



性別平等

整合女性至軍隊的觀察與反省 —空軍2016年調查資料解讀

副教授 趙淑美

提

要

本研究以空軍官校以及南部兩個空軍基地所蒐集之資料進行分析。依身份別區分為學生(含一至四年級學生,共218名)、士兵(96名)、士官長(18名)、士官(101名)以及軍官(含上校至中尉,計78名)共五個階層。使用工具為自編的問卷,問卷區分為兩大部分,第一部分是對性別的一般性認知;第二部分為女性從事戰鬥性職務看法,問卷共23個題項,採李克特氏六點式型式。主要目的在考驗不同階層對於女性整合至軍隊中看法的差異。分析結果顯示:23個題項中,在一般性認知以及對女性從事戰鬥性職務看法兩個分量表中各有三個題項有顯著差異,分別是第1項:「法律應保障女性在公平的基礎上與男性競爭」、第4項:「有女性軍人的單位,容易造成長官在管理上的問題」、第5項中:「有女性軍人的單位,容易影響男性軍人之間的士氣及團結」、第16項:「女性軍人因體能狀況普遍不及男性,所以較不適合擔任戰鬥職務」、第19項:「女性軍人一旦上戰場,可能需要男性同儕的保護,因而削減戰力」以及第20項「女性軍人在戰場上若是被俘,容易產生人身安全上的問題」。文末提出五項建議以供高司單位在整合女性到軍隊時的參考。



壹、研究背景與目的

我國在受限縮的國際處境中為求永續發展，必須順應國際現勢進行革新。雖然在歷史以及地理條件下，我國應努力的方向可能與謹守中立地位的瑞士、荷蘭等國更為接近，但受限於種種現實條件，使得我國對於國防、外交、教育等革新經常以美國作為主要的觀摩及學習對象。而美國作為多元種族國家，觀察其在軍事革新的作為，作為我國攻錯之借鏡，自然也是師法先進國家作為的一種可行路徑。

翻開美軍的軍事史，除了由徵兵改為募兵制之外，在多元種族社會的現實下逐漸開放黑人從軍、黑人擔任地面戰鬥職務、女性加入軍隊以及多元性別從軍等政策，這些轉變除了是因應二次世界大戰之後黑人優秀的戰場表現之外，也符應了聯合國在人權公約進展的世界潮流。以開放非裔美人從軍而言，自林肯總統公布《解放宣言》，宣布從1863年1月1日起解放黑人奴隸，至此美國境內才廢除了黑人奴隸制度。非裔美人雖然在二戰之前就有從軍的紀錄，但在1948年美國國防部廢除種族隔離，不再限縮非裔人士所能參與的戰鬥職務；2011年時，經過國內人權團體多年的爭取後開放同性戀服役，不再將從軍的同性戀者強迫以不名譽退伍，這才打破性別藩籬，不再獨尊男性單一性別對於軍事事務的貢獻而再創歷史新變革，其中更重要的一項便是女性整合至軍隊。而在全球反恐攻、國際關係詭譎多變，國防武力更被視為國家安全的重要保障趨勢之下，美軍近年更是大力推動相關的變革。成立於18世紀末的美軍，直到1901年才允許女性從軍，而且只能從事非戰鬥任務。儘管如此，當時開放女性從軍仍被視為美國女權的重大進步，而隨著開放女性從軍一百多年來，隨著女性人數增加，對於許多軍事政策取得發聲機會，連帶也影響了女性在軍中的地位。在2016年3月，美國國防部長卡特(Ash Carter)宣布，歐巴馬總統提名空軍的四星上將羅莉·羅賓森(Lori Robinson)擔任美軍北方司令部司令，自此誕生了美軍歷史上首位女性作戰司令官(國語日報，2016.05.12)，這也是對女性對作戰任務的適任性投下了信任票的重要象徵。

自從1973年開始實行全志願兵役制以來，美軍已轉變為以雇傭為主的軍隊，主要依靠優厚的薪金、各種福利待遇以及就學和發展機會等吸引青年入伍，使得軍職成為吸引青年的一項職業，但即使標榜性別平權，也並非全部部隊均向女性開放。時任國防部長的卡特(Ash Carter)表示，「軍隊無法再承擔排除一半人口參與吃力軍職的後果，所有符合標準的男女都應能夠從軍」，故他宣布在2016年4月1日起，軍隊必須開始實施新方案-「女性將獲准開坦車、發射迫擊砲並率領步兵作戰，她們能擔任陸軍遊騎兵、綠扁帽部隊、海軍海豹部隊、陸戰隊步兵、空軍傘兵，以及



所有先前只對男性開放的職務。」這項宣示意謂著幾乎全部的戰鬥職務均全面向女性開放。但卡特也明白指出：「平均而言，男女體能有別，軍隊必須依能力而非性別分派任務和工作。這可能導致部分職務的女性人數較少」（中央通訊社，2015.12.04）。一言道出「體能條件」是影響女性在選擇軍事職務種類，以及歷練指揮領導職時的最大關卡。

