



性別平等

不同世代、性別及級職對女性軍職人員職場處境看法之差異研究

副教授 趙淑美

提

要

本研究主要目的在檢核包括生理性別(男、女)、職級(校級、尉級、士官長及士官)在兩個世代(2002、2013)中，對於女性在軍中的職場處境之改變。資料來源是2002及2013兩個年度之空軍各基地現職受訪者，包括2002年男性599位、女性68位；2013年男性833位、女性68位。研究工具是「女性職場處境」分析量表，此量表包括了八個主題項目。

考驗世代、性別及級職在八個題項的差異後，結果如下：

- 一、在世代差異中：「女性軍人會因其性別而受到嘲弄或騷擾」、「一般人對女性軍人期望較大」、「女性軍人容易被分派到比較好的工作」、「女性軍人容易獲得正面的工作評價」以及「女性軍人比男性更容易獲得比較良好的升遷機會」等五個題項存在差異。
- 二、在性別差異中：不論在2002年或2013年，下列題項仍然存在性別差異：「女性軍人受到的督導／指示／支持比男性多」、「女性軍人接到的『髒污性工作』比較多」、「女性軍人員會因其性別而受到嘲弄或騷擾」、「一般人對女性軍人期望較大」、「女性軍人容易被派到比較好的工作」、「女性軍人容易獲得正面的工作評價」、「女性軍人比男性容易獲得比較良好的升遷機會」。顯示經過了十一年，男女對於女性軍職人員職場處境的看法並無太大的改變，亦即男性多認為女性在軍職職場中的待遇較男性為佳，但女性本身的認知卻無法支持。
- 三、在級職差異中：以2002及2013年的資料顯示，多數級職差異呈現在士官與校級、士官與尉級；士官長與校級之間，僅有一個題項「女性軍人比男性容易獲得比較良好的升遷機會」出現尉級軍官的同意程度大於士官階層。

文中對世代、性別及級職效應分別進行討論及建議，謹供相關單位參考。

關鍵詞：女性軍職職場處境、性別差異、世代差異



壹、前言

依據美國人類學家波伊爾(Boyer, P)教授的說法，儲存在人類大腦裡的事件、事實、概念、技能等各種記憶或反射能力，不只是建構個體的「個別獨特性表徵」，更是文化傳遞的關鍵。每個人都承載和預言著未來的歷史(Boyer & Wertsch, 2009)。這正說明了當存在學派女性主義者西蒙·波娃於1949年以法文出版的《第二性》(Le Deuxi me Sexe)對翻轉女性處境的象徵意義與啟蒙地位。在這部被視為女權哲學聖經的作品中，她從文學、歷史、社會學、生物學和醫學，多方面舉例和分析婦女在第二次世界大戰之後的社會處境。其論述中指出「女性弱勢」的事實以及剖析導致女性弱勢處境的原因。西蒙·波娃不僅控訴男性對於女性的歧視、鄙夷甚至近乎殘忍的所作所為，同時也指出了女性因為被動、屈服、缺乏雄心壯志-「沈溺在閉縮的存在內向性中」，對自己弱勢地位的形成負有不可推卸的責任。西蒙·波娃認為「女人不是天生命定的，而是後天塑造出來的」，所以若要追求女性解放的成功，唯有依靠男性與女性共同的堅定意志才能實現。而要獲得解放必須依靠以下兩個途徑：對於生育與否的自我決定權以及擁有工作(邱瑞鑾譯，2013)。

