

本文章已註冊DOI數位物件識別碼

▶ 勞動疆界的拓邊？傳統女性勞動場域中男性勞動者之考察

Crossing the Labors' Boundary? An Investigation of Male Workers in Traditional Women's Work

doi:10.29816/TARQSS.200812.0001

台灣社會研究季刊, (72), 2008

Taiwan: A Radical Quarterly in Social Studies, (72), 2008

作者/Author：馬財專(Tsai-Chuan Ma);葉郁菁(Yu-Ching Yeh)

頁數/Page：1-48

出版日期/Publication Date：2008/12

引用本篇文獻時，請提供DOI資訊，並透過DOI永久網址取得最正確的書目資訊。

To cite this Article, please include the DOI name in your reference data.

請使用本篇文獻DOI永久網址進行連結:

To link to this Article:

<http://dx.doi.org/10.29816/TARQSS.200812.0001>



DOI Enhanced

DOI是數位物件識別碼（Digital Object Identifier, DOI）的簡稱，是這篇文章在網路上的唯一識別碼，用於永久連結及引用該篇文章。

若想得知更多DOI使用資訊，

請參考 <http://doi.airiti.com>

For more information,

Please see: <http://doi.airiti.com>

請往下捲動至下一頁，開始閱讀本篇文獻

PLEASE SCROLL DOWN FOR ARTICLE



airiti
台灣社會研究季刊
第七十二期 2008 年 12 月
Taiwan: A Radical Quarterly in Social Studies
No. 72, December 2008

勞動疆界的拓邊？ 傳統女性勞動場域中 男性勞動者之考察*

馬財專** 葉郁菁***

Crossing the Labors' Boundary ?
An Investigation of Male Workers in
Traditional Women's Work

by

Tsai-Chuan MA Yu-Ching YEH

關鍵詞：性別隔離、性別認同、男子氣概

Keywords: gender segmentation, gender identity, masculinity

* 本文資料來源為國科會專題研究計畫 NSC92-2412-H-194-012 的部分研究成果，初稿曾經發表於 2004 年台灣社會學年會。感謝兩位匿名審查委員所提供之寶貴建議。本文的完成，另感謝余珮瑩同學之協助與校對。

收稿日期：2007 年 10 月 17 日；通過日期：2008 年 08 月 27 日。

Received: October 17, 2007; in revised form: August 27, 2008.

** 服務單位：國立中正大學勞工關係學系副教授

通訊地址：621 嘉義縣民雄鄉大學路 168 號國立中正大學

E-mail: labtma@ccu.edu.tw

*** 服務單位：國立嘉義大學幼兒教育學系副教授

通訊地址：621 嘉義縣民雄鄉文隆村 85 號國立嘉義大學幼兒教育學系

E-mail: ycyeh@mail.ncyu.edu.tw

摘要

早期性別角色在傳統勞動市場的研究論述中，男女因性別隔離所產生了僵固化的工作類別。時至今日，當越來越多的男性跨越性別藩籬進入非男性的傳統工作場域之中，便開啟了對適當性別工作傳統認定及觀念的挑戰。因此，現代的勞動市場中，傳統兩性的工作類別疆界之毀壞及相互穿透的現象也越為普遍。從台灣勞動現象的觀察，就從事於傳統女性工作類別的男性工作者而言，男性對於女性傳統的工作領域所產生穿透（infiltration）程度亦有隨之升高的趨勢。

本文透過勞動市場中男、女對於工作場域與類別相互跨越的現象進行考察，探索勞動者在穿越傳統工作概念之後所產生的工作關係與適應。初步發現長期傳統社會化過程對於性別認同的塑造與性別的期待，似乎無法徹底的解消於現代台灣的勞動市場結構之中。此外，從經驗資料的考察與檢視顯示 Williams 的玻璃手扶梯現象並未明顯的發生於這群受訪的男性勞動者身上。系統化的性別概念似乎仍然作用在多數初入傳統女性勞動職場的男性勞動者身上，並影響著部分勞動者的升遷與發展。當分析勞動者所承載的壓力與其壓力來源的差異時，可發現這群不同職類的勞動者亦透過不同的反應方式，例如透過關係的建立及積極的勞動認同、或與職場中女性勞動者產生保持距離亦或抗拒於勞動過程中。這群勞動者必須透過這些反應來轉化個人在職場上的壓力，並藉以重構其在職場上的社會關係。最後，本文的考察指出台灣傳統社會中普遍存在的男子氣概，在這群男性勞動者從事傳統女性勞動工作歷程中仍然存在隱晦的影響關係。

Abstract

This paper is concerned with the early research in traditional labor market from gender role. The gender segmentation enhances the occupational division which causes their fixed work in the traditional labor market. Meanwhile, the more male workers crossed the gender boundary to enter the non-traditional male work and this gradual universal situation leads to many challenges in the traditional concept of suitable gender behavior. Therefore, the penetration of occupational categories by gender will increase in modern Taiwan's labor market. This research will concentrate on those men who did women's work and describe the situation of mutual infiltration in their work field.

This paper points out the infiltration between male and female workers in workplace enhances the transformation in gender and labor work relationships which restructuralize and operate in Taiwan's labor market.

Moreover, we recognize the long-term socialization and the respects creations of gender identification which can not disappear in Taiwan's labor market. By way of the collection of male workers in traditional female work and explores the response of male workers who are engaged in traditional female work. This paper analyzes the possible of interviewees' different pressures and their emergence. By way of those different categories, interviewees rely on the different responses (identification, keep the distance and resistance) and reconstruct the transformation pressure from their labor process. Beside, we indicate the masculinity which undertakes the obscure influence in the labor process.

一、前言

剛開始要選擇走這條路時，真的很不容易。我想對於你所要問的這些人，包括我們這一行，這一路走來，一定會有一大堆問題。因為你所要面對不是只有自己，還要面對家人及工作環境裡面的人所提出的一大堆疑問。我的朋友有時會開玩笑說，我是萬花紅中一點綠，很幸福喔。回想過去啊！或許不是幸福，因為過程很坎坷。但我真的特別珍惜現在所擁有的這一切……不管怎樣，畢竟這是我「自己」的選擇啊！

（彭護理長，35歲）

受訪者語重心長述說著他們的個人故事，這群勞動者的勞動選擇與過程或許充滿著悲歌，但訪問中，我卻分享了他們長久累積下來的悲喜經驗與歡樂果實。台灣眾多勞動研究曾指出婦女在傳統分工模式及文化約制下，在勞動市場及政治場域的歷史參與過程中，皆存在著兩「性」總有「別」的差異，不管是從生物或社會性的角度，在勞動市場中對女性都產生了不平等的參與結構。近幾年來針對婦女勞動及政治參與等多元面向上的研究亦如雨後春筍，多數研究從邊際化婦女在勞動市場的位置作為分析主軸，例如雙元勞動市場的理論在資本與家父權體系的交互建構所形構的性別勞動區隔的討論相當多元（Walby, 1986; 1990）。在歐陸各國的勞動政策，仍著重於鼓勵女性進入男性勞動類別作為減少勞動市場中性別隔離的路徑（European Commission, 2001）。相對上述的研究取向，男性進入傳統女性勞動類別的分析研究，在世界各地及台灣的勞動社會學雖多存在，但整體而言仍屬於較被忽略的一環。為進一步豐富台灣勞動社會學在此面向研究上的討論，本文以台灣勞動職場中，從事於傳統女性工作類別¹的男

1 在此所謂的傳統女性工作是以在勞動市場中，部分的工作職務或類別因性別因素的影響所產生的工作參與上的區隔效果。在本文中亦將以此區隔的工作類別作為

性勞動工作者為本文的研究對象，探索其跨界拓邊勞動過程所產生的適應及發展。

在台灣的勞動職場中，性別所產生水平與垂直的隔離仍深植於勞動市場結構之中²；男性與女性皆座落在數量上不同類型的工作職務中，女性至今多數的工作職務仍高度集中在低層級的工作（包含在薪資所得、地位及權威性）類屬。時至今日，雖然職場中男性工作者從事於傳統女性工作職務者逐漸增加，但職場中如護理、社工、圖書館及幼教老師等工作仍有較高的女性比例（Williams, 1989）。即使在今日「護士」的工作已漸趨中性化，亦即男性勞動者漸能接受的情況下，在英國的研究卻依然指出男性至今仍是屬於少數中的少數，而女性在此工作職務上的人數比例仍然是極不均等中的多數（Evans, 1997; MacDougall, 1997; Cross and Bagilhole, 2002）。在國內，徐宗國（2001）運用紮根理論的研究設計生動的針對男性在護理勞動職場中所產生的拓邊照顧工作參與，來呈現男性在傳統女性勞動工作領域的工作過程中，以及其所產生的回應策略。

傳統界限似乎仍明顯存在於多國的勞動場域中，然而 Meadows（1996）對南歐的實證研究卻呈現出反向的勞動參與圖像；其研究指出在義大利及西班牙的男性對於傳統女性的工作類別有著高度的工作意願，英國的數據亦顯示男性從事傳統女性工作者越來越多。上述不同國度的勞動拓邊之考察似乎都支撐了Bradly（1993）的論述，指出男性已經「逐漸」對女性傳統的工作領域產生不同穿透（infiltration）及跨越。男女在勞動場域相互的跨越意味著原初僵化的性別職業隔離現象產生了轉化，這似乎也宣告性別概念的建構在未來的勞動市場即將轉變。然而，長期社會化過程對於性別認同的塑造與性別的期待，就這麼容易的解消於現代勞動市場結構中了嗎？本文認為這似乎仍是一個待解的問題。

人類的社會建構過程將性別認定（gender identification）擺置在個

不同工作職務的樣本選取標準。

2 水平隔離呈現在「工作類別」上的差異；而垂直隔離則出現在「分配層級」上的差異。這些因性別因素所產生的隔離效應同時作用在不同市場、組織與發展階段當中。

人生活的性別秩序範疇之內，並透過長久適應與調整而穩定化此認定。現今，性別模糊（gender ambiguity）導引的流動現象影響了勞動市場「性別安置」（gender setting）產生的工作與職務配置，進而促使此配置重新洗牌。這些現象將從私領域逐漸延燒到公領域的空間，Chodorow（1978）與 Ehrensaft（1990）的前後期論述皆指出，未來新世代將有越來越多男性出現在家庭分工生活中，而此現象亦普及化於現代的勞動市場。針對此傳統男、女因性別建構而於職場所產生的類別分化現象，於近幾年來的勞動參與上似乎產生了些許的轉變；越來越多的男性跨越傳統勞動藩籬，進入了傳統女性勞動的場域，且逐漸嶄露頭角。本文針對這群跨越性別建構障礙的勞動者進行分析，透過此勞動族群其參與歷程的反應，進一步釐清勞動跨越的過程所產生的問題。在進入勞動跨越不同階段的討論脈絡前，我們將首先從男性的性別社會化角色及其在勞動轉化過程中的相關挑戰談起。

二、勞動下的性別建構與男子氣概

性別泛指後天經驗與文化形塑所造成的兩性差異。在性別認同及性別角色的社會化過程中，家庭學校和媒體都是重要的強化機制（張晉芬與林芳玫，2002）。社會化過程創造了差異的性別認同，使之被雕塑成爲文化模塑下的男性與女性³。然這些性別論述亦具體作用在勞動市場的參與結構，進而衍生出多元差異與不平等的社會建構。基本上，性別是一種社會關係的結構，此結構著重在社會中再生產（包含身體與社會過程）的區域及實踐之整體過程。性別的社會建構使得「男主外、女主內」的性別意識主宰了台灣傳統家庭場域的分工，且「男尊女卑」的傳統觀念更深刻的鑲嵌於日常生活世界與工作職場。對於交錯日益的勞動場域，空間的跨越逐漸穿透了性別的勞動基礎，亦持續沖刷著性別場域所有的宰制觀念。對於不平等的性別宰制批判，Harding（1999）曾直指所有的知識建構都應處於社會情境之中，

3 Connell（1995, 2002）指出不能將女性特質與男子氣概認爲是一種固定的本質，人們建構其女性化或男性化的過程是將之擺置在每個人日常生活的性別秩序範疇之內而逐漸產生。

因而男性可從男性的位置出發，進一步對於女性主義的論述提出不同的理論觀照。如其所言（P 130）：「男人可以思考『我們女性』，女性主義者所無法經驗到的性別領域與問題的呈現」。在真實世界的腳本上，這或許僅是性別意識交錯思考的一小步，卻是相互跨越性別藩籬思考的一大步。

