



通 識 教 育

對女性派任特殊軍事職務之看法—世代、性別及職級分析

副教授 趙淑美

提 要

本文以2002及2013兩個年度，對空軍軍職人員進行「性別平等態度」研究之部分資料分析而成。主要在瞭解性別（生理男、生理女）以及三種職級（上校、上尉及士官長），對於步兵、裝甲兵、潛艦及特種部隊等四種職務對女性開放的看法，是否在兩個世代間有所差異。其中2002年的樣本中，男性有158人，女性有14人；在2013年樣本中男性有162人，女性有30人。職級部分，2002年時上校有13人，上尉51人，士官長108人；在2013年上校有18人，上尉86人，士官長88人。分析結果顯示：世代間對於裝甲兵、潛艦及特種部隊向女性開放的看法達統計上的差異，但是性別及職級在進一步分析中，則對於四種職務均無顯著差異。文中討論世代差異的影響因素可能包含了法令、政策制定及多年宣導的成效，以及整體社會氛圍朝向性別平權改變，但對於特殊軍事職務向女性開放仍待多方面的調整及努力。

壹、前言

在國際社會對性別平權的重視之下，國內透過法律的制定、教育的推廣而使性別多元及平權的概念逐漸紮根於眾人認知中。在軍事場域中被認為有礙性別平權推展的因素主要是「職業性別區隔」以及「職場玻璃天花板」現象（黃懿芳，2005；



傅阡綦，2008)。這些現象有其歷史背景，其中又與軍事職務對女性開放的政策息息相關。職業社會學的相關理論指出，當某種性別在一類職業中所佔人數過低時，相對的性別就會以社會控制的力量阻止另一性別的人加入，即使加入後也會迫使退出該職業。以護理人員或是幼保人員為例，都是傳統中屬於女性的職業，過少的男性使得進入這個職場的男性終究會以選擇退出該種行業為收場。職業性別區隔又可分为垂直隔離或是水平區隔。前者是表示職位的上升流動出現性別差異性，以致在職業的不同職階上產生性別分布失衡的現象，這也是形成「玻璃天花板」的一項因素。而水平區隔則是指職業的性別標籤化，因此形成上述的「男性主導」或是「女性主導」的職類(陳月娥，2008)。

國防部於1991年開始招募志願役專業軍(士)官，又於1992年推動「精進士官制度」，另於2006年開放招募女性志願役士兵以擴大運用女性人力及充實軍力。而至103年底，女性官士兵為1萬5000餘員，約佔志願役現員數11.5%、佔募兵編制員額7.7%，顯現女性人力呈穩定成長趨勢。在軍職中，男性居管理領導或是作戰訓練的居多，而女性可能是以後勤補給或是醫護工作為多，根據調查，女性所佔的編缺，戰鬥部隊中女性軍職人員僅佔1.81%、戰鬥支援部隊佔17.19%、勤務部隊則佔24.68%。

因應少子化造成的兵源不足，我國目前逐漸由徵募合一制逐漸改為全募兵制。而戰爭型態的改變，使得女性及女性特質對許多軍事職務可能比純陽剛特質者更具有優勢。但在擴充女性從軍近四分之一世紀以來，不容否認軍事領域仍具有明顯的「職業性別區隔」現象。性別化組織理論(Theory of Gendered organization)則強調職業性別區隔是由組織產生的，如果加上組織內以男性為主所設計的工作性別區隔、員工甄選、組織內資源與權力的重分配等，都對於性別隔離現象產生強化作用。除了社會控制外，一種職業中少數的從業人員，自然較難擬訂有利的政策並且加以推動，是故女性在軍事領域中比例過低，不論是招募、聘用、付薪、配置、陞遷、退職、退休及解僱等，也連帶的缺少發言及爭取權利的機會，似乎成為相對的弱勢，而此種女性因為人數過少的弱勢處境，使得軍事領域也被視為是男性維持其既有的父權體制以及再製父權體制的另一個溫床。(嚴祥鸞，1994)

