薪資報酬相對較低，亦讓女性在社會裡須承擔較大的經濟風險。又較低的薪資與較少機會的升遷，造成女性在勞保年資、投保薪資累積的情形劣於男性。這背後隱晦著女性在晚年可能缺乏足夠的經濟資源進行生活安排，或陷入貧窮之窘境。由此推論，兩性工作經驗的不同、薪資所得的差異，將進而影響兩性的退休經驗。

「工作」對男性而言，是界定其社會地位或是自我認同的一重要指標，故退休可能導致男性產生一種無用的自我評價，或失去他們作為男性持家者的身分認同（傅家雄，1991；辜慧瑩，1990；Morgan & Suzanne，2007）。反觀女性退休經驗正向與否，有兩派的說法，Cavaghan 指出大部分女性較男性對退休抱持肯定的態度，這可能是因為婦女的家庭支持與責任較男性為高所致（引自徐立忠，1995：58）；然而，另一派觀點則指出女性因從事家務工作或擔任照顧者，並在勞動市場中位於次級地位，因而導致各種資源累積困難，增加了退休調適不良之風險（引自辜慧瑩，1990：94）。再者，由於女性的退休適應與其退休後可獲得的社會資源多寡有關（Price & Balaswamy，2009），故倘若女性退休後無法獲得其所需的社會支持，其將落入負向的退休適應歷程。

由此可知，退休對兩性而言，是截然不同的經驗。隨著女性勞動參與率日益提昇，婦女在勞動市場裡扮演越趨重要的角色，「退休」未來將成為大多數女性必經的經驗。從國內外文獻的討論，了解女性退休有正向經驗亦有負向經驗，然而，在女性退休的過程中遭遇了哪些經驗導致如此的結果，是值得透過質性研究的方式深入探討之。

貳、高齡社會來臨：老人學領域研究「退休議題」之重要性

一、與高齡化社會相遇

隨著醫療技術之進步，公共衛生以及飲食營養的改善，世界各地無一不面臨人口老化的事實；台灣在近年來亦投入許多心力關注在高齡化的議題。我國於1993年正式邁入高齡化社會，老年人口比例逐年增加。內政部(2009)重要內政統計指標統計結果顯示，2009年我國老年人口比率為10.6%；又依據行政院經建會(2008)「中華民國臺灣97年至145年人口推計」的推估(採中推估值)，高齡人口在未來十年(至2018)將增為14.7%，145年更將增為37.5%，屆時平均每五個人裡面就有二個是老人，以上數據反映了台灣人口老化之快速。故各領域皆致力於探討老化(ageing)對個人、家庭、組織、社會的影響，老人學(gerontology)蔚成一股研究的顯學。

二、退休與個人

個人在邁入老年期階段，發展職責中的首要任務即要處理「退休與退休後收入減少的經濟不安全問題」以及「退休後與配偶相處」等退休議題(Zastrow & Kirst-Ashman, 1994)。對一個成年人而言，Friedmann & Havighurst指出「工作」之於個人可以發揮的功能有：收入、時間以及精力的消耗、身份的辨識和地位的獲得、關係網絡的建立以及有意義的生命經驗之來源(引自Atchley, 1976)。故「工作」可以提供個體經濟的安全之外，個體亦可在工作中感到有能力感、認同感和有規律的組織生活，亦可增進社會的人際互動，達到自我價值的肯定(徐美鈴, 2002)。至於「退休」則是意味著個人要從長期受雇以及給薪資格的工作角色抽離。

三、我國「退休」之圖像

「退休」係指一個成年的個體從持續性工作當中完全退出的一種表現。退休可以是自願的，也可能是被迫的，其中隱含著法令的規定(傅家雄，1991)，當然也不難想像現實勞動市場中存在著企業主強制勞工退休年齡的規範(黃栢林，2007)。我國法定退休年齡為 65 歲，然而根據行政院主計處「97 年受僱員工動向調查統計結果綜合分析」(2008) 資料顯示，工業及服務業因退休離職的員工其總平均退休年齡約為 56.5 歲。總退休人數為 97,201 人，男性退休人數為 59,606 人，占 61.3%；女性退休人數為 37,595，占 38.7%。再者，其中 55 歲至 64 歲年齡退休者占 58.1%為最高。由此可以見得，提早退休是我國普遍的一個現象。另一方面，隨著戰後嬰兒潮世代逐漸邁入老年期，又受到提早退休趨勢之影響，可以預見在未來將有大量的勞動者步上退休這條必經的路途。

總結上述，可以了解未來將有越來越多的勞動者歷經退休，亦代表著退休將成為一種普遍的經驗。然而，隨著社會與經濟的變遷，兩性在勞動市場上的分工模式已經改變，Schuller 認為從工作時期到退休階段之間的轉變已經越趨複雜(引自 Davey, 2008)，也就是說對於每一位勞動者而言，退休不再是普同性的經驗，對兩性而言更是如此。

第二節、研究問題意識

壹、女性退休經驗——「階段性的經驗」抑或「連續性的經驗」？

檢視我國側重於探討女性退休的相關研究，發現既有的研究中研究對象大多以女性教師為主(李明郎 2004；李麗真，2007；林惠萍，2004；張明麗，1997)；研究範疇多針對女性退休經驗中某一面向進行探討，例如退休決定(李明郎 2004)、退休適應(李麗真，2007；郭玟婷，2008；張明麗，1997；辜慧瑩，2000)。然而「老師」此職業的勞動經驗較為穩定且特殊，同質性高，不同於一般職業婦女的勞動經驗，本研究欲探究從事不同工作性質的女性，其退休經驗是否會不同於過去的研究發現。

再者，從上述的文獻探討中，發現大多研究僅針對女性退休歷程中的單一面向分析之，如退休決定、退休適應，或是退休後生活歷程的探討，但是如同前述，對女性而言，退休並非僅是一個單純的轉換階段，是許多事件環環相扣交織而成的經驗，既然如此，便不應該將退休的經驗簡單化約成階段性事件分析之，應該要視之為連續性的經驗探討，始可以了解一連串的事件之間其關連性是如何形塑女性退休經驗的圖像。

貳、「女性退休研究」在性別與勞動研究中缺位

檢閱性別與勞動的相關文獻，吾人發現，自1990年代開始，國內有許多學者開始專注於探討個體參與勞動市場的性別差異(王麗容，1995；李安妮，1996；劉梅君，1999)，這對性別研究的貢獻相當大，除了釐清女性在勞動市場裡所面臨的現況與困境，亦可作為了解本研究背景的重要依據。

然而，檢閱文獻的過程中，發現絕大部份的研究都僅側重於分析女性在勞動參與上正在參與之經驗，或是提出女性就業困境之批判。直至近年來人口老化的趨勢漸增，開始有一些碩士論文研究女性教職人員退休的決定、歷程、適應等議題(李明郎，2004；李麗真，2007；林惠萍，2004；張明麗，1997)。但如此的研

究範疇其限制是無法反映至一般女性勞動者身上，這是極需突破的現況，因此有必要在性別與勞動的研究領域上累積女性退休的相關知識。

參、性別的概念在老人退休研究中受到重視

「退休」作為老人學領域的研究範疇是重要的，因為退休乃是個人邁入老年期階段首要面對的發展任務（Zastrow & Kirst-Ashman, 1994），也就是進入老年期的第一關卡。老人學領域探討退休議題，重點放在討論社會保險制度對個體退休後經濟安全的影響（林怡君，2003；張裕平，1999）；個人退休後的健康狀況（Lowis, Edwards, & Burton, 2009）、休閒生活的安排（郭政婷，2008）以及適應情況（辜慧瑩，1990）等面向。這一部分知識的建構，協助吾人得以初步了解個人退休後的生活圖像。

然而，現有文獻的探討脈絡主要以男性的勞動軌跡作為基礎，進而推論個人退休後各種向度的樣貌。雖然女性的勞動參與率在近年的成長是有目共睹的，但女性做為生育者、家人的照顧者、丈夫或夫家意志的承受者等私領域的角色，使得女性的公領域角色「私領域化」，即縱然女性參與了勞動市場，依舊受到許多角色的牽絆無法在職場上充份發展，或是成為職場上的低階服務者、照顧者，另一方面也將她的所得移轉到丈夫或是夫家手中（劉毓秀，1997：21）。故以男性的世界觀—公領域—為主軸進行女性經驗的分析缺少了性別的內涵，忽略了「家庭」在女性的生命中是一密不可分的重要單位，對女性而言，退休不單單只是一個轉換的階段，而是許多事件、角色交織而成的經驗，故不應將討論的層次侷限在個人，應該提升至女性的家庭領域來探討。

第三節、研究目的

基於前述問題意識的討論，本文欲探究的研究目的有：

- (一) 探究女性退休的時機與決策如何在家庭內部發酵？女性在做決策時，會考量哪些因素？又這些因素與家庭有什麼樣的關聯性？
- (二) 了解女性在退休之後其生活的變動情形為何？在變動的過程中，女性所遭遇的經驗，其如何看待並回應之？
- (三) 以女性退休經驗的探討，累積「性別與勞動」以及「老人學」的知識。



第二章 文獻回顧

本章節為文獻回顧，將分成三節進行探討，第一節工作與退休，將工作與退休合併討論，以了解女性退休經驗的整體脈絡。第二節為退休決定，除了探討影響退休的個人因素外，試圖將女性退休決定的議題提升至家庭決策的層次討論之，並以夫妻權力關係的觀點詮釋進行詮釋；第三節為退休調適，探討調適的意涵、退休調適的課題，並將退休視為「家庭」的事件討論之。

第一節、工作與退休

退休並非階段性的事件，而是一個連續性的經驗。退休前，工作角色是個人在中年時期自我認同的重要來源；退休後，則意味著個人要從工作角色轉換成為退休角色。隨著每一個人所從事的工作之不同，其在進行退休決定或是退休調適時，將有不同的考量與經驗。故在探討退休議題時，應該將工作與退休合併討論，始能了解個人退休經驗的整體脈絡。再者，一直以來，許多有關於退休的討論，都是就男性的就業脈絡以及觀點探討之，然而，卻忽略了由於女性擁有不同於男性的勞動經驗，在退休後女性往往承受相對較高的經濟風險，這代表女性可能在老年時期面臨經濟資源缺乏之窘境，亦因如此將塑造出不同於男性的退休經驗。故在此有必要就我國女性目前就業的狀況進行探討，以作為了解我國女性勞動經驗的基礎。

據此，本節分成二個部分，一為探討工作的意義以及工作的分類，而後再討論我國女性所從事的行業與職業等，以建構台灣女性就業的圖像。第二部分則是就退休的定義進行探討，以作為未來選取樣本的依據。

壹、工作

一、工作的意義

隨著社會越趨複雜，以及更趨工業化，有人認為「工作」對很多人而言僅是

收入的來源。然而，如此的觀點似乎落入過度簡化工作意義的疑慮(Morse & Weiss, 1995)。個體在工作中感受到他們對社會有所貢獻；因著工作，個體進入成年人的社群，並成為一獨立的個體；工作給予個人地位，使其獲得滿足感與自我實現。而經濟動機更是工作最不驗自明的理由。所以說失去工作，個體的社會接觸將會被限縮。又如果工作的機會消失，以上元素並非金錢足以取代(O' Donnell, 1994/1999: 242)。故工作做為一項社會活動，對個體而言，不僅是身體與心智的活動，也是社會與經濟的活動(Bilton, Bonnett, Lawson, Stanworth & Webster, 2002/2005)。綜而言之，工作的意義不單單僅經濟報酬(economic reward)的意涵，還包括貢獻社會(contribution)、融入社會(integration)、地位(status)、滿足感(satisfaction)、以及社會接觸(social contact)(O' Donnell, 1994/1999: 242)。

而Friedman & Havighurst則指出「工作」之於個人可以發揮的功能包括：收入、時間及精力的消耗、身分的認同與地位的獲得、關係網絡的建立，以及有意義的生命經驗。各個功能所對應的意義不盡相同(表 2-1-1)。因著工作的多樣性，以及個體詮釋工作的方式不同，儘管是相同的工作，不一樣的人從事之，會以相異的樣貌做出回應，所以說工作意義具有異質性，對每一個人而言，工作的意義並非一致(Bilton, Bonnett, Lawson, Stanworth & Webster, 2002/2005)。隨著每個人所從事的工作或是職業生涯進程的不同，各個工作功能的重要性將有所差異；甚至個體退休之後，工作之於個人的功能依舊持續的存在。故可以說個人的工作史是建置退休重要的基礎(Atchley, 1976: 23)。

表 2-1-1：工作功能與工作意義之間的關係

工作的功能(Work Function)	工作的意義(Work Meaning)
1、收入	獲得最低的生活保障
	獲得更高層次的生活

2、時間及精力的消耗	有事情可以從事 充實時間(fill time)
3、身分的認同與地位的獲得	自尊的來源 獲得他人的認可 界定自我在生命中的角色
4、關係網絡的建立	友誼關係的重要因素 與同事的關係 從屬關係(主管與下屬的關係)
5、有意義的生命經驗	賦予生活目標 創造力與自我表現的平台 嶄新經驗的來源 服務他人

資料來源：Atchley(1976：23)

綜觀上述工作的意義可知，工作對每一個人的意義並非相同。工作可以是一個社會場域，個人可得到社會地位以及發展自我認同、融入社會。又工作做為一項社會的活動，個體除了可獲得經濟收入，以保障個人的基本生活需求以及追求生活品質之外，個體亦可滿足人際需求、自我實現、回饋社會。

二、工作的分類

既然工作對個體而言，將伴隨著工作種類的不同而有相異的功能與意義，在探究何謂女性的退休經驗前，有必要先行了解女性都在從事什麼樣子的的工作，以及她們的勞動經驗，以作為認識女性工作史的基礎。故下文先就國內外相關文獻進行整理，以了解工作的種類，並盡可能探究目前台灣女性就業的圖像。

(一) 國外文獻分類情形

「工作的分類」在國外文獻中最常見的分類法，是將工作分為中產階級工作(middle class occupation)以及勞動階級(working class occupation)。中產階級工作諸如專業者、管理者或是業務。其工作較強調文字的以及概念性的技術，且工作內容多涉及與人有關的工作；又工作者重視對工作的興趣以及從工作中獲得成就感。而勞動階級工作則諸如領班、生意商、半技術工作者、服務業等，強調體能上的技術，工作內容多半與工具、機器為伍，多遵循既有的指令。此外，在工作壓力方面，由於中產階級工作者與勞動階級工作者聲望以及社會地位不同，故在工作上所承受的壓力便不盡相同(Morse 與 Weiss，1995：194-195)。

而根據 Atchley(1976：24-25)整理 Simpson, Back & McKinne 的工作分類，工作可分為高階白領工作(upper-white-collar job)；中產階級工作(middle-stratum job)；以及半技術性工作(semiskilled job)。其內涵如下。

1、高階白領工作：

此類工作涉及公共事務。工作者需執行專業的或是公務人員之業務，其可得到較高的薪水，並從工作中獲得讚賞以及自主性。工作的內容涉及高技術性或者需擔負較高的責任。工作者對工作具有較高的忠誠度。

2、中產階級工作：

從事此類工作，介於低階白領與高階藍領工作之間，工作者不需涉入太多的工作喜好。工作性質例如店員、業務員、技術人員或是領班。中產階級工作的薪資並不盡相同。有些工作薪資令人滿意，有些則否。在升遷方面，這些工作缺乏像高階白領工作一般，有著系統性的升遷管道。又這一類的工作處於高流動率，低工作自主性，以及較少的讚賞與激勵。工作者對工作抱持較低的忠誠度。

3、半技術性工作：

例如工廠工人或是服務生，此類工作可以獲得的薪水較少。尤其是當工作者處於科層的組織當中。工作者亦對工作抱持較低的忠誠度。

根據 Morse & Weiss 及 Simpson, Back & McKinney 的分類，檢視各類工作的特性，發現國外文獻在進行工作分類時，多以工作的類型、報酬多寡以及技術專精與否等作為分類的指標，並輔以檢視工作者對工作主觀上的感受。吾人以此整理出下表(表 2-1-2)，工作的分類依序排出工作的階級，又檢視其內涵，歸納出主客觀指標。客觀指標分別為：工作性質、薪水收入、組織體制；主觀指標：自主性/指導性、強調興趣與否、忠誠度。

表 2-1-2：工作分類的內涵

工作階級	客觀指標			主觀指標			舉例
	工作性質	薪水收入	組織體制	自主性/指導性	強調興趣/成就感與否	忠誠度	
高階白領工作	專業/涉及公共事務	高薪	有系統性的升遷管道	自主性高	工作者對工作感到興趣。強調從工作中獲得成就感	高	專業者 管理者
中產階級工作	技術性	薪水令人滿意 或否	無系統性的升遷管道	自主性低，多遵循既有的指令	工作者不需涉入太多的工作 喜好	較低的忠誠度	店員 業務員 技術人員 領班
半技術性工作	半技術性/重複性高	獲得的薪水較少	無系統性的升遷管道	自主性低，多遵循既有的指令	工作者不需涉入太多的工作 喜好	較低的忠誠度	工廠工人 服務生

資料來源：整理自 Morse & Weiss(1995)及 Simpson, Back & McKinney(引自 Atchley, 1976)

(二)我國所採用的工作分類標準

1、行業

根據行政院主計處中華民國行業標準分類第9次修訂(2011a:1-2)中的定義，「行業」一詞係指經濟活動部門之種類，而非個人所擔任之工作，包括從事生產各種有形商品與提供各種服務之經濟活動。每一類行業均有其主要從事的經濟活動，但因分工關係，各行業需要各種不同職業之工作人員運作之。其中行業別包括19大類，分別為：A大類「農、林、漁、牧業」、B大類「礦業及土石採取業」、C大類「製造業」、D大類「電力及燃氣供應業」、E大類「用水供應及污染整治業」、F大類「營造業」、G大類「批發及零售業」、H大類「運輸及倉儲業」、I大類「住宿及餐飲業」、J大類「資訊及通訊傳播業」、K大類「金融及保險業」、L大類「不動產業」、M大類「專業、科學及技術服務業」、N大類「支援服務業」、O大類「公共行政及國防；強制性社會安全」、P大類「教育服務業」、Q大類「醫療保健及社會工作服務業」、R大類「藝術、娛樂及休閒服務業」，以及S大類「其他服務業」。

2、職業

「職業」係指個人所擔任的工作或職務種類，由一組具有高度相似性的「工作」所組成(行政院主計處，2010a:2)。根據中華民國職業標準分類第6次修訂中的分類，其中共分成10類，分別為第1大類「民意代表、主管及經理人員」、第2大類「專業人員」、第3大類「技術員及助理專業人員」、第4大類「事務支援人員」、第5大類「服務及銷售工作人員」、第6大類「農、林、漁、牧業生產人員」、第7大類「技藝有關工作人員」、第8大類「機械設備操作及組裝人員」、第9大類「基層技術工及勞力工」，以及第0大類「軍人」(行政院主計處，2010a)。

而職業的分類原則是建構在工作內容及所需的技術上，相同性質的工作應歸類屬同一職業。以技術層次(skill level)做為職業分類之依據，依「工作特性」、「所需技術型態」，以及「所需教育程度或訓練」，可將上述10類不同的職業分成四種層次(行政院主計處，2010a)。第一層次指單純及例行性勞力工作，可以

使用手工具或簡單的電子設備；第二層次指操作或維修電子與機械設備，駕駛機動車輛，或資料之運算、整理及儲存；第三層次指得是執行複雜的技術性及實務性工作，需具備專業領域的實務經驗及技術知識；而第四層次則是指需以專業領域之理論及實務應用知識為基礎，以解決複雜問題並作決策（行政院主計處，2010a：3-4）。而各職業的技術層次如下表。

表 2-1-3：職業分類(以技術層次做為分類依據)

技術層次	所需技術型態	職業類別
第一層次	單純及例行性勞力工作，可以使用手工具或簡單的電子設備	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 基層技術工及勞力工
第二層次	操作或維修電子與機械設備，駕駛機動車輛，或資料之運算、整理及儲存	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 技藝有關工作人員 ◆ 機械設備操作及組裝人員 ◆ 事務支援人員 ◆ 服務及銷售工作人員 ◆ 農、林、漁、牧業生產人員
第三層次	執行複雜的技術性及實務性工作，需具備專業領域的實務經驗及技術知識	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 民意代表、主管及經理人員中的「餐旅、零售及其他場所服務經理人員」¹ ◆ 技術員及助理專業人員
第四層次	需以專業領域之理論及實務應用知識為基礎，以解決複雜問題並作決策	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 民意代表、主管及經理人員 ◆ 專業人員

資料來源：行政院主計處(2010a)：中華民國職業標準分類第 6 次修訂

¹除第 1 大類「民意代表、主管及經理人員」及第 0 大類「軍人」之外，第 2 至 9 大類均對應單 1 個技術層次(行政院主計處，2010a)。

3、從業身分

「工作」則指個人以獲取報酬(含現金或實物報酬)目的而執行的一組作業項目及職務,故職業分類之對象須具有報酬性,包括受僱者、雇主、自營作業者、及幫家人從事營利工作而不支領薪資之無酬家屬工作者,但不包括義務從事社會公益工作之義工(行政院主計處,2010a:2)。

總結上述可知,行業、職業與工作之間的關係為:個體為獲得報酬而從事一組作業項目及職務,根據其所擔任的職務種類,可以了解其職業為何,又依據其所屬的經濟活動部門,可以將其歸類至某一行業,且該行業內,會有許多不同職業的工作人員。

綜觀國內外針對工作分類的相關資料,發現國外文獻的分類方式融合了西方的文化,較個人主義取向,偏向以工作的階級、薪資多寡、是否具備專精技術、個人在工作上有無自主性,以及個人對工作是否具有忠度誠等做為分類指標,這樣的分類方式提供了一個概括性的方向做為認識工作分類的基礎。然若要進一步探究我國女性就業的情形,因為文獻上一再再指出從業身分、勞動軌跡,以及就業型態將影響女性老年時期的經濟安全及退休的經驗,又我國許多女性屬受僱者、無酬家屬工作者居多(行政院主計處,2010b),由此可知探討從業身分對女性而言是重要的,故就國情而言採取我國分類的標準,從了解個體所投入的行業與職業,以至其參與勞動市場的經驗、從業的身分,始可更細緻的探究我國女性就業的圖像,提供一個較為周延的討論。以下論述之。

三、台灣女性就業的圖像

(一)女性所從事的行業與職業

根據行政院主計處人力資源調查性別統計分析(2011b:3),按行業別觀之(表2-1-4),女性自1990年代起,即以從事服務業部門占絕大多數,並隨著女性就業人口的提升逐年增加,就業人數方面由1990年162萬4千人增加至2010年324萬5千人,增幅達1倍;女性就業者中從事服務業所占比率由1990年52.25%大幅上升至2010年70.33%,計增18.08個百分點。而女性從事農林漁牧業者及

工業者，其就業人數以及從業比例則是逐年降低。由此可以見得近二十年來我國女性所從事的行業以服務業居多，並且有明顯增加的趨勢。

表 2-1-4：我國女性歷年來在行業別上的人數與比例

單位：千人

年別	總計		農、林、漁、牧		工業		服務業	
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
1990	3108	100.00	316	10.18	1168	37.56	1624	52.25
1995	3487	100.00	270	7.75	1124	32.22	2093	60.03
2000	3821	100.00	206	5.40	1121	29.33	2494	65.27
2005	4190	100.00	169	4.03	1149	27.42	2872	68.55
2009	4502	100.00	163	3.62	1173	26.06	3166	70.33
2010	4613	100.00	166	3.59	1203	26.07	3245	70.33

資料來源：整理自行政院主計處人力資源調查性別統計分析(1990年至2010)

再者，按職業別觀之(表 2-1-5)，目前我國女性就業者當中以從事服務工作人員為最多，2010 年達 110 萬 2 千人(占 23.90%)，其次為技術人員與事務工作人員，分別為 102 萬 6 千人(占 22.25%)與 94 萬 8 千人(占 20.55%)，三者各約占 2 成左右。

另外，回顧近二十年，女性從事生產操作人員所占比率由 1990 年 34.77%，高居首位，爾後大幅下降至 2010 年 18.30%，計減 16.47 個百分比；農事工作人員比率亦減 6.71 個百分點；同期間從事技術、事務與服務工作人員之比率則均呈增加趨勢，尤以技術人員增加 9.29 個百分點為最多(行政院主計處，2011b：6)。

表 2-1-5：我國女性歷年來在職業別上的人數與比例

單位：千人

年代	項目	總計	民代 及主 管人 員	專業 人員	技術 人員	事務 工作 人員	服務 工作 人員	農事 工作 人員	生產 操作 人員
1990	實數	3108	59	204	403	437	611	314	1081
	百分比	100.00	1.90	6.55	12.96	14.08	19.66	10.09	34.77
1995	實數	3487	57	255	527	655	775	267	952
	百分比	100.00	1.62	7.30	15.12	18.78	22.23	7.66	27.29
2000	實數	3821	59	305	643	789	925	202	900
	百分比	100.00	1.54	7.98	16.82	20.64	24.20	5.27	23.55
2005	實數	4190	74	382	793	876	1040	162	862
	百分比	100.00	1.78	9.12	18.93	20.91	24.82	3.87	20.57
2009	實數	4502	86	443	1015	889	1081	154	835
	百分比	100.00	1.91	9.85	22.53	19.75	24.00	3.41	18.55
2010	實數	4613	90	446	1026	948	1102	156	844
	百分比	100.00	1.95	9.68	22.25	20.55	23.90	3.38	18.30

資料來源：整理自行政院主計處人力資源調查性別統計分析(1990年至2010)

註：

1. 民代及主管人員包括：民意代表、企業主管及經理人員
2. 技術人員包括：技術員及助理專業人員
3. 服務工作人員包括：服務工作人員及售貨員
4. 農事工作人員包括：農、林、漁、牧工作人員
5. 生產操作人員包括：生產有關工人、機械設備操作工及體力工

(二)女性參與勞動市場的經驗：勞動軌跡與就業型態

1、女性的勞動軌跡—一度就業，就業到底 vs 二度就業，斷斷續續

由於女性在社會中被賦予家庭照顧以及家事負擔的責任，故隨著家庭週期的進程，女性在各個階段需扮演不同的照顧角色，年輕時期照顧幼年的子女，至中老年期照顧年邁的雙親、公婆，更甚至晚期照顧失能的丈夫等等。根據行政院主計處的統計，家中有未滿 6 歲子女、且有工作能力之女性中，因需要照顧家人而未能就業之比率高達 91.3%，較子女均在 6 歲以上 (59.5%) 及尚無子女者 (44.5%) 高出甚多，顯示家人照顧需求為婦女未能進入勞動市場之主因(行政院主計處，2011c)。女性在家擔任照顧工作，以致其可能反覆進出勞動市場，減少勞動參與的時間(呂寶靜，1999)。

由下表(2-1-6)可知，歷年來，已婚女性在其過去的就業經歷中，曾因結婚、生育或其他原因而離開勞動市場再返回的比例(加總三者的百分比)有逐年增加的趨勢，從 1990 年的 14.57% 提升至 2010 的 35.14%，其勞動的軌跡呈如第一章所說的屬「雙峰型」(見本文的第 3 頁)。如此斷斷續續的就業型態使得女性無法累積與男性相當的投保年資，亦使其無法具備與男性相同長而連貫的投保紀錄(李安妮，1996)，更導致她們無論於公領域或是私領域均難累積屬於自己的經濟資源，在經濟上產生依賴。

表：2-1-6：15 至 64 歲目前有工作已婚女性過去就業經歷

單位：%

年別	總計			曾因結婚 離職已恢 復工作	曾因生育 離職已恢 復工作	曾因其他 原因離職 已恢復工 作	婚前至今 都有工作	婚前無工 作婚後至 今都有工 作
	人數 (千人)	占 15 至 64 歲已婚女性 百分比	百分比					
79	2113	46.93	100.00	7.60	4.72	2.25	72.47	12.96
89	2570	49.73	100.00	14.70	13.01	3.57	59.33	10.22
92	2648	50.54	100.00	17.64	11.63	6.63	53.94	11.15
95	2761	52.55	100.00	17.24	12.86	6.44	54.80	9.57
99	2939	54.47	100.00	16.14	11.94	7.06	54.19	11.35

資料來源：臺灣地區婦女結婚、生育與家庭組成方面的資料及其勞動參與調查結果綜合分析(2010)

註：

1、離職的定義：離開工作連續 3 個月以上

2、自 82 年起，曾經因為結婚與生育離職之已婚女性，可分別重複列計，各細項合計數大於總計；82 年以前因均歸入因結婚離職欄，故細項合計數等於總計。

反觀，那些勞動軌跡是類男性的女性勞動者，她們沒有經歷進出勞動市場的經驗，或許可以說她們參與勞動市場的經驗是相對平順與穩定—其勞動軌跡呈單峰型，這一群女性她們有較多的機會可以為晚年的經濟安全做預備。

2、女性的就業型態—全時工/部分工時

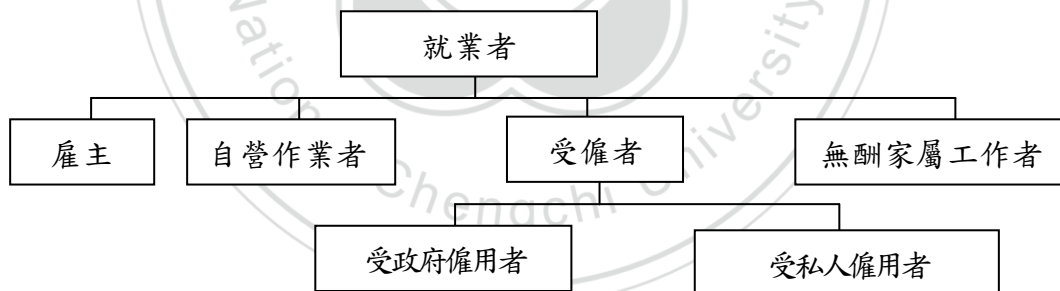
部分工時是屬於非典型僱用型態的一種，所謂「非典型僱用」指的是非長期（大致指一年以內）或非全日的工作型態，主要包括部分時間工作、人力派遣工作及定期契約工作（臨時工作）（詹芷嫻，2008）。女性在經歷婚育階段後，因生產、育嬰、育兒等原因面臨家庭與工作的兩難，因此工時較短且彈性的部分工時工作往往是女性免於完全中斷就業又可兼顧家庭的選擇（何雨威，2010）。根據行政院主計處的統計資料顯示，2009 年我國女性從事部分工時的工作者達 21.6 萬

人(行政院主計處，2010c)。

從事部分工時的女性勞動者除了上述為了要兼顧工作與家庭者外，另一方面，在輕中年時期退出勞動市場繼而邁入中年的女性，欲再重返勞動市場時，市場所提供的工作多屬低技術層次，在薪資上或是福利上都較差，故其二度就業的機會多出現在所謂「次級勞動市場」中(張晉芬、黃玟娟，1997)，面對不友善的就業環境，加上面臨生計的壓力時，女性便淪落於從事地下化經濟活動，或以從事部分工時、打零工的方式維持家計(劉毓秀，1997)。令人較為擔憂的是，這一些工作並不若全時工作般可以得到完善的政策或制度保障之。

(三)女性的從業身分與經濟安全

個體參與勞動市場的方式有許多種，除了絕大部分的勞動者是以受僱者的身分參與勞動市場外，亦有人是自己創業當老闆；又有些人是幫家人從事營利工作但不支領報酬的工作者。根據上述的多種可能性，可以歸納出就業者參與勞動市場可能的從業身分如下圖(2-1-1)(行政院主計處人力資源調查統計編製方法概述與名詞定義)。



圖：2-1-1：從業身分別

資料來源：行政院主計處人力資源調查統計編製方法概述與名詞定義

「雇主」係指自己經營或合夥經營事業而僱用他人幫助工作的就業者。「自營作業者」是指自己經營或合夥經營事業而未僱用他人的就業者。「受僱者」則是指為薪資或其他經濟報酬而受僱者，並分為受私人僱用者及受政府僱用者二類。最後，「無酬家屬工作者」指幫同戶長或其他家屬從事營利工作而不支領薪資之就業者。

就行政院主計處人力資源統計年報資料顯示，我國女性勞動者的從業身分以受私人僱用者為多。由下表(2-1-7)可知，自 1993 年起，女性就業人口中，超過半數的女性其從業身分屬「受私人僱用者」，至 2010 年更高達 7 成。故可以推論，在女性退休人口中，將以受私人僱用者為眾數，她們的退休可能是依循勞基法的規定，年滿 65 歲強制退休；或是因其他原因提早退休。不同於受雇者的身分，在女性勞動者中身為雇主、自營工作者或無酬家屬工作者屬於相對少數，其退休並無須遵循法規規定，故無強制退休的概念，他們退休考量的原因或許不同於受僱者。

表：2-1-7：歷年女性從業身份統計

單位：千人

年代	女性 就業 人口	雇主		自營工作者		無酬家屬 工作者		受私人僱用者		受政府僱用者	
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
1993	3323	58	1.7%	293	8.8%	543	16.3%	2040	61.4%	389	11.7%
1998	3679	70	1.9%	302	8.2%	537	14.6%	2361	64.2%	409	11.1%
2003	3994	82	2.1%	327	8.2%	524	13.1%	2616	65.5%	446	11.2%
2008	4501	90	2.0%	353	7.8%	467	10.4%	3125	69.4%	466	10.4%
2010	4613	91	2.0%	335	7.3%	440	9.5%	3232	70.1%	515	11.2%

資料整理自：行政院主計處人力資源統計年報資料

女性參與勞動市場的身分，對其退休後的經濟安全有深遠的影響。從女性從業身分的統計中可以了解，做為雇主或是自營工作者的女性屬女性勞動人口中的小眾，不難想像她們在老年時期經濟安全的準備上，相較於絕大多數的女性而言，是較具備優勢的。另一方面，有正式雇用關係的女性受雇者，包含受私人僱用者以及受政府僱用者，於退休後，將因著她們曾經受雇的身分，得領取退休金，然退休金的多寡與她們所從事的工作有絕對的關係。由於就業市場普遍存在著性別

的歧視、職業的隔離²，故雖然勞動市場提供了女性許多就業的機會，但是仍多屬低階白領階級之工作，大多數女性依舊無法進入勞動條件較好的工作中(劉梅君，1999)，因此除少數的女性(例如公務人員；教職人員)之外，絕大部分的女性在所得方面或是在投保薪資累積方面皆無法保障其在老年時期的經濟安全。

此外，女性做為無酬家屬工作者長期居女性從業身分第二位，她們付出勞力努力工作，甚至協助家庭創業成功，卻長期無支領薪資，難以進入有酬的正式工作範疇中，這一群女性是勞動市場裡應投保而未加保的隱形人；加上她們工作無給職的特性，如此已顯現她們在個人金錢儲蓄上的不利地位，她們晚年的經濟安全，若無夫家或子女的支持，將承擔較大的經濟風險。

由此可以見得，除了從事雇主與自營工作者的女性外，具有正式雇用關係的女性都面臨了經濟風險的窘境，更遑論那些無正式雇用關係的女性—如從事兼職工作、幫傭工作、代工等工作；或是經常進出勞動市場，無法累積勞保年資、投保薪資的女性。對她們而言，其有勞動的事實，卻無法受到實質的保障，更加無法建立起自己自主獨立的經濟安全網絡(劉梅君，1999)。如此，迫使她們處於勞動市場中邊緣且不利的經濟位置。

透過上述文獻檢視我國女性就業的圖像，就女性的行業別觀之，二十年來，女性均以從事工業以及服務業為主，其中又以服務業居首，並且有逐年增加的趨勢。再者，就從業身分觀之，自1993年起迄今，女性的從業身分以受僱者為最多，她們的退休開始於終止投保以及停止受雇關係。由此亦可以見得，女性從事農、林、漁、牧業；抑或是做為無酬家屬工作者、雇主以及自營工作者是屬小眾人口，她們的勞動經驗不同於受僱者受雇於雇主，並無實際在勞動市場中累積工

² 性別的職業隔離：是指產職業的就業者中性別分布失衡的現象。某些產職業的從業者中以特定性別居絕大多數，這是「水平隔離」。而各職業的不同職階也出現性別分布失衡的現象，此乃「垂直隔離」。其對女性的不利影響，除可見知於平時雇用外，在產業重組時更形惡化。這是因為性別隔離將女性隔離到邊緣性工作中，待產業重組時，女性往往處在比男性更不安定的狀況下，如保有工作的可能性及再成功就業的可能性都較男性低(劉梅君，1999：282-283)。

作年資；又她們或許終其一生從事其工作，退休後，繼續以一些形式參與勞動市場——一位農夫婦女到了老年期，依據其體力減少農作，但繼續從事之；或是一位大企業的女雇主，在卸下職務後，以顧問的身分出現在公司辦公。這群工作者宜採取主觀的面向定義其退休與否，意即她們伴隨著工作量、工時的減少，以及心理上對工作忠誠度的降低，視自己為一退休的個體。

貳、退休

一、退休的定義

「退休」的概念是社會所建構出來的，它發生的形式包含了兩種可能性，一為強制退休，二為自願退休。強制退休意即勞動者到了法定之年齡，被要求退休。根據我國勞基法第五十四條之規定，我國勞工強制退休年齡為六十五歲。而自願退休則是意指個體尚未到達強制退休年齡先行申請退休，也就是我們一般所謂了提早退休。然而，在不同的世代空間裡，社會建構出的退休意義並不盡然相同。傳統的退休概念，代表的是個人從勞動市場上完全抽離，或是終止活躍的工作生涯(Feldman, 1994)。隨著時間的移轉退休有了不同的定義(Atchley, 1976)。Atchley(1976)在早期即表示，退休包含了好幾種意涵：(1)退休是一事件，是一種儀式，讓個人從受僱的特定工作中分離。(2)退休是個人職業週期裡為離開職業生涯做預備的一個階段。(3)退休是從受僱或是一種社會角色抽離的一個過程。由上可以見得退休是一模稜兩可的概念。在研究進行之前，吾人必須探討出一個適用於本研究的退休定義。

首先，吾人可以從兩個面向來釐清「退休」這模糊的概念，(1)個人主觀認定(self-definition)，例如直接詢問：你退休了嗎？(2)透過客觀的指標。在此Ekerdt & DeViney 為吾人建構了清楚的準則來判斷一個工作者退休與否(引自Morgan & Suzanne, 2007)：(1)獲得到退休金；(2)完全中斷受雇關係；(3)個人從主要的工作中撤離，以及(4)明顯的減少工作的時數。

吾人發現，退休的概念除了過去我們所知悉的，個人完全結束工作，並獲得退休金之外，亦涵蓋了個人退出主要工作後，以減少工時的方式繼續參與勞動市

場。這似乎象徵著隨著退休本質的改變，傳統的定義已經漸漸的不適用。

另外，Feldman(1994：287-288)對退休定義的討論著墨許多，認為退休是個體在中年之後從一個組織的位置或是一段長時間投入的工作路徑中離開，並從此之後有意圖的在心理上減少對工作的忠誠度(commitment)。換言之，退休不單單僅是指個體客觀上從勞動參與中撤離，在主觀上，個體心理對於工作的責任與忠誠度亦是降低的。以下分述之(表 2-1-8)。

表：2-1-8：退休的面向與意涵

主/客觀層面	內容意涵
客觀面	<p>退休強調的是發生在個體中年之後，故發生在個體 20 歲或 30 歲時工作或是生涯路境的改變，視為必要的工作轉換，不符退休的定義。</p> <p>又退休指涉個體從長時間投入的工作職場中離開(一般而言，10 年稱做長時間)，所以如果是發生在職涯中的一般人事更動，亦不符退休的定義，例如：一個年長的人，獲得一份工作，一年後即離職，此不視為退休。</p>
主觀面	<p>退休的含意，亦包含個體心理層面是否從工作中抽離。Feldman 定義退休的時候，認為個體從一個長時間投入的工作位置離開，在主觀上將伴隨著工作量、工時的減少，以及心理上對工作忠誠度的降低。</p> <p>雖然許多人退休後，繼續以一些形式參與勞動市場，但退休的概念隱含了個體工作參與的程度相較於過去是較少的。舉例而言，個體擔任經理轉調至其他單位繼續從事經理的工作，如此便不視為退休，但是如果個體從經理的位置，轉調為顧問的角色，那麼就可視之為退休。</p>

資料來源：Feldman(1994：287-288)

由上述觀點可知，當代的退休定義不再如同傳統一般—今日退休，明日就退出工作職場，與工作完全切割—這似乎也在幫助我們釐清「退休」做為生命週期中的一個轉折，不再像從教育階段進入工作階段般的清晰，而是已無法清楚的進行階段性的切割，其階段間的界線是模糊的(Morgan & Suzanne, 2007)。

綜觀上述文獻之檢閱，可以發現探討退休定義時，有兩個面向，分別為客觀面向與主觀面向。又結合前述對於工作的討論，釐清本文未來在抽樣上，將排除從事行業為農、林、漁、牧業者；以及從業身分為無酬家屬工作者、雇主以及自營工作者。並以實際受雇於雇主、領取薪水、以累積工作年資領取退休金的工作者為研究對象。故本文將採取客觀層面的退休定義做為研究對象抽樣之依據，意即考量個體退休的年齡；從一長時間投入的工作崗位(10年)上離開；獲得退休金與否。換句話說，主觀層面的退休定義將不納入本研究的討論範疇。至於個體主觀的退休經驗為何，待透過質性的研究方法深入探究之。

再者，為盡可能的探究女性退休的經驗，研究對象的選樣必須要滿足樣本的豐富性。故作出以下思考：

- 1、以實際參加投保的受僱女性作為選樣依據。
- 2、女性退休的形式可分為自願退休以及強制退休，為求樣本異質性的最大化，本研究將同時納入自願退休者以及強制退休者做為選樣的範疇。
- 3、欲探究女性的勞動經驗，需討論其勞動軌跡(有無進出勞動市場的經驗)，又由於女性「進出勞動市場與否」將影響其對於工作意義的詮釋，故未來選樣時將會將「女性進出勞動市場的經驗」納入考量。
- 4、從上可知，不同職業對工作意義的詮釋不同，其退休決定與退休調適的經驗可能就不一樣，所以在選樣時，將盡可能涵括不同職業的女性。

參、小結

工作的意義對每一位工作者而言都不盡相同，文獻顯示個人的工作史是建置退休重要的基礎。故當我們欲了解女性的工作史時，可以先就她們過去所從事的行業、所屬的職業，以及工作的內容、工作的年數等開始討論之。

再者，誠如第一章所言，「工作」對男性而言，是界定其社會地位或是自我認同的一重要指標，故「身分的認同與地位的獲得」是相當重要的工作功能，並在其中年時期扮演不可或缺的角色。然而，對於女性工作者而言呢？根據前述文獻的討論，了解女性面對不友善的就業環境，多從事低薪資、低技術層次的工作，故工作的意義對女性而言勢必不同於男性。又由於女性背負著社會潛在對於其家庭角色的期待，以及婚後從夫從子的特質，故在參與勞動市場的同時，須扮演較男性更多的角色，例如女性身為職業婦女，亦需兼顧母職的責任、擔任照顧者角色等。顯然，當女性在發展職業時，家庭同時在運作著，所以當女性在參與勞動市場的同時亦承擔著家庭的責任時，面對這樣的經驗，吾人提出下列問題：

- 1、退休的老年婦女如何看待過去工作的意義？
- 2、不同受雇身分以及從事不同職業的女性，她們對工作意義的詮釋會有何不同看法？又老年婦女退休前進出勞動市場的經驗，如何影響著其對工作意義的詮釋？
- 3、女性所詮釋的工作意義與退休決定以及退休調適的關連性為何呢？

第二節、 退休決定

檢視影響退休決定因素之相關文獻後，有兩項發現，第一，這些影響因素適用於一般人的退休決定，並非針對女性的經驗進行討論所得的結果。其中有文獻曾指出，早期以男性的脈絡為主軸討論退休決定，忽略了家庭照顧責任以及配偶的健康議題對退休決定的影響(Weaver, 1994)，直至近代始納入討論。其二，討論的因素多屬個人層面，忽略了一位已婚的受僱女性除了工作場域外，須兼具多重的角色，其中配偶對女性而言是重要他人，家庭對女性而言是重要的場域，所以在探究女性退休決定的經驗時，除了考量個人層次的影響因素如何影響其退休決定外，亦應納入配偶關係更甚是提升至家庭層次進行討論。

本文欲了解婚姻關係中的女性在做退休決定時，會考慮哪些因素？又其可以獨立自主的全權決定，或是在決定過程中會受到配偶的影響呢？爰此，本節包含兩個部分，首先就影響退休決定的因素進行討論，以了解女性在進行退休決定時可能考量的因素有哪些。其次更聚焦在探討女性的退休決定與家庭決策之間的關連性，並採夫妻關係中的權力關係之面向討論之。

壹、 影響退休決定的因素

學界對於退休決定的相關研究已經著墨許多，有的致力於探討影響退休決定的各個因素，近年來更不乏對於兩性退休決定差異的討論。Davey(2008)整理近年來刊載於國際期刊上有關於退休決定的研究，歸納出影響退休決定的因素包括：(1)健康狀況(health status)；(2)經濟條件(financial circumstances)；(3)對工作的依附以及工作情形(attachment to and conditions at work)；(4)工作與生活的平衡(work-life balance)；(5)照顧以及無酬的工作責任(caring and unpaid work responsibilities)；(6)政策脈絡(policy context)；以及(7)勞動市場的需求(labour market demand)。

另一方面，Hooymann & Asuman-Kiyak(2002/2003：581)針對個人和環境對於退休的影響因素統整出下列五項，包括：(1)有足夠的退休金或是經濟上的獎勵；

(2)健康狀況、身體機能的限制和健康保險；(3)工作的性質、職業道德和職場文化；(4)性別和種族；以及(5)家庭和性別角色(配偶是否有工作、婚姻滿意度)。

由上可知影響退休決策的因素相當多，吾人依據 Davey 以及 Hooyman & Asuman-Kiyak 所整理出的因素歸納為五項(表 2-2-1)，分別為最重要的二項因素經濟因素、健康因素(EEO Trust Work & Age Survey, 2006; Henretta & O'Rand, 1983)；以及工作因素、性別因素、結構因素。

表 2-2-1：影響退休決定的因素。

作者 影響因素	Davey(2008)	Hooyman & Asuman-Kiyak(2002/2003)
一、經濟因素	<ul style="list-style-type: none"> ● 經濟條件 	<ul style="list-style-type: none"> ● 有足夠的退休金或是經濟上的獎勵；健康保險
二、健康因素	<ul style="list-style-type: none"> ● 健康狀況 	<ul style="list-style-type: none"> ● 健康狀況、身體機能的限制
三、工作因素	<ul style="list-style-type: none"> ● 對工作的依附以及工作情形 ● 工作與生活的平衡 	<ul style="list-style-type: none"> ● 工作的性質、職業道德和職場文化
四、性別因素	<ul style="list-style-type: none"> ● 照顧以及無酬的工作責任 	<ul style="list-style-type: none"> ● 性別和種族 ● 家庭和性別角色(配偶是否有工作、婚姻滿意度)
五、結構因素	<ul style="list-style-type: none"> ● 政策脈絡 ● 勞動市場的需求 	--

資料來源：整理自 Davey(2008)以及 Hooyman & Asuman-Kiyak(2002/2003)

一、經濟因素

收入的需求，驅動著個體持續參與勞動市場。故當個體開始思考退休與否時，其勢必將面臨到在退休之後可否負擔得起沒有收入的生活。因此經濟因素是影響退休決定的重要因素。當個體已具備領取退休金的資格，或是已預知在退休後有其他的經濟來源可以取代工作收入時，個體可以較無負擔地做出退休的決定。

有研究指出，當個體在財務上經驗到較少的風險時，其就越有機會較他人提早退休(Lee, 2005)。然而亦有其他研究發現經濟因素對退休決定的影響是重要的，但並非是唯一的關鍵因素。舉例而言，McGregor 與 Gray 的研究樣本中，有 30% 的受試者表示他們如果獲得了樂透(lotto)，依舊會持續的工作(引自 Davey, 2008)。

由此可以見得，我們無法說經濟因素是唯一影響退休決定的重要因素，但可以確定的是當個體在經濟上具備相對的優勢時，其就擁有較大的選擇來決定是否要繼續工作或是何時要退休(Davey, 2008)。

二、健康因素

健康狀況是影響退休決定相當重要的因素。根據美國 EEC Trust Work & Age Survey(2006:8)調查中，受訪的退休者表示「健康因素」是他們首要的考量。亦即生理的狀況決定個體能否持續的參與勞動市場。然而健康狀況影響退休決定呈現二種型態，一種是健康狀況良好，並且擁有相當的經濟支援，欲求休閒活動，將提早作出退休的決定；另一種是健康狀況不佳，工作成為負擔者，亦會提早退休。但倘若健康狀況不佳，又無穩定的經濟，會延緩退休的時間，如低收入戶者(Hooyman & Asuman-Kiyak, 2002/2003:582)。

由上可以得知，健康因素作為影響決定退休的因素，仍需合併考量經濟因素對退休後生活的影響。經濟層面可以獲得適足的支持者，較可依據其生理健康狀況做出退休的決定。

三、工作因素

工作場域幾乎是每一位勞動者每日貢獻最多時間的地方，故在工作場域內所經驗到的人事物影響著個體在勞動市場裡的決定。換句話說，個體與工作的依附關係以及職場的工作情況影響著退休的決定。許多勞動者退休的原因是為了逃離無聊、重複的工作。當勞動者身處於討厭、壓力大的工作環境中，若其經濟的狀況許可，又對於退休後的生涯和休閒生活抱持憧憬，個體通常會選擇提早退休(Hooyman & Asuman-Kiyak, 2002/2003)。

反之，當工作場域呈現正向的氛圍時，意即個體可以在職場上獲得上司與同僚的讚許；工作內涵涉及專業的素養，在工作上又可展現自我，個體對工作產生歸屬感，則較有可能留任在有給職的工作崗位上，延緩退休的到來(Davey, 2008)。

四、性別因素

除了上述因素外，性別相關因素也會影響退休決定(Lee, 2005)。舉例而言，女性相較於男性花較少的時間思考退休議題(Jacobs-Lawson、Hershey & Neukam, 2004)；職場與家庭生活之間的緊張，像是家中有需要被照顧的成員時，受到女性持家文化的影響，將女性定位在照顧者的角色，故女性較男性而言更有可能為因應照顧的責任而退出勞動市場(呂寶靜、陳景寧, 1997；陳郁芬, 1998)。

