

想像的天花板— 女性軍人兼顧工作及家庭之研究



撰稿／祁志榮

提要

隨著女性軍士官兵的加入，使得軍中以陽剛性為主的團體氛圍產生了變化。女性軍士官兵在軍中所擔負的職責越來越重，範圍也日益廣袤。經過數十年的磨合，國軍部隊中兩性權利與義務觀念已漸趨落實，兩性營務營規也日趨完備。儘管如此，就女性軍士官兵的立場，軍旅生涯中所追求的是官職家庭還是個人的自我實現，在美伊位軍職女性中都有不同的看法。到底目前國軍女性軍士官他們對於未來的人生規劃重點為何？是啟動本研究的主要動機。而根據既有的研究顯示，女性在職場中會產生「玻璃天花板」的問題，也就是說因為性別的差異，造成女性在職場中的升遷發展受到侷限，這種現象在軍中是否出現？（或是其嚴重性為何）將是本文討論的核心主題。本文採用質性研究，訪談若干現役女性軍士官，讓這些受訪女性軍職人員提出個人在軍職生涯中的體會，經過整理後作為檢驗軍中有無玻璃天花板現象的指標。部份首訪者的意見亦納入本論文的建議事項提供權責單位以為未來強化女性軍職人員福利的參考。

關鍵詞：玻璃天花板 女性軍人 兩性平權 性別主流化

壹、前言

隨著兩性平權的觀念日漸普及，社會對於女性從軍的看法也日趨積極，根據資料顯示，國軍女性官士兵已達15,421員，佔全軍志願役人員11.59%。其中高階女性軍、士官更已達3,518員。今（2012）年國軍招募對象亦持續擴大女性員額，估計畫招募數9.35%（青年日報，2012，版3）。未來女性官士兵同仁在軍中所擁有的影響力，將隨著人數的增加及職務的提高而擴大，顯見往昔兩性平權觀念較為保守的軍隊，已漸漸接受女性從事指揮職。根據報載，國軍部隊中，女性歷練艦長、政戰主任等逐漸增加，目前國防部亦有主管為女性擔任，因此國軍對於女性人力的培養將持續進行。

依據前述公布的數據，中、高階女性軍士官佔總志願役的2.64%。這與2000年美國玻璃天花板委員會進行的美國企業高階女性主管人數比例類似，因此軍中是否有所謂「玻璃天花板」（glass ceiling）現象的存在？殊值討論。認為軍中有玻璃天花板現象的觀點是中高階女性的比例很少，這個天花板讓女性軍職人員看得到領導的頂端，但卻阻礙在路上。有不少研究探討軍中玻璃天花板現象，這些論文的結論都認為玻璃天花板現象是明顯的。本文的主要目的是要探究軍中玻璃天花板現象的核心因素，以質性研究的訪談法，讓女性軍職同仁訴說她們心中的生涯藍圖以及最大的障礙，確認阻礙了她們向上發展的主要原因並試圖提供建議，提供主管機關未來施政的參考。

貳、軍中玻璃天花板

女性軍人議題，向來是學術單位主要的研究目標之一。畢竟在相對封閉的環境中，女性軍士官兵如何與數量佔絕對多數的男性相處及權利與義務的論辯，歷年來已有多篇研究。本段落針對女性軍人的研究議題為審視項目，進而瞭解她們在軍中發展的現況。筆者也選取了海峽兩岸若干篇討論女性軍人議題的論文作為檢閱依據。之所以選擇大陸的文章，是因為華人社會多以男性為主體，在男尊女卑的傳統思維下，儘管曾經出現少數女將，但都置於歷史的角度思考。（林麗珊，2007；沈明室，2003），囿於政治制度的差異，研究結論的相互參證，亦可對於當前大陸現象做粗淺的瞭解。

1. 女性軍人研究之議題與成果

對於女性軍人在軍中的角色與職務，國軍部隊近10年來有了很大的改變。根據沈明室（2003）的研究，當時陸軍正期女性軍官的經管制度，她們仍無法擔任步兵、砲兵、裝甲兵、憲兵四個兵科職務。在指揮職的歷練僅能從事連長以下的職務，營級以上則需按考核鑑定及個人意願而循通才發展，才能歷練營級以上指揮職，不過仍以學校單位的職務為主（頁178）。至於為何女性軍官的經管規劃僅於連級以下，作者推測連長任職期間（26至30歲）正值適婚年齡，可能面對懷孕生子及家庭照料的問題，而且女性軍官所規劃的役期只有4年，依照經管制度，服役4年正值中尉停年已滿準備晉升上尉之際，面臨去留問題時，連長一職是重要關鍵（頁178-180）¹。我們可以從

以上的敘述中發現，10年前的國軍對於女性在軍中的發展並未有長期的規劃，同時也可以顯示當時對女性軍人的保留態度。

女性軍人的研究中，高階軍官的研究是較為困難的部分。畢竟官階越高，對於研究者的壓力也就越大。而虞立莉（2002）就曾針對國軍中高階女性軍官進行質性研究。作者訪談了12位女性高階幹部，其中上校9人，中校2人，少校1人。該研究的結論指出，有一種影響女性軍人升遷的無形力量阻礙了女性軍官的發展。作者以「玻璃天花板的運作機制」來概括。她提到：軍旅生涯不易掌握、家務角色成為羈絆、透明極限阻力重重、性別整合的難題等四項作為解釋的論點。這一篇論文對於女性軍人的研究而言具有重要的價值，在方法上他採用了質性研究的訪談法，對於信度與校度而言，都具有一定的提升。其次是訪談的層級夠高，樣本數量亦夠多，能夠反映出女性高階軍官曾經面臨的實際問題。以玻璃天花板作為解釋前述訪談的核心，同樣具有凸顯議題的效果。

朱美珍、周子溱（2011）以陸軍基層政戰女性初官的工作壓力為研究主題，以質性研究的半結構式深度訪談進行研究，選擇了8位政戰女性初官為訪談對象進行研究。歸納出了幾項女性初官的壓力來源，分別是「女官成為焦點而動見觀瞻、受到傳統文化對女性刻板印象的綑綁與束縛及任務分派不均（頁240-242）。」文章中針對「傳統文化對女性刻板印象的綑綁與束縛」乙項中，又細分了「客觀環境對男性的肯定與對女性的質疑、深植男心的成見與身為女性的原罪（頁241-242）」論