在五角大廈政策宣誓後，國防部發言人羅紹和隨即於2015年12月5日向媒體表示，國軍目前除潛艦部隊因生活設施因素尚無法開放女性官兵外，陸、海、空軍無論是戰鬥部隊（飛機、艦艇、裝甲）、戰鬥支援部隊（砲兵、化學兵、工兵、通信、衛勤），且在台灣或金門、馬祖、澎湖等外島部隊，都已開放女性官兵參與，甚至有擔任主官、管職務者，許多女性官兵在體能、戰技或工作上都有優秀的表現（蘋果日報，2015.12.04）。最近的新聞指出，將於2017年6月由陸官畢業的兩位女正期生，選擇了裝甲兵科作為志願（聯合新聞網，2016.10.22），而在2017年5月，裝甲旅首批有「女戰駕」服役，有人還通過「裝填兵」訓練（軍聞社，2017.05.07），顯示如國防部所宣示的，除了潛艦暫時因生活設施而無法開放給女性官兵之外，其餘不論是戰鬥兵科或是支援性戰鬥部隊，女性似乎已經廣布到各類軍事職務了。

我國全面開放女性至軍隊，是嚴峻現勢下不得不然的作為。軍力就是國力，軍隊更是國家生存的命脈。但是台灣在居安七十年以來，囿於國家發展的考量，在近二十年間進行多波的裁軍政策。而整體的兵力在歷經「精實」、「精進」、「精粹」三個專案之後，加上徵募並行逐漸轉型為募兵制為主的兵役制度，國軍人力的質量問題逐漸浮出檯面。以空軍而言，2016年的編現比約佔92.6%，還是三軍之間狀況最佳的軍種，這個狀況不但呈現出專業士官、士兵的招募未如預期招滿之外，就連2016年部分學校的正期軍官班招生也出現二招以滿足預定的正期軍官人數的現象（蘋果日報，2016.06.09），從媒體披露中，我們得知不論募兵員額及招生均呈現不足的現象。而在2017.05.13 Taiwan news報導，立法院外交國防委員會邀請國防部針對基層尉官、士官招募情形進行專案報告，報告指出，國軍中、少尉等基層軍官編現僅54%，更直指基層軍官嚴重缺員（Taiwan News，05.13）。我國兵源不足，受到國際現勢、國內政治氛圍、經濟、社會觀點、教育等政策複雜因素影響，而我國近年來出生率淪為世界之末的現實，更為兵源不足問題雪上加霜。少子化是開發國家面臨的現實景境，它為社會各領域帶來人員補充及素質不足的潛在問題，其中軍職人員質量不足的嚴重性也突顯成為國安層級的問題。更有甚者，國軍106年度第二梯次的志願役專業軍官、士官的考選也取消了傳統國文及英文的筆試，僅以智力測驗、體能測驗和口試為甄選方式（國軍人才招募中心，2017），此舉也被輿論批



評將會造成國軍人員素質更加低落。而在此危機時刻，似乎也存在著另一項轉機，就是全面開放女性人口在國防軍事職務的運用。

我國軍事職場自80年代開始就已逐步向女性開放，只是開放的範圍以及幅度均有限。為了解決當前兵源不足以及素質下滑的疑慮，同時呼應性別工作平等法等相關法令的要求，進一步討論各職缺不分性別全面開放，以及合宜的性別比例應有其必要。雖然開放之權責是高司單位綜合評估各種因素後的決策，但是開放女性擔任各種職務與女性對各種職務的適任性之間，在實務上仍有待各項條件的配合。然而改變想法之後行動就有可能產生變化，所以軍事體系中的個體對於女性整合至軍隊的認知是一項待探討的重要議題。在國軍戮力於性別平權的宣導及相關的努力作為之下，軍事場域中不同階層對於女性整合至軍隊的態度是否有所不同，則是本研究擬加以探討的問題。是故本研究目的有二：

- 一、不同階層對於女性整合至軍隊的看法為何？
- 二、不同階層對於戰鬥性任務向女性開放的看法差異為何？

貳、他山之石—以美國的性別整合到軍隊為例

本段中的文獻主要是參考Wooten於2015年所進行的分析，他比較了非傳統男女皆兵，但是經過變革之後成功的將性別(女性)整合至戰鬥部隊的國家，如挪威、加拿大、美國，以及傳統男女皆需服兵役的以色列，分析在性別整合過程中究竟經歷了何種過程，而獲得成功。本文主要引述美國對女性整合至軍隊的開放進程。

女性在戰爭中卓越與榮耀的表現，可以追溯到1776年美國獨立戰爭期間。迪·堡(De Pauw, L. G. 1981)就指出，至少有幾百名婦女參與美國獨立戰爭，還討論了女性參與砲兵部隊的證據。根據迪·堡的研究，在美國獨立戰爭中至少有400名女性隨身帶著水跟拖把清洗砲管，她們更經常把自己當男人一樣的投身美國內戰。