五、結構因素

EEO Trust Work & Age Survey(2006)報告書中陳述美國職場上年齡歧視的狀況，包括感到被排斥、低估、錯過升遷發展的機會、在工資上遭剝削，以及雇主的歧視等。如此狀況不僅僅存在於美國，在台灣亦是如此。雖然，我國就業服務法第5條明定：為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以年齡為由，予以歧視。然而，面對失業率高居不下的時代，勞動政策的設計其中隱含鼓勵中高齡勞動者提早退休的誘因，以讓年輕的勞動力有機會得以進入勞動市場。如此反映了政策將潛移默化的影響勞動者退休的行為。綜而言之，外部結構的因素舉凡從職場內部升遷機會的減少，到雇主的態度，更甚至是政策的設

計，均影響著個人的退休決定。

上述影響退休決定的五大因素，焦點多關注在個人的層面，例如健康、收入，或是工作因素等，可作為了解女性在進行退休決定時可能考量的因素。本文研究對象以女性為主體，參考前述的文獻提出下列問題。

1. 什麼樣的因素促使女性萌生退休的念頭？女性退休決定的考量因素又有哪些？
2. 女性在決定退休時，其所處的工作場域對受僱的中高齡女性之態度，對女性退休決定的影響為何？
3. 針對婚姻關係中的受僱女性，其在考量退休時，除了自己的健康外，其他家人的健康議題或是照顧議題是如何影響其退休的決定？

貳、 女性的退休決定與家庭決策

綜觀上述的因素，發現過去探討女性退休決定的脈絡忽略了對一位受僱又身在夫妻關係中的已婚婦女而言，「家庭」在其生命中是一重要的單位，探討其退休的經驗時，不可與家庭脫鉤討論之，所以說她們的退休決定可能不是個人的決定，而是家庭決策的結果。然而，這樣的討論面向是過去國內的研究中沒有關注到的。又家庭決策運作的過程經常受到原有夫妻權力關係的影響，且有研究指出夫妻關係與退休是雙向影響的關係，意即退休將影響夫妻關係，夫妻關係亦明顯作用在退休決定(Kim & Moen, 2002)。據此，本研究在探討女性的退休決定時，除了將上述個人層次的因素納入外，本節將會把女性退休決定的議題提升至家庭決策的層次進行探討，以夫妻權力關係的觀點詮釋之，以了解女性的退休決定與原先夫妻權力關係有何關聯？

一、家庭決策與夫妻權力

家庭是社會上很重要的基本團體，既然是團體，就會有權力的問題。團體內成員的個人人格特性、才能、擁有的資源，以及成員彼此之間的互動型態如何，都會產生權力的問題(徐光國, 2003)。而夫妻在婚姻關係中的互動相當微妙，其

中夫妻權力關係 (marital power) 更是學界重視的議題。目前國內外大多數有關於夫妻權力的文獻多關注在探討個人的「資源」對家庭決策結果的影響，其中 Herbst 將家庭決策型態分為四類：(1) 丈夫支配型：由丈夫做決策，而由妻子或夫妻共同執行；(2) 妻子支配型：由做妻子決策，而由丈夫或夫妻共同執行；(3) 共同決策型態：夫妻共同決策，而由任何一方或夫妻共同執行；(4) 自立決策型態：夫妻分別在不同的事務上獨立決策及執行，彼此間並不互相商討 (呂玉瑕，1983)。本研究欲探究女性退休的經驗，而退休對夫妻或是對家庭而言是重大的事件，與家庭決策有關，故本文將探討女性的退休決定與夫妻權力關係之間的關聯。

二、權力的意涵

權力(power)是指一種動員人力、物力的能力，亦是使用個人的角色和特質影響他人、驅使他人按照個人意志做事的力量(徐光國，2003)；Goodman(1992/1995)則認為「權力」是在他人的抗力下，個體仍然可以達成目標的一種能力。由此可知，「權力」是個人作用於他人，達成目標的一種能力。然當傅柯(M. Foucault)開始談權力時，為我們開闢了另一視野，他不僅視權力是一種能力，亦開始關注「權力如何被運作？」、「權力運作的效果是什麼？」(徐光國，2003)，即言，傅柯將權力的內涵更擴展至權力運作的過程以及結果的討論。如此正可以呼應 Cromwell & Olson 對權力的看法，他們認為權力應該概化為三個獨立但又互相關聯的概念，亦即「權力的基礎」、「權力的結果」以及「權力的過程」。由此可知，權力的範疇從泛指個人的「能力」到一種存在於關係之間的「互動過程」，甚至到權力作用後的「結果」。詳細內容分述如下(引自黃于瑄，2007；藍采風，1985)。

- (一) **權力的基礎**：一般泛指的是關於經濟的與個人的資源與特質，例如個人可提供的資訊、給予賞罰的能力、教育程度、收入情況以及職業等。
- (二) **權力的過程**：側重於家中成員互動的情形，互動情形通常包括當家庭成員在討論某事情時，誰有決策權；解決問題的能力；或當家庭間發

生衝突或危機時，個人是否有調適的能力。亦重視成員如何在關係中運用說服、協商、解決以及要求等技巧，以在權力關係中獲得掌控權。

(三) **權力的結果**：則經常以最後的決策結果以及是誰做的決策來做為參考指標。

透過上述的討論，在探討夫妻之間的權力關係是如何運作在女性的退休決定時，可以藉由蒐集配偶雙方的個人資源與特質，以了解夫妻之間權力的基礎；並經由探討夫妻之間討論退休議題時的互動過程，明白夫妻中誰具有決策權，夫妻雙方又是如何協商之，以了解夫妻權力運作的過程；最後以女性退休決定的結果來了解其退休決定是否為自主的個人決定。

三、夫妻權力關係相關理論

探討夫妻權力關係，在文獻上最常見以資源論著眼，並常見於相對資源論、社會交換論，以及規範資源論。其中「相對資源論」以夫妻間資源相對的差距來解釋權力分化的高低。「社會交換論」不僅關注夫妻彼此對家庭貢獻的資源外，亦著重於夫妻能否獲得婚姻關係之外的資源，以說明對夫妻權力的影響。而「規範資源論」則主要強調夫妻權力如何受到文化脈絡之影響(伊慶春、蔡瑤玲,1989; Heer, 1963)。即言，夫妻權力關係平衡與否，除了夫妻間資源差異所產生的效果外，尚需考慮不同文化對夫妻權力如何分配的期望與規範(伊慶春、蔡瑤玲, 1989: 117)。據此，下列將先就資源的概念做討論，再依序論述三種理論，最後提出對本節的提問。

(一)資源的概念

一般而言，討論夫妻權力最客觀的資源通常是指「經濟資源」。然而，事實上有許多學者針對資源進行探討並且分類。在早期，Mary Rogers 即指出資源包括三種面向，分別為：個人的特質、社會情境、及擁有權。「個人的特質」包括年齡、性別、種族背景或教育程度、健康狀況、以及精力充沛的程度；「社會情境」(circumstances)或場合是指地點、朋友或友情、彈性、或取得資訊的能力；「擁有權」則指個人是否擁有金錢財物、土地、不動產等。當個人擁有這些資源

越多時，其擁有權力的可能性或潛能亦越高(引自藍采風，1985：109)。而 McDonald(1980：843)檢視與權力資源(power resource)有關的文獻，將資源做更細緻的劃分，表示除了經濟資源外，權力資源含有規範性與非規範性的元素，故資源廣泛地來看包括：(1)規範性資源：例如文化與次文化如何定義誰擁有權威；(2)情感性資源：例如對關係的參與與承諾；(3)個人資源：例如人格特質、外表以及角色的能力；(4)認知資源：例如了解權力如何作用在個人與他人身上。

另一方面，Safilios-Rothschild(1976)在討論夫妻間資源的交換時，認為家庭內潛在的交換資源包括：(1)社會經濟資源：包括錢、社會流動、聲望；(2)情感資源：包括情感、愛與被愛、需要與被需要；(3)表達性的資源：包括瞭解、情緒支持以及特別的關注；(4)伴侶資源(companionship)：包括社會性的(social)、休閒性的(leisure)以及知性的(intellectual)；(5)性；(6)服務資源：包括家務服務、育兒、個人服務以及聯繫服務(linkage service)；以及(7)關係中的權力。

由上可知，「資源」除了廣為人知的經濟資源之外，其內涵相當廣泛，從客觀的經濟資源到規範性的文化資源，乃至於情感性的資源等，均可作為以下討論相關理論時的依據。

(二)相對資源論(relative resource approach)

Blood & Wolfe 於 1960 年代提出「相對資源論」，認為夫妻權力是資源交換的結果(呂玉瑕、伊慶春，2005)，擁有相對較多資源者，便較有權力在決策上獲得有利的結果(董秀珠、楊連謙，2004)。此論點主張「資源」是家庭權力的來源(Heer，1963)。夫妻之間相對資源差距的大小，可用以解釋夫妻權力分配的結果(伊慶春、蔡瑤玲，1989)。擁有相對較多資源的一方可貢獻資源給對方，以滿足對方的需求，如此便擁有較大權力；相對地，持有較少資源的另一方，在婚姻關係中處於依賴的地位，並擁有較少的夫妻權力(呂玉瑕、伊慶春，2005)。由此可知，婚姻關係中權力平衡與否，與配偶間擁有的相對資源有關(Heer，1963)。

在相對資源論中，資源經常指涉的是「經濟資源」(Heer，1963)。一個人所

從事的職業是個人最重要的資源，因為它左右著對家庭貢獻最有力的收入多寡 (Goodman, 1992/1995)。在過去的傳統社會裡，「男主外，女主內」的觀念深植於家庭中，男性是家中主要的經濟來源，故擁有較大的決策權力。然而，隨著女性就業機會的增加，女性得參與勞動市場，提升妻子的夫妻權力，故當妻子外出工作時，其夫妻權力得以增加 (Goodman, 1992/1995)。Blood & Wolfe 亦指出。如果妻子有外出工作，其相對的資源較佳；且夫妻權力與配偶彼此的相對教育程度有關，白領階級的丈夫，比藍領階級的丈夫在家庭中有較強的權力。再者，又除了經濟資源外，夫妻亦貢獻他們對配偶的吸引力，以及貢獻他們做為配偶、親職、性伴侶以及知己的角色 (Heer, 1963)。

總結上述，以相對資源論解釋夫妻權力關係，此論點著重在探討夫妻之間相對資源的多寡對決策的影響。資源相對豐沛者，代表其可以在夫妻關係中提供另一方資源，以滿足其需求，故擁有較高的權力。又論及夫妻資源，經常指「經濟資源」。再者，在考量夫妻相對的資源時，需合併考量夫妻的教育程度，以及妻子是否就業等因素。

(三) 社會交換論 (exchange theory)

社會交換論與相對資源論所主張的觀點大致相同，均認為夫妻權力的高低乃決定於彼此所擁有的資源。然而，不同的是，社會交換理論延續「市場」的概念，認為人們因滿足需求並避免不滿足而形成並維持關係 (Goodman, 1992/1995)。此論點不僅關注夫妻對彼此資源貢獻的多寡，亦強調婚姻關係外資源的「市場價值」為何 (Heer, 1963)。Mirowsky (1985) 認為夫妻權力的平衡是配偶之間報酬 (rewards) 和成本 (costs) 交換之結果。夫妻在互動的關係中付出成本，也獲得報酬。「成本」諸如時間、勞力、金錢、不愉快經驗等；「報酬」舉例有愉快、情愛、友情以及親密感等 (Goodman, 1992/1995)。舉例而言，丈夫以 X 交換 Y；妻子以 Y 交換 X，如此，X 是丈夫的成本，妻子的報酬；而 Y 是妻子的成本，丈夫的報酬。而交換的過程，成本是對另一方的影響力 (Mirowsky, 1985: 558-55)。下表 (表 2-2-2) 簡單舉例說明夫妻資源交換的狀況。值得注意的是，即使夫妻雙方都

能夠接受夫妻權力分配的結果，其中的關係依舊隱晦著雙方認同配偶中一方為另一方犧牲(Mirowsky, 1985)。由上述可知，社會交換理論是以成本/報酬的概念計算夫妻之間資源交換的結果來說明夫妻權力關係(伊慶春、蔡瑤玲, 1989)，著重在身為丈夫或是妻子其個人單方面資源越多，代表個人的成本足夠交換其所需的報酬，其愈可能得到較高的夫妻權力。

表 2-2-2：夫妻社會交換狀況

	成本	報酬
丈夫	X(月入 10 萬，生活安定)	Y(家務照顧，美好的家庭氣氛)
妻子	Y(家務照顧，美好的家庭氣氛)	X(月入 10 萬，生活安定)

資料來源：整理自 Mirowsky(1985)；研究者自行舉例

註：丈夫在工作上有穩定的月收入 10 萬元，足以供應家庭所有的開銷，其以此作為成本，換取妻子在家擔任家庭主婦，從事家務照顧等工作。妻子扮演好家庭角色，以換取丈夫每月供應家庭收支。

另外，Waller 在社會交換論裡提出「最小興趣原則」，認為丈夫或是妻子對夫妻關係較不感興趣的一方，將傾向剝削另外一方(引自 Heer, 1963)。意即夫妻中一方對關係相對不在乎、低依賴者，能取得權力上的優勢；相反的，資源越少者，將越依賴夫妻關係，則權力越低(Heer, 1963)。所以說，夫妻之間彼此對關係的依賴程度，將決定夫妻權力關係平衡與否。再者，根據 Waller & Hill 的觀點，重點在探討人際關係的種種特性與技巧，以換取夫妻關係中的權力，他們認為許多的人際關係特性可作為夫妻權力的交易元素，例如外表的吸引力、營造美好的家庭氣氛，以及令人滿意的性等，都是可以換取權力的技巧。總之，不論在夫妻關係內或是夫妻關係外均具「市場價值」的資源便是好資源。擁有資源者，則較具夫妻權力(引自 Goodman, 1992/1995)。

總結上述，社會交換論與相對資源論一樣重視夫妻間資源擁有的多寡，然在探討社會交換理論時，主要以市場的概念分析夫妻資源的差異對夫妻權力關係的

影響，其中除了關注夫妻關係內資源的交換外，亦強調夫或妻個別的資源在婚姻關係外的「市場價值」，所以說社會交換理論注重個人資源的絕對程度，以說明對夫妻權力的影響(伊慶春、蔡瑤玲，1989)。又以社會交換論探討夫妻權力關係時，須同時考量夫妻對關係依賴的相對程度以及夫妻所擁有的人際關係特性與技巧。

(四)規範資源論 (theory of resources in cultural context)

Rodman 將資源的概念置於文化脈絡之中討論的先驅，認為在探討夫妻權力關係的平衡時，除了考慮夫妻相對資源的多寡外，亦要考量文化與次文化對夫妻權力分配的影響(McDonald, 1980)。Rodman 於 1967 年針對夫妻權力進行跨國性比較研究，依據不同的社會文化發展階段，將父權規範制約的程度分成四種型態(ideal types)。(1)在極度平權的文化規範下(如北歐國家，丹麥、瑞典)，丈夫的資源和權力沒有必然的關連，即夫妻資源高低不會影響夫妻權力；(2)而經歷父權到平權的已開發西方國家，如美國、西德，丈夫的資源和夫妻權力成正向關係；(3)在修正的父權社會文化下(如開發中國家，希臘)，丈夫的資源和夫妻權力成負向關係；(4)至於文化規範很明確的完全父權社會(如印度)，丈夫的資源不論如何，其權力都是最高的(呂玉瑕、伊慶春，2005；伊慶春、蔡瑤玲，1989)。

而反觀台灣的文化脈絡，早在農業時期「男主外，女主內」的性別分工是普世的價值，丈夫是「養家者」的角色，妻子則負責家務工作以支持丈夫達成維持家計的任務(董秀珠、楊連謙，2004)。而台灣的父權社會規範，強調宗族與家族制度，重視人倫規範，女性需符合社會對其遵守三從四德、從夫從子的期待，使得夫妻間呈現主從關係(夫支配，妻順從)(林雅容，2005)。直至近年，社會的性別規範漸趨向彈性與平等，女性受教育機會以及就業機會大為增加，夫妻間的權力關係亦改變。這可以呼應呂玉瑕、伊慶春(2005)的論點，認為台灣在七零年代時，傳統的性別規依舊存在，然而高教育以及高社經地位者開始傾向平權的性別角色態度，那時與 Rodman 所描述之「修正的父權社會」特徵相似；在邁入九零年代後，傳統性別規範已明顯轉變，社會的性別規範較具彈性，與 Rodman 所界

定的「轉型平權的社會」文化脈絡相似。

總結上述，文化背景在夫妻關係中權力的分布具有重要的影響力，除了影響夫妻關係平權與否，也影響夫妻權力的分配(Goodman, 1992/1995)。Rodman 將夫妻權力關係的討論從個人資源的層次提升至社會文化規範的層次，伴隨著台灣社會脈絡的轉變，從過去男尊女卑的性別角色規範，漸轉變為男女平權的社會。目前台灣處於 Rodman 所界定的「轉型平權的社會」文化脈絡之中。

根據上述的文獻探討，有關於夫妻權力的理論觀點，可以依理論內涵以及夫妻權力高低的判準整理出下表(表 2-2-3)。

表 2-2-3：夫妻權力關係理論

理論內涵	相對資源論	社會交換論	規範資源論
理論內涵	<ul style="list-style-type: none"> ● 主張夫妻間擁有相對較多資源的一方可貢獻資源給對方，以滿足對方的需求，如此便擁有較大權力。 ● 資源經常指涉的是「經濟資源」 ● 影響夫妻權力關係的因素包括： <ol style="list-style-type: none"> (1) 妻子有無外出工作 (2) 夫妻的教育程度 	<ul style="list-style-type: none"> ● 主張夫妻權力的平衡是配偶之間報酬和成本交換之結果。 ● 關注夫妻對彼此資源貢獻的多寡，亦強調婚姻關係外資源的「市場價值」為何。 ● 「最小興趣原則」- 夫妻之間彼此對關係的依賴程度，決定夫妻權力關係平衡與否。 ● 除了強調資源的交換 	<ul style="list-style-type: none"> ● 主張文化背景除了影響夫妻關係平權與否，也影響夫妻權力的分配。 ● 探討夫妻權力關係需同時考慮夫妻相對資源的多寡，以及文化與次文化對夫妻權力分配的影響。 ● 丈夫的資源與夫妻權力的關係依不同的社會文化脈絡，可劃分出

		外，也重視人際關係特性如何換取權力。	4 種社會型態： 1. 極端父權型 2. 修正父權型 3. 轉型平權型 4. 極端平權型
夫妻權力高低的判準	夫妻間擁有相對較多資源者，便較有權力在決策上獲得有利的結果。	1. 個人單方面資源越多，代表個人的成本足夠交換其所需的報酬，其愈可能得到較高的夫妻權力。 2. 對夫妻關係相對不依附的一方，其夫妻權力較高。	越是父權的文化脈絡，丈夫的權力越高漲。

資料來源：研究者自行整理

根據上表針對各理論的整理，得了解如何以資源為主軸探討夫妻權力關係。又規範資源論的觀點，提供了一個時代背景，讓吾人了解出生在 1950、1960 年代的研究對象，她們受到父權的影響較深。最後，本文欲透過下述問題來了解夫妻權力關係對女性退休決定的影響。問題如下。

- 1、女性在進行退休決定時，配偶的意見為何？又女性如何回應配偶的意見？
- 2、根據家庭決策裡夫妻權力關係的理論，就資源的觀點而言，女性在進行退休決定時，其自主性的展現與其配偶相對資源的多寡之相關性為何？
- 3、除了經濟資源等客觀的資源外，女性在情感上對夫妻關係重視會如何影響其退休決定？

第三節、退休調適

本章節探討退休調適，檢視相關文獻發現過去的研究重點關注在個人退休後調適的歷程或是討論影響個人退休調適的因素等。然而，這樣的討論可能無法看見女性的退休調適在家庭的脈絡中是一家庭事件，非個人事件，故在討論女性退休調適時，應該將討論的層次提升至家庭的層次。基於如此的發想，本節欲了解女性退休後家庭將產生什麼樣的變動？又女性與其他家庭成員如何詮釋與回應以達到良好的調適？據此，本節分成二的部分，首先先就調適的意涵進行討論，再探討退休調適的課題。第二部分檢視詮釋退休調適的理論觀點，以角色理論、活動理論作為解釋個人退休調適的觀點，後以家庭壓力理論為主軸，探討女性退休做為一家庭壓力事件，家庭如何調適因應之，並試圖將過去個人層次的理論觀點整併納入家庭壓力理論。

壹、 調適的意涵與退休調適

一、調適的意涵

Cows & Cows 定義調適(adjustment)是指「個體符合預定目的的程度。又所謂個體調適良好，是指個體本身與目的有關的情境與人物建立和諧的關係」(引自朱岑樓，1991)。而根據社會學辭典，調適(adjustment)有兩種類型，一為個人調適(personal adjustment)，意即個人與社會情境處於和諧的狀態，或為了達此狀態之過程；其二為社會調適(social adjustment)，是指有關人格、團體、文化要素和文化整體之間各種協調而相互滿意之關係，或是為達成這些關係的過程(引自朱岑樓，1991)。

另外，根據蔡漢賢(2000)主編的社會工作辭典第四版，認為「調適」(adjustment)是指個體自我與外在環境交互作用後呈平衡且和諧的結果。又調適也是一種歷程，是人為了滿足各種需求，朝向目標而產生行動的一個過程；過程中會遇到阻礙與衝突，但人會採取可行的行動化解之。故調適是一種與環境協調的結果，也是人在困境中採取行動因應的過程。

從上述各種對於調適的定義可得知，調適是個體調整自己與周遭環境之間的互動關係，它可以被視為是一種雙向調整趨向和諧的過程；也可以被視為個人成功克服困難的行為表現。本研究將採用調適的概念來探討女性退休之後所面臨的變動，例如生活的改變、角色的改變、經濟上的改變、社交的改變以及家庭的改變等等，女性退休後若能成功的因應這些變化，則表示調適良好，反之則否。

二、退休調適

退休通常被視為一種過程或是轉換(process or transition)，在過程或轉換當中，個體將經驗許多因退休而帶來的改變(Hooyman & Asuman-Kiyak, 2002/2003)。辜慧瑩(1990)整理國內外有關於退休帶來的改變之研究，歸納出個體退休後將面臨的改變包括：(一)有意義角色的喪失，例如失去工作角色；(二)收入減少；(三)工作相關的社會接觸減少；(四)家人關係的變化，例如配偶死亡；(五)健康的惡化。以上亦可代表一位工作者退出勞動市場後所需調適的課題。由此可知，在退休調適過程中個體需面對許多生理層面、心理層面上以及社會層面上的改變。

貳、退休調適的解釋觀點

許多早期社會老人學的研究，皆是基於「調適」的概念而開展(Hooyman & Asuman-Kiyak, 2002/2003)。而心理學家、社會學家更是試圖運用不同的理論，來解釋人們從工作職場退出，邁入退休階段是如何達成他們生理以及心理的調適。然而，詮釋的觀點似乎都是從個人為主體作出發，關注在個人退休調適的歷程(Atchley, 1976)；或是探討影響個人退休調適的因素，諸如經濟、健康、社會支持等因素(Hooyman & Asuman-Kiyak, 2002/2003; Szinovacz & DeViney, 1999; van Solinge & Henkens, 2008)。而忽略配偶在女性的退休決定以及退休調適兩方面均扮演重要的影響因素。又家庭對女性而言是密切相關的場域，在探討女性退休的議題時，需與家庭合併觀之，故退休對女性而言，或許不單單是個人的事件，而是家庭的事件。故以下首先將就個人層次的觀點—「角色理論」以及「活動理論」來詮釋退休調適，再試圖將「家庭壓力理論」運用在女性退休調適的議

題。

一、以角色理論詮釋退休調適

(一)角色 vs 老年

角色理論關注個人的行為表現，「角色」是一個人與他人的關係中或在社會制度內，被期待的一連串行為模式。老人在老年時期失去了一些中年時期的角色，並得到新的角色(梅陳玉嬋、楊培珊，2005)，面對角色的改變，不僅代表他人對個體所期待的角色有所變化外，也代表個體被期待表現出新角色的行為(Hooyman & Asuman-Kiyak，2002/2003)。

個人面臨老化時，能夠調適良好的關鍵，在於個體要學習如何適應其角色的喪失(role losses)。然而有時，面對角色的喪失，個體通常會降低其對於社會的認同以及尊嚴，故老年人通常會經歷角色的不連續性(role discontinuity)，在邁入下一個年齡階段時會認為自己是無用的，並感到沮喪。所以當個體無法轉移，或無法認同新的角色以替換舊角色時，就會對老化過程產生不滿，無法達到正向的調適(Hooyman & Asuman-Kiyak，2002/2003)。

(二)角色理論詮釋退休調適

角色理論提供了一個普遍的架構用以解釋個人的退休調適。在退休調適裡，角色理論強調「角色存在」以及「角色轉換」的重要性(Wang、Henkens & van Solinge，2011)。個體在面對退休時，伴隨而來的是需處理舊角色—工作角色的改變，並發展對新角色—退休角色的適應。「工作角色」是個人自我認同的核心，失去這重要的角色，個體因為自我形象(self-image)的失去，而感到焦慮、沮喪(Kim & Moen，2002；Wang、Henkens & van Solinge，2011)。又對個體而言，每一個角色的重大變化，都會使得自我概念(self-concept)受到某種程度的影響(朱岑樓譯，1989)，故當個體失去了中年時期重要的工作角色，邁入退休角色後，會因自尊及社會身分仍深植於舊角色當中，所以在調適上感到不適。

根據上述的文獻，可推知女性在退休之後，除了面臨工作角色的喪失外，另一方面也強化了其做為家庭成員的角色(family member role)以及社區成員的角

色(community member role)(Wang、Henkens & van Solinge, 2011), 例如母親的角色、妻子的角色。而女性對於如此角色改變的調適情況, 則要視她是否有能力從過去所界定的角色, 轉換到和老年相關的角色上, 並因應他人對其新角色的期待, 如此便能展現出成功的調適; 反之, 如果她無法成功的將工作角色轉移成退休後扮演的角色, 便會對退休調適的過程感到滿意(梅陳玉嬋、楊培珊, 2005)。由此可知, 當女性做出退休決定後, 邁入退休階段, 她面對工作角色的喪失, 學習因應並成功轉換到新角色中, 可以預期其得呈現成功的退休調適, 反之則否。

二、以活動理論詮釋退休調適

(一)活動 vs 老年

活動理論企圖回答個人如何調適年紀相關的變化, 將老化視為中年時期的延伸, 認為老年人試圖在晚年的生活仍舊維持他們既有的狀況(Hooyman & Asuman-Kiyak, 2002/2003)。該理論認為, 參與活動得讓老人覺得晚年是有益且令人滿意的時光。相反的, 如果老人缺乏活動的參與, 他們將變得沮喪, 並對晚年感到不滿意。據此, 有意義的活動對老人來說, 能使他們與社會環境有更大的連繫, 並有機會得到更大的個人回饋(梅陳玉嬋、楊培珊, 2005:130)。如此正如Spence 的觀點, 老人若保持活躍並與社會環境維持交互關係, 便較能夠成功老化(引自陳玉嬋、楊培珊, 2005)。

(二) 活動理論詮釋退休調適

活動理論假設因為每一個人對工作意義的詮釋都不盡然相同, 故每一個人成功調適退休的狀況也不一樣。個體邁入退休階段, 為試圖維持他們原有的狀況, 必須要找到一個可以取代工作意義的活動, 並藉此做為發展新的自我認同之資源(Atchley, 1976)。即言, 個體退休後透過發展新角色以及參與新活動, 延續其自我原有的狀況, 以持續融入社會中, 即可說個體退休調適佳。舉例而言, 退休者透過參與休閒活動的方式, 規劃生活並加以實踐, 如此有助於其退休調適(van Solinge & Henkens, 2005)。

值得注意的是, 對於個體是因為身體健康有問題或是社會經濟能力等受限制

退出勞動市場，進而阻礙了個體退休後參與社會活動的機會，活動理論並未說明如此狀況導致個體無法維持既有的狀態，是否即代表調適不佳(梅陳玉嬋、楊培珊，2005:130)。此為活動理論的挑戰與限制。

三、以家庭壓力理論詮釋退休調適

以「家庭壓力」理論作為退休調適之詮釋觀點，乃是假設女性退休事件的發生，將會造成家庭的壓力，導致家庭失衡，而透過調適，家庭得再恢復平衡。「家庭壓力」是指家庭受到干擾，導致家庭穩定的狀態受到波折。然而並非所有的壓力都會造成家庭的困擾，端看家庭如何看待及因應壓力事件(Boss, 1988/1994: 50)。以下分別就家庭壓力理論：ABC-X 與家庭壓力的雙重 ABC-X 模式論述之。

(一)家庭壓力理論：ABC-X

Reuben Hill 學者提出家庭的 ABC-X 壓力模式(ABC-X model of family stress)(圖 2-3-1)，作為了解家庭壓力的理論架構。其中構成的要素包括：A 要素，壓力事件或是壓力源；B 要素，家庭具備資源或是力量以因應壓力源事件；C 要素，家庭對事件所賦予的意義；X 要素，導致壓力的程度或是危機的出現(張憶純、古允文，1999；Boss, 1988/1994)。其中「家庭壓力」指得是家庭受到迫害，其穩定狀態受到波折，意即家庭系統處在低潮、有壓迫、擾亂和沒有靜止的情境之中，因此家庭的平衡受到干擾(disturbed equilibrium)(Boss, 1988/1994: 50)；「家庭危機」指得是家庭在平衡狀態起了一個大到無法抵抗的波折，這樣的壓力是嚴重的，改變是劇烈不平衡的(acute disequilibrium)，以致家庭系統被阻塞、失去流動且失去能力，至少在一個期間內，家庭失去功能 (Boss, 1988/1994: 52)。

而家庭是否陷入危機中，可以以下列指標判斷之(Boss, 1988/1994: 54)，包括：(1)家庭成員無法完成一般角色和工作；(2)沒有能力做決定和解決問題；(3)沒有能力以平常的方式照顧其他的每一個人；(4)集中的焦點從原來對家庭的整合而變成對個別成員的生存。家庭成員不再照顧其他人，甚至無法照顧自己。

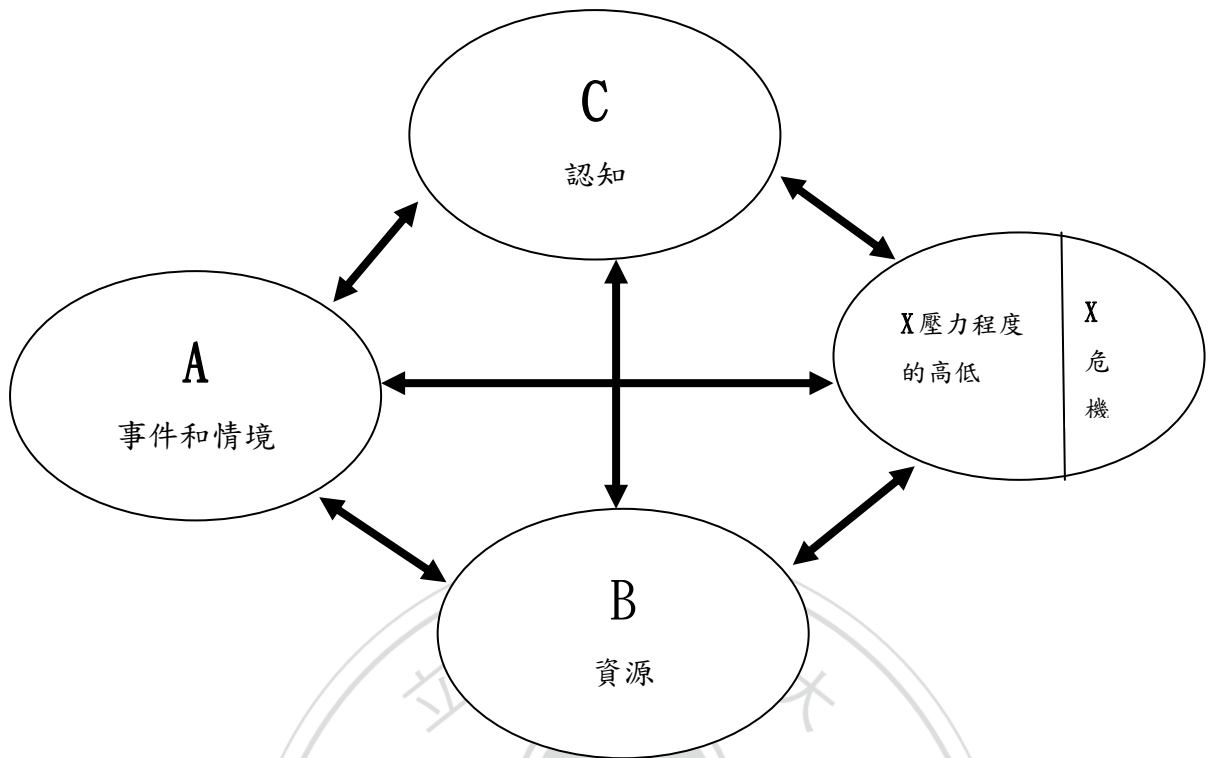
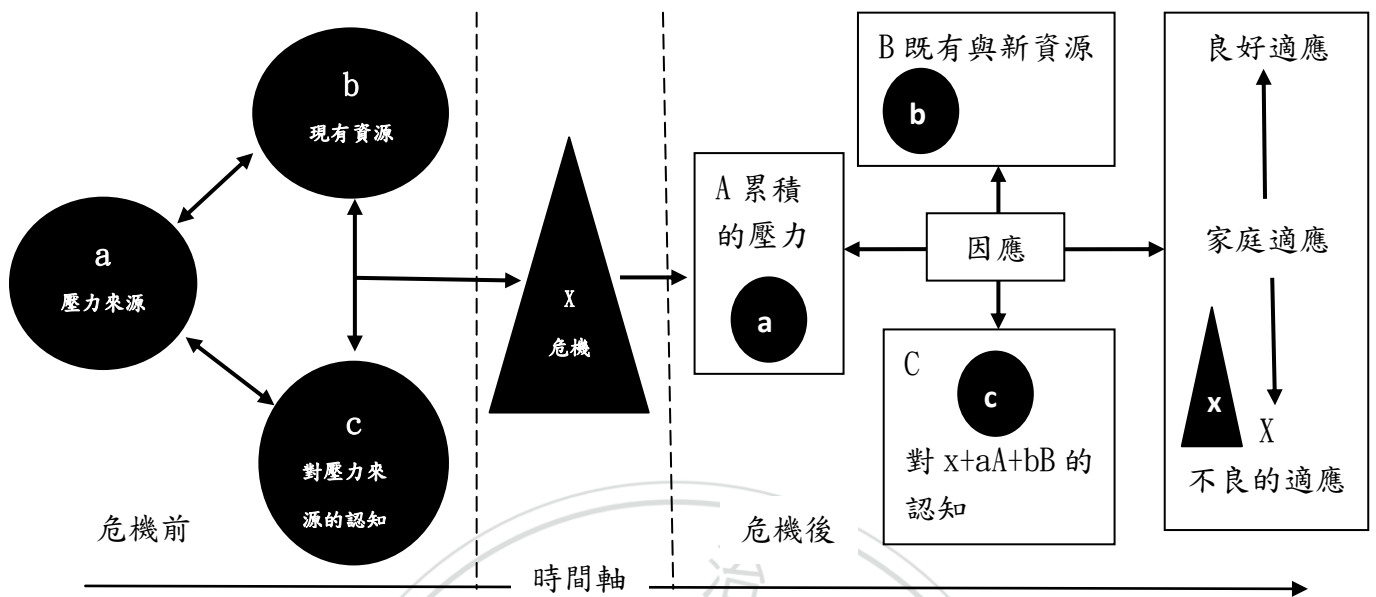


圖 2-3-1：家庭壓力模式：ABC-X

資料來源：引自 Boss(1988/1994：36)

(二) 家庭壓力的雙重 ABC-X 模式

然而，上述家庭壓力模型(ABC-X)有一限制是忽略了「壓力累積」的影響(張憶純、古允文，1999)。故而後，McCubbin & Patterson 於 1982 年根據 Hill 的模型，加入時間序列的概念，將「壓力累積」的元素納入，擴展成為「家庭壓力的雙重 ABC-X 模式」(Double ABC-X model of family stress)(圖 2-3-2)，以說明家庭在危機前與危機後如何調適之。由於本文欲探究的對象為退休女性，她們的退休調適是一動態的過程，若能同時考量時間的元素以及掌握壓力累積的脈絡，更可進一步了解女性在家庭中退休調適的經驗，以及家庭是如何因應女性的退休事件。



圖：2-3-2：家庭壓力的雙重 ABC-X 模式

資料來源：引自 Weber(2010)

雙重 ABC-X 模式包含的因素除了既有的 ABC-X 模式外，另有累積的壓力(aA)、家庭的因應資源(bB)、修正家庭的認知及對整個情境的觀點(cC)，以及家庭調適策略和狀況(xX)(張憶純、古允文，1999：99)。以下分述之。

1. 累積的壓力源(aA)：壓力是有歷史性以及長時間的複雜過程。

Boss(1988/1994：40)將壓力源事件分為可預測的以及不可預測兩類，可預期的壓力源分為(1)來自家庭內成員「內在的」事件、(2)生命週期中「正常」的事件、(3)無法獲得真實性之「模糊的」事件、(4)得自由選擇之「意志的」事件、(5)「長期的」事件，以及(6)「累積的」事件。不可預期的壓力源則包括(1)家庭「外在」的因素、(2)不被期待之「非正常的」狀況、(3)清楚之「非模糊的」事件、(4)「非意志的」事件、(5)「急性的」短期事件、(6)「隔離的」單一事件等。而壓力源事件的累積是許多壓力源事件或情境在一個時間內發生或是快速的接續發生，進而加深家庭被壓迫的程度(Boss，1988/1994：47)。

本文欲探討女性退休事件，對家庭而言屬於可預測的「正常的」以及「意志」的壓力源事件，即言，女性的退休在家庭生活週期中是可以被預期發生的正常事

情。然而，因著家庭成員彼此的互動，退休事件的發生可能導致家庭產生一連串的變動進而引發危機(Boss, 1988/1994)。舉例而言，以角色理論的觀點為例，女性退休後，一方面面臨工作角色的喪失、收入的減少，可能會感到沮喪、焦慮(Kim & Moen, 2002)；另一方面，女性也要重新扮演其做為妻子、母親，更甚是奶奶或是鄰居等家庭及社區的角色(Wang、Henkens & van Solinge, 2011)，家庭其他成員亦要對女性退休後的角色改變作出回應。又就活動理論的觀點而言，女性退休後，過去主要從事的「工作活動」消失，經濟收入減少等，亦有可能使得既有的家庭平衡失調。

從上述種種可能的家庭變化可知，女性退休事件做為家庭的壓力源，將為家庭帶來許多變化與壓力，伴隨著時間變成一種慢性壓力；家庭內部需花時間努力因應(例如因應角色的改變)(Weber, 2010)。若壓力無法在一段時間內解決，家庭將不斷累積壓力，進而引發危機。

2. 家庭的因應資源(bB)：包括既有的以及針對壓力事件所特別開發、加強或擴展的資源。

家庭的因應資源是指在壓力源事件發生的當時，個人和集體的力量(Boss, 1988/1994)。通常家庭具備了兩種相關的資源，一為家庭成員間彼此的感情連繫，二為家庭解決問題所具備的彈性(Goodman, 1992/1995)。其中 b 元素代表的是在危機發生前既有的資源，而 B 則是新發展的資源，用以因應壓力源事件累積後所導致的危機(Weber, 2010)。

在退休調適裡，家庭資源是指有利於個人與家庭調適退休事件所造成改變之因素，當家庭資源越多，相對的家庭調適能力越佳(趙善如, 2006)。一般而言，既有的資源包括：朋友、宗教、社會參與、健康、親密關係(togetherness)、角色的彈性化(role flexibility)、共享的價值與目標以及表達(expressiveness)。新發展的資源則包括：教育機會、提升自尊(self-esteem)與自主(self-sufficiency)、重新分配角色與責任、參與新社區、參與新的社群，以及新家庭成員的加入 (Goodman, 1992/1995；Weber, 2010：87)。

另有學者針對家庭資源區位的差別做更詳細的整理與討論，包括：(1)家庭成員個人性資源：指家庭中每一個成員過去或現在所具備的能力與條件；(2)家庭內部系統資源：家庭在完成家庭任務、滿足家庭成員需求、因應家庭壓力時，所擁有的能力與力量；(3)家庭外部系統資源：指家庭成員或家庭本身透過與社會環境、社會人際關係互動所獲得的資源(張憶純、古允文,1999;趙善如,2006)。此外，McCubbin & McCubbin 則將家庭資源分為：(1)個人要素：指家庭成員個人具有的資源與能力，能使家庭達到和諧與平衡；(2)家庭系統資源：協助家庭與逆境交互作用，促使家庭達到良好的適應；(3)社會支持：社區的資源與社會支持使家庭成員和家庭能有效因應危機(引自楊蔭芝,2006)。由此可知，家庭資源可以概分成三類，一為屬各個家庭成員的「個人資源」，其次為屬家庭內部共有的「家庭資源」，最後為屬家庭外部所擁有「社區資源」。經統整如下表(表 2-3-1)。

表：2-3-1：家庭資源的分類與內涵

資源	資源內涵
個人資源	<p>家庭內各個成員都是獨立個體，其可能具備的個人資源包括：(1)天生的智力；(2)知識與技巧；(3)個人特質，如幽默、毅力、彈性；(4)生理、心理的健康；(5)擁有掌控感與自主性；(6)認同自我價值；(7)對家庭有歸屬感；(8)自尊心；(9)經濟資源；(10)種族與文化。</p> <p>例如：健康、個人扮演各種不同角色的彈性、教育程度，以及自尊心與自主性等。若家庭中個別成員所具備的資源越是豐富，在家庭有壓力的時候較能調適之，並尋求解決問題的方法。</p>
家庭資源	<p>家庭資源意指家庭內部的資源，是家庭中每一位成員所共享的，包括：(1)家庭具有凝聚力：家庭有共享的價值與目標；</p>

	<p>(2)家庭具有調適能力：面對問題得彈性解決；(3)堅毅力：家庭有信心迎接生活挑戰；(4)家庭組織與分工：家庭分工清楚明確；(5)溝通方式：家庭得有效的進行溝通，包括情感溝通與實質的溝通；(6)問題解決的方式：主動積極面對問題；(7)經濟性資源；(8)情感性資源，例如夫妻關係情感連結的程度；(8)成員彼此間互動的親密關係。</p> <p>例如：家庭經濟狀況、家庭的宗教信仰、親密關係、角色的分配與責任分工，以及共同分享的價值等經濟性資源、情感性的資源。由此可以見得當家庭經濟性資源越充裕、情感性資源越豐富時，越能幫助家庭緩衝壓力，邁向平衡。</p>
<p>社區資源</p>	<p>社區資源指得是存在於家庭外部的資源，包括正式與非正式的社會支持網絡。(1)正式資源：政府部門資源、志工部門資源以及營利、非營利機構資源，如社會福利、醫療；(2)非正式資源：親戚、親密的朋友、鄰居、同儕。</p> <p>例如：家庭參與社區的程度、社會參與的程度，與外部朋友的多寡等。當家庭擁有的社會支持網絡越大、互動越頻繁時，家庭將經驗到較好的退休調適歷程。</p>

資料來源：整理自張憶純、古允文(1999)；趙善如(2006)；McCubbin & McCubbin(引自楊蔭芝，2006)。

家庭資源是家庭面對及解決問題很重要的能量(趙善如，2006)，從個人到家庭內部，以致於家庭外的社區皆是資源的所在。因應家庭中女性退休所帶來的壓力與危機，資源越豐富的家庭，越能在短時間內調適之，除了緩衝壓力事件與危機帶給家庭的壓迫外，亦恢復家庭系統的功能與平衡。由此可以見得，家庭資源是使得女性退休後家庭恢復平衡的重要關鍵。

3. 修正家庭的認知及對整個情境的觀點(cC):不僅指對內在與外在環境的觀點，也強調家庭成員之間的動力運作。

c 是家庭如何對壓力源進行定義，而導致危機的發生。而 C 則代表經過了危機；累積的壓力源以及新資源的發展，家庭如何重新定義壓力源事件。當對壓力源的定義越是正向時，家庭成員便越能因應之(Weber, 2010: 87)。

透過探討家庭對壓力事件的認知可以了解家庭壓力的程度。家庭對壓力事件所賦予的意義表示的是家庭如何看待壓力事件的發生。這意義不僅只是壓力事件導致多少家庭波動外，背後也代表家庭與成員如何運用資源因應以及採取什麼樣的行動。然而，對壓力事件的認知，家庭的認知與個人的認知往往是不同的，但為了全面性的要了解家庭的壓力，個人和家庭的認知必須同時參考之(Boss, 1988/1994)。又如同前述，女性退休後將產生家庭系統一連串的變動，導致家庭感到壓迫甚至經歷危機，例如家庭成員角色的改變、家庭生活型態的改變等。面對如此的變化，配偶或是其他家庭成員如何看待之，將決定家庭採取什麼樣的行動進行因應。

4. 家庭適應(adaptation)策略和狀況(xX):家庭適應是一種連續性的過程，可能是長期處於不平衡的狀態下，但也可能達到良好的調適，趨於平衡。

適應(adaptation)是指家庭系統經歷了家庭角色改變；規範改變；互動模式改變以及認知改變之後的結果。如果家庭系統內「成員與家庭」/「家庭與社區」的功能恢復了連續性的平衡，稱為「良好適應」(bonadaptation)，即家庭利用資源，接受且理解壓力與危機，最後恢復家庭的平衡。反之，若家庭無法使用資源或是無法改變認知，如此將造成家庭失衡，稱為「不良的適應」(maladaptation)(Weber, 2010)。由此可知，女性退休後家庭將隨著時間經歷改變，透過調整因應的策略(例如發展家庭新資源)以及對事件的認知(例如肯定事件的發生)，家庭若適應得宜，家庭功能將恢復過去的平衡，反之則否。

總結上述，以雙重 ABC-X 家庭壓力模式詮釋女性的退休調適，可知女性退休對家庭而言是一可以預期的正常壓力源事件。然而伴隨著一連串家庭發生的變化

與壓力，家庭若無法在時間內因應，壓力將持續累積進而產生家庭危機。若家庭面對危機得發展充足的資源因應之，則女性與家庭的退休調適佳，家庭系統亦漸趨平衡。反之則調適不良，家庭將陷入危機的循環中。

根據本節文獻的討論，本文欲透過下列的問題來了解女性退休作為一個家庭事件，家庭如何調適因應之。問題如下。

1. 依據角色理論的觀點，面對工作角色的喪失，女性如何調適之？家人/配偶在過程中扮演什麼樣的角色？他們又是如何看待女性角色的變化與如何回應之？
2. 依據活動理論的觀點，女性退休後如何重新安排生活？
3. 根據家庭壓力理論，女性退休後，家庭生活不同於過去產生了哪些變動？與退休前最大的差異為何？又家人如何看待這一些變化？以及家庭內做了哪些改變來因應這些變動呢？



第三章 研究方法與設計

第一節、研究方法

質性研究的重點在於探討被研究者的個人經驗以及其對意義的詮釋。根據簡春安、鄒平儀(1998:133-134)的觀點，認為質性研究的適用情境有以下五種。

- 一、 **進入一個不熟悉的社會情境**：當研究者欲探討的研究議題是鮮為人知的，或是議題曾被討論，但討論的內涵卻是非常籠統，無法觸及被研究者對象的內心世界。
- 二、 **當研究情境較不具控制或權威**：研究者在取得被研究者的信任後，欲透過研究過程探索被研究者的內心世界，或是透過被研究者的觀點來詮釋事件的意義。
- 三、 **研究的概念或理論仍處於初步建構的階段**：當研究議題仍處於模糊不清的階段，研究者對於此一現象想進一步深入探討。
- 四、 **強調被研究者的觀點對研究結果詮釋的重要性**：當研究者想要透過被研究者的觀點，來探討現象或是行為的意義時。
- 五、 **為了界定新的概念或是形成新的假設**：當研究者想要探討的現象是極具開創性的假設，或是要對新概念進行較明確的定義時。

本研究主要欲探討女性的退休經驗。如同前二章所述，由於過去探討退休的議題多以男性的觀點為主軸進行論述，卻忽略了女性在退休事件上的主體性。近來隨著女權意識的崛起，有關女性退休的討論漸露頭角，然而多著重在單一且小眾的職業—教師或公務人員，較少探討其他職業範疇，如此無法涵納大多數女性的退休經驗。所以本文欲探討從事不同職業的女性退休經驗為何。又從文獻的檢視，發現過去的研究多以個人的退休經驗為主軸進行討論，忽略家庭對女性的重要，據此，本研究試圖將討論的重點提升至家庭的層次，了解女性身處家庭中如何詮釋退休經驗。在如此的前提之下，正可呼應上述五種適用質性研究的情境。且若要回答上述問題，需從女性主體的經驗出發，透過被研究對象對退休經驗的

詮釋，了解其內在感受。總結上述，本研究關注的議題為女性對退休經驗的真實感受與看法，適宜以質性研究進行之。

第二節、研究對象的選取

一、 選擇樣本的方法

由於質性研究注重獲得研究對象「內在經驗」深且細緻的解釋性理解，所以資料的收集著重在豐富的資訊內容，故選擇的研究對象數目都不多，主要以能提供深度和多元資料的樣本為主，因此在研究對象的選取上，少採取機率抽樣。多採取立意抽樣的方法(purposive sampling)為主(陳向明,2009;潘淑滿,2003)。本研究亦採用之。再者，為試圖了解不同職業的女性對於退休經驗的詮釋，本文將以「最大差異抽樣法」盡可能覆蓋各種不同的可能，以豐富的反映女性的退休經驗。

二、 樣本的選取

雖然質性研究在樣本選取上是根據「目的性抽樣」的原則選擇研究的對象，但是研究者很難實際針對每一項研究的具體「目的」對抽樣的「標準」進行確定(陳向明,2009)，故在選取樣本之前，透過前二章文獻的檢視，研究者對研究目的有清楚的認識，得在此建構選取樣本的標準。根據第二章第一節關於工作與退休之討論，本研究選取樣本的條件如下。