西蒙·波娃所說的「擁有工作」絕不止於原先將女性禁錮於家中的家務工作，而是指可讓女性邁向經濟獨立的有薪酬工作。然而正如戰爭促成男性在人類歷史上長期佔有優勢地位一樣，戰爭亦是使女性進入職場的轉機。戰時因男性前往戰場讓出職場(工廠)，勞力短缺使女性有機會從家中走向職場，但彼時戰場仍未向女性開放。時代更迭之下的戰爭多元專業性，讓女性有了介入的空間。如今更因為少子化以及戰爭型態的改變，女性人力長期被軍事領域所忽略的局勢才有更大的改變。另挾著社會日漸開放的氛圍，男女平權逐漸蔚為趨勢，國內更因為兵役制度逐漸由徵募併行制過渡到全募兵制的推波助瀾下，佔人口數一半的女性成為國防潛在的人力資源，強力的招募政策也促使女性志願從軍者日眾。國防部於1991年開始開放招募志願役專業軍(士)官，以求擴大女性人力的運用。除了政治作戰學校之外，女性指揮領導職養成的三軍軍官學校中的陸、海軍官校，也在1998年才開始有女性軍官畢業(自由時報，2013)。國防部另於2006年開放招募女性志願役士兵以充實軍力。截至2015年3月1日為止，女性官士兵人數累計已達1萬6809人，佔全軍編制9.66%，佔志願役現員人數的12.76%(蘋果日報，2015/03/11)，顯現女性人力呈穩定成長趨勢。軍中女性比例的增加，固然代表女性的軍職身分漸為社會所接受，但是在女性進入軍事領域已達四分之一世紀以來，卻僅有個位數女性軍職人員得以晉升至少將以上高階管理階層(李宜恩，2014)，顯示從職業開放到升遷至管理高層



仍是漫漫長路。

近年來，在聯合國組織的大力倡議婦女權益之下，例如於1979年即通過《禁止一切對女性歧視公約》(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women，以下簡稱CEDAW)，國內的婦女團體亦全面啟動了性別平權的改革列車。廖捐惠(2009)的研究發現，在性別平權氛圍籠罩下，兩性在政治、經濟、社會地位的差距的確已隨著社會多元開放而日益縮小，女性逐漸能在各個領域嶄露頭角。然而縱使女性教育程度提高，能力亦倍受肯定的情況下，「玻璃天花板」(Glass Ceiling)現象卻仍然普遍存在於公、私部門組織中，使女性受到各種無形的、態度的或組織的偏差所造成的障礙，無法獲得公平機會與男性同儕競爭，而造成「男性職等高、女性職等低」的性別不平等現象，亦造成了傳統的性別權力鐵律—「權力越高處，女性越少處」(楊婉瑩，2014)。造成女性佔高階管理階層的原因仍與職業性別隔離的傳統認知有關連(黃煥榮，2000；廖心宜，2013；詹燕珍，2009；廖捐惠，2010)。廖心宜(2013)的研究則發現，高雄市政府公務人員對於玻璃天花板所產生的效應，認知上雖有減緩的趨勢，在陞遷發展與陞遷機會的認知上沒有性別差異；就陞遷發展而言，男性相較於女性，性別角色變項(性別偏差認知)與組織結構(主管與部屬關係)為關鍵影響因素。黃懿芳則(2005)指出，在軍事組織中也存在著「玻璃天花板」現象所造成「職業垂直隔離」，由於女性無法擔任某些職務，進而影響其歷練的機會，因而無法晉陞至更高階層，也正因性別因素使女性的升遷比男性困難而難以進入決策核心。如此一來，因為人數上的懸殊，女性更缺少能夠發聲的舞台，並訂定出更符合性別平權的政策。在傳統陽剛氣概濃厚的行業別，如警界(林祐慈，2010)、海巡及消防(彭滄雯、林依依、葉靜宜，2009)均有類以女性處於玻璃天花板的枷鎖狀況。「玻璃天花板」效應除了可能阻卻女性的升遷之外，也會對女性的角色衝突或是離職傾向造成影響(傅玗綦，2008)。

國內對於推展性別平權的努力可藉由法律的制定、專責機構的成立(如行政院平等會)、政策的擬訂(性別主流化)以及教育環節的落實見諸一般。但性別平等理念的推廣實為一項文化改造運動，因為傳統文化認知中對許多既存現象習焉不察或視為理所當然，例如性別刻板印象、男女薪資落差、生理因素所導致差別待遇、職業婦女仍多半需兼顧家庭或年長親屬的照護責任而間接造成玻璃天花板效應等。但隨著時代的推移，就連傳統認知裡陽剛氛圍濃厚的軍、警職場，對於女性的任用歷史即可印證社會傳統對於職業性別隔離逐漸鬆動中。但是具體情況應是所有關心性別平權進展人士眼光投向之點。