在第二次世界大戰期間，美國陸軍參謀長喬治·馬歇爾將軍(General George C. Marshall)在未通知國會下秘密進行了一次實驗。馬歇爾將軍在聽聞英國讓女性參與防空砲兵混合連來對抗德軍作戰(Parham, 2006)。馬歇爾也在同樣的部隊規模中，混入相同職務配比的女性隊員，結果震驚參謀人員，他們發現男女相同比例的單位表現優於全部是男性的單位，而且單位的凝聚力較高。

從歷史資料的記載來看，美國眾議院於1948年通過的《女性兵役整合法案》(Women's Armed Services Integration Act, 1948)，雖然對於女性從軍給予法律的保障，但同時也限縮了其參與的範圍及程度。該法案對於地面戰鬥部隊排除女性的政策有明確的規定，例如單位中可以容許多少比例的女性，有哪些工作是女性可



以擔任，以及限制了女性可達的最高軍階。在在都顯示當時訂定法案者對於女性從軍或參與戰鬥任務，是抱持著疑慮的態度，未能正視女性對於軍事職務所能發揮的功能，甚而透過立法從條文中加以限制女性從事軍事職務的範圍。

但就在過去的50年間，國際間各國的關係以及各國的社會、科技與文明發生了許多重大的變化，影響到人們重新審視戰爭的本質，以及國家應該如何預備與部署軍隊。美國退休陸軍四星上將Edwin H. Burba就指出：現代化的武裝部隊在面對不斷變化的不對稱戰爭形態時，必須靠全員都俱備特定技能，這種特定技能是要能夠匹配未來先進科技的武器裝備與戰術。這一段話已指出現代化軍隊對於人員素質、訓練精良的高度要求，才能符應現代戰爭本質的巨大變化。例如，發生在2001年9月11日的恐怖攻擊，就是最明顯的一個案例，說明軍隊應該如何看待戰爭中敵對的一方。在911這類的恐怖攻擊發生之前，戰爭被認為是一種在線性戰場(linear battlefield，又稱對稱戰場，symmetrical battlefield)所進行的爭戰。而線性戰場的主要特徵就是，敵方與友方是有一條明顯的分界線。在2001年9月11日的恐怖攻擊之後，這樣的戰爭樣態已全然改變，戰場變成非線性(Nonlinear，也稱為非對稱，Asymmetrical)，敵人可能忽然就在自己部隊的門前，甚至根本就混在部隊的防線之中而敵友難分。

2013年1月，美國國防部就宣稱在2016年1月結束前，美軍所有軍事職務都將對女性開放，包括特種作戰部隊(Special Operations Units)，像是陸軍遊騎兵(U.S. Army Rangers)及美軍特種部隊(U.S. Special Forces)。這項法案的宣佈，等於是宣布撤銷了美國建國238年以來對排斥女性參與戰鬥任務國家政策的效力。這項全然開放的法案無疑會挑戰現行制度，它同時也考驗著所有人的既定的習慣、信仰與態度。其中最核心的當然是對於女性與軍事職務適配性的質疑。

除了政策的革新作為引領態度改變之外，軍事武器科技的大幅進步、男性從軍意願的低落，伴隨著女性的社會角色日趨多元以及地位的提昇，這些因素都成為關鍵的組成要素，驅動著軍隊的變革。今天，相較於1960年代，美國女性佔部隊的現役員額(Active Forces)，已經成長了十倍，由1.4%變成14%(Rutgers Institute for Women's Leadership, 2010)，而後備部隊(Reserve Components)粗略統計中，女性也佔了17%(Burrelli, 2013)。根據美國國防部2011年10月31日公布的統計，目前美國從軍的女性人數約二十萬零三千人，占總人數近一百四十萬人的百分之十四點五。其中，在陸軍服役的女性約七萬四千人，海軍五萬三千人，空軍六萬兩千人，在海軍陸戰隊服役的有一萬四千人。(國語日報，2016.05.12)。

根據Bolman & Deal(2008)的研究顯示，當組織在遭遇重大問題或機會時，通常



會產生巨大的變化，同樣的，美軍也正面臨重大的轉變契機，這些高階領導者，雖然被賦予軍隊革新的任務，但是卻受到目前政策上的矛盾衝突處處攔阻。各級單位的領導人被要求在各自的單位裡，把女性的作戰力落實到各個作戰單位，並能有效管理這些變化。然而，目前關於將女性納入戰鬥單位的政策並沒有趕上《戰鬥部隊排除女性服役政策》(Combat Exclusion Policy, DoD 1994)的結束，雖然女性已經被授權可以小型武器在戰場上與敵人接戰，但是仍然不被允許進入歷史上戰功顯赫的軍事行動單位。

近幾十年來，法律和政策的變化更動了女性在較大型社會中所扮演的角色及她們可以參與的軍事工作。根據美國國家防衛聯盟AND(Alliance for National Defense，積極為軍中女性發聲，位於美國維吉尼亞州、亞歷山德里亞市的非營利組織)，2013年的聲明指出，幾次有關於女性在軍中身份地位的戲劇性變化都是發生在第一次波斯灣戰爭之後，廢除了禁止女性於戰鬥機和軍艦上服役的禁令，政策也跟隨著立法的行動而調整，這都是國防政策的進化而不是革命。