者對上述觀點均提出了相關人士的訪談作為依據，在信度與校度上都具有一定的代表性。以女性初官為研究議題頗為新穎，而且年代較近，因此極具參考價值。

對岸的共軍對於女性軍人的研究也有某些結論。孫海霞（2004）提到了共軍女軍官的人力資源使用現況。她以嚴厲的口吻批判了共軍內部存在著的嚴重歧視的狀況。她以「美麗的蕾絲花邊」一詞形容共軍內部存在著的崗位分配不均和職位的低層次循環。缺乏平等的機制保障（頁49）。另外，她也於另一篇研究中訪問了13位女軍官，在結論時提到：「女軍人在部隊發展受限，其實也跟女性自己有放棄心理相關。女同志有孩子後，作母親的責任，作妻子的義務都時時刻刻會牽扯人的心思。我們總是需要事業、家庭、感情之間尋找一個平衡點。（孫海霞，2008：頁10）」這一篇訪談稿中，雖然缺乏方法論的嚴謹操作，可是在某些方面，具有質性研究的特色，因此其結論可做為參考。孫的文章中，在兩性議題上，受訪者表達了女性軍人在部隊中的想法，「體制和崗位對女軍人的生存與發展都有侷限，再加上用人傳統上的性別偏見，女軍人在部隊的發展真的很小（頁10）。」顯示共軍對於女性軍人的角色，仍然是部隊的點綴。

毛芳（2007）以文獻檢閱的方式，研究共軍中年女軍人心理特點，其中針對職業特點的部分得到了：「每年年終，她們必須面對幹部轉業到地方工作的抉擇，她們心中充滿矛盾，焦慮不安，這一過程從當年的10月，到來年的3月，近半年時間影響著年齡在35-49歲之間的



每一個中年人（頁148）。」毛的文章中，沒有顯示她是如何得到這個結論的，然而以第三方觀察的角度，可以了解共軍的女性軍人到了49歲，是發展的極限。

董薇（2007）以文獻整理的方式，歸納出共軍女性軍人在職業家庭平衡中所面臨的問題，包括了雙軍人的職業衝突、職業對子女教育的影響（頁640）。在雙軍人衝突的環境下，「夫妻雙方往往需要由一方做出讓步與犧牲，而女軍人通常成為『犧牲者』（頁640）。」她的論點與毛芳類似，其批判的力度與孫海霞的文章相仿。關曉君與艾文波（2005）將共軍女軍官甘於當配角的原因歸咎於「自身的心理弱勢（頁57）。」

從以上共軍研究自身女性軍人的結果顯示，大陸對於女性軍人的職業歧視，顯然非常嚴重。相較於國軍的制度化與法治化，共軍內部的性別歧視與矛盾，有逐漸擴大的趨勢。

2. 玻璃天花板與女性勞動力

玻璃天花板（glass ceiling）一詞，最早是由雜誌編輯Gay Bryant所創（quoted in Barreto, Ryan & Schmitt, 2009, p5）該名詞所要表達的意涵是：

女性已經到達一個明確的端點—我稱他為玻璃天花板。她們阻礙與停滯於管理階層的中段，它們並沒有足夠的機會給所有的女性到達職務的最高點，有些女性為了自己留在組織中，有些為了守護家庭而選擇離開。

（Barreto, Ryan & Schmitt, 2009, p5）

一直到了1991年，美國勞工部發現了職場的這個現象後，為玻璃天花板現象下了一

個官方定義：「基於態度或制度的歧視，以阻礙組織中具有資格的人，晉升管理階層的人為障礙（U. S. Department of Labor, 1991, p.1）。」美國勞工部的定義中，並未明確點出障礙的形式，但是美國政府的「玻璃天花板委員會」（Glass ceiling commission, GCC）將玻璃天花板的障礙區分為三大層級。第一層級屬於社會障礙（societal barrier）包括了供給障礙（supply barrier）及區別障礙（difference barrier）所謂供給障礙是指機會（opportunity）與成就（attainment）的阻隔；區別障礙則包含了刻板印象（stereotype）、成見（prejudice）與偏見（bias）。第二層級的障礙包含了企業直接控制的內部結構障礙（internal structural

barriers within the direct control of businesss）其內容包含：擴展與徵才障礙、團體氛圍（corporate climate）的障礙、管道（pipeline）的障礙。第三層是政府的障礙，包括了：缺乏連貫性的監督與法律強制力、職業聯繫資料的匱乏與短缺、對玻璃天花板議題缺乏適當的報告與宣導。（U. S. Glass Ceiling Commission, 1995, pp.26-36）²

玻璃天花板現象的調查，早先是以財富雜誌（Fortune）列名的數百家企業為對象，瞭解這些大企業的中高階管理階層，普遍缺乏女性及少數族裔。在2000年時，財富1000大企業，高階管理者男性佔95%-97%（U. S. Glass Ceiling Commission 1995 p. III）。從方法論的角度而言，玻璃天花板委員會是採用簡單數據分析的方式，呈現美國的玻璃天花板

現象。而其他的學者則試圖以質性研究的訪談方式獲得相關的資料。Joseph（1983）針對英國女性進行訪問調查，他指出：「同工不同酬、工作隔離（occupational segregation）、對科技失業（technological unemployment）較大的責難、難以獲得就業前後的訓練、與男性職員相較，較少關懷與獎勵、國家過度保護（overprotectiveness）雇用女性的狀態（p.248）。」以上是英國對於女性勞動力不公平的部分。

根據相關資料顯示，男性對女性刻板印象對女性在職場的發展產生障礙。這些印象包括：女性不像男性那般敬業；女性不夠堅強；女性不願加班或接受不正常的工作時間；女性太情緒化；女性的侵略性不夠，或是侵略心太強；女性缺乏商務決策中所需的數學細胞；女性三心兩意，無法果斷決策等（王大方，1996，頁41）。林祐慈（2010）指出，在警界的就業歧視，包括了長官們的質疑；部屬、同僚們的揶揄；升遷積分的算法；對外勤的重視與缺乏歷練；外在硬體的設施不足；職務調動等因素的限制（頁87-107）。而廖捐惠（2010）發現在中央行政機關中，公務人員性別不同其於系統結構面之師徒關係及社會網絡有顯著差異，且女性皆不如男性（頁134-137）。