性別工作平等法於2002年1月16日通過公佈，2002年3月8日實施後，研究者即進行當時軍職人員的相關態度(趙淑美，2002)。至實施性別工作平等法11年之後，為了解對軍職人員觀念改變的情況，又以同樣的問卷進行調查(趙淑美，2014)，並且發表相關的研究報告(趙淑美，2015)，結果顯示在「教育訓練」、「晉升與績效」、「職務派任」、「軍隊認同與工作表現」、「女性對男性影響」以及「宣導教育」等因素中多半存在性別之間看法的差異，而在不同年度之間的世代差異亦顯而易見。

在這些因素中的共同點，在於不同性別對女性軍事職場中工作角色、職務派任等看法差異的深層心理因素。影響深層心理因素中，時間是一項改變態度的重要因素。這是因為「時間」涵蓋了過程中生活裡各種面向的巨觀或是細緻的變化及作用，故研究者以兩個進行調查的時段作為「世代」的象徵。另外，軍中講究階級服從，階級(級職)也代表多重意義，除了代表軍中的歷練豐富性外，通常也與曾否擔任過指揮職，具有領導統御的經驗有關。在軍中女性官兵已近一成比例的情況下，除了某些特殊職缺可能尚未對女性開放外，歷練指揮職者多半有領導女性部屬甚或接受女性長官指揮的經驗，故將級職區分為校級、尉級，士官長以及士官四個級職以進行後續分析。質言之，本文聚焦於探討在相距11年的兩個世代之下，不同級職及不同性別對於女性軍職人員職場處境的看法，以檢視不同世代以及級職觀點的差異。

本研究目的如下：

1. 不同世代之性別對女性軍職人員職場處境看法的差異。
2. 不同世代之級職對女性軍職人員職場處境看法的差異。

貳、研究方法

以下就研究對象、研究工具及分析方法分述之。

- 一、研究對象：2002年及2013年時受測人員各級職及性別分布如下表所示。但因受限於行政協調原因，在2002年

表1 兩個年度接受問卷調查人員變項摘要表

時四種級職(校級、尉級、士官長、士官)在人數上較為接近，在2013年時則因配合大型集會時進行調查，故士官層級人數較多，但2013年時的人數應較接近實際的人數比例。從表1中可看出在各

級職	年度			
	2002		2013	
	男	女	男	女
校級	141	2	105	18
尉級	175	13	213	33
士官長	104	4	65	23
士官	179	49	500	111
總計	599	68	883	185



種級職的女性人數均在2013年時明顯增加，其中又以校級軍官以及士官長增加人數最多。

二、問卷題項：本研究所使用之「女性職場處境」分析量表，係2002及2013年時進行調查所使用量表的一部分，主要聚焦在受訪者對於女性在軍事職場中的處境的認知，共包括8個題項，每題得分從非常不同意至非常同意分別計1至6分。題項如下：

1. 女性軍人受到的督導／指示／支持比男性多
2. 女性軍人接到的「髒污性工作」比較多
3. 其他人會比較注意女性軍人／刻意凸顯她們
4. 女性軍人會因其性別而受到嘲弄或騷擾
5. 一般人對女性軍人期望較大
6. 女性軍人容易被派到比較好的工作
7. 女性軍人容易獲得正面的工作評價
8. 女性軍人比男性容易獲得比較良好的升遷機會

