

影響軍校生對「女性融合至全軍事單位」 之變項及教育建議

趙淑美

空軍軍官學校通識教育中心副教授

摘 要

女性從軍已成為當前世界趨勢，但是傳統中男性主導的軍事領域對於女性融合至全軍事單位的趨勢是否已經做好準備？而將來成為建軍幹部的軍校生對此看法又如何？這是本研究待解答的問題。本研究目的主要有二：一是編製「女性融合至全軍事單位」量表，做為探討人員認知的工具；二是探討影響軍校學生對「女性融合至全軍事單位」的相關變項，作為提升人員對「女性融合至全軍事單位」的教育方向參考。研究對象為 105 學年度中，三軍官校正期班一至四年級學生共 636 人(男性 558 人，女性 78 人)，研究工具為研究者參酌英美等國在融合女性至全軍事單位的發展進程，以及所可能產生困境之相關文獻而自編之「女性融合至全軍事單位」量表。經信效度考驗之後，本量表包含「正向認知因素」、「公平因素」、「士氣及管理因素」以及「限制戰鬥職務因素」四項因素，其內部一致性(α)分別為.74、.68、.74、.74。以人口變項對量表各項因素進行差異分析後，結果顯示影響「女性融合至全軍事單位」的變項包括「校別」、「性別」、「年級」以及「就讀高中型態」。性別差異顯示了男女性別之間對於「女性融合至全軍事單位認知」仍舊存在著明顯的落差，至於年級差異的方向性，整體而言，一年級的認知較其他三個年級更為正向，但三個年級之間的差異則不明顯，顯示在軍校所推展的性別教育之外，仍有其他更廣泛的影響因素。校際差異主要存在於空軍官校及海軍官校之間，至於就讀高中型態則顯示出，就讀純男校者對於「女性融合至全軍事單位」與男女合校者有較大差異。文末並提出以下建議以供相關單位參考：1.「年級」所代表的意義應需進一步釐清；2.弭平性別之認知差異需持續推展性別平權教育措施；3.對女性融合至所有軍事單位的建議；4.以實際行動拉近性別之間的差異。

關鍵詞：女性融合至全軍事單位、三軍官校、性別平權

壹、前言

英美等先進國家之民主進程以及在軍事事務的革新有不少案例可做為我國攻錯之借鏡，例如順應募兵制之後女性大量進入軍事職場中對部隊領導統御或部隊文化所產生的衝擊。翻開美軍的軍事史，有幾項值得關注的事件發展。第一項是由徵兵制改為募兵制，在人權的大纛之下，逐漸任命有色人種從事重要軍職，乃至擔任戰場第一線戰鬥職務；第二項則是女性進入軍隊、開放戰場第一線地面戰鬥職務給女性，以及多元性別從軍等政策。這些轉變除了符應聯合國人權公約進展的世界潮流，也與不同種族在兩次世界大戰中的表現有關。以開放非裔族群從軍而言，自林肯總統公布《解放奴隸宣言》，宣布從 1863 年 1 月 1 日起解放黑人奴隸，美國境內才開始賦予非裔美人自由從事不同職業的權力。非裔美人雖然在二戰之前就有從軍的紀錄，但 1948 年美國國防部才真正廢除種族隔離措施，不再限縮非裔人士所能參與的戰鬥職務。一直到 2011 年時，經過美國境內人權團體多年的爭取，才開放同性戀者服役，不再強迫已從軍的同性戀者以不名譽名義退伍，這才開啟了打破性別藩籬，不再獨尊男性單一性別對於軍事事務貢獻的新時代，也再創美軍變革的歷史新頁。在全球反恐攻、國際關係詭譎多變的當今，更加強調國防武力是國家安全的重要保障，美軍近年更是大力推動相關的變革，就是將女性全面融合到軍隊的新政策(Wooten, 2015)。美國建國於 18 世紀末，但直到 1901 年才開始開放讓女性加入軍隊，初始時對女性能力以及對軍隊的貢獻仍有疑慮，所以只限定女性從事非戰鬥性任務。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。1948 年 1 月 12 日由杜魯門總統簽署了《女性兵役整合法案》(The Women's Armed Services Integration Act)，這項聯邦法案使女性成為正式美軍成員，其服役的軍種遍及陸軍、海軍、空軍及海軍陸戰隊等單位，但此法案同時也限制女性軍人比例不得超過整體部隊人數的 2%(陳勁甫、李宗模，2013)。隨著開放女性從軍一百多年來，由於從軍女性人數的增加，並且逐漸昇遷到高級職務，所以能取得許多軍事政策的發聲機會，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(Ashton Carter)宣布，歐巴馬總統提名空軍四星上將羅莉·羅賓森(Lori Robinson)擔任北美防空司令部司令，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)，這也是對女性擔任作戰任務的適任性以及勝任能力投下了信任票的重要象徵。

美國自從 1973 年開始實行全志願兵役制(募兵制)以來，美軍已轉變為以雇傭為主的軍隊。就如同就業市場上通常會以優厚的薪資、福利待遇，工作上的成就感或尊重來吸引人才的加入。而美軍除了給予軍人上述待遇外，退役後所提供的就學優惠機制和助學金，以及各種職場發展機會，更能吸引有志者或是希望改善家境的青年入伍為國效力，使得「軍人」成為一項吸引青年的職業。但即使如美國這樣標榜性別平權的進步國家，在先前的《女性兵役整合法案》的規範下，也並非所有職務均全面性對女性開放。前任國防部長卡特(Carter)在 2015 年 12 月 3 日時表示，「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-「女性將獲准開坦克車、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，此舉雖然打破了軍事體系的性別藩籬，卻也引發了保守陣營的疑慮。他們認為男女天生不同的體能條件，卻要求同等的任務分派，在實務上是有困難的。故卡特也明白指出：「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」可能是影響女性在選擇軍事職務種類，以及歷練高體能負荷職務時的最大關卡。

在五角大廈作出政策宣誓後，我國國防部發言人羅紹和少將隨即於 2015 年 12 月 4 日向媒體表示，國軍目前除了潛艦部隊因艦艇狹小空間，修改生活設施困難，因而無法開放女性官兵服役外，陸、海、空三軍無論是戰鬥部隊(飛機、艦艇、裝甲)、戰鬥支援部隊(砲兵、化

學兵、工兵、通信、衛勤)，或是臺灣、金門、馬祖、澎湖等外島部隊等服役地點，均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)。2017 年上半年，媒體一度聚焦在 6 月即將由陸官畢業任官的兩位正期女官，選擇了裝甲兵科作為任官志願(聯合新聞網，2016.10.22)的新聞，顯示不僅戰鬥職務向女性招手，現在更有女性願意擁抱或是「挑戰」傳統男性優勢的兵科。另外在 2017 年 5 月，新聞亦報導了裝甲旅首批有「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各單位任職是嚴峻現勢下的必然作為。尤其是臺灣在居安七十年以來，囿於國家發展的考量，近二十年之間進行多項政策，使整體的兵力在歷經「精實」、「精進」、「精粹」三個專案之後，已在 2014 年底，達成總員額 21.5 萬人之兵力目標(國防部，2015)。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 年部分官校的正期生招生也出現二招的情況(蘋果日報，2016.06.09)。從媒體的報導，我們得知不論募兵員額及招生均呈現不足的現象。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比僅達 54%，直指基層軍官嚴重缺員問題(Taiwan News, 2017.05.13)。我國兵源不足，受到國際現勢、國內政治氛圍、教育等政策複雜因素影響，而我國近年來出生率淪為全球之末的現實，更為兵源不足問題雪上加霜。少子化是已開發國家面臨的現實景況，它為社會各領域帶來人員補充及素質難以把關的潛在問題，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，取消了行之已久用以鑑定報名人員是否合格的國文及英文筆試，而僅以智力測驗、體能測驗和口試作為甄選項目(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，就是全面開放女性在國防軍事職務上的任用。