綜合以上的文獻，性別（針對女性）的玻璃天花板現象，似乎充斥於職場及公務體系。

性別差異在傳統勞力密集的職場中，或許有其合理性；但在資訊的知識經濟時代，認知能力是知識經濟體系的基礎，男女在認知領

域中，不論是在智力、記憶力、解析能力、電腦能力及創造力方面都沒有性別差異（劉秀娟，1997，頁103）。因此，兩性職場的發展應有相同的機會。

3. 軍中玻璃天花板現象

軍隊與其他職場比較起來，有較為特殊的環境。因為軍隊雖然強調資訊化，但卻也必須重視體能。所有的幹部都必須由基層歷練起，而基層幾乎都是以體能戰技為主要的訓練項目，因此女性在軍中必須面對與其他職場不盡相同的條件與特性。國軍是否有玻璃天花板現象的發生？若依照美國GCC最早的調查方式，1000大企業的女性CEO人數比例作為玻璃天花板的依據，無可諱言的，軍中玻璃天花板現象十分嚴重。黃懿芳（2005）以問卷方式訪問222位女性軍士官，進行量化的研究，另外也以立意抽樣方式訪談3位女性軍官。其研究結果為：女性升遷的機會比具備同樣條件的男性小；海軍女官的職務調派以陸岸單位為主，會影響男性調派，造成排擠現象；女性若佔用太多幕僚職時，將壓縮男性升遷或交流管道；因為性別因素，女性的升遷比男性困難；性別因素，女性很難擔任指揮領導職；決策核心以男性為主，女性很難以進入（頁54-61）。而胡賢仁（2007）進行的質量並行的研究中，研究發現女性軍職人員普遍認為男女在工作上仍未達到公平的境地，其中以升遷最為明顯；女性軍職人員在行政、後勤機關單位服務的比較男性多；在師徒關係方面，不論男性與女性軍職人員，其男師父的人數都多於女師父（頁122-125）。傅阡綦（2008）以量化方式調查女性



軍職人員的離職現象，訪談結果發現軍事組織中存有玻璃天花板障礙，且會造成對離職傾向提高。此係受女性從小社會化過程的影響及傳統男性為主的軍事權力組織，造成不利女性工作環境與不友善制度，加上國軍組織結構的改變，更凸顯了升遷障礙的問題。以中士、中尉、上尉、少校階之未婚女性對組織中升遷障礙的感受較為明顯，當女性軍職人員認知存在玻璃天花板，亦會降低工作投入（頁83）。

上列的幾篇論文，在研究方法上多以質量並行的方式進行研究，資料的信校度都頗具有參考價值，而結論方面也都指向軍中有玻璃天花板現象，可是深入探究上述研究結果，卻發現對玻璃天花板現象很少深入討論。傅阡慕（2008）將玻璃天花板定義為：「女性在組織中升遷機會受阻，其障礙來自於組織環境、社會化過程以及職位權力和比例，並經由經驗與學習而產生的一種信念（頁54）。」在這個定義中，玻璃天花板現象視為女性的一種信念。對比美國勞工部的定義，顯然美國勞工部聚焦於障礙的本身，而傅則是討論信念。因此在傅文中，問卷編制的題目傾向於受訪者的感受。

此外，「升遷障礙」是玻璃天花板現象的討論重點，比較前述三個研究結果中升遷障礙因素時，胡賢仁（2007）認為男性與女性升遷阻礙並未有差異，在國軍單位中，中校是升遷階梯的一道重要關卡（頁67）。而傅阡慕與黃懿芳則認為性別是影響升遷的主要因素。再深入檢視數據部分，若將黃文有關玻璃天花板理論檢視女性軍人職務關連性的數據，其中在指標性題目：「因為性別因素，女性的升遷比

男性困難」項目中，同意與非常同意的人數百分比為42%；不同意與非常不同意百分比為17.9，而回答「普通」答案者佔34.1。也就是說有感覺到軍中具有性別升遷障礙者佔42%，未感受到者為52%。換言之有過半數的女性軍職同仁對於軍中性別障礙的感受並不明顯。既然兩性升遷的阻礙並未有差異，而軍中性別障礙的感受也不特別明顯，與美國勞工部對玻璃天花板的定義似乎有落差，但在形式上卻產生與玻璃天花板相同的現象，其中必定有其他關鍵因素值得瞭解。

參、女性軍人訪談分析

本研究係採取質性研究的訪談方式，選取了16位女性軍士官進行訪談，16位受訪人資料如下表：

研究化名	階層	婚姻經驗	單位性質	備考
Cindy	軍官	無	部隊指揮職	
Dana	軍官	有	機關幕僚職	
Eva	軍官	無	學校幕僚職	
Geer	軍官	有	機關幕僚職	
Ivy	士官	無	部隊指揮職	
Jeanne	士官	有	機關幕僚職	
Kelly	士官	有	機關幕僚職	
Linda	士官	有	機關幕僚職	
Mary	士官	無	機關幕僚職	
Nancy	士官	無	部隊指揮職	
Olivia	軍官	無	機關幕僚職	
Pag	軍官	無	機關幕僚職	
Queen	軍官	有	學校幕僚職	
Rose	軍官	無	機關幕僚職	
Susan	軍官	有	學校幕僚職	
Tina	軍官	有	部隊幕僚職	

製表：作者自製

上述16位受訪者基本資料分析如下表：

官階		年資		年齡		教育程度	
軍官	10	5年以下	8	20歲以下	0	高中	1
		5-10年	2	21-25	0	專科	3
士官	6	10-15年	5	26-30	8	大學	12
		15-20年	1	31-35	5	研究所	
		20年以上	0	36-40	3		
合 計		16員					

受訪人員工作與家庭基本資料如下

項目	工作資料			家庭資料				
單位型態	機關	部隊	學校	婚姻經驗	有婚姻經驗		無婚姻經驗	
	11	4	1		7		9	
工作類型	指揮職	幕僚職	教育職	子女數目	0	1	2	3
	3	13	0		9	2	5	0
休假頻率	一月四次	一月三次	一月兩次	休假型態	例假日		輪休	
	8	5	3		9		7	
				奉養尊親	有		無	
					8		8	

本研究採用立意抽樣法（Purposive Sampling）進行訪談人員的抽樣，每位訪談者經過一次或多次的訪談，為遵守研究倫理，所有能夠識別訪談人員的資料一律隱蔽。為使文意流暢，引用訪談人內容時，一律採用研究化名，以保護受訪人。為避免與外國文獻作者混