三、分析方法：問卷所得結果以SPSS 12.0 for Windows分析軟體進行t考驗及單因子變異數分析。

參、結果與討論

本節中的結果與討論區分為三部分，分別是世代、性別以及級職三種效應。

一、世代效應：

本研究第一次進行於2002年8月，在兩性工作平等法（後更名為性別工作平等法，簡稱性工法）甫頒布且實施約半年之際，當時的職場環境受法律規範的效應尚在醞釀中，此時所得資料可作為長久以來一般軍職人員對於女性軍職人員在軍職職場看法的初始觀點。至於第二次進行調查時，性工法已實施11年，社會對性別平權的概念亦由上令下效而紮根多年，在多方面的努力之下逐漸呈現成效。

兩次抽樣調查依「世代」進行差異分析的結果整理如表2。八個題項中共有五個題項存在世代差異，分別是：4. 女性軍人會因其性別而受到嘲弄或騷擾、5. 一般人對女性軍人期望較大、6. 女性軍人容易被派到比較好的工作、7. 女性軍人容易獲得正面的工作評價、8. 女性軍人比男性容易獲得比較良好的升遷機會，顯示兩個世代的看法有多項呈現差異。

在多項有世代差異的題項中，「女性因其性別受到嘲弄或騷擾」的現象已



有明顯的改善，這應該是最值得欣喜之事。發生於軍事場域中的性騷事件因被列為機密而無法得知發生的情況，但是美國在2014年的蘭德報告中揭櫫了讓人心驚的數據：估計美軍130萬現役人員中有20,300位美軍現職人員，曾在過去一年內有被性侵的經驗。這也就是說，美軍現役人員，有1%的男性與4.9%的女性，或是說有10,600位男性與9,600位女性曾在過去一年內有被性侵的經驗。(Rand National Defense Research Institute, 2014)。另外在教育單位中，許多習焉不察的現象可能都是造成困擾的來源。楊櫻華及游美惠(2006)曾訪問在高中或大學內擔任教官的女性，發現多位受訪者或其同事都曾經歷過職場性騷擾。雖然部分加害人受到懲處，但受害者仍覺得壓力很大，隨後也會離職。雖然性騷擾情狀只是言語中突然出現一兩句黃腔、猥褻之語等，讓女性教官覺得非常不舒服，卻難以成為「呈堂證供」。加諸就連法律的判決也不脫傳統思維，認為某些用語只是一種口頭禪，並不涉及性別歧視。例如新聞報導：『「幹」字罵人告侮辱，判無罪。法官：只是口頭禪。婦團：教壞囡仔』，經過媒體所進行的民調顯示，有47.51%的受訪者認同法官的判決，但也有42.91%的人認為罵「幹」字就是不對(蘋果日報，2009)。雖然民調顯示贊同或反對法官判決的比例接近，但可能也反應出未揭露的性別比例，亦即女性反對而男性同意。

由於性騷擾的受害經驗可能影響女性多年甚至終身，但因舉證困難，難被認為職業傷害而獲得合理的賠償，甚或可能進一步影響聲請人的職場處境。由於性騷擾與性別歧視都是嚴重破壞女性在職場中的安全感，以及發揮其角色功能的重要影響因素，並且因害怕舉報之後遭受社會關係、職務升遷或其他權利剝奪的報復，所以經常隱而未顯(RAND National Defense Research Institute, 2014)。此次的受訪者反應出這個現象已有顯著下降的趨勢，我們應對負責相關推廣工作的執行者給予鼓勵。

相較於2013年時，受訪者認為「女性軍人容易獲得正面的工作評價」，比起2002時來得低，但是「女性軍人比男性容易獲得比較良好的升遷機會」的同意程度卻在2013時提高了，呈現出與一般認知有所差異的現象。2013年的受訪者相較於2002年，更認為女性比男性容易獲得良好的升遷機會。研究者認為合理解釋應該是在2013年時的女性較2002年時佔更多的比例，而且當有女性晉升高階(如將軍級時)，媒體都大肆報導，讓人感受到女性的升遷已經比男性來得多。但是實情則是女性晉升到將軍者大約止步於少將，且截至2014年，也只有七位女性晉升為少將(蘋果日報，2014)。相對於軍中女性人數約有一萬