當男性工作者勞動跨越成為可能，便開展出其從事女性勞動工作類別的參與過程，在跨越過程中必將同時碰觸到傳統男性男子氣概的挑戰與維繫等問題。早期 Parsons（1964）便指出社會中對於男女性別的角色與分工隱藏著不同的社會期待。也因此長久的社會期待促使男、女在勞動市場中性別角色與分工狀態呈現穩定的現象，進而將眾多社會角色整合進社會系統之中。上述分析同時碰觸制度性的社會化及個人內化的雙重過程；制度化本就為社會建構的一環，對於個體在成長過程的階段，如何符應社會期待以及如何整合到社會系統中扮演著相當重要的連結機制。電影「舞動人生」中熱愛芭蕾舞的小孩卻因為男孩傳統活動參與的既存印象，使其在尋找自我工作及興趣的結合過程中，必須承受家庭及社會對其從事非傳統男性工作所投射的異樣眼光。傳統男、女職業的分類在西方社會亦普遍存在，本文僅透過表 1 呈現在歐洲勞動市場中因職業類別所產生的男女分配情形。女性傳統的工作職業（包括看護、護士、老師、清潔工及餐飲侍者等）仍為女性主要的勞動參與項目；相反的，男性參與比例卻相當的低，這些職業類別在男女的分配比例至今仍未大幅改變。

台灣在人力運用調查資料上雖缺乏如歐盟職業類別的詳細分類。但從表 2 台灣職業性別簡易分類的數值仍呈現，職業結構仍隱藏著性別化分工的型態，例如主管、經理人員及農林漁牧業部分仍然是以男性為主；傳統女性工作職業，如事務工作人員仍然是以女性參與為主體。值得注意的是專業人員及技術員（傳統以男性為主）及服務及事務工作人員（傳統以女性為主）在跨越傳統勞動界限的導引下，雖然參與比例上都還存在著差異，但整體而言參與數值仍逐漸朝均衡化發展。

後工業化發展階段，面臨了產業結構的轉型及重組，以服務業為導向的經濟發展，使得事務工作人員的需求急遽增加，女性勞動市場

表 1：歐洲男女職業類別的分配比率

職業類別	女性 (%)	男性 (%)
01. 貨車司機	2	98
02. 倉儲管理員	15	85
03. 電腦與程式設計	21	79
04. 市調或銷售經理	29	71
05. 主廚	50	50
06. 記帳員	74	26
07. 餐飲侍者	77	23
08. 金融營業員	80	20
09. 家庭清潔工	81	19
10. 小學老師	86	14
11. 護士	90	10
12. 看護員	92	8

資料來源：歐洲委員會（2001）

表 2：臺灣地區職業性別分類表（單位：千人）

項目別	年度	2005 年			2006 年		
		總計	男	女	總計	男	女
總計		9,942	5,753	4,190	10,111	5,810	4,301
01. 民意代表、企業主管及經理人員		449	374	74	452	371	81
02. 專業人員		795	413	382	831	438	393
03. 技術員及助理專業人員		1,834	1,041	793	1,929	1,077	852
04. 事務工作人員		1,132	256	876	1,138	260	1,112
05. 服務工作人員及售貨員		1,866	826	1,040	1,926	840	1,086
06. 農、林、漁、牧工作人員		578	415	162	541	387	154
07. 生產有關工人、機械設備操作工及體力工		3,289	2,427	862	3,293	2,437	856

資料來源：勞委會職業性別統計（2007）

airiti

的參與逐年從藍領工作移轉到服務業和白領的事務工作。女性在白領工作的比例成長侷限於事務工作，遠超過男性。相對的，傳統勞動市場序列中，白領工作中的專業和管理的職業，則吸引多數具有較高學歷的男性工作者。男性在職業選擇上亦會選擇專業管理工作而非事務工作，這樣的勞動市場序列不斷透過各種機制傳遞並強化這些訊息，職業性別化分工的型態在這些訊息傳遞之下於是更加的穩定。這些性別化分工所建構的區隔在勞動參與的跨越與擠壓之下，逐漸產生了變化。原因在於女性大量湧入傳統男性主導的行業之同時，亦有部分男性逐漸進駐傳統女性主導的行業。傳統勞動參與過程中，例如護士、幼稚園老師、美髮及美容、保母等職業，多隸屬於性別分工下女性的傳統勞動範疇。但當性別成見逐漸解體時，這些職業也開始有了男性工作者的滲透。過去因傳統女性的工作薪資偏低，造成的是男性亦不願意「屈就」於傳統女性低薪的勞動工作，但隨著職場薪資的均衡化發展；其效應使得男性開始跨入這些原本屬於女性的地盤。過去職業隔離所主導男／女職業選擇的現象，似乎隨著職業中性化的現象而開始崩解。

楊瓊樺（2003）針對台灣彩妝師的工作研究指出，專櫃中男性彩妝師平均銷售件數是女性的1.5倍。也因此使得部分國內彩妝大廠（如蘭蔻、伊麗莎伯雅頓及香奈兒等國際品牌），一改以往堅持女性服務女性的原則，逐漸啟用男性擔任彩妝師或美容顧問的職務。相較於僱用男性化妝品專櫃人員在歐美等國家已多有所聞，台灣卻因個人及職場的保守性，企業中僅有少數前衛彩妝品牌聘請男性擔任彩妝的工作人員。如果這是一個趨勢，有趣的是當男性從事於隸屬於女性傳統工作時，在工作過程中，他是以何種方式去接納這樣的工作角色，而又如何去建構他的工作態度？並藉以挑戰自我的性別認同與回應重要性他人對其工作過程中所產生的疑慮？我們可以得知，當社會角色和規範會隨著時間改變，男人成為經濟維繫的主力時，便將外在的社會期待與態度內化於自我的概念系統之中，進而成為個人的技能或人格特質結構的重要組成，這些都將促使勞動因性別分工所產生的解構現象（Ehrensaft, 1990）。然而在勞動跨越的同時，這群跨越性別建構藩籬的男性勞動者又如何面對這些因性別所可能產生的問題？男子氣概

(masculinities) 的社會建構如何對於這群勞動者產生影響，或許可以協助我們釐清部分「做為男性」的問題與思考，以及探討男子氣概如何與其它重要的社會及勞動範疇構築出複雜的性別權力關係。

針對男子氣概討論的複雜化，Kenneth (1990) 在其論述中理出四個不同的分析視野：(1) 從企圖擺脫文化塑造的意涵，認為男子氣概的形成是來自於普遍且不可轉變的「生物因素」。(2) 認為男子氣概的討論是女性主義觀點所產生的相對論述與建構。(3) 將男子氣概視為家父權及性別主義的受難者。(4) 尋求男性精神上的根源與基礎，進一步將男子氣概的分析連結到階級、種族及同性戀的議題討論。因此，男子氣概在勞動場域的討論，其外延性的研究範疇中，我們不應忽略 Connell (1987, 1995, 1998) 所指出，霸權式男子氣概 (hegemonic masculinity)⁴ 必須超越民族學式的分析，且應正視它已經宣告連結全球化市場 (包含資本及勞動市場) 及政治制度脈絡下所形成的連結關係與呈現型式。性別研究以往皆投注於女性如何維繫權益進而抗拒父權，然而作者認為如果沒有深入掌握父權與男子氣概之間相互的形塑關係，便無法清楚的拆解複雜交錯的性別結 (gender knot)。因此，為拆解男子氣概在多元場域所建構的複雜宰制現象，本文認為除了呈現出當代男子氣概的多樣性之外，更需把異質性的男子氣概擺置於勞動市場，並討論其構成的權力關係及勞動個體在勞動歷程所產生的適應或轉化進行探討。

在勞動參與體制下，現代男子氣概如何呈現呢？Cross 與 Bagilhole (2002) 認為傳統男子氣概的價值體系必將穿透到當男性從事女性化的勞動工作，並間接對勞動個體產生莫名的壓力。這股壓力會推促勞動者確認他的男性認同，進而促成其生物性與社會性的共同構成。若從功能性角度著眼，勞動市場之中男子氣概亦同時支撐了家父權的合法性基礎，同時結構化男性支配與相對女性順從臣服的位置。此外，在形成機制的分析，男子氣概在當代的社會之中不僅是內

4 Harry Brod (1987) 曾指出霸權式的男子氣概是資本主義中一個複雜的概念。它伴隨著男性在多元層面的權力與宰制關係的形成，然而其複雜的定義範疇無不與男性產生關聯。

在自我世界的塑造，更是一種社會建構的雙元歷程（MacInnes, 1998）。現今性別社會學的研究，如果是涉及對於當代男子氣概的研究，往往被多元女性主義研究者標定為家父權系統捍衛者的不死幽靈，強調男子氣概所形成的意識型態是個別男性贊成傳統男性角色規範的程度問題。

傳統中國男性主宰的社會，男性在各個多元的層面上皆被賦予較女性為高的社會期望。因此，在競爭的資本主義工作場域之中，如何克服工作困境及超越他人便成為證明自我優越的方式；更罪惡的是在各層面勞動場域以系統性的貶抑與壓制女性來形成其男性認同的基礎（Hearn, 1992）。時至今日，社會中男性的「娘娘腔」與「趨中性化」表現，仍會在同儕中被待以歧視的社會眼光。同樣現象呈現於現代勞動市場中，當男性跨越性別界線從事傳統女性工作之時，在其工作過程中是否會如 Hearn（1996）所提及建構出更多元的男子氣概來致死抵抗的情形，亦或是會呈現如 Cross 與 Bagilhole（2002）所云會企圖去維繫傳統男性化的價值或重新建構出不同類型的男子氣概，是本文所好奇的。似乎這些在勞動過程之中，從事傳統女性工作的男性工作者之「壓力」來源的分析及其調整過程，都將是影響後續男性勞動者產生跨越勞動藩籬及當下男性勞動者得以穩定持續就業的重要影響因素。

三、藩籬的跨越？

典型家庭領域談述性別分工的轉化現象，在解構性別概念上是深具說服力的。過去農村及工業化社會中，多數女性因缺乏完整的教育，致使女性在發展過程中缺乏人力及文化資本的積累，這些長期的積累使得勞動職場中逐漸搭建起了因性別所產生的職業藩籬。在勞動型式的參與上，對於勞動市場中彈性勞動工作的擴張與家務勞動中女性勞動參與相互的牽引，仍然存在著在資本主義勞動市場中新出路或新陷阱的弔詭論述（Patrick, 2001）。男性及女性也漸漸開始在勞動工作場域上擁有或尋回其相對的自主性。這些自主性支撐了勞動者在職場的勞動選擇，也促成了生活與勞動空間的相對擴張與相互跨越。

勞動跨越的轉變可從勞委會調查統計（2005）中男護士及女醫生逐年增加的比例得到證明，使得性別不再是個人生涯發展及集體勞動結構上的絕對障礙。Williams（1989）在她的博士論文中以 female marines 來對照 male nurses，經由兩相比較的方法，論證男女兩性跨越藩籬後的性別認同壓力及其因應之道，藉此確認性別不平等現象。在 Williams（1995）的後續研究更指出，男護士們在醫護職場普遍具有較佳的醫護關係、升遷機會以及維護其既有的男性形象。在台灣，徐宗國（2001）的研究亦指出拓邊的勞動工作者（男護士），容易在勞動職場中呈現不同的意識建構，並藉以營造其認同轉化的優勢。相似的，楊瓊樺（2003）針對台灣男性彩妝師的考察亦指出，男性工作者在職場中會轉化性別標籤⁵，並進一步與職場的女同事產生良性的競爭。但上述的台灣研究並未針對男性勞動者在越界勞動參與過程，可能產生在男子氣概的挑戰上多加著墨。

部分西方研究指出，男性勞動者從事女性工作的過程中容易使其男性特質喪失。然而 Williams（1998）的研究卻顯示，男性從事女性化的工作，雖然會遭到外界缺乏男子氣概的質疑與嘲笑，但在勞動職場中，男性的身分與特質則為其帶來更多的加分效果及升遷機會。在女性為主職場中的男性常被認為更為果斷、理性而較女人更適合擔任管理者角色。相較於女性在勞動職場升遷的「玻璃天花板」（glass ceiling）無形限制，Williams 則以「玻璃手扶梯」（glass escalator）生動地描繪了男性特質對男性在女性為主工作的隱性加分效果。陸續 Villeneuve（1994）、Evans（1997）與 MacDougal（1997）的研究皆指出，即使在女性為主的行業中，男性雖然是少數，但「玻璃手扶梯」效應仍促使男性佔據多數管理階級的位置。因此，男性成為管理階級的驅動力來自於男性較被鼓勵申請升遷。因此，若只從多數者操控制度的角度出發，實不足以解釋職場中性別權力運作的複雜面貌。

