

國防大學政治作戰學院心理及社會工作學系社工碩士班

碩士論文

已婚女性軍人家庭支持與工作經驗之研究

The Study of the Married Military Women Family Support
and Working Experience

研究生：林璟安 撰

指導教授：周海娟 博士

中 華 民 國 一 〇 七 年 六 月

國防大學政治作戰學院心理及社會工作學系

社會工作碩士班學位論文

口試委員會審定書

已婚女性軍人家庭支持與工作經驗之研究

本論文係林璟安(學號 1070720319)在國防大學政治作戰學院心理及社會工作學系完成之碩士學位論文，於民國 107 年 5 月 25 日承下列考試委員審查通過及口試及格，特此證明

委員兼召集人	周怡君
指導教授	周海媚
委員	崔艾娟
委員	周海媚
委員	周怡君
組長	周海媚
學系主任	丁 華

中華民國 107 年 5 月 25 日

謝誌

當鍵盤敲下最後一個句點的那一剎那，內心只有一個想法，那就是「終於，論文寫完了」。轉眼間，研究所近兩年的時間飛逝而過，回憶起剛入學的時候，彷彿僅是昨日，在就讀研究所的這條路上，感謝能夠遇到這麼多不吝給予我幫助的師長、家人與朋友們，因為你們，才能夠成就今天的我。

這一路走來，首先要感謝的，就是我的指導教授一周海娟老師，每次和老師 meeting 完後，總會讓我宛若新生，為我枯竭的思緒注入新的能量，很感謝老師不嫌棄資質駑鈍的我，每次都非常有耐心的逐字審視上繳的論文進度，並且不厭其煩的教導我理論與邏輯架構，真的很謝謝老師對我的用心及耐心的教導。

此外還要感謝我的兩位口委老師一周怡君老師，以及崔艾湄老師，給予我許多論文修改與寫作上的建議與指導，讓我能夠針對自己不足的地方再去作反思及修正，使得我的論文能夠更臻於完美。

還要感謝這段時間指導我的老師，郭盛哲老師、丁華老師、張淑英老師、虞立莉老師，以及鄭致道老師，在我課程修業期間，給予我許多寶貴的知識與概念，讓我在專業知識上能夠有成長；還有這段時間一起鼓勵、一起玩樂、一起成長的十位同學們：吉成學長、泓信學長、仁傑學長、昱辰學長、賴姐、仔鉸，還有大學時期就一起奮鬥的好戰友們，修身、重寬、歐敏、昱絜，因為有你們，時時的關心，三不五時的垃圾話問候，讓我在研究所的這段日子一點都不孤單。

最後，要感謝我親愛的家人，感謝你們總是默默地給予我支持與關懷，鮮少回家的我，只要一回家，車上總是會載滿你們對我滿滿的愛（滿到溢出來的那種），總是擔心我會不會吃不好、穿不暖，時時提醒我要照顧好自己的身體，不要熬夜，你們的鼓勵永遠都是我前進的動力。

璟安 謹誌 2018 年於復興崗

中文摘要

不同於一般職業婦女，已婚女性軍人受限於本身職業的性質以及部隊任務的影響，她們未必能如同一般職業婦女，每天上下班。其次，由於軍隊中的工作型態和一般職業大不相同，往往因為任務需要，必須經常性面臨的職務調動、戰備留守，以及休假受限等問題，許多的決定也往往是以部隊任務為優先。因此，本研究採質性研究中的深度訪談法，主要在探討女性軍人在婚前與婚後的家庭生活與工作相關經驗，綜整經驗資料，本研究有三項研究發現：

- 一、投身軍旅的契機大多來自家人親友支持及家庭經濟需求
- 二、婚姻對於職涯同時具有推力與拉力
- 三、家庭支持的力量是最厚實的避風港

根據上述研究發現，本研究針對國軍體制提出兩項建議：1.建立完善的托育制度；2.落實部隊福利之實踐。另外對於家庭方面也提出兩項建議：1.建立良好的家庭分工制度；2.建立良好的溝通模式。