- (一)選樣對象：考量本研究試圖將女性退休的經驗提升至家庭層次進行探討，故在選樣上將以「已婚有偶的退休女性」為主。
- (二)退休的界定：退休者過去實際受僱於雇主並參加投保；投入其退休前工作崗位10年以上，領取薪水、累積工作年資並於退休後領取退休金。
- (三)退休形式：符合公保及勞保退休條件者，其中包含提早退休以及屆齡退休者。
- (四)退休年數：根據 Kim & Mone(2001)的研究發現，兩性在退休兩年之後將有較佳的生活品質(包括主觀的安適感以及婚姻品質)。又由於本研究欲了解女

性退休後家庭生活的變動與調適狀況，希冀看見調適的課題以及調適的經過。故本研究以此為依據，亦可量為納入更多女性退休初期之經驗，故設定研究對象以退休 1 年半以上的女性為主。

再者，因考量女性有無進出勞動市場的經驗以及所從事的職業之不同，她們詮釋工作意義的方式可能會不一樣；再者，她們因應退休後工作角色的喪失，亦可能會有不同的因應策略及調適歷程。所以為豐富資料的飽和度，本研究在選擇樣本上會將下列二項因素納入考量，一為「女性進出勞動市場的經驗」：選樣時盡可能兼顧「曾進出勞動市場」與「未曾進出勞動市場」者，二為「職業」：在選取樣本上盡可能選取不同職業的女性。

三、 研究場域

研究者服務於台北市某老人服務中心，擔任社工師的職務。由於在老人中心約略有 60 位志工以及 200 位參與銀髮快樂學堂的學員，她們其中有許多是符合本研究選樣條件的退休者，且研究者本身與她們已經建立相當程度的信任關係。故基於考量研究的便利性，吾人將以老人服務中心做為尋求研究對象的管道。

研究者將向老人服務中心提出研究申請，獲得中心同意支持後，透過志工與學員基本資料的篩選，初步選出可能的研究對象，再一一進行詢問與邀請擔任受訪者，在徵得研究對象受訪同意後，再與之約訪談時間。除此之外，亦透過資深同事或是中心志工、學員的引介，增加尋找研究對象的效率。

四、 選樣結果

本研究進行選樣時，老人服務中心志工有 57 位，研究者以發放問卷的方式欲了解填答者過去工作的經驗、退休的原因、配偶的工作以及家中成員概況等，並調查受訪意願。研究者利用志工集會時間，該日參與集會者有 34 位，研究者發放問卷 34 份，回收有效問卷 16 份，有意願接受訪談者 14 位。後研究者考量此 14 位志工阿姨職業的同質性過高，其中過去擔任老師、學校行政人員者有 7 位，故為求樣本的異質性，以職業差異最大化做為選樣的依據，最後選出研究參與者 6 位，其中有兩位屬公保退休，其一過去擔任教職工作，另一為高考公務人

員。另外四位為勞保退休者，其職業含括主管經理人以及服務銷售人員等。

另外，研究者透過中心同事引介的方式，陸續詢問6位銀髮快樂學堂的學員，然此6位學位均無受訪意願。拒絕訪談的原因為：(1)口語表達能力不佳、(2)不好意思講述自己的事情讓他人知道、(3)陳述自己的人生很辛苦，不願多談。後研究者請友人介紹，找到3位有意願接受訪談且符合選樣條件的研究參與者，一為公保退休者，二為勞保退休者。本研究最後共計選取樣本9位。

五、 研究參與者基本資料



基本資料 \ 受訪者	A	B	C	D	E	F	G	H	I
年齡	61	68	52	58	54	51	69	57	60
教育程度	師專	小學	大學	國中	高中	高中	國中	專科大學	師專
過去工作經驗	小學老師。工作期間兼協助丈夫做生意	曾從事電子工廠女工以及便當店廚師	普考公務人員	樂器製作公司從作業員升遷至帶線主管	曾從事外銷鋁梯工作、健保局基層行政人員	知名內衣公司廣告部襄理	國防單位基層人員	美商公司區經理	高考公務人員-人事行政
投保年數	公保年資 32 年	勞保年資 28 年	公保年資 27 年	勞保年資 20 年	勞保年資 30 年	勞保年資 28 年	勞保年資 45 年	勞保年資 28 年	公保年資 31 年
工作年數	工作年資 32 年	工作年資 50 年	工作年資 27 年	工作年資 20 年	工作年資 10 年	工作年資 28 年	工作年資 45 年	工作年資 25 年	工作年資 31 年
職業別	專業人員—2331. 初等教育教師	服務及銷售工作人員—5120. 廚師	事務支援人員—4130. 資料輸入及有關事務人員	民意代表、主管及經理人員—1322. 製造經理人員	事務支援人員—4110. 一般辦公室事務人員	民意代表、主管及經理人員—1222. 廣告及公關經理人員	機械設備操作及組裝人員—8122. 金屬表面處理機械操作人員	民意代表、主管及經理人員—1345. 金融及保險服務經理人員	專業人員—2422. 人事及員工培訓專業人員
退休型態	提早退休	屆齡退休	提早退休	提早退休	提早退休	提早退休	屆齡退休	提早退休	提早退休
退休年齡	53	66	50	56	49	50	64	49	52
退休至 101/06	8 年	2 年	1 年 6 個月	2 年 6 個月	5 年	1 年 11 個月	5 年 6 個月	8 年	8 年
曾退出勞動市場	否	是(16 年, 照顧小孩、婆婆)	是(2 年, 身體因素)	是(10 年, 照顧小孩)	是(15 年, 照顧小孩)	否	否	否	否
丈夫職業	國泰人壽主管	化學公司負責人	私人銀行主管	環保局工作人員	聯結車司機	室內設計師	公司總經理	軍人退伍	公營單位主管
丈夫的工作狀態	已退休	已退休	已退休	未退休	未退休	未退休	未退休	未退休	未退休

第三節、資料蒐集、管理與分析

一、資料蒐集

本研究蒐集資料的方式以「深度訪談」為主，透過有目的的談話、研究者與受訪者雙向交流的過程以及平等的互動關係來蒐集研究者所需的資訊。過程中研究者藉由「積極的傾聽」進入受訪者的世界，以深入了解及建構對研究主題的詮釋(潘淑滿，2003)。

而深度訪談的類型包括結構性訪談、無結構式訪談以及半結構式訪談(潘淑滿，2003)，本研究將採「半結構式的訪談」，即研究者在訪談前根據研究問題與目的檢視文獻，透過文獻的整理發展出系列問題，以蒐集研究者所需的資訊，訪談過程中研究者得彈性調整題目順序進行訪問。深度訪談大綱見附件。

二、資料管理

在質性研究中，整理資料和分析資料是同步進行的活動，研究者對資料能夠及時的整理和分析，可以對蒐集到的資料做系統的了解，也可以做為下一步資料蒐集的依據(陳向明，2009)。據此，研究者發展出以下策略，做為研究資料管理之方法。

- (一)在每一次訪談之前，徵求受訪者的同意進行錄音。訪談結束後，妥善保存錄音檔，並整理備忘錄，記下訪談過程中的重點。
- (二)返回辦公室整理錄音檔，並撰寫訪談記錄。以真實、詳細的方式記錄訪談過程中受訪者語言與非語言的部分，並記錄訪談過程中發生的特殊事件。
- (三)研究者在訪談後整理資料，除了記錄受訪者的部分，亦記錄自我，讓自己在整理資料的當下浸潤在情境當中，記錄訪談當下任何的情緒、行為與感受。
- (四)研究者整理完訪談記錄後，自我檢討過程中的問題並加以修正訪談大綱以及訪談技巧，以讓下一次訪談更加有方向與聚焦。

三、資料分析

資料分析的具體步驟有：(1)閱讀原始資料、(2)登錄、(3)尋找「本土概念」，

以及(4)建立編碼和歸檔系統(陳向明, 2009)。研究者透過反覆閱讀原始資料(至少閱讀三次), 以「登錄」的方式拆解資料尋找關鍵辭彙、事件、現象等, 做為分析用的「碼號」(code), 並在分析的過程中藉由研究者自身的經驗與文本資料對話、反思, 從中發現隱藏在受訪者語言背後的深層意義, 進而重新賦予概念, 最後配合研究目的與理論加以分析研究主題。

第四節、研究嚴謹度

質性研究被量化研究取向者認為是不夠嚴謹的研究, 尤其是在研究工具的信度以及測量結果的效度上備受挑戰。事實上, 信效度的概念來自於實證論量化研究取向, 「信度」是指測量工作的可重複性以及測量結果的一致性; 而「效度」是指研究工具可以測量到真實答案的程度(潘淑滿, 2003)。面對量化研究取向者的批評, 潘淑滿(2003:83)針對質性研究的信效度, 提出內在效度、外在效度、信度與客觀做為回應。研究者以此做為檢視本研究的信效度。分述如下。

一、內在效度：即可信性，指研究者蒐集的資料真實之程度，以及研究者真正觀察到所希望觀察的。

在進入田野之前, 研究者與指導教授討論研究訪談大綱, 並透過試訪、逐字稿的撰寫, 進一步修正出可有效蒐集資料的訪談大綱。研究過程中, 藉由與指導教授討論訪談內容、逐字稿, 以確定研究者所蒐集的資料契合研究的主軸。另外於訪談過程中, 為盡可能蒐集到確實的資料, 研究者保持好奇心向受訪者確認其語言所代表的意義, 不清楚時其意涵時進行再訪。

二、外在效度：即可遷移性，指研究者可以有效的受訪者的感受與經驗轉換成文字的陳述。

研究者在訪談之前徵求受訪者同意訪談過程錄音, 訪談後針對錄音檔內容以逐字稿形式轉化成文字的陳述, 另外一併記錄受訪者過程中的情緒、語調、非語言的動作等, 以及研究者自身所感覺到的感受、情緒。完成逐字稿以及記錄後, 與受訪者進行核對, 以確保研究者無誤的植入受訪者的經驗與感受。

三、**內在信度**：即可靠性，指研究者如何運用有效的策略蒐集到可靠的個人經驗。

研究者與受訪者建立良好的信任關係，以訪談的方式蒐集資料，並且於文本資料完成後與受訪者確定其所表達的內涵與意義，藉此達到資料的內在信度。

四、**客觀**：即可確認性，指研究的重心在於對研究倫理的重建，從研究倫理的重建，從研究過程獲得值得信賴的資料。

身為研究者，對於研究倫理議題須保持高度的敏銳度。研究者在正式進入田野之前，先就本次研究中可能引發的倫理議題進行自我省思，並撰寫記錄下來，做為日後訪談時提醒自我的依據。

第五節 研究倫理與研究者自我覺察

一、告之後同意(informed consent)

研究者將遵守「充分告知下同意」的原則，提供受訪者參與研究的意義與相關訊息，包括告之研究的內容與目的；可能需要花費的時間；可能的風險與收穫，例如可能在訪談過程中回想到不愉快的經驗造成其情緒不適；資料處理過程將會匿名保密；亦告知研究者如果欲在過程中退出研究，研究者將尊重之；最後充分的介紹自己的身分。

二、隱私與保密

研究者有義務保障受訪者的隱私，在訪談時，即告知研究未來之用，可能公開的資訊內容，並承諾訪談的內容中與其有關的相關訊息將以匿名的方式呈現之等策略，藉此保護受訪者的權益隱私。

三、研究者自省

研究者過去的個人經驗、價值觀以及對事件主觀的看法等都有可能影響研究過程中對事件或現象的詮釋。因此，研究者「先前」對「女性的工作意義」、「女性的退休決定」，以及「女性的退休調適」等三議題的主觀理解為何，須一一檢視之，以做為日後進行研究時的提醒，避免將詮釋的框架若於研究者的世界觀中。

如此始可更客觀的看待研究主題。

(一)女性的工作意義

「我的母親是一位受雇者，擔任大眾交通運輸工具售票服務員。母親曾進出勞動市場，乃是因為公司於民國 87 年要轉民營化，又剛巧舅舅家有新生命誕生，所以母親在大家的期待下，暫時離開勞動市場擔任保母的工作，直至這 3、4 年母親才返回勞動市場。而我一直有一個印象，感覺母親雖然上班很忙很累，但是快樂，在多年後返回勞動市場的今天依舊如此。我知道母親喜歡上班交朋友，也喜歡服務他人，並且期待在工作上找到一個屬於自己的定位」。

這是研究者自我檢視到的一個主觀的想法，認為女性參與勞動市場的經驗是正向的，是期待在工作上獲得成就感，其工作意義，除了收入外，尚包括身分的認同與地位的獲得、社會網絡的建立以及有意義的人生。然而，由於社會對女性角色的安排，女性被期待扮演相夫教子的角色，且被定位在「女性不需要職業」的角色框架中，使得女性生命中的優先順序，工作並非總是第一，而是家庭優先於工作。

(二)女性的退休決定

「母親有任何的事情都會和父親商量，縱然最後的結果不甚圓滿，還是會進行告知與討論」；「今年 3 月份，我的奶奶跌了一跤，失能臥床至今，為了照顧的問題，長輩們鬧得沸沸揚揚，我們家也不例外。父親有天突然以命令的口吻要母親將工作辭掉，回家全天候照顧奶奶。母親不肯妥協，兩人發生了一些衝突。我的感覺是這就像是戰爭，因為母親的教育資源、經濟資源都較父親低，故父親在決策上比較強勢也比較占上風」。

研究者檢視自我主觀的看法，認為夫妻之間權力關係是由「資源的多寡」以及「文化脈絡」所交織而成。在女性退休決定的議題上也是如此。縱然女性參與勞動市場，似乎可以象徵權力相較於過去有所提升，然而有時其權力依舊會受到文化規範資源的壓抑。

(三)女性的退休調適

「母親在民國 87 年退出勞動市場的經驗，讓我覺得母親從上班的工作崗位上離開回到家庭中，就像是一把雙刃刀，有好有壞，好的是母親親自打理我們的起居，讓生活變得更規律。但，不好的是，過去我們從沒像現在一樣這麼緊密過，這樣的相處模式在父親和母親身上更是明顯，他們比起以前更會爭吵了。」

研究者曾經歷過這樣的家庭壓力，認定退休事件的發生，會造成家庭的變動，尤其是在角色和時間分配的改變，這需要花一些時間靠家庭的力量修復之。然而，當家庭經濟的資源沒有這麼充裕，或是情感的資源不夠穩固時，家庭壓力會累積近而成為家庭危機。

研究者在進行研究之前，了解自己對於研究主題的預設立場為何，透過上述的自我省思，這樣的過程可以提醒自我未來在進行研究時，需打破這樣的格局，在選取樣本上，檢視並避免自己多選擇與自己生命經驗類似的研究對象，忽略了樣本須符合多樣性的特點。再者，這樣反思的歷程也是提醒研究者須接納與包容和自己生命經驗不同的故事。如此才能蒐集到豐富有效的資料。

再者，本次取樣來自研究者目前服務的老人服務中心，研究者既是中心工作人員，亦是研究的執行者，在進行研究時，須提醒自己應避免於訪談過程中落入「工作人員與志工」以及「工作人員與學員」的權力關係之中。分述如下。

(一)工作人員與志工的權力關係

在老人服務中心，社會工作者是進行志工招募訓練的管理者，故社會工作者與志工之間存在著管理者以及被管理者的關係，即上對下的關係。故志工可能視研究者為中心工作人員，研究者在邀約志工成為研究對象時，彼等即使意願不高仍配合受訪；或是願意受訪，但在訪談中傾向分享符合研究者喜好的內容。

(二)工作人員與學員的權力關係

社會工作者與中心銀髮快樂學堂學員的工作關係是服務提供者與服務使用者的關係，亦可以說是類顧客取向的服務關係。學員擔任研究對象時，研究者須提醒自己身為研究者的身分，在訪談過程中應避免討好，在整理蒐集而來的資料

時，更應中立勿偏頗。

由上可知，研究者進入研究場域後，需具敏銳度覺察研究者與研究對象之間的權力關係，以確保資料蒐集的豐富性與品質。故研究者進行研究時，需提醒自己當下作為研究者的身分。另外，於訪談過程中營造誠實、公開與公正的平等互動關係，並抱持著學習與開放的態度進行訪談。訪談結束後，感謝研究對象協助研究的進行，給予研究對象口頭的回饋，或是提供禮輕情意重的物質做為回報。



第四章 研究發現

吾人在本研究中主張女性的退休經驗是一種連續性的經驗，故應納入女性過去勞動的經驗合併探討。又站在女性的視角，家庭是不可切割的私領域，她們的退休經驗富涵家庭的脈絡以及鑲嵌著過去勞動的樣貌。意即女性退休經驗是一個由個人、家庭以及工作三向度建構而成的課題。故本章第一節將以女性退休身分的基座—職業揭開女性退休到來的序幕，探討女性勞動的態樣以及工作對她們的意義，再繼而探討我國目前的退休制度是如何規制女性退休事實的發生，並以「階級」的觀點進行分析。第二節討論女性的退休決定，本文嘗試將女性同時放置在勞動與家庭的脈絡當中，建構出女性退休的類型，並進而發現女性退休決定與工作意義之間相互連動。第三節探討女性個人退休調適的經驗，以角色轉換做為分析主軸，了解女性退休後角色變化的態樣。第二部分視女性的退休調適經驗為一個歷程，她們將經歷退休準備、退休調適以及邁向成功調適等階段，再步向老有所為的晚年生活。最後，第四節則是討論家庭做為女性退休調適的一環，她們退休返家後，將重新扮演妻子與母親的角色，她們有一些調適的策略。又除了熟悉的母職角色外，家庭中還發展出新的角色等著退休女性去扮演。

第一節、女性退休的到來

事實上，個體於客觀定義上退休事實的發生是由我國退休制度建置而成。女性處於公教職或是勞工職業情境脈絡當中，制度是她們進行退休決定時首要考量的要素，因為制度規制她們何時可以退出勞動市場、領取退休金，進而成為制度所定義的退休者。

故本節先以女性退休身分的基座「職業」談起，探討女性她們所處的勞動脈絡，如何因為她們家庭角色扮演以及職業位置的不同，而建構出她們看待工作的意義，以做為後續探討女性退休決定以及退休調適的基底。其次再繼而探討退休制度如何作用在女性的勞動經驗當中，讓她們步向退休的階段。

壹、女性退休身分的基座—職業

對於男性而言，他們勞動的路徑清晰可見，但對於女性而言，她們不同於男性，她們的勞動經常得要受到家庭角色的牽絆，也因如此她們勞動的態樣豐富而多元。以下研究者將女性參與勞動市場的樣貌分成三種進行討論，分別為(1)進出勞動市場的職業女性；(2)忙裡忙外的職業女性；以及(3)事業型職業女性。其中再繼而逐一介紹每一位研究參與者不同的職業背景以及勞動經驗。

一、進出勞動市場的職業女性

此類型的勞動女性，家庭是她們生命中的首位，她們都曾經為養育子女、照顧家庭而將工作擱下，她們的勞動軌跡以家庭為軸心運轉，工作是將家庭安頓好、完成子女的教養後方能從事的事情。研究參與者 B 阿姨、D 阿姨以及 E 阿姨她們的勞動經驗皆屬於此類型，為家庭進出勞動市場是她們共同的經驗。她們的工作多從勞力取向、簡單的事務操作為主開始做起。以下分別敘述之。

(一) 她們的職業背景與勞動經驗

1、屆齡退休的 B 阿姨—便當店阿姨

*我金錢獨立，這個家都是我一手包辦

研究參與者 B 阿姨，今年 68 歲，國小畢業。於 2 年前退休，退休前從事便當店廚房工作。曾因照顧小孩、婆婆故退出勞動市場 16 年，期間在家從事代工工作。B 阿姨的工作經歷相當豐富，前後共經歷 7 段工作。B 阿姨婚前從事電子業，婚後因孩子入續出生，為照顧年幼子女以及失智症的婆婆將工作辭掉。然而，在家裡擔任照顧者的 B 阿姨，並未如此真的停止勞動。

由於丈夫經營生意，經濟收入相對不穩定，家中大小事情，諸如打點家具修繕、家中人情事故等，皆須由 B 阿姨處理。

「這個家裡的人情世故都是我在做，他(丈夫)不會做喔，所以我賺的錢，我要包多少錢給阿母呀，那是我的事情，不是他的事情，變成這個錢就是我在付，所以我結婚就是一直要工作、工作、工作、工作。」

(研究參與者 B-232)。

故縱然她在家照顧孩子，無法外出工作，她依然透過從事家庭代工的「勞動」賺取收入。由此可見，「工作」、「收入」對 B 阿姨而言相當重要，這也是為何她一直堅持經濟獨立、持續工作的原因。

「我這個人感覺說，很麻煩自己沒錢，常常要和他(丈夫)說今天要幹嘛、今天要幹嘛，我覺得很『甘苦』的代誌(台語)，……。阿我就自己做手工賺錢啦，就是金錢都獨立的。」

(研究參與者 B-205)

B 阿姨一直從事勞力工作穩定自己收入的來源，除了從前述可以了解收入對 B 阿姨的重要性之外，為了不造成家中子女就學期間的負擔，B 阿姨直至可以提早退休的年齡，依舊勞動著「那時候一直想要賺錢，小孩子還在讀書呀」(研究參與者 B-73、B-83)，故相較於其他同年齡的許多女性都已選擇步向退休生活，其仍然持續在勞動市場上「我想說我還能工作，那時候才大概 59 歲、60 歲」(研究參與者 B-84)。只要 B 阿姨還有工作的能力她便會持續的勞動，「提早退休」或許是許多女性的退休選擇，但並非她的。

*人在工作，心在家裡

B 阿姨說：「我整整工作 50 年」(研究參與者 B-102)，對她而言，婚前的勞動、婚後在家做代工的歲月，以及她 42 歲正式重返勞動市場，繼而從事電子產業、廚工等工作，都是她的工作經驗。雖然 B 阿姨學歷不高，從事的工作相對須付出高度的勞力，但她的工作表現相當優秀，工作能力深得主管肯定與青睞，在職場上亦獲得好人緣。乍看「職場」是她發揮自我的舞台，但她仍以家庭為重，一句「人在工作齣，心在家裡」(研究參與者 B-120)，便可以解釋，為何在面對工作與家庭的選擇時，她總是以家庭為優先考量而放棄職業發展的機會「我老闆娘說，妳去啦(去新工廠)，要請人給我顧我媽媽，我說我不行，我還有四個小孩要照顧，還有媽媽在，所以我就沒去了。」(研究參與者 B-26)。

***雖然做女工錢賺少，但是好像過得比較有意義**

B 阿姨是一位小學畢業又以家庭為重的女性，這樣的她應該是傳統且乖順，然而從她積極追求經濟獨立的行動可知，她並沒有因為教育背景或是家庭而停止對職涯的嚮往。她從事的職業雖多以須付出高度勞力的工作居多，但透過工作她為自己開展出有別於家庭主婦的生命意義。

「我是覺得說啦，以一個我有工作，別人沒有工作，整天在家裡帶小孩，好命的太太來說，我是覺得有工作的人，腦筋好像比較有在動啦，那如果沒做事的人，我自己感覺說每天就是帶小孩啦，買菜啦，我感覺說這樣比較沒意思，……。出去工作這樣活得比較有意義啦。雖然錢賺少，我是做女工，我是覺得，好像過得比較有意義。」

(研究參與者 B-105、B-107)

B 阿姨丈夫於去年退休。夫妻育有 3 女 1 男，目前 B 阿姨、丈夫與兒子三人同住。退休之後在老人中心擔任志工，參與社區文康休閒活動與課程。

2、提早退休的 D 阿姨—樂器製造公司，從作業員至帶線主管

***我在很近的地方上班，可以兼顧到家庭**

研究參與者 D 阿姨國中畢業，今年 58 歲，於 2 年多前退休。D 阿姨於婚前從事紡織類工作，於婚後與丈夫育有 2 女 1 男，當初為照顧孩子與丈夫協議退出勞動市場約 10 年的時間，家中經濟來源是丈夫。待子女漸長大，在公公與丈夫的同意下，她又再次進入勞動市場。後來累積 20 年的工作經驗。

工作與家庭，家庭永遠都是 D 阿姨的優先選擇，對 D 阿姨而言，家庭是她的重心，工作的存在就是要能兼顧家庭生活，故即便再重返勞動市場，D 阿姨所找尋的工作離家非常近，為得就是可抽空處理家務。

「公司很近，很近我就省得交通的時間，……，那我中午的時候有時候想說我去把米洗一洗放在那邊煮(大笑)，回去還來得及，……，反正就是近呀，

阿晚上回去就是 10 分鐘就到了，回去擦地板，可能妳回去還很早(笑)。這樣就可以兼顧到家庭這樣呀。」

(研究參與者 D-19)

又工作除了支持 D 阿姨可以兼顧家庭之外，工作對她而言，首要考量的是家庭經濟的穩定，以及讓小孩子獲得更好的教育。

「在那邊工作最主要是，是每個月都有領薪水，那我們可以幫助小孩子讀書壓，因為小孩子越來越大了，讀書就要花很多錢，阿最主要是幫忙我們，就是經濟上這樣比較穩定」

(研究參與者 D-19)。

***成就感有呀，學得蠻多的，那個是我們家裡學不到的**

D 阿姨重返職場後在同一單位服務 20 年，從基層作業員做到主管，工作讓她獲得成就感。工作的場域使她有別於中高齡者，有機會學習如何使用電腦。

「以我們這個年紀，大部分都不會電腦這樣子，但是帶線的主管她會有很多的那個教育訓練，因為我們還不會電腦，後來電腦 word、excel 我都會，或是說上網什麼的我都會。」

(研究參與者 D-23)

又由於擔任主管，D 阿姨也開始接觸到一些人事的管理。這些學習是她在摯愛的家庭中無法經驗到的收獲「還有說妳在那邊妳要怎麼安排人，怎麼樣弄，那個是我們家裡學不到的」(研究參與者 D-25)。

然而在退休前夕，工廠擴大經營在林口設廠，希望 D 阿姨過去幫忙，其以工作地點太遠，無法照顧家庭為由婉拒。退休後工作完成交接，正式進入退休生活。目前 D 阿姨的丈夫尚在就業，2 位女兒皆已出嫁。她與丈夫、兒子同住。現在的

她，每天都與丈夫安排了許多休閒活動，在老人中心擔任志工、參加長青學苑的課程，兩人也經常一同登山運動。

3、提早退休的 E 阿姨—公營事業約聘基層行政人員

*等小孩子大了，丈夫才允許我出去上班

研究參與者 E 阿姨，高中畢業，今年 54 歲。E 阿姨退休前曾經歷 2 段工作，分別服務於外銷公司以及擔任公營事業約聘行政人員，共實際累積工作年資約 10 幾年的時間。

E 阿姨在婚後因子女幼小需照顧，丈夫不允許其外出工作「他小孩子小的時候，不讓我工作，他就說叫我把小孩子顧好就好了。如果妳一直吵著要工作，他就會說妳這麼喜歡工作，那給妳做我不做了。」(研究參與者 E-39)，她退出勞動市場完全投入家庭中扮演太太煮飯、持家的角色，發揮母親看顧家庭、養育小孩的功能。此時家中主要經濟來源是配偶的收入。然而，在退出勞動市場後 10 幾年，E 阿姨伴隨著小孩子的成長，外出唸書，自己在家看顧小孩子的功能不再如此顯著，倒是閒暇的時間多出許多「小孩子就比較不需要顧了嘛，因為大了，他們會自己顧了，會跑了呀，不像以前說上小學都還要顧呀。」、「因為小孩都大啦，一個人在家裡也無聊呀」(研究參與者 E-21)，她有了想出去工作的念頭，在丈夫的許可下，讓原本對台北有遙遠想像的她，開始走出家庭到台北工作。

*學會電腦，看見形形色色的人

E 阿姨視工作為收入的來源以及消磨時間的事情「一方面可以多多少少多賺一點錢，一方面是可以打發一些時間」(研究參與者 E-27)。外出工作的經驗，除了充實 E 阿姨的生活外，亦讓 E 阿姨學習到新的電腦技能，豐富及擴大她的社交圈、生活圈。

「像我以前，結婚以前電腦不太會呀，去上班因為都要用到電腦，所以就學會電腦呀，阿也然後，一些人際關係呀，學到一些人際關係呀，就有工作經驗呀」；「接觸到很多人，妳可以學會看到說很多形形色色的人就對了。」

(研究參與者 E-18；E-19)

E 阿姨說自己在 5 年前退休。其與丈夫育有 2 男 1 女。目前丈夫尚未退休，2 個兒子都已經成家，女兒也即將在今年出嫁。目前與丈夫、大兒子、媳婦、女兒還有長孫同住；二兒子與媳婦、小孫子居住在附近。平常 E 阿姨都在家裡帶孫子以及參加佛堂活動。

(二)工作意義分析—先安家後攘外

從上述三位研究參與者的經驗，研究者歸納出對於此類型的女性而言，工作意義為「先安家後攘外」，其中可看見工作被賦予女性顧家的意涵，又透過女性安家後離家工作的機會，她們開拓出不同於家庭主婦的視野。以下論述之。

1、工作被賦予女性顧家的意涵

為了養育子女退出勞動市場，家庭生活占據此類型女性在勞動階段很大的部分，當家庭的發展趨近穩定她們開始得以外出就業，此時她們的勞動大多是為了家庭經濟收入而為之，意即工作是因應家庭而生的次要領域，這份收入背後隱含著女性得要透過勞動賺取收入以將她做為母親養育子女、做為妻子協助丈夫持家的功能發揮至極致。故說工作的意義被賦予了女性顧家的意涵。

2、工作為女性封閉的生活創造「非家庭的角色」

對這類女性而言，她們須要花上許多的時間在家中全職擔任母職或是扮演妻子的角色，這看似僵化、封閉的生活圈，在她們主動爭取出走家庭參與勞動市場的機會後開始有了鬆動的機會，工作為她們創造了「非家庭的角色」，她們從工作中找到了家庭外的重心、感受擔任主管的成就感、體驗中高齡者學習的喜悅以及開拓自己的社交網絡。

二、忙裡忙外的職業女性

「忙裡忙外」型的職業女性在勞動階段家庭有足夠且穩定的經濟或是人力資源協助照顧年幼的子女，使得她們雖然不需退出勞動市場，但是亦要忙於兼顧家庭的生活。研究參與者 A 阿姨、C 阿姨以及 G 阿姨她們三位屬於這一類型，而她們的工作是相對穩定的公教人員或是國家單位組織的員工。

(一)她們的職業背景與勞動經驗

1、提早退休的 A 阿姨—小學老師

*小生活圈，我每天就是學校、家裡

研究參與者 A 阿姨今年 61 歲，師專畢業，於 8 年前退休。A 阿姨自 18 歲師範畢業後便投入教職工作至 52 歲，從未退出勞動市場。對她而言教職工作 32 年，工作除了是一份「固定的工作，收入固定、穩定，然後也有生活補助」(研究參與者 A-36)的工作外，從年輕執教鞭到退休，A 阿姨覺得對教育有一份使命感，透過自己在形塑學生的個性與行為。

A 阿姨檢視自己的工作生涯，她說「小學老師知識就是黑板(台語)大，就很小，……所以生活圈很小，每天就是學校、家裡」(研究參與者 A-27)，即以家庭為主，以學校為重。又為照顧子女，職場與家庭雙方的拉扯讓她沒有時間開拓屬於自己的生活，交友、娛樂機會甚少。故 A 阿姨雖然一直在職場上教書，但是同時要扮演教師、母職的角色，使得 A 阿姨無暇從事自己想做的事情，並與外界隔絕許久，A 阿姨稱呼這一段時間為「空白」。甚至面對暑假進修的機會，A 阿姨亦因擔憂孩子的照顧選擇放棄。

「我們就可以修學分師院啦，暑期部讀四年那個，我都不敢去讀，因為我想四個暑假，要去讀書，然後孩子 2 個月怎麼辦，你四年，這 2 個月我就有點害怕，對不對，所以我就『放棄了』，就沒有讀」

(研究參與者 A-28)

「母親」角色在 A 阿姨身上相當立體，但是角色的色度卻因為「教職人員」的身分褪了色—身為老師，A 阿姨即便面對生病的子女，都很難完全屬於自己的小孩，如此也讓她覺得「我們的小孩子其實都蠻可憐的」(研究參與者 A-165)。

***我這個媽媽當不好**

A 阿姨是一個以家庭、小孩為重的母親，然而工作的忙碌來自於教職的工作外，亦因丈夫嘗試做過許多生意，她跟著丈夫一邊上班一邊做生意，生活更是辛苦，如此也忽略對孩子的陪伴「那時候很累、很辛苦，……，而且小孩子小，都不管他，放牛吃草」(研究參與者 A-104)。在眾多角色的扮演以及拉扯之下，不難想像 A 阿姨做為一位母親所感受到的感慨，也難怪 A 阿姨在談及與子女的關係時，有「我這個媽媽當不好。」(研究參與者 A-168)之無奈。

A 阿姨丈夫目前尚未退休，於金融業服務。A 阿姨與丈夫育有 2 女 1 男，目前長女已出嫁，與丈夫、二女兒與兒子同住。退休後在老人中心從事志工服務，並參與長青學苑課程。

2、提早退休的 C 阿姨—普考公務人員

***再怎麼樣辛苦也要撐下去，至少要把小孩子養大**

研究參與者 C 阿姨今年 52 歲，大學畢業。於 1 年半前退休，退休前從事公部門行政單位文書工作 27 年。曾因身體因素暫退出勞動市場 2 年。從事公職期間，職務內容從低技能業務轉變成須操作電腦的業務，使得身體不好的 C 阿姨必須「強迫」自己學習電腦，學習的過程相當艱辛，然憑藉著「我一定要自己至少把小孩子養大，……，再怎麼樣一定要靠自己，把它撐過來」(研究參與者 C-57)的動力，一直支撐下去把電腦學會，持續的在職場上工作。

C 阿姨不喜歡做單調的工作，在一次的因緣際會下，有機會接觸佛教文書處理的工作，讓其與志工服務結緣，在工作之餘的時間可以透過志工服務豐富自我的工作內容。在學會電腦打字後，讓 C 阿姨體驗習得一技之長感到成就感，提升自我信心外，這樣的技能也讓她發揮在志工服務的領域當中。

***女孩子要有一份自己的薪水把家庭顧好，家才不會像旅館**

C 阿姨大學畢業，獨立是她的特質，她對金錢的欲望低，總說錢夠用就好，其他的都捐出去。對外人她可以清楚表達自己的意見，展現高度的自主性，在她的家庭裡，由於丈夫較少拿家用回家，故她強烈主張「女孩子還是要靠自己的薪

水，也要有一份妳自己的薪水」(研究參與者 C-35)。然而，她經驗到與丈夫共同經營雙薪家庭，夫妻的互動到最後僅盼望丈夫回家就好，若能重來，或許她會步上「女性持家」的道路。回顧過去，她認為在家庭與工作之間做取捨，家庭應優先於工作，工作的存在要具備兼顧家庭的功能。

「其實我蠻贊成女孩子餉，結婚以後就是在家裡，可是妳知道因為我覺得說，家庭很重要，因為我是這麼覺得，……，我比較贊成女孩子結婚的工作是就是比較可以顧到家庭的，不然的話就是如果說真的需要的話，就是做那種可以半天的，最好可以在家工作，因為妳在家裡工作的話，就是可以把家裡顧好，妳才不會把家裡變成好像有點像旅館。」

(研究參與者 C-116)

目前 C 阿姨的丈夫金融業退休。C 阿姨夫妻育有 1 女，目前三人同住。退休之後 C 阿姨積極投入社大課程、學習畫畫，以及加入志工的行列。

3、屆齡退休的 G 阿姨—工廠熱處理操作人員

*井底之蛙，賺錢就為了三餐要吃飯

研究參與者 G 阿姨國中畢業，今年 69 歲，於 5 年多前退休。G 阿姨退休前服務於國家軍事事業單位，擔任熱處理的操作員。45 年的工作生涯，工作對她而言，是為了三餐溫飽「講比較現實一點，就是為了三餐要吃飯」(研究參與者 G-62)。然而，職場讓她學習到許多工作技術、考得很多證照。又由於 G 阿姨是在軍事單位服務，工作氛圍較為保守，員工謹遵服從的命令，阿姨形容在那邊工作彷彿就像是井底之蛙一般「講個不好聽一點，比較那個一點，像我們都是井底之蛙，都看不到外面的大社會，我們只知道什麼就照一步一步的做」(研究參與者 G-64)。這樣的感慨在 G 阿姨退休後接觸到外面社會之大，更有此般感受。

*我要用退休金還債，把這個家裡面扛起來這樣子

民國 86 年，丈夫投資失敗，家裡經濟狀況一度出現危機，G 阿姨為了分擔家中的家計，花時間進修安寧課程並考取相關照顧證照。此時，面對家中龐大的房屋貸款，使得 G 阿姨一度想要退休，以退休金來支付房貸，後續再找一份照顧工作為家庭帶來多一份薪水。但當時小孩子不答應，原因乃是認為阿姨若退休後從事有給職的安寧照顧工作，會無暇照顧家庭。

「小孩子說妳不能退休，妳退休以後，妳去做照顧病人，照顧病人的話，等於說這個家 24 小時看不到媽媽，因為女主人不在家裡面，這個家庭就變成好像就是散了這樣子，各顧各的啦，他說應該要有凝聚力。」

(研究參與者 G-2)

於是 G 阿姨為了家庭的完整，持續勞動至 63 歲屆齡始退休，再繼而用退休金還房屋貸款「所以我繼續上班，我那時候用意就是，我要還這些債，我要把這個家裡面扛起來這樣子」(研究參與者 G-2)。期間她有機會與佛法接觸，找到心靈的寄託。此外，透過至大醫院擔任安寧志工，亦為阿姨的生命灌入不同的思維，填補投資失利的失落，體悟「錢不是萬能，健康才是最重要的」(研究參與者 G-30)。

在 95 年年底，G 阿姨屆齡退休後，將所有退休金用來還房貸，並從事有給職的照顧工作 2-3 年的時間，工作包括陪伴就醫、居家打掃等。孩子擔心阿姨在服務的過程中有受傷的風險，在孩子的勸說下，她始停止照顧工作，完全投入退休後的生活。現在她與未退休的丈夫同住，夫妻共同注重養身以及從事運動。她亦投身志工服務以及熱衷於參與佛教相關活動。

(二)工作意義的分析—蠟燭兩頭燒

對於上述三位研究參與者而言，同時進展的職場生涯與家庭週期使得忙裡忙外的她們經常被迫在工作與家庭之間作抉擇，工作對她們的意義是「蠟燭兩頭燒」。

家庭私領域的經營或許對她們而言是重要的，但為了生計、對工作負責等因素，她們可能因為選擇工作卻抱憾犧牲家庭生活，故又可以說工作對此類型的女性而言不總是存在正向的意義。以下論述之。

1、因選擇工作犧牲親屬間的聯繫

由於此類型女性投入職場，雖不需完全退居家庭生活，但經常承受家庭與工作雙方的拉扯，以至於看似獨立自主的她們，事實上有時候在家庭領域犧牲了許多做為母親或是做為妻子與親屬之間聯繫的機會。工作對她們而言或許相較於他者在工時抑或是收入方面穩定許多，但是她們看待工作的意義除了穩定家庭的收入外，少了成就、熱忱，反倒是多了感概。退休後回觀過去的經驗，她們對家庭存有遺憾，若可重來 A 阿姨會重新扮演好一位「好媽媽」的角色；C 阿姨則會把家庭顧好，讓丈夫不會覺得家只是睡覺的地方。

2、工作與家庭限縮了女性社會參與的可能

工作對一個人的意義包括收入的穩定；時間及精力的消耗；身分地位的獲得；關係網絡的建立；以及有意義的生命經驗。然而，對於承受著公私領域雙重壓力的女性而言，她們在談論工作時，不同於先安家後攘外的女性，她們看不見工作的正向意義，工作除了為她們帶來穩定的收入外，在工作與家庭的拉扯下，漸限縮了她們在工作之外發展其他社會參與的可能。

「我中間有差不多 10 幾年，我都跟大家通通隔絕了，因為我覺得又要上班，又要看小孩，我就沒有時間想要去做什麼。」；「我對於有人在工作，還可以去另外第二件事情，我覺得很佩服，我就沒有那個經歷。」

(研究參與者 A-27；A-71)

「阿我是說阿我想去幫忙，去做一些義工的工作，結果她就跟我講說，那妳可能要去那個**國小對面那個地方，去那邊幫忙做，那我就說我還是要在家裡，因為家裡妳每天還是要做飯呀，還是家裡這些要用起來呀。」

(研究參與者 C-38)

三、事業型職業女性

「事業型職業女性」她們家中一樣有充足的資源可協助分擔她們做為母親照顧子女、整理家務的責任，讓她們無後顧之憂完全投入工作當中。她們所從事的工作，多屬中高階級的職業為主，對於工作她們追求的不僅是滿足經濟上的需求，成就感、自我的成長更是她們渴求獲得的。

(一) 她們的職業背景與勞動經驗

1、提早退休的 F 阿姨—外商公司廣告部襄理

*我喜歡這個工作，它讓我有成就感

研究參與者 F 阿姨，高中畢業，民國 100 年以非常年輕的姿態「50 歲部門主管」退休。目前與丈夫同住。F 阿姨在工作對 F 阿姨而言，由於出身於本科系，阿姨可以將所學盡情發揮在職場上，從 F 阿姨的語言，可看見一位與男性並駕齊驅的女強人。

「因為我是念這一行的，所以變成我學的剛好可以用得到，然後它的環境是剛好和我蠻符合的，不用在辦公室待很久，一個禮拜可能辦公室坐個兩、三天，可能兩、三天都到外面去巡櫃，那又可以全省出差，所以它工作蠻活的啦，不會很單板，而且同事男生，我剛進去這個部門，大概有 4 個人而已，就我一個女生，一直到我退休的時候，已經 12 個人，然後 3 個女生，所以基本上我和男生的互動還蠻好的這樣子。」；「妳看吧，我們一起進來的，妳都當襄理了，我們還是在原地。」

(研究參與者 F-8；F-9)

近 30 年的工作經驗，F 阿姨在職場上獲得了成就感「有成就感，然後也喜歡這個工作。……。成就感就是說我學了這個東西，在這個工作，公司也有這個機會讓我發展」(研究參與者 F-8；F-9)。此外，工作收入對她而言，除了維持基本生活、養育子女外，更重要的可提供其與丈夫經營生活品質、休閒育樂。

「收入就是，收入高的話，生活就會比較好一點」、「我先生有一個想法，

他覺得你要工作，你要有生活品質，你要有自己休閒的時間，……，我們把多的錢把它切成有存款、有育樂，當然還要買房子……。」

(研究參與者 F-11；F-55)

*基本上小孩子我都沒什麼問題，娘家媽媽帶還有婆婆帶

此外，F 阿姨得以全心投入工作，無需顧慮年幼子女的養育責任，乃是因為她有強力的家庭後盾作為支持—母親以及婆婆，她們為她分擔掉母職的照顧角色，讓她可以擁有一般女性所沒有的充裕空間追求職業上的成就。

「娘家媽媽帶呀，還有我婆婆帶呀。基本上小孩子我都沒什麼問題，因為他那時候，小的時候我媽媽有帶，婆婆也有帶呀，然後一直到上小學，有上輔導課，其實小孩子也蠻獨立的，所以還好哩。所以小孩子對我們來講好像，沒有什麼大問題。」

(研究參與者 F-17)

*趁有體力再去發展自己的工作

F 阿姨在公司中是年輕但卻資深的員工，她在 50 歲的時候即辦理勞保退休，她認為自己是在相當年輕的階段退休。然而，對她而言，勞保制度上的退休並不代表真正退休的到來，她是有計畫性的提早退休，繼而迎接她的不是退休後的休閒生活，而是另一段與丈夫共同創業生涯的開始。

「我原計畫也想說趁年紀沒有很大，妳現在還有體力去發展自己的工作，等妳說，再 5 年，那 5 年也許這段時機過了，……，那趁先生他現在很想做，我也想做，那還有我弟弟，那我想說那還是早點來做。」；「我退休這一年半，和先生還有一些工作，我做了一些 case。」

(研究參與者 F-22；F-32)

2、提早退休的H阿姨—美商公司區經理

*希望人生可以嘗試不同的公司，吸收不同的文化、觀點、想法

研究參與者H阿姨，專科大學畢業，今年57歲。退休已8年。丈夫是退役軍人，目前擔任保全的工作。夫妻兩人與兒子同住。

H阿姨退休前，是一位工作能力相當優秀的女強人，她曾在科技公司擔任業務員，憑藉著自己的工作能力，升遷至課長，後來經過幾波工作的轉換被挖角至美商公司擔任區經理服務至退休。

「我原先是在那個科技公司，剛開始是做業務員，慢慢升，當小組管，再升就課長，……。那時候薪水一個月比一般人、比公務員還高，那時候我老公當中尉，也才800塊，我比我老公薪水還高，我1200，妳知道嗎。……。後來我先在**人壽當到中階主管以後，我才在美商公司做，被人家挖角去的，那就是因為我們做事很認真啦。」

(研究參與者H-46、H-47)

而H阿姨從本土公司擺渡到外商公司服務，其實除了工作能力備受肯定外，她也有自己的想法，她不同於希冀安逸的女性，她追求變動、渴望發現不同於現在的自己。

「我們經理就是希望我留下來，那我是覺得說，我一直在本土公司做，我也是希望人生當中可以嘗試不同的公司，不同的公司，妳才能夠吸收不同的文化，不同的觀點，不同的想法。」

(研究參與者G-47)

*那個對兒子的煎熬到現在都還記得，就算薪水再多我也不做了

這位在事業上獲得很高成就的H阿姨，她的獨立、自主並非沒有來由，年輕時期丈夫經常跟著部隊旅居在外，使得她必須獨自面對兒子的成長、工作的壓力。

她在工作期間曾因公司太遠以至於無法及時處理兒子發燒的事件，內心擔憂不已。由此可看出 H 阿姨女強人亦是慈母。

「後來有一次我兒子發燒……我心裡一直惦掛著，……我就坐公車去，晃到那邊的時候，雖然我兒子沒事啦，可是那個煎熬，那段坐車的煎熬，妳就覺得好久唷，到現在還記得，……，後來我就不要做了，雖然薪水再高。」

(研究參與者 H-46)

***基本生活都夠了，妳才有辦法過老年的生活**

工作對 H 阿姨來說，更是經濟儲備的來源，她在勞動階段便開始為老年的經濟做儲蓄及投資，現在她已經備妥安心迎接退休生活的到來。

「第一個就是說把我的基本生活顧到啦，妳總是要生活嘛，因為妳未來不曉得會不會花些什麼錢，一定要存款呀，對不對，存款第一個買房子呀，然後存一些買保險是為了未來以後的日子投資嘛，然後就是說基本生活妳都夠了，妳才有辦法過老年的生活，如果我之前沒有存錢，我請問妳我今天能夠坐這邊嗎？……，那我現在都準備好，連請用人的錢，我都不愁了呀，對不對。」

(研究參與者 H-49)

H 阿姨以 47 歲，相當年輕的年紀退出勞動市場。目前與丈夫、兒子同住。退休後積極規劃自我休閒娛樂活動，參加老人中心志工團體，並熱衷於長青學苑的課程。

3、提早退休的 I 阿姨—高考公務人員

***我熱愛我的工作，參與法令的制定那真的是很棒的**

研究參與者 I 阿姨師專肄業，今年 60 歲，過去高考進入公職體系服務 31 年之久，8 年前從公部門退休。I 阿姨熱愛自己的工作「我很熱愛我的工作，我也覺得我很喜歡」(研究參與者 I-20)，公職對她而言除了穩定的薪水收入之外，

她也感到幸運可以參與許多 國家政策的制定。

「我第一個就覺得，我很幸運，都在中央單位，有的人真的要調都很難，就算要升也沒有位置給他升，……。我們可能就是第一手政策的解釋，……，我們在那邊，可能我們會參與法令的制定什麼，那無形中那個真的是很棒的，好像是很快的就可以學到很多。」；「這是工作還蠻俗的一個，就是說我有固定得到一份薪水，可以幫助家裡。」

(研究參與者 I-10 、I-11)

I 阿姨在職場上工作認真、謙虛，她感恩職場上所遇見的貴人，她將工作上所有的讚美與光榮都歸功於他人。工作為她帶來成就感，而她的謙虛以及友善，也為她在職場上帶來了好人緣。

***我很幸運丈夫一路就是很支持，而婆婆真的很愛我們**

或許對許多職業婦女而言，她們在工作時期仍須扮演許多家庭內的角色，諸如烹煮晚餐、看顧子女、從事家務等，但這些都不是 I 阿姨她的經驗。她的工作有丈夫以及愛她的公婆支持，她感謝丈夫以及公婆對家庭以及子女的照顧，讓她無後顧之憂的專心投入職場。

「我先生他第一個就是很支持，他一路就是很支持我。……，他娶我的時候，然後抱小孩或做什麼，……，那他會覺得說父母愛子女是天經地義的事，他要我不要多想，……，所以我們一路上，就是很多人說我好命啦，可是我覺得這個是互相。……。他們家就是一團和氣，為什麼有時候有人會蠟燭兩頭燒，就是這個不體諒她，那個不體諒他，這樣才會有衝突，我覺得這樣的話，我真的除了感謝還是感謝。」

(研究參與者 I-14、I-15)

「婆婆真的很愛我們，……。如果要問我有沒有遇見什麼瓶頸，我覺得我要

感謝就是好像怎麼都這麼順。所以我沒有特別感覺什麼壓力啦。」

(研究參與者 I-15)

***為了孩子、為了婆婆，我可以什麼都放手**

I 阿姨在同一單位轉調過三個部門，她熱愛她的工作，然她在職涯上的遷移或是最後的退休，都是為了家人。曾經，為了讓孩子獲得更好的教育資源，她轉調至離家相當遠的部門上班，但最後為了孩子就學的品質，她又再次轉調。最後，她為陪伴婆婆度過餘生，她願意放下她熱愛的工作，選擇提早退休，陪著婆婆走完最後一年。又繼而陪伴自己的母親度過最後的歲月。這一切她沒有怨言，反倒是自在的放下，瀟灑的與工作道別。

「我如果沒有退休的話，我真的沒辦法真的陪我婆婆，我覺得她對我所有的那個，我覺得做得不夠，但是我覺得我至少，我有想到我有達成，那不然真的會遺憾呀，我兒子也問我，我覺得要怎樣，我就真的很可以放手的人，真的我覺得沒什麼。」

(研究參與者 I-21)

送走了婆婆與母親，I 阿姨正式步入退休生活，她參與許多課程，投身老人志工服務行列。更用心的經營與丈夫的關係。目前 I 阿姨的丈夫尚未退休，他們的大女兒已經出嫁。現在她與丈夫、小兒子三人同住。