縱然在傳統女性的工作行業中，男性為何會較被鼓勵升遷成為管

5 Crompton（1999）從性別因素在家務勞動場域的分析中指出，無酬家務工作與有酬市場勞動工作的區分本來就是一種性別的符號標誌（gender coded）所產生的「勞動效應」。

airiti

理階級，多數研究皆將其歸解為性別因素所產生的現象。針對這樣的歸因，作者贊同 Collinson 與 Hearn(2000) 及 Cross 與 Bagilhole(2002) 的論點，他們指出這樣的論述過度化約了背後可能存在負的複雜勞動過程與個體自我建構（例如：在勞動過程中，男性所產生的內在矛盾與緊張的現象）的歷程。但若分析僅聚焦於「壓迫者」與「受害者」的勞動體制分析時，便往往低估了勞動者本身的能動性，也未能精確捕捉性別權力的運作方式（Salzinger, 2000）。因此，男性於其所支配的行職業中建構及展現了其男性氣概，但他們在女性勞動場域之中「是否」可能及「如何」可能產生其男性氣概的文化認同，是這群男性勞動者在跨越性別疆界進入了傳統女性工作的範界領域後，對其「適當性別行為」及「傳統工作意念」所必須面臨的衝擊與挑戰，也可能提出其自身的回應策略。這些挑戰對於男性可能造生莫大的直接及間接壓力，進而引發勞動者在勞動過程對性別認同產生危機的可能性。

透過上述的討論，本文試圖進一步追問當男性勞動者進入傳統女性「不同勞動職場」時，是否存在內在個體認同與外部職場壓抑的雙重困境？如果有，他們又如何能在勞動過程因應這些問題？從文獻分析可得知性別雖不是唯一的因素，但不可否認的性別在現代勞動市場所產生的穿透現象中扮演著相當重要的角色。因此，現代勞動市場中當男性跨越性別藩籬進入女性的傳統工作場域時，便開啓了「適當」性別觀念、行為及認同的挑戰。尤其當這群男性勞動者在與多數的女性勞動者工作的勞動過程之中，他們如何去維繫或重構其男子氣概，進而在其勞動過程中產生實踐。面對男性勞動者在跨越藩籬後所可能產生的進退維谷或積極適應之現象，本文透過深度訪談的資料為基礎，藉此來檢視勞動市場中性別因素對勞動過程所產生的影響，並試圖論析在個別勞動者身上所產生的不同反應策略；這些反應的差異是否影響這群勞動者在勞動職場上產生穩定性的就業。

四、方法與樣本

(一) 研究方法

本文透過文獻蒐集台灣勞動職場有關因性別因素所產生勞動參與的差異，並透過文獻分析近幾年來國內從事傳統女性勞動的男性工作者的比例，論述此現象在台灣勞動市場結構上的發展與變化。資料收集來源以行政院主計處及勞委會與職訓局的建檔資料搜尋相關訊息。此外，對於從事傳統認定女性勞動職務的男性工作者，透過深入訪談法訪問勞動當事者的看法與詳細的陳述個人工作過程在性別認同上的影響；並進一步探索其所面臨認同壓力上的建構是否使得勞動個體在勞動過程產生可能的轉化。從研究方法而言，質性研究的信度要回歸到科學哲學層次來討論，而不應該在測量工具運用層次來討論（Guba, 1990）。質性研究的信度要求並不拘泥用控制或固定不變的方法來達成，而是在維持研究穩定性，透過詳實記載陳述來提供合理的解釋，藉以提高研究的可靠性。

對於訪談資料的分析與處理，將隨著紮根理論研究法的思考原則與處理技術。思考原則符合科學的邏輯，研究中將抽象的概念與具體的現象反覆地歸納、演譯與假設驗證，並利用登錄典範的原則不斷地進行「想像的比較」，這種比較必須從單位間或單位與現象間的互動關係著手才得以兼顧個人及結構層面；資料處理則使用開放式登錄、命名現象、撰寫並排列備忘錄等技術，尋求嚴謹的同時保有彈性地分析（徐宗國，1996）。本文依照研究目的及問題列出勞動跨越重要的核心主題，再安排核心主題內的主題、概念和單元，之後便開始進行分類動作。核心主題、主題、概念和單元是分析的架構，透過逐字稿的分析切割出許多有意義的文句或段落，並加以歸類。但是，閱讀逐字稿時往往會發現與研究目的和問題相關的文句和段落，卻無法被歸類到研究者預先準備的分析類屬中，此時的分析就改成由有意義的文句和段落組成單元再向抽象的核心主題發展的過程。針對拓邊男性勞動參與的考察，本文透過立意抽樣選取不同工作職務參與的工作者與

職場相關工作受訪者，交互對立說明的三角檢證方法來確認及驗證受訪內容的討論，在信度⁶與效度的檢測上，透過上述相關成員訪問交叉資料驗證的檢視，進行論述建構雙向檢視的穩定性，透過完整的描述及研究者的省思及回顧藉以提昇探究內容的真確性。

(二) 樣本與問題

Oppenheimer (1976) 及 Reskin, Roos and Patricia (1990) 的論述指出男性與女性工作界定乃由刻板印象所形成。本文針對 20 位正從事（或剛離職的勞動者）刻板印象中女性工作的男性工作者分階段進行訪談，有別於 Williams (1995) 及徐宗國 (2001) 在訪問上男女組別配對的比較討論，本文因主要試圖檢視這群勞動者在不同勞動拓邊的工作者，了解其個人在工作選擇、適應及發展（主要關注於是否整體或個別勞動領域有呈現玻璃手扶梯現象），以及是否感受到的壓力及其來源。因此在受訪樣本上有不同的安排與設計，藉以回應勞動者面對可能壓力的反應，考察個人可能產生的內在及外在因應機制及態度與反應。透過受訪者本身在日常生活中外在的社會期待及壓力下，本文探究勞動者所從事的性別化工作（gender-typed work）在其性別化過程、勞動場域規範及互動特質對其性別認同及勞動適應所存在的動態影響歷程。

在勞動職場中，多元傳統女性勞動工作已經逐漸有男性勞動者產生跨越。本文鎖定美容業的男性彩妝師。隨著幾家知名的化妝品公司進駐台灣之後，都陸續於七、八年前開始聘僱男性彩妝師。男性進入彩妝領域人數有逐年增加之趨勢，但在人數比例上仍是絕對的少數。相較於美容彩妝，護士則多為性別勞動研究所選取的對象。在台灣，

6 Denzin and Lincoln (1994) 認為質性研究的信度可由幾方面來著手：(1) 觀察的穩定性—研究者在不同時間和地點是否可做出相同的觀察與詮釋；(2) 平行模式—當研究者在觀察期間注意到其他現象時，是否還會對之前所見的現象做出相同的觀察與詮釋；(3) 評分者信度—當另一觀察者以相同的理論架構觀察相同現象時，是否會以相同的方式加以詮釋。本文在此部分採取三角檢證方法，採用不同資料蒐集方法藉以檢驗研究論述的一致性。

表 3：受訪者基本資料

(1) 彩妝、護士及美髮職務受訪者

編號	姓氏	年齡	工作職級	工作職務
A01	陳先生	38	彩妝師	保養及彩妝
A02	林先生	32	彩妝師	保養及彩妝
A03	郭先生	29	彩妝師	保養及彩妝
A04	林先生	31	彩妝師（業餘）	保養及彩妝
A05	梁先生	36	彩妝師	保養及彩妝
B01	戴先生	20	值班及臨床護士	醫事照護
B02	梁先生	19	臨床護士	醫事照護
B03	彭先生	35	護理長	醫事管理
B04	王先生	45	值班及臨床護士	醫事照護
B05	林先生	37	臨床護士	醫事照護
B06	杜先生	33	值班及臨床護士	醫事照護
B07	蔡先生	27	值班及臨床護士	醫事照護
C01	賈先生	23	助理	洗髮
C02	張先生	40	美髮師	裁剪與設計
C03	李先生	22	美髮助理	裁剪與設計
C04	蘇先生	43	美髮師	裁剪與設計
C05	蘇先生	40	美髮師	裁剪與設計
C06	吳先生	48	美髮師	裁剪與設計
C07	邱先生	31	美髮助理	洗髮與裁剪
C08	蕭先生	21	美髮助理	裁剪與設計
合計	20 位			

護理系招收男生始自 1985 年（金春華等，1996）；從護理師護士工會全國聯合會（2008）的資料顯示男性在護士的參與上並未有明顯增加的趨勢，僅為 153 位，佔所有護士的百分之一。在美髮工作上，則因美髮設計師與助理已逐漸在美髮行業中廣為社會大眾所接受。透過勞動工作的服務質性及職場參與人數及互動關係的考量，本文訪問了 20

(2) 其他相關受訪者基本資料

編號	姓氏	年齡	性別	工作職務	工作內容
D01	許小姐	42	女	護理長	行政管理
D02	陳小姐	33	女	美髮店長	行政管理及設計
D03	楊小姐	31	女	彩妝師	保養及彩妝
D04	邱小姐	34	女	護士	醫事照護
D05	楊小姐	29	女	美髮師	裁剪與設計

資料來源：本文整理。

位男性工作者，包括了 5 位彩妝美容工作⁷、7 位從事護士勞動工作（B01 已離職）及 8 從事美髮勞動工作者（C01, C05 已離職），透過離職的跨越勞動者考察其離職原因與職場適應。此外，為求周延的討論空間，研究者於 2008 年 1~3 月間，後續徵補了 5 位（D01~D05）相關人員的訪問工作，合計共訪問 25 位受訪者。訪問的觀察報告以半結構式訪談表來記錄訪問內容，依據受訪者的個別重要經驗或其工作角色位置，於訪問過程得以延伸或擴展其他相關性的問題。

由於非傳統男性工作的性質、內容與職務相當複雜，因此便於操作上的需要，本文將受訪者的工作範疇設定在上述表格中三種工作內容（彩妝師、護士及美髮師）的男性工作者進行訪談與資料收集的工作，藉以增加討論不同勞動工作參與資料上的飽和度。由於部分受訪者尋索不易，受訪者在工作地點上的分佈主要以台北、台中及嘉義為主。現今男女工作高度流動的社會，在此分析脈絡下，本文探索主題鎖定在三個主要的問題：（1）社會中男性勞動工作者進入女性傳統勞動的職業範疇，在環境結構的影響下，勞動過程產生了什麼樣的挑戰？（2）當一種社會性的男性或女性眼光審視著自己勞動過程時，勞動者是否產生焦慮或甚至自我防衛及自我強化的過程，本文循著 Lupton（2000）與 Cross, Bagilhole（2002）論述的考察脈絡所產生的

7 根據審查人建議進行相同勞動主體及環境結構的勞動類屬考察。因此研究者先將襟母受訪者剔除之後，在三個月時間內於台中、嘉義及台南地區合計共訪問了五位彩妝師，藉以增加分析的多樣性，並試圖回應審查人所提有關資料飽和度之問題。

追問。若勞動過程是持續的，這群勞動者是否會產生了「性別認同 / 主體轉化」的變化，及其回應策略的討論？（3）除了尋索性別意識發展所產生的影響外，本文認為亦應考察這群男性勞動者在其勞動過程中，不同職場制度、文化及環境因素對男性勞動者的影響與回應。透過上面三個主軸問題的考察，本文希望能提供檢視性的論述，得以回應當代性別概念在勞動工作穿透所產生的轉變。

五、自我描繪的勞動生命地圖

性別、家庭及文化等影響因素易使個人勞動生命發展歷程產生轉折與變化。此社會建構的分析觀點，使得家務分工的研究成為家庭範疇底下所關注的話題（Pleck, 1985; Hochschild, 1989; Lennon and Rosenfield, 1994；呂玉瑕，1984；唐先梅，2001；蕭英玲，2005）。上述研究分別從相對資源、性別角色及權力關係多重的角度來檢視私領域的家務分工。但在私領域的家庭或公領域上的職場中，除了社會建構的因素之外，其實隱含著行動者仍有一絲的彈性，得以讓自己有迴旋的勞動選擇空間。在勞動跨越的參與結構上，從表 4 中所顯示歷年來台灣男護士在護理系統的參與上並未有顯著的提升；然因大學中護理科系的成長，於近年來從護理系畢業而從事護理工作的男生有逐漸增加的趨勢，使近幾年來男性在護理師的增加速率遠較護士多出甚多。