再以我國情況做說明。我國於1991開始開放給女性更多的軍事職務，截至現在(2016)年，女性官士官比例早已超過10%以上。在軍事場域中人員性別比例有重大變化時，就會對組織以及領導者產生壓力。而近年來行政院主導的性別主流化政策，深深影響了軍公教場域中的性別平權考量，在法律的保障之下，女性有著最佳的立足點與男性一同為國家安全有所貢獻。然而畢竟軍事場域長久以來是男性主導，許多內部規章制度可能仍舊有著先前的思維，所以整體的軍事文化的扭轉，尤其是高階領導者在看待不同性別從事軍事職務時，可能還存在著“雙重標準”的意識型態。領導者面臨環境變化時，潛意識中可能會有抗拒變化的抵制行為，其結果是錯誤評估不同性別對於軍隊所可能產生的影響，以致於在所有職務均向女性開放時的會有許多層面的考量。

參、女性開放戰鬥職務的考量

軍事場域的特別性與警察和消防領域類似，這些領域多數職務都會強調體能，亦即要求人員必須應經常保持並處於極限狀態的能力，甚至可能以性命作為工作的代價。依據美國對海軍人員的分析，要能保持身心極限狀態需要兩個條件，其一是人員需具備力量、速度、耐力和敏捷性等體能條件(U.S. Marine Corps, 2006)，其二是人員處於長期戰鬥行動的分解性壓力中，仍能維持上述體能條件的特質(Henning & Kim, 2011)。這類能力或特質在經過長期的精實訓練之後極有可能加以強化，但是由於任務需求、個人意願以及機會的釋放等因素，向來被認為男性比女性更



有機會達到職務的要求。是故體能特質以及抗壓性這兩項要求是否成為阻卻女性從事戰鬥職務的最主要原因？何種性質的工作（職務）有其性別之適合考量？何種任務不適合對女性開放？不能開放的理由是否能夠當前世代所接納？而女性在某些特殊職務上的低比率，是有著結構性的障礙還是個體特質使然？這在性別平權普遍瀰漫社會風氣之下，是國防部高層不得不面對的議題。

就美軍而言，國防部長卡特宣示將軍事戰鬥職務全面性向女性開放後，勢必再度掀起如伊登 (Eden, 2015) 所稱的「女性主義教條者」與「戰役求勝傳統者」兩大陣營的對壘。前言對於不應以性別限縮女性所能以及所應擔任職務的呼求一直不遺餘力，而後者則始終對於女性能夠對戰場的貢獻抱有疑慮。美軍備役上校黑陵 (Ellen Haring) 曾投書指出，女性官兵一直難以通過的「戰鬥耐力測驗」充其量只不過是一套進入戰鬥領域的入門儀式，仍不足以測度步戰人員的適任能力，該職務的適任要求應以更宏觀的角度來加以審度，因此不應將通過該測驗與否視為正式條件 (Haring, 2014)，而不思其他重要能力對於遂行任務的重要性。是以向女性開放戰鬥職務除了傳統的體能因素之外，是否尚存在難以突破的心理隔閡？而這種隔閡在我國多年來的性別工作平權的倡議之下，在不同階層間的認知是否存在著差異？是何種差異？這是本研究想要加以探討的。

肆、對女性擔任戰鬥職務看法的世代差異

趙淑美 (2015) 在一項以2003年以及2013年兩個年度對軍職人員所做的調查中發現：在相關單位多年的努力之下，軍事場域對於多種傳統中不對女性開放的職務，像是步兵、裝甲兵、潛艦及特種部隊在不同世代間有了看法上的改變。2013年的接受調查的對象中，認為這些戰鬥職務仍應持續採「繼續對女性關閉」者已成為少數，但是在「合格女性應獲准自願派職」以及「合格女性應與男性一樣派職」則有著相近比例。有趣的是，性別之間則沒有顯著差異，顯示不論男女對於「自願派職」與「接受派職」間的比例是相近的 (趙淑美, 2015)。但因研究方法之限制，無法對此現象提出更进一步具有說服力的論點，也許可歸功於近年來相關團體及措施的努力成效。

但從這些研究結果顯示，女性對於派任至戰鬥部隊擔任領導職的意願高低，似乎與其對這些單位的工作性質認識與否有著不可切割的關係。再者與民間職業女性面臨相同的困境，因為下列因素而對工作表現有所保留：如擔心忽略家庭、擔心妨害交友擇偶，擔心妨害配偶相處、擔心工作壓力、擔心妨害生活情趣、擔心妨害人己關係等，因而在工作表現上採取較保守之態度，不肯主動爭取表現。所以，在考