(二) 工作意義的分析——追求家庭外的成就

歸納上述三位研究參與者的經驗，了解對於「追求家庭外成就」類型的女性，她們在勞動時期，由於她們的工作位置，讓她們在工作的轉換上得以掌握高度的選擇權。再者，她們的勞動經驗朝向一種類男性的途徑前進，工作不僅是為了滿足最基本的經濟需求，亦是追求職業升遷、擔任主管，以及獲得事業的成就。

1、在工作上行使女性自主的勞動權 vs 剛柔並濟的家庭觀

此類型女性她們在「女性的勞動族群」裡位居中高階級的位置，她們的社經

地位以及家庭資源交互建構出她們高度的自主性，她們熱愛自己的工作，為自己做決策並爭取不同的工作位置，更甚至她們可以「剛柔並濟」，在家庭需要她們的時候，她們可以放下勞動的剛強，展現母職的柔情。故說她們不論在職涯的安排、工作的轉換，皆行使了做為女性少見的選擇權以及勞動權。

2、類男性的工作意義

此類型女性她們走在男性的勞動軌跡上，她們因為家庭中有母職角色的替代人選，故無須安家後始可外出勞動，又由於她們的勞動位置，她們經驗到類男性的工作意義，她們在勞動市場上展現對工作的熱忱，更甚至表現出對事業的企圖心。她們與男性共同競爭，優秀的工作表現為她們獲得主管的位階。工作對她們的意義是新的學習及成就感的獲得。她們勞動為家庭帶來好的生活品質，更甚至進一步為退休經濟做好完善的準備。

貳、公保退休還是勞保退休

吾人訪談了 9 位退休女性，因著她們在不同的職業脈絡裡面——公教職脈絡以及勞工脈絡，她們經驗到不同的制度。我國的退休制度依照不同的職業身分而有相異的適用辦法。又針對從業者之中的最大眾「受僱者」而言，其保障體系分成二大部分，一為受政府僱用者適用的「軍公教人員退撫制度」，二為受私人僱用者適用的「勞工退休金制度」。另外，我國現行的退休制度不論是公保或是勞保，退休分為屆齡強制性退休或是自願性退休。在研究中，研究參與者 A 阿姨、C 阿姨、I 阿姨三者過去從事教職、公務人員，她們三者皆提早退休，她們的退休經驗與其他投保勞保的六位阿姨不同，她們的差異首先展現在退休制度當中。

一、公保退休

公教人員在談論退休制度時，她們之間存在共通的語言為「75 制」、「85 制」以及「55 專案」。這些專有名詞與研究參與者如何理解自己何時得提早退休息息相關。說明如下。

(一)75 制

退休的女性公教人員談及退休制度時，她們總說「75 制」。所謂 75 制即民

國 99 年 8 月 4 日公務人員退休法修法之前，規定「自願退休人員年資與年齡合計法定指標數」為 75。退休 8 年的研究參與者 I 阿姨解釋 75 制：「我們那時候的話，當年退休制度就是 75 制，第一個就是說你 50 歲，然後要服務滿 25 年嘛；然後，有一個是 15 年，然後年滿 60 歲，是有 2 種啦。」(研究參與者 I-18; I-40)。進一步了解研究參與者 A 阿姨、C 阿姨以及 I 阿姨，雖然她們均屬公教人員，但因退休制度的變革，伴隨著退休法令的變遷，著實的也影響著她們的退休行為。

(二)85 制的到來

自從公務人員退休法修訂後，指標數從 75 制改成 85 制，以延後公務人員退休的年齡。退休的指標數自 100 年 1 月 1 日起，將於 10 年內逐年增加至 85 制，這表示此制度的施行將強制規範公教人員必須延長在勞動市場上至少 5 年的時間才可以辦理退休領取退休金，如此導致許多欲提早退休又符合 75 制的公教人員採取退休的行動。研究參與者 C 阿姨是 75 制的末代公教人員，其具有適用 75 制之資格。

「因為我是公務員嘛，那公務員的話，普通就是妳，因為現在還沒有改，因為我們這時候還沒有改，就是 75 制」、「可是現在好像要改成 85 的了，所以我們那時候就幾乎每個人大部分的人就會認為說，ㄟ時間到了，大概就會退下來。」

(研究參與者 C-44; C-45)

(三)55 專案

服務滿 32 年的研究參與者 A 阿姨為教職退休。在過去，教師退休制度「55 專案」對許多教師而言，是促使他們提早退休的因素。然而，如果此制度存在的背後有鼓勵教職人員提早退休的誘因，那制度的廢除理應可以有效的延後退休年齡。但是，對於符合提早退休資格的勞動者而言，55 專案廢除的聲浪，反倒是更加速提早退休的到來。

「我們是 55 歲，有一個關卡，55 歲的關卡就是你的點數，好像是妳到 55 歲退休，然後可以多領 40 幾萬，那是一種點數關卡，然後那時候有人在講說，那個 55 歲關卡的那個點可能會取消，所以我們就想說，就不要等到 55 歲了，就是可以，我們就提前提出申請」

(研究參與者 A-38)。

二、勞保退休

就勞保而言，退休制度可分為勞退舊制與勞退新制。舊制方面亦分為自請退休與強制退休。依據勞動基準法第 53 條之規定，(1)勞工在同一事業單位工作滿 15 年以上，年滿 55 歲者、(2)工作 25 年以上者、或(3)工作 10 年以上，年滿 60 歲者，可自行申請退休。第 54 條規定，勞工年滿 65 歲者，強制退休。另外，在新制方面，根據勞工退休金條例第 24 條之規定，勞工年滿 60 歲，工作年資滿 15 年以上者，得請領月退休金。但工作年資未滿 15 年者，應請領一次退休金。

在本研究中，由於受訪者勞動經驗的異質性高，故有機會看見勞保退休制度相較於公教人員退休制度，呈現出一種多元的豐富性。在 6 位受訪者當中，有 4 位阿姨的退休型態屬自願提早退休，分別為 D 阿姨、E 阿姨、F 阿姨以及 H 阿姨。另外 2 位，B 阿姨以及 G 阿姨，她們屬屆齡強制退休。

(一) 自願提早退休

吾人將自願提早退休的模式分為「典型提早退休」以及「非典型提早退休」兩種。「典型提早退休」意指女性的勞動年資以及年齡符合提早退休之資格，退休後便邁向退休生活。而「非典型提早退休」乃是相對於典型的型態而產生，此類的女性退休者在主觀上認定自己提早退休，然而，她的勞保年資或年齡可能在尚未符合提早退休資格或不符自身對退休金期待的情形下，她們轉而向工會投保，以繼續累積投保年資或退休年齡。分述如下。

1. 典型提早退休

研究參與者 D 阿姨與 F 阿姨在勞保退休體制上屬「典型」的依法提早退休。

在退休制度的選擇方面，F 阿姨在同一單位服務超過 15 年以上，適用勞保舊制。而 D 阿姨經驗的特殊性在於她所理解的退休規定是來自於舊制的勞基法，「退休是，因為每一家公司，你在那邊同一家公司做了 15 年，那個是勞基法規定的，做了 15 年，而且你又滿 55 歲，你就可以退休了。」(研究參與者 D-52)。然而，她請領退休金所採取的策略是新制。

「我選擇新制的壓，因為我是 55 歲就退了，那是規定，妳如果說 65 歲就正 20%，它就又多給 20% 給妳；55 歲退休要付 20%，要給它減 20%³。那妳 55 歲，因為它多給妳領 5 年，我算過了，我也算過了，說這樣我沒虧就是了啦，所以我領了 1 萬 5700 呀，每個月呀。」

(研究參與者 D-57、D-58)

2. 非典型提早退休

吾人將研究參與者 E 阿姨與 H 阿姨歸納為「非典型」的提早退休退休者。H 阿姨在她 47 歲的時候便興起退休的念頭。然而，以 47 歲之姿態退休的她，儘管退休年資已達勞保退休制度的標準，但其年齡是不符合資格的「年資到了，我有做滿 25 年，但是我的年齡不到，它的條件就是要 25 年，跟 50 歲。」(研究參與者 H-3)。H 阿姨繼而透過掛名到工會的方式，待年齡資格符合始正式在制度上辦理退休，而事實上她早已進入所謂的退休生活。

「那時候快 50 歲，那因為我很小就有工作經驗，所以他是把勞保累積到 50 歲，我們女生齣做滿 25 年就可以退休，連續 25 年。我 50 歲齣，其實我是 47 歲齣我就在我的職場退休，我是掛名到工會，然後到 50 歲才能退休。其實我真正退休是 47 歲就退休了，那 47 歲我就在職場退休了。」

(研究參與者 H-2)

³ 根據勞工保險條例第 58-2 條之規定，被保險人保險年資滿十五年，未符合第五十八條第一項及第五項所定請領年齡者，得提前五年請領老年年金給付，每提前一年，依前條規定計算之給付金額減給百分之四，最多減給百分之二十。

E 阿姨談勞保退休制度，她經驗的特殊性在於從她的語言與勞動經驗中可得知她的實際工作年資與投保年資不同。她婚後實際參與勞動市場的時間僅 10 幾年之久，但是她的投保年資卻高達 30 幾年。

「結婚之前就有勞保，然後我結婚以後，剛嫁來這裡，那時候也沒想到說要去保工會，因為結婚以前都是公司保，不知道要保工會呀，後來也才，因為我先生是保**工會，所以我才想說有工會我才去保，所以結婚以後那 2 年，因為我那時候都沒有去保勞保，所以生小孩都沒有請到勞保，然後後來才知道說有工會再去找工會保這樣子。然後我就一直保工會，沒有上班就保工會，有上班就保公司這樣子。所以我的年資有 30 幾年，就中斷那 2 年而已。」
(研究參與者 E-62)

事實上 E 阿姨已經符合退休的資格「其實我也可以退啦，……我年資已經 30 幾年了。」(研究參與者 E-60)，目前在主觀認知上認為自己已經退休的她，回歸到家庭帶孫子、規劃退休生活，但是她尚不打算辦理勞保退休，吾人從經濟安全累積的角度觀之，認為 E 阿姨繼續加保的主要原因，是由於她有意識的了解過去參與勞動市場的經驗，職業的給薪不高，如此在勞保的退休制度中，經濟安全保障始終無法累積至一定的水平，故透過工會加保的方式，變相為自己累積投保年資、提高投保薪資，目的在提升自己的老年經濟保障。

「因為以前在上班，他們都保很低，都保一萬多塊而已，……，但是我的勞保現在才 3 萬多塊，不夠，現在退的話，划不來，太少了。」
(研究參與者 E-60)

「我現在掛在我姐夫那個**公會。……因為以前才 1 萬多出頭，最低那一階段嘛，那調調調，現在已經調到 3 萬 800 的那個階段，還有 2 個階段……，因為我有去勞保調，她說 57 歲，如果我要用月領，可以領 2 萬 3，啊如果

59 歲，就可以領最高，可以領 2 萬 8，所以就要保到 57 歲呀，那個時候就可以退。而且也想說一個月 2 萬多塊也好呀，就評估再繼續繳呀，繳到 57 歲。」

(研究參與者 E-65)

(二) 強制屆齡退休

B 阿姨的勞動持續到制度上規範的「65 歲」，「等到 65 歲，它不給我保了，我再來退。所以我就等到真的被逼退了，滿 65 歲了，那時我才退休。」(研究參與者 B-90)。B 阿姨 50 年工作的年資，由於在她退出勞動市場從事家庭代工期間，她的工作年資並沒有實際在勞保制度上被累積，直至中年之後 B 阿姨才正式加入勞保體系「我就從 42 歲那裡開始投保。他(電子公司)就幫我正式開始加保」(研究參與者 B-23)，而後陸陸續續換了許多行業，公司也協助投保，直至勞動後期，她投入餐飲業，由於自己年齡已近 60 歲，工作的穩定性相對低，亦可以想見投保狀態的不穩定性，又因 B 阿姨所從事的勞動工作多屬勞力性質居多，在勞動階級裡屬相對劣勢，如此表現在投保薪資上「我是保最少的嘛，那工廠不可能給妳保多嘛，我自己繳也不可能繳多，那時候(在工會)我自己有繳比較多嘛。」(研究參與者 B-91)。吾人分析上述這些原因使得 B 阿姨也開始入工會加保。而她在勞動制度上真正累積的工作年資僅有 28 年之久。

「離開***，就是入公會呀。那時候它(服務的餐廳)要保我也不要呀，到那邊不知道多久，我還要轉出去，麻煩啦。我就不要啦，後來再去那個台北火車站那邊想說，我也不要啦，都 59 歲了，到時候要待多久也不知道，那時候火車站那邊就一直說要拆、要拆，要整頓啦、不好看啦。」

(研究參與者 B-79)

H 阿姨亦為屆齡退休「那我退休是 95 年底，那我退休的時候，是屆齡，屆齡就是年紀到了，這樣子退的」(研究參與者 G-15)，在民國 97 年勞工保險條例修

法之前，法定強制退休的年齡為 60 歲「我當初退的時候，……它那個時候規定是 60 歲退，那 60 歲嘛，因為我們工廠……年紀大的人比較多，就是逐年退，就變成今年幾個，明年幾個，比如說今年 65 的就趕快退，64 的、63 的，那剛好我是退到 63，我 63 歲的時候退的。」(研究參與者 G-18)。然而，H 阿姨經驗的特別之處，在於她在勞保制度上退休後，因面臨家中的貸款壓力，仍然在勞動市場上，轉化成以另外一種非正式的勞動—居家服務人員，持續賺取收入。

參、結論

一、勞動態樣與工作意義分析

總結上述，可知女性的勞動經驗有別於男性呈現出豐富的態樣。根據研究參與者她們職業位置以及家庭角色的不同，研究者歸納出三種女性的勞動類型，分別為「進出勞動市場的職業女性」；「忙裡忙外的職業女性」；以及「事業型職業女性」。又藉由進一步探討對不同勞動態樣的女性而言，她們如何詮釋工作對她們的意義。研究者依循研究參與者們過去的勞動經驗，依序整理出相異的工作意義及內涵，分別為「先安家後攘外」、「蠟燭兩頭燒」以及「追求家庭外的成就」(表 4-1-1)。

表 4-1-1：女性勞動態樣與工作意義分析

勞動態樣	研究參與者職業位置以及勞動經驗的歸納與整理	工作意義的內涵
進出勞動市場的職業女性	B 阿姨—便當店阿姨 *我金錢獨立，這個家都是我一手包辦 *人在工作，心在家裡 *雖然做女工錢賺少，但是好像過得比較有意義	◎先安家後攘外 1、工作被賦予女性顧家的意涵 2、工作為女性封閉的生活創造「非家庭的角色」
	D 阿姨—樂器製造公司，從作業員至帶線主管 *我在很近的地方上班，可以兼顧到家庭 *成就感有呀，學得蠻多的，那個是我們家裡學不到的	
	E 阿姨—公營事業約聘基層行政人員 *等小孩子大了，丈夫才允許我出去上班 *學會電腦，看見形形色色的人	

忙裡忙外的職業女性	<p>A 阿姨—小學老師</p> <p>*小生活圈，我每天就是學校、家裡</p> <p>*我這個媽媽當不好</p>	<p>◎蠟燭兩頭燒</p> <p>1、因選擇工作犧牲親屬間之聯繫</p> <p>2、工作與家庭限縮了女性社會參與的可能</p>
	<p>C 阿姨—普考公務人員</p> <p>*再怎麼樣辛苦也要撐下去，至少要把小孩子養大</p> <p>*女孩子要有一份自己的薪水把家庭顧好，家才不會像旅館</p>	
	<p>G 阿姨—軍事單位工廠熱處理操作人員</p> <p>*井底之蛙，賺錢就為了三餐要吃飯</p> <p>*我要用退休金還債，把這個家裡面扛起來這樣子</p>	
事業型職業女性	<p>F 阿姨—外商公司廣告部襄理</p> <p>*我喜歡這個工作，它讓我有成就感</p> <p>*基本上小孩子我都沒什麼問題，娘家媽媽還有婆婆帶</p> <p>*趁有體力再去發展自己的工作</p>	<p>◎追求家庭外的成就</p> <p>1、在工作上行使女性自主的勞動權 vs 剛柔並濟的家庭觀</p> <p>2、類男性的工作意義</p>
	<p>H 阿姨—美商公司區經理</p> <p>*希望人生可以嘗試不同的公司，吸收不同的文化、觀點、想法</p> <p>*那個對兒子的煎熬到現在都還記得，就算薪水再多我也不做了*基本生活都夠了，妳才有辦法過老年的生活</p>	
	<p>I 阿姨—高考公務人員</p> <p>*我熱愛我的工作，參與法令的制定那真的是很棒</p> <p>*我很幸運丈夫一路就是很支持，而婆婆真的很愛我們</p> <p>*為了孩子、為了婆婆，我可以什麼都放手</p>	

而從女性的勞動位置以及她們所屬的勞動態樣可知「階級」作用在其中。依據表 4-1-1 的整理，女性從事的職業位居中下階級勞動位置者，她們進出勞動市場的機率較高，進出的原因不外乎是要扮演女性持家的角色，而當她們重返勞動市場時，她們多從事基層的勞力工作。位居中高階級勞動位置者，她們雖不用因家庭因素而退出勞動市場，但是不免承受家庭與工作之間的雙重壓力，當家中有充裕的資源支援她們勞動的可能時，她們較可以傾向「追求家庭外成就」的類型

發展。若無，她們便走上忙裡忙外的窘境，有時甚至得要做出選擇工作放棄家庭的決定。

又從工作意義的分析可知，對於中下階級的勞動女性而言，她們工作首要追求的是家庭經濟的穩定，而收入的背後具有女性顧家的意涵。而工作亦可豐富她們的生活，更甚至為她們帶來成就感，覺得自己在社會上是有功能的人。反觀中產階級以上的女性，她們在工作上所要追求的不僅是經濟的安全，事業上的成就感、自我尊嚴的獲得、社會的參與或是生命的新學習更是她們勞動的重心。

二、我國現有退休制度是一個「階級」的議題

「退休制度」是建構個人退休事實的客觀指標，台灣的退休制度依照不同的職業身分而有相異的適用辦法，研究者依據研究參與者她們所理解的退休制度，整理出我國女性退休的整體圖像(圖 4-4-1)。而當吾人進一步將退休制度與女性過去的勞動經驗進行參照，可知我國現有的退休制度不單單僅是政策的表現，其中更富涵階級的議題。以下論述之。

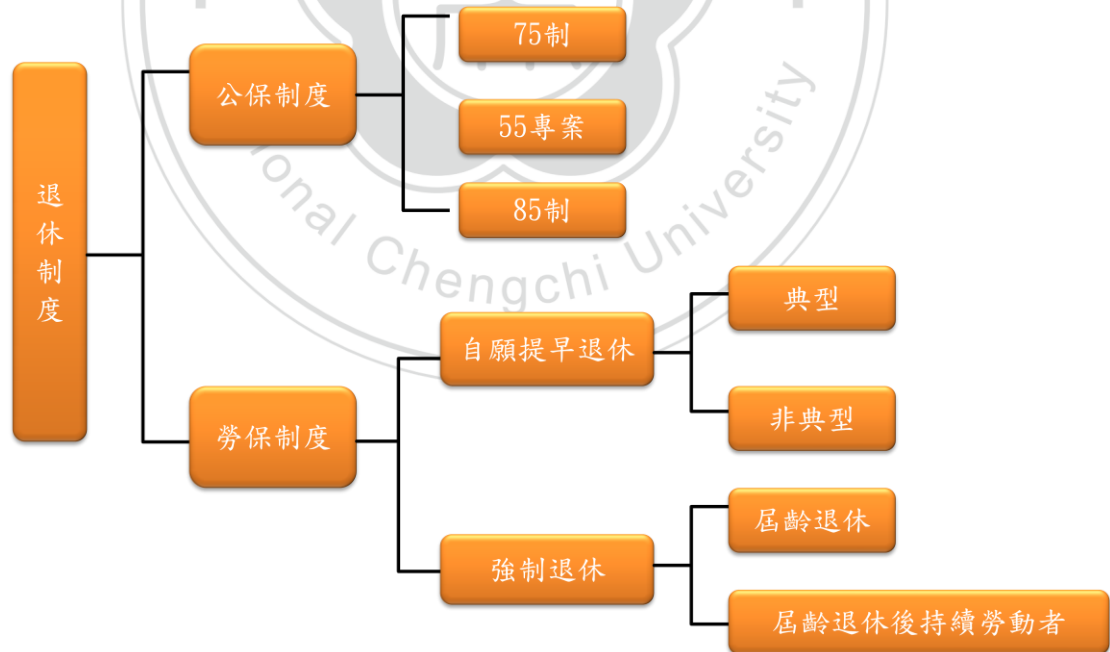


圖 4-1-1：退休制度建構我國女性退休的整體圖像

(一)制度反映階級的分化

從 9 位退休阿姨的語言當中，可了解不論在公教體系抑或是勞保體系，制度

建構一位勞動者想像自己何時可以從勞動市場上退場。年齡、工作年資的規範，代表著眼前述說退休經驗的女性具備了退休的年紀、擁有足夠的工作年資，故退休可以說是「需要條件」的。同理反證，一位勞動的女性未達退休的規定，又沒有足夠的所得時，她的勞動在市場中是不被允許停止的。更甚至，一位勞動的女性已符合退休的條件，但是由於沒有足夠的經濟安全，她的勞動是沒有休息的權利，她必須持續的勞動，就如研究參與者 B 阿姨以及 G 阿姨的經驗。所以說制度本身的設計，透過年齡以及年資的規範，將女性勞動者分成兩大區塊，一為「可以退休者」，二為「不可退休者」。又從研究參與者的經驗整理出「可以退休者」可再進一步區分「提早退休」、「屆齡退休」，以及「屆齡退休後持續勞動者」。

檢視研究參與者的職業位置、家庭整體經濟狀況，了解公保退休機制中，高所得替代率的制度設計某種程度保障做為公教人員的 A 阿姨、C 阿姨以及 I 阿姨可傾向提早退休。而在勞保退休制度裡，當女性的職業別屬於第四層次主管或是經理人員者，如 D 阿姨、F 阿姨、H 阿姨，其亦有相對較好的經濟條件可提早退休。而 E 阿姨的職業別屬第二類事務支援人員，因著其家中整體經濟狀況相對穩定，故她亦有機會在家庭經濟安全無虞的前提下提早退休。而 B 阿姨與 G 阿姨的職業別屬第二類，分別為事務支援人員、機械設備操作及組裝人員，她們職業位置的投保薪資以及家庭整體經濟條件使得她們至屆齡 65 歲才退休，其中 G 阿姨更於退休後繼續從事有酬的勞動工作。如此可知，我國退休制度的設計一方面規範女性退休的條件，另一方面也依據女性的勞動位置將其分類至不同的退休類屬當中，反映出階級分化的特色。

(二)階級影響女性退休經濟安全

在退休體系的分野上，公教體系退休者的經濟保障相較於勞保體系者較為優渥，這又是一種階級的展現。例如研究參與者 A 阿姨，53 歲退休，老師退休的她表示退不退休對她而言其實是一樣的，「因為退休還有薪水呀，……薪水的部分，我們教職到最後，大概 6、7 萬，……她們說(退休後)有比較多。」(研究參與者 A-52；A-53；A-92)。而屆齡 65 歲退休的 B 阿姨則表示說「我做到退休每

個月可以領一萬，我就不要做了。」(研究參與者 B-101)。二者的話語之間可明顯感受到階級作用在退休經濟安全的面向上。如此也影響女性決定選擇提早退休或是屆齡退休。

(三)女性的職業位置 vs 提早退休／屆齡退休

女性的退休身分坐落在每一位女性的職業脈絡之上。職業位置決定一位符合退休條件的女性具備了哪些籌碼可以在提早退休或是屆齡退休之間做選擇。選擇提早退休者，可以決定自己提早多少年退休，甚至可以像研究參與者 E 阿姨一樣，透過工會加保的方式為自己的老年階段累積更多老人年金。而選擇屆齡退休者，可能是出於自願，但也有像研究參與者 B 阿姨與 G 阿姨一般，被「逼退」，那是由於她們有經濟上的需要，她們必須要維持她們的勞動以確保她們的收入。所以說職業本身即具有階級的意涵。

居優勢職業的女性，她們屬較高的階級，她們享有自由選擇的權利，當她們到達一定的年齡時，她們具備提早退休的條件。反觀處於相對劣勢職業位置的女性，她們在經濟層面上尚未做好充足的準備，使得她們必須一直工作至屆齡退休，這表示著，因為她們的階級位置，使得她們無法提早退休。甚至是在她們屆齡退休後，由於經濟的考量及需要，她們會使用非正式的管道，以非正式勞工的姿態在勞動市場內工作著。

值得注意的是，在本研究中，即便是相對劣勢階級的女性，她們亦皆具足退休的條件。她們無論在身分上或是身體上已經正式離開勞動市場。然而，那些無法停止勞動的屆齡退休女性，她們或許在退休體制上已經被註記為退休者，但此時，因為經濟的需要她們依然在勞動市場的某一個角落繼續勞動著，研究參與者 G 阿姨的勞動經驗便是如此。這類的女性在退出勞動市場後所從事的非正式工作有時讓她們位居更低的階級位置。

第二節、女性的退休決定

文獻指出，影響勞動者退休的原因有許多，然其中缺乏女性的觀點。在本節中，研究者整理女性個別的退休決定經驗，歸納出四種不同的退休決定類型。又由於女性她們在勞動市場以及家庭兩場域之間兼具多重的身分，對她們而言退休決定也是一個家庭的議題。

壹、女性退休決定的類型

從九位研究參與者的退休經驗中，可整理出諸多影響她們退休決定的因素，諸如職場因素、健康因素、擔任照顧者因素等。然而，在探討女性退休決定因素的過程，吾人將女性勞動經驗與她們的退休決定經驗相互參照，發展出不同的退休決定類型，分別為「關懷新世代」、「吾愛吾家」、「心已倦了」以及「自我實踐」四種。分別論述如下。

一、關懷新世代

「關懷新世代」意為女性在勞動的位置上對下一代展現女性包容、關懷、無我的特質。她們以無私付出的母職角色面對新世代缺乏工作機會，或應就業而未就業的勞動窘境，她們以退出勞動市場來成就年輕世代的就業可能。其中由兩個概念組成，一為「世代交棒」，二為「對新世代女性的將心比心」，以下論述之。

(一)世代交棒

「世代交棒」的概念乃相較於男性的觀點發展而來。戰後嬰兒潮世代的男性勞動者，他們背負著幫助台灣經濟成長的榮耀，充分展現身為男性具備積極果斷、負責、毅力等特質。而在他們退休前夕，對於即將或已經在勞動市場上的年輕勞動者，他們認為新的世代能力差、抗壓性不夠、或是不足以承擔責任，大多以批判取代鼓勵、悲觀大於樂觀的態度看待下一世代的勞動者。

反觀女性，她們看待下一世代的勞動者，展現女性關懷、體貼的特質，包容世代間的差異以及將工作機會交棒給新的世代。她們憂心下一代工作的空缺不足，而願意退出勞動市場成就年輕人工作的機會，這表現在她們退休決定當中。

*因為「塞車」，所以退休讓後面的人進來

研究參與者 A 阿姨在教師的職業脈絡裡，身為資深教師的她經驗到少子化影響學校對老師需求量銳減之情形，一波接續一波的師校畢業生進入社會，但在教師職缺相對不充裕的窘境下，導致許多流浪教師的出現。A 阿姨有感於年輕塞在勞動市場門外，便退休將位置讓給年輕的世代，交棒給新血。

「慢慢的就是因為那時候，又有退休潮，少子化，然後又好像有一點『塞車』。」；

「『塞車』的意思就是說現在畢業生很多，結果他(她)塞不進去學校。……

所以那時候，就趕快說，好，既然可以就趕快退下來，讓後面的人進來。」

(研究參與者 A-19；A-20)

(二)對新世代女性的將心比心

「對新世代女性的將心比心」的概念乃發展自先安家後攘外的女性，她們曾經經驗過受困於家中母職角色以及參與勞動市場開展視野二者間的落差感，故當她們看見家中年輕世代女性正走在過去她們的道路上一被照顧責任駕馭時，她們一方面出自於對下一世代女性的同理與關愛，另一方面也感受到自己可漸退出勞動市場，扮演含飴弄孫的角色，她們願意進行位置的交換，她們退居家庭位置，讓年輕世代站上外出勞動的位置。

*想一想還是讓年輕人去做，像我媳婦給她待在家裡太久了，她會離社會太遠

由於社會文化中普遍存在「男主外，女主內」的性別分工，女性都被期待做為照顧者的角色，故當家庭中有照顧的需求時，女性通常是第一個被認為站上照顧者的人選。又社會上對於不同年齡層的女性存在既有的想像—年輕女性她們應該參與勞動市場，年長女性應該在家從事照顧工作，故照顧責任便往往落在中高齡女性身上。

然而，在研究參與者 E 阿姨的經驗裡，家庭內不僅沒有如此的分工，反而由「媳婦」取代了她成為家中主要的照顧者，扮演家務整理、照顧年幼小孩的持家

角色，E 阿姨則外出工作、拓展自我生活圈。

而在退休的轉換點上，E 阿姨在家庭經濟許可的情況下，她不需要再積極的勞動，相反的，她可以慢慢的就位含飴弄孫的位置。故她考量媳婦長年在家，生活圈封閉，這是數十年前，她為家庭退出勞動市場的翻版，故她決定退休，與位於家庭照顧位置上的媳婦進行交換，將外出工作的機會轉讓給媳婦，媳婦開始擁有勞動者的角色，而她自此重新回到家中扮演勞動之前最熟悉的持家角色。此外，這二人位置的調動有另一意義存在，即象徵著 E 阿姨退休後回歸到一個符合她現況的角色意象—做阿嬤。她此舉幫助媳婦走出家庭，並像過去的她一樣，透過工作開啟與外界接觸的機會。

「因為想一想還是想說讓年輕人去做，因為像我媳婦給她待在家裡待太久了，她會變成離社會太遠了，她一開始去上班的時候她還會怕，太久沒上班，她還會怕所以那時候沒有做退休，就想想說好啦，反正換年輕人去做。……因為就像我講的，我不做，我媳婦馬上就去上班了。」

(研究參與者 E-43、E-51)

二、吾愛吾家

此類女性以「先安家後攘外」者居多，在做退休決定的考量時，她們將家庭擺在首位優先思考，她們在乎家庭勝過自己。對她們而言家庭就像是她們耕耘許久的良田，又對其中有些人而言，伴隨著自己年紀的增長，子女也漸獨立、出社會，宣告可以歡慶收割，迎接退休到來；但又對有些人而言，家庭不像工作，說停就可以喊卡，反倒是像一輩子的義務與責任，退休讓她們回到家中無怨無悔的再繼續耕耘。

家庭作為女性退休決定的第一考量，依據她們對於這片良田所展現的態度是「施」或是「得」而可再進一步歸納為「為家庭再耕耘」以及「收成子女的回饋」二種。前者退休女性重新或延續地展現照顧的特質，而後者則是表現出作為母職

的期待—獲得子女的回饋。

(一) 施—為家庭再耕耘

女性做為勞動者，又身兼家庭中多重的身分，除了在勞動市場上揮汗賺取收入外，回到家中亦要兼顧家庭事務，生活之忙碌、兩場域對自我的拉扯可想而知。然而，她們的退休除了終止她們的勞動外，並未縮小她們在家庭的角色，反而是在退休之後，她們將勞動的身體放回家庭內，站上照顧的位置，再繼續為家庭付出。其中可再分為「下來陪婆婆」、「照顧家庭」，以及「幫忙帶孫子」三者。

1. 下來陪婆婆

一位同時扮演多重角色的女性，得以在勞動市場上安心從事工作，乃是因為在子女年幼時，家中有充裕的資源補充勞動女性照顧子女的功能。研究參與者 I 阿姨在受訪之時，表示自己婚後可以毫無後顧之憂的擁抱工作，家庭又可以圓滿都歸功於自己的婆婆。婆婆對她的愛，使得其在婆婆年邁失能之後，I 阿姨懷抱感恩的心，退休陪伴婆婆走完人生最後的道路。

「我婆婆對我很好，我都沒有服侍他們，我覺得很難過，……。雖然我無法實質，但是我盡力，我關心我的婆婆、然後我的公公……。」；「我自己決定，我 50 歲的那一年，我就想說，因為如果之前沒有(婆婆)，我們什麼都沒，那我覺得我也看著，我也幫別人服務過，我也知道，所以我到 50 歲的時候是想說我要下來陪我婆婆。」、「所以我就覺得跟別人沒有關係，我就是覺得我很感謝我的婆婆，所以我很想趕快下來，就陪她。那所以我真的要退休，我完全沒有，我只有一個想法，就是我婆婆能夠等我到幾歲，什麼等都不是等，所以我兒子也會問我，媽媽不知道怎麼樣，我就說有很多事可以等，可是有很多事不是妳叫她等他就能夠等的。」

(研究參與者 I-15；I-20)

2. 照顧家庭

對同時要扮演母職以及公司職員的勞動女性而言，許多時候她的勞動其實是照顧家庭的附庸，意即在可以把家庭照顧好的前提之下，勞動始有可能存在。在研究參與者的話語當中，了解許多女性在工作時都會心繫著家庭，這也促使女性在選擇勞動的區域位置時，「離家近」變成她們的重要考量。故當退休時間在即，而照顧家庭的初衷又無法落實的時候，這往往會加速女性退休的到來。

「因為我們那時候公司……又去林口設廠，去擴廠，後來又說要搬過去，……，可是時間，因為我們 8 點上班呀，8 點上班，你 7 點 15 就要從這邊坐車去了，阿要花自己的時間，啊要回來的時候，因為你如果加班的話，回來都 8 點了，加到 7 點，回來最快要 8 點，這樣呀。……我真的不要了，因為這麼遠，我覺得說我照顧家庭，沒有辦法照顧這樣子。太遠了這樣子。」

(研究參與者 D52、D53)

以上述研究參與者 D 阿姨的經驗為例，過去她所服務的職場可以滿足其晚上返家備餐的需求，然而，當這樣的要素因著工廠的遷移即將消逝。晚上 8 點鐘，對一位沒有家庭包袱的女性而言或許正在辦公室加班或是準備返家休息，但是對於習慣於照顧家庭，從事煮飯、打理事務事的 D 阿姨而言，即使是面對職業的再升遷與發展，在考量家庭因素的前提下，她除了卻步外，更讓她傾向做出退休的決定。

3. 幫忙帶孫子

「阿嬤帶孫」是女性退休後回到家庭裡面的一個新角色，當然這個角色的出現是有前提性的，必須家中要有新的生命誕生。而這角色扮演的背後隱含了女性的意涵在其中。第一，撫養新生兒是需要成本的，子女成家立業一方面需要勞動賺取收入養育幼兒，一方面亦要負擔家庭的開銷，經濟壓力之大可以想見。而女性退休後幫忙帶孫子，是在展現家庭資源共享的母親特質，將照顧年幼孫子視為

家庭的事件，協助子女分擔經濟的負擔，照顧的成本由家庭共同承擔之，如此其便坐上照顧的位置，開心的當阿嬤照顧孫子。

「那時候沒有做，就想想說好啦，反正換年輕人出去工作賺錢，我已經也是4、50歲了嘛，反正在家裡，就帶帶孫子呀。」

(研究參與者 E-43)

其二，女性在勞動階段，工作占她們一整天時間的最大部分，退休後，如果丈夫又尚在勞動市場工作，生活中空閒時間、獨處的時間劇增，照顧孫子是一個填補時間空缺很好的方式。又與孫子互動可以為生活增添許多趣味，豐富女性的退休生活。

「如果不要帶，因為他們不在的話，我一個人，反而更無聊呀。……因為孫子有時候也蠻好玩的。所以他在，而且我2個孫子都很喜歡找我，想一想就會過來抱著妳親一下，我好喜歡奶奶怎樣怎樣，就這樣，然後會撒嬌，所以若他們沒有來，不在的話，我反而會覺得無聊。」

(研究參與者 E-101)

(二) 得-收成子女的回饋

女性進行退休決定時，受到子女的影響，在抉擇的時刻，從過去為家庭付出、犧牲，鞏固家庭經濟收入的勞動形象，轉作為一位收成者的角色。由於代間之間經濟的交換與情感的支持，當子女成長後投入勞動市場，他們開始對母親做出回饋以回報過去母親在勞動階段為家庭付出的辛勞。其中依據子女的回饋形式又可細分為「接受子女的關愛」以及「接受子女的經濟支援」二種。

1. 接受子女的關愛

伴隨著家庭周期的發展，女性步向中高齡之時，子女多已完成學業，獨立、出社會，女性有別於過去必須扮演養育的角色，她們的生命除了在家庭與勞動之

間不停打轉外，開始有新的可能——退休。

退休不是女性個人恣意的決定，而是由許多家庭的因素、生命的經驗綿密交織而成。B 阿姨、D 阿姨以及 G 阿姨，她們為了家庭經濟的收入、對子女的栽培，她們從事需付出較多勞力性質的工作，對她們而言，孩子的成就與乖巧即她們做為母親的驕傲，她們亦因如此獲得社會的認同——她們是成功的母親。

退休前夕，子女們不捨已經中高齡卻仍在勞動市場就業的母親，女性接受到子女們所釋放出的關愛訊息，納入她們的退休決定考量當中。

「我兒子啦，目地是我兒子啦。……差不多前一年，沒工作前一年，夏天就問我會不會熱，我說會呀，阿熱就不要做了，冬天就問會不會冷，我說會呀，他就說阿冷就不要做了。……。兒子會賺錢了，大家都在賺錢了，就想說好啦，該退了。」

(研究參與者B-131、B208)

「我兒子跟我女兒都說阿妳不要啦，妳年紀到了就好了，妳不要再去做了，反正我們也長大了，我們都畢業了，就是說有大學畢業了，阿也不必花這麼多錢了啦，就是說不用再去做了，……，這樣太累，所以我就好呀，所以就不幹了。」

(研究參與者-D54)

又如研究參與者 G 阿姨在她退休後，為了家計，她繼續再勞動著，從事家務打掃的工作，子女不放心她的勞動安全，G 阿姨接收到子女釋放出關愛的訊息，她選擇真正的退出勞動市場，重新省視自己的價值繼而全心投入新角色——擔任安寧志工與老人服務志工回饋社會。

「因為小孩子就是說，說實在的啦，……，但是小孩子畢竟不放心，……，當這個時候，我的孩子都已經長大了，都已經在外面賺錢了，就跟我講說，

媽媽你要放棄了，放棄再去打工的工作，所以我所有的工作都停了，就停了，就不做了。我目前只有在做志工，只有做志工。」

(研究參與者 G-7)

2. 接受子女的經濟支援

經濟的收入一直是大都數女性勞動的主要原因，當她們勞動的必要性因為子女的就業，而可以為她所在的勞動位置補位，子女的表態，宣示他們不再缺錢，甚至可以供養女性晚年的生活。女性接受子女的經濟支援，退居家庭生活。從中國傳統「養兒防老」的觀念分析，子女的孝順展現在他們將勞動的收入與家庭共享，對身為母親的女性勞動者而言，這象徵著她們對未來依靠投資的成功，退休行動則是她們收成德的表現。

「我們小孩子都蠻乖，算蠻孝順的，三個小孩都蠻乖的，就他們每個月都會固定拿錢給我，我現在我先生的錢我都可以存起來了，用我們小孩子的。我三個小孩子，我一個月就可以拿到 3、4 萬塊，像我老大，都會拿 1 萬 5 給我，老二、老三都會拿 1 萬塊給我，所以這樣算起來，我一個月家裡用就夠了。」

(研究參與者 E-87)

「我說我有退休金一萬塊在領，我如果不够再和你們拿。變成偶爾齣，昨天我那個三女兒就拿 3000 塊給我，我那個二女兒那天也拿 3000 塊給我，阿我兒子比較沒有啦，大概我現在感覺起來，兒子可能賺比較少錢，他在合作金庫應該是沒多少啦。第二和第三的比較有錢啦。他有說要給我啦，問我說媽一個月幾千元給妳才有夠，我們那三個都有問我啦。」

(研究參與者 B-277)

爰此，子女主動向女性表達關愛之意或是提供經濟的支援，皆是透過社會交換的機制，鼓勵女性卸下工作重擔準備收成豐厚的果實。這象徵著二種訊息，一

如上述，提醒女性家庭經濟因為子女外出就業而減輕許多重擔，請其可以停止勞動；其次代表女性一直以來都視自己為家中補充性的經濟收入者，當她工作的必要性以及正當性不再如此重要，這是一個契機讓她們重新檢視自己勞動的意義，亦或許她們可以開始構思退休後自己想從事的事情。

三、心已倦了

此類女性她們在談論退休決定的經驗時，得跳脫現狀的退休身分，回觀過去的勞動經驗，看見自我在職場上扮演勞動角色的疲憊貌，強烈的帶出「心已倦了」之感受，每一段經驗的主體性皆相當突出、鮮明。她們以自己在職場上所經驗到的負向主體感受為考量而興起退休的念頭。負向主體感受包含：經驗到來自於職場外部環境的體制變遷，以及感受到來自於職場內部的工作無力感。分述如下。

(一) 職場外部：體制的變遷

由於研究參與者 A 阿姨做為國小教師，其職業具有特殊性，使得她在職場上經驗到制度的變遷—教改，隨著年齡的增長，相較於過去熟悉、適應的工作氛圍，制度的變革使得中高齡的國小教師深刻感到工作條件逐漸不友善於她們，更加催化其退休的決定。

「30 幾年下來，我覺得就是說因為教育有改變，環境改變，然後老師的心態也改變。」；「教育制度一直改改改，改到最後就是變這樣，……，老師大人什麼都要跟小孩溝通，然後那時候就改成說不能打，……不能打老師真的就比較辛苦，妳只能用嘴巴苦口婆心這樣跟他講。……。教育就產生了很多問題，尤其最後一年，真的連罵都不行，要用『溝降』(台語)的，什麼事情都這樣講，一定要溝通，所以我覺得感受很大。」

(研究參與者 A-17；A-18)

(二) 職場內部：工作無力感

中高齡女性在職場上感受到對工作的無力感導致她們興起退休的意念。而女性工作無力感的來源有兩面向，一為客觀的來源「工作壓力」；二為主觀的來源「職業倦怠」。以下分述之。

1、客觀來源：工作壓力

女性勞動者對工作產生無力感，有一部分來自於工作職場上的客觀因素，可能是工作場所制度設計的變革，抑或是職場上同仁對中高齡女性勞動者的態度。以下呈現二種截然不同的勞動場域下，女性勞動者她們經驗到的工作壓力為何，又工作的壓力是如何影響她們退休的決定。

(1) 工作場所制度的變革

對於身處於主管位置上的女性勞動者，如研究參與者 F 阿姨，她們所感受到的職場壓力是由於在過去，她們不需要華麗的文憑，倚靠自己的力量，踏實努力而獲得與男性一樣的主管地位。然而，隨著世代的變遷，而今工作場域對於專業的要求越趨精緻，如此局勢下，50 歲的她們欲在專業技術、語言能力上再精進，就感受到無比的壓力。吾人思索，女性感受到如此職場壓力的同時，或許也連帶的經驗到自己的年齡、能力與這份工作漸行漸遠的無力感。

「我是在外商公司，我又只有念高商畢業，到後來應該我快退休前，這 4、5 年吧，來了一個新老闆，那新老闆他是國外唸書回來的，他是台灣人，他很注重，他覺得***是一個國際公司，他覺得英文能力要很強，……然後我是一個部門的主管，所以國外來的信件全部都是英文，所以對我來講，其實蠻吃力的。」、「我說有時候開會我的壓力很重，因為基本上，我們公司後來開會，在後來這 2 年開會，基本上大概有一半以上都講英文的，對我來講更累，那以前我有幾個還不錯的，跟我一樣屬於主管的，他們都會幫我，那些英文都還不錯，所以都會幫我，可是我會覺得老是要人家幫，其實也蠻吃力的啦，後來我就跟老闆講說，我說我覺得這樣壓力很重，我就跟他講說我

想退休呀。」；「我在想我繼續待下去，我可能精神會受不了。我自己覺得啦，因為那時候工作壓力其實蠻大的，而且你要管這麼多人。」

(研究參與者 F-22；F-89)

(2)工作場所同仁的態度

對於中高齡的女性勞動者，尤其是即將屆齡滿 65 歲者而言，她們在勞動階段後半時期，因為依舊有經濟的需求，勞動有其必要性，故她們會特別敏感到自己的「年齡」讓其處於什麼樣的職場上工作，意即她們會知道自己在什麼樣的處境下勞動著。

B 阿姨不停的勞動，不外乎就是盤算著如何在經濟上不讓子女負擔，自己可以自力更生。其勞動到 65 歲，期間工作一個又一個的過渡到另外一個，此反映出中高齡女性再就業的困境：多僅能從事易被取代的勞力工作，導致工作的變動性高。退休前夕她所從事的工作是便當店廚工，她一方面跟著便當店承受外部大環境所謂的不景氣，另一方面亦經驗到老闆娘的壞臉色使得虛歲 67 歲的她開始懷疑自己曾經最擅長的煮飯技能，壓力之大促使她進而決定退休。

「那個便當店壓力很大，我虛歲也算是 66、67 歲，感覺說，那時候剛好有圓環的便當，老圓環便當到處都有，到處都開 50 元、50 元，阿我做的那一間，同樣的價錢，原本就那個價錢，我們一個要 80 元嘛，開始在做就是那個價錢，都沒有漲價，對啦，人家都 50 元、50 元，我在那邊做，壓力很大，……。」

(研究參與者 B-207)

「煮菜壓力大啦，就是人家說我要去買 50 元的便當，我們那個一個要 80 元嘛，還是 80 元，雞腿一大支，四樣菜，……，客人會來說，哪邊開一間 50 元，哪邊開一間 50 元這樣子。我老闆他是不會趕啦，阿我那個老闆娘是大陸人，回去就會說，好像不高興啦，不會說降 10 元、降 5 元來賣，他就照這樣

賣。阿我們煮的人會感覺壓力很大，生意好，就不會感謝，生意不好，人家賣 50 元，你還賣 80 元。我們就會覺得說，他(老闆)是不是覺得我煮得太難吃了。」

(研究參與者 B-208)

2、主觀來源：職業倦怠 38

「職業倦怠」是勞動女性在職場上經驗到主觀的負向感受，其可能來自於兩個面向。其一是女性本身對於工作內容感到乏味而興起倦怠感受。其二是女性感受到對工作的成就感降低，進而經驗到對職業的倦怠。以下分述之。

(1)對工作內容感到乏味

倦怠感可能因單調、乏味的工作內容而產生，也可能是職業造成生理的不適感。在 E 阿姨的經驗裡面，她所經歷的是周而復始、重複又單一的工作內容，如此也使得她受到職業傷害，進而出現職業倦怠感，她在經濟無虞的情況下，便興起退休的念頭。

「因為做得蠻累的，因為信件很多嘛，每天都一直蓋章蓋章，就蓋到有一點 50 肩你知道嗎，就很累，做得蠻累的，有點職業倦怠的感覺，蠻累的，很累就這邊很痛，……，然後就想不做了。」

(研究參與者 E-37、E-38)

(2)經驗到成就感降低

對於追求事業成就的女性而言，當她開始感受到成就感下降，或是成就感的來源消失，抑或是工作已超出其體力或能力可以負荷時，女性將選擇退休。此情形較常發生在「追求家庭外成就」的女性身上，她們所感受到的職業倦怠感有時可能不是單一的感覺，而是諸多因素交織下產生的化學變化。

例如對研究參與者 F 阿姨而言，她在工作上因過度勞心而感受到倦怠感，但另一方面她規畫著提早退休的安排，所以到底是退休念頭的萌生導致心態上產生

職業倦怠感，抑或是職業倦怠感催化退休念頭的產生？吾人無法得知，然而可以確定的是，這二者的交乘關係，使得 F 阿姨更明確的知道自己要提早辦理退休。由此亦可再證實，工作與退休是一連續性的過程，彼此相互影響與牽扯。

「因為我在公司事實上，到後期是因為工作，不能說工作量變多，就開會的次數增加了，所以我覺得那種勞心的工作比勞力的工作多。」

(研究參與者 F-22)

「我覺得應該是我自己的心態啦，事實上我後來有跟其他部門的主管講，就跟我一樣，他們就說這個都不是問題，妳不要怕啦，妳也不要緊張，妳不要給自己壓力，因為這個是很早，老闆就知道了，不是說事後才知道，而且他們都認同我們的能力呀，而且他覺得這個問題不大，而且他現在又給我一個處長，他覺得還好啦，沒什麼問題這樣呀，那我可能自己覺得有壓力之外，我也覺得說反正我自己都要退休了。」

(研究參與者 F-25)

「我退休一部分也想說，不想，因為在公司，開會時間很長，我覺得壓力很重，有時候會覺得，齁，到後期，1、2 年可能一直急著想要退休，就覺得上班已經沒什麼，上班起來都覺得說：喔，今天還要上班，好累。」

(研究參與者 F-26)

四、自我實踐

此類女性重視個人自我實踐，她們將自己擺在退休決定的第一位置，高度的自主性展現在對於未來生活的想像與規劃皆朝向嚮往的藍圖前進，不若前述三類女性退休決定的類型，她們論述的方式正向、充滿能量，甚至展現幽默感。在研究參與者的經驗裡，自我實踐的內涵包括創立自己的事業、重視自己的健康，以及過自己想要的生活。

(一) 創立自己的事業

「創立事業」，在一般人的觀點裡，如此的名詞乃男性的專屬。然而，對於一位在職場上得媲美男性工作能力的女性主管而言，她在職場上的成就感來自於自我實踐的事業心，故除了在受雇的工作上，她得充分展現自主性外，退休對她而言並非停止勞動，而是像男性一般，宣告著她欲再創業的企圖心。

「我應該在退休的前二年吧。我那時候就有計畫說，28年，還沒，快要滿50，那我跟我先生講說，妳現在剛好也出來自己做，那我弟也是在從事這一行業，那我想說趁還年輕，退休下來，三個來做，應該至少是自己的事業啦。」；

「我那時候就有在想說，我到50歲是什麼階段，我到50歲，我一定要退，我接下來要做我自己喜歡的工作，……，所以我那時候想說退休以後就可以做自己喜歡的工作了。」

(研究參與者 F-22；F-23)

(二) 重視自己的健康-不要人在天堂，錢在銀行

「健康」是普遍退休女性最為重視的事情之一，然而，受到母性特質—關愛的天性所影響，她們所關心的「健康」大多優先指的是家人的，而非自己的。但是，事實並非總是如此，對於強烈渴望自我實踐的女性而言，她們在考量「健康」這件事情的思維上，「自己」可以是明顯的、被看見的主體。將如此認知移轉用來分析女性的退休決定時，便不難理解何以研究參與者H阿姨將「健康」視為其退休決定的最主要因素。