若從證照取得來檢視，表 5 為行政院主計處及勞委會與職訓局的職業工作人數比例調查（2003 ~ 2006）所整理的四年合計資料顯示，傳統女性工作的職業類別上（如表 5 所列：美容及美髮）⁸，從歷年數據的變化呈現男性工作者在證照取得上，人數比例有略為增加的趨勢，然而男女所佔的總數不管是在那個職業類別及職級上，男女的分配比例及勞動薪資仍然呈現出相當懸殊的差距。

由於受限於主計處行業類別的資料分類，本文在表 6 中整理了歷

8 由於資料搜尋上的限制，作者僅從行政院主計處及勞委會，職訓局的統計資料，僅蒐集到上述兩個職業類別的級種統計資料。

表 4：護理師與護士性別分配

單位：人

年代	職種	護理師		護士		護士男女比例	
		男	女	男	女	男	女
2005 年	男	470		男	159	男	(1%)
	女	75,607		女	31,670	女	(99%)
2006 年	男	555		男	146	男	(1%)
	女	81,912		女	28,285	女	(99%)
2007 年	男	653		男	142	男	(1%)
	女	86,553		女	26,565	女	(99%)
2008 年	男	786		男	153	男	(1%)
	女	9,182		女	28,986	女	(99%)

資料來源：護理師護士工會全國聯合會（2005~2008）

表 5：女性主導職業及級種性別分配

職類 級種	甲級		乙級		丙級		總計	
	男	女	男	女	男	女	男	女
美容	男 0 (0%)	男 2 (0.02%)	男 780 (0.06%)	男 782 (0.06%)	男 0 (0%)	女 1,175 (99.8%)	女 121,087 (99.4%)	女 122,262 (99.4%)
	女 0 (0%)	女 1,175 (99.8%)	女 121,087 (99.4%)	女 122,262 (99.4%)	總計 0	總計 1177	總計 121,867	總計 123,044
	總計 0	總計 1177	總計 121,867	總計 123,044				
美髮	男 0 (0%)	男 221 (11.7%)	男 6,182 (4.6%)	男 6,403 (4.7%)	男 0 (0%)	女 1,666 (88.3%)	女 127,520 (95.4%)	女 129,186 (95.3%)
	女 0 (0%)	女 1,666 (88.3%)	女 127,520 (95.4%)	女 129,186 (95.3%)	總計 0	總計 1,887	總計 133,702	總計 135,589
	總計 0	總計 1,887	總計 133,702	總計 135,589				

資料來源：行政院主計處與勞委會職訓局（2003~2006）

年美容美髮業的勞參比例。在受雇人數部分，男性的參與比例並未有逐年增加的趨勢，反而呈現不穩定的增減趨勢。這些基礎數據皆顯示台灣勞動跨越的現象雖已產生，但並未呈現穩定的成長趨勢，在男女的勞動參與比例上仍是相當懸殊；且在平均勞動薪資部分，男女性並未有顯著差異。

從上述男性跨界的勞動參與脈絡，透過具有互動特質服務工作者的參與。本文認為傳統勞動場域中，性別因素雖非絕對因素，但對於影響勞動者在職業工作選擇所產生的區隔仍甚為嚴重。本文針對勞動者在性別概念的約制下，於勞動過程中所產生的反應狀況進行初步檢視，並討論這群從事非傳統男性工作行業的男性勞動者，在其勞動參

表 6：歷年美容美髮業男女受雇人數及薪資

年代	受雇人數 (人)		平均薪資 (元)	
	男	女	男	女
2001	2,784	23,474	23,375	23,997
2002	2,697	25,308	27,093	28,600
2003	3,052	25,475	27,516	25,328
2004	2,754	26,888	27,177	24,531
2005	2,498	26,345	26,305	24,924
2006	2,674	25,776	25,099	25,024
2007	2,647	26,153	23,975	26,021

資料來源：行政院主計處（2001~2007）

與過程所可能產生的適應或轉化。

（一）性別跨越：男性對女性工作的選擇

台灣面臨傳統文化束縛的鬆解，使得社會個體在觀念上逐漸產生轉變，此轉變亦反應於勞動者對其職業類別選擇的多樣性上。此外，日益競爭的勞動市場，促使結構性與暫時性失業人數逐年攀升。上述多重因素造成男性產生嚴重的就業競爭壓力，並窄化其工作選擇。工作選擇的窄化相對提供了觀念已轉化或鬆動的男性工作者產生選擇的墊腳石，使其對於傳統女性職務勞動參與的提升。究竟是何原因推促男性跨越藩籬，進而選擇傳統女性為主的工作職務。透過本文受訪者訪問資料的分析，其主要形成原因歸納如下：

1. 個人態度與特質：個人特質與此職業所需的母性特質相符，特別在護士從業男性，因為工作質性的需求傾向較細心且有耐心的勞動職務。如同 B02 及 C07 所談及勞動者的個人特質往往是影響不同勞動類屬的男性勞動者得以去除「進入障礙」，或得以在傳統女性勞動職場中產生「穩定延續」工作的重要因素。

說我們比較女性化，其實我也能接受，我要從事彩妝這個工作，當然本身也要具備彩妝師的職業特質。不然怎麼工作，怎麼跟女性溝通達成共識。(A03)

在這麼多女生的地方，要建立良好的社會關係真的不簡單。都是由於個人態度關係，才能使自己跳脫且放開這些困擾的問題。不然自己都沒有信念，怎麼維持下去呢。我們有些男同事都因為不能適應這些工作內容而離職。(B02)

說實在，我有些朋友也想要從事美髮這一行，畢竟現在從事這個行業的人也越來越多。但是一路走來，他們都沒有持續下去。在與人相處的態度上，他們都感覺我蠻適合作這一行的，特質上也蠻符合的，我也是這樣感覺。(C07)

2. 個人生涯規劃及興趣：吸引男性跨越藩籬進入女性勞動職場最重要的原因，便是個人的興趣所導引出來的生涯規劃，特別是對於在護士及美髮業的從業男性產生了重要的影響。但回首來時路，從受訪者準備進入此行業的學習過程（包括在學校或學徒階段），在不同職業部分的男性在訓練過程或如 B05 所談及的適應過程中退縮下來，在面對訓練過程中，由於勞動技能訓練的繁複及勞動過程中性別觀念的挑戰，部分受訪者並未掩飾其個人曾經想要轉行（尤其是美髮的從業者⁹），如 C02 所言，在艱困的勞動學習過程中，薪資又低到幾乎無法維繫基本生活。然而在艱苦的適應階段，最能支撐自己持續下去的原動力便是個人興趣及生涯規劃的選擇。

9 美髮的學徒階段在薪資所得上是相當微薄的，洗每個顧客僅抽成 20 元，薪資是按人頭計算的，諸多美髮店的學徒甚至是沒有底薪。在此行業中，當學徒變成是必經的技術養成階段，唯有朝一日通過技職檢定成為設計師才能擁有基本的底薪。不管是設計師、美容師或學徒平均每天的工作時間都超過 12 個小時以上，工作時間都是站著服務顧客，即便是沒有顧客時也不能坐下，有些店裡根本沒有休憩坐下的位置與設計。通常一整天的連續工作中，僅有的休息時間是中午及晚飯上的吃飯時間。這些經濟不安全及相關的勞動困境，使得很多男性勞動者在擔任助理的工作階段便放棄此項職業。

我實際上是曾仔細考量在這一行可不可以出頭天，我感覺有機會而且也有興趣，所以就栽進來了。(A03)

雖然現在男護士有越來越多的樣子，進到醫院體系裡面，剛開始很高興，但一下便會陷入低潮。也不知到怎麼回事，就是感覺跟在實習階段進到醫院的感覺不一樣。也是因為興趣所產生的選擇，還是撐了下來。(B05)

實際上要走到現在也算是不簡單，有很多的原先一起投入這個工作的人，都退出去了。最主要的原因都是過程實在有些痛苦。從沒有底薪的助理開始做起，薪水低又不固定。剛開始工作又感覺被人家指指點點，或有奇怪的眼光。我若不是真的對這一行有興趣，一路下來有時還真的撐不下去。(C02)

3. 家庭及社會態度：Williams (1995) 曾指出早期英國男性在從事護士或圖書館館員的工作職務，幾乎皆無法取得家庭成員的支持與贊同。回顧台灣早期農村社會，勞動僵固性對勞動選擇所產生的限制是相當普遍的現象。然而時至今日，隨著社會價值與態度的轉化，本研究大多數的受訪者(20位中有18位)指出，其家庭成員及其同儕團體不管是從協商共識、資訊與支援取得或關係的建立等諸多層面。對這群男性勞動者從事傳統女性工作都抱持相當贊成的態度，支持並鼓勵受訪者在其所從事的工作應更上一層，不管當事人在勞動過程可能遭遇到什麼樣的困難。除了重要他人的支持外，就受訪者角色的主觀感受而言，都明顯的感受到大眾對其在勞動跨越所形成的社會支持。

家裡面的人都很贊成啊！我想他們也都想畢竟有親人或親戚在醫院裡面，家人都會感覺比較安心而且蠻方便的。因為哪一家的人不會生病，有親戚或親人在醫院裡面服務，這一層關係在排床或照顧上還是有差別的。(B03)

當美髮師之後，很多親戚都會來找我設計頭髮，也會跟我們問保

養的一些問題。所以家裡面的人都非常贊成我從事美髮的工作。也有親戚鼓勵我一定要走上國際路線，才能真正出名。但是我們都知道，有多少男生能達到這樣的地位……也就是這樣我最後才放棄這個工作。(C05)

4. 結構性因素：產業結構的迅速變化使得勞動者謀生的專業技能日趨重要。近幾年來台灣勞動就業結構中失業率節節攀升或呈現震盪起伏，促使多數的勞動者在日趨競爭的勞動市場中，缺乏自主的空間得以思考這是男生或女生所做的工作。畢竟在就業高度競爭的時代，能夠找到與自己興趣相符或勉強相符的全職勞動工作已屬不易。此情況亦使得男性勞動者在此職場空間，尋找到自我適當與合理的勞動位置。

現在的彩妝業很競爭，在大部分都是女生的情況下，沒什麼好講的，就是要努力學技術，在中南部要開拓自己的市場，並且要時時注意流行趨勢並加以學習才行啊。(A01)

現在每一種行業都要靠技術，市場這麼競爭，有時想想要找到理想的工作還真的不容易。有一套好的技術，管它是男生在做或女生在做的工作，都能生存下去。(C08)

初步分析可得知跨越性別障礙的勞動過程中，尋找或持續就業的困境似乎並未因職業的差異而消失。因此，透過技術或勞動價值的建構說明了勞動過程中，需包含勞動者在勞動歷程中自我重新定位與檢視，越界的勞動者必須透過適應、抗拒或調整外在人群的觀感及勞動工作環境所產生的排他特質。上述皆是這群跨越性別疆界的勞動者所必經歷的勞動歷程。

(二) 疆界—將屆？性別勞動的職場結構

性別的勞動範疇會因行動者跨越程度，使得性別隔離的疆界在勞

動市場形成不同的發展階段。針對性別越界此方面的考察，Bradley（1993）提出性別職業隔離產生量變到質變的三個階段與轉化。第一階段呈現的是少數滲透（infiltration）的階段；第二階段則是在跨越人數比例逐漸增加後所形成的侵入（invasion）階段；最後則是職業被重新定義的接管（takeover）階段。針對此重要的考察面向，根據受訪者資料所傳達的訊息，本文將檢視台灣勞動跨越的發展與呈現：

1. 男性從事於傳統女性工作的職務，對於由女性所主宰的職場結構仍然未造成顯著的影響。B03 指出雖然過程有這些男性勞動者持續的加入，然而這些原本傳統女性的工作亦存在著女性化標籤的現象，以及關係性的系統連結（如在學校學姊與學妹的傳承關係與人際網絡）並無法立即產生根除。

在醫院的護理職場中，女生較多是正常的。而且她們可能都是學姊與學妹的關係，但是你是沒有的。再來是性別，可能因為你是男生，若拔擢你可能會有部分的問題會出來是不是，多少都會有這種情形啦！實際上這行業對男生在裡面是相當不公平的。其實就像大部分都是男生的地方，其中有一些女生在裡面的時候，有時候也會有這樣的現象。所以說這種現象還是普遍存在每一個醫院裡面吧。（B03）

