

# 性別與軍隊組織：

## 我國中高階女性軍人與軍隊體制互動經驗探討

虞 立 莉

### 摘 要

本研究的主要目的在瞭解女性軍人的服役經驗及她們對此經驗的詮釋與感受。透過質化研究，經已對十二位歐軍現（退）役女性中、上校進行深入訪談，資料顯示，女性軍人在進入以男性為主的軍隊發展時，環境所給予的限制與不確定性是相當高的。女性在軍中服役，經驗到玻璃天花板的限制，這種升遷的障礙多是以細微、不易察覺的方式呈現，它的癥結不在於制度或政策本身，而在於這個制度的運作機制。對女性軍人與軍隊體制互動的各種經驗現象，本研究提出應有的思考與討論，希望藉研究的處理與分析，能夠對現象有更深的瞭解。

關鍵字：女性軍人、性別、服役經驗、升遷障礙

### 一、前 言

縱觀這幾年針對女性軍人議題所做的研究，主要著重在軍隊體制，透過歷史、制度、組織、人事……等不同途徑來探討女性軍人的問題，其終極關懷大都在瞭解組織運用女性軍人的現況，以及如何使女性軍人在整體服務效益上得以提昇（施鐘武，1994；沈明室，1997，1999a，1999b，1999c；孫立方，1998；廖國鋒、梁成明，2001），缺乏以女性為主體出發的觀點。既有的論著中較少對從軍女性的社會心理層面之問題深入研究，且在探討女性軍人議題時，其分析的重點大都在軍事體制的層面，而非在女性軍人身上，因此，我們對女性軍人的瞭解相當有限。

本研究將從性別的角度進行探討，研究的重點與目的有二個基本面向：一、瞭解外在事實（fact），女性軍人在軍中的參與情形；二、探索內在感受（inner feeling），女性軍人對於生涯發展的主觀詮釋與感受。

爲了能蒐集到足以回答研究問題與目的的資料，使資料呈現更細緻、豐富與完整，且由於女性軍人的議題鮮少被討論，我們需要對女性服役的種種現象抱持更爲開放的態度。因此，以質化的方式進行研究，一方面希望增加對女性從軍現象的瞭解，另一方面，也希望透過此一探索，能在社會工作的實務上，從女性軍人所面臨的處境，思考社會工作對這方面議題應有的考慮和服務。

## 二、軍隊與女性軍人

在大多數的國家及文化中，「執干戈衛社稷」向來被視為是男性的專責，因此，軍隊與「男子氣概」(masculinity)有長久而深遠的連結，並以其獨特的方式防堵女性形象滲入軍事文化而著稱(Nantais & Lee, 1999)。由於文化與組織特性使然，軍隊所發揮的保護功能也向來融合著男子氣。於是，「保護」(protector)的動作始終與男性、男子氣概有關，而「被保護」(protected)的位置則與女性及女性特質連結。這樣的形象使軍隊不論在戰時或是平時，都能容易地遂行工作，因為保護者保護那些需要被保護的人遠離生命的威脅，這樣的形象易激發「執干戈衛社稷」的動機。而使男人願意戰鬥的一大部分原因，是他們要保護他們的女人及老幼能安全無虞地留在家中(Segal, 1993)。在古往今來的戰爭中，女性主要被視為受害者、依賴者、或是一種象徵，婦女和孩童常易被歸為一類，因為婦女被認為是家庭成員而非獨立的行動者(Enlone, 1992)，她們與孩童一樣，被認為需要受到保護。

女性主義學者向來認為軍隊文化與女性本質相反，不利於女性發展，且軍隊的訓練、價值形塑出一套不利於女性且敵視女性的行為模式與文化。女性在軍中也引發了兩性關係與性騷擾的議題，美國眾議院的國防委員會針對軍中性騷擾問題的研究指出(政治作戰學校譯，2000)，軍中性騷擾事件不是獨立的個案，而是源於一種根本地仇視女性出現在傳統上屬於男性職業的軍事文化。對此，Titunik(2000)提

出不同觀點，他認為軍隊文化對女性充滿敵意的假設，似乎只是單純因為軍隊是一個殺人的行業，而簡化並直覺地認定軍隊文化會助長暴力與攻擊的本質。所以Titunik 質疑兩性的關係或性騷擾事件被大幅利用或被大做文章是基於政治的方便性，他認為部分保守人士或女性主義者並不甚瞭解軍隊文化，他們做出的評論是憑藉著對軍隊的刻板印象而來。

就性騷擾問題而言，美軍曾於1995年對性騷擾問題作過大規模的問卷調查，發現性騷擾問題普遍存在軍中(女性19%，男性14%)，發生場所多是在工作場所和工作時間內，且多是自行處理而未報告(莫大華，1997)。

近代我國軍隊開始正式地招募運用女性人力，源自民國三十六年國防醫學院成立護理系，民國三十八年陸軍訓練部成立女青年訓練大隊(目前國防部政治作戰總隊女青年中隊的前身)及民國四十年政戰學校招收女性學生(註1)，畢業後分別從事護理及文康宣教的工作。民國四十八年規定女子志願服役限齡為45歲(註2)，這項規定直到民國八十四年才予以刪除(註3)。我國女性在軍中所擔任的職務與角色，大多為行政及輔助性的工作。民國八十七年以後，雖有陸軍官校與海軍官校的女學生畢業，但前者僅能選工兵、化學、運輸及通信等四個戰鬥支援官科(非戰鬥官科)，後者則與男性有相同的歷練機會，被分發到二代艦服役。

在討論女性軍人的職場困境時，蔡貝倫(2000)認為，國防部並未對女性軍人的升遷管道予以限制，而是許多晉升資格

所必備的經歷，尚未開放給女性所致；即使開放，亦不代表所有的女性軍人皆會去爭取，是故，女性軍人在軍中的發展仍是受限。

就我國軍隊的性騷擾問題而言，國防部（註 4）（1999）委託許文耀、陳皎眉編制適宜軍中使用的問卷，對軍中性騷擾問題進行調查。結果顯示，被性騷擾的比例（9.7%），相較於社會其他職場團體的發生比例為低（註 5），亦即我國軍隊性騷擾問題較不嚴重。孫敏華（1998）以軍中男女兩性為對象，研究軍中性騷擾行為，結果發現被騷擾程度與年齡有關，越年輕被騷擾的比例越高；以學歷而言，高學歷較低學歷者容易遭到性騷擾，她並指出，這可能是高學歷者對性騷擾較為敏感、忍耐力較低的原故。

工作場所中的性騷擾並不單純只是基於性別差異所產生的現象，它也反映了兩性在工作場所中權力的不平等，除了基於男性的性別優勢之外，同時還帶有權力的濫用（張晉芬，1995），性騷擾並不能歸因於「情境」引起的（劉秀娟，1997）。

### 三、研究方法

本研究採取質化研究的方法有以下幾點原因：1.研究屬探索性質。我們對女性軍人的軍隊服役經驗所知太少，較適合用歸納的方式來蒐集資料；2.本研究涉及受訪者的主觀感受與認知。以質化的方法所獲得的資料較為豐富與真實；3.希望從當事人的觀點出發。

#### （一）資料蒐集

由於考量到本研究對象多為高階的女性軍人，她們在各自的崗位上都有其特定的職責，不易使用焦點團體法進行資料蒐集，因為邀請她們進入團體，有實際上的困難。因此，本研究主要以深入訪談及文件分析來蒐集資料。

#### （二）研究對象的選取

秉持立意取樣的原則，樣本選取以是否能獲得豐富與深入的資料為主要考慮。本研究選擇中、高階的女性軍官為研究對象，所持預設為：1.級職較低者，常是被動地接受命令，較少有與組織結構互動的機會，也不易看到組織脈絡對個人的影響。2.資深的女性軍官在軍隊的長期經歷，對於軍隊的視野較全面，能為研究提供豐富且深厚的資料，且因其較成熟可以透過經驗的回顧而賦予深刻的意義。