「我那時候退休就是那時候SARS的時候，因為我自己是比較過敏體質，會咳嗽，我是擔心說我的職場當中，有人會怕，我接觸的人會怕，所以我就想說，反正也沒有經濟壓力，就退了算了，那退了之後，因為我勞保還必須要壓，我50歲才能辦退休，那其實我那時候保得很高，然後我心裡想說，命都沒有了，要那個錢幹嘛，不要說人在天堂，錢在銀行，有那樣的遺憾啦。所以我就毅然決然的說退了啦，就是有這樣的念頭。」

(研究參與者H-3)

(三) 過自己要的生活

女性在婚後的大半歲月都獻給勞動市場、獻給家庭生活，如此也成就了家庭的完整、子女的成長。而今退休的到來，對於重視自我實踐的女性而言，宣告著她可以卸下勞動身分、脫掉母職角色的外衣，擁抱退休後的自由生活。此類女性在進行退休決定時考量自己喜歡從事的事情，想像未來自己要過什麼樣的生活。

「那就是退休以後，我覺得小孩子長大了，其實我們回歸家庭對家庭意義不是很大，而是對妳自己個人。」；「錢夠用就好，過自己要的生活，不要上下班打卡較自由。」；「那我是想說退休後就是可以專心來做義工這一塊。對，因為我之前已經還沒退休之前，我已經做了快 10 年了。」

(研究參與者 C-119；C-手寫筆記；C-47)

「我這個人比較豁達的人，人家找我去玩，或是公司的那個餉，我都會參加，平均啦，大概一年，我大概會出國 3 次，就想說去哪裡，去哪裡，我都想說我有生之年，我要把這五大洲、三大洋全部都玩透，就是我的錢，我過去賺的餉，反正房子不能賣嘛，我就留給子孫，那我自己存的錢，我要全部把它花掉，就是去玩這樣子，……。」

(研究參與者 H-4)

貳、 結論

一、 女性退休決定的類型與內涵

本節以研究參與者的觀點探討女性退休決定的經驗，研究者歸納出四種富含女性視角的退休決定類型，分別為(1)關懷新世代；(2)吾愛吾家；(3)心已倦了；以及(4)自我實踐。再者，吾人將研究參與者她們的退休決定經驗與勞動經驗相互參照，建構出各類型的內涵(圖 4-2-1)。

「關懷新世代」類型的女性在勞動位置上展現對下一世代包容、關懷、無我的特質，其內涵包括(1)世代交棒；以及(2)對新世代女性的將心比心。「吾愛吾

家」類型的女性在做退休決定的考量時將家庭擺在首位，她們在乎家庭勝過自己，其概念內含包括(1)為家庭再耕耘；(2)收成子女的回饋。「心已倦了」類型的女性在職場上感受到負向的主體感受，進而做出退休的決定。負向感受包括(1)職場外部體制的變遷；以及(2)職場內部的工作無力感。最後是「自我實踐」型的女性，她們重視個人自我實踐，將自己擺在退休決定的第一位置，朝著嚮往的退休藍圖前進。其內涵包括(1)創立自己的事業；(2)重視自己的健康；以及(3)過自己要的生活。



圖：4-2-1：女性退休決定的類型

二、再分析

(一)女性退休決定的再推力

從研究參與者她們的經驗中，可知退休決定的產生，往往並非單一原因的結果，而是有一些推力在催化著。由於這些推力多伴隨著退休主要考量因素而出現，故吾人進一步稱之為退休決定過程的「再推力」，意即它對女性的退休決定有加乘的作用。再者，女性的退休決定除了是個人的議題也是家庭的議題，配偶是女性的重要他人，研究者認為配偶在女性的退休決定中發揮了一定的再推力，但研究參與者的詮釋又是如何。以下分成四個面向進行探討。包含(1)丈夫的影響力？(2)同儕的影響；(3)放下追求財富的慾望；以及(4)對退休的態度。

1、丈夫的影響力？

由於家庭對勞動女性而言是一個相當重要的場域，故女性在進行退休決定時「家庭」因素是其考量的環節之一。又配偶對女性而言，是一位重要他人，吾人本欲透過女性的視角，探討她們如何看待配偶參與退休決定的過程。但是整理研究參與者的經驗，發現配偶在女性的退休決定過程未參與許多。

為什麼丈夫沒話說？吾人探究研究參與者的經驗，發現很主要的原因是由於決定女性可否退休的關鍵要素乃是受制於制度的規範。當參與公保或是勞保的女性勞動者，她們認為自己受到足夠的經濟保障，可請領退休金時，她們依造退休制度的程序辦理退休，如圖 4-1-1 所示，制度建置了一套規範，來定義女性何時可以退休，此時丈夫無話可說，亦無參與她們退休決定必要性。如此情形對於公保體系的女性勞動者更為明顯，就如擔任公務人員的 C 阿姨所言「和先生沒有什麼討論，因為可能就是，妳一進去，大概透過這個制度，就想說哪時候可以退休，公務人員的制度差不多就是那個樣子」(研究參與者 C-79)。

2、同儕的影響

退休的同儕會影響勞動的個體進行退休決定。如研究參與者 A 阿姨退休念頭的萌生，乃來自於同儕的影響。A 阿姨在 50 歲時，家中孩子尚在就學階段，其沒有想過要退休。直至聚會中發現許多同學退休，才驚覺到原來在這樣的時間點，自己也可以進入退休的階段。

「那又有一次聚會就是，我的同學，發現，好多人退休嘍，我才在想，原來我可以也退休了……。那次聚會我們很多同學都退了，我才那也可以退休了。」

(研究參與者 A-20)

同儕的影響，一方面加速 A 阿姨正式退出勞動市場的時間，另一方面看著大家都紛紛退休，亦讓她不須再多加思索，做出退休的決定。

研究者：「妳在決定退休時，還有考量到什麼因素嗎？」

A 阿姨：「比較沒有ㄟ。其實我們退的時候，都會有同伴一起，不會說只有你一個，那同伴一起的話，可能就是會說，就不會想到那種……。」

(研究參與者 A-51)

3、放下追求財富的慾望

對勞動者而言，工作富含許多意義，除了最基本的薪水收入外，對某些人而言，工作的目的乃是追逐財富，累積自己的社經地位。當進入勞動階段的後期，隨著追逐金錢慾望的下降，將加速個體決定退休，對女性勞動者亦同。

「那那時候還在工作，我的心裡就想說，設定目標就是說我一定要換一部賓士的汽車，我要賺到一部我自己賺到的汽車，然後我房子有沒有，要多買一間，後來我房子多買一間已經辦到了嘛，那汽車的部分，我就想要換賓士的，那我朋友的一句話，打醒了我，她說車子只是代步工具，你這樣子，我們也不是什麼有身分地位的人，開那個只是一個壓力而已，對不對，以後維修也比較貴，出去外面人家以為你是有錢人，還被人家搶，但實際上我們又沒有錢的人。只是一般生活水平的人，那我靈機一動，對呀，那我還要繼續做下去，為了那部車，沒有意義啦，所以我就提早退休了。」

(研究參與者 H-3)

4、對退休的態度

每一個人對退休的想像並不一樣，有人認為年齡到了就該退休；有人則認為退休後依舊要繼續工作，以維持生活的動力；更有人拒絕退休，主張要活到老做到老。由此可見，個人對退休的態度會影響她們進行退休決定。

「妳就年紀大了，本來就應該退了呀，這樣。阿妳該退休的時候不退，阿妳繼續做，這樣應該不會啦」

(研究參與者 D-149)

「有的人想工作的人就繼續工作，阿有一些人也是跟我們一樣，就算了不要做得這麼累這樣，人生嘛對不對。」；「反正就這樣呀，人生也沒多少，也不必說。因為我們公司有很多人繼續去做，依我看，她們也沒特殊的需要啦，就是說阿妳身邊很多錢，就會有安全感，這樣，說我腰痠背痛呀，怎樣呀，因為妳做事妳就會有做事的壓力，而且妳時間要花很多時間在那邊，對不對，我覺得說這樣也蠻累的，哈哈阿。」

(研究參與者 D-85；D-150)

(二)女性退休決定與工作意義的連動

研究者將女性的退休決定與勞動經驗相互參照，發現她們的退休決定與工作意義彼此相互連動，意即女性如何看待工作對她們的意義將作用在她們的退休決定經驗當中。由下表(4-2-1)可知，研究參與者退休決定的經驗座落在不同的工作意義當中。其中對於「先安家後攘外」的女性而言，她們過去的勞動位置多為中高齡再就業者、工廠主管、工廠操作員等，回顧她們過去的勞動經驗，不難發現她們從勞動到退休都受到女性愛家、顧家的特質之影響，因此她們的退休決定多從別人的意見開始思考。她們延續過去對家庭的重視，在進行退休決定時多將「家庭」擺在首位做考量，交織出「吾愛吾家」的退休決定態樣。

又對於「追求家庭外成就」的女性而言，她們的退休決定是將自己視為最核心的考量主體，其職業背景屬公教人員、主管階級者為主，她們除了擁有優越的社經地位外，教育程度亦相對較高，她們的經驗反映出其在退休決定上有較高的自主性，得以視自己退休回歸家庭後仍然為一個獨立的個體，就如同研究參與者 C 阿姨所言「退休後最重要的是自己」，故也可進一步的說她們具備了充分的條件發展出「自我實踐」的退休決定態樣。

而其中有趣的是擔任高考公務人員的 I 阿姨，她的退休決定經驗座落在「吾愛吾家」，不免令人思索，對一位有受過高等教育、不曾因家庭照顧而進出過勞動市場，工作穩定又深得長官青睞的中高齡女性，在自主決定的情況下站上照顧

者的角色，這代表著什麼？吾人回顧 I 阿姨過去的勞動與家庭的脈絡，發現她是一位很棒的「兩棲」女性，她在工作上具有高度的自主性可以規畫自己的職業生涯，又在家庭方面，亦可成功扮演母親或是妻子的角色。由此可以見得，I 阿姨不論在公私領域皆可高度掌握自己的生命，而退休的決定亦是她可以規劃與安排與事項之一。她為了照顧婆婆、幫丈夫分擔盡孝道的責任而做出退休的決定，這是相當符合社會期待的表現，又這樣的決策將令丈夫相當滿意，如此可產生一個雙贏的結果，一方面她完成自己陪伴婆婆的目標，另一方面更是增進夫妻之間的關係。在勞動領域她一樣高度行使她的自主性，而在家庭領域她大獲丈夫的肯定。吾人認為這過程充分展現「女性」的柔性政策。

此外，從各類型中可看見不同的研究參與者似乎共享相似的經驗，但是在戴上「階級的視框」後進行剖析，便會有不一樣的看見。以「心已倦了」為例，A 阿姨做為小學老師、F 阿姨做為知名公司的廣告部襄理，她們剛步入中高齡 50 歲的階段，因為其勞動位置較優越或是她們本身工作的必要性較低等因素，所以當她們感受到職場體制的變遷抑或是工作的壓力、倦怠感等，她們有本錢可以停止勞動，這本錢乃是她們已具足可以退休的資源——退休經濟無虞。

然而，反觀便當店的 B 阿姨，因為她對於工作的需求高，她的經濟收入是鞏固家庭的重要來源之一，故對她而言，她有勞動的必要性。她在 50 歲時經歷到產業的不景氣，但她沒有時間感受壓力、倦怠，因為她缺乏足夠的籌碼提早退休——她的小孩還要讀書、家庭靠她的收入支撐，所以她必須在很快的時間內再轉換到另一個工作場域繼續勞動。直至她 65 歲做好退休經濟準備的後，她才有機會停下來感受自己所承受的壓力。

總結上述可知，女性的退休決定與工作意義彼此相互連動。又在分析女性退休決定的內涵時，必須要帶著階級的視框進行詮釋，始能全觀的了解女性退休決定的經驗。

表：4-2-1：研究參與者退休決定的類型按工作意義劃分

工作意義	退休決定類型		關懷 新世代	吾愛吾家	心已倦了	自我實踐
	研究參與者	制度				
先安家後攘外	B— 便當店阿姨	勞保： 強制退休， 屆齡退休		收成-接受子女關愛 再耕耘-幫忙帶孫子	職場內部-工作壓力	
	D— 從作業員至帶線主管	勞保： 自願提早退休，典型		收成-接受子女關愛 再耕耘-照顧家庭		
	E— 基層行政人員	勞保： 自願提早退休，非典型 (入工會)	關懷新世代-對新世代女性的將心比心	收成-接受子女的經濟支援 再耕耘-幫忙帶孫子	職場內部-職業倦怠	
蠟燭兩頭燒	A— 小學老師	公保： 提早退休， 55 專案	關懷新世代-世代交棒		職場外部-體制的變遷	
	C— 普考公務人員	公保： 提早退休， 75 制				過自己想要的的生活

	G— 工廠熱處理 操作人員	勞保： 強制退休， 退休後持續 勞動		收成—接 受子女關 愛		
追 求 家 庭 外 的 成 就	F— 外商公司襄 理	勞保： 自願提早退 休，典型			職場內部 —工作壓 力、職業 倦怠	創立自己 的事業
	H— 美商公司區 經理	勞保： 自願提早退 休，非典型 (入工會)				重視自己 的健康
	I— 高考公務人 員	公保： 提早退休， 75制		再耕耘— 下來陪婆 婆		

資料來源：研究者自行整理

第三節、 褪掉工作外衣步向老有所為的里程碑：

女性退休者自我調適的經驗

女性退休者，在退休後首要面對的自我調適課題是離開過去工作崗位，自己要如何從勞動者的角色轉換成一位退休者的角色。過去，在角色理論的詮釋觀點裡，認為女性必須成功地進行角色轉移，始可達到好的退休調適，反之則否。然而，這般二元的結果論，似乎忽略了事實上不同的退休女性於角色轉換的經驗裡，是呈現多元豐富的態樣。

除此之外，退休調適是持續滾動前進的過程，是動態的經驗，伴隨著女性過去生命經驗的不同，她們在退休調適上也表現出相當不同的樣貌。雖然她們所採取的策略不盡相同，但她們都有相同的努力，以讓自己過得更好，對社會有所貢獻，為步入「老有所為」的生活做準備。本節針對女性退休者調適的經驗進行兩部分論述，首先將探討女性於退休後其角色變化的態樣，繼而探討女性如何透過退休準備的想像，以及選擇不同的調適策略進而達到成功的退休調適。

壹、我該何去何從——女性退休後角色變化的態樣

當研究參與者開始談自己退休調適的經驗，有些過去在勞動市場相當忙碌的女性，從言語間透露出對於退休後大量出現的空閒時間感到空虛、惶恐以及不習慣；有些人則為自己退休後的身分下了有趣的命名，稱呼自己為「煮飯婆」、「台傭」；亦有一部分的人，因為退休後馬上積極參與社區大學、長青學苑，或是投身宗教和志工的行列，而感受到生活的充實。從上述資料中可了解，當女性卸下工作角色後，她們的角色在進行轉換時因過去的工作經驗、家庭因素或是個人的退休規劃而產生不同的化學變化，也因此她們退休後的角色轉變呈現豐富的態樣。

在本研究中，根據研究參與者的經驗歸納女性退休後角色轉換的樣貌，發現角色的轉換會因著女性對「工作涉入/家庭涉入」程度的不同而有相異的態樣。有些女性退休後期待退休生活的到來但卻找不到位置進行角色轉換；而有人轉到

不喜歡的位置上；有人則慢慢轉到熟悉的舊位置；亦有人轉到喜歡的新位置。據此，將女性退休者角色變化的型態歸納為(圖 4-3-1)：(1)角色空白、(2)角色錯置、(3)角色縮放，以及(4)角色新生四種。



圖 4-3-1：女性退休後角色變化的態樣

一、角色空白 ——退休的想像與真實：開心睡飽飽 vs 惶恐

*我自己心理也是覺得說，沒工作上的寄託啦

「角色空白」意指女性在對退休生活滿懷期待的情況下退休，但是當她們經歷了「沒事情做」、「失去生活重心」後，角色轉換到一個「沒有角色」的狀態，她們彷彿置身於半空中一般，不確定感使得她們感到空虛或惶恐。如果退休女性在退休後角色轉換的態樣屬於此類型，那麼這樣的過程便是她們所要面對的(圖 4-3-2)。

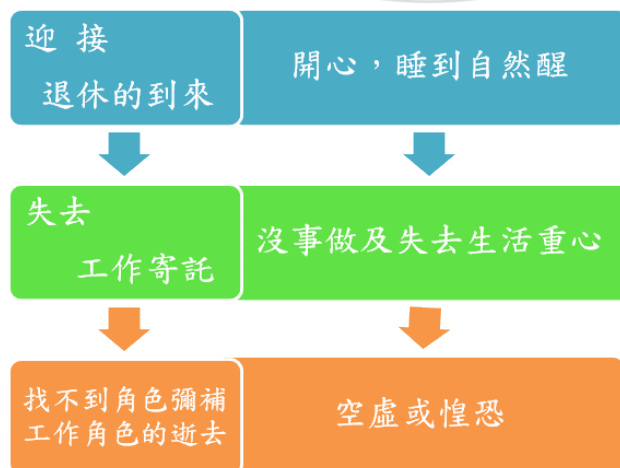


圖 4-3-2：退休女性經驗角色空白的歷程

研究參與者 B 阿姨、F 阿姨與 H 阿姨，她們在退休前所從事的工作性質雖不盡相同，但是皆屬於需投入高度勞力或是勞心的工作，如便當店廚房助理、公司中、高階主管。她們開心迎接退休的到來走回家庭，但是相較於過去充實、忙碌的工作步調，退休取而代之的竟是大量空閒時間的襲擊。她們在卸下工作角色後，因「沒工作上的寄託」(研究參與者 B-185)，瞬時間對退休的想像幻滅，始發現她們轉換不到一個新的角色來彌補工作角色逝去的落差。

(一)開心：迎接退休的到來

一般人對於退休一開始的想像，莫過於不用再為準時上班打卡這件事情感到壓力，對於做為知名公司的高階主管以及外商公司中階主管的研究參與者 F 阿姨與 H 阿姨而言，她們的退休想像亦同。

「我那時候退休，我就跟我先生講說我要半年什麼事情都不想，然後每天吃得飽飽的，睡得飽飽的，然後什麼事情都不管。」

(研究參與者 F-29)

「我剛開始的時候是很高興，睡到自然醒。」

(研究參與者 H-9)

(二)失去工作寄託

退休生活的想像有時事與願違。尤其對於像 B 阿姨、F 阿姨以及 H 阿姨這類的勞動者，她們過去在職場上，需花許多時間勞心勞力，更甚至像 F 阿姨以及 H 阿姨需費神從事人事管理，抑或是參與公司決策等，可以想像工作步調之快。然而，在退休之後，有能力又忙碌的工作角色退去，在短暫的開心之後，緊接著而來的是「沒事情做」以及「失去生活重心」等無所事事的退休者角色，她們因相較於過去緊湊的生活而對現狀感到不習慣

1、沒事情做

研究參與者 B 阿姨於退休前夕，雖然其所從事的工作是需付出高度的勞力，

但職場是她肯定自我的舞台，少了勞動機會，伴隨而來的並非一般人所想像的頤養天年、放輕鬆過生活，反倒覺得「退休是比較沒有事情做」（研究參與者 B-183）。

「晚上不知道要做什麼，你早上運動，回來早上再去爬山回來，沒事也是坐、坐、坐、坐到，我就常和他(丈夫)說，現在這時候要坐到晚上 10 點要睡，很ㄗ`坐捏(台語)。」

(研究參與者 B-176)

做為職場中高階主管的 F 阿姨，享受幾天的退休生活後，亦發現自己沒有事情做的窘境。

「我剛退休前三個月不習慣。」；「就覺得，阿，早上起來之後不知道要幹嘛，很不習慣妳知道嗎？」；「沒事做。因為以前每天都很忙，所以說剛開始不習慣捏，沒事做，不知道要幹嘛。」

(研究參與者 F-29；F-30；F-31)

2、失去生活的重心

對於教育程度不高的 B 阿姨而言，勞動是生活的重心，工作使其生活充實、豐富，亦提供機會供其發揮烹飪長才。然而退休後，工作場域的消失，生活少了挑戰及創意發揮的舞台，失去生活重心的她感受到「頭殼空空」。

「我就和我女兒說，我做工作很趣味ㄟ，我每天在家齣，沒有做事齣，我的頭會空空，我覺得這樣不好，我要動腦，有時候我說爬山，爬上去再爬下來，我覺得整個腦筋不動齣，我就很甘苦(台語)。我常常這樣說，爬山的人齣，我感覺很無聊，我早上若去，……大夥兒坐椅寮仔，……我感覺你帶一些，我帶一些去那邊唱歌；聊天，然後回來，小孩子要回來了，趕快回來噲，阿

然後打麻將啦，很沒有意思。我覺得這樣都頭殼空空啦，等先生上班，等兒子上課；等兒子下課，等先生下班，反正我感覺這樣心裡、頭殼都沒有裝東西，我說我已經沒唸書了齣，還在那裡，我感覺很沒有意思。」

(研究參與者 B-131)

以前擔任外商公司主管的 H 阿姨，離開過去追求工作成就職場生活，剛開始步入退休生活，她失去工作的重心，不知道人生下一個要追求的目標在哪裡。

「當妳三五天，妳都這樣子自然醒之後，你就覺得人生沒有目標，沒有鬥志了，反而會覺得很昏昏沉沉，……，那我剛開始的時候，我就刷牙洗臉，就不知道要去哪裡，我就開著車就出去了妳知道嗎，如果說假設今天紅燈，我是不是不能走，對不對，綠燈亮的時候，我就往這邊走，這邊是紅燈我就往那邊走，就是沒有目的，……，就是說，剛剛退的時候，就是人生沒有目的啦，睡到自然醒。」

(研究參與者 H-9)

(三)惶恐：找不到角色

當退休不再是想像中的美好時，女性退休者將因看清退休的事實：失去工作的重心，她們感到空虛或是惶恐，因為她們在短時間內找不到新的角色來填補工作角色的空缺。

「可能剛一開始幾天的時候會很高興，久了之後就生活沒有重心，不知道怎麼過日子，會有這種恐慌感覺，自己什麼病都來了。」

(研究參與者 H-9)

又舉例而言，B 阿姨因為難以將投注在工作角色上的重心轉移至其它角色，故其失落感很明顯。相較於繁忙的工作階段，她在退休後時間的運用上，出現失

衡的狀況。令她覺得「哎唷，就是我是覺得沒工作很空虛啦。」(研究參與者 B-183)。

「阿爬山也是心情很空虛啦，……。阿就反正……，在樹下坐一坐，感覺說，頭腦空空的，只是聽鳥叫，不像我趕快要做事，菜要煮鹹的、菜要煮淡一點這樣，煮給人家吃，比較多樣化，回來煮給人吃，就是這 2 個人要吃而以，比較沒有變化，每天煮也都是這一些菜，阿每天去工作，變成說妳每天都要煮不一樣的菜，有變化呀，……，你在外面煮得不一樣呀。」；「所以說不一樣就是說，應該外面工作比較會動腦筋，在家妳像這個肉，也還不知道要吃幾天啦，……。」

(研究參與者 B-161；B-163)

由此可知，對這般高度勞動的女性而言，工作獲得的成就感乃是她們肯定自我價值很重要的媒介。然而，比起在工作時展現能力的自己，退休後她們似乎漸漸的因為沒事做、沒目標而經驗到「英雄無用武之地」般的困頓，亦難怪 B 阿姨與 F 阿姨不約而同的感慨「應該要工作還是比較好啦」(研究參與者 B-164、F-96)。

二、角色錯置 -- 一個不甚滿意的落腳處 vs 讓人欣然接受的角色位置

角色遞補的機制在女性退休後開始運作。然而，有的時候角色的轉換，卻讓女性站上一個與其原本工作角色強烈對比的位置，稱之為「角色錯置」，女性在錯置的角色中可感受到與過去工作經驗明顯的落差，這位置可能是自己年輕時候極力想要避開的，抑或是自己從來沒有經歷過的角色。

研究參與者 B 阿姨與 I 阿姨過去分別從事小學老師以及高考公務人員的工作，她們過去的工作意義一為「蠟燭兩頭燒」，一為「追求家庭外的成就」，其在退休後回到家庭面對不一樣的任務，而產生角色錯置的狀況，前者從小學老師轉變為「煮飯婆」的角色；後者從高考公務人員轉變為「照顧者的角色」。新角色的出

現，或許不甚令人滿意，但是卻可以為失去工作角色的自己找到暫時的落腳處。當然，在角色錯置的轉換過程亦有人欣然接受，並從中感到自在。

(一)小學老師變「煮飯婆」

*整理家裡，或者甚至煮飯等這些工作，好像又是從頭開始。……講是歸講，還是煮啊，不然的話妳要怎麼辦

研究參與者 A 阿姨，從教職退休後返家，此時家庭成員紛紛歸巢，她像年輕時一樣，又得要負起家務的責任。她覺得退休最大的改變是：回到家裡變成「煮飯婆」，一切「好像又重頭來過」。

「我們可能退休之後在家裡的時間比較多，我的個性是我也不想去什麼，所以就在家裡時間比較多，整理家裡，或者甚至煮飯等這些工作，好像又是從頭開始。因為這中間有的小孩子譬如他在讀大學他在玩，還沒有回來，可是我退休之後小孩是畢業回家來，所以我退休了，家裡人更多了，更要煮飯了，會變成這樣子。」；「有的時候會，就覺得每天就這樣煮，退休反而就變成當煮飯婆。」

(研究參與者 A-147；A-149)

相較於過去在學校做為人人敬重的老師，A 阿姨稱自己為「煮飯婆」，從老師到煮飯婆的差距，令 A 阿姨內心難免抱怨，但似乎又無法改變什麼，繼續接受角色的錯置。

「對啊，可是當媽媽的講是歸講，還是煮啊，不然的話妳要怎麼辦，我們又不希望天天出去外面吃，有的時候出去外面吃真的要吃什麼就是一個問題。」

(研究參與者 A-150)

(二) 高考公務人員變「照顧者」

*我婆婆就在我退休那一年，我陪她，我 92 年退，93 年我婆婆就離開我們了，那一年當中，……我那一年真的都在加護病房

研究參與者 I 阿姨的勞動態樣本屬於「事業型職業女性」，然而在面對家中婆婆身體的退化，她在熱愛的工作與照顧責任之間，選擇從高考公務人員的位置退休，在加護病房中陪伴婆婆走完最後一年的生命。

「我(工作)可以到 65 歲，我接到的(派令)就是我要到 65 歲，……其實我很熱愛我的工作，我也覺得我很喜歡……。我婆婆在她 80 幾歲時後就癱瘓，……，所以那時候我就想怎麼辦。……我婆婆就在我退休那一年，我陪她，我 92 年退，93 年我婆婆就離開我們了，那一年當中，……我那一年真的都在加護病房。……早上 7 點可以看一次，中午看一次，晚上 7 點多又看一次，……，加護病房又不能住太久，又出來病房，然後又怎樣，那我每天都守在那邊，中午就出去吃個飯，然後又來。……，阿我當然就在那邊，也不能一直進去呀，……，我也不會逛街，所以我就一直坐在那邊，看雜誌呀，做什麼，阿有時候真的也會打瞌睡呀，睡著，……，然後再 7 點多再進去看。」

(研究參與者 I-20)

陪伴完婆婆走完生命的旅程，接續到來的並非是安適的生活或是充實的學習，父母親的照顧責任因著 I 阿姨的退休，使她再次成為照顧者，檢視她退休後的五年生活，I 阿姨放下熱愛的工作，全心全意的投入照顧當中「完完全全的沒有(安排其它的事情)，因為我的心裡好像只有父母、長輩，其它的我都覺得不重要」(研究參與者 I-26)。

「因為我們家我是第一個退休的，我有哥哥，那我都跟他們講說，沒關係，你們儘管忙，反正我已經退休了，有什麼事情我來，……。到 97 年那個時

候，我那時候是每天都回去基隆。」

(研究參與者 I-25)

因著 I 阿姨出生在樸質的家庭，她本著善良、單純的本性，以及對長輩深厚的親情，讓她欣然接受從公務員轉變為照顧者，且在這錯置的位置上感到自在，進而執著地、無悔地擔任照顧角色。然而在工作、照顧之餘，I 阿姨也檢視到自己沒有其他擅長的事情可以從事「我都沒有，都不知道(可以做哪些事情)，就覺得那是家人，你一定要去做的事，我覺得他們這樣生我們、養我們，然後這樣照顧我們，我覺得那是一定要的，那其他我都不知道」(研究參與者 I-27)。

「如果要再回去工作，都這樣一直講，那如果想這麼多，那就都不要退了。……，因為我覺得這個需要，這個對我來說是最重要的，我就立即做，我不要等待。因為我如果再等下去，我搞不好就沒有陪到，雖然我只有一年這樣可以專心的陪我婆婆，可是幸好，只是太短了，……。所以後來我就覺得每天都回基隆，大概 2、3 點呀，陪我媽媽，吃個午餐，跟我們小姐，然後吃飽以後，然後沒有就醫呀，她們睡午覺嘛，我就回去，……。我那段時間，都沒有做什麼，打球，什麼唱歌都不會，什麼我不會開口唱歌、也不會打球，也不會運動，沒有一樣會，以前除了工作，就什麼都沒有。」

(研究參與者 I-26)

三、角色縮放：原有工作的淡出——逐步邁向安身歸屬

*退休後，工作就慢慢、慢慢放下

「角色縮放」意指兩種角色在一位退休女性身上同時進行變化，一為「縮」，指得是工作角色在個人退休後逐漸限縮，再漸漸轉至消失；二為「放」，意為個人既有的舊角色在退休生活中再延伸與開展(圖 4-3-3)。工作角色的逝去，有時並不會為個人帶來明顯的失落，透過逐步消逝的過程，可緩衝退休對個人帶來的衝擊。再者，對部份退休女性而言，因為既有的舊角色在退休後漸延展開來，而

轉變成生活的新重心，致使她們在退休後角色的轉換上得以呈現一種穩定的狀態。

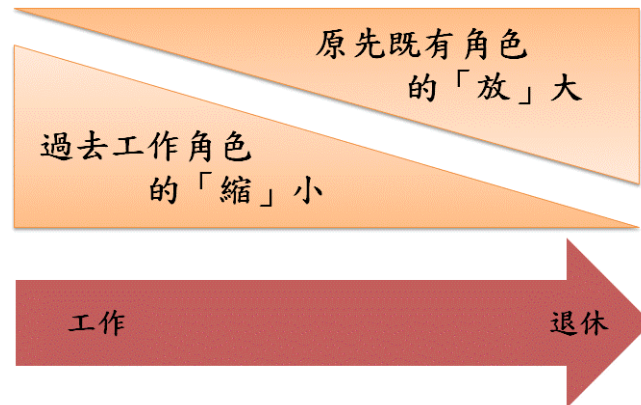


圖 4-3-3：退休女性角色縮放示意圖

(一)過去工作角色的「縮」小--工作慢慢放下

研究參與者 G 阿姨在勞動階段同時要兼顧工作與家庭，退休後又因家庭經濟的需求，不得不從事非正式的勞動，但也因此有機會以「漸進」的方式與工作角色分離，即她退休後並沒有立即停止勞動，而是以兼職的方式取代全職的工作，爾後再逐漸退出勞動市場。故如同 G 阿姨自己所言「沒有差，……很多事情、工作就慢慢、慢慢放下」，她並未強烈感受到工喪失作角色的失落。

「那工作方面我退休以後那我還有再去做 part-time，就是我去帶洗腎的病人，我有去做管家的工作，但是我都還有多少一些收入，所以對我來說，沒有差，沒有差，但是就是逐漸、逐漸，因為家庭，需要走入家庭，所以很多事情、工作就慢慢、慢慢放下。」

(研究參與者 G-61)

(二)原先志工角色的「放」大--沒有感覺到退休

退休並未為 G 阿姨帶來惶恐的感覺，由於 G 阿姨退休前即習得安寧療護方面的照顧技能，並利用自己的休假擔任安寧志工，退休後她很快地延續並再開拓過去熟悉的「志工角色」來銜接她的生活「我是 95 年 12 月 30 號退休，那我是 96

年的1月1號，那我就到**(醫院)做安寧志工。」(研究參與者G-1)，如此讓她維持了生活的充實與忙碌，故G阿姨或許在工作上漸漸的退休，但在從事志工的事情上，她並沒有退休與缺席。

「感覺就是說，退休以後，我退休之前就在做志工了，所以我的，並沒有感覺到說，我退休後，會有惶恐呀那種感覺，都沒有。」

(研究參與者G-20)

「退休以後我的生活就很緊促，那我是星期三在**醫院安寧病房，那星期四的早上在老人中心，我在讀報，星期五的下午，在**醫院的安寧病房，那安寧病房的服務的項目就是陪伴病人陪伴家屬，身心靈的安慰」

(研究參與者G-1)

「，可以這麼說，因為我當初還沒有退之前，我將近有很多年的時間，我每一個禮拜四，我整年都是禮拜四，我禮拜四一定請假，我用我的公假，就是公休，休假，我就每一個禮拜排休假，我就去**醫院，去值班。是固定的，固定去值班都在**醫院的安寧病房做志工。當95年退，96年我就進入了**(醫院)，也是安寧，然後97年就到了老人中心，所以我完全沒有感覺到我退休。」

(研究參與者G-27、28)

四、角色新生--探索開闢新天地

* 走佛堂讓我現在過得蠻充實的

「角色新生」意味著女性退休者找到一個或更多個有意義的角色來進行轉換以承接工作角色的逝去。角色的新生，讓她們將生活的重心轉放在其中，並願意投注時間以及精神浸潤在新角色裡面。研究參與者C阿姨、D阿姨、E阿姨她們於退休後因為從事志願服務、參與長青學苑課程亦或是投入宗教活動等，皆讓她們找到新的角色位置，生活因此過得充實、有所成長。

檢視過去工作對她們的意義，發現工作之於她們多發揮「補貼家用」、「供子女讀書」等家庭經濟性的功能，當補充家庭收入、協助子女完成學業等責任盡了，對她們而言似乎沒有工作何妨？亦因此，她們相較於前三種不同角色的轉換，其可以較快的找到新鮮的新角色投入之。如 E 阿姨所言「現在就是走佛堂呀，……」。其實我現在過得還蠻充實的」（研究參與者 E-77）。

貳、生命建築師-築一個「老有所為」里程碑

女性退休調適是一種動態的經驗，如同前述，她們離開職場後，或許不會馬上找到好的角色位置，但她們不會讓自己一直處在空白的位置或是不喜歡的位置上太久，其會延用一些過去的方法或發展新的策略，讓自己藉由不同於過去投入勞動市場的方式參與社會，例如從事有意義的活動、維持與他人的人際互動等，以找到一個有意義的角色讓自己扮演，更進而提升生活品質。

上述的過程相當辛苦，但亦讓女性找到一個有意義的位置讓自己過得更好、對社會有所貢獻，為退休後困頓的生活找到新的出路，亦為晚年生活做足準備。在嘗試與尋找的過程，女性們透過許多的突破、掙扎及努力，逐步建構出獨特的退休經驗。基於如此的形象，吾人將女性退休者視為是自己生命的建築師，她們一磚一瓦地努力堆砌，在退休後為自己的晚年生活築一個「老有所為」的里程碑。

女性做為一位成功的生命建築師，達到退休的良好調適並非一蹴可及，誠如上述所言它是一個不容易的歷程(圖 4-3-4)。吾人綜觀九位研究參與者的經驗，看見她們在即將步入退休的前夕或是在退休初期，她們有一個「有備而來」的規劃，又她們在正式退休之後，在某種程度上透過一個「接受自己沒事做」的機制，進入探索與選擇調適類型的階段，最後她們發展出退休後的亮麗人生。



圖 4-3-4：女性退休調適的歷程

一、打地基：有備而來，預先勾勒退休藍圖

*慢慢的走出去這樣，才不會說一下子退休，又覺得蠻無聊的

(一)退休準備

普遍而言，個體退休前在心理上開始對「退休」這一件事情有所準備，例如想像、構思退休後自己的樣貌；在實際生活中亦逐步加入退休後生活的元素，諸如參加講座、規劃休閒活動或是經營自己的人際網絡等，如此個體退休後調適過程將較為順利，也可減少發生調適困難的可能(曾文星，2004)。

本研究中，研究參與者由於在退休前夕主動的或是被動的獲得退休相關資訊，讓她們得以在工作階段的末端或是退休的初期，提早與退休生活做銜接。她們可能開始利用零星的時間上課，或是預先為退休後的空閒時間做規劃。

「退休喲，應該還好。因為那時候(退休前)我女兒有跟我講，妳齁，要怎樣、要怎樣，她說妳現在要開始退休了，妳要去走出去啦，比如說去學唱歌啦，這樣慢慢的走出去這樣，才不會說一下子退休，又覺得蠻無聊的。這樣啦。我差不多退休前半年就去那個圖書館那邊學唱歌這樣啦，就這樣慢慢的...(笑)。」

(研究參與者 D-65)

「我女兒她說沒關係呀，妳去上課呀，妳去哪裡，妳可以去聽很多演講這樣子。……。我那時候去那裏聽演講聽很多呀，聽到很多人演講什麼的，我覺得說也很好。有講些什麼退休生活呀，反正就是講很多很多這樣，所以也覺得說蠻好的。」

(研究參與者 D-80)

(二)女性退休準備的面向與內涵

本研究中，研究參與者 C 阿姨與 D 阿姨都屬在退休前有做「退休準備」者，由她們的經驗可知，她們相較於其他女性退休者而言，在看待自己退休調適的經驗時，她們不感到無力、惶恐或是感受到其他研究參與者所謂的不適應感。相反地，她們因為退休前夕的暖身—退休準備，所以在正式退休後能夠順利的發展新角色或是開發新的活動，達到正向的調適。

以 C 阿姨為例，她因為有退休的準備，在退休後一年半的時間裡，她為自己安排感興趣的混蠟筆畫課程，亦按照自己的意願及志向擔任志工，她認為透過這些活動的規劃，自己漸從工作的高壓中走出來「以前上班真的蠻多壓力的，因為我是到現在才覺得整個心才漸漸放鬆下來」(研究參與者 C-109)。

「之前是有看到人家說退休的規劃，有稍微看一下，可是妳自己本身的話，就看妳本身的情況下去調整。就是說妳要有妳的興趣。」；「我剛退休的時候，我就有去學混蠟筆畫，阿就是畫幾米的那個，就自己在家裡就畫，阿我這個人是希望說可以有多重的事情，可以去轉換那種，不想只做單一工作。」；
「因為我覺得說我自己之前做就有一點閒不住這樣，那我就去問說，有沒有需要打字的志工。」

(研究參與者 C-112；C-95；C-48)

由此可見，「退休準備」可以啟動女性對退休的想法，促使其構思退休後的生活安排，並在退休後正式採取行動。故曰退休準備對女性退休者而言具有重要

性。然而，退休準備意味著對退休生活預先進行了解並建構對於未來生活的想像藍圖，但其內涵包括哪些面向，方能促進她們退休後的良好調適？吾人整理研究參與者的經驗，歸納出四種不同面向(圖 4-3-5)，分別為(1)生理層面的想像；(2)心理層面的想像；(3)人際層面的想像；以及(4)對時間運用的想像。



圖 4-3-5：女性退休準備的面向

1、生理層面的想像

(1)漸不如前的身體

對一位女性而言，隨著年齡的增長，「面對並接受自己身體的退化」是邁向老年必經的調適之路。C 阿姨，一位在生活中追求規律、穩定，希望凡事都在自己掌握之中的女性，退休前夕，她如同一般人「知道」健康很重要，但退休初期生理的退化為她帶來了一些衝擊，她開始經驗到她身體不一樣：牙齒弄了三顆、體力漸不像從前。她感受到自己不再像年輕時一般，她經驗自己身體是脆弱的「因為跌一跤，就整個在家裡大概半年沒辦法出門」(研究參與者 C-117)，她開始「懂得」身體健康的維持將成為她退休準備與未來調適的一環。

「退休前會覺得好像因為年紀比較增，妳的想法就會想說因為要把自己的身體用好，因為感覺妳的體力會慢慢越來越不行，就是感覺比較不像之前，……。」

退休以後，像我退休以後我就會覺得說，妳身體就某方面，因為可能是整個以前太緊繃，可能它不怎麼樣，可是一放鬆它就不行。」

(研究參與者 C-117)

女性面對身體的退化不免感到焦慮與不安，她必須採取一些行動，以做為調適的策略。她或許可以鬱鬱寡歡的接受自己退化的事實，漸漸限縮自己活動的可能性；但也或許她可以更積極的檢視自己身體的狀態，接受生理上的退化，並且透過一些行動來維持自己的生理機能。C 阿姨在退休後，「健康」成為她最關心的議題「因為其實妳退休以後，妳體力就已經慢慢，所以健康變成說妳的首要。」（研究參與者 C-117），而運動則是她為自己規劃的調適行動「做退休的規劃，一定要規劃運動這一項」（研究參與者 C-111）。

(2)理想的老年生活圖像

多位研究參與者，她們都積極的在為自己的健康做預備，認為將自己的健康鞏固好，是對下一代以及對社會負責任的行為。女性退休後對於生理層面的想像，一方面除了積極的極大化確定自己避免退化的可能性，維持活躍外，另一方面她們也企圖極小化未來因自身失能造成他人的負擔的機率。她們透過「自我照顧」的策略—運動、維持健康—來成就這二項目標，並將此視為己任。

「我也在運動，……。那現在就在保健期中，最重要就是運動，運動還有控制，就是我是覺得，老了，不可怕，就是老了生病最可怕。老的時候，生病沒有人照顧啦，拖累到孩子啦。」

（研究參與者 G-11）

「我就是覺得因為為了想說現在要顧自己的健康，要不然以後，有可能給我的家人帶來什麼，所以我就會注意。」

（研究參與者 I-30）

「我的觀念就是說，人也不見得要活到很老，就是說在健康之下活，有生活品質啦，如果沒有生活品質的話，也不要拖累整個社會。不要拖累兒孫。」；

「我如果不生病，是不是省了國家的資源。」

（研究參與者 H-29；H-51）

(3) 對老化積極的想像：自主安全的生活

退休女性關心身體健康的議題，除了上述是為了預防退化，以維持獨立、自主以及尊嚴的生活外，她們思索的比我們想像的更多。研究參與者 H 阿姨除了在現階段的退休生活規劃中，將運動視為重要的安排外，她在居家環境的構思上更展現追求安全生活的積極態度。她現在 57 歲，已經開始為未來可能因老化而失能的自己做預備，以行動展現自主生活的企圖心。退休的生活不論是現在或是未來，都在她的想像範圍內。

「我後來為什麼說公寓房子我趕快要換大樓，我就是怕我老了，我就沒辦法動，老了以後，不管是打獨居老人電話，看到鄰居有沒有，老的時候，這個關節都會退化。」

(研究參與者 H-21)

「老的以後走不動路，因為坐電梯第一個，妳計程車可以下地下室，到妳的電梯門口，電梯門有輪椅就可以進去啦，妳回家也安全，妳下樓梯出門也安全，也不要人家扶。我可以買那種個人的那一種，摩托車那一種，就是兩個輪子在旁邊，電動的壓，有一把手，那樣子我就可以出門啦，我可以去買菜呀，我都會想好了。」；「因為那種車子是電動的，我就可以上我的車子，我就可以開出去啦，我下電梯，我可以控制到電梯裡面，腳痛的時候，我可以做那個出去買菜，一樣可以呀。我就會想到。」

(研究參與者 H-23；H-24)

2、心理層面的想像

(1) 新舊生活交替的核心要素—規律的生活

女性離開工作崗位，失去工作的寄託，在心理上將因為面臨身體的老化、生活漫無目標、經驗到自己的無用感等因素而頓足失色，或是感到焦慮不安。故在心理層面上，退休女性首先將面臨到新舊生活交替的課題，意即退休女性要如何

跳脫有工作的舊生活，適應沒工作的新生活；又自己要如何從生活中再尋獲新的重心，以讓自己不至於感受到過度變化的衝擊。研究者發現對退休女性而言，如要成功達成新舊生活的交替，其中核心的要素是找到有意義的活動以維持「規律的生活」。

C 阿姨在退休調適的歷程中，努力地透過社區大學課程、志工活動的安排讓自己的生活盡可能的如往常工作時期一般極具規律、有秩序，所以規劃自己「有事情做」是很重要的「因為我的想法是認為說，ㄟ雖然說我有退休金，可是我認為說，可是我覺得說我不能說，這樣每天無所事事。」（研究參與者 C-61），藉此她得以減低內心失去生活重心的不確定感。「規律的生活」是需要被安排的，而活動的計畫都是 C 阿姨在退休準備期間對退休的想像，以及心理上為退休生活所做的建設。

「可是我覺得說，我會想說想先把持住，退休先抓住自己的重心，所以我就會先去學畫畫，去社大上課，因為我覺得說，妳一定要讓自己的生活規律，不然的話，妳這樣很飄浮的話，這樣子不行。我覺得是這樣子不行。」

(研究參與者 C-60)

(2) 剩有的時間，有效的利用

女性退休後開始構思自己可以從事哪些事情以有效的利用生命剩餘的時間，亦是她們在心理層面上欲調適的議題。以 C 阿姨為例，她於退休前夕透過資訊的蒐集，她知道自己退休後想要追求自己的興趣—畫畫、學煮飯，並立志重拾志工的身分，再次加入志工的行列從事文書處理的服務。她已經計劃好要利用退休後的生活去探尋過去工作外的新領域，以及貢獻她的一技之長—打字能力—在佛教相關經典的編輯上。

「那我現在退下來的話，就是後來我就想說因為一退下來剛開始，我去社大，去上課，阿就學會混蠟筆畫。就我現在白天就畫畫，……。那華英講堂那邊

的話，因為它剛好有一個素食的班，那我想說，因為我8月退，阿它10月20幾號(開課)，阿我想說不然去學一下說怎麼煮飯。」

(研究參與者 C-48)

「因為我覺得說我自己之前做就有一點閒不住這樣，華英那邊，因為他們有很多的老師在講經，那老師講經的話，他們需要打字幕(的志工)。其實我剛開始……，我是說因為打字幕，講得人很多，打字幕的人很少，……。阿這一次，我去的時候只是問一下，阿那個人他是想說，他就說妳要做，那妳要不要這個拿回去看看。結果我後來我就說我回來試試看(擔任打字幕的志工)。」

(研究參與者 C-48)

3、人際層面的想像

女性在同一時間會因為多重的角色而分屬不同的團體，並在各個團體內發展人際互動的模式。當然，參與勞動市場，每位勞動者都將屬於職場上的一份子，並與工作的同儕互動之。當離開勞動市場，女性將失去一個可以歸屬的團體，對於生活重心深深紮根在工作上的女性而言更是如此，她們要構思退休後的自己除了家庭之外，尚可透過什麼管道再拓展自己的認同團體，並繼續發展人際互動的關係。

研究參與者 C 阿姨在退休前便意識到自己需要拓展人際互動的網絡，在做退休準備的過程，她主動蒐集資訊認識社區大學開辦的課程、活動等內涵，構想如何借力使力透過參與社區大學的活動以開展人際互動的機會。

「那我那時候就是，它(社區大學)剛開始有一個夜市時間，……，想說妳要去多認識朋友的話，它是一種選擇，……，它(社區大學)是一個夜市時間，阿妳可以去那邊喝點咖啡呀、點心呀什麼的，還有跟人家一些互動。那我是覺得我跟人家互動這一塊很欠缺，那搞不好可以去那邊。」

(研究參與者 C-102)

4、對時間運用的想像

一般大眾對於退休的想像，多為退休後個人的空閒時間將大量的增加，倘若時間沒有妥善的加以規畫安排，個體將經驗到無所事事的不適感，或是感受時間難熬。也因如此，如何重新規劃時間的分配，幾乎成為每一位退休者調適的課題，對女性退休者而言亦同。而她們規劃時間的策略有兩種不同的面向。分別為(1) 將興趣嗜好發展成生活重心；以及(2) 將時間排滿滿。

(1) 將興趣嗜好發展成生活重心

C 阿姨在進行退休準備時，便將退休後時間的利用納為準備項目之一。追求穩定、規律、有秩序的生活觀，是 C 阿姨從工作階段、退休準備再至退休調適過程中鮮明的個人特質。在她的世界觀中，她認為退休後需要將自己的興趣嗜好發展成生活的重心，藉此來管理、支配自己的時間。

「可能妳剛開始就是，像我就是會想說比如妳要退休，妳要之前就先有一個興趣，還是嗜好，那妳這樣子的話，才不會一下子，不然妳會生活作息顛倒，因為妳白天有時候妳的活動量不夠，……。妳白天，因為妳去上班的話，妳有一個主軸在，那妳就會有一個動力說，妳現在要趕快去上班，還有就是在下班時間回來對不對，可是妳在家裡，有時候說沒有一個主軸在的話，妳可能妳的活動量不夠，活動量不夠妳晚上會睡不好，阿這就是一種惡性循環，晚上睡不好，白天是不是又起不來，所以妳會整個都亂掉。」

(研究參與者 C-108)

(2) 將時間排滿滿

D 阿姨退休後時間的安排，和許多退休女性一樣，是透過將時間填滿的方式來規劃自己的生活，其內涵包括(1)參與有興趣的活動；(2)參加長青學苑的課程；(3)投入志工服務的行列，故其生活相當充實豐富。相較於許多退休者抱怨時間太多不知如何運用，她「反倒覺得時間還不夠用」(研究參與者 D-92)。

「像我現在都排得滿滿的，像禮拜一去跳舞呀，跟先生去呀，禮拜一早上跟

禮拜二早上都去跳，去不同的地方啦。阿像剛才(禮拜二)就來學二胡呀，阿禮拜三就志工呀，禮拜四就在隔壁那個瑜珈呀，阿禮拜五就休息呀。」

(研究參與者 D-90)

「妳有時間就排呀，也比較不會無聊。……。和工作不會差很多，每天都有事情做。……。就是現在比較沒有壓力，以前比較有工作壓力，現在就是比較沒有啦。」

(研究參與者 D-96、D-97、D-99、D-100)

總結上述，退休準備做為女性退休調適的策略之一，除了建構女性對退休的認識外，也在過程中針對上述各個層面提供一個自我檢視的機會，了解自己過去生活經驗的缺憾，做為退休調適行動的依據，於退休後透過新活動的規劃來進行彌補。吾人認為，或許這是為何她們的退休調適較佳的原因，因為其預先為退休做了準備，所以在退休後開發新角色或是發展調適的策略，均展現出積極的能動性。