受訪者指出在職場面臨升遷時，這些隱性作用就不自主的浮現出來。甚至互動過程中，形成男性受訪者的壓力，但女性同事卻全然不自知的處境。當參與這些勞動工作後，生活周遭的朋友有時也會不經意的開起你的玩笑，這些玩笑久而久之也逐漸沉澱成為勞動者在勞動過程中的壓力。此外，受訪者在工作過程中的一些不愉快事件，例如部分美容彩妝師（A02）、護士（B03）及美髮的受訪者（C03，C05，C07）在工作職場上，會碰到部分女性強烈表達不願受男性服務的工作困擾，適應過程中亦挑戰勞動者的穩定性及其堅持。尤其在彩妝師及美髮師的受訪者特別指出，在剛進入此勞動工作範疇的起始階段，來自四面八方的壓力是相當多元、沈重且持續的。此壓力亦包括

Williams 所指出職場中其他的雇主、顧客及重要工作伙伴（如男護士與醫師）所造成的共同影響。

我的朋友，有人有時會用話來刺激你，例如有時大家一起出去玩時，就會有人說：「護士小姐你好，我的手在痛，來幫我看一下，會開玩笑。」有時也有朋友很正經的問你為何會從事這方面的工作？因為我不是正統護理科系出身的，反而同學間比較會開玩笑。（B02）

……做一些侵入性的治療，因為不好意思，她們會拒絕。除此之外便沒有其他困難，單純都是技術上的問題而已。有時碰到這些情況還是要換女生來作。雖然換人的過程不會生氣，但總感覺這些女病人在想什麼啊？（B03）

有時候工作上的輪替關係，也會碰到一些不是那麼舒服的事，有些女客戶就是不讓我們幫忙洗頭，有時連設計也一定要找女生。雖然她不講原因，我們也不好意思直接去問她們。（C05）

有部分的女性顧客會要求給女生作，而不願意給我們作。她們會感覺給女生作很奇怪。我們會壓抑自己的情緒，畢竟有時候會感覺很生氣。但是她不給你作時，又能怎樣。（C07）

2. 台灣從事女性工作的男性比例仍明顯偏低，在職場中因人數的差異，多數男性勞動者多與職場中仍具有主宰的女性同事抱持著良性競爭的發展過程。因此，若從人數結構而言，此勞動過程若以 Bradely (1993) 所指稱的滲透、侵入及接管三階段來分析。本文訪問對象所呈現的資料指出台灣男性參與傳統女性勞動的工作者僅停留在滲透的階段（彩妝師及護士）及步入人數漸增的侵入階段（美髮師），都並未出現接管的階段。

最近幾年來護理科系，像我們在大學系所裡，男性的確增加了不

少。但是若是在護理專科或職校的學生，很明顯的，男生是非常少數的。年輕一輩對於男生念護理應該不會感覺很奇怪。但是家裡或許會有一些阻礙，或其他的原因吧！有些人還是不太願意承認是自己感覺怪怪的，但我有時會有這樣的感覺。(B01)

男生在美髮從事人數的整體比例而言，實在還是很少。我們也希望有更多的男生來從事我們這行的工作，畢竟有競爭大家才會有進步……但有時候，也必須要有設計師拉你一把才行，但設計師大部分還是女生，你說她會幫誰？(C04)

剛開始有男生到我們單位，真的有感覺一點怪怪的。因為工作都會在一起啊！我想大家相處那麼久了，應該不會有壓力了吧！但是剛開始他們的壓力應該有吧！老實說，我們也有壓力啊！(D04)

上述三個勞動職務的受訪者不約而同的談及，在勞動過程中有關勞動人數及環境的差異，也使得在勞動職場中尚未形成均衡的勞動性別分佈。此性別差異的勞動分布，雖然跨界的勞動者在工作歷程中皆極力試圖擺脫，然而如同受訪者 B (01) 所指出，尤其在初入職場時大家仍會有不自在的感覺。Williams (1995) 曾指出職場中其它的重要行動者亦會造成性別歧視壓力的來源，受訪者 C04 所呈現的無奈更道盡了性別因素與權力依賴模式的共構，使得勞動跨越者在其勞動過程仍充滿了困境。從 D (04) 的反應也道盡職場互動所產生的相互壓力，在職場上，做為性別主體的女性勞動者可能無法察覺男性勞動者的壓力來源，因為它具有高度的隱藏性。而此壓力亦將影響男性勞動者產生不同的回應策略。因此性別化的系統概念之運作，其實不僅是在數量的多寡，還包括了不同性別、職場的同事、顧客及主管是如何產生互動，運用什麼策略，以及創造出何種氛圍，不同的職場文化將建構出職場升遷與發展的脈絡。從本文三種勞動類屬受訪者的勞動工作考察，男性勞動者在這些傳統女性勞動工作領域仍然是位處弱勢的族群。在此不均衡的勞動環境下，往往容易使得性別差異的少數在勞動

歷程對於性別宰制的思考特別敏感。

(三) 職場關係 / 位置競爭的趨避現象

本文藉由職場工作與關係的趨避現象，進而檢視是否職場良好的互動關係便可以使得勞動者取得較順遂的勞動過程？從部分受訪者的回應似乎無法確定此一推論。部分男性在勞動過程中亦反應在傳統女性所宰制的勞動場域，升遷上受到明顯的壓抑。從彩妝師、護士及美髮此三種勞動工作受訪者的考察，本文得到與 Williams (1992) 相左的論述，男性勞動者並沒有因為性別的特殊，使其在女性主宰的勞動市場中得到較好的待遇；反而因為性別的差異，讓原本在學歷及經歷都已經到達水準之上的勞動者錯失升遷機會。

我認為在這個職場裡沒什麼好爭吵的就是了。因為我們是男生，比較不會跟女性群體建立深厚的關係。她們有時候就會有一些動作就是了，因為你也經常都比較封閉不會跟人家去閒扯。在擔任護理長時，也只有當護理長的時候才會這樣，惹的大家閒言閒語，大家所詬病的都不是專業上的問題。我感覺這種壓力，當護士時都沒有，但在管理位置上時就不一樣了，這是讓我感覺很不舒服的地方。(B01)

院方也會因為你是男生，因為在這環境裡面你是少數，也會因為拔擢你上來會有很多意見出來，或因為性別的關係而不拔擢你出來。整體而言，在護士這個行業感覺上有些地方你進去會特異排斥掉你，因為學歷跟性別的關係。因為護理師的行業還是很多是執照，大學的還是算比較少，還是有這樣的區隔就是了。(B05)

Williams 的手扶梯論述，指出男性在傳統女性職場升遷上存在著既有的優勢。然而在台灣，從訪問資料上似乎呈現出當男性位處女性主宰的勞動場域，似乎唯有透過更高專業證照的取得及更多經驗的累

積，才能使自己在競爭的勞動市場中取得適度的優勢位置甚或得到平等的升遷機會。從男護士 B (05) 的反應上甚至認為在醫院的護理巨塔中，性別的作用會直接壓抑了男性在勞動職場中的表現。不管在彩妝師、美髮師及護士勞動領域當中，勞動技術與參與數量差異所營造的職場環境，似乎都在宣告男性在這些傳統女性的勞動場域之中受到女性集體結構排擠的現象。

我認為要在彩妝業留下來，就是要不斷更新的技術與觀念，要被大家接受……當然在彩妝業，大多還是女生，我感覺突顯技術就**更重要**，要不斷的學習才會有競爭的優勢啊！（A02）

在這邊工作，都是女生的天下。沒有好一點的技術，很難在這裡闖出自己的一片天。拿到了丙級的證照，你就要下定決心。在幾年之後，你要拿到乙級的證照。沒有證照來證明你的才能，你怎麼跟這麼多女生競爭呢？你總不能一天到晚都在想，台灣第一流的美髮設計師都是男生。問題是你自己是不是能爬到那個地位？（C03）

性別的隱抑作用使一般職場互動過程並未產生重大的衝突，但從 B (05) 指出當面臨重要的升遷及其他利益衝突時，性別便成為隱晦的干擾因素，作用在不同階段的競爭過程。男護士 B (03) 甚至要透過關係尋求幫助，才能取得他認為早就應該得到的工作職位。上述的發現似乎有別於 Villeneuve (1994)、Evans (1997) 與 MacDougal (1997) 所指，在女性為主的行業中，男性雖然是少數，但「玻璃手扶梯」效應卻使男性佔據多數管理階級位置現象之論述。本文特別指出源之於東西方性別概念的文化差異，身處勞動日益競爭下的工作者，當其面臨「部門轉換或升遷機會」就業競爭時，這種在日常生活原本隱抑的性別概念及集體的**操作模式**，便會自然的浮現與作用於升遷的過程之中。

我雖然是裡面最資深的，學歷也是最好的，工作績效部分也都表

現不錯。但我落後同期的女生很多，在最近才當上護理長，還是在某種機緣（研究者後記：受訪者指出是醫生的協助幫忙）下才當上的。你說我會不會感覺不公平。（B03）

在我感覺，我不知其他人會不會，平常跟女護士大家在一起有說有笑，大家其實感情也都還不錯……但是一到要換部門或位置，最奇怪是在升遷時，如要評選護理長或護理部主任時，她們就會凝結在一起支持她們認為合適的女同事，好像你不見了似的，在當時我有時會感覺我是孤獨的一個人。（B05）

我感覺很不公平，平常大家都是同事，我也都很認真在學啊。我跟其他女同事相處也不錯喔！但是為何我要擔任助理的工作（洗頭髮）那麼久，都沒有時間跟著設計師學，我年紀已經不小了耶。不只是我，我們這個店另一個男生也是有這樣的感覺，也是一樣的待遇。我想也不是針對我啦……在幾乎全是女生的世界，我感覺是因為我們是男生。（C07）

因此，如 C（07）所談述的呈現，性別所產生的排擠現象，似乎未因男性工作或女性工作的場域而有所差別。這種因為性別集群所產生的排斥現象，正赤裸裸上演於穿透的勞動及適應過程之中。如同早期女性在進入傳統男性勞動場域所碰觸到的問題，也逐漸重現於以女性為主的男性勞動者身上。對此，本文特別指出男女之間所存在的性別不平等，除非是改變了兩性刻板的性別認同，否則多數的男性仍會選擇男性支配的職業，即便是進入到女性化的職業，仍會建構出職業內部的界線和隔離，藉以展現男性的權威（Williams, 1989；Bradley, 1993）。

Williams（1992）的玻璃扶手梯現象指出男性從事女性化的工作（如護士或幼稚園老師），男性雖然會遭到外界質疑其缺乏男子氣概，但在職場組織中，男性的身分反而會為其帶來更多的升遷機會。此論述皆讓後期的研究者開始反思，職場各種性別不平等之延續不僅來自制度性的規範，也須仰賴勞動者的甘願與順從（Krais, 1993）。之前所

談及人數結構而言，若初步以 Bradely (1993) 所指稱的滲透、侵入及接管三階段來進行考察，由於台灣諸多男性參與傳統女性勞動的工作者僅停留在滲透的階段或逐漸步入人數漸增的侵入階段，與西方社會已經進入侵入及逐漸出現接管的階段仍存在著重大差異。

張晉芬 (2002) 指出性別化的操弄和性別關係是牢牢的鑲嵌在組織內的次結構，而次結構才是組織內部實際運作的核心。因此除了在不同發展階段的影響說明之外，綜整本文的訪問資料，在分析玻璃扶手梯現象為何未明顯呈現的作用機制上。男性勞動拓邊的參與歷程中，職場的組織制度及分工亦存在著不同的影響作用。受訪者 B (02) 與 B (04) 指出在醫院會因性別對其所職司的工作職場與內容產生影響，例如一般具規模的醫院存在著男護士不准在婦產科實習的規定；或者如徐宗國 (2001) 所指出必須開拓出新的工作領域，這些勞動位置差異所產生的論述，如 B (03)、B (06) 與 (07) 所提及，男護士在醫院多被認定且安置於手術、急診或精神科等需要男性照顧人力的科別，通常男護士不會被分配到普通病房，因為比較不會有突發的意外狀況。這種因性別思考在職場所產生的雙元性勞動安置，在護士及美髮受訪者參與歷程上亦呈現出其壓制的作用。

是有點感覺被分派到這些地方並不是你所要的，但講難聽一點 run 還是要 run 啊！就怕連出去到別科的機會都沒有，到這裡好像有被發配比較不同地方的感覺，也不是說大家不重視老實，說也說不上來，但我感覺一直待在這些部門好像就被隔開來了，未來真的很難預料自己的升遷耶！（B03）

你所問我們在美髮業的優勢，我真的感覺不到。我感覺反而必須付出更多才能得到跟女生一樣的成果耶，這不是只有我有這種感覺喔，我同業的朋友在其他家也是有這樣的感覺喔。（C03）