五千人，其中女性軍官有三千九百餘人，擔任主官、主管者有六百一十六人，僅有廿四人

擔任上校階
主管，最高
階職務者即
為少將（自
由時報，
2013），其比
例是否有差
，仍需以實
徵資料加以
判斷。

表2 兩個世代在各題項之差異檢定

項次	2002 (N=612)	2013 (N=1061)	T值
	平均數	平均數	
1. 女性軍人受到的督導／指示／支持比男性多	4.03	4.08	-.72
2. 女性軍人接到的「髒污性工作」比較多	2.13	2.21	-1.35
3. 其他人會比較注意女性軍人／刻意凸顯她們	3.86	3.88	-.37
4. 女性軍人會因其性別而受到嘲弄或騷擾	2.94	2.77	2.36*
5. 一般人對女性軍人期望較大	3.08	3.26	-2.62***
6. 女性軍人容易被派到比較好的工作	4.33	4.13	2.64***
7. 女性軍人容易獲得正面的工作評價	4.22	4.07	2.22*
8. 女性軍人比男性容易獲得比較良好的升遷機會	3.58	3.94	-4.88***

二、性別效應：

性別之間對於女性處境的看法及感受存在著差異。表3是兩個世代中性別對八個題項的看法。從表中可看出兩個世代中的男女受試者，除了第3題「其他人會比較注意女性軍人／刻意凸顯她們」沒有差異之外，其餘7個題項均存在著性別差異，顯示兩個世代之間，不同性別對於女性的處境看法存在多項差異。在第4題的「女性軍人會因其性別而受到嘲弄或騷擾」的認知上，不論是2002或2013年間，女性同意的程度都明顯高於男性，但是女性在2013年時的同意程度已低於2002年，顯示隨著時間，整體的環境氛圍已有所改善。

至於從第6至第8題與女性工作環境友善與否相關的題項中，可明顯看出男性受訪者普遍認為女性軍人的職場待遇比起男性軍人來得佳，例如被派到較好的工作、工作獲得正面評價以及容易獲得較好升遷機會，明顯反應出另一種性別差別待遇的心聲——「女性比男性獲得更好的職場待遇」，但弔詭的是，女性似乎對此種感受並不強烈，實質上也因缺乏相關研究佐證，很難下定論。

由於升遷必須獲得組織內部的人事資料，在現今個資法對個人資料保護下實非一般研究可以取得。加上可資參考的文獻相當有限，故僅能從相關的研究加以推論。以「女性軍人比男性容易獲得比較良好的升遷機會」為例，本研究受訪男性同意程度明顯高於女性，這或許可說明軍職場域之受訪者的主觀感受。研究者推測這是男性軍職人員本身的工作環境處於相對不佳的情況，面對女性所分派的雖非很好但屬可接受的職務，從內心所產生的另一種相對剝奪感。

部分學者推導以一般大眾的主觀認知上來看，男女性之間升遷機會的差異



表3 兩個世代調查對象在各題項之變異數分析摘要表

項次	2002			2013		
	男 平均數 (N=549)	女 平均數 (N=63)	T值	男 平均數 (N=877)	女 平均數 (N=184)	T值
1. 女性軍人受到的督導／指示／支持比男性多	4.07	3.70	2.37*	4.22	3.43	7.79***
2. 女性軍人接到的「髒污性工作」比較多	2.09	2.49	-2.59*	2.13	2.58	-5.18***
3. 其他人會比較注意女性軍人／刻意凸顯她們們	3.84	3.97	-.64	3.87	3.92	-.433
4. 女性軍人會因其性別而受到嘲弄或騷擾	2.85	3.73	-4.74***	2.68	3.22	-4.89***
5. 一般人對女性軍人期望較大	3.00	3.71	-3.92***	3.18	3.61	-3.87***
6. 女性軍人容易被派到比較好的工作	4.45	3.24	6.67***	4.36	3.02	12.52***
7. 女性軍人容易獲得正面的工作評價	4.28	3.73	3.10**	4.25	3.22	9.00***
8. 女性軍人比男性容易獲得比較良好的升遷機會	3.70	2.44	6.90***	4.18	2.80	12.75***