淆，所有化名加畫下橫線以資識別。

1. 訪談對象工作觀

針對訪談對象的家庭觀，本研究設計了6個題目，讓受訪人能夠針對她們本身實際的經驗進行回答。對6個題目與題目後的意涵以下列表解說明。

題 號	題 目	認 知 意 涵
1-1	請問您在單位職務上的角色定位為何？	受訪者對自己的工作重要性，以及對工作的重視程度。
1-2	請問您在工作崗位上的績效成果，是否能夠受到長官的肯定？	如題目所示，受訪者認為長官的肯定程度。
1-3	請問您認為您的晉任與工作績效是否有直接關係。	本題關乎受訪者對晉任與績效之關係的理解。藉由此題的答案，瞭解受訪者對權責長官人事任用與績效的想法。
1-4	請問您每天大約在工作場所待多久？（如為部隊類型，本題請排除休息與睡眠時間填答）	受訪者個人對本身工作量的認知。
1-5	您在職務調整時，人事單位有無徵詢您個人的意見？	受訪者對職務是否具有選擇性（可以選擇歷練或選擇拒絕），本題的重點在於歷練職務可否由受訪者自由意志決定。
1-6	您覺得在此職務上，是否能夠勝任愉快？	受訪者是否適應目前工作職務的特性。



兩性關係

經過整理後，發現絕大部分的受訪者認為他們的工作內容很重要（1-1），而且亦受到長官的重視與肯定（1-2），顯見在女性軍職同仁的自我認知上，對於所從事的工作都抱持著肯定的態度，這種態度代表她們在軍中所從事的職務並非是刻意安排的輕鬆（或粗重）工作，同時受訪者對工作成就感由此而來。

在1-3題的部分，令人意外的是，提到對於本身晉任與工作績效是否有關時，高達10位受訪者認為自己的晉任與績效無關，換言之工作努力與否，與是否可以升官沒有關連。例如Geer就提到：

工作績效與升遷並沒有直接的關係，還要結合學歷與經歷。（1-3）

而Jeanne也認為：

我們單位工作績效是晉任的一個參考，但沒有直接關係，因為晉任會參雜許多學長學弟、年資、人際關係，所以這對我來說還好！（1-3）
Kelly在補充中提到：

我認為晉任除了要有績效外，還要有一定的學歷，晉升長官還是會考量你的工作績效，到底這個人的品格怎麼樣，所以績效並不是晉任的唯一標準，還有品格。我的晉任除了績效

還有其他因素的輔助。（1-3）

Queenna則認為

我的感覺是晉任必須要靠paper（報告），在工作績效方面，即使你的績效在速度與準確度方面沒有那麼的好，但是你只要有paper（報告）過，就不會影響妳的升遷。在我於工作的經驗，感覺是如此。（1-3）

綜合五位同仁的結論，她們認為軍中的升遷，績效並非最重要的。與績效無關之年資（班）、學歷、經歷、乃至於人際關係都有可能影響升遷。儘管如此，還是有同仁對於晉任與績效抱持著正面的觀感。Olivia認為他所任職的單位：「晉任與績效有直接關係，因為這是依據的來源，長官會觀察的！」

在工作時間與工作負荷的部分（1-4；1-5），絕大部分都是正面的答案，顯見她們對軍中的工作都能適應。而第6題調職徵詢的比例，回答有的9員，回答沒有的6員。再分析年資與調職徵詢的關係，可以發現6位未受徵詢的受訪者，4位的年資在5年以下。上述現象可以解釋為因為官階較低，處於基層歷練的狀態，因此並未徵詢個人的意見。

2. 訪談對象家庭觀

題號	題目	認知意涵
2-1	您覺得現在的工作會不會影響家庭生活？如果會的話，哪方面影響較深？	本題旨在瞭解受訪人員工作對家庭的影響程度，並以實際的問題瞭解受訪者之家庭生活重點。
2-2	家中傳統家務（包含洗衣、做菜、打掃）等您在家中都曾嗎？最擅長的是哪部分？最不擅長的是哪部分？	瞭解受訪者對於傳統家庭婦女的觀念接受程度，藉以分析女性軍人對於家居生活之態度。
2-3	您能接受另一半（先生）在家操持家務，由您賺錢養家嗎？為什麼？	本題在於測試受訪者對傳統家務分工模式（男主外，女主內）的想法。
2-4	您當年（或未來）在選擇對象時，會不會對另一半有無固定收入非常重視？	本題為上題之延伸，測試受訪者對於家庭分工模式的看法。
2-5	如果資源充足的話，您最想改善現階段的家庭生活那個部分？為什麼？	瞭解受訪者對家庭生活的目標，以做為受訪者對工作耐受程度之參考。
2-6	你會排斥另一半也是軍人嗎？為什麼？	因為軍職生活穩定性雖高，但可能無法經常在家，因此藉由本題的設計，瞭解受訪者對夫妻相處觀念的認知程度。

經過訪查資料的分析比對後，針對第一題工作影響家庭的部分，高達11位受訪者認為會影響家庭，佔受訪比例的68.75%，有婚姻經驗者認為不會影響家庭的只有1位。而影響家庭較為嚴重的部分，有無婚姻經驗有所不同。在有婚姻經驗的調查中，子女教育是受訪者因工作影響最大的部分。例如Dana就表示：

我在機關類型工作，放假比較正常，但我的家庭狀況比較複雜，女兒在台南，先生在中部，我的工作地點在中部，車程往返時間會比較多。因為女兒要上小一了，小一只讀半天，因此她的上下學時間與我的上下班時間沒有辦法配合，因此在接送上比較會有問題。目前先協調看父母親的部分有沒有辦法幫忙接送。因為有時上下班時間在路上的交通狀況比較不確定，因此接送的壓力比較大。(2-1)

另外Kelly的先生也是軍人，她的感受認為：

我與先生都是軍職，現在小孩一個4歲一個2歲，有時家人無法幫我們照顧，因此我必須以先生為主，有時候可能工作很急，為了看顧小孩，有時必須向長官報告，請若干小時的假，有時就是沒辦法一整天都很專心在工作上，稍微有困擾的地方，但是一般長官都還能體諒。(2-1)

其他有婚姻經驗受訪者對於子女或家人在教養、照顧方面都有同樣的困擾。而沒有婚姻經驗的受訪者中，壓力調適則是影響家庭的重要關鍵。Eva在受訪時提到：休假無法放鬆心情(2-1)影響了她的家庭生活。Nancy也指出：因為會有突來的任務，休假就被迫取消或