為了確保對立意取樣原則的掌握，本研究根據 Maxwell（1996）（高薰芳等譯，2001）所提出之立意取樣目的來檢視樣本選取的情形，第一個目的是希望所選擇的研究參與者具有「代表性」或是「典範性」；第二個目的與第一個剛好相反，它是要確保各種不同變異的「範圍」，而不只是抽取某一類型或領域的樣本。因此，本研究以上校女性軍人為研究對象，同時納入退役者；而在變異範圍的取樣方面，根據最大變異抽樣原則，對於不能在軍旅生涯走到最後的人，對軍隊的看法和感受可能不同，於是，把服役十年以上但轉換生涯跑道或退役者納入，但退役時間至接受訪談以不超過二年為準，以確保對服役經驗在回溯上的清晰。

從已知的對象開始及用滾雪球抽樣的方法來尋找樣本，訪談進行到資料達到飽和（saturated）訊息為止。參與研究的女性軍官共有十二位。

### （三）資料處理、分析與研究倫理

訪談內容整理成逐字稿之後，採用開放性編碼與主軸編碼，將資料打散再重新予以歸納，透過持續比較的過程得出相似的概念，然後嚐試把這些概念加以分類，以尋找特定的類型。

在進行訪談前，所有研究參與者（以下簡稱參與者）都被清楚告知本研究的目的和主題、研究者的身分與連絡方式、參與者的權利，並簽署「參與研究同意書」。徵得參與者的同意後，以錄音機全程錄音，其間我尊重參與者對於某些陳述內容不可以錄音的決定，而未予錄音。

## 四、研究結果與分析

立委：目前女性國軍都在較低階級任職，沒有一位女性將官，如此很難否認軍隊沒有歧視女性的情形。

部長：軍隊中從未歧視性別，我們也希望出現女將官，只是女性多不願朝這條路發展……。

——立法院第三屆第五會期國防部列席紀錄，  
1998，台北

### （一）玻璃天花板的限制

國軍現有三十八萬餘兵力，女性佔了八千五百餘人，其中上校約五十餘位（註6），半世紀以來直到近年軍中女性人數大增，一直沒有女性晉任高層將領職務。從時間演進的角度來看，國軍已漸漸注意此

種性別不平等現象，在九十一年初晉任了一位女將軍，但是女性晉升高層（上校以上）的人數仍相當的低。根據國防部一項最新的統計數據顯示，國軍現有男性志願役軍官平均 113 人中即有一位男性將領，而女性軍官則平均三千餘人中才有一位女性將領。（註7）

對這種升遷上的障礙，通常學術界以「玻璃天花板」（glass ceiling）的名稱，來隱喻高層女性升遷障礙是一種難以察覺的無形障礙。

國防部在民國八十八年「兩性平權執行狀況檢討與策進」報告中說：「…對女性同仁之工作保障、升遷發展、教育訓練、生活管理等政策上均有所規範與調整，俾使女性軍士官在軍中可獲得公平的待遇與良好環境，……其間絕無性別差異而有歧視及不公情形。」在本研究中，參與者 8 針對體制面因性別而有的差別對待，她認為「從政策上看不出來，比較看得出來都是在實務面」，參與者 5 也說到：「它的安排不是…不是那麼有制度的，並沒有真正為女官安排一些出路」。看來，體制層面的認知和個人層面的實際經驗，存在著不少差距。

本節即根據訪談資料，將概念歸納成三個段落說明：軍隊本屬於男性、男性優越感和敵意、性別排斥。

#### 1. 軍隊本屬於男性

軍事組織向來以男性為主，中外皆然。依訪談資料，把重點區分為二個部分：(1)軍隊——男人的世界；(2)女性的空間在那裡？

#### （1）軍隊——男人的世界

從訪談資料來看，軍隊是男人的世界，反應在工作環境事實的呈現上，參與者提到這是個由男性主導的環境，女性在這樣的環境裡面起不了作用，她們認為即便有些政策已意識到要注意女性軍人的問題，但仍不可否認女性是少數族群。

男性是絕大多數，女性是少數，這是一個清楚的事實。我們也可從她們對性騷擾經驗的反應，來看此一事實。有些參與者表示講黃色笑話是軍中（男性）普遍的文化，不用太在意，甚且要忽略並融入之。她們看待黃色笑話的態度，是接受並保持自己的分寸。但是針對工作環境中的性騷擾，也有參與者表示不同的看法，並以自己的經驗為例，認為面對黃色笑話時要勇於表達立場，如果感到不舒服就要明白表示，否則就是默認和接受，既然接受了，那麼此時就不能再指控他人說黃色笑話是性騷擾。因此，她採取的態度是反抗、表達立場。

我們已知，性騷擾並不單純是基於性別差異所產生的現象，它也反映了兩性在工作場所中權力的不平等，除了男性的性別優勢之外，同時還帶有權力的濫用（張晉芬，1995），且性騷擾並不能歸因於「情境」所引起（劉秀娟，1998）。這樣看來，似乎只有男性要為性騷擾的狀況負責，但其實又不盡然如此，在訪談的資料中顯示，維繫這種不友善環境的，有些是女性自己本身。有些參與者便傾向於認為性騷擾的發生不能一味責怪男生，而是因為女性本身的行為舉止也有可議之處。

看來，女性進到軍中，要調整自己的態度，學習如何與人有良好的互動，以適

應這個以男性為主的環境。但是，其實學習適應的不只有女性，男性也在適應軍中有女性加入的改變，如：「…這個 team 裡頭，只有女的聘僱人員，沒有女官…所以我來報到的時候，他們都不適應，那一天都不講話…他們不適應」

## (2) 女性的空間在那裡？

首先，就行政與專業體系的發展環境而言。指的是個人能力、工作施展的空間，此處依經驗的不同，又可區分為行政體系與專業體系。在行政體系中，多位參與者提到，在金字塔型的組織結構中，只要是往上發展，任何人都將面臨較大的競爭壓力，女性尤其感到空間的侷促。

相較於行政體系的軍官，在專業領域內發展的軍官，她們的經驗就截然不同了，除了幾乎感受不到因自己性別而有所差別待遇之外，還認為女性有足夠的 power。對於這樣的差別，深究其訪談內容會發現，專業領域看重的是實質的輸出成果，例如在學術研究機構，研究的重要性與貢獻取決於研究計畫的良窳和研究執行的品質。參與者並未感覺性別在此有任何影響與作用，這個結果與謝秀芬（1998）針對台灣女性的家庭角色觀與工作角色觀之研究的結果相同，因工作性質屬於專業領域，其工作場合沒有升遷的問題。而且在專業領域的軍官也認為這樣的經驗不同於行政體系的軍官。對此，也有參與者有感而發地表示，女生在專業領域發展較有可為：「除非在專業領域裡面，譬如說情報，專門去搞情報，美國就有中將，一路是專業軍官，她有機會，大陸也有，大陸也有中將女生，她也是專業的，走專業路線…」

其次，就物理環境的設計與規劃而言。指的是實體空間的安排、設計與規劃。有些參與者從女性私人空間不被部隊考慮和規劃的角度，來看軍隊對女性的漠視。訪談資料顯示，早期部隊未考慮女性的盥洗室或休息室，爲了表達照顧女官或是照顧部屬之意，常常是長官讓出自己的衛浴或休息室來因應。但是隨著主事者觀念的開放，我們也可從女生營舍地點的變化、空間的轉移，來看軍隊的進步：「以前都是在角落的位置，可是現在已經把它正式放在營區裡面，而且現在部隊裡，對女官的相關權益和福利我覺得都越來越重視，我覺得國軍在這方面真的是進步很多」。

空間上有這些變化，某一程度也表示軍隊正視到女性軍人的需求與存在，似乎也象徵著軍隊對女性軍人的觀念和態度在逐漸改變。

最後，就文化上女性吃香之處而言。從訪談資料可看出，儘管環境中存在著那麼多的限制，但是女性在男性爲多的環境中，其實也有吃香的地方。歸納這些參與者的看法，可分爲兩類，一爲因女性的性別角色而吃香；另一則爲女性以家務爲由調動職務時，長官多會體諒而給予通融。即使有參與者並不認同這種作法，並且從不會爲了想調單位而找長官幫忙，但是仍不免從此互動中看出少數團體亦有少數團體方便之處。但事情都有兩面，如同參與者9就明白說到，性別是助力也是阻力：「其實是阻力也是助力，因為是女生，所以妳講話別人也會比較客氣，那也可能是阻力，就是妳女生妳懂什麼…」。