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。近年國軍積極提升女性人力進用比例，並培育擔任重要職務。在國防部一份對立法院的報告書指出，在 2012 年，女性依部隊類型區分，戰鬥部隊中的女性軍職人員占 1.81%、而戰鬥支援部隊占 17.19%，至於勤務部隊則占 24.68(國防部，2012)。截至 104 年 8 月止，女性官兵比率占全軍人數 10.16% (約 1 萬 7 千餘人) (國防部，2015)，可望於 2018 年時達到兩萬人。為了解決當前兵源不足以及素質下滑的疑慮，並且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。開放權責是高司單位綜合評估各種因素後的決策，但是全面開放女性擔任各種戰鬥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。觀念改變之後的行動有可能對現況產生扭轉，在目前全面軍事改革的呼聲之下，軍事體系中的各階層人員對於女性融合至全軍事單位，是待探討的重要議題。其中三所軍官學校所培育的軍官，將來均會歷練基層幕僚並逐步成為部隊具指揮或管理職權者，這些在校學生對於女性融合至各類軍事單位乃至於戰鬥職務的看法，除了反應出性別平權的紮根外，也可預測對於經營更加性別平權的軍事環境的可能性。

在此氛圍中，本研究想探討將來擔任軍隊幹部的正期軍校生對於「女性融合至全軍事單位」的一些真實想法，並進一步瞭解何種人口變項會影響他們的認知，是故本研究目的如下：

- 一、編製「女性融合至全軍事單位」量表。
- 二、分析三軍官校正期班學生之「女性融合至全軍事單位」各題項之意向。
- 三、探討影響三軍官校正期班學生對「女性融合至全軍事單位」觀點之因素。

貳、文獻探討

文獻探討主要分為三部分，分別是 1.美國「融合女性至全軍事單位」發展過程；2.英國對女性參與「近接地面作戰」的發展過程；3.對女性開放戰鬥職務的考量因素。

一、美國「女性融合至軍事單位」的發展過程

本段中的文獻主要是參考傑夫·伍騰(Jeff Wooten)於 2015 年所進行的分析，他比較了傳統上非男女皆兵，但是經過變革之後成功的將性別(女性)融合至戰鬥部隊的國家，如挪威、加拿大以及美國，並以傳統男女皆需服兵役的以色列作為對照，分析各個國家在性別融合過程中在政策上做了何種修正，而終致獲得成功(Wooten, 2015)。本段主要引述美國對女性融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)在 1981 年的報告中指出，美國獨立戰爭期間至少有幾百名婦女加入，這些婦女除了從事傳統的醫、護或是後勤補給的工作外，也有證據顯示某些女性可能參與了砲兵部隊。根據迪·堡的研究，這些女性無視於當時社會氛圍所加諸的性別參戰限制，將自身奉獻於戰爭之中，主要擔負起隨身帶著水跟拖把清洗砲管等後勤支援之類協助軍隊的事務。

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)在收集到的軍情中，得知英國開放女性參與防空砲兵混合連並與德軍對抗。馬歇爾在未通知國會下在前線秘密進行了一次實驗，他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(Parham, 2006)。這一個案例似乎與傳統中認為女性在戰鬥單位中可能降低部隊士氣或是凝聚力的認知不同，並且意味著女性在戰鬥部隊中，乃至於前線所能發揮的功能是無可估量的。

美國眾議院於 1948 年通過，並由杜魯門總統簽署《女性兵役整合法案》(Women's Armed Services Integration Act, 1948)，雖然對女性從軍給予法律的保障，但同時限縮女性能夠參與軍事職務的範圍及程度。該法案對於排除女性參與地面戰鬥部隊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的，以及限制了女性可晉陞的最高軍階。在在都顯示當時法案訂定者對於女性從軍或參與戰鬥任務，是抱持著保留的態度，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。而開放並非一蹴可及，在開放的過程中經歷如下的四個階段(陳勁甫、李宗模，2013；網路資料，2015)：第一階段、1983 年美國陸軍頒布「直接參與戰鬥可能性編碼表」，將每項職務給予代碼，代碼從直接參與作戰機率最高的 P1 到機率最低的 P7 等七個等級，並限制女性不得指派到 P1 等級的職務；第二階段、1988 年美國國防部制訂「危險法則」作為界定戰鬥性職務的基礎，雖然希望擴大女性軍人在軍隊中所能擔任職務的種類，但依然排除直接參與地面戰鬥單位與職務；第三階段、1994 年美國國防部長亞斯平發布「直接地面戰鬥定義及任務分派規則指導」。1994 年 1 月美國國防部長亞斯平廢止「危險法則」。因為在波灣戰爭中，所有執行任務的人都處於危險處境中，因此宣布新的規則指導，要求儘可能開放女性職務，但仍保留部分限制因素；第四階段、「直接地面戰鬥定義及任務分派規則指導」的調整，2013 年 1 月 24 日美國國防部解除 1994 年國防部禁止女性軍人參與直接戰鬥部隊的政策。當時國防部部長萊昂·帕內塔(Leon Panetta)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)，例如陸軍遊騎兵(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 240 多年以來排斥女性參與戰鬥任務政策的效力。這項全然開放的法案無疑挑戰著現行制度，同時也考驗所有人的既定習慣、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。

隨著國際間詭譎多變的多邊關係，以及各國國內社會、科技、文明乃至於宗教層面等發生的重大變化，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愛德溫·赫斯·布爾巴(four-star General Edwin Hess Burba)就指出：「現代化武裝部隊在面對不斷變化的不對稱戰爭形態時，必須倚靠全員的特定技能，這種特定技能要能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，唯有如此才能符應現代戰爭本質的巨大變化。以 2001 年 9 月 11 日發生在美國本土的恐怖攻擊為例，這類恐怖攻擊發生之前，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，敵方與友方之間有一條明顯的分界線。911 之後，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，攻擊的發動往往在一瞬間、無可預期之處。

政策的革新作為引領態度改變啟動之鑰，軍事武器科技的大幅進步、男性從軍意願的低落，女性社會角色日趨多元以及地位的提昇，這些都成為驅動軍隊變革的關鍵要素。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，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 14.5%。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)

根據鮑曼與迪爾(Bolman & Deal, 2008)對重組組織(Reframing organizations)的研究顯示，當組織遭遇重大問題、威脅，乃至於機會時，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。高階領導者雖然被賦予軍隊革新的任務，但也受到當前政策的矛盾衝突與攔阻。領導者被要求在主管的單位中，落實女性在作戰單位中的作戰力，並有效的管理這些變化。但是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利用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。

另外根據陳勁甫及李宗模(2013)對美國女性軍人軍中職務發展的分析指出，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所能產生的效益，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對女性取消「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，對所有符合資格的軍種成員，建構公平競爭的環境。

近幾十年來，隨著法律和政策變化逐漸翻轉了女性在軍隊社會中所扮演的角色，以及她們可以參與的軍事職務。根據美國國家防衛聯盟(AND, Alliance for National Defense) 2013 年的聲明，近年數次攸關女性軍中身份地位戲劇性變化，都是發生在第一次波斯灣戰爭之後，例如廢除了禁止女性於戰鬥機和軍艦上服役的禁令等，這些政策隨著立法的行動而有所調整，這都是國防政策的進化而不是革命。

就美軍軍事實務而言，前國防部部長卡特在宣示將軍事戰鬥職務全面向女性開放後，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。前者認為不應以性別為由限縮女性所能以及所應擔任職務，後者則始終對於女性能夠對戰場所產生的貢獻抱有疑慮。美國陸軍備役女上校艾倫·哈林(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擔任職務的正式條件(Haring, 2014)，而不思考其他重要能力對於遂行任務