確實有歧視之嫌(張晉芬, 2014), 根據陳昭如與張晉芬(2009)分析2005年「台灣社會變遷基本調查」資料的結果顯示, 在所有層級的受訪者之中, 有一半左右的人認為男女性的升遷機會一樣, 但是仍有39%的受訪者回答男性的升遷機會高於女性。在回答男性機會優於女性的受訪者之中, 更有47%覺得男性這項優勢是公平的, 另有18%認為「沒有什麼公平不公平」, 有35%認為女性升遷機會的劣勢並不公平或很不公平。看來擁有合理的職務考核方式, 以及公平的升遷機會而不論其性別為何, 仍是吾輩努力的目標之一。

三、級職效應：

表4中顯示在2002年時, 8個題項中共有4個題項在級職之間有顯著差異, 分別是「女性軍人接到的髒污性工作比較多」、「女性軍人會因其性別而受到嘲弄或騷擾」、「一般人對女性軍人期望較大」、「女性軍人容易被派到比較好的工作」。而有差異題項的多半是士官階層與軍官階層之間, 士官階層同意程度高於軍官階層。

在2013年, 則是「一般人對女性軍人期望較大」以及「女性軍人比男性容易獲得比較良好的升遷機會」兩個題項之間存在級職差異。唯一一個在兩個年度均有級職差異的題項則是「一般人對女性軍人期望較大」, 有差異的群體則出現在士官與軍官之間。

以2002及2013年的資料顯示, 多數級職差異呈現在士官與校級軍官、士官與尉級軍官、士官長與校級和士官長與尉級軍官之間。換言之, 士官及士官



表4 兩個世代各級職在各題項之變異數分析摘要表

項次	2002		2013	
	F值 (顯著性)	事後考驗	F值 (顯著性)	事後考驗
1. 女性軍人受到的督導／指示／支持比男性多	.56		.75	
2. 女性軍人接到的「髒污性工作」比較多	7.90***	士官>校級 士官>尉級	1.59	
3. 其他人會比較注意女性軍人／刻意凸顯她們	2.30		2.77	
4. 女性軍人會因其性別而受到嘲弄或騷擾	5.33**	士官長>校級 士官>校級	1.95	
5. 一般人對女性軍人期望較大	5.56**	士官長>校級 士官>校級	2.77*	士官>尉級
6. 女性軍人容易被派到比較好的工作	4.81**	尉級>士官 士官長>士官	2.84	
7. 女性軍人容易獲得正面的工作評價	1.72		2.07	
8. 女性軍人比男性容易獲得比較良好的升遷機會	1.90		5.81**	士官>校級 士官>尉級

長階層與校尉級軍官間存在多項的差異，這是否是因為軍官與士官的工作場域有著本質上的差異，應再進行進一步的深入探討。

但在2013年認為「女性軍人比男性容易獲得比較良好的升遷機會」題項中，士官的看法比起校級及尉級軍官來得明顯，但有趣的是士官與士官長之間，以及士官長與校尉級軍官之間卻不存在差異。由於軍官與士官是兩種不同的升遷體系，但士官長本身已被賦予領導任務，是否因此而使得想法較偏向軍官而非士官，則有待進一步調查澄清。至於士官因與軍官所負責的工作性質以及工作場所所有不同，這可能是造成此種答題反應結果的原因。

肆、結論與建議

- 一、世代效應：在職場友善題項中的「女性軍人會因其性別而受到嘲弄或騷擾」看法裡，2013年已明顯較2002年有所改善，這也顯示有關單位大力的宣導以及整體社會氛圍促成職場的友善環境。但在有關工作派任題項中的「女性軍人容易被派到比較好的工作」以及「女性軍人容易獲得正面的工作評價」等兩個題項，在2013年的受訪者同意程度較2002年低，間接支持似乎在經過11年女性大量進入軍職場域中，對女性的派任及工作評價仍有改善之處。但有趣的是，2013年時受訪者認為「女性軍人比男性容易獲得比較良好的升遷機會」比起2002年來得明顯。亦即女性在軍職場域的處境在十年後仍有著主觀感受的差異，而且看法之間存在著相互矛盾之處，顯示在性別平權倡議多年之後，女性