因此從這些訪談者的經驗看來，性別

的影響有如刀之兩刃，是利弊相隨且根植於互動中，無法單獨抽離來看。

## 2. 男性優越感和敵意

### (1) 男性優越感

①女性總是被分配服務性質的公差或招待工作。如：「我們就不斷的接團，然後那些長官的一些特別的團呀，一些什麼作家團呀，什麼畫家團呀，希望有些女官陪啊，其實就是這些嘛…，你們男生不能接團嗎？」、「在他們的想法裡頭…這些東西（參與者指的是軍事專業）就是男生來做的，就是男生是屬於強者，是必須擺在前面的」。類似招待和服務性質的工作，被認爲是女生做的，而軍事專業就被認爲是男生做的。

②對女官的保護。「我很遺憾覺得女生在別人的眼裡來講，在我們整個的一個體系來講，她們是受愛護的一群，但是記得：她是受愛護不見得就是受重用、重視」。愛護不等於重用，她們需要的是尊重而非保護或縱容，也就是肯定她的好，糾正她的不好，勿因性別因素而貶或揚。從參與者的訪談資料歸納顯示，女生選擇當軍人，就是選擇了一條與其他女生不同的路，因此，在心裡上要調適：是軍人而不要被保護。並且認爲不要因爲是女生，就縱容她的疏失，此即爲尊重。另有參與者認爲，保護女生固然是由於老觀念造成，以爲女生是要呵護的，但另一方面也是女生求得的：「之所以會讓長官保護女官，一方面是沿襲以前的觀念，一方面也是受到很多的學姐學妹她們，我想到那個單位去就去找長官，就請長官幫忙」即便參與者不能接受這種作法，但是，似乎意味著女性也需

為這種狀況負責。

③女生不該和男生爭。參與者從自己的經驗累積中，表達了在發展上還沒起跑，就知道自己已經落後的感受和看法，如：「他有孩子要養，有老婆要他靠，所以他們認為他們才是家裡的主導：嗯男生嘛，跟我爭什麼？女生不要跟他爭嘛！女生不過就是賺幾個錢就好，不是妳的事業！」。看起來是一種立足點的不平等，讓女性在軍中發展，相形之下矮了一截。

④對能力的質疑。有些參與者表示，女性軍人不時會面臨他人對其工作能力的質疑，將她們升遷的成就歸緒於工作能力以外的因素：「人家就會說：哎，她是那位長官的愛將，聽起來就酸的，不像男生，如果男生被說是某某長官的愛將，聽起來就會是因為你跟他很對味，然後他喜歡你這種幹部，所以他都一直帶著你，那如果像是一個女生，她也受到男生長官將領，這樣的對待的時候，大家就對她指指點點，認為好像她做了什麼，其他不當的什麼…」。這樣來自他人對女性工作能力的質疑，也使得許多參與者不約而同的提醒女性，在這個以男性為主的環境中，要懂得自我保護。

#### (2) 男性的敵意

①感受到男部屬的不友善：晉升到管理層級之後，有些高階的女軍官感受到來自男性部屬的不友善態度，甚至是求去，如參與者 1 於新官上任後碰到的第一個問題是部屬消極抵抗的個人問題，而不是工作內容的問題。而從不認為性別因素在自己的生涯發展中有所影響的參與者 9，提到在當了主管後，才感受到性別因素的微妙

作用和一種不被尊重的感覺：「可能我跟他講什麼，他會去騙妳，就是好像要唬妳，……那我覺得我就反省是不是因為我是女生，……我聽過有一次其中一個，他就跟別人講，『第一次在女人手下做事』」

但參與者 3、8 則覺得帶領男性部屬並無障礙，比較這兩種不同的經驗，分別深究訪談資料會發現，相較於前者，沒有感受到部屬不友善態度的，都是在同一體系或單位任職相當長的時間，如參與者 3 在同一個單位服務長達十年以上，不管新人或舊人如何輪替，很少有人有那麼深的資歷，加上每回檢討高階職缺，經常都是她排名在前面，但卻沒有晉升，直到她的學弟都早於她晉任，所以其在單位內儼然是位言行有份量的大姐，而不僅只是因為個人的大姐作風而已；而參與者 8 一直都在同一機關服役，雖然轉換過許多不同性質的職務，但都沒有離開過這個體系，下級對她並不陌生，加上她一再強調，經驗與能力要足以能夠讓參謀服氣。因此，她們在帶領男性部屬時，沒有感到任何不舒服的經驗或是部屬的反彈，是不讓人意外的。

②表現好，遭敵視：通常人都是被鼓勵發揮潛能，努力以赴，但有些參與者提到她們在展現積極性時，感受到來自男同學或同儕的敵意，有時女生表現得太好被認為不是好事，被認為是搶男生的風采，且升了中校以後在工作上展現企圖心時，很容易成為箭靶。

根據訪談資料顯示，可以發現這些參與者所提到的經驗或感受，在少校階級以下，所感受的多是服務性質的工作與被保護的立場。到了中校以上，則感受較多來

自體制的敵意及女生不該與男生爭的態度。

### 3. 性別排斥

軍隊一切的努力與準備，均以作戰勝利為優先，它強調男性特質的戰士形象。當一個組織主要由男性組成時，它的文化也會由男性來形塑。服役的戰士被視為是男性特質的角色，舉凡戰場上的專業、防禦和戰鬥，都被社會定義為男性的工作，因此，一種深植的「男子氣概」(cult of masculinity)，包括男性特質的規範、價值和生活型態，瀰漫在整個軍隊文化中，而這當中隱含的假設即是一男性的正常(normalcy)和女性的缺點、不足(deficiency)(Dunivin, 1994)。因此，「保護」的同時，其實背後存在著一個更深層的預設價值：女性是弱者，而弱者是需要保護的。因此對於一個有良好行為能力的成人而言，保護的同時就是一種歧視。

根據訪談資料，若以參與者個人主觀上的認定來分，這些被歧視的經驗有些是片斷出現的訊息，有些是透過人際互動而傳達的微妙感受，有些是一個事件，有些是組織的作為。為了清楚呈現訪談資料的層次，以下將歸納二個面向說明：

#### (1) 性別區隔

有參與者的被歧視經驗讓她印象深刻，這經驗來自於二方面：積極的歧視——明白說不歡迎女官；消極的歧視——不給業務使其知難而退，而且這樣的成見也顯現在公事的批閱上。而這樣排斥女官的態度並非個案，另有參與者提到類似的情形，女性在這樣的處境下顯得弱勢，沒有奧援。那麼女軍人若想歷練和男性一樣性

質的職務時，情況又是如何呢？「我就跟他講，我想幹什麼願意幹什麼，我有機會你就讓我去幹，覺得我不錯。不是！就因為我女生不給妳幹，……我真的很氣，不是我不要去，我爭取要去你們不讓我去」。

針對女性職務的歷練和發展，有參與者認為，並非是女生要自我設限，而是被大環境的「觀念」所限制，並非女官無發展意願，事實上，環境也尚無法接納女官歷練和男性一樣的職務。而且，工作環境對女性的不公在軍中並不是祕密：「他（長官）跟我說：妳自己知道妳是女生，妳會有比別人更多的障礙；他說：妳沒升官以前不敢跟妳說，怕影響妳的情緒，現在妳順利晉升了，我可以告訴妳，妳要面對的是比男生還要辛苦的環境。」