的重要性，這些能力包括了紀律、動機、維持警覺、射擊能力，以及以有組織的方式處理任務，使用武器上的知識以及專業性。是以向女性開放戰鬥職務除了傳統的體能因素之外，相關人員心中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，與將來成為軍官的軍校生之間呈現何種情況，則是本研究想要加以探討的。

二、英國對女性參與「近接地面作戰」的發展過程

陳勁甫及李宗模(2013)對英國國防部在2002及2009年兩度進行女性軍人職務的檢討的整合分析中指出：2002年討論主題是針對「女性是否適合近接戰鬥(close-combat)的角色」進行研究，近接戰鬥是與戰場極為接近的戰爭型態。研究單位考量男、女在軍事方面的體能表現、近接作戰時的心理因素的差異、混合或單一性別團體的動態變化、法律、武裝部隊平等和多樣性的倫理問題等(U.K.: Ministry of Defense, 2002)。調查結果發現：「近接戰鬥任務」仍採高標準的體能要求，且認為降低體能標準的作法都存在著不可接受的風險而不宜貿然實施。調查也指出，只有接近1%的女性軍人可能達到和男性相同的體能標準，而且經過訓練之後，女性仍有50%-80%的機率較難達成相同的水準。在心理因素上，存在男女之間的心理特質的差異，像是侵略性（女性較低）、男女之間誰需要更多的挑釁、誰比較擔心侵略行為的後果，兩性之間存有明顯的差異。至於在戰鬥力的分析結論中，研究者檢視單一性別團體對凝聚力的形成，發現單一性別比起性別混合編隊來得更能夠達到要求的凝聚力水準。主要的影響因素有幾項，分別是團體成員之間的態度、性別上積極與消極的差異、性別的刻板印象會影響到團體的動能及團體最終的效能。英國國防部研究後公布報告結論：1.在2002年起女性可以派往前線船艦、或作戰飛機的飛行員及在陸軍部隊中的多種角色，包括在皇家砲兵及皇家工兵擔任戰鬥支援的任務。2.英軍武裝部隊為戰鬥進行提升、結構及裝備的優化，已有能力在短時間內有效應付任何型態的衝突或是全面的戰爭。因此，英軍的訓練一方面為了高強度的戰爭，另一方面也為適應較低強度的任務。對於非戰爭行動部署的單位，也可能在沒有警告的情況下進行直接戰鬥。因此，對於永遠存在有參與高強度戰鬥風險的一些職務將限制女性軍人擔任。3.排除女性擔任特別需要面對敵人，近距離殺死敵人的職務，包括皇家海軍陸戰隊、皇家騎兵團、皇家裝甲兵團、步兵和皇家空降兵團。雖然單位不同，但其職務有共同的特點是，基本的任務組成，通常是四個人的火力小組，十分近距離的接觸敵人，環境對個人有極端的要求，成功、失敗或生存，端賴在這極端環境下團隊的凝聚力。

英國國防部在2009年時再度對女性軍人進行職務檢討(U.K.: Ministry of Defence, 2009)，主要在討論「開放女性軍人直接參與近接戰鬥職務」的可行性。在委託伯克希爾顧問公司(Berkshire Consultancy Ltd)對2002年起發生在伊拉克及阿富汗27件涉及小型男女混合編組地面近接戰鬥事件進行研究，在這些事件中，女性負擔各式各樣的角色，包括醫療助理、警犬員、調查員、火力支援小組及工程人員。此次調查共訪問105位軍職人員，包括28名女性、77名男性。研究結論如下：1.領導統御：整體而言女性較男性為正向，但是男性更傾向於男性領導者。多數人認為女性的存在並不會對領導者的判斷產生影響，領導者是按每個人的角色及能力公平的對待每個人。2.有女性存在時會有何影響的看法：大部分受訪者認為，在完成任務上，女性人員的存在並沒有影響，但有少部分男性認為有不利的影響，肇因為女性對其角色缺乏了解及能力與訓練的不足，反映出女性沒有被適當的篩選及訓練以執行地面近接作戰。3.對於女性執行地面近接作戰的態度：大多數受訪者並沒有因為他們的經驗而改變態度，仍然關心圍繞在女性身上的一些問題，例如有親密關係的女性會讓人分心及危險等問題，男性希望去保護女性，以及女性較差的體能及耐力。儘管有許多關於女性目前扮演角色的正面經驗，有顯著的男性不希望女性擔任步兵，且對女性在十分近距離去殺死敵人時感受並不好。另一方面，儘管已有許多女性在戰場上有正向的經驗，也覺得不應該允許派入步兵，有高比率的受訪女性也表示，她們不願意擔任這樣的角色。4.少數受訪者贊成女性擔任地面近接作戰的角色，經過評估、選拔及訓練的女性證明有能力像男性一樣符合這樣角色能力的要

求。但是仍然存在的問題是：女性需要何種成熟技能與行為強度，才得以克服極端情形下抗拒男性保護女性的本能？5.凝聚力基本上是建立在對其他隊員能做好他本分工作的信任及信心。2010年12月英國國防部對前述研究仍做出依舊排除女性執行地面近接作戰角色的結論。其理由是：1).先前的研究有利有弊，對限制女性執行地面近接戰鬥任務的規定是否應該保留或是取消，並未提供基本及明確的建議；2).軍種首長認為女性軍人已經擔任很重要的角色，能力也無庸置疑，但是操作武器且近距離殺死敵人的作戰小組任務，與以往女性所擔任的工作有很大差異。因此，開放女性執行地面近接作戰職務的後果是未可知，其他國家的經驗有利有弊((U.K.:Ministry of Defense, 2010)。最後由英國國防部負責人事、福利及退伍軍人事務(Minister for Defense Personnel, Welfare and Veterans, DPWV)的政務次長決定，對於願意為國效力的女性，預備性的途徑或方式是必要的，對她們應該提供最多的機會，但禁止女性擔任地面近接戰鬥職務的政策仍應保留，這仍是維持英國軍隊戰鬥效能的合宜作法。但不是基於對女性能力死板的看法，而是顧及在高度危險近接戰鬥任務中，男女混合的戰鬥小組凝聚力維持的潛在風險，而英國國防部長也接受上述的觀點。是故，英國對於女性參與近接地面作戰部隊是給予保留的態度。

三、女性開放戰鬥職務的考量因素

軍事場域的特別性與警察和消防領域類似，這些領域中的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崩解性壓力中，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出等因素，向來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為當前世代所接納？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的社會風氣之下，是全球各國家國防部高層不得不面對的議題。

陳威龍(2009)認為，考量男性相對於女性而言，體力較佳、體格強壯、力量大，適合從事粗重之戰鬥事務，且男性沒有生理期、不會懷孕，所以認為男性比女性更適合軍事軍職、戰鬥性任務以保衛國家安全、人民生命財產之安全，但是僅以「男女生理之差異」作為女性不服兵役之理由，應該更嚴格限制為性別之理特徵、懷孕、生產、生理期等具有全部涵蓋性而沒有例外之真實差異，而不應當包括類似體能之相對性差異(陳威龍，2009)。

雖然全球許多國家因戰備需求而訂定女性放寬從軍限制的政策，但是國內外也多所討論戰鬥職務向女性開放的憂慮。例如張倫賢(2008)在其所著之「女性從事戰鬥之困境與因應-以歐美軍隊為例」一文中，藉他山之石整理出女性從軍經驗中可能肇生的困境，包括：體能及訓練方面、士氣方面、戰俘方面、逾越男女分際之問題(包括合意性關係、妨礙性自主、不實的性騷指控等)，因應作戰需求之幫夥兄弟情誼(band of brothers)，以及訓練男女成效之經濟成本考量(Rice, 2015)。