此外，如 B (03) 所述在護理系統中媳婦熬成婆的年資主義牢牢控制著白色巨塔的升遷系統，使男護士會以「出走」或「刻意貶低」護理的職場環境來做為其個人的因應策略，像他個人能當上護理長算

是少數中的少數。那些未能適應而出走的勞動選擇也促使男護士在護理界的流動比率遠較女護士為高。相同的在美髮業，受訪者 C (02)、C (03) 亦指出部分美髮工作內容因職務分配差異所產生不同的勞動適應與安置。他指出在擔任助理的過程中，洗髮及其他雜務工作的交替，使得他比同梯的女性擔任更久的助理工作，在他們的感受上是受到壓抑的。在勞動過程中有些是相同的，但有些部份卻又有不同的排班規劃與工作配置。

相對於前兩類，本文在彩妝師的考察則呈現與藍佩嘉（1998）的結論深具一致性，指出彩妝師專業的知識與技術在傳遞的過程中，從受訓過程男性彩妝師便擁有較自由的學習空間及較為優異的器材，到勞動過程的安排上，有別於美髮，男性彩妝師是比較不必負擔其他彩妝之外的瑣務。這些都存在著性別的差別待遇，而此勞動訊息也相對透顯出，職場不同組織制度安排以及性別分工所可能存在的差異。此亦導引出拓邊勞動者在職場作為性別化主體的討論，顯然在職場上他們既非無助亦非完全自由，因此他們必須在其勞動場域的權力運作底下去做出選擇。這群跨界勞動者往往必須透過他們專業知識所切割出來的勞動空隙，來成就自我身為護士的價值建構，否則唯有出走一途。這群男性跨界勞動者的行動脈絡有其特定歷史、機制與秩序，在勞動參與過程中，它能透過某些論述與實踐去自然化現有的性別規範，當然也可能試圖去挑戰職場主流的性別分工概念。此職場組織的制度安排，亦相對影響拓邊的勞動者其在職場適應過程中是否會呈現出手扶梯現象。這些反應皆可能是依循內部勞動市場的邏輯所產生的運作，在這些面向的思考下，提供了更豐富的詮釋觀點來論證東西方勞動職場的參與過程所可能存在的差異。

（四）男子氣概：順從或捍衛？

在勞動臣服的考察中，「男子氣概」同時支撐了家父權的合法性基礎並結構化多元層面中男性支配的架構與相對女性順從臣服的位置。針對男子氣概在當代的社會之中是內在自我世界的塑造與社會建構的雙元歷程中，對從事非傳統男性工作的男性勞動者在勞動場域產

生哪些作用與影響？勞動者在參與過程是順從的過程或抗拒性的捍衛。對於這些問題的討論，透過訪問資料的呈現如下：

1. 性別認定的挑戰：調整或離開

Morgan (1992) 與 Hearn (1994) 陸續分析指出工作環境會對勞動者對自我性別認定產生再造的過程。而男性為呈現其男子氣概，所產生的行為態度是區分為視為當然、隱藏及不去正視此問題的因應方式。本文中，這群受訪的男性反應因身處幾近全數是女性的職場工作環境中，有部分受訪者反應在長期的自我模仿或他者的形塑下，使得職場中部分的男性工作者（包含受訪者或他的同事）產生了女性化的動作與表現型式。這種被稱為逐漸「娘娘腔化」的現象，其實意味著這群跨界男性勞動者有融入的現象，進而對他們的性別認定（gender identity）調適之後所產生的結果。然而誠如 Kvande (2005) 所指出，男子氣概的表現可能不是一成不變，而可能會隨著時間與空間產生變化。如 C (01) 的部分受訪者因受互動對象的模擬化，使得自身產生行為轉化的現象。

我們這個工作環境中，同事啊，顧客啊，幾乎都是女性。像我們這個分店，整間就只有我一個男生。等了很久還是沒有男設計師過來。有時候行為上多少會為了迎合同事的表達或與她們溝通，有時為了與顧客聊天必須具有親和力吧！時間久了，好像這種現象沒有辦法避免耶。我還好啦，但有朋友跟我說，我好像越來越娘娘腔。但我怎麼可能！再怎麼樣我就是男生啊！但我們同行業其他店的男設計師，真的有些變得很嚴重，所有動作與說話都像女生也有……有時自己也蠻怕會跟他們一樣。(C01)

訪問個案中有部分的勞動工作者，把生物性的事實與基因的論述都搬出來強化，「他自己」不可能產生這種變化。從他們自己的眼中能清楚的觀察出自己有哪些同事或別家公司有哪些人產生了女性化明顯的徵候與變化。然而他們都不曾考量到，他們所察覺到的這些變化，其實皆可能源自於「自我」對勞動環境中的他者觀察或創造所產

生的反應結果。

此外，如同 Egeland and Brown (1989) 的研究曾指出當男護士在性別角色壓力最大的因素來自與女病患的互動與接觸。如同職場同事或主管所產生的共同反應指出，男性勞動者在過程中因互動的同事及所服務對象都是女性，因此在初入職場的階段，這群跨界的勞動者所需面對的群體及工作適應及挑戰，都較女性從業者為多。不可避免的，原本所存在的職場互動，在過程中也促使了些許男同事因為無法適切的調整壓力而離開，諸如護士 (B05) 及美髮師 (D04) 曾談及男同事會因勞動服務對象反應或與同事相處競爭的問題，無形中迫使其離開所服務的職場。但多數仍然依據自我的成就方向，並為自己在此職場中尋找到最佳的定位。

有時候在照護女病人時，有時會有一些困擾。比如說是女病人較為隱私性的資料與照護時就會有些問題出來，說實在我們也不想去碰觸到這些啊！這種事只要多碰幾次，說實在都會讓人很不想做耶。(B02)

剛開始她們進入到本行，我想他們應該有體認，畢竟我們這邊女生比較多。那當然升遷的機會女生就會比較多，但我們主要還是要以證照作為考量，你有這個證照自然就會有比較的機會……當然有些女顧客不太喜歡男生去整理她的頭髮，我們也都碰過，不過基於我們做生意的立場，顧客的意見我們要尊重，我們的人就要多安撫，當然也有因為這些原因受不了而走人的。(D02)

在互動策略的討論上則指出，持續留下就業的男性勞動者在參與過程中，必須透過積極參與來試圖取得同事或主管的認同。透過職場多重角色的扮演及積極表現，藉以彰顯本身在職場的多元功能。從主管的角度而言，似乎亦是不脫於高度責任感及特定功能的彰顯與論述，從同事及主管的訪問都呈現出此部分功能的肯定。然而最終當問題碰觸到升遷時，便有人數差異結構與限制說法的產生。在訪問過程中所談述的其他重要功能，比如男護士多值大夜班等功能在此時便產

生了抑隱，在升遷過程中便強化女性的人數及技術，藉以說明為何男生在升遷過程困難的正當性。

我個人覺得這群男生其實相當用心在學，也會配合醫院裡面所有的工作。舉例來說，要他們配合加班或大夜班，他們都很合作。在管理這個區塊，我們總是希望在夜班或大夜班有男生在，會比較放心。我們裡面的女護士有時也會有這樣的反應……我感覺在升遷時，我們沒有刻意鼓勵，也沒有刻意要去壓制他們，但在我們這邊女生較多，當然相對升遷機會就會佔掉比較多位我們沒有刻意歧視喔！一切都是照規定來走的，年資與技術都是考量。(D01)

我們這邊的男設計師或學徒都相當優秀，我們也都相當重視他們，他們才會留下來啊！不管是男生或女生，要完整學好技術不跑掉都不容易……有些事像店長這個職位，我們也是熬了蠻久的，未來他們（男生）也應該有機會吧！資歷、技術最重要。但還是要總部那邊決定才可以，不是我說了算。(D02)

剛開始都是不熟，所以比較不會聊什麼……但說實在，也不知道是不是因為他是男生的關係，有些話還是不會跟他聊啊！之前有位同事就說我們對他怪怪的，有時在相處上還是感覺有點不一樣，我也說不上來，還好自己有自己的客戶。(D03)

在日益競爭的勞動職場，他們企圖以積極的態度來取得同事認同。相對因為積極融入的迫使，在職場中卻創造出有別於女性相處模式的特殊職場氛圍，作者認為這絕非僅止於因人數結構差異所產生的結果。然因畢竟是少數男性，多數話題僅止於工作事務的意見交換及一般職場互動的寒暄，除非是很熟的同事之間才會涉及較為深入的討論。上述的分析皆指出，持續的勞動參與雖可能使部分勞動者產生「性別認同」上的變化。畢竟勞動者在職場適應的過程中，產生的焦慮、不安或甚至自我防衛及強化的發展過程都可能產生嚴肅的挑戰。

2. 距離建構或男子氣概的維繫

部分受訪者（包括彩妝師、護士及美髮師）反應在其加入傳統女性的勞動工作過程中，期待透過更專業化的工作能力來呈現，在工作上他們比女性更具有專業能力。面對女性較具優勢的勞動場域，他們也希望透過對此勞動工作的努力能進一步女性同儕的認同外，更宣稱未來他們能夠比女性更適合這些勞動工作。如同 Segal（1999）所指出，多數從事女性勞動的男性工作者在職場有凌越女性的企圖；而 Williams（1995）則指出招募男性進入一個女性為主的工作，通常需要同時建構「另類男性特質」，以安撫這些男性的心理障礙。於此壓力之下，男性勞動者會產生充權（empowerment）的現象來捍衛自己在此傳統女性勞動工作中的地位，並否認女性工作與男性工作之間所存在的差異與所存有的特別質能作為出發。專業形象的建構成為重要的地位基石，藉以維繫他們的男性特別質能。例如男性護士會說我的工作不止是在照顧病患而已，還包括醫療計畫的規劃與如何跟社工取得良好的合作默契等，這些整合及規劃工作的複雜性其實對組織團體更深具其重要性。綜合此論述的討論，本文的分析符應 Williams（1995）與徐宗國（2001）的研究，指出部分男性勞動者會將自己的性別認同深埋於工作活動的性別分化過程。然而有部分的受訪者會先強調他們從事這些傳統女性勞動工作，並非他們具有女性的特質，工作過程中他們也不會受到影響成為「新男人」。其反應所呈現的是不同勞動場域中徹底維護其男子氣概尊嚴，只要我努力在任何勞動場域都不會輸給女生的一貫堅持。

我們的行為舉止不會變得很奇怪啦！但在這麼競爭的行業，尤其大部分是女生。我認為我的個性及技術根本就不會輸給女生，只要給我時間，我想這些工作都應該不成問題。畢竟我們也都是這樣一路走出來的啊！而且這是個群體的工作。（B01）

真的，台灣最 top 的美髮師都嘛是男生。女生只是起步比我們早，人數比我們多而已。並不是代表我們不如她們。我們也都在

盡力調整我們的人際關係，希望大家不要因為競爭而生活的太緊張吧。(C02)

實際上我們從事這些工作，真的都因為是興趣，不然這低的薪水，這麼久的工作時間，都在做重複性的勞動工作。有的時候想起來也會覺得蠻不值得，但是要我換工作，說實在，我還沒想過。(C03)

當男性勞動者從事傳統女性勞動工作時，部分受訪者對於其男子氣概的認定是與其工作成功與否，緊密的聯繫在一起。因此，從受訪者的論述具有高度的一致性，即是當他們談及工作時，便會努力的解釋從事女性勞動工作所可能產生的挑戰，比如他們是低技術、低地位或低薪資來說明，他們其實有時候也相當不屑這些勞動工作。或者是談述只要他們認真工作，未來他們的技術與發展，絕對不會輸給女生。透過舉例男性在傳統女性勞動工作的傑出表現，例如頂尖的彩妝師或美髮設計師，以此獨占鰲頭的男性勞動者作為自己學習的對象與未來的成就目標。誠如 Harding (1999) 提出男性可以從自我的位置與角度出發，進一步對於女性的論述提出不同理論層次上的觀照。此觀點亦反應在此具體的勞動論述中。

3. 建構一種「不同」的男子氣概

Bagilhole (1994) 曾指出許多女性進入傳統男性勞動工作時，多會捨棄或隱藏自己的女性特質促使自己成為男性的同一類屬。相同的，本文亦發現，在傳統女性勞動工作領域中工作的男性亦會調整自己的男子氣概，透過各種方法維繫自己成為此勞動場域「圈內人」的要求。因此，相似於 Williams (1992) 及徐宗國 (2001) 研究所呈現的現象，不管是較少男性勞動參與的彩妝師，或是醫護系統場域中的護士，這批男性勞動者不是企圖透過與女性同事保持距離藉以維持其傳統的男子氣概，便是透過對其工作職業的「重新」認定與解說，例如強調其工作有別於女性同事的價值，進而重構一個不同的男子氣概，來減緩或減低個體在勞動過程中所產生的內在矛盾與緊張。