根據陳家華(2008)的分析，臺灣地區近三十年來職業性別區隔有越趨嚴重的現象，當然在各個產業之間也是具有差異性。軍事領域長久以來就是男性主導行業，雖然隨政策改變引進女性人力，但是除了人數上的少數之外，職缺的性別比例反映了一般對性別--職務的適配性認知。觀照女性人力在各軍種所擔任之職務，以後勤職類最多，並以行政和文職為主，許多軍事職務仍承載濃厚的性別角色刻板印象



。女性在加入軍中行列之後，固然女性軍職身分已漸為社會所接受，然而在我國傳統觀念下，對於女性的角色扮演，有其特定的期待，導致女性在面對傳統上以男性文化為主流的工作職場，遭遇到許多有待克服與調適之處(王梨雅，2012)。

要改變職業性別區隔現象，開放原先對女性封閉的軍事職務已在國內外被廣泛討論(Military Leadership Diversity Commission, 2011)。陳勁甫及李宗模(2013)分析美國女性軍人在軍中職務發展，指出在2008年美國國會通過2009會計年度的「國防授權法」中，要求成立軍事領導多元化委員會(Military Leadership Diversity Commission)，委員會主要任務在進行全面性的檢驗及評估武裝部隊中提供少數群體晉陞與發展機會的政策，特別是針對資深高階成員的評估。委員會在2010年12月建議國防部及軍種應取消女性「排除戰鬥職務」(combat exclusion policies)的政策，包括去除障礙和不一致的地方，對於所有符合資格的軍種成員，建構公平競爭的環境，並且按下列步驟逐步達成目標：

- (1) 對於單位及職位專長需求符合的女性，應立即開放指派其擔任該職務。
- (2) 國防部及軍種應謹慎採取步驟，分階段的達成開放「直接地面戰鬥」的職務與單位給符合資格的女性。
- (3) 國防部及軍種應向國會報告消除妨礙女性晉陞高階領導者障礙的程序與時間。
- (4) 國會要求國防部長指導及整合軍種，檢討有關限制武裝部隊中女性服役相關法律、政策及規定，考慮是否加以修訂以確保武裝部隊中所有女性均有公平的競爭機會。

從檢視美國軍方行動綱領可發現，在女性參與武裝部隊的法律及政策層面，必須以國防部長層級來指揮制度的修訂，而定期向國會報告也顯示國防部對此議題改善的時程及步驟的重視。2013年1月24日，國防部長帕內塔在參謀首長聯席會議建議下，解除1994年以來國防部禁止女性參與直接戰鬥部隊的政策，此一政策的鬆綁，預計將來會有超過230,000的戰鬥職缺開放給女兵。

政策鬆綁是促成理想實現的重要環節。國內學者沈明室(1999)曾在一項報告中指出：1998年底，陸軍官校第一名畢業的女學生面對媒體時，曾公開希望從事戰鬥性的職務，但當時陸軍正期女性軍官的經管制度，卻限制她們不能擔任步兵、砲兵、裝甲兵、憲兵四種兵科的職務。而在指揮職的歷練中，則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再循通才發展，但仍以學校單位的職務為主。這樣的經管制度可能以父權保護心態，著眼於女性的社會角色及生理條件而加以限縮。但對於有心從軍的女性而言，是否也相對的剝奪了軍事歷練中的向上流動機會？在女性軍人已經突破總軍人人口10%的今日，開放特殊職缺給女性軍職



人員或許是解決經管制度可能不利於女性之不可迴避的問題。

盱衡國內外進展，吾人雖欣慰因為有性別平等相關法案的規範，使得職場中的性別歧視、性擾或是性別區隔等狀況得以依法辦理，但是對於性別差別對待早就我國文化中根深蒂固的一環，而且深深影響了兩性在職場上的升遷晉用等權益。想要對此現象有所突破，還是需要從個人的觀念重新教化開始。而在性別三法實施十多年後，性別相關的運動方興未艾，像是性別主流化、禁止一切對婦女歧視公約施行法的上路等等作為，對於人心教化是否對產生改變作用？是朝向何種方向改變？筆者在2002年及2013年兩度以相同的「軍職人員性別工作平等態度量表」向空軍軍職人員進行調查。本文即聚焦於三個主要的職級（上校、上尉及士官長），性別（生理男、生理女）對部分特殊職務開放給女性的看法，這些職缺包括了步兵、裝甲兵、潛艦及特種部隊。這些職缺也是傳統中認知為高體力負荷、高危險以及需24小時輪值的工作，傳統上也是以男性為主的工作項目。但在強調性別工作平等的今日，女性可能被期待擔任此類工作以落實軍事職務之性別平等。本研究擬訂探討的問題如下：