綜合文獻可知，不論是採徵兵制或募兵制的國家，在開放戰鬥職務給女性幾乎都經歷相同的發展軌跡，亦即從最初的女性置於後勤支援部隊，慢慢發展到開放較不具危險性的戰鬥支援部隊，最終才是在軍事實務上認知到女性對戰場(爭)的不可或缺角色，由開放少數戰鬥部隊的戰鬥職務到開放多數的職務。至於促成這種轉變的是符合世界潮流的性別平權意識抬頭、戰爭型態的改變，以及新型武器的操作等，使得女性從事戰鬥職務更具合理性。但是美國政策上全面開放女性從事戰鬥職務，但其國內仍呈現舊有保守的「戰役求勝傳統者」與「女性主義教條者」之間的爭戰。前者對於傳統地面武裝部隊，尤其是可能與敵人近身肉搏的地面

戰鬥部隊中，對於女性是否具備高度體能，像是力量、速度、耐力和敏捷性等體能條件(U.S. Marine Corps, 2006)，以及人員處於長期戰鬥行動的崩解性壓力中，仍能維持上述體能條件的特質是有所質疑的。而這些理由似乎成為女性先天體能較男性為低，而被拒絕融合至地面戰鬥部隊的原因。然而就一些調查數據顯示，不論國內外，對於支持開放戰鬥職務給女性的看法已逐年增加(趙淑美,2015，Burrelli, 2013)。其次是對開放女性至戰鬥職務有疑慮者，究竟擔心的是什麼?尤其，將來身為重要的治軍幹部的軍官學校學生，他們對於融合女性至全軍事單位，乃至於開放女性擔任戰鬥職務持有何種看法?何種因素會影響這種認知?則是本研究的重點。

參、研究方法

一、研究架構

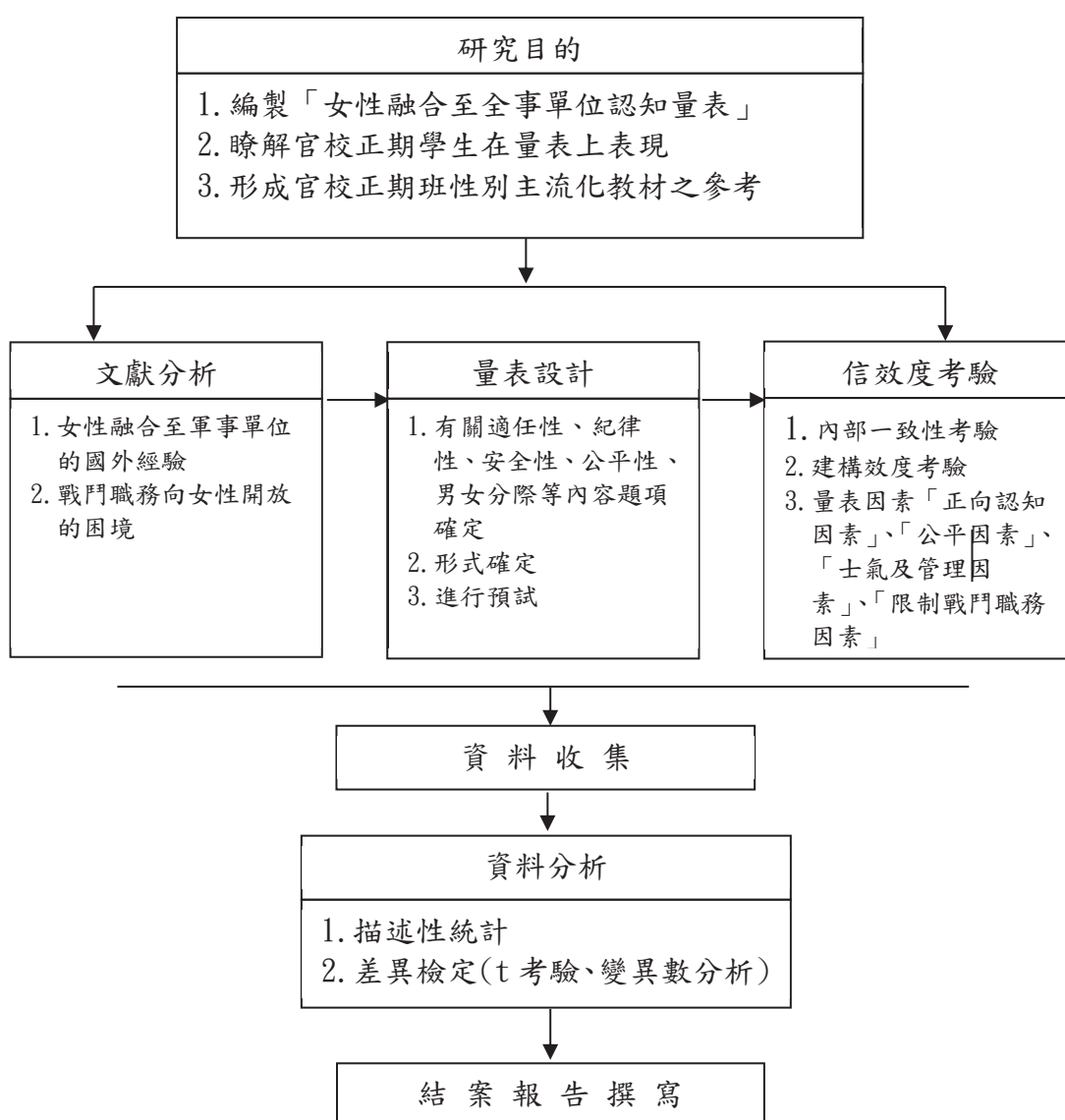


圖 1 研究架構圖

二、研究對象

為配合本研究進行之時程(105.09-105.10)，研究者以 105 學年度就讀陸、海、空三軍官校正期班之一到四年級學生為對象進行調查。為建立及檢核量表之信效度，先抽取空軍官校各年級學生各 30 人，共計 120 人進行預試。預試資料扣除無效問卷後，以 112 份資料進行信、效度考驗。而在正式調查期間，陸官以及空官因避免集合部隊對學生時間所產生的干擾，故以「教授班」為單位進行立意取樣。另外海軍官校則是事先協調所需的學生人數(含性別比例)，於夜間以團體施測方式進行調查，所有調查均由研究者擔任施測者。扣除無效樣本後之學生背景整理如表 1 所示。

表 1：本次研究樣本之基本人口變項分布

人口變項	類別	陸軍官校 (n=293)		海軍官校 (n=236)		空軍官校 (n=107)		合計
		人數	%	人數	%	人數	%	
性別	男	257	87.7	207	87.7	94	87.9	558
	女	36	12.3	29	12.3	13	12.1	78
科系	理工組	264	90.1	227	96.2	72	67.3	563
	社會組	29	9.9	9	3.8	35	32.7	73
年級	一年級	76	25.9	59	25.0	24	22.4	159
	二年級	79	27.0	58	24.6	22	20.6	159
	三年級	117	39.9	58	24.6	31	29.0	206
	四年級	21	7.2	61	25.8	30	28.0	112
家庭型態	與父母手足同住	237	80.9	182	77.1	69	64.5	488
	與父親手足同住	14	4.8	10	4.2	13	12.1	37
	與母親手足同住	32	10.9	26	11.0	16	15.0	74
	與祖父母手足同住	6	2.0	9	3.8	6	5.6	21
	與其他親屬同住	4	1.4	9	3.8	3	2.8	16
家中手足	獨生子女	37	12.6	23	9.7	13	12.1	73
	有姐妹	98	33.4	87	36.9	39	36.4	224
	有兄弟	101	34.5	85	36.0	30	28.0	216
	有兄弟姐妹	57	19.5	41	17.4	25	23.4	123
高中型態	純男校	133	45.4	115	48.7	46	43.0	294
	純女校	8	2.7	12	5.1	4	3.7	24
	男女合校	152	51.9	109	46.2	57	53.3	318
與異性同班	有	289	98.6	236	100.0	107	100.0	632
	沒有	4	1.4	0	0	0	0	4
性別課程	有	225	76.8	184	78.0	79	73.8	488
	沒有	68	23.2	52	22.0	28	26.2	148