有些病人在醫院很誇張，像鬧情緒，我們同事女護士都不知道要怎麼辦，這時候原先或許跟我們有點隔閡的她們都會來找我們男生。因為我們真的比較擅長對付一些說起來蠻賴皮的病人。有時候醫生也會要求我們多協助處理。當然我們也從這些過程更清楚自己在醫護系統的優勢，扮演不同的角色。(B03)

在此部分的資料再次印證了 Segal (1999) 所指出多數男性工作者在職場凌越女性的壓力會促使男性勞動者產生充權的現象來捍衛自己在此傳統女性勞動工作中的地位。從訪問資料的考察，我們不應忽略或隱瞞男子氣概在從事女性勞動職務中，男性想要超越女性的物質宰制與控制慾望。因為不管男性是採取任何一種回應的策略，當這群男性勞動者談述從事女性勞動工作的經驗或發展歷程時，如同徐宗國 (2001) 的研究，B (03) 的訪問資料亦透顯出這種企圖超越或扮演更重要不同角色的存在。

在系統化性別概念討論時曾指出，應從多元層次的角度來論證勞動者所參與職場可能產生的問題。除了跨界勞動者的討論外，本文亦透過這群跨界勞動者在工作場域中的行政主管及周邊的女性工作同事，對其進入傳統女性職場所產生的察覺與反應進行檢證。從勞動職場中他者的反應指出，職場勞動工作內容的分割，反而為這群跨界的勞動者在勞動歷程中尋找到其安適的勞動定位。

現在都很好啊！他們剛來時在我們這邊剛開始會覺得有點奇怪啦……有些適應也要看人，有些比較好，有就有問題。像我們的那位設計師就很好啊！他很勤勞，技術都不會比我們差。而且在我們這邊，有很多我們沒辦法作的事都需要他來幫忙啊！他的貢獻可大咧。(D05)

諸如 D (03) 與 D (05) 的女性同事都認為，男性勞動者在勞動職場有其特別的功能與角色，在工作職場中能作許多她們深為困擾的事情，例如工作器具的故障排除，或更換環境場域中故障的零件，甚至是搬一些貨物的小事。雖然她們並未否認與男性勞動者在相處過程

在初期階段有許多困擾，但她們都認為這是工作磨合時期所會發生的問題。因此，本文認為勞動過程所呈現的，其實是把權力這個重要的議題導入較大的學術框架與勞動過程的發展脈絡。所以，從脈絡化下的思考我們必須瞭解社會權力關係的核心脈絡。也應讓我們對男子氣概的理解，永遠保持一個「壓迫與如何抵抗」的學術張力，絕非僅存於勞動市場的互動脈絡當中所產生的討論。

本文並不涉及廣泛的推論，僅透過表七試圖歸納訪問資料所呈現的訊息，討論勞動跨越之後，在不同職業類別勞動適應過程所產生差異的歸類。依照勞動職務類屬，雖然受訪的勞動者未必可明確的安置在不同的類型，但是透過此類型化的檢視，卻更突顯出男性勞動者因從事不同類別的女性勞務工作所產生的勞動反應。在男子氣概的反應上，他們都認為那僅是分工下所產生的結果，從事女性勞動工作（women's work）或具有某些女性化特質，對其個體絲毫不會有任何影響，整體而言普遍趨向女性化的認同解釋。在護士此勞動職務上因所接觸的對象包括為數眾多的病人，因此在勞動的服務對象並沒有大多是女性而感受到這樣的壓力。在勞動環境的結構上，升遷與自我認定成為其相互循環的調整機制。整體而言，透過工作場域的性別重塑成為其最主要的出口。這群受訪的勞動者因其勞動場域中必須面對的顧客及職場的同事幾乎都是女性，因此在勞動過程中遭受極大的壓力及挑戰。受訪者反應傾向於在勞動過程強化自我價值及勞動技能超越女性，並透過他們不可能成為娘娘腔的論述，試圖擺脫這種污名化所產生的影響。

表 7：不同勞動職務之類型化反應

勞動內容 特質	彩妝師	男護士	美髮師
勞動群體的適應狀況	職場同事相處適應良好，升遷及客戶皆須透過自我努力	個人適應良好，然升遷及職務分配仍深感困擾	個人適應良好，但環境及同事所給予的壓力相當大
所產生的轉化機制	認同與協調工作勞動價值	勞務協調與自我認定在職場工作價值的建立	自我認定與部分逃避
工作職場的回應策略與選擇	趨向女性化的認同解釋	工作場域的性別重塑	去污名 / 烙印化的影響

表 7 呈現本文所考察的男性勞動者在跨界過程中所產生不同主體性的變動，及其在勞動適應過程，所可能產生迥異的回應措施或行動策略。因此，勞動者透過另一個「想像的」與「對立的性別」的角度重新觀看自我的勞動及轉化，在個別勞動過程中，這種想像與對立都是同時發生與併存的。透過經驗資料的檢視，本文認為從男性參與的勞動研究中，受訪者在職場的勞動過程中，雖有部分因性別抑制而產生了升遷及工作轉換上的困境，但自我並未在工作能力上產生質疑。因此如 Hawkins 與 Dollahite (1997) 曾提及對於男性參與女性勞動工作的研究方向，不應停留在負面形態，應嘗試用正面角度去理解男性 / 家務勞動的角色與影響。現今台灣社會在兩性平等的旗幟下，男性在傳統女性勞動場域的跨界過程，逐漸得到平等待遇及社會群體的關注，而此結構層面亦會影響男性對其勞動過程中有關性別角色定型過程的挑戰。

台灣勞動社會學的研究中有絕大部分的研究皆著重在探索勞動結構中男性與女性之間不均衡的組成或不平等機會結構的分析。卻相對缺乏針對男性跨越性別藩籬而從事傳統女性勞動工作的拓邊研究。勞動職場中角色的轉化與勞動類別的參與穿透將成為未來勞動場域中所不可缺少的一環。任何勞動角色的組成皆是勞動體制中的重要組成，也是資本主義勞動市場中所呈現的趨中性與單一化的現象。針對這些層面的分析，希望能有效補足台灣當代勞動社會學論述層面有關文化因素對於勞動者在性別認同及隔離上所可能存在的侷限。

六、結論

台灣社會從傳統的社會思考，對於性別與工作模態的連結，呈現出不同的思考邏輯，也孕生了不同的社會期待。職場中什麼是「查甫人做的工作」，什麼是「查某人做的工作」，同時規約與烙印在周遭社會生活世界與工作職場的性別化規範，進而左右了勞動者在職場中的勞動選擇。誠如 Anker (1998) 所指出，隨著時間與空間的變異，因性別產生的職業隔離依然高度存在於各國經濟與政治的組織場域。從本文的考察認為性別隔離的效應同時造成了，女性到傳統男性工作領

域跨越上的困境；相對亦造成男性到傳統女性工作領域的藩籬。透過這群受訪者的反應意見，進一步證成了性別概念、男性的男子氣概對其從事非傳統男性工作的影響作用，在整體勞動過程是呈現另一種轉化的趨勢。

社會變遷的發展使得男性勞動者進入女性傳統勞動的職業範疇，然而在環境結構的影響下，產生了不同適應與發展的勞動過程。從文獻資料的呈現，我們得知在社會變遷的發展下，傳統勞動職業範界的模糊。從事傳統女性勞動工作的男性人數的增加，以及行業上也越來越多元。這些傳統勞動概念所構建出來的性別藩籬，似乎在現今有逐漸解構的現象。從事的男性勞動者在整體勞動過程逐漸產生了適應的過程，在經驗資料所呈現的是這群跨界的男性勞動者在認同上並未存在著危機與抗拒。本文的討論過程中相對揭露了另一個論述，在這些分眾的勞動者身上，因為不同行業上在勞動過程中，勞動主體性及勞動對象進而產生了差異的適應過程。至於在主體性變動的考察上，這些勞動者在勞動過程或場域之中，產生不同的回應措施與策略。從本文鎖定的三個行業來檢視，此勞動過程是持續的，這群勞動者較容易產生「性別認同」上的變化與工作者在勞動過程所產生的不同回應策略，然而一般性的刻板印象及性別系統的操作仍然深深的鑲嵌於整體的勞動過程之中。

傳統勞動研究有關性別區隔的討論與性別化勞動過程的微觀層次都指出，單一性別為主體的職場型態，容易造成僵固化的勞動思考模式。因此，男護士及女醫生的交錯出現使得這群拓邊的勞動者在跨越藩籬時，終將必須面對許多傳統及無謂的壓力，但在職場的工作能力受到肯定後，越界的實踐與性別的流動是否使充斥的刻板印象隨之淡化或消失，端視勞動跨越者在就業競爭過程，是否得以脫離職場中的性別漩渦。本文指出，雖然男女之間性別職業隔離指數逐漸下降，但性別職業隔離不僅是審視女性如何進入傳統上男性的工作領域，還必須注意男性如何進入傳統女性的工作職業。過去對性別勞動的研究多將焦點圍繞在女性勞動者身上，探討女性在資本主義及父權體制的性別分工和性別職業隔離中所處次等地位。本文則從另外一個角度出發，探討了男性如何進入傳統上屬於女性的勞動與職業工作，又如何

airiti

建構其勞動過程對其自身所產生的影響及自我認同的轉化。

本文的分析與 Williams (1995) 及徐宗國 (2001) 所指出男護士在女性工作世界中得其所處的手扶梯現象有差異的結果，男性跨界勞動參與過程手扶梯現象並不明顯，參與彩妝、護士及美髮工作的男性勞動者反而在面臨勞動選擇及升遷時，普遍存在著性別抑制之現象。在不同的研究脈絡與設計下，本文的結論並無意推翻 Williams 與徐宗國的研究結果，僅是從更寬廣勞動類屬的考察與詮釋，來反思拓邊下的勞動跨越者在其勞動歷程所產生的現象。研究差異性的肇生可能源自不同勞動跨越程度下所呈現的反應，在台灣多數男性勞動跨越多僅停留在 Bradley (1993) 所陳述少數滲透的階段，或逐漸進度到跨越人數比例逐漸增加侵入的初始階段。因為西方與台灣不同的拓邊發展階段，所產生的就業競爭與宰制的強化程度可能使得越界者有不同的感受，進而產生討論上的差異。

男性透過自己的男性特質，使自己雖身處女性主宰的勞動場域，但透過策略的運作，使得他們得以減少在性別認同上的困擾。本文考察發現男性有壓抑職場範圍內性別壓力的傾向，而且對異性或同性互訴的可能性較低。相對而言，感受男性氣概的壓力則以事業認同為主，強化如何在女性職業場域獲得一席之地或超越她們是其男性氣概的主要壓力來源。因此，男性從此角度而言，亦是性別化社會束縛的成員？隨著性別在勞動概念上所形構的穿流，也意味著當代勞動市場在新一波勞動穿過程中即將建構與面臨未來性別勞動重新結構的趨勢與發展，此發展趨向也是勞動社會學中場域與行動穿透在未來所不可避免的現象。但本文必須承認，未充分透過在共同勞動職場女性同事充分的訪問來精確的檢證本文受訪男性勞動者所抒發的反映意見，而僅以彩妝師、護士及美髮業各自一位的女性同事受訪者的訪問作為補充討論的資料，這是本文所必須先提出的研究限制。