的職場處境仍是一個有待持續關注與實質改善的議題。

二、性別效應：

性別之間對於女性職場處境的看法存在差異的結果並不令人覺得詫異，本次的調查結果，不論在2002或是2013年，多數的題項的考驗結果均支持了性別效應的持續存在。若細究題項，不難發現男性的看法偏向女性的職場待遇相較於男性而言是較佳的，但是從女性受訪者的觀點來看卻不認為如此。至於女性所受的嘲弄或性騷擾感受上，2013年已較2002年為低是最值得肯定的。

根據學者(彭滄雯、林依依、葉靜宜，2009)以海巡及消防員為研究對象顯示，女性進入男性主導、陽剛特質強的職業類屬中，可能讓性別關係變得友善，且促進同事間不同性別的互助，同時可改變標榜體力、忽視技巧與理解力的職場文化和刻板印象。反之，在傳統中以女性為主力的照護工作中，男性的工作認同和奉獻精神可改善團隊服務品質和效果，間接促成性別平權的正面發展(徐宗國，2001)，顯示性別主導的職業類屬觀念應該被打破。在今日，許多工作的性別界限已逐漸消融中，以性別特質來觀照工作所需的職能特質也不斷受到反省。像是傳統中被視為只有男性得以勝任的機械修理工作，在飛機修理的工作中，女性嬌小的身體已被看成比男性的力氣來得更高的附加價值(今日新聞網，2013.8.26)。

在女性已佔近10%的現況加以推導，加上募兵制的勢在必行，更多職缺向女性開放已是大勢所趨，不論男女性別，如果我們能以更開闊的心胸接納女性進入軍事職場中，以公平、公正的態度看待不同性別的表現，以對職場有助益的專長分派職務，以合理的考評機制給予應有的成果判定，不論任何性別都可從女性進入軍事職場服務的狀況中獲得助益。

三、級職效應：

學者劉仲冬(2007)曾探討女性軍人處境及性別文化的關係，得出四項結論：1. 男、女軍人地位差異大；2. 女性地位取得不易；3. 工作、家庭雙重考量—女性對升遷躊躇猶疑；4. 軍中女性的成功之道—好運氣、好長官加雙倍努力。質言之，由於目前女性佔高階管理職相對較少，故在軍中整體的「地位」處境不若男性軍職人員，而級職除了反映此時此刻的地位外，更是下一階層的進階門票。

自從開放女性進入軍中從事軍職以來，要改變原先以男性為主的階層與決策生態，本因女性人數少並且缺少決策權力而屬不易，使得能佔高層職缺的女性並不多。再加上即使佔了重要管理職後仍可能因家庭因素而轉換跑道(ET東



森新聞雲，2012)。在本次研究中發現對女性職場處境有認知差異的級職，多半出現在士官與軍官之間，這可能是因為軍官與士官是兩種不同的升遷體系，而士官與軍官所負責的工作性質以及工作場所亦有所不同。對於相關單位而言，更多的職場升遷的公開說明或政策宣布可能是化解此種認知差異或扭曲的方法。