延休蠻麻煩的(2-1)。Rose明確的點出：和家人的相處時間少，很多家裡的大小事甚至個人私事都需由家人代為處理，需要家人很大的包容(2-1)。無論有無婚姻經驗，所有的受訪者對於軍人職業的特性並未有所怨言，她們盡力在自己的工作崗位完成使命，相信這也是這一群願意犧牲與家人相處時間從事軍職的女性，更值得尊敬的部分。

在從事家務勞動的部分，無論有無婚姻經驗，受訪者幾乎都會所有的家務，這也顯示了她們獨立的一面。至於第三題與第四題對於男性承擔家務的部分，6位受訪者完全無法贊同另一半在家中操持家務，而由女性在外賺錢養家，6位則是贊同，另外3位也是在有條件的狀況下同意。顯示男主外女主內的家庭分工模式在目前而言，已有鬆動的趨勢。若將第三題與第四題合併分析，則會發現所有女性同仁對於另一半的收入都非常重視，家庭經濟成為進入婚姻重要關鍵因素。3位有條件同意另一半操持家務者在第4題的回答清一色是重視另一半的收入，顯見女性軍職人員的家庭概念中，工作的形式意義不是重點，有無經濟收入才重要。

第5題屬於受訪者的生活目標，經過整理後的數據顯示，認為滿意目前生活的人次有5人，佔31%。認為改善居住環境(換購新屋)者5人；休閒活動者也是5人，另一位受訪者則是想要還清貸款。顯示當前女性軍職人員的生活目標，房子與休閒是主要方向。第六題的部分絕大部分受訪者都不會排斥另一半為軍人。與第四題合併分析，概可推估因為男性軍職人



兩性關係

員收入穩定，且工作受到保障，對於家庭經濟的安全具有絕對的幫助，因此她們對於軍職人

員當自己的另一半都不會排斥。

3. 女性軍職人員的工作與家庭

題號	題目	認 知 意 涵
3-1	如果條件符合的前提下，您會選擇歷練（升官）？還是選擇適合自己興趣能力的工作性質（職務）？或是就近照顧家庭（離家近）？	本題針對受訪者對於軍旅生涯中的升官歷練、興趣與就近照顧家庭進行瞭解。
3-2	在兼顧家庭與工作時，最感痛苦的是哪一部份？	受訪者對於任職軍中對家庭事務之處理困難之處。
3-3	如果你因選擇升官歷練而放棄照顧家庭，請問您如何分配時間？	本題旨在針對受訪者若因以工作為重時，家務部分的規劃與處理。
3-4	身為軍人，您過去在進入婚姻（或未來選擇另一半）時，會不會對家庭工作兩頭燒有所懷疑？	針對軍職女性進入家庭後，所面對的問題與困境，是否會動搖受訪者對於未來進入婚姻的恐懼。
3-5	休假時間是寶貴的，如果妳遇到休假時間，但又有家事要處理，請問你會如何處理？	瞭解受訪者於放假期間如何經營家務之規劃方式。
3-6	妳覺得國軍現階段對於女性軍人的制度與福利措施，還有哪些精進的空間？	受訪者對當前國軍女性軍職人員之福利與權益建議事項。

本階段係針對女性軍職人員如何兼顧工作與家庭的問題進行瞭解。軍人的特性是以任務導向，傳統上對於軍人的要求是「公而忘私」。在以往男性為主體的軍隊環境中，這種特性是可以理解與接受的。但是自從女性軍士官兵逐漸進入軍旅服務後，因為在先天的條件限制與後天環境考量，對於女性軍職人員產生了許多的問題，這些問題與女性未來的發展意願息息相關。本單元第一題是個選擇，讓受訪者對升官、興趣與照顧家庭做出決定，經過整理後發現，選擇升官歷練的有2位；從事與興趣有關工作的有5位；8位受訪者希望能夠照顧家庭。1位受訪者沒有明確的答案。也就是說高達50%的女性同仁希望以家庭為重，

31%的女性同仁希望工作與興趣結合，而選擇升官歷練者僅有12.5%。若與婚姻經驗進行合併分析，可發現71%有婚姻經驗的女性軍職同仁都選擇家庭為重，無婚姻經驗的同仁中，選擇照顧家庭者為33%，從這兩個數據的比較，我們概略可以瞭解，不論有無婚姻經驗，女性軍人對於升官歷練在主觀態度上較為保守，而趨向興趣與家庭。以婚姻狀態為分水嶺，未進入婚姻前的選擇以興趣為主，但進入婚姻後便以家庭為重。

在第2題的部分，大部分同仁認為親人的照顧是最大的問題。有2個小朋友的Jeanne就提到她的難處：

在颱風天時會有防颱編組，但小朋友放颱

風假，可是這對我來說就是很掙扎，每次颱風天單位總是全員全部留守，而我傾向於自己照顧小孩，我婆婆身體不好，所以在每次防颱編組前，我都必須把婆婆、小朋友吃的、用的都準備好，我才有辦法安心回到部隊。否則我在營區的狀況就是會非常緊張擔憂，變成外面在下大雨，我的心在下小雨的情況。（3-2）

Linda 提到她的問題是：

目前與小朋友相處的時間，一天大概只有3-4個小時，不然就是利用假日時間陪伴。（3-2）

Queen 面對的問題是：

因為下班後會很想要陪小朋友，可是下班後因為很累，而且必須輪值大夜班，而且又是日夜顛倒的狀況，因此比較累。而且回家後小朋友都已經上課了，等到他們下課後，我必須找另一段時間休息在去上夜班。（3-2）

Susan 的工作讓她的身體亮起了紅燈：

我之前在◎◎服務時比較忙碌，曾經發現自己的抵抗力變得很差，經常生小病，雖然沒有很嚴重，發現自己的健康狀況變的很差，曾經思考自己的生活安排是不是出了什麼問題，後來我就調整，工作與家庭我還是以家庭為重，工作上做事方式有所調整，以前在◎◎時我會把事情做完再走，後來改變為設定離開的最後時限，晚上七點前我一定要離開◎◎。（3-2）

即便是未婚的 Olivia 也會有以下的顧慮：

責任感過重，會擔心手邊工作完成而必須準時去接小孩下課等等，時間因素亦同。同時太晚回家，也會失去跟家人相處的機會和時

間，小朋友的童年只有一次。（3-2）

上述的訪談內容，大部分是受訪者提及與面對工作與家庭之間的兩難抉擇。絕大部分的兩難在於小朋友的相處、照顧，因為與母親的天性使然，讓女性同仁的重心，因為有了小孩之後，由工作轉到了家庭。