參與者 3 則從民國八十四年違憲規定（女性 45 歲限齡退伍）的廢除，來看軍隊和國家的進步，雖然它是經過了二十幾年時間透過不斷的爭取而來，且對於軍事的養成教育和過程充滿感激，但是仍不可否認地表示在人事的升遷任用上，是有男女區隔的：「從我一進軍校的時候，我的學姊們、我的老師們、就開始為這個事情在努力…你看看從我進軍校一直到我自己面臨 45 歲，就二十幾年的光陰在爭取…所以我說我們這個國家對女性的這個待遇它是有在進步，……我的養成過程，我是很感激，但是它在很多人事的任用、升遷的瓶頸上面…它還是有男女的區分的…」

軍隊中有很清楚的所謂男生該做的事，和女生該做的事。而且參與者 8 指出這種區隔讓擔任行政工作的女性大為吃虧，因為她們的獎勵比擔任指揮職務的男



性為少，但是這樣的吃虧是不會被考慮的。但是她也繼而提到隨著時間的改變，這種觀念會慢慢淡化。如果真是這樣，以時間演進的角度來看，其實軍隊也正在進步。

## (2)不被尊重

不被尊重的形式有很多種，有的是制度面的，有的是個人行為，有些則是不成文的默契。

制度面。雖然，許多參與者都提到在她們服役的各階段中，不乏有長官對女性身為母親、媳婦、軍人等多重角色會有所體恤，在工作時間的彈性、請假的核准和留守的要求上，給予較多的方便。但畢竟這些是長官的個別行為，在制度面並未得到支持。

個人行為。長官不歡迎女官的原因，不僅是因為女性的家務牽絆被認為會影響任務的遂行，這種不被尊重的感覺，甚且發生於士兵與軍官的階級倫理（註8）的差別對待上：「有些衛兵他看妳是女軍官，他根本不理妳，他不會跟妳敬禮」

不成文的默契。每個營區的女生宿舍都少不了鐵門鐵窗這件事，參與者6認為這並非尊重女生，而是單位求心安、自保的作法：「實際上這個我覺得防範還可以再教育，當然你這些措施你該去做，你為求心安，為多一成保障也可以啦，但是我還是覺得自己本身的教育很重要，教育怎樣尊重別人，尊重女性，你關懷女性要適當的分寸之外，你也不可以矯往過正」

從以上的探討，看出女性在軍中受到某程度的歧視，甚至有不太歡迎女性的情形，而孫敏華（1998）的研究認為，整體

而言，軍中同仁相當歡迎女性的加入，並不認為會造成管理上的困擾，且不排除女性擔任戰鬥性職務。本研究透過深入訪談，卻有不太相同的發現，何以致此？將會有進一步的討論。

## (二)模糊的遊戲規則

軍隊是科層組織的極致表現，在這個金字塔型結構的組織中，對於人力的培育與訓用，自有一套甄選與任用的標準。此處所謂遊戲規則，指的是（女性）在軍旅發展過程中，被律定各階段所應歷練的職務（即經歷管制）及學歷，並且每一階段需符合該有的條件，才能晉級下一級階段。至於所謂的「模糊」，則是指雖訂有規則，但是實際運作時仍讓當事人無所適從。

1.無所適從的經歷管制與學歷要求。此處概以經歷與學歷兩部分來談。

(1)首先，在經歷管制（簡稱經管）的部分，女官經管制度在前人的努力下出爐了，實行上卻遭遇到很大的困難。是什麼原因使制定的規定無法執行？多位參與者提到軍隊對女官的生涯規範和發展並不明確且沒有通盤考量，有時如多頭馬車，讓人無所適從，如有參與者提到她在單位的工作表現向來受長官好評，但是當考量到升遷時，對其依照規定而有的指揮職務之經歷，卻不予承認。即使按照經歷管制規定，而歷練了該歷練的職務，但顯然體制尚未準備好因應這一切，而使局勢變得像在打遭遇戰，遇到問題才針對該問題來處理。

相對於男性生涯發展的明確清楚，具備該有的學、經歷之後，他們知道下一步

該往那裡走，女性的安排——如要求女官下部隊歷練指揮職務——則尚未有清楚的規劃：「那男生的話可能就是說，我具備一些學歷、一些經歷，我知道我下一步要做什么，那女生的話很多人就會說，妳女官為什麼不下部隊或者怎麼樣，好，那下部隊你要她下哪一個部隊，你規劃好了沒有？」

有參與者的經驗指出，即使有指揮職務可供歷練時，這樣的職務，卻不算「經歷」，只被當成公差性質，對於升遷發展沒有任何幫助。看來，人在體制中就難免隨著制度搖擺，這卻不是參與者所樂見的，她們以自己的經驗，也提供建議或盼望，目的是希望有一個明確的遊戲法則。

(2)其次，在學歷要求的部分。參與者6則提到她具備了該有的學歷，優異的成績表現，非但沒有使她得到預劃派職的機會，反而再因保送進修，而錯失良機繼而屈居於一個不對稱的職務。從訪談資料看來，體制不宜再只給人們一個空泛的願景和理想，標榜著形而上的意義追尋，更要給一個具體可行的方向：「你不能要求所有的人都是為了那形而上的東西追求，那個東西會變成空的，而且會假假的，公平的形而下的東西也一樣要擺出來…沒有！你官階沒有昇就是沒有昇，那是實質上的比較」

而且，即使不是每個人都會爭取，但卻不能剝奪所有女性軍人的機會：「要有一條路可以讓她們走，你不能保證說每個人都走到這個頂端來，但是你應該告訴所有的人說只要妳有能力，妳肯努力，妳就可以有機會，一定有機會到這個位置來」。

面對這麼多實務層面的問題，有些參與者指出，軍隊也一直在檢討、修正女性軍人的生涯規劃問題，如在近年完成了女官經管制度的草案，如果能被落實，她們認為似乎可以為女性軍人的發展指出一條方向。

事實上，從訪談資料看，有規劃照規劃，有管道照管道，讓每個人有機會去選擇她要走的路，是本研究許多參與者共同的盼望，雖然這些參與者的際遇不同，對軍人角色的認知互異，但是她們都希望自己是走在一條清楚的道路：「那你是不是該給她指引一條很好的路，讓她能夠有所依循而不要去浪費，像我覺得其實我這中間浪費了很多時間，那只是我常常安慰我自己說，天下沒有白做的事，妳浪費了這些時間，但是妳賺了很多經驗，我是這樣子自我安慰…」

2.性別機會不平等。此處可區分為二部分說明：一為升遷、另一為受訓。

#### (1)升遷機會

根據訪談資料發現，參與者提到性別在她們任校級軍官的晉升上，都成為阻力，尤其中校升上校時，性別往往是最明顯被考慮的因素，有些參與者甚至在中校以前即碰到明顯的阻力。有參與者便說到，在她的經驗中，曾遇到長官不避諱地在會議中明示：女官要升官，晚一點無妨，並在排拒女官升遷後，差人安撫以避免反彈，但卻不會改變已做的決定。面對這種不公平對待，她雖然難過，但不做抗爭，事情也照做，另外用開玩笑的方式自我解嘲：「我跟學弟常開玩笑，我就說，只有一個資格不符——性別資格不符，其他都符

（哈哈……）」

另外，參與者表示依人員的積分高低來取捨是否佔缺升遷，本來是軍隊仿照美軍升遷制度的原則，但實況卻似乎是，積分不是惟一被考量的最重要因素。而究其訪談內容會發現，之所以做如此表示，是依多年來發生在自己或他人身上的經驗累積而來的，如她舉了一個從中校升上校的實際例子，說明性別機會不平等的事實：「…我中校，不給我機會，……後來我才知道那一年我們有排比序，到國防部排比序的績點，所有的陸海空軍的績點，排升上校績點哦，就是占缺的人要升的，我成績最高……」

這樣的經驗並非個案，另有參與者在不同的單位和不同的工作體系，亦面臨同樣的待遇。

#### (2) 受訓機會

除了升遷之外，在受訓機會上也有差別待遇，有參與者表示受訓機會是靠自己極力爭取來的，否則單位寧願「從缺」，也不願派女生進訓。由於軍事深造教育學歷的取得，是要有相關的部隊實務經歷配合方能報考，因此，這項資格限制，在體制未開放女性軍官歷練指揮職務的情況下，女性是沒什麼機會的進修軍事深造教育的，當然也就影響升遷發展。