1. 瞭解世代（2002及2013）間對四種軍事職務開放給女性的看法是否有差異。
2. 瞭解世代間，不同職級（上校、上尉、士官長）對四種軍事職務開放給女性的看法。
3. 瞭解世代間，不同性別（生理男、生理女）對四種軍事職務開放給女性的看法。

貳、研究方法

一、資料收集方法：主要利用問卷調查法來收集各項資料。

二、研究對象：為使分析聚焦，故在兩個受測年度中僅選取上校、上尉、士官長三種職級進行分析。採用三種職級的原因是上校階層大致均歷練過主官職務，其對性別平權的認知可能在職務安排或是政策擬訂時具有影響力，至於上尉平均軍事年資至少有五年以上，對軍事職務亦有一定程度的理解，亦可能有和女性同事的經驗，士官長則是士官制度的代表性階層。本次報告之研究對象依世代、職級及性別的分布如下表所示：

表1 研究對象依世代、職級及性別的分布如下表所示

三、分析方法：問卷所得結果主要以次數統計呈現2002年及2013年調查中，受測對象之不同人口變項在各題項上的反應情形。

四、研究工具：本研究中所採用之問卷內容

年度	變項				
	性別		職級		
	男	女	上校	上尉	士官長
2002	158	14	13	51	108
2013	162	30	18	86	88



請參閱2002年的研究報告(趙淑美，2003)，於此不再贅述。主要採用的問題是有關女性派職四項特殊職缺(步兵、裝甲兵、潛艦及特種部隊)的三種看法：

1. 繼續對女性關閉；2. 合格女性應獲准自願參加這些單位的工作；3. 合格女性應獲准自願參加這些單位的工作。這三個選項所隱含的意義分別是，傳統的不對女性開放；尊重女性的選擇而加以派任；視同與男性一樣隨任務調整而指派至各單位。

參、研究結果

以下以世代、職級及性別三節分別呈現分析結果。

一、世代(2002及2013)全體對四種軍事職務開放給女性的看法：

(一)步兵：兩個世代之受測者對於「步兵」開放給女性的看法如表2所示，經卡方考驗兩個世代間的三種看法並未達統計水準，顯示對於步兵向女性開放所持觀點，兩個世代間的看法並無明顯差異。就人數分配上可看出，兩個年度中採「合格女性應與男性一樣派職」觀點者最多，顯示超過半數的答題者認為軍職人員不論性別，應同等接受單位之指派任務。另採尊重女性意願者而派職的人數則居次，代表亦有不少人認為以女性自己個人意願而選派亦是不錯的考慮。

	年度		卡方考驗
看法	2002年	2013年	4.85
繼續對女性關閉	16	8	
合格女性應獲准自願派職	61	74	
合格女性應與男性一樣派職	83	110	
總和	160	192	

(二)裝甲兵：兩個世代之受測者對於「裝甲兵」開放給女性的看法如表3所示，經卡方考驗兩個世代間有顯著差異，顯示兩個世代間對於裝甲兵向女性開放的三種看法已產生差異。就人數分配上可看出，其中持「繼續對女性關閉」觀點者在世代間差異最大，在2013年有明顯的減少，另外在2013年持「合格女性應與男性一樣派職」的亦有明顯的增加，且超過半數以上。顯示受測者認為性別應不構成選派單位的考量，不論性別，應遵從單位以任務遂行分派的考量。

	年度		卡方考驗
看法	2002年	2013年	13.14***
繼續對女性關閉	21	6	
合格女性應獲准自願派職	70	87	
合格女性應與男性一樣派職	69	99	
總和	160	192	