量「任務需求」與「自願性」之間如何加以協調，似乎對性別之間要採取一視同仁或是合理差別待遇，則可能與領導者本身的意識有關連。

伍、2016年^{【註1】}調查報告

- 一、研究對象：為了解不同階層之間對於女性整合至軍隊看法的差異，本研究採取軍官、士官、士官長、士兵以及學生等五類對象進行問卷調查。其中軍職人員部分來自南部兩個基地，學生則取樣自空軍官校一至四年級學生。前者是利用研究者赴部隊進行「性別主流化教育訓練」時，請參與訓練的軍職人員填寫問卷而成。後者係利用筆者對本校一至四年級部分教授班，利用其下課前十分鐘進行資料收集而得。本次分析計上校8位，中校11位，少校26位、上尉19位、中尉14位、士官、士官長、士兵、一年級、二年級、三年級、四年級53位。由於本次取樣部分層級人數偏少，故未進行性別之間的比較。
- 二、問卷設計及調查：調查工具分為兩部分，第一部分是參考相關文獻所擬訂有關的一般性認知，第二部分則是有關特殊戰鬥職務向女性開放之意向，主要係參考張倫賢(2008)「女性從事戰鬥之困境與因應」一文中所歸納出的問題。第一部分是對性別平等的一般性認知，包括了對女性從事軍職有關公平性(假期類別及長短、社會觀感)；性別平權之考量(不實性 擾指控、妨礙性自主)。第二部分則是對於女性從事戰鬥性任務的考量，包括了適任性(體能狀況、情緒控管、生理限制)；紀律性(管理或管教問題、士氣影響)；安全性(戰場之戰俘、同儕保護)。量表採李克特氏六點量表，由1至6代表非常不同意到非常同意。
- 三、資料分析：量表結果資料以SPSS 20.0統計分析軟體，進行階層之間的單因子變異數分析，以及Scheffe法事後考驗。

陸、結果與討論

不同階層在各題項單因子變異數分析結果摘要總1。從表1可知，在23個題項中有16個題項並無顯著性差異，讀者可自行參閱題項內容中的說明。本節說明只針對變異數分析中呈現顯著差異的六個題項進行說明。

一、一般性問題：

註1 本研究感謝「105年度國防部補助軍事院校教師(官)從事學術研究計畫」提供專題計畫「女性擔任作戰兵科職務之看法—以三軍官校正期生為例」之補助，使研究得以完成。本文摘錄自研究結案報告之部分章節。



第1項：「法律應保障女性在公平的基礎上與男性競爭」中，學生族群明顯高於其他軍職人員，其中由平均數來看，士兵與學生有較接近的平均值，而士兵通常也都是年紀較輕的軍職人員，故可推論愈年輕的階層對於以法律保障女性，使其能在公平基礎上與男性爭的看法同意的程度明顯較高。而在事後考驗中顯示，學生組的同意程度高於士官組。

第4項：「有女性軍人的單位，容易造成長官在管理上的問題」，在學生以及士兵兩個階層不同意程度有低於其他軍官、士官長以及士官三個階層，這可能的原因是學生以及士兵通常位於被管理者的地位，不容易涉及管理問題，故可能感受上較不明顯。在事後考驗中顯示，士官長組的同意程度高於士兵組。

在第5項中：「有女性軍人的單位，容易影響男性軍人之間的士氣及團結」，其中士官長的同意程度相較其他四組有較高的傾向，由於士官長階層在精進士官制度之後，不僅需執行專業職務，通常也被委以管理的責任，是故對於單位運作合諧、士氣及團結有比較深的感受。而且近年來招生的女士官或士兵人數增多，或許會對其造成一定的管理上的難題。在事後考驗中顯示，士官長組的同意程度高於士兵組。

二、女性擔任戰鬥性任務問題：

關於對於女性擔任戰鬥性任務的題項中，計有三項在階層中有顯著差異。以下依序說明：

第16項：「女性軍人因體能狀況普遍不及男性，所以較不適合擔任戰鬥職務」，在學生、軍官以及士兵三個階層中有較接近的平均數，但是士官長的不同意情況很明顯，反之士官則同意程度是所有階層中最高的一群，事後考驗也顯示士官長不同意程度遠低於士官，顯示在實務上士官長並不認同體能與擔任戰鬥職務之間的關連性，但因為題項設計之故，也有可能士官長不能認同的是女性軍人體能狀況不及男性，至於造成此現象的原因仍需進一步的調查。

第19項：「女性軍人一旦上戰場，可能需要男性同儕的保護，因而削減戰力」，學生組與士兵組具有較接近的平均數，而且傾向於不同意：相對地，軍官、士官長以及士官則同意程度略高於前列兩組。顯示階層愈低者(年齡)，較傾向於不認為女性在戰場上需要男性的保護，進而削減軍力。在事後考驗中也反應出士官長的同意程度明顯高於學生組，或許學生並未真正進入軍職場域，對未來戰爭的型態也抱持與士官長較不相同的看法。