由表 1 中可知本次調查的抽樣中，三所軍校的男學生比例均在八成七左右，女學生則佔一成三左右，與目前整體三軍官校學生性別比例相當，而且受測對象約佔各校學生四成左右，應具有代表性。在就讀的科系而言，海官與陸官的理工科系均超過九成，空官則近七成，這與各校採取的抽樣方式有關。在年級分配上，除了陸軍官校的四年級人數未及二成之外，其餘海軍及空軍官校學生的各年級比例約各佔 20-28%；在家庭型態中，三所官校學生佔最多比例的是與父母和手足同住，其中陸官為 80.9%，海官為 77.1%，空官為 64.5%，而其他家庭型

態總和在陸官為 19.1%、海官為 22.9%、空官為 35.5%。家中手足情況，只有姐(妹)以及只有兄(弟)在各校加總超過六成，至於是家中獨生子、女者約只佔一成多。至於學生們就讀的高中型態則以男女合校居多，但是來自純男校的也佔四成以上，推估可能是中正預校畢業生，因為三軍官校的學生幾乎一半來自中正預校，而預校則是單一性別學校。而在與異性同班經驗中，因為溯及整個求學過程，包含了國小、國中以及高中階段，所以呈現出幾乎全數學生均有與異性同班的經驗，僅有陸官有極少部分沒有與異性同班的經驗。至於在修習性別相關的課程的經驗中，各校均有七成以上有過，顯示各個軍校在符應國防部所推展的「性別主流化」政策下，均有相關課程的開設，意味著軍校學生對於性別議題的認識應隨著年級增加而有所提升。

三、研究工具

調查工具區分為兩部分。第一部分是人口變項之收集，包括了：性別、科系、年級、家庭型態、家中手足情況、就讀高中(職)型態、是否有與異性同班經驗、是否修習過性別課程等。

第二部分是「女性融合至全軍事單位」量表(量表內容請見表 3)，為研究者參考英美國在「融合女性至全軍事單位」、「開放近接戰鬥角色」等相關資料，以及張倫賢(2008)女性從事戰鬥之困境與因應一文所設計，題項中包括了適任性(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)；公平性(假期類別及長短、社會觀感)；以及性別平權之考量(不實性騷擾指控、妨礙性自主)等 21 個題項。題項設計採李克特氏六點量表，1 表示非常不同意；2 表示很不同意；3 表示有些不同意；4 表示偏向同意；5 表示很同意；6 表示非常同意。

原始題項在預試階段利用空軍官校 112 名學生受測結果進行分析，以因素分析進行建構效度的考驗，再進行內部一致性考驗(Cronbach α)。因素分析是以主成份分析法及最大變異法轉軸後，共萃取特徵值大於 1 的五項因素，各題項在各因素的負荷量大於 0.4 者呈現如表 2。依表 2 第 19 題在兩個因素中具有接近的負荷值，難以歸類，故加以捨去，第 8 題因單題難成因素也將之捨去。正式量表有 19 題，共分為四項因素：因素一命名為「正向認知因素」，包含了 15、14、17、18、12 題；因素二命名為「公平因素」，包含了 21、20、16、6、10 題；因素三命名為「士氣及管理因素」包含了 6、4、5、9、10 題；因素四命名為「限制戰鬥職務因素」，包含了 13、3、1、2 題。

在內部一致性的考驗中，各因素之 Cronbach α 值分別為 .74、.68、.74、.74，顯示各因素之題項間的一致性呈現可信度「可接受」到「高」的品質(Tarakol & Dennick, 2011)。

表 2：「女性融合至全軍事單位」因素分析結果

	因素一	因素二	因素三	因素四	因素五	α 值
15.擴展女性接受戰鬥兵科職務，有利於人力資源的運用	.77					.736
14.戰爭型態改變，體能條件已不是勝戰的主要條件	.66					
17.女性也適合擔任戰鬥機飛行員等的工作	.66					
18.軍隊中的各項職務分派，應重能力而非性別	.64					
12.女性軍人的加入，可為軍中帶來新的改變	.60					
21.要求女性軍人和男性軍人有相同的體能才是符合公平原則		.69				.684
20.女性軍人在軍隊中受到較多的保護		.67				
16.女性較適合基層工作，男性較適合領導與管理工作		.61				
6.女性軍人可請生理病假，男性不可以，這是不公平的		.57				
10.女性軍人的加入，會影響男性在軍中發展的機會		.53				
6.有女性軍人的單位，可能肇生男女分際的問題			.744			.735
4.有女性軍人的單位，容易造成長官在管理上的問題			.636			
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			.552			
9.女性軍人一旦上戰場，可能需要男性同儕的保護而削減戰力			.542			
10.女性軍人在戰場上若是被俘，容易產生人身安全的問題			.519			
13.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				.753		.743
3.女性軍人因生理限制較不適合擔任戰鬥職務				.693		
1.女性軍人體能狀況較不適合擔任戰鬥職務				.660		
2.女性軍人因情緒起伏因素較不適合擔任戰鬥職務				.471		
8.主管對男性軍人及女性軍人的管教態度有所不同					.686	
19.男性軍人在戰場上若是被俘，會產生人身安全上的問題	.428				.456	

註：1.依據各題項在各因素負荷值高低排序。2.表中已隱去因素負荷量小於 0.4 者

四、分析方法

量表實施後資料以 SPSS 18.0 進行描述性統計分析、t 考驗以及單因子變異數分析。

肆、結果與討論

一、全體人員在各題項描述性統計

全體人員在 19 個題項中的平均數如表 3 所示。以平均數 3.5 作為區隔「同意」與否之截斷點，高於 3.5 分者視為同意此題項內容，反之低於 3.5 分者視為不同意。根據表 3，平均數高於 3.5 分代表同意看法的題項計有第 7、10、12、13、14、15、17 及 18 題等 8 題。而低於 3.5 分，表示不同意題項內容的分別是 1、2、3、4、5、6、9、11、16、20、21 等 11 題。

(一)傾向同意題項

在同意題項中，包括：「有女性軍人的單位，可能肇生男女分際的問題」；「女性軍人在戰場上若是被俘，容易產生人身安全的問題」；「女性軍人的加入，可為軍中帶來新的改變」；「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」；「戰爭型態改變，體能條件已不是勝戰的主要條件」；「擴展女性接受戰鬥兵科職務，有利於人力資源的運用」；「女性也適合擔任戰鬥機飛行員等的工作」；「軍隊中的各項職務分派，應重能力而非性別」。綜合研之，受測者對於女性融合到全部的軍事單位所抱持的看法，在人力擴充運用以及打破

性別用人藩籬上是給予支持的，但對於女性加入軍中所可能肇生的男女分際問題，也有一定的同意程度，而對於擔任戰鬥職務中對於體能條件的要求仍是持同意的看法。

(二)傾向不同意題項

傾向不同意程度的題項，包括了不同意傳統認知中因「體能狀況」、「情緒起伏」、「生理限制」而成為限制女性擔任戰鬥職務的理由；「有女性軍人的單位，容易造成長官在管理上的問題」則顯示出管理的問題除了性別因素之外，可能與長官在管理操作上的方式有關；「有女性軍人的單位，容易影響男性軍人之間的士氣及團結」，對於影響部隊內部凝聚力的因素也可能存在更多更深層的因素；「女性軍人可請生理病假，男性不可以，這是不公平的」，則呈現出學生普遍能接受「等則等之，不等者則不等之」的平等的概念；學生不同意「女性軍人一旦上戰場，可能需要男性同儕的保護而削減戰力」此一題項；學生亦不認為「女性軍人的加入，會影響男性在軍中發展的機會」，而受到其他像是個人努力、企圖等多項因素的影響；「女性較適合基層工作，男性較適合領導與管理工作」則呈現出職業隔離的認知已有所鬆動；學生亦不同意「女性軍人在軍隊中受到較多的保護」，代表著對男女之間管理上也逐漸趨向一致；以及「要求女性軍人和男性軍人有相同的體能才是符合公平原則」，顯示學生逐漸不再以齊頭式的平等來看待男女之間「體能」的差異現象。而在全體學生則在「職務分派，應重能力而非性別」有最高的得分，顯示以能力區別職務的適任性普遍受到認同。