參考文獻：

行政院勞工委員會，2003，〈兩性工作平等狀況調查報告〉。台北：行政院勞工委員會編印。

行政院勞工委員會，2005，〈性別統計調查〉。台北：行政院勞工委員會編印。

行政院主計處編印，2004，〈中華民國九十二年台灣地區婦女婚育與就業調查報告〉。

婦女論壇，1997，〈兩性教育篇〉。台北。

護理師護士工會全國聯合會，2008，〈全國護士參與資料〉。台北。

王春源，1995，〈台灣產業結構變動之回顧、省思與展望〉。《台灣經濟》，第226期，頁65-112。

林津如，2000，〈「外傭政策」與女人之戰：女性主義策略再思考〉。《台灣社會研究季刊》，第39期，頁65-103。

洪文龍，2000，〈男性當兵的身體經驗〉。台北：台灣查某社論壇。

呂玉瑕，1984，〈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》，第56期，頁111-143。

金春華、林壽惠、王子芳、葉明珍、呂淑美，1996，〈台灣地區男護士人力異動及工作性質之相關因素調查〉，《榮總護理》，13卷3期，頁278-288。

徐宗國，1995，《工作內涵與性別角色》。台北：稻香出版社。

_____，1996，〈紮根理論研究法：淵源、原則、技術〉，收錄於胡幼慧主編《質性研究：理論、方法及本土女性研究實例》，台北市：巨流。

_____，2001，〈拓邊照顧工作：男護士在女人工作世界中得其所〉。《台灣社會學刊》，第26期，頁163-210。

張晉芬，1995，〈工作篇：綿綿此恨，可有絕期？女性工作困境之剖析〉，女性學學會著，《台灣婦女處境白皮書》，台北：時報文化。

_____，2002，〈找回文化：勞動市場中制度與結構的性別化過程〉。《台灣社會學刊》，第29期：頁97-125。

張晉芬、林芳玫，2002，〈性別社會學〉，收於瞿海源及王振寰編，《社會學與台灣社會（精簡版）》。第七章。台北：巨流。

梁雙蓮，1995，〈參政篇：女性政治參與的結構困境〉，女性學學會著，《台灣婦女處境白皮書》，台北：時報文化。

- 蔡淑玲, 1987, 〈職業隔離現象與教育成就：性別之比較分析〉。《中國社會學刊》，第 11 期，頁 61-91。
- 陳建志, 2000, 〈台灣地區科系職業性別隔離與收入性別差異之變遷〉。《教育與心理研究》，第 23 期，頁 285-312。
- 陳月娥, 2001, 〈職業性別隔離因素之研究〉。《社會政策與社會工作學刊》，第 5 卷，頁 5-53。
- 黃淑玲, 2003, 〈男子氣概與喝花酒文化〉。《台灣社會學》，第 5 期：頁 73-132。
- 唐先梅, 2001, 〈雙薪家庭夫妻在不同家務項目之分工情形及個人影響因素〉。《空大生活科學學報》，第 7 期，頁 105-131。
- 楊錦蘭, 1999, 〈給女人們的一封信，男人也要看：談兩性平權〉。《社教雜誌》，第 254 期：頁 15-18。
- 楊瓊樺, 2003, 《性別職業隔離的轉變：以彩粧師為例》。嘉義：南華大學社會研究所碩士論文。
- 劉秀娟譯, 1996, 《兩性關係：性別刻板化與角色》。台北：揚智出版社。
- 劉梅君, 1999, 〈性別與勞動〉。收錄於王雅各主編, 《性屬關係：性別與社會建構》(上)。台北：心理出版社，頁 255-297。
- 嚴祥鸞, 1996, 〈「兩性關係的課程是什麼？一個社會學的觀點」〉, 《台灣社會學社通訊》，第 17 期，台北：台灣社會學社。
- _____ , 1997, 〈工作場所性別文化的形塑〉。《福利社會》，第 49 期，頁 18-22。
- 謝國雄, 1997, 《純勞動：台灣勞動體制序論》。中央研究院社會所。
- 瞿海源與王振寰主編, 2002, 《社會學與台灣社會》。台北：巨流圖書公司。
- 藍佩嘉, 1998, 〈銷售女體，女體勞動：百貨專櫃化妝品女銷售員的身體勞動〉。《台灣社會學研究》，第 2 期，頁 38-72。
- 蕭英玲, 2005, 〈台灣的家務分工：經濟依賴與性別的影響〉。《台灣社會學刊》，第 34 期，頁 115-145。
- Anker, R, 1998. *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World*. Geneva: International Labour Office.

- Bagilhole, B, 1994. *Women, Work and Equal Opportunity*. Aldershot: Avebury.
- Blood, R and Wolfe, D, 1960. *Husbands and Wivies: the Dynamicx of Married Living*. New York: Free Press.
- Bradley, H, 1993. Across the Great Divide: the Entry of Men into Women Job. In Williams, C.L. (Eds) *Doing 'Women's Work': Men in Nontraditional Occupations*. Thousand Oaks. CA: Sage Publication.
- Birkelund, Gunn E. et al, 1996. The Latent Structure of Job Characteristics of Men and Women. *American Journal of Sociology*, 102: 80-113.
- Chodorow, Nancy, 1978. *The Reproduction of Mothering: Psychoanalysis and the Sociology of Gender*. Berkeley: University of California Press.
- _____, 1994. *Femininities, Masculinities, Sexualities: Freud and Beyond*. Lexington, KY: The University Kentucky Press.
- Christle, A, 1998. Is Social Work a “Non-traditional” Occupation for Men? *British Journal of Social Work*. 28: 491-510.
- Chusmir, L.H, 1990. Men Who Make Nontraditional Career Choices. *Journal of Counselling and Development*. 69: 11-16.
- Cockburn, C, 1991. *In the Way of Women: Men's Resistance to Sex Equality in Organizations*. London: Macmillan.
- Collinson, D.L and Hearn, J, 2000. Critical Studies on Men, Masculinities and Managements. In Davidson, M and Burke R (2000) *Women in Management: Current Research Issues. II*. London: Sage Publication.
- _____, 2004. Naming Men as Men: Implications for Work, Organization and Management. *Gender, Work and Organization*. 1(1), 2-20.
- Connell, R.W, 1987. *Gender and Power*. Cambridge: Polity Press.
- _____, 1995. *Masculinities*. Cambridge: Polity Press.
- _____, 1998. Masculinities and Globalization. *Men and Masculinities*. 1-1: 3-23.

- _____, 2002. *Gender*. Cambridge: Polity Press.
- Conventry, B. T., 1999. Do Men Leave Feminizing Occupations? *Social Science Journal*. 36(1): 47-71.
- Crampton, R, 1996. Man about the House. *The Times*, 4 May.
- Crompton, R (Eds), 1999. *Restructuring Gender Relations and Employment*. Oxford: Oxford University Press.
- Cross, Simon and Bagilhole, Barbara, 2002. Girl's Jobs for the Boys? Men, Masculinity and Non-Traditional Occupations. *Gender, Work and Organisation*. 9: 204-226.
- Denzin, N.K. & Lincoln, Y.S, 1994. *Handbook of Qualitative Research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Donaldson, M, 1993. What is Hegemonic Masculinity? *Theory and Society*. 22, 643-657.
- Ehrensaft, Diane, 1990. When Women and Men Mother. In Karen, V.H and Ilene, J Philipson, 1990. (Eds) *Women, Class and the Feminist Imagination*. Philadelphia: Temple University Press.
- Egeland, J. W. and Brown, J.S, 1989. Men in Nursing: Their Fields of Employment, Preferred Fields of Practice, and Role Strain. *Health Serv Res*. 24 (5) : 693-707.
- Evans, J, 1997. Men in Nursing: Exploring the Male Nurse Experience. *Nursing Inquiry*. 4: 142-145.
- _____, 1997. Men in Nursing: Issues of Gender Segregation and Hidden Advantage. *Journal of Advanced Nursing*. 26, 226-231.
- Gillian, Creese, 1999. *Contracting Masculinity: Gender, Class and Race in a White- Collar Union, 1944-1994*. Oxford: Oxford University Press.
- Gilmore, D, 1993. *Manhood in the Making: Cultural Concepts of Masculinity*. New Heaven, CT: Yale University Press.
- Guba, E, 1990. *The Paradigm Dialogue*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Harding, Sandra, 1999. The Case for Strategic Realism: A Response to

- Lawson, *Feminist Economics*. 5(3), 127-133.
- _____, 2003. Representing Reality: The Critical Realism Project, *Feminist Economics*. 9 (1), 151-159.
- Harry Brod, 1987. A case for Men's Studies, in M Kimmel (eds) *Changing Men: New Directions in Research on Men and Masculinity*. 263-277, Sage Publication.
- Hawkins, Alan J. and Dollahite, David C (Eds) , 1997. *Generative Fathering: Beyond Deficit Perspectives*. CA: Sage Publication.
- Hearn, J, 1992. *Men in the Public Eye: The Construction and Deconstruction of Public Men and Public Patriarchies*. London: Sage Publication.
- _____, 1996. Is Masculinity Dead? A critique of the Concept of Masculinity/Masculinities. In MacanGhail, M. (eds) *Understanding Masculinities: Social Relations and Cultural Arenas*. Buckingham: Open University Press.
- Hochschild, A, 1989. *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*. New York: Viking.
- Jacobs, J.A, 1994. Sex Segregation at Work: Trends and Prediction. *Social Science Journal*. 31(2): 153-168.
- Kenneth, C, 1990. *Contemporary Perspectives on Masculinity*. Cambridge: Polity Press.
- Kirsten Dellinger and Christine L. Williams, 1997. Make-up at Work: Negotiating Appearance Rules in the Workplace. *Gender & Society*. 11:2: 151-177.
- Krais, Beate, 1993. Gender and Symbolic Violence: Female Oppression in the Light of Pierre Bourdieu's Theory of Social Practice, in Craig Calhoun, Edward LiPuma and Moishe Postone (Eds) *Bourdieu, Critical Perspectives*. 156-177.
- Kvande, E, Morgan, D, Brandth, B, 2005. *Gender, Bodies and Work*. New York: Ashgate Publication.
- Lennon, M and Sarah Rosenfield, 1994. Relative Fairness and the Division

- of Housework: the Importance of Options. *American Journal of Sociology*. 100: 506-531.
- Lupton, Ben, 2000. Maintaining Masculinity: Men Who Do 'Women's Work'. *British Journal of Management*. 11: 33-48.
- MacDougall, G, 1997. Caring: a Masculine Perspective. *Journal of Advanced Nursing*. 25: 809-813.
- MacInnes, J, 1998. *The End of Masculinity: The Confusion of Sexual Genesis and Sexual Difference in Modern Society*. Buckingham: Open University Press.
- Meadow, P, 1996. The Future of Work. In Meadow, P. (Eds) *Work Out –or Work in? Contributions to the Debate on the Future of Work*. York: Joseph Rowntree Foundation.
- Morgan, D, 1992. *Discovering Men*. London: Routledge Press.
- Oppenheimer, Valerie K, 1976. *The Female Labor Force in the United States: Demographic and Economic Factors Governing its Growth and Changing Composition*. USA: Greenwood Publishing Group.
- Parsons, T, 1964. Levels of organizations and the Mediation of Social Interaction. *Sociological Inquiry*. 45:62-65.
- Patrick, B, 2001. Part-time work: Solution or trap? In *Women, Gender and Work*. Switzerland: ILO Press.
- Pleck, Joseph, 1976. *Men's New Roles in the Family: Housework and Child Care*. Ann Arbor, Mich: Institute for Social Research.
- _____, 1985. *Working Wives/ Working Husbands*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Reskin, Barbara F and Roos, Patricia A, 1990. *Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's Inroads into Male Occupations*. USA: Temple University Press.
- Segal, L, 1993. Changing Men: Masculinities in Context. *Theory and Society*. 22, 625-641.
- _____, 1999. *Why Feminism*. Cambridge: Polity Press.
- Sinn, J, 1997. The Predictive and Discriminate Validity of Masculinity

- Ideology. *British Journal of Management*. 117-135.
- Salzinger, Leslie, 2000, Manufacturing Sexual Subjects: 'Harassment', Desire and Discipline on a Maquiladora Shopfloor. *Ethnography*. 1(1): 67-92.
- Tony, Jefferson, 2002. Subordinating Hegemonic Masculinity. *Theoretical Criminology*. Vol 6: 63-88.
- Villeneuve, M, 1994. Recruiting and Retaining Men in Nursing: a Review of the Literature. *Journal of Professional Nursing*. 10(4): 217-228.
- Walby Sylvia, 1986. *Patriarchy at Work: Patriarchy and Capitalist Relations in Employment*. Cambridge: Polity Press.
- _____, 1990. *Theorizing Patriarchy*. Cambridge: Basil Blackwell Ltd.
- _____, 1998. The New Regulatory State: The Social Powers of The European Union. *British Journal of Sociology*. Vol 50, P118-140.
- Williams, C.L, 1989. *Gender Differences at Work: Women and Men in Nontraditional Occupations*. University of California Press.
- _____, 1992. The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the Female Profession. *Social Problems*. 39(3): 253-267.
- _____, 1995. *Still a Man's World: Men Who do Women's Work*. Berkeley, CA: University of California Press.
- _____, 1995. Hidden Advantages for Men in Nursing, *Nursing Administration Quarterly*. 19: 2 : 63-70.
- _____, 1998. The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the "Female" Professions. In M. Kimmel & M. Messner (Eds), *Men's Lives* (285-299). Needham Heights, MA: Ally and Bacon.
- Witz, A, 1992. *Professions and Patriarchy*. London: Routledge Press.