第三至第五題為組合式問題，其中第四題在於瞭解受訪者對於工作與家庭兼顧的壓力。

就數據上來看，認為工作與家庭會造成壓力的有9員；不會造成壓力的有7員。就內容來分析，Jeanne認為工作與家庭會造成壓力的關鍵在於：

在沒有小朋友與我婆婆的後顧之憂時，我會將工作擺第一，當有後顧之憂時我會和長官請假處理，但好像在軍中，這種情形似乎不太能夠被認同。（3-4）

Olivia 則提到了另一個層面的顧慮：

婆婆是否能夠接受我是軍人，而且一天到晚不在家，或是很晚回家等相關問題，而且我是否也可勝任好媳婦的角色。在工作上又必須配合長官的相關問題。（3-4）

但是在訪談中我們也發現有些訪談成員對於工作與家庭的問題調適的很好。例如Geer在這個問題上的看法就是：

當軍人的職業對家庭沒有很大的影響，不會家庭職業兩頭燒，因為家裡還是有人照顧。（3-4）

Susan 則說：

這是職業婦女的宿命，要自己調整安排。（3-4）

由以上的訪問調查可知，女性軍職人員面



臨家庭與工作時，如有外部的支持力量引入，則其壓力會獲得抒解，反之則會提升。第三題及第五題分別討論受訪者面臨家庭與工作困境時的解決方式。大部分的女性同仁其優先順序，會將心力投入於工作，其次利用假日來處理家務，最後才提到自己的休閒生活。

肆、玻璃天花板還是母性天職牆 (maternal wall)

1. 軍中升遷管道

任何機構的人事升遷管道，都是該機構最重要的一個部分，因為人才的晉任調補，是維繫組織生存發展無可或缺的重要依據。國軍官兵晉升的依據是依照《陸海空軍軍官士官任職條例》（以下簡稱《條例》）及《陸海空軍軍官士官任職條例施行細則》（以下簡稱《細則》）兩項法規。其中針對任職條件的部分，在《條例》第3條規定，軍官士官之任職條件為官階、官科、專長、學歷、經歷五項。³也就是說，要滿足晉任上階的條件，必須同時符合前述五項條件，然後再依《條例》第5條之規定列入候選名簿。軍隊與其他營利/非營利組織不同的情形是績效並非晉任的唯一依據。以《條例》中少將軍階為例，除了官科、專長外，在學歷部分，必須完成戰略教育或國內大學、獨立學院相關科系研究所畢業，領有碩士畢業證書者，或符合教育部採認規定之國外大學、獨立學院相關科系相關科系研究所畢業，領有碩士畢業證書者。（《細則》第5條）。同時，候選少將的必須經歷為曾任上校編階之重要主官一年以上者或在上校階任內曾

任正、副主官（管）兩年以上者（《細則》第6條）。達到此標準者，才能納入候選名簿中由總統圈選。若以美國勞工部對玻璃天花板的定義，則審視《任官條例》及《任職條例》全文，並未規定排除女性之文字。但依據本研究的訪談內容可以瞭解，絕大部分女性官兵對於歷練重要軍職相對保守，這也造成許多女性軍職人員因缺少必要的經歷，因此無法列名候選名簿中。

國軍自1991年起，擴大招考女性專業軍士官，1995年起，三軍官校等數所軍事院校開始招收女生（沈明室，頁33）。若依照正常的經管發展的速度來看，到今年（2012）為止，第一期的專業女性軍官已經歷經20年。以官階而言，應該是中校階段。而這些專業女性軍士官有無歷練主官的經歷，同時完成相應的軍事（民間）學歷？如果答案是肯定的，她們應該被列入候選名簿中，如若不然，可能會對她們晉任產生障礙。在訪談過程中，也曾經有受訪者對於歷練機會表達看法。例如Susan就曾提到：

軍中目前還是以男性為主，所以看到中高階的男性長官較多，而我觀察到立法委員都有女性保障名額，因此我的想法是是否軍中也可以比照辦理，因為現行的積分似乎以男性較高，升遷機率較大，若以同樣的標準來比較女性會低於男性，女性軍人積分與女性相比，不必與男性相比，當需要一定數量的中高階軍官時，可以由資積分較高的女性同儕中挑選。

我們從Susan的建議中可以瞭解，他對女性軍人的晉任想法一是設立保障名額，另一是

在資積分比較時，女性單獨評選。無論是保障名額還是單獨評選，都會牽涉到一個核心價值——公平性。如果只因為是女性，而給予保障名額，是否會對男性不公平？這是否也是對女性能力的一種否認（因為弱勢，所以保障）？此外，另外一種觀點認為，兩性關係的平等需要依照John Rawls的「平等自由原則、公平機會原則、差異補償原則來改善（林麗珊，2007）」。既然是差異補償，保障名額就有其必要性。

個人在這個問題的看法是我們從訪談資料的分析歸納，受訪的女性同仁最關切的並不是她們能否升到上校或將軍，反倒是如何平衡家庭與工作的問題。因此既然女性同仁在經管發展時選擇放棄歷練而以家庭為重，差異補償就應該以這個部分為主。因為就《任職條例》的立法精神而言，並未有排除女性的字眼文句。而且在訪談中，過半的受訪者在職務調動時都有徵詢過本人的意見，因此平等自由、公平機會兩項要件基本上都已符合。而唯一的差異補償部分，在大部分女性同仁選擇以家庭為重的前提下，應該補償（或改善）女性軍人兼顧家庭與工作的困境較為實在。就訪談統計，50%受訪者以家庭為重，只有12%的受訪者以升官歷練為主。因此將有限的資源投注在多數的女性軍人關心的問題上，符合比例原則，這也是一種公平。

2. 女性軍人的母職障礙

我們在訪談的過程與結果中，訪談者對於女性的天職——當媽媽，都表達了非常明確的立場，多位受訪者都流露出母親對子女無微不至

的關愛。但這或許也造就了女性在軍職上的發展障礙。因為當她們的小孩處於成長的階段，因為種種原因無法回家照顧時，這些成為媽媽的女性同仁們，都會產生一些遺憾，進而在決定未來發展時，犧牲自己的發展機會，為了做好母親的角色，放棄工作上發展的機會。maternal wall一詞在國外文獻中，專門針對因為有了子女之後，對於工作婦女的就業權產生障礙的特稱。但就女性軍職人員而言，懷孕生產並不會影響到他們在軍中服務的權利，反倒是為了能照顧子女，願意犧牲自己的發展前途。這也提供了國軍高階軍官女性人數遠少於男性的解釋，實際上軍中並沒有玻璃天花板的現象，在家庭考量下，產生了對女性前途障礙的「母性天職牆」。