表 3：全體人員在「女性融合至全軍事單位」各題項描述性統計

題項內容	人數	平均數	標準差
1.女性軍人體能狀況較不適合擔任戰鬥職務	629	3.08	1.1
2.女性軍人因情緒起伏因素較不適合擔任戰鬥職務	629	2.63	1.1
3.女性軍人因生理限制較不適合擔任戰鬥職務	629	3.18	1.2
4.有女性軍人的單位，容易造成長官在管理上的問題	629	3.10	1.3
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	626	2.71	1.3
6.女性軍人可請生理病假，男性不可以，這是不公平的	628	3.09	1.5
7.有女性軍人的單位，可能肇生男女分際的問題	629	3.96	1.2
9.女性軍人一旦上戰場，可能需要男性同儕的保護而削減戰力	627	2.94	1.2
10.女性軍人在戰場上若是被俘，容易產生人身安全的問題	626	4.33	1.2
11.女性軍人的加入，會影響男性在軍中發展的機會	628	2.86	1.2
12.女性軍人的加入，可為軍中帶來新的改變	629	4.66	1.0
13.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	628	4.10	1.3
14.戰爭型態改變，體能條件已不是勝戰的主要條件	629	4.32	1.2
15.擴展女性接受戰鬥兵科職務，有利於人力資源的運用	628	4.50	1.1
16.女性較適合基層工作，男性較適合領導與管理工作	627	2.59	1.2
17.女性也適合擔任戰鬥機飛行員等的工作	626	4.77	1.1
18.軍隊中的各項職務分派，應重能力而非性別	627	5.23	0.9
20.女性軍人在軍隊中受到較多的保護	629	3.04	1.2
21.要求女性軍人和男性軍人有相同的體能才是符合公平原則	629	3.28	1.3

二、人口變項在各因素的差異分析

本研究中所使用的人口變項包括「校別」、「性別」、「組別」及「年級」、「校別」、「家庭型態」、「手足」、「就讀高中型態」、「與異性同班」、「曾修過性別平權課程」，每項人口變項依序進行「融合女性至全軍事單位」之「整體正向認知」、「公平因素」、「士氣及管理因素」以及「限制戰鬥職務因素」的平均數差異分析。當變項僅有兩個類別時是以 T 檢定，超過兩個

類別時則以單因子變異數分析進行考驗，結果綜整如表 4。

(一)無顯著差異變項

人口變項在四項因素中沒有顯著差異的包括了「組別」、「家庭型態」、「家中手足型態」、「是否與異性同班」以及「曾修過性別平權課程」。亦即上述這些變項並非對學生的認知造成差異的影響因素。

(二)有顯著差異變項

人口變項在四項因素中有顯著差異的包括了「校別」、「性別」、「年級」以及「就讀高中型態」，各變項依其事後考驗結果，組別間具差異性的說明及討論如下：

1.「校別」在四個因素的差異比較中，僅有空軍官校在「限制戰鬥職務因素」中的同意程度高於海軍官校。空軍官校主要以培養飛行員為建校宗旨，其中戰鬥機飛行員則是眾所認知的戰鬥職務，而戰鬥飛行員的養成是一個漫長的訓練過程，許多男性學員尚且無法通過層層考驗而勝任，何況女性完訓比例更加有限，這或許可說明海軍官校學生認為在培養軍艦所需之長才較不受到性別因素的影響，也較不同意女性在擔任戰鬥職務時受到的限制。

2.「性別」在四個因素中的差異比較均達顯著水準，顯示男女學生的認知普遍存在著歧異性。男性在「整體正向認知」的同意程度低於女性，在「公平因素」、「士氣及管理因素」以及「限制戰鬥職務因素」中，男性的同意程度均高於女性。就所有因素來說，男性對於女性融合至軍事單位的看法不若女性的看法來得積極及正向。性別之間對許多軍事事務看法的差異一直是軍事場域中存在的事實，這也是近年來推展性別主流化教育訓練所想到弭平的落差。證諸英美等國開放女性從軍的漫長發展歷史，以及政策在時代進展而思改變更迭時的調查及論證，女性融合至全軍事單位絕非容易之舉。舉例而言，在女性脫離傳統醫護等後勤補給職務擔任與男性相同職務時，就必須面對傳統中以男性為主的從軍文化，像是展現陽剛氣概的方式、在凝聚內部團結時，女性多寡所造成的擾動效應等，再再說明了拉近性別對軍事職務之間的認知差異仍是一條漫長的必行之路。

3.「年級」變項中，一年級與其他三個年級之間的認知有方向上的差異，例如：一年級在「整體正向認知」中有高於三個年級的表現，但在「公平因素」以及「士氣及管理因素」偏向負向因素中，一年級的認知則顯著低於二、三、四年級，至於「限制戰鬥職務因素」中則明顯低於三年級。綜合言之，一年級對於女性融合至全軍事單位的認知普遍較其他三個年級來得正向，至於其他三個年級之間則不存在顯著差異。年級因素是一項代表複雜因素的綜合體，由於實施量表正值一年級學生入校不久，其對於軍事場域的認知可說是之前教育的成果展現，所以是高中課綱改變而引導了整個高中教學重點的轉變？還是一年級尚未受到軍事場域中文化的薰陶而仍保有對性別平權的初心？或是近年來招生措施使得進入軍校的組成與其他年班有所差異？本研究於此無法提出定論，只能推論這些都是可能的影響因素。

4.至於「就讀高中型態」變項中，就讀純男校者，在「公平因素」、「士氣及管理因素」以及「限制戰鬥職務因素」三項因素中的同意程度均高於就讀純女校者，在「公平因素」以及「士氣及管理因素」，純男校者也高於男女合校者，顯示高中就讀純男校者對女性融合至軍事單位的看法較就讀純女校者、以及男女混校者有著較負向的看法。由於就讀純男校者很大部分是中正預校畢業學生，是否代表預備軍官的養成教育中，對於接受女性融合軍隊文化中仍有精進的空間。而在「公平因素」中，男女混校者的認知也高於就讀女校者，顯示高中就讀女校者對於女性融合至全軍事單位有著最正向的看法。提倡單一性別學校者曾指出，女性就讀單一性別學校(女校)時，對自己的自信自尊提供更好的發展養份，本研究似乎也得到統計上的支持。