(三)潛艦：就潛艦向女性開放的看法，兩個世代之間亦有統計上的顯著差異。在2002年時，持「繼續對女性關閉」以及「合格女性應與男性一樣派職」人



數幾乎相同，但仍以「自願派職」為多數。顯示在2002年時，對於女性是否可擔任潛艦工作仍尊重個人意願為相對多數。在2013年時認為「繼續對女性關閉」則有明顯的減少，換成「自願派職」及「接受派職」人數相近，顯示對女性開放潛艦職務是共識，差別只是接受指派或考量個人意願。

(四) 特種部隊：

在「特種部隊」向女性開放的看法中，兩個世代之間亦存在顯著差異。在2002年時，「合格女性應獲准自願派職」人數相對較多，但持「繼續對女性關閉」人數也不少，而認為「合格女性應與男性一樣派職」則佔最少數。而在2013年時，持「合格女性應獲准自願派職」觀點佔了一半以上人數，而「繼續對女性關閉」則有大幅減少現象，至於「接受派職」則人數居次，顯示對女性開放特種部隊在2013年為多數人之共識，但也明顯顯示出尊重女性個人意願傾向。

歸納受測者之世代效應，兩個世代對於四種職務對女性開放的觀點整理如下：

1. 除了步兵之外，其餘對裝甲兵、潛艦及特種部隊的看法均存世代差異，而且一致性的是2013年較傾向於讓女性能夠派職在這些特殊職務。
2. 在四種特殊職務中，持「繼續對女性關閉」觀點者，在2013年時比例上都低於2002年時的比例，顯示持保守及不願意女性進入特殊職務者已有減少趨勢。這或許可歸因於觀念宣導的成功，也許是女性進入軍事場域中的表現所致。這可能也代表著多數人對女性從事特殊職務不再以父權保護為主要考量，這是落實性別平權的重要契機。
3. 在讓女性擔任特殊職務看法中，步兵及裝甲兵出現了「單位派任」人數多於「獲准自願」人數的情況，但是潛艦及特種部隊則是「獲准自願」人數多於「單位派任」人數的情況。這種現象反映了四種職務之間仍各具不同屬性，受測者以不同的觀點考量擔任此種職務的女性的自願性，顯然許多

看法	年度		卡方考驗
	2002年	2013年	
繼續對女性關閉	46	24	17.19***
合格女性應獲准自願派職	67	85	
合格女性應與男性一樣派職	45	83	
總和	158	192	

表4 兩個世代對潛艦向女性開放的看法人數分配表

表5 兩個世代對特種部隊向女性開放的看法人數分配表

看法	年度		卡方考驗
	2002年	2013年	
繼續對女性關閉	52	22	24.51***
合格女性應獲准自願派職	65	100	
合格女性應與男性一樣派職	40	70	
總和	157	192	



人認為潛艦及特種部隊更需符合個體的自願性。究其實，軍隊中的職務派任若需考量到個體的自願性是否會造成派任、安置及經管的窒礙難行之處，以及就男性軍職人員是否有同等的對待？若落實由女性自願為主要考量，是否呈現出另一種性別差別對待，儼然成為另一種性別歧視？這是值得加以思考的。

二、不同職級(上校、上尉、士官長)對四種軍事職務開放給女性的看法：

不同職級對四種軍事職務開放給女性看法，在兩個年度中的人數分配表請參照表6至表9。經卡方檢定結果，世代x職級對四種職務的看法均無統計上顯著差異，顯示在兩個年度中三種職級對於三種觀點的分配相當接近。至於四種職務看法的人數分配差異詳見各表分析。

(一)步兵：表6呈現了兩個世代中三種不同職級對於步兵向女性開放的人數分配結果。在2002年時，上校職級仍有2人認為應該繼續對女性關閉，但是2013年則沒有。而開放給女性的另外兩種觀點中，除了2002年時上校職級認為「自願派職」略多於「