根據參與者的訪談資料可以發現，缺乏升遷和進一步任用的可能性，會影響個人對工作的向心：「我看不到我這個工作的前瞻性，當然這個時候我就把我的工作重點放在家庭…」

照以上這些現象看來，似乎只有軍隊需要對性別機會不平等的事實負責，但從

訪談資料顯示，其實也不盡然如此，因為維護或強化這種安於穩定的工作環境、不圖升遷的刻板化印象的，不獨是男性，也有的來自於女性本身：「可能是少數人啦，一再強調說炒作新聞呀，說女性要當什麼少將呀，但是我覺得說那可能是少數人，我覺得不要把它當很大的文章來做，……我們都只希望說我們有安定的工作環境，我們絕不會去跟男生去爭，爭我一定要升中校升上校，或許只有鳳毛麟角那少數人，可是就因那少數人要爭，所以我們女性就跟著去受苦，妳要跟著去部隊，有一套女性的經管出來了」

她提到經管制度要求女性下部隊歷練指揮職務，讓女性開始受苦，究其訪談資料，發現她在缺乏支持系統的情況下，雙軍職家庭（註9）中的女性還需承擔著極重的家庭壓力，這使得她不得不調整工作型態來因應，以往雖然職務調動頻繁，但是上下班的工作型態，尚不致於對其家庭造成無法負荷的影響，但是經管制度要求女性下部隊歷練指揮職務後，家務壓力仍不得稍歇，這使得她面臨前所未有的挑戰與衝擊。

3. 缺少權力。此處根據參與者訪談資料，將概念歸納為二方面：正式系統的權力結構不平衡、無從進入男性的溝通文化（非正式系統）。

#### (1) 正式系統的權力結構不平衡

根據訪談資料，參與者提到在決策的層面，女性是缺少權力的，因為訂法規、做政策都是男性為多，女性基本上不在決策核心內，且易以男性的思維來決定女性的權益，相對地女性便缺少權力。制度設

計未能正視女性的需求和問題，不僅無法解決問題，反而使女性軍人因制度造成個人不便而離開軍中。在這種情況下，參與者提到女性較清楚女性的處境，制度活動設計可以符合女性需求，也較能訂出解決問題的方案或計畫，由女性負責女性事務的管理或至少有女性參與決策小組是有必要的。

### (2)無從進入男性的溝通文化（非正式系統）

根據訪談資料，軍隊組織中非正式系統的運作，有時也是達成工作任務的重要管道，男生做起來自然而然，但是女生似乎不易用這種方式溝通，相形之下便顯得無力，如有參與者提到：「如果今天我要我學弟監察官打電話去：『喂！我監察官』。哇，那馬上立正站好，我一打電話去，人家根本不知道妳是誰，就算知道，他也會說：小姐，妳幹麼幹麼，我每次都說：『我不是小姐，我是○中校』，妳就會感覺到說其實有差，那種感覺就是妳在推行某些業務的時候，妳會覺得很沒有力，無力感…」。

整體看來，女性的缺乏權力，不單只是在制度層面上參與決策的比例過低而已，這種缺乏權力的現象，也表現在女性不易切入此種男性習以為常的溝通文化中，而形成另一種無力感。

### (三)孤軍奮戰

#### 1.前行看不見方向

深究訪談資料，不論是已退伍或是仍在職的，均不難發現她們其實對自己的前程可以是什麼，都沒有把握。如參與者 4

的經驗，彷彿一路摸索前進，沒有明確方向指引，過程中只能充實自我學經歷，卻也不知如此是否有用？希望能有一個明確的方向，但是一切似乎只能碰運氣。

如參與者 6 從不知道可以如何規劃自己的軍旅生涯，靠著自己慢慢闖，慢慢觀摩，走一步算一步來經營：「…我們給女生的一種培養的歷程，過程通常真的是沒有規劃好，有時候叫女生自己去找路子，是不是這樣子？……我走一步算一步，沒人告訴我們，……我慢慢才知道，從來沒有人很仔細的跟妳講」。

如參與者 5 的看法，女性軍人看不見衝刺的目標，她的經驗就像在茫茫大海操舟，不知可以航向那裡：「我們不能讓女孩子在這邊，她就覺得…她沒有未來，她就是任人擺佈，那今天如果她是個很有衝勁的女孩子，她未來可以往哪裡衝她看得見，對不對？」

如參與者 1 的體會，越往前行，越看不到可以往那裡去，只能靠自己披荊斬棘和不懈怠地繼續努力，而還不確定抵達目的地的那一天是否真能到來：「……在戰戰兢兢的做著，希望能夠有機會能夠走到那步田地（晉昇將級），我常常和她們談，她們也是非常的不確定，因為她們不知道，她們也不知道有沒有，反正就是這樣等，可能等到那個時間，那個時間到了，她們就退伍，她們就沒有，感覺上覺得畫了個大餅在那邊」

她們都不確定軍旅該怎麼走，一步一步地摸索，也這麼就走過來了，而且，如果軍隊一如以往不回應女性軍人的需求，她們可能會在等待中，抱著一絲希望

直到退伍。

## 2. 缺乏角色模範

本研究參與者多提到一路走來，軍旅生涯多靠自己摸索，前人的經驗無從累積，且在軍事組織中，位階越高，女性越少，女軍人可以模仿的對象也就較少。又因為學生時代沒有像男生一般在部隊見習，所以女生對部隊的概念和組織相對陌生，而且從未聽聞前人分享在部隊的工作經驗。

加上，從前一小節的描述中，也可以體會女性不知在部隊可以如何發展的徬徨。除了工作的經驗之外，參與者 6 提到，各階段的規劃要家庭、工作併行不悖，如果能有前人的經驗，也可以給後繼者做好心理準備，少走一些冤枉路，如：「如果說妳及早能好好的規劃，讓學姊學長經驗告訴學妹妳們及早的規劃，讓妳們瞭解的話，也許學妹所花的路不會冤枉或及早做的心理準備會更多」。

而從各參與者的訪談資料也可看出，兼顧家庭與工作，是女性軍人必需的功課，針對這點，參與者 3 在訪談中說到，女性軍人無法迴避家務照顧者的角色，因而在工作和家庭平衡點的取舍中，備覺辛苦和委屈，且認為能夠順利走過來，需要靠很多人的支持，包括親子關係、夫妻關係、婆媳關係、跟自己娘家的關係，這和男性是不同的，如果有屬於女性軍人的模範存在，將會給女性很大的鼓舞。

根據訪談資料可以發現，女官在軍旅的適應和發展上，沒有足夠的角色模範，翻看國軍歷年的莒光楷模，即使是女性的莒光楷模，也莫不強調她們的戰鬥特質（如

駕駛戰鬥機等），加上前人的適應經驗不易累積，而對於女性在軍中的各層面適應，所提供的角色訊息是不足的。

## 3. 不得不謹慎

在男性多女性少的環境，女性的一言一行都受到注視，很容易形成焦點，所以使得她們不得不謹慎。根據訪談資料來看，為了自我保護，她們學會一起行動，以避免無謂的困擾與曖昧的聯想，因為蜚短流長常讓人身敗名裂，或是成為話題不斷被人提醒著，甚至讓人用異樣的眼光，懷疑之中有什麼不當的利益交換，而通常女生都是首當其衝，被攻訐的對象，因此，才會另有參與者如下表示：「我也聽過有些男生批評某些女生，會以這種眼光去看人家，也有不公平的成分在裡面，但是我認為我們要小心，雖然這是一個那麼開放的社會，但是自己好像沒有必要做一些無謂的犧牲」。

在這種情況下，千萬不要自找麻煩，要表明立場，很有分寸。看來，她們便得時時刻刻提醒自己，要小心注意，並在男性的團體中學會自我約束、自我提醒。

在部隊或單位，形單影隻的她們，在男女關係的分際上，自我提醒著不沾惹曖昧關係，或表現失態，因為任何一個失誤，都可能為她們帶來無法想像的後果，她們放鬆的時候，就是回家的時候，她們的智慧告訴她們，工作場所畢竟不是家裡。