第20項：「女性軍人在戰場上若是被俘，容易產生人身安全上的問題」，在這個問題上，學生組及士官長組有較高的同意程度，反倒是士兵組的同意程



度相對而言較低。在事後考驗上也呈現出學生組明顯高於士兵的結果，在這一點上則與前面的士兵與學生有較接近的看法有差異。但似乎呈現出學生對於戰場上女性人身安全的疑慮。

表1：不同階層在各題項之變異數分析結果及事後考驗

題項內容	學生 (N=218)	軍官 (N=78)	士兵 (N=96)	士官長 (N=18)	士官 (N=101)	F	事後 考驗
一般性							
1.法律應保障女性在公平的基礎上與男性競爭	5.18	4.76	4.82	4.56	4.63	4.96**	學生> 士官長
2.女性與男性在心理及生理上有所差異，不應強調「男性能做的，女性也可以」	4.11	4.24	4.08	3.83	4.14	.31	
3.社會上仍存在結構性的問題，導致男女之間仍存在不平等	4.78	4.79	4.73	4.72	4.63	.32	
4.有女性軍人的單位，容易造成長官在管理上的問題	2.97	3.29	2.85	3.61	3.52	3.63**	士官長 >士兵
5.有女性軍人的單位，容易影響男性軍人之間的士氣及團結	2.56	2.77	2.48	3.28	2.93	2.42*	士官長 >士兵
6.女性軍人可請生理病假，男性不可以，這是不公平的	3.22	2.69	2.99	3.33	2.93	1.63	
7.有女性軍人的單位，可能肇生性別平權的問題(如性騷擾等)，增加單位處理的負擔	3.12	3.15	2.89	2.89	3.21	.72	
8.主管對男性軍人及女性軍人的管教態度有所不同，這是不公平的	4.16	4.56	4.01	4.33	4.19	1.51	
9.女性軍人的加入，會影響男性在軍中發展的機會	2.79	2.59	2.42	2.67	2.97	2.09	
10.女性軍人的加入，可為軍中帶來新的改變	4.78	4.50	4.71	4.44	4.50	1.40	
11.女性較適合基層工作，男性較適合領導與管理工作	2.34	2.53	2.24	3.11	2.53	2.21	
12.女性也適合擔任交通運輸，如：卡車司機、計程車司機、火車駕駛員、飛行員等的工作	5.01	4.95	4.94	5.11	4.81	.61	
13.軍隊中的各項職務分派，應重能力而非性別	5.43	5.29	5.31	5.50	5.13	1.74	
戰鬥性							
14.女性軍人應可派任至裝甲部隊擔任職務	4.73	5.06	4.72	4.72	4.56	1.85	
15.女性軍人應可派任至潛艦擔任職務	4.78	4.95	4.68	4.78	4.50	1.49	
16.女性軍人因體能狀況普遍不及男性，所以較不適合擔任戰鬥職務	2.77	2.62	2.76	1.83	3.11	3.70**	



17.女性軍人因情緒起伏較大，所以較不適合擔任戰鬥職務	2.40	2.35	2.43	2.28	2.67	1.02	
18.女性軍人因其生理限制，所以較不適合擔任戰鬥職務	2.83	2.64	2.70	2.44	2.97	1.04	
19.女性軍人一旦上戰場，可能需要男性同儕的保護，因而削減戰力	2.73	3.09	2.74	3.56	3.24	3.59**	士官長 >學生
20.女性軍人在戰場上若是被俘，容易產生人身安全上的問題	4.20	3.95	3.39	4.11	3.92	4.90**	學生 >士兵
21.戰鬥職務需要體能條件，所以體能差的較不適合擔任戰鬥職務	3.95	3.55	3.44	3.83	3.92	2.46	
22.戰爭型態改變，體能條件已不是勝戰的主要條件	4.47	4.26	4.42	4.00	4.32	.70	
23.擴展女性接受戰鬥兵科職務，有利於人力資源的運用	4.70	4.40	4.52	4.67	4.30	2.16	

柒、結論與建議

一、結論

- (一)在一般性題項：從階層的變異數分析中，不同階層看法在多數題項中相同，但仍存在部分題項之差異。從達顯著差異的題項看來，我們發現學生以及士兵階層對於女性整合至軍中的看法呈現出較同理的態度，例如，他們對於以法律保障女性在公平的基礎上與男性競爭的同意程度最高；較不認為女性軍人，會對單位長官帶來管理的負面影響，也較不認為女性參軍會影響部隊的士氣及團結。依據前述，二戰期間，美國陸軍參謀長喬治·馬歇爾將軍 (General George C. Marshall) 在戰場上所進行的未報備的實驗看來，在混入相同職務配比的女性隊員的單位，其單位表現優於全部是男性的單位，而且單位的凝聚力較高。顯示愈年輕的階層愈不受傳統思維所限，這應可歸功於長期的社會教化成功。至於軍中持續進行的性平宣導也仍有著力的空間。
- (二)在戰鬥性任務題項：體能被認為與戰場上表現有所關連。在此一部分的題項中，各階層對於題項的反應現相當的歧異性。例如士官長並不認同體能與擔任戰鬥職務之間的關連性，學生也較不同意女性上戰場會因受保護而影響戰力，但是學生卻又認為女性上戰場若是被俘會有人身安全上的問題。顯示對於整合女性至軍隊的各部隊，甚至有朝一日需上戰場時，不同的階層各不同的考慮。這樣的疑慮勢必需靠對於軍事職務有更多的認識，以及更精良的軍事訓練來加以消除，以提升我國整體的軍事戰力。