伍、參考資料

一、新聞報導：

- 今日新聞網(2013)。尺寸不是問題！女性修飛機個頭小反成優勢，8月26日，<http://www.nownews.com/2013/09/04/11938-2978927.htm>，檢索日期20151028
- 自由時報(2013)。國軍女將軍至今只出現六位。5月3日，資料取自<http://news.ltn.com.tw/news/politics/paper/675869>，檢索日期20151030
- 聯合報(2008)。台灣4位女將軍僅官拜少將，6月25日，<http://big5.huaxia.com/jjtw/dnjq/2008/06/1008300.html>，檢索日期20151030
- 聯合報(2009)。「幹」字罵人告侮辱判無罪，法官：只是口頭禪婦團：教壞團仔。07月12日，<http://www.appledaily.com.tw/appledaily/article/headline/20090712/31779193>，檢索日期20151102。
- 蘋果日報(2014)。國軍第7位女將軍陳育琳占少將缺，7月29日，資料取自<http://www.appledaily.com.tw/realtime-news/article/new/20140729/442274/>，檢索日期20151030
- 蘋果日報(2015)。女性從軍人數創新高 總統肯定國軍推動平權，3月11日。資料取自<http://www.appledaily.com.tw/realtime-news/article/new/20150311/572155/>，檢索日期20150709
- ET東森新聞雲(2012)。23女軍官集體跳槽 第一女艦長謝艾潔確定轉任軍訓教官，12月20日，資料取自<http://www.ettoday.net/news/20121220/142571.htm>，檢索日期20151030

二、期刊論文

- 李宜恩(2014)。知覺玻璃天花板、職涯發展與其影響因素：以 性軍職人員為 。萬能科技大學經營管理研究所在職專班碩士論文
- 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
- 邱瑞璽譯(2013)。西蒙·德·波娃原著。第二性，貓頭鷹出版社。
- 徐宗國(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，26：163-210。
- 陳昭如、張晉芬(2009)。性別差 與 公平的法意：以 動待遇為例，國 政治大學法學評，108期，頁63-123
- 張晉芬(2014)。性別勞動平權的進步與檢討。收錄於陳瑤華主編《台灣婦女處境白皮書：2014年》，頁171-207，台北：女書。
- 黃煥榮(2000)。組織中玻璃天花板效應之研究：行政院部會機關女性升遷之實證分析。國立政治大學公共行政學系博士論文。
- 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研究所碩士論文。
- 彭滄雯、林依依、葉靜宜(2009)。女性在陽剛職場內的樣板處境：以海巡與消防單位為例，東吳政治學報，27(4)：115-169。
- 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。
- 詹燕珍(2009)。玻璃天花板效應之實證研究：臺中市女性公務人員陞遷為例。中興大學國家政策與公共事務研究所碩士論文。
- 楊櫻華、游美惠(2006)。女性軍官的職場困境：以已婚育有子女者為例的性別分析，台灣社會學研究，6(2)：49-80。
- 楊婉瑩(2014)。鑿洞取光或拆除高牆？收錄於陳瑤華主編《台灣婦女處境白皮書：2014年》，頁117-169，台北：女書。
- 趙淑美(2002)。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。

趙淑美(2013)。軍職人員對於性別工作平等態度的改變：十年之後。國防部人力司2013年補助專案結案報告。未出版，台北市。

趙淑美(2015)。從2002到2013：空軍軍職人員對性別工作平等的改變。空軍軍官雙月刊，182期，31-45頁。

廖心宜(2013)。高雄市政府高階公務人員對玻璃天花板效應及成因之認知探討。國立中山大學公共事務管理研究所碩士論文。

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。國立政治大學行政管理碩士學程碩士論文

劉仲冬(2007)。軍中女性處境及性別文化，資料取自<http://mypaper.pchome.com.tw/medsoc/post/1284862826>，取得日期20151028

Andrew R. Morral, Kristie L. Gore, Terry L. Schell (eds) (2014). Sexual Assault and Sexual Harassment, Volume 2. Estimates for Department of Defense Service Members from the

RAND National Defense Research Institute (2014). Military Workplace Study in the U.S. Military.

Boyer, P. & Wertsch, J. V, eds., (2009). Memory in Mind and Culture. New York : Cambridge University Press.

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。

國防部反貪專線暨檢舉信箱

國防部反貪專線：

* 電話：(02) 22306270

戈正平信箱：

* 地址：台北郵政90012附6號

* 電話：(02) 23117085

採購稽核小組：

* 地址：台北市汀洲路3段8號

* 電話：(02) 23676534

端木青信箱：

* 地址：台北郵政90012附5號

* 電話：(02) 231197060012附5號