照顧子女一定要媽媽不可嗎？有文獻指出，母性對子女的關愛受到以下幾個因素的制約，包含了：人格因素、環境條件、賀爾蒙影響、母親本身對幼兒的體驗及從學習中培養（Schaffer, 1977，頁166-170）。另外也有論者指出，一般人對於母性具有「迷思」諸如：所有的女性都該作母親，不然她們就是失敗者；母性是女性的本能；所有的孩子都需要母親無微不至的照顧；「好」的母親是無私的，必須為子女犧牲一切（劉秀娟，頁270-273）。當然母性的性質並非本文討論的主要範疇，但就訪談結果而言，接近一半的女性軍職同仁反對由男性在家操持家務，由女性在外工作。這些反對的聲音中，Queenana的看法是：

除非另一半有辦法把家中大小事務處理得



兩性關係

很完善，不需要下班後還得花時間精神去做。

多數持反對的意見受訪者都是從家庭經濟的角度出發，因為她們認為雙薪家庭要比單薪家庭更加有保障。

母性天職牆的另一個成因是雙軍人家庭逐漸增加，因為從訪談過程中，幾乎所有受訪者幾乎都不反對另一半的職業是軍人，未婚的Olivia提到：

因為工作性質類同，比較能體諒對方的問題，若工作上也有問題也可以討論，對方的家人應該也比較能夠認同自己。（2-6）

Rose 也提到：

另一半是軍人較有共同話題，也較有同理心，瞭解彼此的難處與困境。

在收入穩定及相處容易的條件下，加上目前女性軍職人員比例增加，雙軍人家庭必成為未來的趨勢。雙軍人家庭中，因為男性軍職人員在軍中的規範較為嚴格，但相對的發展空間亦較女性為大，因此，許多雙軍人家庭多以先生專注於軍中事務，而家務部分則由女性軍職人員分擔，如此協調分工，也是母性天職牆所造成的原因。要降低母性天職牆，讓有能力有意願的女性軍職人員走出家庭，參與各項職務歷練，獲得晉任高缺的機會當為首要之急。

在心態上，女性軍職人員對於家務觀念，或協調分工時應以個人的性向與能力為主，爾後雙軍人家庭不應只是由女性主內，若條件與狀況允許則母性天職牆的狀況應可以有所改善，這些取決的不僅是女性軍人個人意願的問題，還必須與家庭實際狀況配合，因此這也是軍職夫妻同時面對的抉擇，在雙方溝通時，更

應從長計議，做最完善的規劃。

伍、建議（代結論）

一、友善營區性別環境

營區傳統上屬於陽剛性強的範疇，但隨著女性軍士官兵陸續進入軍中大家庭後，許多營區規劃設計，就不能僅從男性的角度著想。例如女性洗手間以往在營區內僅會在會客室等公共區域設置，但隨著女性軍人逐漸增加，這些性別友善環境的建構，必須納入考量。而且更重要的是營區內或許設置女性洗手間，但在野外戰鬥教練場，如何解決相關問題，是未來應予以考量的目標。在訪談中，Ivy就有著這樣的困擾：

現在很要求新兵上課時，不管在那個場地，都要派救護車，☆☆☆營區的單兵戰鬥教練場在營區外，一般在單兵戰鬥教練場地的廁所不會設置女廁，有時只有一間簡陋的廁所，男生比較沒有問題，有時找個隱蔽處就可以解決，我可能必須向附近的商家借廁所，或是必須走回營區內向野戰教練課程的最高指揮官報備，回去營區內如廁，對我而言是個困擾。

當然如果為了女性軍士官兵而在野外特別興築洗手間，顯然不符投資報酬率。但如果加購流動廁所，並於廁所門口上鎖，而女性官士兵有上述問題時，可以就近解決，同時亦可免去向附近民人借用洗手間的尷尬與安全顧慮。而在男女性廁所的比例上，亦應納入參考。

Nancy提出了另外一個生活上的問題：

我們單位分為○○與□□兩個營區，因為在○○營區只有一間舊庫房改建的女官寢室，

因為接兵時，考量女官寢室床位有限，因此我們連上的女官就必須搬出○○營區的女官寢室，改住在□□營區，每天往返車程要10分鐘，交通工具要自己想辦法，感覺非常不便。

因為女性軍人的比例逐漸提高，因此在營區建置之初並未考量女官宿舍問題，通常是利用現有營舍加裝安全措施後改為女官寢室。女官住宿問題在日後也將會漸漸成為各營區的困擾，是否能夠以「女性官舍區」的概念，將某一區域的三軍各單位女性需住宿官兵統一規劃住宿區，統一建構交通設施與管理系統，各營區僅需安排少數的女官寢室提供輪值人員臨時住宿，其餘人員均進住宿舍區，其內務環境由專責單位負責，以收統一管理之效。

二、解決軍職母親托育問題

身兼軍職與母親的角色，是本研究訪談中絕大部分母親的共同困擾。軍職母親最大的期望是子女托育照顧的問題。Queen提到：

身為女性且育有子女，對於支持產後哺乳及哺乳期享有之權利與福利勿因任務需求而予以剝奪，這樣會讓更多女性不想也不敢生小孩，造成越來越嚴重少子化的危機。

以上的要求對於民間機構或許不置太難，但對軍職而言，確屬不易達成的問題。Queen所提出問題的核心在於軍中托育問題。目前國防部於某些地區設置三軍托兒所，但因為各地營區分散廣袤，要能嘉惠每一位軍職母親確有困難。Linda對托育問題表示：

我的小朋友一個7歲一個4歲，例如南港就有一個三軍托兒所，但因為離家過遠，因此對我們的效用不大，因為距離遠，雖然有交通車

接送，需要一大早要把小朋友叫醒，因此希望廣設托兒機構，對於小朋友的照顧比較放心，目前小朋友托顧給婆婆照料。

Linda的心聲，相信也是眾多軍職母親的心聲。但廣設托育機構，恐怕以當前國防資源的條件難以達成。是否能結合地方教育單位，提供營區周邊合法且品質良好的托育機構資訊，讓軍職母親自行考量是否在營區周邊辦理托育，同時亦可解決訪視問題。當子女因身體不適或其他需親自解決之問題時，可以最短的時間到達處理，免去長途掛心之苦，又可安定軍職夫妻的工作情緒，且不需要做過多的投資，提供相關單位未來執行的建議與參考。