表6 世代與階級對步兵向女性開放的看法人數分配表

看法	2002年			2013年		
	上校	上尉	士官長	上校	上尉	士官長
繼續對女性關閉	2	3	11	0	3	5
合格女性應獲准自願派職	8	15	38	6	40	28
合格女性應與男性一樣派職	3	26	54	12	43	55
總和	13	44	103	18	86	88

同等派職」外，其餘上尉及士官長職級在兩個世代間均是持「同等派職」多於「自願派職」看法。

表7 世代與階級對裝甲兵女性開放的看法人數分配表

(二)裝甲兵：在裝甲兵部分

，表7中上校在2002年時仍有兩位認為應該繼續對女性關閉，而且「自願派職」多於「同等

看法	2002年			2013年		
	上校	上尉	士官長	上校	上尉	士官長
繼續對女性關閉	2	1	18	0	2	4
合格女性應獲准自願派職	8	18	44	7	43	37
合格女性應與男性一樣派職	3	25	41	11	41	47
總和	13	44	103	18	86	88

派職」。但到了2013年時，上校階層則無人認為應該向女性關閉，但是「同等派職」已多於「自願派職」。上尉階層中在2002年時，認為應「同等派職」多於「自願派職」，但在2013年則有相反趨勢，士官長階層中最大的變化是在繼續對女性關閉有大幅減少，而且在2013年時採「同等派職」觀點者多於「自願派職」。

(三)潛艦：在潛艦部分，表8結果顯示：

1. 各種職級認為應繼續對女性關閉的比例上都有減少的趨勢，其中士官長減少的比例是相當顯著的。



2. 三種職級對於「同等派職」以及「自願派職」兩種向女性開放的觀點則在年世代間有所差異。上校階層由「自願派職」轉向「同等派職」為多數，上尉階層在2002年時兩種觀點人數接近，但在2013年轉為「自願派職」為多；但是士官長則是在2002年時「自願派職」多於「同等派職」；但在2013年則是「同等派職」多於「自願派職」，顯示士官長階層變化較無世代間的一致性。

表8 世代與階級對潛艦向女性開放的看法人數分配表

看法	2002年			2013年		
	上校	上尉	士官長	上校	上尉	士官長
繼續對女性關閉	6	9	31	2	13	9
合格女性應獲准自願派職	5	18	44	7	42	36
合格女性應與男性一樣派職	2	17	26	9	31	43
總和	13	44	101	18	86	88

表9 世代與階級對特種部隊向女性開放的看法人數分配表

看法	2002年			2013年		
	上校	上尉	士官長	上校	上尉	士官長
繼續對女性關閉	6	9	37	1	11	10
合格女性應獲准自願派職	6	19	40	7	50	43
合格女性應與男性一樣派職	1	15	24	10	25	35
總和	13	43	101	18	86	88

(四) 特種部隊：特種部隊的分析結果如表9，其結果整理如下：

1. 三個階層中認為應該繼續對女性關閉的比例在2013年均均有大幅的下降。
2. 上校階層在2002年時認為「對女性關閉」以及「自願派職」人數一樣多，但是「同等派職」則僅有一位。
3. 上尉以及士官長階層，不論2002或是2013年，均是「自願派職」多於「同等派職」。

三、性別(生理男、生理女)對四種軍事職務開放給女性的看法：性別間對四種軍事職務開放給女性看法，在兩個年度中的人數分配表請參照表10至表13。經卡方檢定結果，世代x性別對四種職務的看法均無統計上顯著差異，顯示在兩個年度中生理男及生理女對於三種觀點的分配相當接近。不排除無顯著差異是在女性部分因為各種觀點人數過少所致。

(一) 步兵：從表10顯示，就步兵而言：表10 世代與性別對步兵向女性開放的看法人數分配表

1. 男性在兩個年度中，均呈現「繼續對女性關閉」少於「自願派職」再少於「同等派職」的人數分配。或許男性認同此種職務應主要以女性

看法	2002年		2013年	
	男性	女性	男性	女性
繼續對女性關閉	14	2	7	1
合格女性應獲准自願派職	57	4	59	15
合格女性應與男性一樣派職	79	4	96	14
總和	150	10	162	30