二、建議：

- (一)是「教育訓練」的問題而非「標準高低」的問題：女性雖然在傳統的認知中



，被認為體能上不如男性，乃至於成為阻卻其擔任某些特定職務的理由。但是在當前軍事任務已從傳統的武力型態得變為高科技，以及視距外作戰的空戰特性時，體能的要求是否仍成為軍事訓練的核心則是有待進一步的辯證。然而在過渡時期中體能重要性尚未被推翻之前，認知到戰鬥職務所需要的能力，應與給予完整的教育訓練。對許多有心從事戰鬥職務的女性而言，提供充分的機會讓女生獲得體能的提升才是讓她們追求平權的有效途徑。以美國陸軍而言，在2014年10月發布將女性納入美國陸軍遊騎兵菁英學校的時間表，而在2015年4月20日時有19位女性參加了陸軍遊騎兵菁英學校06-15級的訓練課程，其中8位成功通過了陸軍遊騎兵的評定計劃週。然而，因為沒有達到規定的偵察測驗標準，所有的女性學員又重新回到07-15級的訓練課程，重新通過偵察測驗。2015年6月21日，經過再次的測驗後，有五名女性學員從課程中被踢除，三名女性學員被送回到第08-15級的一日回訓，同年7月10日，這三名女性學員通過了第一階段的測驗標準，開始進行山區野外訓練(Mountain Phase)。接下來這三位女性學員都通過了軍事登山技能評估的結繩測驗(Kont Test)，並成功的攀岩登上約拿山(Mountain Yonah，喬治亞州的知名攀岩山)，三位女性學員並被授命帶領偵察小隊執行任務，其中一位必須回到09-15級的訓練課程，重新開始山區野外訓練。留下的兩位女性學員，在山區通過了排級戰鬥偵察(platoon-level combat patrols)任務的測驗，並且進入沼澤訓練階段(Swamp Phase)，這兩位女性學員也通過了沼澤階段的訓練標準，精湛地領導水上排級戰鬥偵察任務(waterborne platoon-level combat patrols)，並成為有史以來第一批贏得遊騎兵臂章的女性，她們兩位也在2015年9月15日，於美國陸軍遊騎兵菁英學校畢業。由上例可看出，對男女實施同樣的標準是可行的，但是在教育訓練上給予重訓的機會可挽留住有意願的人才。

- (二)開發女性適任的職務，而非追求與男性同樣標準：對於女性擔任職務的安排上，要思考在因應當前戰爭型態而可能出現新型的工作任務，而非受限於傳統的工作。例如美軍在阿富汗及伊拉克戰爭期間執行任務，組成了「母獅隊」，她們所負責的工作範圍，包括因應回教文化而由女性對當地婦女進行搜身，或是對當地婦女及家庭傳播訊息並且收集情報，這是因應戰場需要所衍生的新的組織或單位，女性也因其本身性別之便而對現代戰爭做出貢獻，或是諸如能善用女性溫暖或是同理的特質所賦予的談判任務。是故在目前戰爭型態改變、戰場上所需的專業任務可能迥異於過往的情況下，開發女性適任



的職務，當能顯以女性士兵執行男性士兵所無法勝任之任務的迫切性。

- (三) 改變思維，以女性可以做什麼為思考出發點，善用女性人力：《挺身而進》的作者，Facebook營運長桑德伯格 (Sheryl Sandberg) 貫穿全書中的一個重要主軸，亦可作為呼應研究者對於此研究的一個重要省思，「不要問女人不能做什麼，要問女人可以做什麼」。雖然此言出自商場上的成功女性之口，但若將之援引到軍事機構中作為引導整個軍事體系中觀念的改變，使眾人不再聚焦在女性能力或體力的限制而成為限縮擔任的職務的藉口，也不再以保護之名行隔離之實，讓大家從更積極層面去思考女性在軍中可以從事什麼工作，甚至據以作為職務教育訓練的指導方針，將可使性別都能有效的人力應用及提升。
- (四) 逐漸淡去以「性別」作為分類的框架，適才適所：現今社會對「性別」的認知不再侷限只有男女的分類，而當前絕大部分的工作，以性別作為是否適任的考量已經被視為違法的行為(詳見性別工作平等法第二章)。對於軍隊中此一具有特殊任務的團體，具備足以擔任職務的能力遠比性別的考量更為重要，就像警察、消防以及海防等工作的派任，均已朝向以能力而非性別來考量任職的條件。所以日後更應該落實以能力作為派任職務的考量。
- (五) 女性當自強，成為女性典範：在邁向全募兵的兵役制度中，軍事職場已然向女性展開大門。對願意進入傳統且陽剛軍事領域的女性而言，我們需要摒棄性別框架而對願意從軍之女性抱持讚賞的態度，因為此一領域在承平時期是一項職業，在戰時則成為保護國家安全的志業。當女性一旦選擇進入，必須面對工作上的種種管理措施，以及認清楚必須與男性同儕競爭的處境。所以女性在此職場上更須突顯自身的優勢以及能力，而非以「身為女性」作為某種理由與藉口而逃避負責更重要的職務。