## 4. 殺出一條血路？

根據訪談資料，可以看出參與者對女性軍人服役的問題能被體制重視多抱持相當大的懷疑態度，會有這些感受，都是自己本身與體制互動的經驗累積和多年觀察

而來的心得：「這是一個男性主導的社會，我們有學姊就講說，學妹們我殺出一條血路，妳們就可以踩著血跡往前走。妳殺出一條血路，妳會很辛苦，也得到妳應該得到的，但這條路是否以後留給女生？沒有！」。其中不乏有參與者大聲疾呼過，希望體制及時針對女性軍人服役的各項問題盡早規劃、面對，但得到的回應多是虛應故事，讓人懊惱與無奈，甚至感到性別平等任用在軍中是千年無解的問題。

也有參與者從過去已發生的實例來看，認為對於女性軍人的拔擢，其宣示的意義大於實質的意義：「少數團體有時候可以拿來做一些宣示上的效果，那宣示性的效果是很強的。」另有參與者直言不諱表示，晉任女性將軍也是一項政治意味濃厚的動作。

前面曾經說過，有參與者提到女性軍官經管制度的規劃已有雛型，希望這制度能具體落實，並認為如此可為女性軍人開啓一條可走之路，然卻也有參與者對此抱持不甚樂觀的態度。究竟，女性在軍中究竟可以有何發展？體制始終畫大餅，但是實際上卻有重重阻礙，有些參與者便認為誠實為上策，老實告知軍中發展實況，也不會浪費個人太多的時間在兜圈子。這種對女性在軍中發展的無望感覺讓參與者 7 說：「如果可以讓我選擇的話，我要當個男生，然後再來讀軍校，然後去讀陸官，充實我的學經歷，我去摘星」，這樣的想像似乎透露著她們並不看好女性在軍中的角色和地位會有多大的突破。

綜合各節次的探討與發現，我們知道，要瞭解女性在軍中發展的實況，不能

抽離她們所處的環境脈絡，也就是體制層面的組織特性對她們的影響。整體而言，她們經驗到了環境對她們的限制，透過有形與無形的方式形成一種不易察覺的障礙。

首先，她們身處在一個男性為主的社會，要先學會融入其中並保持分寸，畢竟軍隊是男人的世界，女性得以發揮的空間是相對有限的，這不僅表現在心理層面的發展環境上，也表現在物質層面的物理環境上，當然在文化層面上，女生亦時有吃香之處。

男性的優越感和敵意，常會在有意無意間，藉著任務和工作性質的派予或人際互動的關係而洩洩出來。大體而言，此處的經驗和感受，在少校階級以下，所感受的多是服務性質的工作與被保護的立場，到了中、上校以後，則感受較多來自於體制的敵意、質疑及女性不該和男性爭的態度。她們亦感受到不同程度的性別歧視，有些是直接的排斥女性，有些是職務及人事、任用上的性別區隔；另外，性別歧視也來自於一種不被尊重的感覺，其形式有很多種，有些來自於制度面，有些是個人行為，有些是不成文的默契。

其次，對女性軍人生涯規範的不明確且缺乏通盤考量，致制定的規定無法執行，或如多頭馬車讓人無所適從，有時徒具學經歷，但卻對生涯發展沒有幫助，而使她們無法很明確地知道，她們的下一步究竟在那裡。且她們在與組織的互動經驗中，亦多感到性別機會不平等，這些經驗，大多表現在校級軍官的晉升上，「性別」往往成為很重要的被考量因素，甚至有長官

明示：女官要升官，晚一點無妨。另外，由於正式系統的權力結構不平衡，使女性參與決策的比例過低，且由於她們不易切入男性習以為常的溝通文化中，所形成的無力感，均顯示女性在軍中的缺乏權力。

最後，她們在這樣的組織環境與文化之下發展，有如孤軍奮戰，不僅她們在看不清前方目標的情境中，靠自己走一步算一步的摸索，同時亦由於角色模範的缺乏，使她們無法從前人的經驗裡吸取教訓，而且，由於是少數團體，使她們常易成為焦點，她們的經驗與智慧告訴她們，在這樣一個男性多數的社會，她們的一舉一動都要小心，為免蜚短流長，而時時提醒自己不得不謹慎。對於未來，她們並不太看好女性在軍中的角色與地位會有多大的突破，且認為環境尚未成熟到接受女性與男生有同等的發展；雖然屢有政策宣示要重視女性軍人的任用，但這亦多被認為是政治作用，對女性實質權益的提升並無太大的助益。

## 五、討 論

雖然這些女性軍人的軍旅發展經驗不盡相同，但透過資料分析，可以看出，其在進入以男性為主的軍中打拼時，環境所給予的限制和不確定性是相當高的，同時，女性軍人在工作場所中未受到公平待遇的情況，亦相當明顯。

### (一)家務角色成為羈絆

部分女性因為自己的家庭照顧者角色負荷過重，而希望不需值勤或不歷練指揮職務，並讓長官覺得女性值勤不方便，影

響日後長官用人的考量，因此形成惡性循環：一方面，勤務或指揮職務都不考慮任用女性，但是另一方面，也有不少的女性軍人安於性別上的職務區隔，而免除留守、值勤等義務。然而這種工作態度上的個別差異，卻使得體制（組織）以此類推為所有女性共有的現象，合理化為女性無發展意願，並名正言順地將女性排除在升遷之外。這種合理化的結果，讓有意願發展的個人，需要付出極大的努力去爭取與建議，但影響卻有限。

這種家務角色成為事業或工作羈絆的狀況，同時亦是職業婦女所面臨的共通現象，林德明、劉兆明（1997）與謝秀芬（1998）的研究均指出，女性受限於傳統性別角色的期待與約束，對事業或工作的發展確實有不利的影響。但女性之所以有不同於男性的表現，並非源自其能力或特質的不足，而是該檢討制度的提供或規定是否因應了女性的需求（薛曉華，2001），軍隊常常以女性為了要照顧家庭，無法留下來加班、留守、值勤、處理緊急狀況、出差或專心於工作，而把女性排拒於升遷任用之外，但這並不代表體制就可以因此剝奪所有女性軍人的升遷、任用機會。家庭照顧，不但使女性軍人比男性軍人面臨較大的工作與家庭責任的衝突，可能影響其與男性在職場上的競爭，而且往往成為體制行使性別歧視的藉口，剝奪女性軍人升遷發展的機會。然而，從社會整體的經濟生產角度而言，家庭照顧是維持社會勞動力再生產的基礎，其成本應由整體社會國家來負擔，而不應以犧牲女性權益的方式由個別家庭吸收（傅立葉，1995）。

女性的感受、需求與經驗在此場域中受到有意無意的忽視，而體制則宣稱他完全了解。如民國八十七年國防部在面對立委質詢，拔擢女性軍官候調將級職缺時表示，目前尚無女性調佔將級職缺的原因為：一、學、經歷不完整；二、女官所選職類，均為將級職缺較少之科系；三、受家庭因素影響；四、個人無意願。然我們在本研究參與者的訪談中卻可發現，上述原因之前三項是體制和情境因素，這是組織可以規劃與解決的，後一項的個人因素，實際上並非如此。或許由於母職角色與家務負擔，使得部分女性無法完全將心力投注在工作或訓練上，但如果說所有女性軍人對接受高一階的（指揮）職務並無興趣，則與研究所呈現的資料不符。

但是不是只要有機會與男性歷練相同職務，就算是兩性的公平待遇呢？其實不然。隨著最新的女性軍官經管制度出爐，它從女性任官開始，一路規劃至將級職缺，但如果對女性軍人身兼母親、媳婦、妻子等多重角色的處境未予思考，並據以提供相關的福利資源或體制支持（如兩性工作平等法在軍中的落實），則發生在本研究參與者身上的經驗，勢將繼續發生，且有過之而無不及。根據本研究參與者前後期別不同的經驗可看出，期別越到後期，因工作環境變化所帶來的工作壓力似乎較大。因為從參與者的經驗可以看出，在新規定未制定前，被千呼萬喚始出來的女性軍官經歷管制規定，加上中央交流案（註10）的執行，一些早期沒有的規定，開始要求女性同樣執行時，參與者中期別越到後期，所感受到的工作與家庭雙方面的壓