自己考量適切性為依歸。

2. 就女性而言，兩個年度間均不樂見「繼續對女性關閉」，但是持「自願派職」及「同等派職」兩種觀點者人數也相當接近。

(二) 裝甲兵：從表11世代與性別對裝甲兵的結果顯示，男性在兩個世代間均呈現了「繼續對女性關閉」少於「自願派職」再少於「同等派職」的人數分配，但女性則是「自願派職」多於「同等派職」。顯示不同性別認為女性擔任裝甲兵時，在自願或派任上的考量是有所差異的。這種性別差異，是否會成為日後開放職務時，造成性別間的任務分配的「公平」認知差異，是值得觀察的。

(三) 潛艦：表12中的男性，在2002年尚有為數不少的人認為潛艦應對女性關閉，但是在2013年則有減少趨勢。2002年時男性採「自願派職」看法的多於「同等派職」，但在2013年時則是「同等派職」略多於「自願派職」了，顯示在2013年時男性對女性從事潛艦工作的看法已趨於性別同等待遇了。反觀女性，在2002年時無人認為此

表11 世代與性別對裝甲兵向女性開放的看法人數分配表

看法	2002年		2013年	
	男性	女性	男性	女性
繼續對女性關閉	19	2	5	1
合格女性應獲准自願派職	64	6	71	16
合格女性應與男性一樣派職	67	2	86	13
總和	150	10	162	30

項職務應該「繼續對女性關閉」，但是在2013年時卻有少數人認為應該「繼續對女性關閉」，另外在兩個年度間，採「自願派職」觀點者均多於「同等派職」的人數。

(四) 特種部隊：從表13中可看出，男性認為特種部隊應「繼續對女性關閉」的觀點，在2013年已有大幅減少。而不論世代或是性別，認為女性從事特種部隊時，考量女性「自願派職」者多於「男女均同等派職」。這是四種職務中唯一不論世代及性別，呈現無差異傾向的一項職務，是否顯示女性從事特種部隊職務，似乎不應外力直接分派而應重視女性本身的意願。眾所周知，特種部隊的要求極其嚴格，能夠完訓從事者可能只佔進訓者中之少數。但

表12 世代與性別對潛艦向女性開放的看法人數分配表

看法	2002年		2013年	
	男性	女性	男性	女性
繼續對女性關閉	46	0	22	2
合格女性應獲准自願派職	59	8	68	17
合格女性應與男性一樣派職	43	2	72	11
總和	148	10	162	30

表13 世代與性別對特種部隊向女性開放的看法人數分配表

看法	2002年		2013年	
	男性	女性	男性	女性
繼續對女性關閉	50	2	21	1
合格女性應獲准自願派職	59	6	79	21
合格女性應與男性一樣派職	38	2	62	8
總和	147	10	162	30



男女均認為合格女性獲准自願派職，似乎也潛藏著訓練成本的虛擲，這種普遍認為「自願派職」多於「同等派職」的看法也應深入探討。

肆、結論與建議

一、結論：

- (一) 世代效應明顯存在：就世代效應而言，從表2至表13均能發現一共同之趨勢，即認為四種軍事職務應該繼續對女性關閉的比例，不論性別或是職級均已降低，顯示經過十多年之後，女性在爭取擔任特別職務的可能性已有認知上的鬆動，類似1998年陸官正期女官的遺憾應該會再發生了。
- (二) 職級效應以上校階層觀念改變為重：就上校職級而言，對女性採取繼續關閉看法的比例在2013年時均遠低於2002年。對於此種現象我們應覺得欣喜，因為上校職級通常擔任主官職務，其對人事任務安排以及政策建議時，具有較高的參與及決定權力，當他們的觀念有所改變時，就有助於後續相關政策的修改及推展。
- (三) 性別及職級對如何向女性開放尚未具有一致看法：開放特殊職務給女性時，性別或職級間採取「自願派任」或與男性「同等派任」並無一致性趨勢。但從人數分配上來看，部分兵科(裝甲、特種部隊)不論男女似乎持「自願派任」者較多，至於考量的重點則有待日後研究再加以澄清。
- (四) 女性較偏重「自願派任」選項：不論世代或職級，女性對於四種職務的派任方式皆以「自願派任」佔較多數。顯示女性似乎認為各類職務的派任尊重女性個人意願應優於單位的選派考量。這種觀點是否反應了女性本身對於從事某些特殊職務者，採取了「自我保護」或「自我跛足」觀點？這種觀點是否可能影響了女性在選擇從事特種軍事職務，以及後續的管理職務歷練；或是女性進入軍事場域與男性的進入本身就有著本質上的考量差異，均是可再深入探討的議題。