此外，退休初期女性個體要從過去忙碌的工作角色轉換步調來適應「無所事事」的生活，並非簡單的事情，尤其對於過去可能在勞動市場上習得成就感的女性而言更是如此。故對於退休女性而言，或許她們跨出調適的第一步，是從「習慣沒事做」開始。

過去擔任知名企業廣告部主管的研究參與者 F 阿姨，退休近二年的時間，她的調適過程是先經驗了不適應，在退休半年她才逐漸放慢自己的步伐，習慣不同於以往「每天都很忙」的生活。

「剛開始很不習慣捏，剛開始我會覺得，喔每天，我是覺得沒事做，我每天都要想說，我們今天要幹嘛、今天要去哪裡，今天要做什麼事。對呀，因為剛開始不適應說每天坐在家裡都沒事做。現在反而在家裡待得住ㄟ。」

(研究參與者 F-60)

「之前很不習慣，但是過了那半年之後，現在就很習慣了。」；「現在不會，覺得每天都會讓自己覺得有事做，而且也習慣沒有事做的時候。」

(研究參與者 F-30；F-31)

二、鋪磚蓋瓦：退休女性調適的類型

檢視退休女性角色轉換的經驗可知，女性退休後或多或少都將經驗到來自於失去工作重心的失落感，以及對於生活無所事事的恐懼感，這些似乎都在提醒著她們「不動就等著步向退化」，所以其透過退休準備採取一些行動來掙脫對於現狀的不適感。從研究參與者的描述資料可知，女性對於不滿意的退休現狀一頭腦沒有動的生活一亟欲擺脫，她們皆做了相當程度的努力，讓自己的退休生活更上軌道，符合自己的期待「規律、忙碌、充實」，她們盡全力的希望離退化的彼端越遠越好。研究參與者 B 阿姨，她的例子就做了很好的解釋。

「那下午到晚上，都在睡，那太長了，很無聊。……。就這樣不動腦，我想說唉，大概馬上就會老人癡呆。所以很好，這邊有排舞，我就趕快去。」

(研究參與者 B-183、B-186)

女性從退休準備進入探索退休生活可能性的新階段，由於她們採取的行動策略以及個人生命經驗的不同，在眾多的退休調適選擇中發展出相異且豐富的調適樣貌。吾人根據研究參與者的經驗歸納出退休女性從困頓中破繭而出的三種調適類型，分別為(1)參與宗教活動；(2)參與志願服務；以及(3)安排學習課程。值得一提的是，吾人發現雖然女性在退休調適上所採取的行動不盡相同，但是她們在退休調適上有同樣的努力—都試圖從事有意義的活動，讓自己過得更好、對社會可以有所貢獻，為建構「老有所為」的晚年做足暖身的動作。

(一) 參與宗教活動—探索心靈，找到生活的新寄託

*退休後到了佛教團體，那又是另外一個心靈的寄託

對男性而言，他們退休調適的策略，可能多為自己安排與友人泡茶、聊天、

打牌等靜態活動，參與宗教活動並非他們的首選。綜觀現況，參與宗教活動的退休者以女性居多。由此可知，女性於退休後為自己的生活開展新道路，除了常見的安排課程、加入社團外，參與「宗教活動」也是做為退休調適的一個新途徑。宗教信仰對許多人而言是心靈追求的歸屬，而做為女性退休調適分析的面向，吾人不僅關注投身宗教活動對女性退休者靈性層面的影響，更期待進一步探討女性如何藉由宗教活動來做為自己退休調適的行動。

研究參與者 E 阿姨以及 G 阿姨於退休後積極參與宗教活動。其中，對 E 阿姨而言，「走佛堂」更是其家庭生活外的一大重心，透過活動的參加以及課程的學習等，E 阿姨經驗到多采多姿的生活。

「阿我們那個佛堂是節目蠻多的，就會錄影呀，幹嘛的，小孩子都有呀，還算過得蠻多彩多姿的。」

(研究參與者 E-49)

「多采多姿的生活」象徵著令人滿意的退休生活型態，亦是許多女性退休者所追求的境界。如此吾人不免好奇，宗教活動建構了哪些元素令投身其中的退休女性可經驗到正向的調適。吾人根據女性退休者主述的經驗進行歸納，整理出四種不同的內涵，分別為(1) 找到心靈的歸屬、(2) 找到角色新位置、(3) 學習新知，以及(4) 參與人際回饋圈。

1、找到心靈的歸屬

*因為我心裡想，有信仰，才有平安

女性勞動者於工作時期，身心許多時候都承載著家庭、工作的雙重壓力，又面對忙碌的生活步調，宗教信仰或許是其暫時可獲得慰藉的管道。

「我以前種種，家裡投資失敗、損失了這麼多錢，……。所以這樣走過來，……我感覺得到，上天都在保佑我們，……。那現在就是說，你在冥冥中，很多事情，我當我先生他失業，走到最低潮的時候，……，我貸款很多，……怎

麼辦呢？」；「後來讓我印象最深刻的就是一件事情，我當初買這個房子的時候，我留了一個房間，我留了一個地方，我要做佛堂，因為我心裡想，有信仰，才有平安，後來我那時候就覺得我要有信仰了。我那時候拜得是觀世音菩薩。」

(研究參與者 G-1、G-3；G-4)

身處勞動階段的女性難有足夠的時間、空間追求心靈的安定。反而在退休後，她們可以利用自己的時間透過參加宗教活動為自己的心靈找到歸屬。

「像我現在都有走佛堂。很久了，沒有上班，孫子沒多久就讀幼稚園，讀幼稚園的時候，我們佛堂有發那個傳單，說要教讀經，阿我就讓孫子去讀，然後就接觸佛堂，因為我們那個是一貫道的，然後就求道呀，一直接觸呀。」

(研究參與者 E-46)

「對，跑道換了，有時間就是要拜拜啦，譬如說，現在初一、十五，我都會到松山媽祖廟去拜拜。」

(研究參與者 G-44)

「因為我覺得，心靈啦，那是心靈的另外一個層面啦。……，到了佛教團體，那又是另外一個心靈的寄託。」

(研究參與者 G-45)

2、找到角色新位置

***現在就是家裡、佛堂這樣。……。佛堂有事情要做，就去做**

參與宗教活動做為女性退休者調適的行動，它發揮的功能之一是為女性開展出新的角色位置：宗教團體內的一份子。從她們的言語中可知，她們透過更頻繁、更規律的活動參與，感受自己身在其中的存在感，如此亦為她們從中找到新的生

活重心。

「像我以前的生活就都是家庭，以前都在家裡，再過來就都是在家裡顧小孩，再後來就是上班，家裡就這樣，那現在就是家裡、佛堂這樣。對呀，像我會安排呀，……，會呀，就是我比較會去安排我自己的生活。」

(研究參與者 E-83)

「如果佛堂有事情要做，就去做這樣子，就慢慢的，還算不錯，有一個寄託。」；
「像我每個禮拜二都一定要上課，然後初一、十五要拜拜，然後因為我們現在已經第五年了，已經最高的，阿現在第一年去的有一些新民班、至善班、培德班、行德班、崇德班。阿如果說新民班是第一年，第一年的話有在上課，變成我們是要做服務人員，煮飯啦、要當什麼帶課程，還是什麼，都要學ㄟ，很多唷，對呀。」

(研究參與者 E-46；E-49)

3、學習新知

*我們那個也要上課呀，我蠻喜歡坐在那邊聽課

宗教活動的內涵不僅一般常見的「拜拜」、「上教堂」或是其他「心靈慰藉的儀式」。宗教本身富含了豐富的歷史、教義、或是廣大的知識範疇，當組織以宗教之名提供了學習的平台、傳授知識的機會，如此將提升女性學習新知的動機。而透過學習，女性亦可保持心智的活躍。

「因為我們那個也要上課呀，要5年進修班呀，所以我也在上課呀，然後有課就上課呀，然後孫子也讀經啦，幹嘛的。」；「我是蠻喜歡去坐在那邊聽課的。」

(研究參與者 E-46；E-102)

4、參與人際回饋圈

*現在跑道換了，與另外一個層次互動

(1)退休男性 vs 退休女性：人際關係的限縮與外求

個人生活在社會當中，不可能脫離群體而居，對退休個體而言，更是如此。關於退休者人際關係互動層面的探討，其中存在著性別的意涵。研究參與者 B 阿姨以其丈夫的經驗為例，一句「老人男生退休很孤單」(研究參與者 B-250)，深刻的描繪出男性在退休後面臨人際關係的障礙。

對男性退休者而言，倘若他們缺乏再繼續或是重新建構他們的人際網絡之動力，他們的人際關係將快速的被限縮，如此可能導致退休後其互動的主要對象便是家中退休的妻子。

「他現在已經沒有朋友了齣，現在已經退，從以前做生意之後到現在，到去做保全的齣，已經沒有什麼朋友了。」

(研究參與者 B-247)

「我是認為說這樣好啦，我們的小孩子也贊成啦，因為我如果又和他去(參加旅遊活動)，他起初找他同學，我一開始是想說我和他去，後來就他同學帶他呀，我想說我如果又和他去，變成他完全沒有朋友啦。」

(研究參與者 B-246)

(2)退休女性的人際關係網絡：以參與宗教活動為例

相較於男性的被動、消極，退休女性在組織自己的人際關係網絡上，是主動且積極的。而參與宗教活動是她們拓展自我人際關係網絡其中一途徑。整理研究參與者 E 阿姨與 G 阿姨的經驗，可知女性在退休後藉由參與宗教活動進而發展出不同於過去在工作場域的人際關係。

「我沒上班的話，反而朋友比較多。我以前本來就很少出去跟人家這樣看看呀，所以我好少出門，然後我就朋友就很少，都 1、2 個而已。然後去公司上班那個，其實我們人都這樣，妳在那邊，同事的時候還有說是同事，妳不做的話，大家就算是散掉了，這樣。對呀，然後我現在佛堂這邊就不會，我的朋友幾乎都是佛堂的朋友。佛堂這邊大家都就知道就是求道的，然後佛堂的人都很好呀，是還不錯。而且他們都蠻有耐心，都讀經呀，都是教小朋友的。這樣子呀，所以大家相處都很不錯，來這邊朋友比較多。」

(研究參與者 E-46、E-79)

「ㄟ，和同事相處上這一點是比較弱的一點。……，所以我們那個小單位啦，也沒有幾個人，也大概只有 5-6 個人而已，……，一直做下來，就到退休，那我跟他們互動，就是說比較少，因為我的時間沒有，跟他們那邊已經沒有互動了，那我互動就是另外一個層次了，……，那我就變成新的一面了。」；

「那我們現在所認識的人，是另外一個層次的人。譬如說，我現在所接觸的就是佛教的朋友。……，那最重要我都現在接觸的就是拜佛的人，因為我講個比較那個一點就是，跑道換了。」

(研究參與者 G-42)

「我就是跟我的朋友，固定，我們每一個月的初一、十五我們都會約在某一個地方碰面，兩個人一起去(拜拜)，這就是好朋友。」

(研究參與者 G-44)

(二) 參與志願服務

「參與志願服務」對許多女性退休者而言，是她們突破生活中「覺得自己沒事做」的第一步。值得探究的是，參與志願服務做為女性退休調適的行動之一，將如何伴隨她們過去曾否從事過志願服務以及她們退休後從事志願服務的動機為何等因素，呈現出不一樣的退休調適面貌。以下分為二部分論述之。

1、志願服務「再」體驗—從機動到主動的服務

研究參與者 B 阿姨，她在工作期間已經從事志願服務數年，她投入志願服務的動機是由於自己曾是失智症家屬，為感謝專業人員過去提供照顧資訊，減輕其照顧的負擔，她從一位照顧資訊的受惠者昇華成一位貢獻照顧者，開始從事志願服務。

「啊我就是感謝說那個護士啦，護士給我們提供那個資訊，說叫我們帶去哪裡，不然我們也不會，……。我才想說，好以後，換我來去照顧人家，讓別人家屬可以放鬆。……。想到說，如果老人家有這個問題(失智症)，如果需要人照顧的時候，有這個機構在照顧的時候，也讓家屬有點空間去做別的事情。」

(研究參與者 B-152、B-153)

退休後，B 阿姨持續抱持著如此想法，為自己做退休規劃的第一步便是增加志願服務的時數「再來自己餹，自己想說有時間我就多去做志工」(研究參與者 B-143)。過去，由於 B 阿姨身處勞動市場，又其所從事的工作多為高度勞動的職業，故雖然其持續的從事志願服務，但是其所可以投入的時間以及可以選擇的服務樣式較少。然而，B 阿姨退休後因為不再受限於勞動的時間，她擁有許多自己的時間可以支配，故與過去相同，一樣是機動性的志工，她可以增加參與的頻率。除此之外，她退休後為自己安排從事二種不同的志願服務類型。由此可知，女性退休後擁有更多的主動性與選擇性增加自己參與志願服務的機會，

「老人中心在圖書館那邊我就有去了。那時候是只有做早上，做活動組支援的志工，比較機動的啦。是後來，我想說如果我可以，我就認養一個時段，我就在想啦，如果我沒有上班了，我就要去認養一個時段。剛好志工團團長叫我，我和她說我現在沒有工作了，她就說那妳來認養一個時段，日照有欠

人，我說好呀。」

(研究參與者 B-147)

現在，B 阿姨在老人中心裡固定認養一個服務時段陪伴日照的長輩進行團康活動，活動期間笑聲不斷。此外，她也是支援老人中心節慶活動常見的志工班底，與志工夥伴相處得非常好。她在退休後投入志願服務，藉由帶領長輩活動她得到成就感，也透過志願服務漸實現心中服務的初衷。

2、志願服務「初」體驗—從排遣無聊的選擇到熱心執著的服務

研究參與者 H 阿姨退休後感受到失去生活重心的惶恐，其透過參與志願服務做為退休調適的策略。H 阿姨過去工作期間未曾接觸過志願服務，她於退休後投入志願服務的動機不若 B 阿姨，而是和許多女性退休者一樣—藉此來填充自己空閒的時間。故「志願服務」對她們而言，一開始僅是退休後活動參與的一種選擇。

「我渾渾噩噩嘛，不知道生活重心的時候，大概幾個月，……。啊後來我就覺得很無聊嘛，因為我那時候剛剛搬到**嘛，……，我去遷戶口，阿我就想說看看有沒有缺志工，我就問他們有沒有缺志工。……。因為想說打發時間，然後可以說跟人群接觸嘛，然後講講話嘛，這樣子，然後戶政人最多呀，每天進進出出、進進出出，我就問志工嘛，……。他們另外一個分部，是比較小的辦事處，在**路那邊，問我要不要去，我說好。」

(研究參與者 H-10、11、12)

然而，隨著女性在志願服務當中逐漸找到自己的位置與獲得團體的認同，其看待志願服務的視角將從一種退休活動的選擇轉換到成一件有意義的貢獻。研究參與者 H 阿姨從事志願服務的過程中，自發性地在工作範疇外投入更多的心力，獲得服務單位的肯定與認同，藉此她經驗到一種「被需要」的感受，她亦發掘出自己對於服務的熱忱。

「我有做志工，做志工裡面，有碰到我們說奉茶呀，那都 OK 啦，但我覺得奉茶太呆版了，我覺得奉茶以外的時間好閒，所以我都主動，他們有花草，我就幫他們修一修啦，澆澆水啦，不是我的事，我也去做，比如說，下面有東西會撞到頭，我就把它裁掉那些，我就這樣做，做了差不多，裡面的小姐覺得我能力很好，就叫我幫他們，……，那因為他看我能力夠，他就叫我幫他做，我覺得 OK，我就幫他做呀，就不會閒著呀，……。我還有遇到一些 CASE 啦，我都幫他們處理。……。我的意思是說，我對這個很熱心，也很執著啦。」

(研究參與者 H-12)

女性退休者因為在時間上有相對的優勢—充裕的空閒時間，故雖然是初次接觸到志願服務，她們可以因著自己的規劃及意願同時選擇從事數種不同的志願服務。H 阿姨退休後投入志願服務的行列，她每周為自己安排二次的志願服務，「我後來就是做兩個嘛，……，就在老人中心跟戶政事務所，就這二個就夠了」(研究參與者 H-14)。在從事志願服務的經驗裡，她感受自己就像過去在職場上一樣，是被認為有能力的，是被團體需要的，她擺脫退休初期的困頓，她覺得自己找到了一個新的位置看待志願服務「我會覺得在生命當中齣，找到說能夠幫助人家的那種快樂」(研究參與者 H-13)。她不再視自己僅是一位排遣空閒時間的志工，而是一位對社會有貢獻的人。

3、女性參與志願服務對退休調適的影響

進一步分析上述二者之差異，可知參與志願服務做為女性退休調適的行動之一，她們投入志願服務時間點的不同，其參與的動機有主動與被動之別，如此將影響她們退休調適的經驗。以 B 阿姨為例，她在工作階段即投入志願服務，乃是由於她「主動」的認為自己在志願服務領域裡被需要著—有長輩需要被服務，好讓家屬得以喘息。當時的她除了要兼顧家庭與工作外，她額外支配一些時間從事志願服務，這是她很有能力的象徵，也是社會需要她的表現。換句話說，在勞動

階段的B阿姨，是主觀的認為自己被社會需要著，她也樂於站上被需要的位置。

然而，反觀H阿姨的經驗，她在退休後感受到自己在生活上漫無目標，除了過去的職場外，她找不到生活中可以發揮自我的下一個重心，她經驗到自己的「無用感」。對她而言，參與志願服務只是眾多退休活動安排當中「被動」選擇到的其中一個。但是，隨著她在志願服務裡經驗到被需要的感受，她漸找到退休後可以再發揮能力的地方，也覺得自己是有用的，如此的「有用感」讓她看見身處退休階段的自己在社會上的貢獻為何。

上述二種類型對女性退休調適的影響為何？吾人認為B阿姨延續過去的經驗，並擴大志願服務在退休生活中所佔的比例，這使得她在退休調適中獲得控制感。而H阿姨相較於B阿姨，其在參與志願服務之後走過自己的無用感，感受到被社會需要的有用感，這般落差的經驗使得H阿姨得以統合自己的不適感，為她帶來好的退休調適。而這透露著一個訊息：退休女性透過參與志願服務，進而對自己的生活感到是「自控的」、「有用的」，對於成功的退休調適具有相當程度的助益。

此外，從A阿姨參與志願服務的經驗可知，她藉由參與志願服務改變其生活圈以及朋友圈，她與志工團隊的朋友建立深厚的情誼，也因此志工團隊的活動成為其生活的一大重心。

「這時候的朋友就不一樣了，就像志工，以前我們的朋友除了鄰居以外，這些朋友就都是老師，現在就是比較多。」；「我覺得志工朋友都不錯，還有也是我現在的重心。」

(研究參與者A-123；A-124)

「我覺得你去到哪一個地方你認識的朋友就會越多，你如果去更多妳就會認識更多的人，但是現在，我是覺得，我也不想多更多的地方。」

(研究參與者A-186)

「變成覺得我好像很忙，不過也沒有妨礙到什麼，應該是可以。不過這樣變成我的生活圈好像就我的家裡跟老人中心(大笑)。」

(研究參與者 A-185)

由上可知，退休女性藉由參與志願服務可開拓新的人際關係，並在其中獲得歸屬感。吾人整理出女性退休者參與志願服務的獲益有三，分別為(1)自控感：對生活有掌握感；(2)歸屬感：建立新的人際網絡，從中習得歸屬感；以及(3)有用感：覺得自己是有用的人得以回饋社會，提升生活品質。

(三)安排學習課程

1、學習新知對女性退休者的益處

「學習新知」做為女性退休後時間規畫的一環，她們在學習的過程中有所收穫。有些人如研究參與者 C 阿姨一般，實現了自己過去礙於工作時間而無法從事的興趣；也有些人像研究參與者 E 阿姨一樣，透過宗教課程的參與，更加融入宗教團體。亦有部分女性她們因為安排學習活動而掙脫無所事事退休困境。

退休生活「沒事做」是許多退休者共同的寫照。與工作階段截然不同，過去勞動時期一周五至六天的工作天，個體都被期待理所當然的接受勞動 8 小時以上，但是退休後，自由時間大幅提升，生活頓時沒有規劃，既定的時間框架消失，使得女性退休者無所適從，她們覺得什麼事情都不做，好像便是要向退化妥協。此時「學習活動」是一個兩者兼具的好策略，幫助女性退休者除了持續保持自身認知功能的活躍外，也重新建構出一個時間框架。

「因為真的，妳頭腦沒有動、時間沒有安排齣，日子真的很難捱。」；「比如說妳今天上班呀，妳是不是幾點到，幾點出門，幾點工作完了，就下班回家，是不是？同樣妳當學生，也是幾點上課、幾點下課，時間就知道了，就框在那邊嘛。但是退休後就不是這樣。」

(研究參與者 H-17；H-18)

「退休之後的變化喲，覺得齣好像頭殼會一直退步。」；「真的，腦筋都不動，兩個人看電視，就沒事齣。」

(研究參與者B-160；B-176)

總結上述可知，女性退休後透過學習新知的活動獲得的益處包括：(1)實現自己的興趣；(2)掙脫無所事事的退休困境；(3)更加融入歸屬團體；(4)保持認知功能的活躍；以及(5)建構退休生活的規律性。

2、退休女性的位置決定學習課程的經驗

(1) 退休女性的學習場域/課程類型

許多退休女性為了保持自己活躍的生活以及避免退化的到來，她們為自己規劃許多學習的課程，但是她們學習課程的場域以及課程的類型不盡相同。有人選擇社區大學或是老人中心等正式的學習單位做為學習的場域；部分女性則偏好在社區性的非正式團體內做學習；亦有人在宗教團體內相當活躍的學習著。課程方面，有人選擇認知類的課程，有人選擇技能類的課程，也有人選擇運動類或是團康類型的課程。

(2) 「階級」作用在退休女性學習新知的經驗

退休女性安排學習課程做為退休調適的策略，她們的經驗具有豐富的態樣，探究差異性從何而來？吾人認為退休女性所處的階級位置以及她們所擁有的資源決定了她們學習課程的經驗。

研究參與者H阿姨的觀點可用來說明當退休女性的階級位置越高，其越有充裕的資訊將自己退休後的生活觸角拓展至再學習的領域。反之，退休女性若處於相對劣勢的階級，她的退休生活可能會因為缺乏足夠的資訊，而漸漸走上退化的路。

「像現在，在社會上，在外面的社福團體裡面動的人，妳注意看，幾乎都是公務人員，或是說比較有上班的人，她們會去尋找資源，像是和這些公家機

關接觸呀，知道有什麼老人中心。可是如果說假設她今天層次比較低，她只是譬如說只是一個工廠的業務員，或是說她平常都沒有跟社會什麼接觸的話，她不會去找社會資源，那她很可憐就是，就是真的退休以後，比方說假設被強制退休的話，……，她又不會去找社會資源的話，就是在家早上起來看電視，睡覺睡到自然醒這樣子，這樣反而退化的很快。」

(研究參與者 H-5)

研究參與者 H 阿姨與 B 阿姨她們在退休後皆經驗到失去工作角色的失落，她們也都透過參與學習課程來擺脫無所事事的生活，但由於她們所處的階級位置不同，她們的經驗呈現出兩種截然不同的樣貌。以下分述之。

①正式的認知、技能課程/多元的選擇權

過去擔任外商公司中階主管的 H 阿姨，今年 57 歲，專科大學畢業，她退休後選擇學習課程的場域有二。一為公部門的老人教育單位——長青學苑，她選擇屬於認知類的英文課、電腦課。另一場域為社區開辦的學習性社團，她選擇一門技能類課程，攝影。

「我在那邊(老人中心)唷，我是上那個英文歌的課，……，所以她的一些觀念還有一些思想，妳在她的言語當中，會喚起就是說，我們人不要這個距離啦，而且人就是說要有服務的精神……。」

(研究參與者 H-20)

「就禮拜二的话，我上電腦課嘛，因為電腦是必備的嘛，因為就像妳要環遊世界，妳要蒐集資料呀。……，因為我常出國嘛，那很多，我幫妳照，我要 email 給妳，我總是要會操作壓，阿有時候大家同學，我們一起約出去玩對不對，我也想做一個紀念光碟送給大家。」

(研究參與者 H-26)

「我在學照相。以前在萬里，是禮拜六上課呀，……，就把它當作去玩呀，去那邊吃吃喝喝、玩一玩還邊走走呀。萬里是那個法鼓山那邊，她是跟圖書館借一個會議室，然後在那邊上課，學照相，那老師也會帶我們外拍。」

(研究參與者H-26)

H 阿姨在課程的選擇上展現了自主與自決，她掌握自己學習的能力、以及學習的目的始對課程進行選擇。例如她喜歡環遊世界，又自己過去在外商公司上班的經驗，不難想像她選擇認知類以及技能類的課程，相較於他人駕輕就熟。此外，H 阿姨可以覺察到自己從學習中得到課程外的收穫例如服務的精神、分享的喜悅以及休閒的快樂。現在的她也開始構思未來更邁向老化的自己要參與哪些課程，她已經想像好要從動態的課程漸轉換成靜態的課程參與之。

「靜的、靜的，我現在幾乎是動的。那靜的話，我要留待我再老一點，60歲、65歲的時候，我靜下來的時候，我才開始要來學書法，練氣，太極拳我有在學啦」

(研究參與者 H-50)

②運動類、團康類課程/有限的選擇權

而B阿姨選擇課程的經驗，她所選擇的課程多屬於社區開辦的運動類課程，如氣功、韻律操、瑜珈等，即便是在長青學苑上課，她亦選擇相同性質的排舞課程做為學習。此外，她對於公部門於社區中辦理的周期性團康類型課程也會相當熱衷的參與。B阿姨選擇學習課程經驗的特殊性在於，或許因為她的教育程度為國小，又年紀相對高齡，在既有的課程當中，她的選擇權太少了，以至於她僅能限縮自己選擇目前能力所及的運動類或是團康類的課程。

「星期一、星期四上瑜珈課，回來就10點了，阿再來就是多一個就是跳排舞，一、二、四晚上，現在變成晚上出門，早上固定在那個公園運動，差不多30

幾個人，做運動呀，健康操呀，阿6點半到7點40分跳韻律操啦，也很有趣味
啦……。現在生活是這樣。阿再 來就是星期二、星期五在那邊做氣功。」

(研究參與者B-165)

「以前國寶是星期五的課程。阿現在是盡量覓找時間說有時候上課那個就去
上。」；「現在，就是農會還要招上課，之後也要去農會上課。」

(研究參與者B-166；B-167)

從B阿姨的資料當中進一步做分析，她選擇課程的經驗不同於H阿姨有清晰的
圖像可以了解課程選擇的目的。對B阿姨而言，她過去高度勞動的特質，安排家
庭之外豐富、充實又忙碌的生活，以及經常性的與人接觸是她熟悉與追求的，故
其走出家門參與學習活動的出發點很單純是為了規劃沒有事情做的空檔時間，藉
此來處理退休後因過度清閒的高度焦慮感，活動時間即使是晚上，她也要走出去
參加。

「現在找到有氣功的，找到排舞的，趕快出去，晚上9點到10點我不要在那
邊看電視了。所以就趕快安排自己的生活。」

(研究參與者 B-176)

3、影響女性安排學習課程的元素

從H阿姨以及B阿姨二種截然不同的經驗中可見，「學習新知」並非是每一
位退休女性的選擇，因為這是一項具有條件性的活動，意即退休女性若要參與學
習課程的活動，是需要具備一定的條件始能參與之。以下吾人歸納出四種影響女
性安排學習課程的元素，分別為(1)課程的可獲得性；(2)課程場域的可接近性；
(3)退休女性對課程的勝任能力；以及(4)退休女性對課程的可負擔性。

(1) 課程的可獲得性

「課程的可獲得性」指得是對退休女性而言，學習課程是在自己所居住的鄰

近社區中即可參與的活動。意即學習課程做為退休女性從事有意義活動的選擇之一，除了她須具備興趣課程的參與外，她所處的環境需要有場域提供學習的機會。例如對 F 阿姨而言，她所居住的郊區鮮少有接觸學習課程的可能，加上她缺乏動機向外探尋，有可能因為如此，在她的資料中沒有出現如此的經驗。

(2) 課程場域的可接近性

「課程場域的可接近性」意指課程開辦的地點對退休女性而言是有能力抵達或是方便前往的。以 I 阿姨的經驗為例，她退休後參與課程的場域較為多元，進一步觀察課程的場域可知，課程多辦理在她的居住生活圈附近，或視鄰近捷運、交通便利的地方。

「我有時候會回師大，有時候我在中研院知識饗宴，我會去聽，那有時候就是看外面，比如說社教館或是國父紀念館，有什麼讀書會，我會去藉由那個題目，什麼防癌基金會，那個什麼議題我覺得不錯的我就會去聽，去上上課這樣。」

(研究參與者 I-29)

而 H 阿姨她出門多以汽車代步為主，故對她而言，不論是從事志願服務或是參與學習課程，停車位的安排是她考量的因素之一，故當停車位的問題無法解決的時候，她會選擇離開該課程地點，而她有能力去選擇及尋找另一個有停車位的學習場域。

「我來這邊上課比較好停車，**老人中心那邊，我就沒有去了，因為那邊現在停車非常的困擾。」

(研究參與者 H-18)

(3) 退休女性對課程的勝任能力

退休女性參與學習課程的經驗會受到諸如階級位置、教育背景、年齡等因

素的影響，在眾多課程的選擇當中，對於較年輕，過去教育背景屬高中職、大專畢業的退休女性而言，她們的選擇性較多，她們可依自己的喜好參與認知類、技能類或是團康類的課程。但是對於年紀較長、教育程度較低的退休女性而言，需要閱讀、理解或是創造的認知類課程與技能類課程並不在她的課程選擇清單裡面。

(4) 退休女性對課程的可負擔性

「可負擔性」意指學習課程的費用對退休女性而言是可以負擔的。退休女性若要將學習活動視為退休生活的主要安排之一，她必須能夠在退休後負擔再學習的費用。本文中參與學習課程的研究參與者她們的經濟皆無虞，可支付學習的費用。但是，可以想見對於經濟弱勢的退休女性而言，參與需要負擔學習費用的課程活動並不是她退休後的選擇。

「像瑜珈課，3 個月 800 元，現在是 1000 元吧。24 堂課，我是覺得還不錯，在成功橋下。……，我是覺得不錯啦。」

(研究參與者 B-174)

「他們有規定，妳未滿 60 歲，妳收費會貴，60 歲就是他們的規定，比方說假設妳今天是 1500，我就要交 1600 或 1800，阿如果我提早交有沒有，它會有一個時間，就是提早交會比較便宜一點，阿我都是，一堂課還沒有結束的時候，就是團報，我就報了。所以我都會比他們 60 歲的來說，貴一點，但是又比妳時間到了又便宜一點。」

(研究參與者 H-19)

五、落成—亮麗人生：成功的退休調適

女性迎接退休的到來，她們經歷失去工作的失落，角色變化的不適應，走過這些顛簸的道路，有時伴隨而來的是倒吃甘蔗的體悟，女性在退休生活中找到不同於工作場域的自己，她們透過參加宗教活動、從事志願服務或是安排學習課

程等有意義的活動，維持與他人良好的人際互動關係，也看見自己是一個對社會有貢獻的人，退休為她們帶來亮麗人生，她們在現在的位置上準備好步入「老有所為」的晚年。

(一) 嶄新的我

*以前就感謝我工作，現在就感謝中心

研究參與者 I 阿姨於退休後 5 年始結束家庭照顧的生活，正式投入退休生活。過去她從未對退休懷抱任何的想像「我都沒有考慮過退休了也不知道怎麼樣，我根本就不知道退休還可以去當志工」(研究參與者 I-26)。但是卸下工作、卸下照顧的她，環顧自己的處境「媽媽都走，我家四個長輩都沒了，我小孩都去唸書了，上班了，然後當兵了，那我要去哪裡？我不能呆坐在家裡」(研究參與者 I-27)。如此的契機，讓她具備動力抱持著對長者的愛護投入日間照顧中心志工行列，她自此開始在老人中心上課學唱歌，並結交一群打桌球的好友，規律的運動促進她的健康狀況。除此之外，她利用平日時間進修自己喜好的課程。退休生活對她而言，因為接觸了老人中心而開拓出許多可能。

「可以順利在這邊服務，這也是我退休以後第一個就覺得感謝中心，以前就感謝我工作，現在就感謝中心，讓我有機會去學到唱歌，還可以跟長輩一起，可以跟長輩這樣相處。」

(研究參與者 I-29)

「我自己的健康就是說，我終於會開口唱歌嘛，然後再來就是說，我原來也沒什麼運動的人，血壓低，……，所以我才想說運動很重要，我才做做看，因為想說現在已經沒有長輩會花很多時間的話，那我們就要顧自己，所以我就想說我運動，……，而且我們這裡(老人中心)都很好，有那種血壓機，我已經從 7、80，已經進步到 90 幾，100，我現在已經有到 103 了，……，所以我現在都調到，100 或 103 或 99，都很正常，那我就是覺得因為為了想說現

在要顧自己的健康，要不然以後，有可能給我的家人帶來什麼，所以我就會注意，然後我有打球。」

(研究參與者 I-30)

(二) 社會新鮮人—我是退休才踏入社會

*我是退休才踏入社會

研究參與者 A 阿姨，一生從事教職，「黑板大小的生活圈」，就是將教職的角色以及家庭兼顧好。退休後，她在沒有任何計畫的情況下，開始她的退休生活。她陸續接觸到社區大學以及老人中心的課程，她也積極參與志工團隊，在其中擔任重要幹部，亦結交到許多好友。對 A 阿姨而言，她說「我是退休，才踏入社會」，這彷彿宣示著，她退休後才開始真正的生活。退休後生命的豐富與精彩，為她開創相較於過去教職生涯更為美好的生活。

「退休以後要做什麼，那時候好像還是沒有計畫，要慢慢的，因為等於，我是覺得以我來講，我是退休，才踏入社會，我本來就都只有這樣子框框，退休以後才慢慢會走出去，才知道社會，才可以，人際關係，什麼朋友才會多一點，不然的話就很單純。」

(研究參與者 A-71)

「可能是因為普通在學校，她的生活圈就是這樣，妳要跳脫這個，就有點……。所以我退休以後發現，退休後後來當志工，當什麼，後來發覺，好像認識會比以前「更多」，感受啦，因為以前就很單純，真的。」

(研究參與者 A-29)

參、結論

一、女性退休角色變化的態樣

(一) 女性退休後需要一個有意義的角色遞補工作角色的失去

退休女性角色轉換的經驗呈現多元而豐富的態樣，可歸納為四種類型：(1) 角色空白；(2) 角色錯置；(3) 角色縮放；以及(4) 角色新生四種。又從女性退休者角色轉換的經驗可知，不論她們類屬為哪一種類型，她們的經驗指向一個共同的範疇：女性退休之後，無論其階級為何，皆需要一個有意義的角色遞補工作角色的失去(圖 4-3-6)。



圖 4-3-6：女性退休後角色變化的態樣與目標

(二) 女性退休角色變化的態樣與工作意義之間關聯性分析

女性褪下工作的外衣回到家庭，她們的角色因著過去的工作經驗、家庭因素或是個人的退休規劃而產生不同的變化。當以個人、家庭以及工作三向度進行檢視，可發現女性退休角色變化的態樣，隨著女性在職場上對工作投入的程度以及對家庭投入程度的不同，交織出現豐富的態樣(表 4-3-1)。

1. 角色空白：失去工作的失落，回到家庭無所事事

研究者將女性退休角色變化的態樣與其過去勞動經驗交互對照，了解研究參與者退休角色變化的態樣與過去工作意義有關。研究參與者 B 阿姨、F 阿姨以及 H 阿姨退休角色變化的態樣屬「角色空白」，過去工作對她們而言是生活的重心，亦是成就感、自尊以及自我認同的重要來源，工作的失去帶來失落感，她們

需面對回到家庭後無所事事的自己。

2. 角色錯置：與工作對比，回到家庭不甚滿意或欣然接受

研究參與者 I 阿姨以及 A 阿姨退休角色變化的態樣則屬「角色錯置」，與原本的工作經驗對比，I 阿姨過去在熱愛的工作上追求成就，退休後因為家庭照顧的需要，她欣然回到家庭扮演照顧者的角色；然 A 阿姨在忙裡忙外的教職生活中退下，因家庭子女完成學業回家，重新扮演起過去忙於家務的「煮飯婆」角色。

3. 角色縮放：原本工作的淡出，回到家庭依然故我

G 阿姨在過往的職涯中不停的擺盪在家庭與工作之間，家中經濟的需求讓其在勞動市場上漸進式的退出，亦逐漸的回到家庭之中，其退休角色變化的態樣屬「角色縮放」，她回到家庭後依然故我，並無感到不適。

4. 角色新生：沒有工作何妨，回到家庭安適自在

C 阿姨、D 阿姨以及 E 阿姨，過去她們的工作都是依附在家庭需求下而存在的，家庭是她們的重心，當家庭需要她們外出工作的需求降低或是消失時，對其而言「沒有工作何妨」，從工作退下來，她們回到最安適自在的空間——家庭，相較於前三者，她們可以以較舒服的步調透過社會參與發展出新的角色。

由上可知，當女性在職涯上投入工作的程度越深，工作的價值越是鮮明，諸如成就感、身分的認同、地位的獲得等，當工作角色失去時，此類女性將感受到較大失落的衝擊，她們需積極的找額外的角色填補角色的空白，故對工作意義是「追求家庭外的成就」者而言，她們退休後進行角色轉換時有較大的機會經驗到「失去工作的失落，回到家庭無所事事」。反之，當女性在職涯中，投入家庭的程度越高，工作的失去對其影響便有限，因為對她們而言家庭的價值高於工作的價值，退休後她們可以自在的回到家中，並發展新的角色。

檢視下表(表4-3-1)，不免令人好奇，工作意義屬於「先安家後攘外」的B 阿姨何以其退休角色變化的態樣屬於「角色空白」，而對於工作意義是「追求家庭外的成就」的I阿姨而言，其角色的變化卻落在「角色錯置」的類屬？吾人進一步回顧其過往經驗，了解I阿姨不會經驗到角色的空白，乃是因為她在退休後

馬上就有一個「照顧者」角色補足她工作角色的逝去。而對B阿姨而言工作意義確實屬於「先安家後攘外」，她為家庭挑起經濟的重擔，亦曾為照顧子女、婆婆退出勞動市場，可知她對家庭投入程度之深，然而過去她即便回到家中也從未停止勞動的從事家庭代工的工作，她得意的一句「我整整工作50年」便道盡工作在她生命中的比重以及重要性，如此也就不難想像何以工作角色消失時，她會感受到無比的失落及焦慮。

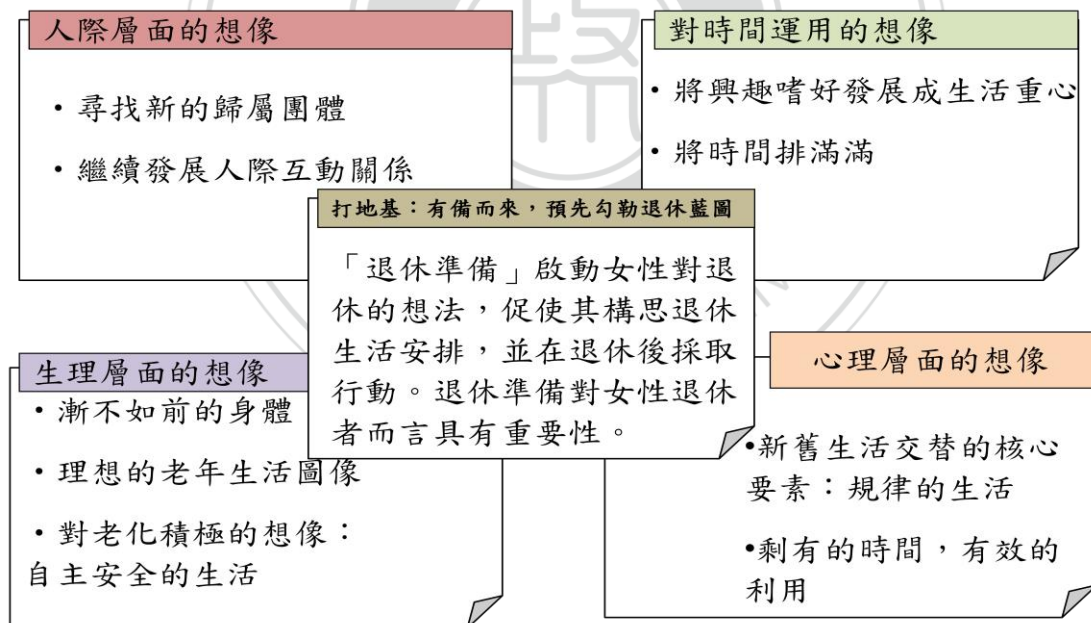
表 4-3-1：女性退休後角色變化的態樣分析表

退休角色變化的態樣	退休角色變化的內涵	研究參與者	工作對之於女性的意義	對工作投入的程度 ↑	對家庭投入的程度 ↓
角色空白	失去工作的失落， 回到家庭無所事事	B 阿姨	先安家後攘外		
		F 阿姨	追求家庭外的成就		
		H 阿姨	追求家庭外的成就		
角色錯置	與工作對比， 回到家庭不甚滿意 或欣然接受	I 阿姨	追求家庭外的成就		
		A 阿姨	蠟燭兩頭燒		
角色縮放	原本工作的淡出， 回到家庭依然故我	G 阿姨	蠟燭兩頭燒		
角色新生	沒有工作何妨， 回到家庭安適自在	C 阿姨	蠟燭兩頭燒		
		D 阿姨	先安家後攘外		
		E 阿姨	先安家後攘外		

二、女性的退休準備

退休準備對女性而言是重要的一個過程，透過準備階段的想像，讓女性得以構思退休後生活的藍圖，並藉由退休前夕或是退休初期對活動進行規劃與安排，預先為退休生活做暖身。而退休女性她們進行退休準備時，她們對退休生活的想像是由四種不同的面向建構而成，分別為(1)生理層面的想像；(2)心理層面的想像；(3)人際層面的想像；以及(4)對時間運用的想像(圖 4-3-7)。

透過人際層面的想像，女性可尋找新的歸屬團體、繼續發展人際互動關係。藉由對時間運用的想像，女性得將自己的興趣發展成退休生活的重心，並將空閒的時間填滿。而女性在生理層面的想像，則是經由經驗到自己漸不如前的身體狀態，進而開始構思理想的老年生活圖像，建構未來自主安全的生活。最後在心理層面的想像，女性可逐漸掌握新舊生活交替的核心要素乃是「規律的生活」，並將剩有的時間有效的進行利用。



圖：4-3-7：女性退休準備的面向與內涵

三、女性退休調適的類型

女性因經驗到退休的不適感故採取行動進行調適，她們都付出相當程度的努力，試圖從事有意義的活動、維持良好的人際互動關係，以及對社會有所貢獻，以讓自己的退休生活更上軌道，符合「規律、忙碌、充實」的狀態，並盡全力離退化的彼端越遠越好。她們發展出破繭而出的三種調適類型，分別為(1)參與宗教活動；(2)參與志願服務；以及(3)安排學習課程。上述三種調適的類型雖不盡相同，但對退休女性而言都是社會參與的一種選擇與可能，而研究參與者參與的形式與調適的獲益如下表(表 4-3-2)。

表 4-3-2：女性退休後調適的類型、參與的形式以及調適的獲益

調適的類型	參與形式	調適的獲益
參與宗教活動	<ul style="list-style-type: none"> • 一貫道 • 民間信仰 • 佛教 	(1)找到心靈的歸屬； (2)感受團體歸屬感； (3)學習新知； (4)參與人際互動
參與志願服務	<ul style="list-style-type: none"> • 志願服務「再」體驗—從機動到主動的服務 • 志願服務「初」體驗—從排遣無聊的選擇到熱心執著的服務 	(1)自控感：對生活有掌握感； (2)歸屬感：建立新的人際網絡，從中習得歸屬感； (3)有用感：覺得自己是有用的人得以回饋社會，提升生活品質。
安排學習課程	<ul style="list-style-type: none"> • 運動類 • 團康類 • 技能類 • 認知類 	(1)實現自己的興趣； (2)掙脫無所事事的退休困境； (3)更加融入歸屬團體； (4)保持認知功能的活躍； (5)建構退休生活的規律性。

四、再分析

(一) 老有所為的觀點分析

女性從退休前夕便開始為退休做預備，雖然退休後或多或少經驗到不適應，對生活感到困頓，但她們努力摸索與選擇新的生活方式，透過從事志願服務、參與終身學習、參加宗教活動，抑或是注重身體的健康等，讓生活跳脫無所事事的框架，建構規律充實且有意義的退休生活，為晚年奠定良好的根基，開啟「老有所為」新生活的里程碑。

楊培珊、梅陳玉嬋(2011)指出「老有所為」(productive ageing)是一個多面向的概念，包括生理、心理、社會和靈性等不同層面。在生理層面上，研究參與者透過運動維持身體的健康，極小化自己因失能造成家人、國家負擔的可能，亦積極想像老化生活的到來，預先開展自主安全的生活型態。在心理層面，她們試圖在退休生活中掌握生活的規律感，減低失去工作重心的失落。而在社會層面上，她們都積極以各式型態參與社會，維持好的人際互動關係，在新的場域裡找到歸屬感。而最後在靈性層面上，可看見女性因為參與宗教活動而獲得心靈的歸宿。由此可知研究參與者她們其實是社會上活躍的一群女性，透過一連串的行動持續地與社會做連結，如此不僅為退休帶來好的調適，更在退休後步向晚年生活的路上，她們持續的用她們的時間、體力或是人生的經驗等對社會做貢獻，宣示她們是一群有用的人，而她們生活充實、豐富且有趣，並非死寂、無聊，了無生氣。她們一方面積極的預防退化的到來，另一方面展現老有所為的生命態度。

而周玫琪指出「老有所為」(productive ageing)另一層意涵為：有生產力的老年，即透過不同類型的社會參與產生有形或無形的報酬，並同時對社會與經濟發展產生貢獻與效益，奠定社會永續與銀色經濟的發展條件與基礎，亦強調多元的內容與形式，其中包括就業與其他社會參與活動等(引自楊培珊、梅陳玉嬋，2011：4)。如此對照研究參與者的資料內涵，發現除了 F 阿姨與 G 阿姨退休後有再重返勞動市場的經驗外，其餘女性退休後社會參與的經驗皆僅從事志願服務、參與宗教活動抑或事課程學習。吾人不禁思索，在為「老有所為」的老年生活做

預備時，許多女性具備許多知能可以再貢獻於勞動市場當中，然而，何以她們退休後的社會參與鮮少為經濟上的勞動參與？吾人認為這與我國退休金制度的設計有關，當女性退休後可以換得高比例的所得替代率，在有保障、無經濟需求的前提下，女性工作的必要性消失，她們無需再找尋有酬的生產管道，相反的，其轉而透過其他社會參與方式生產「志願服務」、「靈性歸屬」等無形的報酬，並提高個人的生活品質以及擁有自立的生活。

(二)女性階級位置與退休調適策略關係討論

從下表 4-3-3 可知女性的退休調適樣貌豐富多元，有人參加正式認知類、技能類課程，但有人參加運動類、團康類課程；有人挑戰自己從事不熟悉的志工服務，並從當中獲得新的學習，有人則從事合乎自己能力的志工工作；有人退休後比較積極與人接觸，有人則較為傾向開創另一個事業。

進一步探究其中的差異，可發現女性的階級位置依舊作用在她們的退休調適策略當中。九位研究參與者除了 F 阿姨之外，每一位女性退休者皆從事志願服務以及安排學習活動。以安排學習課程為例，對於中上階級的退休女性而言，她們具備較佳的資源，諸如蒐集資訊的管道多元、具備交通行動的能力、良好的認知功能等，故她們在課程的選擇上較為多元，內涵含括認知類、技能類以及運動類的課程。反之，對於中下階級的退休女性而言，囿於她們的教育程度相對較低，擁有的資源亦相對有限與不足，故其課程的選擇性便較少，多屬運動類課程，或是少數會選擇技能類的課程。

此外，在從事志願服務方面，工作意義屬與追求家庭外成就的女性，在勞動階段追求職場上的成就感是工作的目的與重心，故在工作階段從事志願服務或許是先安家後攘外的女性或是蠟燭兩頭燒的女性之選擇，但不是她們的。

另一方面，從結果論觀之，吾人觀察每一位女性在退休後所追求的意義與目標，發現她們成功的調適經驗稀釋了階級的作用力，因為身處於不同階級的女性，她們其實有同樣的努力與付出，她們雖然在不同的起跑點上進行調適，但她們都是朝向獨立、自主且有尊嚴的生活型態活邁進，以讓自己過得更好，並持續對社

會有所貢獻。

表 4-3-3：女性的工作意義與退休調適的類型

工作意義	研究參與者	教育程度	退休調適的類型		
			參與宗教活動	參與志願服務	安排學習課程
先安家後攘外	B— 便當店阿姨	小學		再參與 [老人日間照顧中心志工：帶團康活動]	運動類 [排舞、有氧瑜珈]、 團康類 [國寶課程、農會課程]
	D— 從作業員至帶線主管	國中		新參與 [老人日間照顧中心志工：讀報]	運動類 [肚皮舞]、 技能類 [二胡、歌唱]
	E— 基層行政人員	高中	一貫道 [求道獲得心靈的歸屬]	新參與 [一貫道服務志工]	認知類 [宗教知識]
蠟燭兩頭燒	G— 工廠熱處理操作人員	國中	民間信仰 [追求心靈的平安]	再參與 [老人日間照顧中心志工：讀報、帶團康活動；醫院安寧志工]	運動類 [有氧瑜珈]
	C— 普考公務人員	大學	佛教 [內心平靜、習成就就感]	再參與 [佛教經典編輯志工、社大志工]	認知類 [座談課程] 技能類 [繪畫、烹飪]
	A— 小學老師	師專		新參與。 [老人日間照顧中心志工：]	認知類 [社大課程] 技能類

				讀報]	[電子琴] 運動類 [有氧瑜珈]
追 求 家 庭 外 的 成 就	F— 外商公司襄 理	高中			
	H— 美商公司區 經理	專科大學		新參與。 [電話問安志 工]	認知類 [英文班、書法] 技能類 [攝影] 運動類 [有氧瑜珈、桌球]
	I— 高考公務人 員	師專		新參與。 [老人日間照 顧中心志工： 帶領閱讀活 動]	認知類 [參加講座]、 技能 [歌唱、桌球] 運動類 [桌球]