力越大。早期可能只有加班或出差會影響女性的家庭照顧等較短暫的影響，但越到後期，一些職務的派遣，如任隊職幹部和中央交流案，影響的是長期性的調動。女性經管本來是希望增加女性在人力運用上的籌碼，減少機會不平等現象，然政策規定有了，但卻無相關的福利配套措施，以解決她們育兒的問題。如此非但無法改變女性始終不能享有公平機會的現象，反而使女性加速離開軍隊，如：「所以當初大家的結論是它是為了要逼退，而且妳也到達屆退的年齡，妳就會提前退伍了，本來我是可以幹二十四年的，我可能二十年滿了，就算了算了，我不跟你們玩了，就勸退了…逼退了一大堆中校」。

如果改變只是針對某一部分做調整，將會排擠壓縮了其他方面的改變（劉秀娟，1997），如果提高了女性在軍事任務的參與，而家庭責任卻沒有相對地縮減，或是提高社會福利制度與服務來支撐此一改變，那麼情境仍然是不平等的，依然難以達成性別實質平等的理想。當女性軍人的權益受到漠視與扭曲時，原本是組織本身該訂定辦法予以矯正、保障，但情況卻是體制激化此現象的發生——新的女性軍人經管制度在眾人的引頸企盼中產生，像給了女性軍人一條生路，但是在她們家務或母職角色未獲體制支持的同時，這可能加速女性軍人退出軍隊，但是否同時也可能藉此疏通國軍的人事？根據九十一年十一月國防部主計局資料顯示：目前女性軍人實際人數已大幅超過預計的人力目標。軍中女性人力極有可能隨著軍隊要求與男性歷練相同職務，但卻未對女性處境多加思



考的同時，使女性被自然淘汰。尤其，透過本研究發現，在軍隊金字塔型的結構中，越往上競爭越激烈，此時男性自己都擺不平了，何況女性來搶大餅？所以，若因為一個新的經管制度產生，就以為女性在軍中即擁有了平等發展的空間與待遇，不禁令人擔心這樣的想法是否過於樂觀。

## (二)透明極限，阻力重重

而升遷上的機會不平等是另一個一直存在的議題，相對於男性，只有少數的女性軍人晉升到高階，在女性從軍的長久歷史中，高階的女性軍人常是鳳毛麟角。在任何時候，當男性人力出現不足或是察覺到男性人力不足時，女性就會被運用參與部隊事務，女性在軍隊中的功能是支援性質的，並限制於非戰鬥職務；大多數的女性軍人以傳統的女性角色服役，如醫療人員、行政管理人員、通信人員、後勤支援參謀、政治和宣傳工作者、學術研究者等，她們獲益於工作的安全和穩定的職務，但也受限於升遷的機會。

本研究發現，軍中的組織環境對女性的發展存在著許多障礙，很少女性軍人會遭到公開的歧視，雖然它是一直存在的，本研究認為女性在軍中受限於這種透明障礙的現象是普遍的。這與蔡貝倫（2000）討論女性軍人職場困境的看法不同，她認為，國防部並未對女性軍人的升遷管道予以限制，而是許多晉升資格所必備的經歷，尚未開放給女性所致；即使開放，亦不代表所有的女性軍人皆會去爭取，是故，女性軍人在軍中的發展仍是受限。她的研究中存在著一些矛盾，例如國防部未

檢討開放晉升資格所必備的經歷，其實就是對女性軍人的升遷管道予以限制，且其在文獻中所用以支持女性軍人未必會爭取戰鬥性職務的統計數據並不具說服力。同時，針對上述她所指出的現象，也並未提出深一層的思考與討論。

再者，軍隊組織中非正式系統的運作，有時也是達成工作任務的重要管道，此處所謂的非正式系統是指軍隊組織中的溝通文化和模式，如有屬於男性自己的溝通模式與檯面下處理事情的方法，女性在這種溝通模式中，常顯得格格不入。而在Kanter（1997）分析企業組織的結構特性並不利於女性發展之研究中，也指出組織中非正式系統的運作方式及其所隱含的規範、禁忌等，是由男性文化及男性經驗中發展出來的，女性較難以進入，因而無法在組織中掌握實權。女性既然不會這一套溝通模式，自然在此場域中相對而言較無法掌握權力，又由於男性在社會上的階級地位比女性來得高，這使得男性擁有比較多的合法權威，所以他的社會影響力也會高於女性。加上，當前居於高位的實權人物全為男性，如果他們懷著男剛女柔的認知，就不會預期他屬下的女性具備有事業成就取向的特質，而不敢或不會想到要將重任委以女性（李美枝，1987）。

在管理層級的女性軍人，難免受到男性部屬的不友善對待，似乎傳統文化把男性定位在一家之主的位置上，而女性的位置則是附屬和依賴的，「男主外，女主內」的思維，讓整個權力操縱在男性的父子相傳，這種「男尊女卑」的價值顯現在本研究各參與者的經驗，至為明顯。所以「在

女人手下做事」便顯得有違常理。加上，軍隊以追求男子氣概為其基本價值，軍人的形象就是男人的形象，若女性的表現高於男性，更被視為對一家之主形象的挑戰。

### (三)性別整合 (Gender Integration) 的難題

女性人數在軍中所佔比例越來越高，此現象對戰備、士氣和軍隊成員會產生何種影響？內部管理和教育訓練如何適當地針對男女軍人的現實狀況予以合理要求，是越來越被注意的問題。根據沈明室（1997）對性別整合內容的各項陳述，認為男女軍人同時服役時一切有關軍隊實務的整合問題，都可被視為是性別整合。而本研究所謂的性別整合難題，特別把重點放在雙重標準和雙重期待對性別整合所可能產生的影響。

軍隊的活動都是以男性的需求進行設計，此間，女性軍人的需求與感受受到有形與無形的忽視，而當女性的需求被突顯時，卻反而形成女性待遇優渥的印象，舉例來說，前面已提過，由於部隊未考慮女性使用空間的需求，長官只好讓出自己的空間因應窘境，但卻形成部隊獨厚或禮遇女官的弔詭印象。

本研究發現，女性在軍中受到某種程度的敵視，這與孫敏華（1998）的研究發現不太相同，該研究認為軍中同仁相當歡迎女性的加入，並不認為會造成管理上的困擾，且不排除女性擔任戰鬥性職務。深入瞭解該研究會發現，其研究樣本是男女各半數，上尉以下的軍官及學生，佔總人數的八成，受試群體屬性與本研究大不相同。其次，在女性比例相對遠少於男性的

環境中，受試對象男女各半，並不能反應軍隊環境的性別比例，而該研究以問卷調查法發現，女性對女軍人的態度較男性更為積極正向。透過這樣的瞭解，發現「性別變項」其實影響了整個研究的反應，如果不考慮男女兩性對女性軍人態度的差異，僅以「整體而言」來概括對女性軍人的態度，則可能提供了一個偏誤的訊息，誘導讀者相信軍事環境接納並歡迎女性。此外，從該研究「男性認為女性因為性別優勢得到照顧」的反應來看，其實也呼應了本研究發現女性軍人在校級以前多處在被保護位置的現實。總而言之，這些差異透露了以下二種可能的訊息：一、軍隊是在進步的。從低階軍官及學生的反應來看，他（她）們對於女性的加入持正面肯定的看法，傳統價值（例如工具性角色和情緒性角色的二分）對他（她）們的影響漸淡；二、「性別變項」在研究女性的議題時，是不能也不應該被忽視的。

### (四)小 結

軍隊常宣稱其對男女性軍人一視同仁，且秉持同工同酬的原則，致力消弭性別差異所造成的不公。雖然軍隊提供女性一個薪資結構平等的環境，但另一方面，軍隊其實亦很難維護女性軍人被完全平等對待的保障。