二、建議：

- (一) 特殊職務向女性開放，配套措施要完備：沈明室(1999)指出開放戰鬥性職務與女性軍人時，須以逐步漸進的方式行之，但必須是自願且性格特質與體能狀態適任者為優先，且不設定女性保障名額，完全以能力與性向而非性別作為考量，。也就是先行全面檢討所有軍事職務的分類，效法美國除了極少數如特戰部隊、潛艦部隊及第一線旅以下作戰部隊外，詳列女性目前及以後可參與或適合的職務，提供女性軍人生涯規劃的參考。最後還須加強女性軍



人在參與戰鬥性職務所需的專業技能與專長訓練，以增強女性軍人在軍事專業的本質學能，增加其分配獲得戰鬥性職務的機會。易言之，女力是值得加以開發及運用的，但是必須是加以良好的規劃再逐步實施。

(二) 女性當自強：不論就人力資源觀點或是性別平權觀點，打破職業性別區隔是現代國家的一項重要指標。但從研究中仍可看出女性本身對於從事特殊職務時的「自我保護」心態。在強調爭取職務的開放時又希冀組織給予保護或特別待遇(尊重意願自選)，不但對於性別平權的進展是負向力量，也可能使男性衍生「性別不平等」的委屈。是故女性進入軍事職場，更應該發揮女性特有的韌性，為已爭取工作上的表現。

(三) 對後續研究之建議：本次研究仍有待精進之處如下：

1. 特殊軍職類稱太過粗略，可再細分進行後續。
2. 選擇的職類稱與空軍的關聯性不高。由空軍人員來反映非屬空軍兵科有其限制，日後相關研究應考量軍種-兵科-職務的關連性，或可得到更貼近軍種特性之資訊，以供政策修訂之參考。

參考資料

- 一、王梨雅(2013)。女性軍人角色期望與性別文化之研究，國立政治大學行政管理碩士論文。
- 二、沈明室(1999)。女性軍人擔任戰鬥性職務之研究，發表於第二屆國軍軍事社會科學研究學術研討會。
- 三、陳月娥(2001)。勞動市場職業性別隔離決定性因素之研究。國立台灣大學國家發展研究所博士論文，未出版，台北市。
- 四、陳勁甫、李宗模(2013)。美國、英國、日本女性軍人在軍中職務發展初探。國防雜誌，28(3)，89-106頁。
- 五、陳家華(2008)臺灣地區職業的性別區隔與變遷。東海大學社會學研究所碩士論文。
- 六、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。台北：世新大學行政管理學系碩士論文，未出版，台北市。
- 七、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。台中：亞洲大學經營管理學系碩士論文，未出版，台中市。
- 八、趙淑美(2003)。軍職人員對於兩性工作平等法之認知與態度。國防部人力司2002年補助專案結案報告。未出版，台北市。
- 九、嚴祥鸞(1994)。臺灣勞動力市場性別化分工之解析-1951-1994，勞資關係論叢，第5期，頁147-167。
- 十、Military Leadership Diversity Commission (2011). From representation to inclusion: Diversity leadership for the 21st-century military, <http://www.militarynewsnetwork.com/publications/diversity-leadership.pdf> (檢索日期：2013年10月27日)

作者簡介

副教授 趙淑美

學歷：高雄師範大學成人教育博士。經歷：中原大學兼任講師、空軍官校心理諮商科講師、飛行安全教育訓練中心副教授、通識教育中心副教授。現職：空軍官校通識教育中心社會科學組副教授兼社科組主任。