第四節、 回家：女性退休者重返家庭的經驗

女性退休調適的經驗是由個人、家庭以及工作等多面向建構而成，本文在上
一節站在女性個人的層面進行討論，本節將回歸到家庭的層面進一步做探討。值
得一提的是，女性個人層面和家庭層面的調適，並非是兩個互不相干的進程，反
之，它們兩者同時進展，亦會相互影響。

當女性退休重返家庭後，她們首要調適的課題便是要重新扮演妻子以及母
親的角色。本節以夫妻關係以及母職再現做為女性退休後家內調適的主要課題。
再進一步探討，當女性隨著年紀的增長，以及家庭週期的演變，家內發展出一些
新的角色等著女性去扮演。

壹、 新夫妻關係

依據研究參與者她們過去的勞動經驗可知，在台灣傳統「男主外，女主內」
的家庭分工模式下，家庭私領域經常牽制許多女性追求職場上的自我成就。且多
數職業婦女在參與勞動市場之餘，她們比起僅負責在外全職工作養家的男性而言，
得要花更多的精力在家扮演烹飪者、家務處理者等角色。此外，對雙薪家庭而言，
由於夫妻雙方皆參與勞動市場，加上家庭的分工模式，妻子與丈夫各司其職，彼
此的交集甚少，以至於婚姻關係中的勞動夫妻他們共同相處的時間並不多。

然而，當夫妻雙方皆退休回到家中，在夫妻關係上出現了調適的危機，首當
其衝的便是家務的分工；又退休後，夫妻雙方共同相處的時間大增，對彼此的關
係是助益還是阻力？此二者皆為退休女性須要面臨的課題。由此可知，夫妻雙方
退休後，新夫妻關係中要處理的磨合議題包括 (1) 退休夫妻家務分工的角力；以
及(2) 夫妻共處時間的增加。以下分述之，再繼以家務分工為例，探討女性如何
透過一些迂迴的戰術做為因應危機的策略，並修正自己對家務分工的認知而達到
一個良好的調適。

一、 磨合的議題

(一) 退休夫妻家務分工的角力

退休事件的發生挑戰過去依照性別角色而建立的家務分工模式，女性對於卸下工作角色的丈夫不再像過去一樣再扮演體恤的角色。而退休男性他們返家後參與家務工作上，太多太少都不對—退休女性對於整天在家不從事家務工作或干涉太多家務的他，會感到不平衡或感到威脅，二者皆可能增加衝突發生的可能。以下分成兩面向討論，分別為(1)一起分工不好嗎？(2) 丈夫的越界表現。

1、一起分工不好嗎？

*我說我煮飯，那你是不是應該去洗碗，還是說你去煮飯，我來那個

在女性的就業史裡，總是看得見她的身影不全然在職場上，反而是穿梭在工作與家庭之間。舉例而言，C阿姨在參與勞動市場的同時，要兼顧家裡的事情「這個家所有的東西，妳可以問我女兒，全部只有我一個人整理的」(研究參與者C-85)。然而，這般對女性而言本來就不甚公平但是卻在家庭中穩定進行的家務分工景像在丈夫退休回到家庭後失衡了。女性開始會懷疑以及抱怨「為什麼」兩人一樣都是退休者，但家務事卻都是我一個人在做。她不像過去對家務事認命的照單全收，她開始會期待一些分工的機制在家庭中建立起來。當然要掙脫過去既有且堅固的不公平分工模式，進而追求更平等的夫妻關係，女性須要主動爭取以及與男性進行角力，這過程不全然愉快，亦容易導致失衡的衝突。

「我退休剛開始好像有點要求他們要做，要求我先生呀還是小孩。」

(研究參與者C-62)

「那剛開始真的大概有半年或是一年的磨合期，其實我們現在也還在磨合期。……。我幾乎三餐都在家裡自己煮，……，那時候就會想說，阿你是不是要幫忙做什麼，你是不是我煮飯，現在變成是這樣，我說我煮飯那你是不是應該去洗碗，阿如果說還是你去煮飯，我來那個。就是會有一些磨合。」

(研究參與者C-60、C-61)

2、丈夫的越界表現

*連菜都一起買了你知道嗎，對啦，阿摩擦是這樣啦，變成他買菜我煮菜餉，就有意見啦，自己買菜自己煮菜餉比較沒有意見

誠如從前者的分析可知有些女性在退休後回到家庭她們企圖重新建立家務分工的機制。但是，對於部分女性而言，家庭私領域是她們所控管的，退休男性回到家中，如果涉入太多家務事，造成她們在家中既有的工作流程被打擾或是介入，她們會感到主權被侵略了。舉B阿姨的例子而言，過去將近半個世紀的歲月，丈夫並不干涉家裡的事情，以致家中大小事都由她在主導，但在丈夫退休之後，開始介入「採買食材」這件與她生活息息相關，而且是家中每天都要進行決策以及執行的重要事項，她開始感到不自在，也坦承的表示對此夫妻雙方有磨擦的發生。

「連菜他都一起買了妳知道嗎，對啦，阿摩擦是這樣啦，變成他買菜我煮菜餉(研究參與者音量提高)，就有意見啦。自己買菜自己煮菜餉比較沒有意見，我要煮什麼我買什麼呀，就算買比較多樣還是買比較少樣，我可以從什麼東西開始煮呀，自己也可以趕快煮一煮對不對。阿他買的，我煮的餉，有時候買回來變成重複比較有意見啦，我講實在話啦。」

(研究參與者B-256)

「退休後就是菜他買的啦我煮呀，有什麼買太多還是怎麼樣，他都說壞掉了我都沒有煮。他會跟我說什麼時候買的妳還不煮，阿我就說我就煮來不及呀。阿他現在星期六又買，又買一大堆回來，冰箱已經有芥藍菜，他又買芥藍菜回來。」

(研究參與者B-257、B-258)

(二) 夫妻共處時間增加

退休夫妻回到家庭，兩人相處互動的時間大為增加。從女性的觀點進行分析，因著夫妻關係的不同，有些女性看待這樣的變化，認為兩個人在退休後可以有較多的時間共同從事一些活動。而有些女性則是認為退休後太親近的關係反倒為兩人帶來一些衝突。以下以個案研究的方式透過不同的視角分析之，分別為(1)比較有空在一起以及(2)有個距離是美感。

1、比較有空在一起

研究參與者A阿姨回顧自己與丈夫的互動情形，在丈夫尚未退休之前，她認為她與丈夫的關係與她退休前夕並無明顯的改變，但是她發現在丈夫退休後他們兩人相處的時間大幅增加，兩人有機會共同從事一些活動「因為那時候先生還沒有退休，所以時間是自己的，但是等到先生退休之後，才發現可能就是比較多的空間，辦什麼事我們都會一起去辦」(研究參與者A-132)。

而他們共同從事的活動包括處理日常生活事物以及從事休閒活動等「先生退休以後就是比較多一點的時間一起出去，做什麼、辦什麼事或是，兩個人退休以後比較有空，所以可以做很多活動，有時候去運動、去玩，就比較多的時間」(研究參與者A-135、A-137)。

然而，兩人退休後互動頻率的增加，並未干擾A阿姨在退休生活的獨立性，在家庭外的活動參與上，丈夫尊重她的選擇，她依舊保有她的自主性「我先生他來老人中心上過課，所以他知道說，有了解一點。不過我很少跟他這樣談起，不過，他知道我在做什麼，還有我交的朋友，他都認識，因為我們有幾次出去玩」(研究參與者A-184)。

2、有個距離是美感

不若前述女性退休者她們與退休丈夫在共處時間上增強了對彼此的依賴，相反的，研究參與者B阿姨與C阿姨，她們很難增加與配偶相處的時間，並非是她們沒有努力，而是她們過去至今對於婚姻的滿意度便不高，故她們知道當夫妻二人關係過於親密或是太近的時候，衝突將會發生，女性本身也將在夫妻關係上經

驗到失落。例如 B 阿姨的丈夫在退休後，她曾經主動邀約其至老人中心活動或是一起從事運動，但是丈夫延續過去兩人相處的模式，並沒有回饋等同的善意「他說不要，妳做妳的，我做我的。算說我們年輕就是這樣了，他過他的日子，我過我的日子齣」（研究參與者 B-224）。也因如此，B 阿姨與 C 阿姨兩人不約而同的認為退休後與丈夫之間「有個距離是美感」，意即她們與丈夫在相處上保持某程度的界線，如此可以避開夫妻的衝突，減少她們對退休後夫妻關係的失落，又或許只要二人的關係不要太過疏離，她們都還可以抱持期待與丈夫重新建立關係。

以 B 阿姨的經驗為例，即便她與丈夫的互動關係不算良好，但她對丈夫的關愛依舊，她陪著他找到可以從事的活動—和他的同學參加旅遊活動，B 阿姨看待這樣的情形並不感到尷尬，反而認為兩人各自保有自己的活動空間對彼此皆好。

「我是覺得說這樣也好啦，阿不然我如果又跟他纏在一起，……。我覺得這樣比較好，大家比較有生活的重心啦，不會說兩個人纏緊緊。」（台語）

（研究參與者 B-246、B-249、B-250）

而 C 阿姨，她在與退休丈夫相處的經驗方面，她發現過去由於工作讓夫妻雙方有分開的機會，也減少了磨擦的可能。但是兩人都退休後，因為相處時間太長，反而為彼此帶來衝突。以至於她認為兩人「偶爾分開一下還不錯」（研究參與者 C-119）。

「當然老伴是很重要，可是有時候我現在都有點覺得，以前兩個人都在工作，就覺得說阿兩個人相處時間很短，因為妳回來就很忙，又忙著家裡要煮一頓，相處時間很短，可是等到我退休以後，我覺得其實有時候人和人之間有個距離是美感，因為兩個人天天在一起，總是就是很容易會有磨擦，就是感覺會，搞不好妳想出去，他就不想出去。」

（研究參與者 C-119）

C 阿姨在退休後體悟到她與丈夫之間需要保持著一定的距離，夫妻關係才得以維持，故她減少二人相處的機會，避開衝突的可能，而她採取的方式是積極投入追求自己的興趣，發展與經營屬於自我的生活重心。

「就是夫妻每天在一起，也沒什麼話好聊，因為該講的，不可能說一天到晚一直，以前是上班上到回來，阿有時候就會需要講講話，因為可能辦公的事，那妳現在回到家，每天在家裡，沒有什麼主題，沒有什麼話題，那該講的也沒有什麼那個，反而容易會有那個。所以變成說妳要找，自己過自己的，找到自己的生活，妳自己想要的生活，而且我是覺得說，因為每個人的興趣不可能說完全一樣。」

(研究參與者 C-119)

二、夫妻關係的調適迂迴戰略—以退休夫妻家務分工的角力為例

退休夫妻關係的調和與適應，不論是在家務的分工或是兩人的相處方面，它就像是一座擂台。雖然女性在夫妻權力關係中並不總是優勢的一方，當她們主動的、直接的爭取她們想要的關係時，或許經常會碰壁或是引發衝突，但是透過一些迂迴的戰略，她們有機會獲得欲求的東西。過程中有時作戰技巧看似妥協，抑或是需要花費相當長時間的等待，也可能需要消耗力量累積一定的籌碼才足以談判獲勝，然而不論如何，退休女性都用自已的方法讓自己在戰役中過得比較好，並持續維繫夫妻關係，更甚至是得到了她們想要的結果。以下介紹四種退休女性在夫妻關係的調適上經常採取的迂迴戰略，分別為(1)雙管政策；(2)阿Q智慧；(3)長期戰役；以及(4)條件交換。

(一) 雙管政策— 一邊順應安撫，一邊自願自的行動

在夫妻關係中，若要化解與退休丈夫之間的衝突，最快的方式或許就是順應與投降。但是當退休女性這樣做的時候，並不全然只是順應安撫自己的丈夫，這行動的背後僅是要消弭丈夫的不悅，以讓自己更可以成功的方便行事。

B阿姨的丈夫在退休後將他的活動觸角延伸到B阿姨的管轄區域—廚房，她當然不會喜悅，但是面對丈夫的情緒以及自己的主權，她會優先處理前者，再藉此捍衛自己的做菜行動。

「有時候我會和他說，不然這樣好了，你煮啦，我說你煮阿，看你要吃什麼你和我說你不要生氣，說下午我來煮，還是明天我來煮。阿他台灣男人，他不可能啦，只是會說而已啦，他不可能說我下午來煮，我何時來煮，不會啦，就是他唸他的，我煮我的這樣。」

(研究參與者B-259、B-260)

(二) 阿Q智慧— 以合理化做為解套的方式

阿Q智慧的展現意指，退休女性在與退休丈夫的多場戰役當中，她們已經感受到對自己不利的局勢，然而要繼續經營夫妻關係，她們得要發展一種合理化的說法以讓自己在不對等的關係當中可以獲得解套。

「到今天我們感覺是多做一點(家務事)，比較當做是一種運動，也不會說埋怨什麼。」

(研究參與者 A-173)

「一開始會要求(家務事)，可是到後來我在想說，有人跟我講說，『那妳以前都這樣，後來我是覺得說為了自己的健康，很多時候，心平氣和一點會比較好，搞不好也許說自己講話的口氣，還是，因為妳的習氣那很難講，所以我現在就是想說，』反正很多時候就慢慢做，反正就太空，妳晚上也不好睡，不然就是就放著。所以乾脆就是反正妳不要求，就是慢慢做，讓自己心平氣和的最重要。」

(研究參與者 C-61、C-62)

(三) 長期戰役— 肯定、鼓勵，並等待時間的催化

家務的分工許多時候在退休女性的極力爭取下，仍舊是理所當然的回到女性自己的身上。但是有些女性並不因此而放棄這場長期的抗戰，她們抱持著與退休丈夫持續磨合的心態，一心等待時間的催化，最後看見一些作戰的成效。

「退休後兩個人的關係都會有變化，那個磨合起來真的是，就是一直互相調，調就是找到最適當的方式，阿妳慢慢的，現在我先生就會做比較多事情。就是透過平常大家互動的結果。」

(研究參與者 c-65)

在時間的等待上，有些退休女性她們所展現的態度是溫柔而堅定，她們願意花時間等待丈夫有時間從事家務事，更期待他們改變家務的分工模式，即便丈夫只是採取一個不同於過去的行動，她們亦感到欣慰與肯定。這改變或許來自於丈夫與他人經驗的學習，也可能是來自於退休女性自身的鼓勵。

「可能是退休後時間比較多了吧，然後因為以前在職場上他就專門做他的事情或做生意，可是後來沒有這個職場，他當然會做更多的事情，然後也許有時候要跟他講一講，因為有時候比較會有男人主義，就洗碗什麼那是妳(妻子)的責任，那是後來可能他有看到別人或他有聽怎樣，他慢慢就是覺得沒怎樣，阿我們也是盡量會鼓勵他，妳放著他等下就過來洗。他從不會洗碗到會洗碗這已經很多了，這點改變很多，男生這樣有改變已經很不錯了。」

(研究參與者A-175、A-176、A-177)

(四) 條件交換— 盤算籌碼，說清楚講明白

條件的交換是退休女性與退休丈夫之間談判最直接也是最公平的策略。她們會盤算自己與丈夫所擁有的籌碼以及需求之後再進行條件的交換，以表達自己的底線以及最大化自己的利益。

「就磨合到現在比較好是，我現在去社大，我就會要求我先生說，因為他現在參加團體很忙，我說我晚上去社大畫畫，你就要負責善後，那平常我在家都我做沒關係。」

(研究參與者 C-62)

貳、母職再現

一、「母職」角色

由於女性參與勞動市場期間，很多時候都必須要在家庭以及工作之間進行抉擇，在經濟的需求、職場的壓力或是其他因素下，她僅能發揮母職工具性的功能——養育、身體照顧，而情感性的功能，如親情的連結或是陪伴經常得要因工作因素而割捨。也因如此對於有些女性而言，她們內心對於子女存有虧欠感。如研究參與者 C 阿姨的經驗，她在就業階段，受到工作壓力以及身體因素的影響，她覺得自己沒有扮演好母親的角色「因為以前我感覺說我自己都自顧不暇了，所以小時候我也沒什麼照顧到她」(研究參與者 C-93)。

退休的到來給了女性一個彌補的機會。她們回到家中總算可以當一位屬於子女的母親，將孩子視為是自己生活的重心「孩子他們就是陸陸續續的就是畢業啊，畢業以後就要找工作，等於變成退休以後重心變成在他們」(研究參與者 A-162)。相較於過去，退休女性擁有更多的時間投入在子女的生活當中。

二、母職再現的行動策略

對於退休女性而言，或許過去在參與勞動市場時期，她們做的許多決策，子女並非是也很難是她們的首要考量，但在退休後她們願意做出一些彌補。由於伴隨著子女的成長，女性發揮工具性的照顧功能已不再如此重要，故她們在退休後所採取的彌補策略多屬發揮母職情感性的功能為主，其一是情感上的珍惜，其二是行動上的陪伴，其三是時間上的等待，以及最後是心態上的調整。以下分析論述之。

(一)情感上的珍惜

研究參與者C阿姨，她在家庭之外，是一位積極追求自我的女性，她從退休準備開始做起，用心規劃自己的退休生活。然而回到家庭內，她因過去身體的因素對女兒照顧不周，在訪談現場可紮實的接受到她在情感上充滿對女兒的虧欠。由於她的高學歷、充足的資訊，以及無虞的經濟狀況，她在退休活動的選擇上有許多的籌碼，然而她捨棄退休者會安排的出國旅遊，也放棄與丈夫增進夫妻情誼的機會，她將女兒放在第一順位，即使她的付出並未獲得對等的回饋，甚至親子關係有時是衝突或對立的，但她依舊珍惜每一次與女兒相處的時間。

「我現在盡量就是把事情做完，我就做我的事情，我也不大想跟她太交談，搞不好就是我在想說我們兩個是不是磁場不對。……。我有時候是覺得說，可能我之前生病，我對她以前沒什麼照顧，到現在，我也不是說沒有錢，……，一般的人是不是一退休就出國去玩，可是我退休到現在，我都沒出國過，我不是沒有錢齣。我先生是說要去溪頭那邊住一個月，我也沒有去，就是去過一天或是二天這樣(哽咽，哭泣)，可是我在想說，搞不好女孩子她跟我們相處也不可以說很久，我也是想說，假如說她有對象，嫁了以後，我才在想說，自己去活動什麼，不然妳看，我每天回來就是想說要做飯給她吃啊，就是珍惜和她相處的日子。」

(研究參與者C-93、C-95)

(二)行動上的陪伴

研究參與者A阿姨過去參與勞動市場期間，從事教職工作亦協助丈夫經營生意，她投入工作的時間遠大過於她與孩子的相處，以至於與孩子之間難建立她所期待的關係，也因如此做為母親的她在訪談中談及與孩子的關係時，眼眶一度泛紅。退休後她將自己的重心從職場完全轉移到孩子身上，透過行動上的陪伴與支持來修復與孩子之間的關係。

「退休以後第一個最重大的事情就是我女兒。那時候就是我一退休我不是說我女兒剛好走入教職，所以我退休她剛好實習，實習完不是要考，其實那年的衝擊很大，因為很難考，為了她考試，她要準備，她要做教具，等於是第一年跟著她這樣子。」

(研究參與者A-159)

「雖然老二會自己去找(工作)，可是總是她要適應期啊，她到底去這家公司錄取了要不要去啊，或這去了以後合不合適啊，我們當媽媽的也是會去感受她。」

(研究參與者A-163)

(三)時間上的等待

研究參與者H阿姨在職場上「女強人」的形象非常鮮明，但是再強悍的女性談到孩子，姿態都會柔軟下來，她年輕時為了兒子放棄高薪的工作便是最好的代表。然而，或許過去由於工作的壓力太大，她在管教上與兒子建立了非理想的關係「我跟他講但他總是不相信，他都覺得媽媽會不會耍賴我，說謊，對我沒有信心，這也是我該檢討的。因為年輕的管教，我先生在工作，我工作壓力大會罵他、打他」(研究參與者H-42)，但即使如此她亦不曾放棄對兒子苦口婆心、設身處地的著想。她退休後慢慢等待時間的發酵，期許兒子可以懂得她的辛苦。現在，她正在經驗倒吃甘蔗的甜美。

「我現在講你是為你好，你仔細想想，你午夜夢迴的時候有沒有，反覆的思考，阿你也知道你媽媽一天到晚咳嗽有沒有，還要做這麼累幹嘛，後來我兒子這幾年都沒有，就不會有這種思想了，他一旦發生挫折的時候，我給他正確的方向，跟他講，然後慢慢、慢慢修改，他就不會了。」

(研究參與者H-31)

「那我也覺得說，現在是我人生當中最平靜的時候，孩子也大了，也 30 多歲，過去的挫折，也已經累積很多的經驗，該犯的錯，他已經不會再犯了，也知道為以後的人生負責任，他也懂了，摸索這麼久了，他現在每個月還給我 1 萬塊ㄟ。」

(研究參與者 H-42)

(四)心態上的調整

研究參與者 G 阿姨，她投入勞動市場長達 45 年的時間，期間她不遺餘力的兼顧工作與家庭的生活。她很努力也很成功的扮演好一位好妻子、好母親的角色。她在退休之後經歷了一段來自於孩子離開家與歸巢的磨合時期「我退休後她們也都成年了，也大了，女兒也嫁了，那她們就是假日回來，那我就要做，ㄗ，就等於是做台傭吧」(研究參與者 G-57)。後來她透過心態上的調適順利化解，更甚至是達到親子雙贏的局面，讓子女可以有時間再體驗對父母的依附關係，做為母親的她也可以有貢獻、付出母愛的機會。

「我自己要調適，剛開始的時候，因為小孩子小，他們很吵，因為我們這個年紀都不喜歡太吵，但是很多事情，不能認為他們吵，妳就不讓他們回來，要不回來，年輕人就有他們的想法，爸爸媽媽不喜歡我們回去，我們幹嘛回去，對不對。那我是覺得他們回來是對我們好，年輕人為什麼不過我自己年輕人的生活，為什麼要回來陪你們兩個老人對不對？而是因為我們兩邊互相都付出，我的孩子說，我禮拜一到禮拜五我都沒有跟父母在一起，那我禮拜六、禮拜天要跟父母在一起。他們的想法是這樣。阿後來我就想開了。」

(研究參與者 G-58)

參、來自家庭的新角色

女性退休後都在積極的尋找一個有意義的角色以彌補工作角色的失去。她們尋找新角色的路徑，有些外求於家庭之外，而有些則是自家庭內開展而來。前

者諸如投身志工行列、參與社區大學課程，或是從事宗教活動等。後者，對一位參與勞動市場的女性而言，她過去活動的場域為家庭與職場兩大重心，而退休的到來象徵著她將去掉職場的場域，她要走回家重新投入其中，她要調適的除了要重新扮演起妻子以及母親的角色外，有一些新的角色等著她去扮演。以下自研究參與者的經驗歸納出自家庭內演變而來的三種新角色，分別為(一) 婆婆的角色、(二)祖母的角色，以及(三)家管的角色。

一、「婆婆」的角色

對退休女性而言，「婆婆」是一個既新鮮又不陌生的新角色。新鮮指得是，婆婆在生命中是一個全新的角色等著她們去扮演；不陌生則意指對在婚姻關係中的女性而言，她們都曾經是或現在依然是婆婆的媳婦，在婆媳關係的互動當中，建構起她們對於婆婆形象的想像。

伴隨著女性年齡的增長，家庭週期的推演，她們退休的階段正巧遇上子女組織新家庭的里程碑，這亦代表著她們要開始接納家中有新成員—媳婦—的加入。她們似懂非懂的要從別人的媳婦，升格成為他人的婆婆，這般的變化—不論是對於身處於中高階級的勞動女性，例如從事公務人員的 I 阿姨，或是位於勞動階級者，如 G 阿姨—成為她們退休後要學習與調適的課題之一。

「那我覺得說，至於怎麼樣學習做婆婆，當然有很多要學習。」

(研究參與者 I-47)

「我接下去就是有一個課程要上，所謂課程就是我兒子即將要結婚，我要對媳婦怎麼樣，怎麼樣生活，因為他們會回來台灣一起住，這是一門學問，就是說我現在要規畫，規畫一些如何跟媳婦相處。」

(研究參與者 G-80)

但是，對女性而言，她們退休後不若重新扮演過去熟悉的妻子以及母職之角色這般駕輕就熟，她們得要嘗試著揣摩如何扮演好一位「好婆婆」的角色，例如

對待媳婦須具備真誠、包容、善待以及尊重等態度。

「我周遭看到的，學到的，這就是一個社會的學問，……。那現在就要開始，……，第一件事情，人家都說媳婦就是女兒，要真誠的待她，妳有真誠的待她，她的好、她的壞妳要包容，那另外一個就是好壞不說出去。……。這是一門學問，妳千萬要包容妳的媳婦，而且還有對她好，而且很多事情就是不要太自私。」

(研究參與者 G-81)

「我一直求神明保佑，我有一個好的媳婦，我對她好，相對的她也能夠接受，能夠了解我們做父母的是這樣子對妳，那我們也要能夠包容她的不好，現在就是這門學問，我已經慢慢、慢慢，心中在建立。」

(研究參與者 G-82)

「我覺得我也很幸運，去看到一個好的婆婆，讓我知道怎麼去做。我都有遇到這麼好的一個婆婆這樣，那我總覺得說，我沒辦法做到像她那麼好，至少我知道是一個怎麼樣的婆婆，才是讓人家尊重，所以我希望我努力啦，我也跟我妹講說，我們以後都不要當惡婆婆，都要當好婆婆。」

(研究參與者 I-47)

二、「祖母」的角色

延續婆婆角色的出現，退休女性在歡迎家中新成員媳婦的加入後，受到中國傳承子嗣觀念的影響，她們轉期待另一個新成員—孫子—的到來。在過去，女性參與勞動市場付出自己的勞力與歲月扮演對社會有貢獻的生產者角色。退休後卸下工作角色回歸到家庭，她們透過「照顧孫子」的事實，一樣付出勞力與精力，讓自己持續扮演一位有「貢獻」、有「作為」的一員。她們的生產力以非對價的、或許無酬的在家庭內再延續。

「當阿嬤顧孫」是退休女性展現她們再生產力重要的舞台。對許多女性而言，

她們相當期待扮演「阿嬤」的角色，甚至將之視為一種「使命」，當有孫子出現在生命當中，即便她們正在進行她們熱愛的工作，其仍然理所當然的要為此終止勞動。故她們在勞動階段便開始「待命」，一旦時機成熟，她們相當願意也隨時做好退休的準備。研究參與者 B 阿姨，她人生大部分的時間都貢獻在勞動市場，從她的言語當中總以為工作、賺錢就是她生活重心的全部，但提及帶孫子一事，她在 10 年前就已經做好退休決定的打算。

「10 年前他們就叫我不要做，我就和他們說，如果有孫可以帶，我就不做了。出去啦，左鄰右舍朋友就在說你還在做事唷，我說是呀，如果我有孫可以帶，我就不做。……人家問說你還在做事唷，我說是呀，我就沒孫子可以帶，我如果像你有孫子可以帶，我就不做了。第一句話就是應人家這一句話。」

(研究參與者 B-133、B-135)

然而，有些時候女性或許是在不得不的局勢下走向照顧孫子的角色。E 阿姨，看似很喜歡阿嬤這個角色，但是在問及她是否滿意退休的現況時，她意外地透露出無從選擇的無奈「不滿意現在的生活能夠怎麼辦，不滿意怎麼辦，小孩子都在上班，一定要幫忙帶小孩的，幫忙帶那 2 個孫子。」(研究參與者 E-100)。

由於在家庭內出現了「阿嬤」的角色讓退休女性得以在角色的轉換上進行銜接，這有助於女性在退休生活中的調適，她成功的藉由發揮祖母的照顧功能，避開無所事事的自己，也躲過看見自己邁向老化的無用感。

「因為如果說我那時候沒有孫子的話，妳萬一沒有上班，一個人在家裡的話就會很無聊，那時候因為還有大孫子，那時候就和小孫子現在一樣大，超可愛的，就很好玩啦，就還不會無聊，其實我適應那個還蠻不錯的，我也可以過家裡的生活，去上班我也可以過生活，這樣。退休後適應還蠻不錯的。」

(研究參與者 E-45)

退休女性藉由扮演祖母的角色來展現自己的再生產力，除了透過實際的照顧行動讓自己感到對家庭有貢獻之外，有時也經由扛起對下一代教育的責任，傳承自己的生命經驗與智慧來發揮當阿嬤的功能。

「現在的孩子也不太好教，……。我是覺得要靠自己家庭啦。要靠父母親、靠爺爺奶奶，要有一個很正確的觀念，去教他們，……，我都講一條故事給他們(孫子)聽，……，真的是孩子都會很乖，很孝順，都會理解這個導正他的不好的觀念。……，那我就說讓他們知道是非善惡就好了，因為我們的小孫子還小，太不懂事的話，也會上當，也要讓他們知道這社會的險惡。」

(研究參與者 G-77)

「現在是責任，現在都是在盡責任了，……，阿對我小孫子也要盡責任，……，那現在對我孫子也是要盡責任。……，他們來我們家以前，一進門第一件事情要來打招呼，回家要抱抱、拍一拍，我們跟他們說晚安，他們跟我說再見。他們就很開心的回去了，一定要抱一抱，就感覺有很親切的感覺。不會說來一下，陌生人來一下，父母親拎著就走了。」

(研究參與者 G-78)

三、「家管」的角色

女性退休後回到家庭當中，就像一般沒有就業的女性一樣，無須刻意，她們很自然而然的扮演起「家管」的角色。有些女性退休後，視照顧家庭為第一優先的考量，她們很是願意從事家管的工作。研究參與者 G 阿姨的經驗，是很好的例子，她退休後回到家庭，其重心便是將居家環境整理好，並且打點丈夫的生活。

「在那邊工作，那邊的工作是，妳必須要敬業業的做。可是現在退休以後，比較輕鬆，那我的目的就是照顧家庭。」

(研究參與者 G-51)

「退休以後真的是我們的時間多了，但是身體要注意了，慢慢就是說家庭，也要把家裡面用乾淨。……，先生回來的時候，我要讓他看到很乾淨的一個家，很溫馨的。……。如果回來的時間看見家裡面很亂、很髒，或怎麼樣，還要讓他再去操，還要再去動家事的話，那就不好了，讓先生回家之後，就放下，一切回來就是休息。」

(研究參與者 G-33、G-35)

「那我的時間就還是，第一優先還是家人，那家人，孩子們現在沒有住在一起了，但是我先生，因為他目前還在服務嘛，還在上班，那我退休以後，對我先生照顧比較多一點，因為他畢竟也是有一定的年紀了，所以我要照顧他，早晚起居，他的吃飯呀，他的一切呀，我要照顧他這樣子。」

(研究參與者 G-12)

此外，從研究參與者的經驗當中，可知有些時候不論女性願意或不願意，從事家務勞動經常會成為退休女性「規律生活」的一部分。以 C 阿姨的經驗為例，即便她對於追求自我的生活很是積極，在家務的分工上也極力爭取與退休丈夫的分工合作，但最後家務的整理依舊成為她每天必須從事的事項。

「我現在才慢慢，就是早上起來，可能先，其實我早上起來，大概 6 點多，我先用點水果給小孩子吃。那有時候我累了，我就再去躺一下，那起來的話，我就去打個電腦，……，有的時候就再去畫個畫，阿再做中午，因為我覺得現在比較懶，我想說中午煮稀飯，就配就簡單吃一下，那中午的話，就收衣服呀，還是洗衣服，弄一弄，下午有時候出去走一下，那回來我就會再去打電腦，再打一個小時，然後再畫個畫，那再做飯，那做飯就這樣子一天。」

(研究參與者 C-110)

從研究參與者的經驗當中進行歸納，可知退休女性所謂的「照顧家庭」其

實是從事家管的工作，其內涵包括(1)維持家務整潔；(2)烹飪三餐；(3)洗滌衣物；以及(4)照顧家庭既有的成員。

肆、結論

一、新夫妻關係的磨合與調適

當夫妻雙方退休返回家中，他們的關係出現需要調適的危機，包含(1)退休夫妻家務分工的角力；以及(2)夫妻共處時間增加。前者因為夫妻雙方退休事件的發生鬆動過去依照性別角色而建立的家務分工模式，而導致既有的夫妻關係失衡，增加衝突發生的可能。而女性透過自己可以接受的迂迴策略，如安撫配偶情緒、接受繼有的分工模式、肯定及鼓勵配偶從事家務工作或是與配偶進行條件交換等方法處理衝突，以達到良好的調適。

而關於夫妻共處時間的增加，對婚姻關係較佳的女性而言，她們認為這對夫妻關係是有助益，意即夫妻退休後比較有空在一起從事活動。反之，對婚姻關係較疏離的女性而言，則偏向保留的態度，認為相處時間太多會導致衝突的發生，她們與丈夫保持一定的界線，追求自己的生活，以減少摩擦的可能。

二、母職再現

女性退休的到來，使得她們可以重返家庭，彌補過去勞動階段對子女的愧歉。由於子女多已成年，她們發揮工具性照顧功能的必要性降低許多，此時她們多以情感性取向的功能為主做為彌補的行動，包括：(1)情感上珍惜與子女相處的時間；(2)以實際行動陪伴子女從事活動；(3)耐心等待時間的催化改善親子關係；以及(4)在心態上調整與子女的關係。

三、來自家庭的新角色

女性退休後重返家庭，除了要重新扮演起妻子以及母親的角色外，有一些新的角色等著她去扮演，如(一)婆婆：退休女性嘗試扮演好一位「好婆婆」的角色；(二)祖母：做「祖母」讓女性在家庭中繼續有所貢獻。藉由照顧功能的發揮，她們可以避開無所事事的自己，以及躲開看見自己邁向老化的無用感；以及(三)家管：對部分女性而言維持家務整潔、烹飪三餐、以及洗滌衣物是她們退休生活

重心的一環。

四、再分析：女性自由切換家內角色的祕密後盾

經由上述的分析可知，女性退休後重返家庭，隨著家庭週期的推演以及家庭內成員的增加，她們除了重新扮演妻子以及母職的角色外，尚有三種不同的新角色可供其進行轉換，分別為(一)婆婆的角色、(二)祖母的角色，以及(三)家管的角色。

女性在家庭內與家庭外二種退休調適的經驗是截然不同的。相較於上一節，退休女性經驗到失去工作角色的困頓，極力向家庭之外尋求有意義的社會角色，她們經歷失落以及掙扎，最後破繭而出，找到自己在社會上的新定位。反觀本節的分析，可看見女性她們退休返家的路徑是順遂的，有許多新角色等著她們回家扮演，她們以一種游刃有餘的姿態在家內進行角色的轉換。

吾人不禁好奇，一位男性退休者他們失去了生命中最重要、最具自我價值指標性的工作角色，回到家庭彷彿如下放邊疆一般，他們除了丈夫、父親的角色外，他們還能扮演什麼角色？又他們可以如同女性一般順利的銜接上家庭內的新角色嗎？答案應該是否定的，因為他們不會做家務事，也不會帶小孩。那麼對女性而言，相較於男性，她們又具備了哪些條件讓她們可以在很短的時間內調適自我，在家庭中找到自己的定位呢？以下分為三面向分析之。

1、家庭與職場的兩棲動物

稱女性為家庭與職場的雙棲動物一點也不為過，因為家庭本是女性生命週期中不可切割的私領域。經常在職場上，女性是一位盡責的員工，而她同時也是家中的好妻子、好母親，甚至是好媳婦。故女性退休後回到家庭，對她而言是回到一個再熟悉不過的場域，在如此的基礎下，她轉換新角色的時候就得以省去適應在家中生活的時間與空間。

據此，對於幾乎全心貢獻在工作的男性而言，他們過去很少有機會可以將自己浸泡在家庭當中，讓自己僅屬於家庭所擁有，也因此他們退休後會對此感到不自在。而對女性而言，她們則可以在較短的時間內在家中找到新的角色，並調適

自己在家中的定位。

2、複製過去的熟悉經驗

過去，許多女性在就業期間經常得要為了家庭而進出勞動市場，她們短暫的返家數月，更甚至數年，因此她們早一步經驗到將工作去掉，讓自己完全投入在家中並進行調適的過程。而今她們退休了，她們不若男性對「返家」這件事情感到陌生、有壓力。相反的，由於她們可從生命檔案中，複製過去卸下工作角色返家的經驗，藉此幫助自己更快進入家庭的狀況。如此的複製機制是男性所無法體驗的。

3、永遠有工作可以做

由於女性已經被期待是家中從事家務勞動的首要人選，故檢視一位女性的勞動軌跡，或許會發現，她為了家庭進出勞動市場相當頻繁，但退出期間她並沒因此而停止勞動，她們持續在付出勞力—在外，她們從事勞動；在內，她們從事家務事。當中的差別是受聘雇的工作是有酬的，而返家從事家務事是無酬的勞動。

有此可以見得，事實上女性幾乎終其一生一直都在勞動。當家庭需要她的時候，她可以很本能的隨時上工，重操煮飯、打點家務事等舊業。所以就女性主動從事家務事的特質而言，她們很容易以「家裡面有事情做」為後盾以填充自己的退休生活。也難怪她們不像男性害怕退休返家後會頓足失手，因為她永遠有一個工作可以做，就是做別人的母親、妻子，再不行就做阿嬤、婆婆或是家管。

第五章、結論與建議

第一節、 結論

壹、女性退休的到來

一、女性退休身分的基座「職業」--女性的勞動類型與工作意義

對於男性而言，他們勞動的路徑清晰可見，但對於女性而言，她們不同於男性，她們的勞動經常得要受到家庭角色的牽絆，也因如此她們勞動的態樣豐富而多元。女性參與勞動市場的樣貌有三種，分別為(1)進出勞動市場的職業女性；(2)忙裡忙外的職業女性；以及(3)事業型職業女性。

對「進出勞動市場的職業女性」而言，家庭是生命中的首位，她們都曾經為養育子女、照顧家庭而將工作擱下，其勞動軌跡以家庭為軸心運轉，工作是將家庭安頓好、完成子女的教養後方能從事的事情。對她們而言，工作意義為「先安家後攘外」，其中可看見工作被賦予女性顧家的意涵，又女性再度進入勞動市場，找到家庭外的重心、體驗擔任主管的成就等，工作為她們封閉的生活創造「非家庭的角色」。

再者，「忙裡忙外的職業女性」在勞動階段家庭有足夠且穩定的經濟或是人力資源協助照顧年幼的子女，使得她們雖然不需退出勞動市場，但是亦要忙於兼顧家庭的生活，對同時承受雙重壓力的她們而言，工作意義是「蠟燭兩頭燒」。家庭私領域的經營或許對她們而言是重要的，但她們常要為了工作而犧牲親屬間的聯繫，又工作與家庭的拉扯，限縮女性在工作之外發展其他社會參與的可能。

最後，「事業型職業女性」，她們家中有充足的資源可協助分擔她們家庭照顧責任，使其無後顧之憂投入工作當中。對於工作她們追求的不僅是滿足經濟上的需求，成就感、自我的成長更是她們渴求獲得的。她們的工作意義是「追求家庭外的成就」，其像男性一般自主的追求工作的成就，但在家庭需要她們的時候，其亦可放下勞動的剛強，展現母職的柔情。

二、我國現有退休制度是一個「階級」的議題：公保退休還是勞保退休

「退休制度」是建構個人退休事實的客觀指標，台灣的退休制度依照不同的職業身分而有相異的適用辦法。而本文研究參與者身處在不同的職業脈絡裡面——公教職脈絡以及勞工脈絡，她們皆隸屬於公保體系或是勞保體系的一分子。於公保制度脈絡中退休的女性，基於考量制度上所範訂的「55 專案」、「75 制」或「85 制」，她們將意識到自己何時可以「提早退休」；保有勞保者的女性，她們則傾向評估自己何時符合請領退休金的資格，又請領的金額是否可以支持其退休後的經濟安全，進而決定退休的時機。又隨著個人勞動經驗的不同，在勞保體系中有人自願提早退休；有人工作至 65 歲被強制退休，亦有人在屆齡退休後持續從事非正式的勞動。

女性的職業本身具有階級的意涵，其所處的職業位置決定其具備了哪些籌碼可以在提早退休或是屆齡退休之間做選擇。而我國退休制度建構年齡、工作年資的規範，代表著女性具備了退休的年紀、擁有足夠的工作年資始可退休，故退休可以說是「需要條件」的。再者，我國退休制度的設計亦是反映階級分化的特色。在退休體系的分野上，公教體系退休者的經濟保障相較於勞保體系者較為優渥，這是階級作用的結果。

貳、女性的退休決定

一、女性退休決定的類型

文獻指出，影響勞動者退休的原因有許多，然其中缺乏女性的觀點。本文藉女性的視角進行分析，將女性勞動經驗與她們的退休決定經驗相互參照，發展出不同的退休決定類型，分別為「關愛新世代」、「吾愛吾家」、「心已倦了」以及「自我實踐」四種。

首先，「關懷新世代」意為女性在勞動的位置上對下一世代展現女性包容、關懷、無我的特質，其由兩個概念組成，一為「世代交棒」，意指女性憂心下一代工作空缺不足，願意退出勞動市場將工作機會交棒給年輕人；二為「對新世代女性的將心比心」，此概念乃發展自先安家後攘外的女性，她們曾受困於家中

母職角色，故當她們看見家中年輕世代女性正走在過去她們的道路上一被照顧責任駕馭時，她們對下一代女性展現同理與關愛，她們退居家庭，讓年輕世代站上外出勞動的位置。

其次，「吾愛吾家」，此類女性以「先安家後攘外」者居多，在做退休決定的考量時，她們將家庭擺在首位優先思考，對其而言家庭就像是她們耕耘許久的良田，依據她們對於這片良田所展現的態度是「施」或是「得」可再進一步歸納出二種退休決定的類型，分別為「為家庭再耕耘」以及「收成子女的回饋」。前者退休女性為站上家庭照顧角色而決定退休；而後者則是表現出作為母職的期待—獲得子女的回饋，包含獲得子女的關愛以及經濟支援。

再其次，「心已倦了」類型的女性在勞動市場上因經驗到的負向感受而興起退休的念頭。負向感受包含經驗到來自於職場外部環境的體制變遷；以及感受到來自於職場內部的工作壓力以及倦怠感。

最後，「自我實踐」類型的女性重視個人自我實踐，她們將自己擺在退休決定的第一位置，對未來退休生活的想像與規劃，展現高度的自主性。其內涵包括創立自己的事業、重視自己的健康，以及過自己想要的生活。

二、女性退休定與工作意義的連動

女性的退休經驗是一個連續性的經驗，透過女性退休決定與勞動經驗的相互參照，發現其退休決定與工作意義彼此相互連動，意即女性過去如何看待工作對她們的意義將延續的作用在退休決定經驗當中。其中對於工作意義屬「先安家後攘外」的女性而言，她們從勞動到退休都受到女性愛家、顧家的特質之影響，因此她們的退休決定延續過去對家庭的重視，在進行退休決定時多將「家庭」擺在首位做考量，交織出「吾愛吾家」的退休決定態樣。而對於工作意義屬「追求家庭外成就」的女性而言，她們的退休決定是將自己視為最核心的考量主體，其職業背景屬公教人員、主管階級者為主，她們除了擁有優越的社經地位外，教育程度亦相對較高，她們具備了充分的條件發展出「自我實踐」的退休決定態樣。

參、褪掉工作外衣步向老有所為的里程碑：女性退休者自我調適的經驗

一、我該何去何從--女性退休後角色變化的態樣

女性退休者，在退休後首要面對的自我調適課題是離開過去工作崗位，自己要如何從勞動者的角色轉換成一位退休者的角色。她們的角色在進行轉換時因過去工作經驗、家庭因素或是個人的退休規劃而產生不同的化學變化，也因此她們退休後角色轉變呈現豐富的態樣。本研究將女性退休者角色變化的型態歸納為：(1)角色空白：意指女性在對退休生活滿懷期待的情況下退休，當她們經歷「沒事情做」、「失去生活重心」後，角色轉換到一個「沒有角色」的狀態，使得她們感到空虛或惶恐；(2)角色錯置：女性在錯置的角色中感受到與過去工作經驗明顯的落差，這位置可能是自己年輕時候極力想要避開的，抑或是自己從來沒有經歷過的角色；(3)角色縮放：意指兩種角色在一位退休女性身上同時進行變化，一為工作角色在個人退休後逐漸限縮至消失；二為個人既有的舊角色在退休生活中再延伸與開展。由於既有的舊角色轉變成生活的新重心，致使她們在退休後角色的轉換上得以呈現穩定的狀態；以及(4)角色新生四種：女性退休者找到一個或更多個有意義的角色來進行轉換以承接工作角色的逝去。角色的新生，讓她們將生活的重心轉放在其中，並願意投注時間以及精神浸潤在新角色裡面。

由上可知，女性的退休調適是一種動態的經驗，她們退休後或許不會馬上找到好的角色位置，但她們會努力藉由從事有意義的活動、維持與他人的人際互動等方式，以提升自己的生活品質。

二、生命建築師-築一個「老有所為」里程碑

女性退休後或多或少都會經驗到不適應感，她們因此需花許多的努力為退休後困頓的生活找到一個新的出口，亦為自己的晚年生活做足準備。這是一個嘗試、尋找與經驗再建構的過程，本文將女性退休者視為是生命的建築師，她們一磚一瓦地努力堆砌，逐步為退休後為自己的晚年生活築一個「老有所為」的里程碑。

第一步，女性為自己「打地基」，在退休前夕或是退休初期進行退休準備，

其中是由四種不同的面向建構而成，分別為(1)生理層面的想像；(2)心理層面的想像；(3)人際層面的想像；以及(4)對時間運用的想像。生理層面方面，女性步入退休階段，會漸感受到身體健康不如往常，她們開始採取運動、維持健康等策略，希望自己生活的樣態可符合理想的老年生活圖像。亦有人在退休準備階段便積極的為晚年自主安全的生活做預備。而心理層面方面，女性退休後構思透過哪些事情的規劃與安排可以有效地利用空閒的時間，並維持過去規律的生活樣態。在人際層面想像方面，女性思索退休後的自己除了家庭之外，尚可透過什麼管道再拓展自己的認同團體，並繼續發展人際互動的關係。最後，在對時間運用的想像方面，女性會將自己的嗜好發展成生活的重心，抑或是透過活動、課程的填充來規劃自己的生活。

第二步「鋪磚蓋瓦」，女性因經驗到退休的不適感，採取行動進行退休調適。由於她們採取的行動策略以及個人生命經驗的不同，在眾多的退休調適選擇中，她們發展出相異且豐富的調適樣貌。本研究歸納出退休女性從困頓中破繭而出的三種調適類型，分別為(1)參與宗教活動；(2)參與志願服務；以及(3)安排學習課程。雖然女性在退休調適上所採取的行動不盡相同，但是她們在退休調適上有同樣的努力—都試圖從事有意義的活動，讓自己過得更好、對社會可以有所貢獻，為建構「老有所為」的晚年做足暖身的動作。

退休女性參與宗教活動是一個社會參與的過程，亦是一種退休調適的選擇。宗教對她們而言，不是一般所謂的迷信活動，而是精神上的歸宿，與其他活動相同，是退休女性社會參與的媒介之一。又從上述各個面向的分析可知，宗教是一項有意義的活動，讓退休女性有機會藉由不同於過往的方式參與社會，並透過活動的參與習得歸屬感與滿足感。她們在其中的獲益包括：(1)找到心靈的歸屬；(2)感受團體歸屬感；(3)學習新知；以及(4)參與人際互動。

「參與志願服務」對許多女性退休者而言，是她們突破生活中「覺得自己沒事做」的第一步。她們從事服務的樣貌可分為兩種，一為「志願服務『再』體驗—從機動到主動的服務」，此是女性在退休後延續過去志願服務的類型，並增加服

務的時數。因為退休事件的發生，她們從過去較為機動的服務型態轉變為主動的服務型態。二為「志願服務『初』體驗—從排遣無聊的選擇到熱心執著的服務」，女性在退休後，將從事志願服務做為退休調適的一種選擇，透過服務的體驗，她們從排遣無聊的心態轉變為對服務充滿熱忱。而女性從事自願服務的過程，經驗到對生活的控制感以及覺得自己對社會是有貢獻的，都有助於她們的退休調適。

女性退休者欲保持認知功能的活躍，亦希冀為自己建構一個時間框架，「學習活動」是一個好的策略。又女性透過學習新知的活動獲得的益處包括：(1)實現自己的興趣；(2)掙脫無所事事的退休困境；(3)更加融入歸屬團體；(4)保持認知功能的活躍；以及(5)建構退休生活的規律性。她們參與學習活動的場域包括社區大學、老人中心等正式學習的空間，亦有些課程開辦在社區型的活動場所以及參與宗教活動的場域。而課程類型方面包括認知類、技能類、運動類以及團康類等課程。而影響女性安排學習課程的元素有(1)課程的可獲得性；(2)課程場域的可接近性；(3)退休女性對課程的勝任能力；以及(4)退休女性對課程的可負擔性。若退休女性所處的狀態無法滿足前述的要素，便難以從事學習活動。故對退休女性而言，學習新知是一項有條件的活動，並非是每一位退休女性的選擇。

第三步「落成」，女性迎接退休的到來，她們經歷失去工作的失落，體驗調適過程的掙扎與辛苦，走過這些顛簸，伴隨而來的是倒吃甘蔗的體悟，女性透過參加宗教活動、從事志願服務或是安排學習課程等有意義的活動，維持與他人良好的互動關係等，亦看見自己是一個對社會有貢獻的人。退休為她們創造許多新可能，開啟亮麗人生，她們在現在的位置上準備好步入「老有所為」的晚年。

肆、回家：女性退休者重返家庭的經驗

一、新夫妻關係的磨合與調適

依據研究參與者的資料可知，當夫妻雙方皆退休返回家中，他們的關係出現了需要調適的危機，其議題包含：(1)退休夫妻家務分工的角力；以及(2)夫妻共處時間增加。前者由於退休事件的發生挑戰過去依照性別角色而建立的家務分工

模式，丈夫回到家庭中不從事家務或是過度干涉家務工作，都有可能增加夫妻雙方衝突的發生。至於女性看待夫妻共處時間的看法，是根基於對婚姻關係的態度而定，即認為婚姻關係較佳的，較傾向解讀為夫妻退休後比較有空在一起從事活動。反之，認為婚姻關係較疏離者，偏向保留的態度，與丈夫保持一定的界線，追求自己的生活，以減少衝突的發生。