表 4：人口變項在「女性融合至全軍事單位」各因素的差異分析結果

變項	類別	整體正向認知			公平因素			士氣及管理因素			限制戰鬥職務因素		
		平均值	檢定結果	事後考驗	平均值	檢定結果	事後考驗	平均值	檢定結果	事後考驗	平均值	檢定結果	事後考驗
校別	陸	23.4	F=0.3	n.s.	14.8	F=2.8	n.s.	16.7	F=2.4	n.s.	13.1	F=4.8 **	空>海
	海	23.6			14.5			17.2			12.5		
	空	23.3			15.7			17.7			13.8		
性別	男	23.3	t=-3.7	男<女	15.3	t=7.4	男>女	17.4	t=5.5	男>女	13.2	t=4.3	男>女
	女	25.0			11.4			14.4			11.3		
組別	理工	23.5	t=0.8	n.s.	14.8	t=-0.8	n.s.	17.0	t=-0.1	n.s.	13.0	t=-.0.1	n.s.
	社會	23.2			15.2			17.1			13.0		
年級	一	25.2	F=17.7 ***	1>2 1>3 1>4	12.9	F=16.5 ***	1<2 1<3 1<4	15.1	F=15.8 ***	1<2 1<3 1<4	12.2	F=4.0 ***	1<3
	二	23.4			15.1			17.5			13.2		
	三	22.5			15.7			17.7			13.4		
	四	23.0			15.8			18.3			13.0		
家庭型態	父母手足	23.7	F=1.3	n.s.	14.7	F=2.2	n.s.	16.9	F=1.8	n.s.	12.9	F=0.7	n.s.
	父親手足	22.9			16.5			18.2			13.8		
	母親手足	23.0			15.6			17.2			13.0		
	祖父母手足	22.3			15.0			17.6			13.2		
	其他親屬	23.7			13.7			22.0			11.0		
家中手足	獨生孩	23.4	F=1.0	n.s.	15.2	F=0.4	n.s.	16.2	F=0.9	n.s.	12.9	F=0.1	n.s.
	姐妹	23.3			14.7			17.1			12.9		
	兄弟	23.5			14.9			17.1			13.1		
	兄弟姐妹	24.0			14.6			17.3			13.0		
高中型態	純男校	23.3	F=1.4	n.s.	15.7	F=15.3 ***	男>女 男>男女 男女>女	17.6	F=5.8 **	男>女 男>男 女	13.3	F=3.7 *	男>女
	純女校	24.3			11.6			15.3			11.3		
	男女合校	23.7			14.3			16.6			12.8		
異性同班	有	23.5	t=-0.2	n.s.	14.8	t=1.0	n.s.	17.0	t=-0.3	n.s.	13.0	t=0.5	n.s.
	沒有	24.0			12.33			17.7			12.0		
選修課程	有	23.4	t=-1.1	n.s.	14.8	t=-0.2	n.s.	17.0	t=0.2	n.s.	13.0	t=0.2	n.s.
	沒有	23.8			14.9			16.9			13.0		

5.建議

研究結果顯示「性別」、「年級」以及「就讀高中型態」等三個變項，在「女性融合至全軍事單位」四個分量表之間造成差異。其中，「性別」之間存在差異並不會感到意外，這代表縮近性別之間的差異仍是未來努力的方向；年級之間的差異，促使吾人去深究其背後所代表的意義；至於「就讀高中型態」則有助於施教者對於學生的背景的掌握，以提供更加適性的教材及導引。綜言之，身為教育者更應當堅定教育所具有的教化功能，以下提出未來精進的建議：

一、「年級」所代表的意義應需進一步釐清

本研究顯示「年級」之間存在著認知差異，其中一年級學生對於女性融合至全軍事單位的各項因素均較其他三個年級為正向，但其他三個年級之間則沒有差異。一年級與其他三個年級之間的差異究竟代表什麼意義？是課綱改變而引導了整個高中教學重點的轉變而落實性別平權教育？是整體社會氛圍對性別平權議題產生了潛移默化的效果？是一年級尚未受到軍事場域中文化的薰陶而仍保有對性別平權的初心？還是近年來招生措施使得進入軍校的組成與

其他年班有所差異?這種對於女性融合至全軍事單位的正向認知能不能持續到畢業後?這種種的想法目前尚無法提出定論，有待進一步的研究探討。

二、弭平性別之認知差異需持續推展性別平權教育措施

(一)檢視性別平權教育推展方式，持續對軍校生強化特定議題的認識

從調查中發現，是否「修過性別平權課程」在四項分量表的認知上並無顯著差異。但在張聖德(2013)對海軍官校二年級學生進行性別平權等課程的教學實驗研究，支持實驗組在「性知識」以及「性騷擾與性侵害」兩個層面上有顯著高於控制組的學習成效，這顯示了透過教學的確能有效提升學生的認知。對於此次量表的題項內容，也許受限於學生個人實際的經驗以及接受性別平權課程的內涵，所以在日後的軍校性別平權課程中應持續對軍校生強化特定議題的認識。

(二)在課程中導入與性別平權意識有關的批判性思考設計

傳統的講授式教學已逐漸無法吸引學生的興趣，對於性別平權這一仍然充滿歧見的議題，若是以灌輸的方式將理念傾注於學生的腦袋中可能無法見其成效。從學生在開放性問題的回答中，不難看出軍校學生對於相關議題仍有不少人是具有批判性的，而這也顯示討論的必要性。是故以批判性思考的方式來引導軍校學生對於性別平權議題的討論，透過辯證、書寫、實作方式來讓學生看到自己思考的盲點或偏執，以及激發學生「換位思考」的可能性，更有助於學生對性別平權議題思索的廣度及深度。

三、對女性融合至所有軍事單位的建議

(一)逐漸淡去以「性別」作為分類的框架，適才適所

在全體受測學生的認知中，對於「職務分派，應重能力而非性別」有最高的得分，顯示以能力區別職務的適任性普遍受到認同。此一部分突顯了在學生的看法中，性別不應做為職務分派的考量，而應以依據能力與職務的適配性為前提。當前社會對「性別」的認知不再侷限只有男女的分類，而在法律的規範下也使得絕大多數的職場不再以性別作為判別是否適任的依據，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。

(二)重新檢視各項職務所需基本技能及能力

本文受限於研究時程，以及本身職級所能觸及之有限軍事資料，對於軍隊中的各種部隊、單位、職務等並無法一窺全貌。但研究者認為在當前的戰爭型態中，高司單位應對於各種軍事職務所需的技能(skill)以及能力(capability)應有新思維以及新看法。就像我國政府於2017.06.29 編成的資通電軍指揮部，就是認知現代戰爭的型態已迥異於過往，順應當前以資訊或網路新戰場而成立的。現代戰爭或戰場的概念已經改寫，決戰於千里之外或是一指之間已是可見的事實。美國退休陸軍四星上將愛德溫·赫斯·布爾巴(four-star General Edwin Hess Burba)曾說：戰爭並不是用來測試社會的一種情境，但是美軍必須要努力的去適應社會上對於性別差異觀點的微妙變化，以滿足武裝部隊在面對現代不斷變化的不對稱戰爭形態的戰場需求(Wooten,2015)。值此之際，重新檢視我國各軍種、各兵科、以及各項軍事職務或作業項目所需之基本技能或能力，已屬當務之急。而以這些基本技能、能力、作業項目重新建構各種職務並據以甄選適任者，也許會讓女性更有貢獻國家之「用武」之地。

(三)增進女性適任各類軍事職務之重點在「教育訓練」

傑夫·伍騰進行各國女性融入軍隊的比較研究中指出(Wooten,2015)，美軍至今無法將女性融入戰鬥任務的主要盲點在於：男女所獲得的訓練與程序相關資訊的隔閡與落差。具體而言，女性雖然在傳統觀念中被認為，平均體能狀況不如男性，所以在職務分發時可能成為阻卻其擔任某些特定需要高強度體能職務的因素。但是在當前軍事任務已從傳統的武力型態變為高科技型態，以及各軍種遠程作戰特性時，短時間高爆發強度的體能標準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性獲得體能的提升才是讓她們追求平權的有效途徑。

(四)改變對戰鬥任務的認知

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，若是能改變對戰鬥任務的認知，重視部分女性較能適任的職務，當能更妥善的人力運用與調度。

四、以實際行動拉近性別之間的差異

(一)現職女性軍人當追求成為後進女性典範的機會

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。而對於願意進入傳統且陽剛軍事領域的女性而言，眾人更需要摒棄性別框架而對願意從軍之女性抱持讚賞的態度。軍事場域在承平時雖被視為職業選項之一，但在戰時則須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。