簡而言之，女性軍人在軍隊中的角色和地位始終未見突破，除了是男性和軍隊的觀念保守之外，對女性實質權益保障的不足，也是主要關鍵。而且，軍隊有其倫理與規範，參與者下情上達的建議改革似乎並未能為女性軍人謀求更合理的待遇。

不論日後女官經管制度是否落實，要求女官同樣要歷練指揮職務，意味著未來女性軍人的處境勢必更為艱難，因為這暗示將開啓對女性一連串的考驗，這考驗不僅在於對工作上全新領域的挑戰，也在於目前缺乏組織應提供福利措施思維之環境中，女性軍人還將面臨母職解放的重大考驗。

## 六、結語

參與者都面臨在升遷、任用上，或多或少、或輕或重的機會差別待遇，她們在力爭上游的途中不免被各種考慮而延宕升遷或不予考慮任用。雖然社會中存在著各種不同的階級，要社會公平是很難的，其他許多不同角色的人們在各層面可能也會因各種理由被不平等對待，但除了這些之外，這些參與者還具備了一個共同的因素——性別。

其次，軍事組織通常未全盤考量女性軍人的處境及其軍事生涯發展的管道，許

多未經思索的價值觀與態度，轉化成制度與規定，或是人為阻礙，而對女性造成一種玻璃天花板的限制，使得既定的女性軍人政策或作法，有時按照規定卻不一定行得通，或是不按規定卻得以便通。女性在這樣的環境當中，學會不去規劃自己的生涯或是不知如何規劃，而以默默耕耘來取代積極爭取。

當我們越清楚女性在軍中的定位與處境，我們越可知道軍隊的環境脈絡在她們的服役歷程所造成的影響。現代女性軍人面許多的考驗，這些考驗一方面來自她們自己，一方面來自於家庭責任，另一方面則來自工作上的要求，她們處在這些考驗之中，任何一個個人的行動或選擇，都可能與其環境中的各個面向有所牽連，透過對她們經驗的瞭解，我們可以學會不再輕易地將女性軍人的問題草率地直指為個人問題。

（本文乃根據作者碩士論文改寫；作者現任政戰學校教官）

## 註釋：

註1：分別參見國防醫防院院史、女青年工作大隊隊史及政戰學校校史簡介。

註2：民國四十八年「軍官服役條例」第二十九條第一款之規定：女子志願服軍官役服役限齡為四十五歲。

註3：民國八十四年「陸海空軍軍官士官服役條例」為求兩性平權，將女子服役限齡四十五歲之規定予以刪除。

註4：資料來源：國防部人事參謀次長室，「國軍營區性騷擾問卷調查分析報告」，1999。

註5：台灣省政府勞工處在八十三年編印之「台灣省勞工生活狀況調查報告」透露，有百分之十五的受訪勞工表示，曾有這類事件發生。此外，在八十四年二月十四日公布衛生署委託高雄醫學院所做「醫療行為過程中性騷擾盛行情形調查」也顯示，高達百分之四十三之護理人員有曾被性騷擾之不愉快經驗。在八十四年三月四日

由福爾摩沙文教基金會所發表之「一九九五年台灣婦女動向」調查報告也指出，有近三成職業婦女曾有這方面之煩惱。資料來源：<http://taiwan.yam.org.tw/nwc/nwc3/papers/forum716.htm>

註 6：國防報告書，2000。

註 7：資料來源：國防部人力司 92 年 11 月統計報表。

註 8：所謂階級倫理，簡單來講就是低階者要服從高階者，而此處針對訪談資料，特別強調軍人禮節的部份，即低階者見高階者，要向其被賦予的階級行禮，而非向其個人行禮。

註 9：指夫妻都是軍人的家庭。

註 10：此案要求女官在國防部之中央單位任職二至四年後，需要與各軍種較基層的單位輪調交互歷練，反之亦然。

### 📖參考文獻：

李美枝（1987），性別角色面面觀，台北：聯經。

沈明室（1997），女性軍人研究的內容與發展，國軍八十六年軍事社會科學學術研討會論文集：205-226。

沈明室（1999a），女性軍人擔任戰鬥性職務之研究，第二屆國軍軍事社會科學學術研討會論文集：8-1-8-22。

沈明室（1999b），戰爭與女性軍人—以美國為例，國防雜誌，第 15 卷第 3 期：57-77。

沈明室（1999c），各國女性軍人發展概述，國防雜誌，第 15 卷第 5 期：33-53。

沈明室譯（1998），女性軍人的形象與現實，台北：政治作戰學校軍事社會科學研究中心。

林德明、劉兆明（1997），新傳統女性：由個案資料探討女主管的面貌與調適歷程，中華心理衛生學刊，第十卷，第四期：53-79。

政治作戰學校譯（2000），《軍人、社會與國家安全》，台北。譯自 Sarkesian, Sam C. & John Allen Williams & Fred B. Bryant（1995）。

施鐘武（1994），對女性軍人遂行軍事任務之研究，國防雜誌，第 10 卷第 3 期：20-25。

孫立方（1998），陸軍女性軍、士官部隊適應狀況之研究，陸軍學術月刊，第 34 卷第 399 期：48-57。

孫敏華（1998），現職軍士官對女性軍人態度之研究，軍事社會科學半年刊，第 3 期：1-30。

高熏芳、林盈助、王向葵譯（2001），質化研究設計，台北：心理。譯自 Joseph A. Maxwell.

國防部（2000），國防報告書，台北：黎明文化。

張晉芬（1995），綿綿此恨，可有絕期？——女性工作困境之剖析，在劉毓秀編，台灣婦女處境白皮書：147-180，台北：時報。

- 莫大華（1997），美國軍中防治性騷擾問題之研究——兼論對國軍的啓示，國軍八十六年軍事社會科學學術研討會論文集：104-124。
- 傅立葉（1995），建構女人的福利國，在劉毓秀編，台灣婦女處境白皮書，台北：時報。
- 廖國鋒、梁成明（2000），國軍女性軍官工作特性、工作滿足與離職傾向關係之研究，國防管理學院學報，第 21 卷第 1 期：pp18-29。
- 劉秀娟（1997），兩性關係與教育，台北：揚智。
- 蔡貝侖（2000），國內報紙軍事新聞中女性軍人角色的社會真實建構——以「中國時報」、「聯合報」、「青年日報」為例，政治作戰學校新聞研究所碩士論文。
- 鄭淑敏譯（1993），成功的專業女性，台北，遠流，譯自 Patricia A. Mcbroom, *The Third Sex*, 1986。
- 薛曉華（2001），性別平等教育中「平等」概念的反省，台灣教育社會學研究，第一卷，第一期：49-78。
- 謝秀芬（1998），台灣女性的家庭角色觀與工作角色觀之研究，東吳大學社會學報，第 4 期：pp1-34。
- Dunivin, Karen O. (1994). "Military Culture : Change and Continuity", *Armed Forces and Society*, Vol.20 (4): 531-547.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic book.
- Li, Xiaolin (1993). "Chinese Women in the People's Liberation Army : Professionals or Quasi-professionals?" *Army Forces and Society, Fall*, Vol. 20 : 69-84。
- Nantais, Cynthia; Lee, Martha F (1999) "Women in the United States Military: Protectors or Protected? The Case of Prisoner of War Melissa Rathbun-Nealy", *Journal of Gender Studies, Jul*, Vol. 2, p181-192.
- Segal, M. W. (1993) Women in the Armed Forces, in: R. Howes & M. Stevenson (eds) *Women and Men's Wars*, Oxford: Paragon.
- Moskos, Charles C. (1998). "Institutional / Occupational Trends in Armed Forces: An Update", *Armed Forces and Society*, Vol. 12: 377-382
- Enlone, C.(1992) The Gendered Gulf, in: C. Peters(ed) *Collateral Damage: the new worm order at home and abroad*, p102 Boston: South End Press.
- Titunik, Regina F (2000) "The First Wave: Gender Integration and Military Culture", *Armed Forces and Society*, Vol. 26 Issue 2, p229-258.