三、持續官兵性別主流教育

「性別主流化」(Gender Mainstreaming)一詞起於1995年，於中國大陸召開第四屆世界婦女大會時，通過北京宣言行動綱領(Beijing Declaration and Platform for Action, BDPA)，要求各會員國將性別平等的議題作為政策的主流，民間團體可以依憑此一宣言與綱領，持續監督與檢視各國政府實施的成果(林麗珊，2007，頁7)。可以結合現階段莒光日政治教育時間，製播相關議題之節目。盡量以詼諧或互動性佳之方式，寓教於樂，提升教育效果。目前後備司令部軍官正規班及士官高級班及士官長正規班均依班隊特性，實施時數不等之性別主流化課程，但針對其他位階較高之長官以往未接觸此議題，與甫於學校畢業或完成入伍訓練之初階軍士官兵，對於性別主流議題亦應建立基本認識。因為就女性軍職人員而言，性別主流化教育所倡議的並非性別優越，而是對



兩性關係

於性別的差異認知進而予以尊重，降低歧視事件的發生。女性軍職人員欲打破玻璃天花板或跨越母性天職牆，所需要的除了友善的性別環境外，更需要自我覺醒。而男性軍職人員亦需要對性別主流化多一些認識，以符合職場上兩性平權的觀念。這些都需從教育方面著手。

從性別主流化的角度來看，李清照可算得上是倡導性別主流的先驅人物。在充斥男尊女卑想法的一千多年以前北宋社會，李清照以女性之姿，不僅飽讀詩書，同時還在文學史上留下了詞家三李名號，與李煜、李白齊名。女性不因為社會觀念的限制，運用本身的長才，在歷史上留名。文末我們以李清照的一闕詞作為結尾，如夢令：

春晚昨夜雨疏風驟，濃睡不消殘酒。試問卷簾人，卻道海棠依舊。知否？知否？應是綠肥紅瘦。

在風雨的夜晚，李清照擔心窗外的海棠花是否無恙，要老公（趙明誠）捲簾查看。當趙明誠向她回覆海棠花依舊時，李清照將信半疑的回說，應該是綠肥（葉多）紅瘦（花少）才對吧！期盼各位女性軍職同仁勇敢的發揮個人的聰明才智，創造全新的主流價值，以實際的行動向傳統觀念說：「應是綠肥紅瘦！」

參考書目

- 王大方（1996）《玻璃天花板—管理女性VS女性領導》。台北：時報出版社。
- 毛芳（2007）〈中年女軍人心理特點及心理健康對策〉。《中國療養醫學》。第16卷第3期，北京：中國國際圖書貿易總公司。

朱美珍、周子濤（2011）〈陸軍基層政戰女性初官的工作壓力與因應策略〉。《復興崗學報》。第101期。台北：國防大學政戰學院。

沈明室（2003）《女性與軍隊》。台北：揚智出版社。

林麗珊（2007）《女性主義與兩性關係》。台北：五南出版社。

林祐慈（2010）《星空下的玻璃天花板現象—以警政單位女性警官升遷為例》。國立政治大學勞工研究所碩士論文。

胡賢仁（2007）《我國女性軍職人員升遷制度之探討：玻璃天花板效應之實證研究》。國防大學決策科學研究所碩士論文。

孫海霞（2008）〈女軍官族群訪問〉。《軍營文化天地》。北京：解放軍出版社。

孫海霞（2004）〈新時期女軍官人力資源的開發使用〉。《西安政治學院學報》第17卷第3期，西安：西安政治學院。

董薇（2007）〈我國女軍人職業-家庭平衡初探〉。《法治與社會》。陝西：人大常委會辦公廳。

劉秀娟（1997）《兩性關係與教育》。台北：揚智出版社。

黃懿芳（2005）《國軍女性人力運用之研究以「玻璃天花板現象」為檢視焦點》。世新大學行政管理學系碩士論文。

傅阡綦（2008）《女性軍職人員玻璃天花板認知、角色衝突與工作投入對離職傾向之研究》。亞洲大學經營管理學系碩士論文。

虞立莉（2002）《國軍中高階女性軍人服役經

驗之研究》。政治作戰學校軍事社會行為科學研究所碩士論文。

廖捐惠（2010）《玻璃天花板效應—中央行政機關女性公務人員陞遷障礙因素之研究》。國立政治大學社會科學學院行政管理研究所碩士論文。

Allan, Goroge. (1983). Women at work : the British experience. Deddington, Oxford, Oxfordshire : P. Allan.

Barreto, Manuela, Ryan, Michelle K., Schmitt, Michael T. (2009). The glass ceiling in the 21st century : understanding barriers to gender equality. Washington, DC : American Psychological Association.

Schaffer, H. Rudolph. (1977). Mothering. London: Fontana; Cambridge, Mass.: Harvard University Press.張康樂譯，

（1998）。台北：遠流出版社。

U. S. Department of Labor. (1991).A Report on the glass ceiling initiative. Washington, DC: U. S. government printing office.

U. S. Glass Ceiling Commission. (1995). Good for business: Making full use of the nation' s human capital. Executive summary. Washington, DC: U. S. government printing office.

作者簡介

祁志榮中校，國防大學政治所博士
研究領域：大陸問題、精神動員等
現任職於後備動員管理學校總教官室、國防大學通識中心兼任助理教授。

註釋：

- 1 依據國防部女性軍官召訓簡章所規定，現階段（2012年）女性軍官服役依性質不同最短役期為3-10年，其經管與男性軍官經管相同。
- 2 在美國玻璃天花板的對象除了女性以外，少數族裔（minority）包含非裔、亞裔、西班牙裔等移民後代。
- 3 法務部全國法規資料庫資料<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=F0030004>
- 4 實際可能的狀況是雙軍人家庭中，其中男方因學經歷與興趣的發展因素，轉而朝向穩定性高的工作單位（如教育職、專業幕僚職等）發展，或已達退休年齡退伍，藉以照顧家庭，而女方仍可依照性向志願繼續朝向職務歷練方面努力。