之前研究顯示，不少女性從軍的動機主要在追求穩定的生活(沈明室，1999)，而不把爭取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，而隨著戰鬥或高階職務的開放，女性也逐漸身居高職並且展現企圖心。陳美靜(2013)在女性警察主管的研究中，發現女性主管的傾聽以及溝通的女性特質，在當前多元社會中的不同勤務中更形重要。在同屬陽剛的警察世界中，因少部分男性尚無法接受女性領導而使得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。

(二)女性未要求特權，管理階層亦應不論性別一視同仁

在戰場的人身安全考量題項中，所有受測者對「戰場無情、不論性別」的同意程度是高的。而在平日的訓練上，勤訓精練更應該對所有軍職人員採取相同指導原則。以以色列的軍隊為例，軍隊任務能夠順利遂行的一個前提是女性不享特權，雖然並沒有詳細的資料說明「特權」的內涵為何，但是我們可以合理的推論至少包括男女對於艱辛任務執行的公平性、衛哨勤務的編排等(例如時段)、分派的單位駐在地、擔任具有危險性工作等。如果女性與男性一同公平分派，將進一步讓男性對於單位女性的存在視為助力，而非加重男性負擔的阻力，除了

可以凝聚性別混合編隊的向心力，提高戰力，同時也有助於性別平權的落實。

(三)女性不迴避嚴苛訓練，落實性別平權

在目前嚴峻的國際環境下，加以少子化導致的從軍人數縮減，在本國軍隊尚未大幅改變軍事職位的工作設計，以及戰術戰法尚未完成革新前，女性軍人從軍比例勢必仍會向上成長。根據職業區隔理論(The Theory of Occupational Segregation)，一項性別傾斜的工作必須等到另一少數群體進入的人數達到一定程度之後，才有可能翻轉內部的氛圍，以及取得改變的重要資源。在這個女性軍人佔比約 13%的過渡期當中，我們必須誠心的呼籲現職女性軍人不要迴避嚴苛訓練、不要畏懼擔任責任重大的指揮或管理職，讓女性的天賦亦有獲得發展的機會，讓男性一改對女性嬌弱的傳統性別氣質的觀感，使不同性別均能融入軍隊的理想成真，同為保護國家而努力。

An Exploratory Study of Factors that Affect the Acceptance of Military Academy Cadets to Integrating Females into all Military Units

Shuw-Mei, Chao

Associate Professor of General Education Center, Air Force Academy, R.O.C.

Abstract

There were two objectives of this study: first, probing the cognitive related variables which affect military academy cadets to Integrating Females into All Military Units. Second, gathering these variables to establish the cognitive inventory of Integrating Females into All Military Units. Based on the cognitive inventory of Integrating Females into All Military Units, the following academic activities were suggested to, step by step, promote cadets to take more positive attitudes regarding the Integration of Females into All Military Units. The subjects of this study were cadets selected from three military academy, including the Army Academy, Navy Academy and Air Force Academy, a total of 636 cadets (males 558, females 78) were interviewed, with the researcher self-made cognitive inventory as the study instrument, the "Integrating Female into Military Units Scale". The cognitive inventory consists of four reliable factors, including Positive Cognition, Fair Awareness, Morale Management and Combat Position Restrictions factors. These factors internal consistency and reliability was 0.74, 0.68, 0.74 and 0.74.

The research result revealed that the variables affect the acceptance of cadets to Integrating Females into All Military Units are Academy, Gender, Grade and Type of Graduated High School. The Gender effect reveals that the acceptance of Integrating Females into All Military Units between different genders has significant differences, and the Grade variables indicates that Education of Gender Equality still leave room for improvement. The Academy effect was mainly existent between among Air Force and Navy Academy cadets, and the Type of Graduated High School variables, we found that their acceptance of Integrating Females into All Military Scale have significant differences between cadets whom graduated from single-gender or mix-gender high schools.

Keywords: Integrating Females into Military Units. Gender equality

參考資料

- 中央社 (2015)。全球多國允女性參與戰鬥多為美盟友。
資料取自 <http://www.cna.com.tw/news/aopl/201512040227-1.aspx>，資料取得時間：20151207
- 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。
- 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>
- 國防部 (2012)。募兵制實施後女性官士官在軍中的發展。2012.12.19 立法院第 8 屆第 2 會期外交及國防委員會第 26 次全體委員會議。
- 國防部 (2015)。中華民國 104 年國防報告書。
資料取自 <http://data.gov.tw/node/28166>
- 國軍人才招募中心 (2017)。106 年度專業軍官士官招生簡章。
資料取自 <http://rdrc.mnd.gov.tw/rdrc/Recruit/A-left12a01.aspx>
- 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
- 張聖德 (2013)。海軍官校學生性別平等教育需求評估與教學方案成效之研究，國防部人力司補助研究案，未出版
- 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，桃園。
- 陳威龍 (2009)。從憲法平等原則探討性別工作平等審查標準——兼論性別工作平等法之適用，國立高雄大學法律學系碩士論文，未出版。
- 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)。
- 陳膺宇、陳志偉、張萃萍(1997)。女性軍人個人特質與環境適應之研究。國防部人力司專案，未出版。
- 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。
- 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。
- 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>
- 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/realtimenews/article/new/20150311/572155/>。
- 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/realtimenews/article/new/20151204/746346/>
- 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/realtimenews/article/new/20160609/882279/>。
- Bolman, L., & Deal, T. (2008). Reframing organizations: Artistry, choice and leadership (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Burrelli, D. F. (2013). Women in combat: Issues for Congress. Congressional Research Service Report for Congress. Retrieved from <http://fas.org/sgp/crs/natsec/R42075.pdf>.
- De Pauw, L. G. (1981). Women in combat: The revolutionary war experience. Armed Forces and Society, 7(2), 209–226. doi:10.1177/0095327X8100700204.
- Eden, J. (2015). Women in Combat-The Question of Standards. Military Review, 95(2), 39-47.
- Haring, E. (2014). Can Women Be infantry Marines? Charlie Mike Blog, War on the Rocks.com entry posted 29 May 2014, 資料取自 http://warontherocks.com/2014/05/can-women-be-infantry-marines/#_.
- Henning, P., & Kim, P. (2011). Physiological decrements during sustained military operational

stress. *Military Medicine*, 176(9), 991-992.

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.

Rice, C.E. (2015). Women in the Infantry: Understanding Issues of Physical Strength, Economics, and Small-Unit Cohesion. *Military Review*, 95(2), 48-55.

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/Womenpercent20inpercent20Militarypercent202009percent20Final.pdf>.

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>。

Tavakol M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2: 53-55.

U.K. Ministry of Defense (2002). U.K. Ministry of Defense, Women in the Armed Forces

資料取自

http://www.mod.uk/NR/rdonlyres/10B34976-75F9-47E0-B376-AED4B09FB3B3/0/women_af_summary.pdf

U.K. Ministry of Defence (2009). Qualitative Report for the Study of Women In Combat

資料取自

http://www.mod.uk/NR/rdonlyres/49C587F5-5815-453C-BEB5-B409BD39F464/0/study_woman_combat_quali_data.pdf

U.K. Ministry of Defense (2010). Report on the Review of the Exclusion of Women from Ground Close-Combat Roles.

資料取自

http://www.mod.uk/NR/rdonlyres/B358460B-4B2A-4AB5-9A63-15B6196B5364/0/Report_review_excl_woman_combat.pdf

U.S. Marine Corps (2006). Announcement of the USMC concept for functional fitness.

資料取自

<http://www.marines.mil/News/Messages/MessagesDisplay/tabid/13286/Article/117858/announcement-of-the-usmc-concept-for-functional-fitness.aspx>.

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.