依據先前的研究顯示，不少從軍女性多在追求穩定的生活(沈明室，1999)，並不把爭取成為管理階層視為必要的生涯目標。也許這是因為在1999年代進行研究當時，女性甫進入這個場域，絕大多數尚未進入管理階層並且擔任重要職務，也對未來缺乏想像。陳美靜(2013)對女性警察主管進行的調查中，發現這些主管的傾聽以及溝通的女性特質，在當前社會更形重要，在少部分男性尚無法接受女性領導之下，女性更需費力證明自己的領導能力。但是這些主管具備了「面對性別困境，樂於接受挑戰」的特性，使得工作的推展能夠順利。相對的，身處軍事場域的女性也當有自立自強的決心，為自己以及後繼的女性型塑值得仿效的目標，並且成為提攜後進的動力。我們樂見更多的女性在軍事職場上成為重要的幹部，具備為己以及後進發聲和成為典範。



參考文獻

1. 沈明室 (1999)。女性軍人擔任戰鬥性職務之研究，軍事社會科學半年刊，4，45-62。軍聞社(2017.05.07)。裝甲旅首批「女戰駕」服役，有人還通過「裝填兵」訓練。資料取自<http://www.ettoday.net/news/20170507/918586.htm>
2. 國軍人才招募中心 (2017)。106年度專業軍官士官招生簡章，取自<http://rdrc.mnd.gov.tw/rdrc/Recruit/A-left12a01.aspx>
3. 國語日報(2016.05.12)。從國際看性平 美軍出現首位女性作戰司令官。資料取自https://www.mdnkids.com/gender-equity_edu/?sn=70
4. 陳美靜 (2013)。女性警察主管「作」性別，中央警察大學行政管理研究所碩士論文，未出版
5. 張倫賢 (2008)。女性從事戰鬥之困境與因應—以歐美軍隊為例，陸軍學術雙月刊，496期，142-159頁。
6. 趙淑美 (2015)。對女性派任特殊軍事職務之看法—世代、性別及職級分析，空軍軍官雙月刊，183期，19-29頁。
7. 聯合新聞網 (2016.10.22)。戰車女少尉明年出列？兩陸官106年班女官校生選裝甲兵。資料取自：<https://udn.com/news/story/1/2040488>
8. 蘋果日報 (2015.03.11)。女性從軍人數創新高 總統肯定國軍推動平權，資料取自<http://www.appledaily.com.tw/realtime/news/article/new/20150311/572155/>。
9. 蘋果日報 (2015.12.04)。國防部：女性除潛艦外都可任職。資料取自<http://www.appledaily.com.tw/realtime-news/article/new/20151204/746346/>
10. 蘋果日報 (2016.06.09)。軍事院校首度辦二招 國防部坦承入學門檻過高，資料取自<http://www.appledaily.com.tw/realtime/news/article/new/20160609/882279/>。
11. Bolman, L., & Deal, T. (2008). Reframing organizations: Artistry, choice and leadership (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Eden, J. (2015). Women in Combat-The Question of Standards. Military Review, 95(2), 39-47.
12. Haring, E. (2014). Can Women Be infantry Marines? Charlie Mike Blog, War on the Rocks.com entry posted 29 May 2014, <http://warontherocks.com/2014/05/can-women-be-infantry-marines/#> (accessed 12 December 2015)
13. Henning, P., & Kim, P. (2011). Physiological decrements during sustained military operational stress, Military Medicine, 176(9), 991-992.
14. Parham, A. W. (2006). The quiet revolution: Repeal of the exclusion statutes in combat aviation: What we have learned from a decade of integration. William and Mary Journal of Women and the Law, 12, 377.
15. Rutgers Institute for Women's Leadership. (2010, June). Women in the U.S. military services. Women's Leadership Fact Sheet: A project of Women Leaders Count. Retrieved from http://iwl.rutgers.edu/documents/njwomencount/Women_percent20in_percent_20Military_percent202009_percent20Final.pdf.
16. Taiwan News (2017, 05.13)。尉官士官大缺員 軍方擬發補助留人。資料取自<http://taiwan.shafaqna.com/CN/TW/1593265>。
17. U.S. Marine Corps (2006). Announcement of the USMC concept for functional fitness. <http://www.marines.mil/News/Messages/MessagesDisplay/tabid/13286/Article/117858/announcement-of-the-usmc-concept-for-functional-fitness.aspx>
18. Wooten, J. (2015). Gender Integration Into The Military: A Meta-Analysis Of Norway, Canada, Israel, And The United States . All Theses And Dissertations. Paper 33.

作者簡介

副教授 趙淑美

學歷：國立高雄師範大學成人教育博士，經歷：空軍官校心理諮商科講師、副教授，現職：空軍軍官學校通識教育中心副教授兼社科組組主任。