有關在家務分工的角力方面，女性所採取的策略包括：(1)雙管政策：女性一方面消弭丈夫的不悅情緒，另一方面柔性捍衛自己權力，降低衝突的可能；(2)阿Q智慧：女性乖順的合理化對自己不利的情境，讓自己在不對等的關係中獲得解套；(3)長期戰役：女性對於丈夫從事家務工作給予肯定與鼓勵，並等待時間催化丈夫自發性的協助家務工作；以及(4)條件交換：女性與丈夫均有外出從事社會參與的需求，雙方亦對彼此從事家務工作有某程度的期待，女性藉由從事大部分的家務工作做為條件，與丈夫換取短暫外出參與活動的機會。

二、母職再現

由於女性參與勞動市場期間，她們所做的許多決策都以工作為優先考量，對子女多僅能發揮母職工具性的照顧功能，而與子女情感上的連結有時較為薄弱。而退休的到來，女性得以重返家庭對子女進行彌補。由於子女多已成長，故過去工具性的功能不再如此重要，女性傾向發揮情感性的功能做為彌補的策略，包括：(1)情感上珍惜與子女相處的時間；(2)以實際行動陪伴子女從事活動；(3)耐心等待時間的催化來改善親子關係；以及(4)在心態上調整與子女的關係。

三、來自家庭的新角色

女性退休後重返家庭，除了要重新扮演起妻子以及母親的角色外，有一些新的角色等著她去扮演，如(1)婆婆的角色、(2)祖母的角色，以及(3)家管的角色。「婆婆的角色」對女性而言並不陌生，她們接下這個新的角色，嘗試如何扮演好一位「好婆婆」的角色，例如對待媳婦須具備真誠、包容、善待以及尊重等態度。

受到中國傳承子嗣觀念的影響，許多退休女性都期待扮演「祖母的角色」。當「阿嬤」是展現女性再生產力重要的舞台，讓女性在家庭繼續有所貢獻，也藉由照顧功能的發揮，女性可以避開無所事事的狀況，以及躲開看見自己邁向老化的無用感。而對部分退休女性而言，「家管的角色」是她們退休生活的重心，其內涵包括(1)維持家務整潔；(2)烹飪三餐；(3)洗滌衣物；以及(4)照顧家庭既有的成員。



第二節、討論與建議

壹、議題討論

一、女性的退休決定：自己的決定？丈夫的決定？抑或，其他的可能？

文獻指出，勞動者在做退休決定時有許多考量的因素，吾人依據 Davey(2008) 以及 Hooyman & Asuman-Kiyak(2002/2003)所整理出的因素歸納出影響勞動者退休決定因素的五大面向(見本文 p. 31)，分別為經濟面向、健康面向；以及工作面向、性別面向，以及結構面向。然而，其中多以男性勞動軌跡做為思考架構，缺乏女性的觀點。亦有文獻指出，個人的退休決定會受到配偶的影響，所以並非是個人決策的結果(Blieszner & Bedford, 1996/2007)。故就女性的退休決定而言，她們可否自行為自己做出決策？又配偶會如何影響她們的決定？抑或是有其他可能？

就本文研究發現而言，首先，以性別的觀點分析，兩性的退休決定是相異的。女性的退休決定，除了站在比較個人的觀點考量工作帶來的負向感受以及欲追求自我實踐的渴望外，她們在決策過程會將「家庭」納入思考的範疇，甚至展現女性包容、關懷、無私的特質，這是在男性的退休決定當中看不見的經驗。再者，從研究參與者的主體經驗出發，她們的退休決定看似都是個人自主的決策過程，雖不同於文獻所示，其配偶在決策過程中並未有許多的參與，但當分析的視框進一步去理解社會規範是如何制約女性的行為時，便不難想像在退休決定的課題上，夫妻在性別角力的過程中丈夫並不需要說話，因為社會已經規範女性的退休決定是要「以家為中心」做考量。在「吾愛吾家」的退休決定分析中，女性的退休便是為了要回到家庭再發揮照顧的功能抑或是回收子女的回饋，如此指涉的意涵為：女性在退休決定的過程中，配偶無須有角色，因為無所不在的文化規範潛移默化的作用在其中。

又再者，若將女性退休決定的經驗放置在制度結構脈絡中進行討論，發現由於研究參與者她們皆隸屬於公保體系或是勞保體系的一分子，故實際上她們的退

休事實生效是規範性制度所規制的結果。於公保制度脈絡中退休的女性，基於考量制度上所範訂的「75制」或「85制」，她們將意識到自己何時可以提早退休；保有勞保者，則估計自己符合退休條件與否，進而決定退休的時機。由上述可知，對於受到制度規範的女性退休者而言，因為她們被鑲嵌在制度結構當中，制度的設計將影響退休的權益，故其將較有意識的去留意自己條件符合的程度。

總結上述，從研究參與者的經驗得知，退休看起來似乎可以是個人的決定，但事實上，女性退休決定是制度與文化規範交乘的結果，意即制度建置了一套規範來定義女性何時可以退休，而女性在退休決定時，被期待以家庭為中心做考量，這也是為何丈夫不需要介入，女性便按照社會的期待返回家庭當中。

二、 女性成功退休調適的基礎元素：「尋一個角色的出口」以及「闢一個參與活動的天地」

一直以來，角色理論經常被研究者做為分析退休調適的視角。Linton認為在角色概念中特別強調個體與社會系統兩元素，角色理論假定人們在社會結構中佔有特定的位置(position)，每一個位置都有相對應的角色，而每個角色應有的權利與責任義務都應被詳細的說明(引自楊雅嵐，2006：32)。又個人的身分，是其扮演角色的總和，此外個人亦在扮演角色過程中產生各種自我形象，以及覺得他人如何看待之的自我概念，故當角色產生重大改變時，將使自我整合受到某程度的傷害(引自傅家雄，1991)。據此，個人在卸下重要的工作角色要轉換為不確定的退休角色時，會因經驗到角色的不連續性(role discontinuity)，而感受到某種程度的不適應，此時，需要一個角色出口(role exit)做為調適的機制(Hooyman & Asuman-Kiyak, 2002/2003)。而本文依據研究參與者過去的生命經驗，以女性的觀點分析建構出豐富之退休角色變化態樣，分別為角色空白、角色錯置、角色縮放以及角色新生四種，其中有人調適得宜，有人則否。然而，不論女性退休者類屬於哪一種類型，她們的經驗指向一個共同的範疇——都企圖找到一個角色來替代工作角色的逝去，要為無所事事的自己找到一個出口。此與上述相關文獻相符。

再者，就活動理論的觀點論之，個體在步入退休之後，為企圖維持其既有的狀態，所以必須找一個可取代工作意義的活動，並發展新的自我認同(Atchley, 1976)。又 Robert Havighurst 指出參加志願服務、教堂和休閒團體的個人，能夠顯示多元且豐富的創造性角色和自我定位(引自 Hooyman & Asuman-Kiyak, 2002/2003: 414)。故個體在退休後透過開發新的活動並參與之，如此其將更為活躍；對生活感到滿意；對自己有正向的自我概念；以及退休調適的狀況更佳。本研究結果亦有類似的發現，九位研究參與者退休後皆投入新的活動當中，且參與活動的類型相當豐富，有人從事志願服務；有人參與宗教活動；亦有人參加學習課程。更甚至其中 F 阿姨與丈夫共同創造事業第二春。就她們調適的結果可知，退休女性透過有意義活動的參與，使得她們重新像過去參與勞動市場一樣融入社會，進而認同自己的退休角色，如此有助於退休的調適。故總結上述可知，女性退休者希冀獲得成功退休調適的經驗，其必須要滿足二大基礎元素，一為「尋一個角色的出口」；二為「闢一個參與活動的天地」。

三、 女性退休返家：「危機的啟動」vs「轉機的催化」？

將女性的退休經驗放置家庭脈絡中討論，家庭壓力理論認為女性退休事件的發生，將會造成家庭的壓力，以致家庭失衡，而透過調適，家庭得以再恢復平衡。本研究發現，女性退休後返回家庭，會因其重新拾起家內角色，而與其他家庭成員開始新的互動關係。其中當女性與丈夫皆退休後返家，她們的夫妻關係在家務分工上出現調適的危機。Blieszner & Bedford(1996/2007)亦指出「退休」可能改變配偶間明確劃分的家務期待，而這些角色期待的改變以及勞力再分配均可能引發關係的危機。

研究參與者她們調適危機的方式不盡相同，分別為(1)安撫配偶情緒，表面上順從，實際上柔性捍衛自己的權利；(2)合理化對自己不利的情境，以讓自己獲得解套；(3)鼓勵配偶從事家務工作，並耐心等待時間催化；以及(4)與配偶進行條件交換。上述各式方式或許都未完全為女性爭取到公平的分工，但是都使得她們與配偶失衡的關係找到一個新的平衡點。若將事件放置在家庭壓力模式中進

行分析，此四種策略可以視為是女性修正對於家務分工模式的觀點，以企圖達到一個新的家庭適應。而在發展新資源方面，吾人認為女性所採取的策略某種程度已是在維繫夫妻關係的情況下處理與丈夫之間的衝突，另一方面，退休女性返家後雖然重新扮演起她們家內的角色，但是同步的，她們亦積極的在家外擴充她們非家庭的角色，讓自己的生活充實而豐收，這對女性而言何嘗不是在累積個人的資源，她的退休角色不單僅是家內的「煮飯婆」或「台傭」，她的社會參與可以讓她生活得有尊嚴、有價值，如此有利於她個人的調適，亦對家庭調適有所助益。

然而，回到性別分工的討論，儘管女性極力的爭取並與丈夫進行角力，她們依然在家內負責從事大部分的家務工作。就如其他相關的研究結果所示，退休並不會改變在退休前就已經依照傳統性別角色而建立的家務分工，意即配偶彼此對於兩性應為家中某些事負責有定見，儘管妻子退休後期望更多的家務角色分工，但這樣的性別差異依然存在(Blieszner & Bedford, 1996/2007: 262)。但不可因此而否定退休女性向丈夫爭取兩性平等分工的努力，因為她們採取了行動，才有機會可以鬆動兩性僵化的家務分工模式，這是她們的勝利。

女性的退休經驗是個人與家庭共享的事件。她們返家的行動除了上述帶來夫妻之間的危機外，對家庭尚有其他的可能嗎？答案是肯定的，女性重回家庭，另一任務是在情感上彌補對子女的虧欠，她們透過情感上的或是行動上的策略修復親子關係，這可視為是她們返家的獲益。故女性的退休事件對家庭而言，或許不單單只是危機的啟動，亦有可能是轉機的開始，不論在夫妻關係或是親子關係上，女性都有機會得到一些家庭的回饋。

四、 女性成功的退休調適：成功老化，「共享的權利」抑或「階級作用的結果」？

Rowe & Kahn(1987)指出成功老化應包含三個條件，分別為：(1)降低疾病和失能風險(low probability of diseases and disease-related disability)；(2)維持心智身體功能(high cognitive and physical functional capacity)；以及(3)積極參與晚年生活(active engagement oh life)。其意涵指涉成功老化

的人，擁有較低得病的風險和失能的機率；主動解決問題；對事物有概念，以及保持社會接觸的語言技巧和參與生產性的活動。此外，亦有研究指出，「有目標的感覺」(sense of purposes)或「對社會有貢獻」(contributin to society)是成功老化的必要因素(Hooyman & Asuman-Kiyak, 2002/2003)。而本研究所選樣的退休女性她們皆屬身體健康無失能，且在社區中活躍地投入志願服務、參與宗教活動或是安排學習課程，她們的退休調適是否正走在成功老化的路途上？又檢視研究參與者不同的調適策略以及她們相異的獲益結果，吾人不禁思差異從何而來？「成功老化」對每一位女性退休者而言是均享的權利嗎？抑或有其他的可能？以下逐一檢視。

(一)退休女性參與志願服務的獲益

首先，從事志願服務方面，文獻 Marriott 長者生活服務的研究指出，老人從事志願服務最常見的動機為(1)幫助他人(83%)；感受到有用或是具有生產力(65%)；以及(3)滿足道德上的責任(51%)(引自 Omoto, 2000)。此外，相關研究亦指出老人藉由從事自願服務可維持生活滿意度；達到個人成長、自主以及有目的感；對下個世代提供福祉；獲得具生產力的肯定，以及從活動參與中獲得助益(Omoto, 2000)。本文依據研究參與者從事志願服務的經驗做整理，吾人建構出二種女性退休者參與志願服務之類型，一為志願服務「再」體驗—從機動到主動的服務；二為志願服務「初」體驗—從排遣無聊到熱心執著的服務。而對於志願服務再體驗者而言，其在退休後選擇的服務內涵與過去既有的經驗相關，故在退休後她們得以很快進入志願服務的脈絡當中進行調適。然而，本研究分析指出，不論研究參與者歸屬於哪一類，其在退休後除了透過志願服務之參與，經驗到助人的快樂之外，她們亦經驗到(1)對生活的掌握感；(2)建立人際網絡，習得歸屬感；以及(3)覺得自己是有用的人得以回饋社會，提升生活品質，如此對於女性的退休調適有相當程度的助益，此與上述研究相為呼應。

(二)退休女性安排學習課程的獲益

在安排學習課程方面，有學者指出，老年人從事再學習的活動，在生活層面上可以獲得助益，包括(1)透過學習尋回特殊才能，使退休後的生活更充實；(2)透過學習過程，體會自我新的潛力，及培養新的興趣；(3)體會再學習的價值，享受教育機會；(4)不論教育背景，協助老年人延續生活經驗，追求自我進步及成長；(5)協助老年人發揮社會功能及持續對社會貢獻。由此可見，老人再教育活動不僅可解除老人的無聊與空虛，而且讓老人學習解決問題的能力。更甚者，從學習的過程中，獲得自我實現與自我超越(引自呂寶靜：165-166)。而本研究，女性退休者透過安排學習課程獲得與上述研究相關的益處包括：(1)實現自己的興趣；(2)掙脫無所事事的退休困境；以及(3)保持認知功能的活躍。此外，研究亦發現對女性退休者而言，參與課程活動可做為一個媒介建構規律的退休生活；而在人際互動上，其得以透過安排學習課程的方式幫助她們更加融入歸屬團體。

(三)退休女性參與宗教活動的獲益

最後，在參與宗教活動方面，宗教之於社會發揮的功能有(1)生存的功能、(2)整合的功能，以及(3)認知的功能。因此退休者參加宗教活動，有助於調適老年生活，並慰藉精神的苦悶，獲得心靈的寄託(傅家雄，1991)。而本研究亦發現女性在退休後參與宗教活動，她們不僅獲得精神上的滿足，亦藉由參加宗教活動，找到有別於職場的歸屬團體，為自己開創一個新的角色位置；此外，其透過宗教類的課程得以學習新知以保持自己認知功能的活躍；更重要的是，她們經由宗教活動的參與，拓展自己人際互動的網絡，並以志願服務的方式回饋社會，讓自己的生活有尊嚴與價值。

總結上述得知，女性退休者在退休後不論其從事志願服務、學習課程抑或是宗教活動，三者都是眾多退休活動當中的一種選擇，而她們在參與過程中注重健康、維持心智功能以及積極參與晚年生活，並對生活感到有目標，對社會付出回饋，其展現出的姿態正符合社會對於成功老化的理想圖像。

(四)「共享的權利」抑或「階級作用的結果」？

本文檢視九位女性的退休經驗，發現她們皆步向成功退休調適的途徑，然而我們不能因此推斷女性退休後都享有成功調適的權利。因為檢視研究參與者不同的調適策略以及相異的獲益結果，便可發現階級的作用力。

社會階級不同，個人的生活機會便有所差異，如此將會影響個體的社會參與。許多實證指出社會階級與職業水準、教育水準有直接的關連（謝高橋，1984）。如此亦反映在本文當中。本研究指出女性因職業位置、教育程度之不同，故在安排學習課程上，中上階級的退休女性具備較佳的認知功能，故其在課程的選擇上較為多元，內涵包括認知類、技能類以及運動類的課程。反之，對於中下階級的退休女性而言，囿於她們的社經地位以及教育程度，其對課程的選擇權相對較少，多屬運動類課程，少數人會選擇技能類的課程。又在志願服務方面，教育程度較低的女性，其從事志願服務的選擇以團康性質、須付出勞力的工作內涵為主，如烹飪、帶領團康活動等；而教育程度較高的女性可能會傾向從事需要認知能力的服務，如文書編輯處理，當然團康類、勞動類的服務如果她們願意的話亦可勝任。

須留意的是，本研究中所選擇的研究參與者，皆屬於退休調適較好，經濟狀況無虞的一群女性，在她們退休調適的經驗中都可看見階級的作用力，遑論那些社經地位相對更低的女性，她們或許是一群在退休調適上沒有選擇權的人。故有此可知，女性邁向成功的退休調適並非是必然的結果，而是有條件的：至少經濟安全需要無虞。

五、女性退休調適的經驗如何複寫過去工作與家庭的意義？

在女性生涯發展中，當她們進入結婚成家的階段，家庭對許多女性而言便是牽絆的起點。「男主外，女主內」的分工模式，以及社會對女性生兒育女的期待，使得女性即便正在參與勞動市場，她亦會放下工作步上「先安家後攘外」的就業途徑。又或者同時將工作與家庭的責任背負在肩上，「蠟燭兩頭燒」地承受雙重壓力。當然亦有些女性因著她們的勞動位置、家庭資源的支持，幫助她們無後顧之憂的「追求家庭外的成就」。

退休生活的到來，從女性退休調適的經驗可知，她們透過積極的社會參與做為調適的策略，當過去「勞動參與與家庭」的課題轉變為「退休社會參與與家庭」的議題時，女性是否會複寫過去工作的意義，做為她們退休調適經驗的註腳？意即當家庭外的活動—社會參與—與家庭內的需求相互拉扯時，她們是否會如同就業階段做出的決定一樣：傾向先將家庭安頓好，再外出參與社會活動？又對於過去擺盪在家庭與工作之間的職業婦女，她們是否會延續過去的經驗，從奔走於「家庭-職場」轉換成跨足於「家庭-志工/學習課程」之間？而那些追求家庭外成就的女性，是否一樣會在退休後追求另一個家外的成就？

吾人試圖整理出一個延續性的脈絡，探討女性所詮釋的工作意義是否會持續地影響她們退休後的調適策略？答案是肯定的，研究參與者 B 阿姨、D 阿姨與 E 阿姨她們過去的工作意義屬於「先安家後攘外」，退休後她們仍舊優先將家庭內煮飯、打掃家務、顧孫等角色扮演好，再外出從事志工、參與課程以及宗教的活動。只是現在家庭內的角色不需要她們「退出」社會參與的版圖，只要將家庭安頓好，女性便可以自主的經營退休生活，更甚至 E 阿姨有機會因著家庭內子女的支持而在「家庭-佛堂」之間獲得充實的生活。

而對於工作意義為「蠟燭兩頭燒」的 A 阿姨、C 阿姨以及 G 阿姨，她們過去在家庭內扮演顧家的角色同時也兼顧職場上的任務。她們三位退休生活延續過去的經驗，多角經營自己的生活，在宗教活動、志願服務抑或是在課程學習上都充實而精彩，無論在工作階段抑或是退休後，她們皆可同時悠遊在公私領域之間。

而追求家庭外成就的 H 阿姨以及 I 阿姨，她們積極藉由社會參與填充空閒的時間，過去的工作經驗使她們有能力可以在志願服務或是課程學習上累積成就感。而 F 阿姨退休調適的策略雖非與其他研究參與者相同，但她也做出了選擇，繼續與丈夫在事業上追求人生的另一個成就。

綜上可知，女性退休調適的經驗複寫著過去工作的意義，亦可見家庭是如何影響她們的退休調適。本文研究參與者們在進行退休決定時，多是相當自主決策的經驗，即便如此，在某種程度上她們都是鑲嵌在家庭當中思考，退出勞動市場

走回家裡扮演家庭的角色，不可諱言，家庭對女性而言是難以割捨的牽絆，而女性與家庭緊密的關係是來自於她們角色的扮演，她與丈夫組織家庭後，她便是太太、便是母親，這是她在家庭中改變不了的位置，即便退休的到來，也不會使得女性放棄她們做為母職的角色。但值得注意的是，家庭在女性生命中所占的重心與比例將會隨著女性年齡的增長，家庭週期的推演而改變。當女性處於青壯年時期，或是家庭週期尚在孩子出生或是就學的階段，此時對女性而言，不論是放下工作回家照顧子女或是持續的參與勞動市場都是為了追求家庭生理及安全需求的滿足，家庭與勞動占女性生活重心的比例極有可能呈現一種「大家庭，小勞動」的樣態。

而隨著年齡的增長，女性在家庭中的任務—養育子女、經濟收入的補充—漸完成，退休後有一個返家的動作，和任何一個個體一樣，持續地扮演家庭中的角色，但家庭並非是女性退休生活的全部，更甚至可能僅是退休生活的一隅。因為反觀她們自我調適的經驗可知，女性在退休後透過志願服務、宗教活動、學習課程以及維持身體健康等有意義活動的參與，使得她們在家庭外的生活充實且豐富，她們的行動是在追求人際關係、尋求團體歸屬，更進而讓自己活得有尊嚴與價值，並持續對社會有所貢獻，邁向一個老有所為的晚年生活，這亦是朝向 Maslow 需求金字塔中最高層次的「自我實現的需求」來前進，她們得以轉換成更獨立、自主的姿態進入退休階段，此時她們不會完全與家庭脫離，因為家庭是她們豐富的生命經驗之根基。

六、過去、現在、未來：女性退休經驗—「階段性的經驗」抑或「連續性的經驗」？

本文研究發現指出女性的退休經驗是一個連續性的經驗。女性從組織家庭開始，其角色位置便被放置在家庭場域、勞動市場當中，當女性開始進行退休的決定時，「家庭」不可避免的將納入重要的考量因素之一，並在決策思維上展現母職的特質。又從女性退休返家的經驗可知，由於她們過去為了家庭進出勞動市場，以至於在其生命經驗裡，「返家」並非是陌生的事件，女性退休者可以很快的複製過去的經驗，很快的且自在地進入家庭角色當中。有此可知，女性的退休經驗

其實是鑲嵌在過去家庭與工作交織的脈絡當中。

再者，在退休經驗的討論中，另一連續性經驗的建構為：對一位將步入退休的女性個體，她的退休準備到底是「工作的退休準備」抑或是「老年的退休準備」？檢視國內外「退休」議題的相關文獻，不難發現過去立論的基礎大多預期個體退休的時間點視同邁入老年階段，在如此前提下發展退休調適的理論，如老人社會學談論的角色理論、活動理論等。然而，「老」是一個複雜的概念，研究者對「老年階段」的定義是社會建構的產物，隨著世代的演變而與時俱進。OECD 組織為改善高齡者就業的政策與具體措施，補充過去對於退休與年金制度探討的不足，於 2001 年將高齡者的年齡訂為 50 歲(周玟琪，2006)；邱天助(2002)指出現代台灣社會對老的年齡界定差距從 50 歲到 80 歲不等。而根據我國就業人口之調查，發現 50 歲以上勞動人口勞動參與率偏低，意即有相當高比例的勞動者傾向提早退休，步入退休生活。故雖過去社會對老年的界定多以 65 歲為基準，但隨著時代的變遷以及勞動者提早退休之趨勢，個體在 50 幾歲便開始想像退休後生活的樣貌為老化做準備，此為一種預先社會化的過程。由此可知，現今社會對老年年齡定義之討論有許多豐富且彈性的空間。且 Kroeger 亦曾指出退休準備是在準備「退休者」的角色，而老年準備是在準備「老人」的角色，二者雖並不完全相同，但不否認後者有些層面與前者有重複之處，故廣義上在探討退休準備時亦是為老年生活做準備(呂寶靜，1997：5-6)。

本文研究參與者退休類屬多屬提早退休，平均退休年齡為 54 歲，研究參與者在做退休準備時，不僅構思自己是失去工作角色的人，亦開始積極的想像如何避開晚年失能、非自主的生活。故可以說當女性開始在為退休進行準備時，其便開始勾勒理想的老年生活圖像，更甚至積極的想像自主安全的晚年生活，她們在退休調適階段開始朝向想像的藍圖邁進，進而發展出成功老化的樣貌，奠定未來老有所為的生活的根基。爰此，當女性站上退休的位置，檢視過去與未來，發現女性的「勞動—退休—老年」是一個連續性的生命歷程，彼此環環相扣。而退休是步入老年生活的開端，倘若女性得以有好的退休調適，便有較高的機會邁向成

功的老年生活。

二、建議

由於我國女性就業人口的增加，可預見未來對女性而言，退休是生命中必經的重要事件。本研究發現，女性的退休經驗是一連續性的動態過程，不僅過去家庭、工作的經驗將作用其中，她們正在進行的退休調適亦會進一步連動到未來老年生活的態樣。故為建立成功的老年生活，女性有必要為良好的退休調適做準備。再者，女性成功退休調適很重要的關鍵是透過積極的社會參與使個人與社會保持連結以及維持友好的人際互動關係，所以女性退休後如何有效的社會參與將關係到她們的調適經驗。又再者，我國落實在地老化的概念，以台北市為例，社政單位為推動老人社會參與相關方案以及設施，在各區域編制「老人服務中心」以提供老人文康休閒服務以及教育學習的機會，在未來女性退休者劇增的世代，老人中心應如何準備以及因應，始可扮演好促進女性成功退休調適的推手。吾人根據上述的各面向對個人、政策進行建議。

一、對個人的建議：打造女性成功的老後生活

- 1、**維持身體健康**：成功老化的核心概念之一便是擁有健康的身體。健康可以為女性開啟許多生命的可能，但失能會限制女性社會參與的機會。故女性在步入退休之前便應具備身體保健的觀念。建議女性可以在勞動期間便著手培養規律運動的習慣，以及固定進行身體檢查，並在飲食上做均衡的攝取，為步入退休階段以及老年生活儲蓄健康。
- 2、**從事退休準備**：退休準備的面向有許多，本文指出女性在做退休準備時，除了維持自己的健康之外，需構思如何有效運用時間；重新建立規律的生活以及維持與他人的互動，故及早規劃退休生活、安排參與社會活動是有必要的，建議女性應提早為退休後的社會參與做準備。又女性成功的退休調適通常都是建構在經濟安全無虞的情況下，故亦建議女性在勞動時期便應有累積晚年經濟資源的觀念，及早培養儲蓄習慣、規劃保險或是理財。
- 3、**培養自我興趣**：本研究參與者指出退休後須要掌握自己的生活重心，其建議

退休前便開始培養自己的嗜好，退休後才不至於過度失衡。此為很好的提醒，許多女性終其一生都貢獻在家庭場域或是勞動市場，鮮少探索自己興趣，故建議女性在退休前夕或是退休初期可以透過許多管道——諸如開始安排講座課程、參與社團、嘗試新的事物等——探索自己興趣並找時間從事之，再進一步發展為退休生活的重心。

- 4、**從事社會參與**：本研究發現女性退休後對於生活中劇增的空閒時間感到惶恐，故若無適當的規劃退休後的社會參與，女性將自己封閉在家庭中，除了會落入人人避之唯恐不及的「無所事事」角色當中，也會影響心理的健康。故建議女性退休後應積極從事社會參與，包括從事志願服務、參與學習課程、參與宗教活動等。
- 5、**為一個人的老後生活做預備**：我國家庭結構的現況多以核心家庭為主，隨著國人平均餘命的延長，女性的平均壽命又大於男性，這將註定女性步入老年之後，其將經驗到前所未有的長期空巢期，屆時家庭的支持薄弱，女性又無良好的社會支持時，可以想見其生活調適之困難，故建議女性在退休階段，便開始經營良好的親友關係以及人際關係，為未來一個人的生活建構社會支持系統。

二、對政策的建議：建置友善的女性退休生活空間

(一) 保障女性勞動者的經濟安全

由於女性在職場上就業的樣貌相當多元，經常受到家庭因素之影響而有進出勞動市場的可能，其勞動軌跡的不穩定性，使得她無可避免的要承受較高的所得中斷之風險，如此有可能造成女性晚年缺乏適足的經濟資源而陷入貧窮窘境，導致其直接被排除在成功退休調適之外，因此亟需國家建構符合女性需求的經濟保障制度。我國於民國 97 年開辦國民年金保險，可保障頻繁進出職場的女性，當她們因家庭退出勞動市場時，國民年金制度之設計將持續地為她們退休後的經濟安全做累積，發揮補充勞工保險不足的功能。

此外，為呼應政策保障女性勞動者的經濟安全以及就業的連續性，建議其策

略為：(1)排除女性就業的障礙；(2)為進出勞動市場的女性增加正式就業的機會；以及(3)建構完善的子女照顧系統，讓女性可以安心參與勞動市場。

(二) 定位員工協助方案在女性退休準備可發揮的角色

員工協助方案是事業單位透過規劃方案與提供資源，協助員工「工作」、「生活」與「健康」三大層面之適應，其應是一個全面性的支持服務，不僅關注員工在職場上的表現，亦應關心員工未來退休後的福祉。且許多研究均已顯示退休準備是良好退休調適的重要前提，故建議事業單位應擴大員工福利的範疇，透過員工協助方案為即將退休的女性提供(1)女性退休相關資訊；(2)退休經濟安全規劃與試算；(3)退休時機的評估；以及(4)退休生活規劃等諮詢，以最小化女性因退休落入貧窮的可能以及有效協助女性進行退休準備。

(三) 擴充女性退休者社會參與的可能

成功老化的關鍵在於積極的從事社會參與，又本研究發現女性在退休之後參與有意義的社會活動有助其退休調適，而她們選擇的方式多以參與志願服務、學習課程以及宗教活動為主。然而，既有的選擇項目無法滿足不同階級女性的需求，阻礙其退休調適。據此做出以下建議。

- 1、**學習課程方面**：建議學習課程的安排，應根據不同教育背景女性的需求發掘多元學習參與的可能。又對中下階級的退休女性而言，正式的學習活動或許會令她們感到不自在，故除了既有的長青學苑、樂齡大學、社區發展協會等正式的課程場域外，社政單位應開放對學習空間以及學習形式的想像，以提高她們的選擇權以及促進她們參與的可能。
- 2、**志願服務方面**：參與志願服務可提升退休女性的生活滿意度，又其可從中獲得有生產力的肯定以及對社會貢獻，如此有助於女性的退休調適。檢視研究參與者她們參與志願服務的現況，發現她們除了在志願服務過程中獲得上述的益處外，她們亦透過志工團隊建立新的人際網絡，習得歸屬感。故建議社政單位應鼓勵志願服務團隊在經營上以此做為誘因，透過各種形式的策略或是活動的辦理，增強志工成員間的人際互動，建立互信互助的團隊關係，藉

此提升女性參與志願服務的動機。

- 3、**社會參與的其他可能**：社會參與的形式是豐富多元的，然而檢視目前退休女性參與社會的方式多以從事志願服務、學習課程以及宗教活動為主，如此思維限縮了社會參與的其他可能。此外，女性在社會結構中，較男性而言是比較缺權以及沒有聲音的一群人，故建議她們新的社會參與形式能從政治參與開始建構，社政單位可獎勵民間機構創意發想新參與的可能，諸如組織女性公共論壇、女性地方自治工作坊、辦理讀書會活動以及開辦女性退休者的自助支持團體等。

(四) 老人服務中心的準備與因應

以台北市為例，「老人服務中心」做為社政單位在地方推動老人社會參與相關方案之核心場域，在未來女性退休者劇增的世代，其應以積極主動的態度，創造社會參與的可能，促進女性成功退休調適。又影響女性社會參與的因素有四，分別為：(1)活動的可獲得性；(2)活動的可近性；(3)活動的可勝任性；以及(4)活動的可負擔性。故建議老人中心在拓展女性社會參與的可能時，應將以上因素納入考量。以下從四面向提供建議。

- 1、**區域規劃與選址**：為滿足社會參與活動的可獲得性，老人中心在區域內可扶植小型據點的設立以做為提供活動的媒介，提升退休女性在地參與活動的機會。再者，考量社會活動的可近性，建議據點的選擇上應具備交通便捷的條件，以提升女性參與活動的意願。
- 2、**結合在地生活與文化**：為落實在地老化的目標，老人服務中心在構思社會活動時，應結合區域生活與文化特色，發展與女性生命經驗相連結的活動，如此可增加她們參與的動機，以及建構其文化傳承的經驗。
- 3、**提供充足和適切的再教育機會**：老人服務中心提供文康休閒活動以及教育學習的機會，應以「機會共享」的概念進行活動的設計以及課程的規劃，讓教育程度相對較低的女性擁有參與的機會。又在活動費用的規範上，應有配套措施以保障社經地位較低的女性她們參與的可能。

- 4、**辦理退休準備活動**：老人服務中心可透過既有的服務內涵，開辦退休準備相關活動，例如：(1)規劃講座，其主題可含括財務規劃、健康講習、人際關係講座、時間管理，以及家庭關係經營等；(2)辦理女性退休者支持團體，透過團體的帶領，協助女性拓展生活重心，增進社會參與的可能。

第三節、研究限制與未來研究建議

一、研究限制

(一) 選樣的限制

1. **研究參與者是一群退休調適相對較好的女性**：本研究採取立意取樣，選樣的場域為台北市老人服務中心，研究參與者她們參加長青學苑課程、從事志願服務等活動，展現積極的生活態度，且她們願意揭露自己的生命經驗，故某種程度上吾人研究的場域以及選樣的過程，便篩選出一群退休調適良好的女性，而那些不願意接受訪談、退休後回到家庭未從事社會參與活動者，吾人在選樣上無法將之納入研究的範疇，所以難進一步呈現出不同的退休經驗。
2. **研究參與者退休年數的差異可能造成分析上的偏誤**：本文研究參與者退休年數含括1年6個月至8年之間，其中4位退休年數為2年以內，有2位退休年數為5年左右，而有3位退休年數達8年，可知研究參與者退休年數的差異之大，在進行分析時難判別研究參與者的調適經驗究竟為退休的調適，抑或是隨著時間的演進其他生命經驗累積的結果所呈現之調適，如此可能造成分析上詮釋的偏誤。

(二) 資料無法全觀性的討論

本研究本欲深入探討退家庭成員如何看待女性的退休經驗，然而本文主要以女性的觀點進行詮釋，無法從配偶端或是子女端得知更多的訊息以和女性所呈現的資料進行相互對照，資料的呈現可能就無法進行全觀性的討論。

(三) 資料的飽和度不足

研究參與者進行訪談的專注力以及願意談論的時間大約為一小時左右，在一

起小時內吾人欲蒐集女性過去的勞度經驗、退休決定的經驗、退休調適的經驗等實屬不易，故蒐集的資料雖已呈現豐富的內涵，但其飽和度尚有不足之可能。

二、未來研究建議

(一) 研究範疇的再聚焦

本文以個人、家庭、工作三向度建構女性的退休經驗，廣泛的探討女性的退休決定、退休調適等議題，確實發現三者之間存在著交互作用的關係，確信女性的退休經驗是一個連續性的經驗，與家庭息息相關。故未來在探究女性退休經驗的課題時，可再聚焦探討其中更精緻的議題。例如：(1)本文研究參與者多已退休多年，她們當初退休的不適感可能已經消失或鈍化，故未來研究在選樣上可聚焦在探討退休二年以內的女性她們不適的經驗。(2)家庭與退休彼此相互影響，女性退休後其家庭成員的關係或許會有改變，故藉由配偶或是子女的觀點，可建構出相異的女性退休經驗。(3)本文研究參與者皆可以自由進出家庭從事社會參與，然而其他退休女性的參與有無可能是因為受到家內角色的影響而被抑制了，無法在本文中呈現，故建議未來可探討退休女性的家內角色，如何阻礙她們的社會參與？

(二) 研究選樣的改變，分析視角的轉移

本研究在研究參與者的選擇上，以確實有參與公保以及勞保者做為選樣的基準，如此雖然較好範訂退休者的身分，但是卻也因此選擇到一群調適較好的女性，而排除了其他類型的女性退休者，吾人認為這般窘境侷限了分析結果的可能性，故未來在相關研究的選樣上，若可以納入那些尚未發聲的女性退休者之經驗，可以想見分析的視角將會轉移，研究的結果也將更為豐富。



參考文獻

內政部(2009)。重要內政統計指標。2010年1月29日，取自：內政部統計處網頁：<http://www.moi.gov.tw/stat/>

王麗容(1995)。婦女與勞動參與。《婦女與社會政策》，頁：145-262。台北：巨流。

行政院主計處(2007)。人力資源調查統計資年報。

行政院主計處(2008)。97年受僱員工動向調查統計結果綜合分析。

行政院經濟建設委員會(2008)。中華民國臺灣97年至145年人口推計報告。台北：行政院經濟建設委員會

行政院主計處(2009)。就業與失業統計資料。2010年1月29日，取自：<http://www.dgbas.gov.tw/lp.asp?ctNode=3246&CtUnit=358&BaseDSD=7>

行政院主計處(2010a)。中華民國職業標準分類(第6次修訂)。

行政院主計處(2010b)。人力資源統計年報資料。

行政院主計處(2010c)。2010年性別圖像。

行政院主計處(2011a)。中華民國行業標準分類(第9次修訂)。

行政院主計處(2011b)。人力資源調查性別統計分析。

行政院主計處(2011c)。2011年性別圖像。

伊慶春、蔡瑤玲(1989)。台北地區夫妻權力的分析：以家庭決策為例。伊慶春、失瑞玲主編(1989)，中央研究院三民主義研究所刊，25，頁 115-151。

朱岑樓譯(1989)變遷社會與老年。台北：巨流。

朱岑樓(1991)。婚姻研究。台北市：東大出版：三民總經銷。

李安妮(1996)。「我國勞工保險老年給付的性別差異分析：社會安全制度性別階層化之分析」。楊文山、李美玲主編，人口變遷國民健康與社會安全，中央研究院中山人文社會科學研究所專書(37)，頁 105-138。

李明郎(2004)。國小女性教師提前退休決定歷程之質性研究。國立新竹教育大學進修部輔導教學碩士論文。

李麗真(2007)。國小退休女教師生活適應之探討-以嬰兒潮世代之女性為例。靜宜大學青少年兒童福利研究所碩士論文。

呂玉瑕(1983)。婦女就業與家庭角色、權力結構之關係。中央研究院民族學研究所集刊，56，頁：111-143。

呂寶靜(1995)，增進老人社會參與之政策規劃。跨世紀老人醫療福利政策學術研討會論文集。頁 160-181。

呂寶靜(1997)，台灣地區民眾從事老年準備之初探。社會工作學刊，4，頁 27-53。

呂寶靜、陳景寧(1997)。女性家屬照顧者的處境與福利建構。劉毓秀主編，女性、國家、照顧工作，頁 57-92。台北：女書文化。

呂寶靜(1999)。性別與家庭照顧——一個女性主義的觀點。王雅各主編，性屬關係(上) - 性別與社會、建構，頁 101-134，台北：心理出版社。

呂玉瑕、伊慶春(2005)。社會變遷中的夫妻資源與家務分工：台灣七〇年代與九〇年代社會文化脈絡的比較。台灣社會學，10，頁 41-94。

何雨威(2010)。「全職」媽媽的「兼職」工作？台灣已婚育女性選擇部分工時工作的就業經驗探討。國立台灣大學社會工作學研究所碩士論文。

邱天助(2002)。老年符號與建構：老人研究的社會轉折。台北：中正書局。

林怡君(2003)。新經濟體系下台灣女性勞動者經濟安全保障之研究：以退休金制度為例。國立中正大學社會福利系碩士論文。

林惠萍(2004)。已婚職業婦女退休歷程探討——以國小教師為例。國立高雄師範大學輔導與諮商研究所碩士論文。

林雅容(2005)。經濟變動中女性養家者的夫妻權力：以東石漁村為例。台大社會學刊，11。

周玟琪(2006)。高齡社會時代下我國高齡者就業對策。就業安全半年刊，2。

馬慧君、張世雄(2006)。變遷社會中的女性——一個生命歷程的研究觀點。國際文化研究，2(2)，頁：59-97。

徐美鈴(2002)。在退而休與退而不休之間——四位國中教師提前退休初期適應經驗之研究。國立政治大學教育研究所碩士論文。

徐立忠(1995)。中老年生涯計畫。臺北：三民。

- 徐光國(2003)。 婚姻與家庭。台北:揚智文化。
- 張明麗(1997)。成長團體對國小女教師退休前後心理適應之影響。國立政治大學教育學系碩士論文。
- 張晉芬、黃玟娟(1997)。兩性分工觀念下婚育對女性就業的影響。劉毓秀主編, 女性·國家·照顧工作, 頁:227-251。台北:女書文化。
- 張憶純、古允文(1999)。家庭壓力、家庭資源與家庭危機形成之研究—以台灣省台中育幼院院童家庭為例。 社會政策與社會工作學刊, 3(1), p95-139。
- 張裕平(2000)。從女性主義觀點論勞工退休儲金制度之建構。東吳大學社會學系碩士論文。
- 郭玟婷(2008)。女性退休休閒生活的未來圖像。淡江大學未來學研究所碩士論文。
- 陳郁芬(1998)。婦女擔負老人照顧與就業責任處境之初探。國立政治大學社會學系碩士論文。
- 陳向明(2009)。 社會科學質的研究。台北市:五南。
- 傅家雄(1991)。老年退休後之調適。 老年與老年調適, 頁:169-22。台北:正中書局。
- 黃栢林(2007)。影響員工退休決定因素之研究—以新竹科學園區某公司為例。國立東華大學企業管理學系碩士論文。

黃于瑄(2007)。夫妻決策與托育樣貌之初探。國立中正大學社會福利所碩士論文。

梅陳玉嬋、楊培珊(2005)台灣老人社會工作：理論與實務。台北市：雙葉書局。

梅陳玉嬋、楊培珊(2011)台灣老人社會工作：理論與實務。二版。台北市：雙葉書廊。

辜慧瑩(1990)。退休調適性別差異之研究。國立政治大學社會學系碩士論文。

曾文星(2004)。老人心理。香港中文大學。

董秀珠、楊連謙(2004)。丈夫經濟弱勢夫妻權力歷程的性別文化影響。*中華心理衛生學刊*，17(1)，p25-56。

楊蔭芝(2006)。成年智障礙者家庭壓力因應歷程之研究。國立高雄師範大學特殊教育學系碩士論文。

楊雅嵐(2005)。老幼兼顧之經驗初探：以兼顧失能配偶與年幼孫兒的女性照顧者為例。國立政治大學碩士論文。

詹芷嫻(2008)。部分工時勞動情勢。*台灣勞工雙月刊*，13，頁：130-136。

潘淑滿(2003)。質性研究：理論與應用。台北市：心理出版。

趙善如(2006)。家庭資源對單親家庭生活品質影響之探究：以高雄市為例。

劉梅君(1999)。性別與勞動。王雅各主編，性屬關係(上)-性別與社會、建構，頁：255-297。台北：心理出版社。

劉毓秀(1997)。女性、國家、公民身分：歐美模式、斯堪地那維亞模式與台灣現況的比較。劉毓秀主編，女性·國家·照顧工作，頁：13-55。台北：女書文化。

藍采風(1985)。婚姻關係與適應。張老師出版社。

蔡漢賢主編(2000)。社會工作辭典(第四版)。台北市：內政部社區發展雜誌社。

謝高橋(1984)。社會學。巨流圖書公司



Atchley, R.(1976) The sociology of retirement. New York : Halsted Press

Boss, P. (原著 1988)；周月清等(譯)(1994)，家庭壓力管理。台北市：桂冠。

Bilton, T., Bonnett, K., Lawson, T., Stanworth, M. & Webster, A. (原著 2002)；林子新、黃信洋、黃國清、鄭祖邦與謝昇佑(譯)(2005)，社會學。台北市：學富文化。

Blieszner, R. & Bedford, V.H.(原著 1996)；林歐貴英、林雅婷、黃月美、丁周平、楊佩真、戴禹心、李榮生、錢啟方(譯)(2007)老年與家庭理論與研究。台北：五南。

Davey, J.(2008) What influences retirement decisions ? Social Policy Journal of New Zealand ,33 ,p110-125

Equal Employment Opportunities Trust(2006) EEO Trust Work & Age Survey Report

Feldman, D.C.(1994) The decision to retire early: A review and conceptualization. Academy of Management Review,19(2),p285-311

Goodman, N.(原著 1992)；陽琪、陽琬(譯)(1995)，婚姻與家庭。台北市：桂冠。

Heer, D. M.(1963)“The measurement and bases of family power: an overview.”Marriage and Family Living ,25,p133-139.

Henretta, J. C., & O’Rand, A .M. (1983). Joint retirement in the dual worker

family. *Social Forces*, 62, p504-520

Hooyman, N. R. & Kiyak, H. A. (原著 2002)；林歐貴英、郭鐘隆(譯)(2003)
社會老人學。台北：五南。

Jacobs-Lawson, J. M., Hershey, D. A., & Neukam, K. A. (2004). Gender differences in factors that influence time spent planning for retirement. *Journal of Women and Aging*, 16, p55-69

Kim, J.E & Moen, P. (2002). Retirement transitions, gender and psychological well-being: A Life-course ecological model. *Journal of Gerontology: Psychological Science*, 57B, p212-222

Lee, W.K.M.(2005) Gender Differences in Retirement Decision in Hong Kong. *Journal of Women & Aging*, 17(4), p59-76

Lowis, M. J. ,Edwards, A. C. ,Burton, M.(2009) Coping With Retirement: Well-Being, Health, and Religion. *Journal of Psychology*, 143(4), p427-448

McDonald, G. W. (1980) Family power: The Assessment of a Decade of Theory and Research, 1970-1979. *Journal of Marriage and Family*, 42(4), p841-854

Mirowsky, J. (1985) Depression and marital power: An equity model. *American Journal of Sociology* , 91 (3),p 557-592

Morse, N. C. & Weiss, R. S. (1995) The Function and Meaning of Work and the Job. *American Sociological Review*, 20(2) , p191-198

Morgan ,L. A. & Suzanne R.K(2007)''Chap.8 Retirement''Pp.91-112, in *Aging*,

Society, and Life Course(3ed),New York : Spring Publishing Company, LLC.

O'Donnell, Gerard(原著 1994)；朱柔若(譯)(1999)社會學精通。台北市：揚智文化。

Price ,C.A. & Balaswamy ,S.(2009) Beyond Health and Wealth: Predictors of Women's Retirement Satisfaction. *THE INTERNATIONAL JOURNAL OF AGING AND HUMAN DEVELOPMENT*, 68(3), p195-214

Rowe,J.W. & Kahn, R. L.(1987). Human aging usual and successful. *Science*, 237,p143-149.

Safilios-Rothschild, C.(1976) A Macro- and Micro-Examination of Family Power and Love: An Exchange Model. *Journal of Marriage and Family* ,38(2),355-362

Szinovacz, M. & Deviney, S. (1999) The Retiree Identity: Gender and Race Differences.*The journals of gerontology*,54B(4),p207-218.

van Solinge, H. & Henkens, K.(2008)Adjustment to and satisfaction with retirement : two or a kind? *Psychology and aging*,23(2),p422-434

Weaver, D. A. (1994) The work and retirement decisions of older women : A literature review.*Social Security Bulletin*.57(1),p3-24

Wang, M. 、Henkens, K. & van Solinge, H.(2011) Retirement adjustment:A review of theoretical and empirical advancements. *American Psychologist*,66(3),p204-213.

Weber, J. (2010) Individual and family stress and crises. Sage Publications, Inc

Zastrow, C. & Kirst-Ashman, K. K.(1994) Understanding Human Behavior and the Social Environment.(3ed) Chicago: Nelson-Hall Publishers.



附件一、

深度訪談提綱

女性的退休經驗：退休決定與退休生活調適

暖身

1. 您好，請問阿姨您年紀多大了？
2. 今天邀請您來談談您退休的經驗，想問問阿姨您是幾歲退休的？

主題一：請受訪者對工作意義進行詮釋

1. 請問您在退休前從事的工作/職業是什麼？

Probe:(1)請問您退休之前從事最久的工作是什麼？

2. 您有曾經退出勞動力市場的經驗嗎？

Probe:(1) 一生的工作年數有多長？

(2) 曾經有辭職過嗎？

(3) 是什麼樣的因素造成您的退出？

3. 您現在回想過去工作的經驗，您覺得工作帶給您的意義是什麼？

Probe:(1)收入，最低生活保障或是提供更好的生活品質

(2)充實時間、充實生活

(3)獲得自尊、身分認同、社會地位等

(4)關係網絡，交朋友，與主管、同事的關係

(5)生活目標、自我成就、服務他人

主題二：請受訪者談女性退休決定與夫妻權力關係

- 1、您什麼時候開始萌生想要退休的念頭？何時正式退休？您有考量那些因素呢？

Probe:(1)經濟因素：有充裕的經濟基礎退休

(2)健康因素：想要退休從事休閒活動養生？因健康出現狀況，所以退休？

考量其他家人的健康議題？

(3)工作因素：您覺得工作帶給您的感覺是，無聊？很有幹勁？壓力很大？
或是您在職場上深受主管的愛戴？

(4)性別因素：擔任照顧者？照顧孫子女？

(5)結構因素：主管對中高齡者就業的看法/態度？

2、您有為退休這件事情做什麼準備嗎？

Probe:(1)經濟準備

(2)休閒規劃

(3)其他

3、當你開始有了想要退休的念頭或是決定要退休了，您先生的意見為何？

Probe:(1)他有給您什麼樣的意見嗎？

(2)您對於先生提供的意見，您如何回應？

(3)夫妻資源的情況，收入、職業、教育程度、夫妻關係如何？

主題三：請受訪者談女性退休調適與家庭調適

1. 您退休後生活上產生了哪些變化？

Probe:(1)角色的改變

(2)收入減少/領取退休金

(3)朋友圈改變，與過去同事的關係；與鄰里的關係

(4)家人關係的變化

(5)健康

2. 您退休後如何重新安排自己的生活？

Probe:(1)擔任志工

(2)參與社團；參加休閒活動

3. 您退休後，您的家庭生活產生了哪些改變？

Probe:(1)退休後時間變得比較多，您和丈夫的關係變得如何？(退休前/退休後)

(2)和小孩子的互動關係變得如何？(退休前/退休後)

(3)家庭的變化中，有讓人招架不住的事件發生嗎？

(4)家人如何看待您退休這件事情？

(5)家人如何看待您退休後所帶來的種種改變？

(5)他們如何因應？例如家庭重新分工、安排新的活動、重新規劃財務等

◎最後，您還有其他想要談或是想要補充的部分？



謝謝您接受我的訪談