關鍵詞：女性軍人、性別角色、職業－家庭衝突、家庭支持

國防大學
National Defense University

英文摘要

Different from general career women, married military women are limited by the nature of their career and the military's mission. Firstly, they may not be able to work commuting as general career women. Secondly, due to the fact that the work patterns in the military are very different from those in the general profession. They often have to face the problem like position transfer, preparedness and the vacation constraint, many of their decisions are also based on the priority of the military's mission. Therefore, the study adopted qualitative methods and deep interview, it mainly discusses the experience of military women in pre-marital and post-marital family life and work. There are following three key findings:

1. The opportunities for joining the military are mostly from the support of family members and friends and the economic needs of the family.
2. Marriage has both push and pull for the career
3. The power of family support is the thickest haven

Finally, based on its findings, this study provide two recommendations for the military system: 1.To establish and improve daycare system for military women; 2.To make sure married military women could benefit from welfare stipulated by the armed forces for them.

Here are two other recommendations for family: 1.To organize a good family division of labor system; 2.To establish good family communication pattern.

Keywords: Military Women, Gender Role, Work-Family Conflict, Family Support

National Defense University

目錄

謝誌.....	I
中文摘要.....	II
英文摘要.....	III
目錄.....	IV
表目錄.....	VI
第一章 緒論	1
第一節 研究背景	2
第二節 研究動機	5
第三節 研究目的與問題	7
第二章 文獻回顧與理論探討	9
第一節 性別與軍隊	9
第二節 職業—家庭衝突	15
第三節 家庭支持	20
第三章 研究方法.....	29
第一節 質性研究的選擇.....	29
第二節 研究對象選取.....	30
第三節 資料蒐集方法.....	32
第四節 資料處理與分析.....	32
第五節 研究的嚴謹性.....	35
第六節 研究倫理考量.....	36
第四章 已婚女性軍人家庭及工作經驗分析.....	39
第一節 我的花木蘭之路.....	39
第二節 我的人妻生活.....	60

第三節 家庭與工作的天秤	77
第四節 已婚女性軍人困境之因應	95
第五章 結論與建議	115
第一節 研究發現與討論	115
第二節 研究省思	118
第三節 研究結論與建議	120
參考文獻	125
壹、中文部分	125
貳、英文部分	131
附錄一 訪談大綱	134
附錄二 知情同意書	135
附錄三 編碼表	136



國防大學

National Defense University

表目錄

表 2-1-1、性別角色刻板印象內涵表	11
表 3-1-1、研究參與者資料表	28
表 3-4-1、主題編碼表	31



第一章 緒論

還記得小時候，每當媽媽在煮飯時，我最喜歡坐在一旁，看媽媽大顯身手。這時媽媽總會一邊炒菜，一邊告訴我說：「一個男孩子長大後最重要的就是要出外工作賺錢，而我們女孩子家，最重要的就是要把家庭照顧好，煮飯、洗衣和打掃，這些都是我們必備的基本功。」那時候的我把這句話深深地放在心裡，認為家庭分工就有如媽媽所說的，男性的家庭責任就是外出工作，女性則是負責家務工作。但隨著年紀增長，這句話似乎再也不是那麼的無可取代。

就讀軍校的我，在大學畢業後便投入部隊職場，每當休假回家看見媽媽煮飯時，我便會想起媽媽在我小時候常常跟我說的那句話：「男孩子最重要的就是要出外工作賺錢，女孩子最重要的就是要把家庭照顧好」。小時候，我總以為這句話是天經地義，但在投入職場後，我對於這句話產生了一些疑慮。想起媽媽以前每天辛苦的上完班後，傍晚下班趕回家煮飯，身為一個職業婦女，在白天辛勤工作，回家後仍不停歇地繼續進行家務勞動。如果今天這位女性的工作如同我一般，是一位職業軍人呢？面臨部隊接踵而來的操演與任務，她能夠顧全家庭與職場兩方嗎？如果無法顧全兩方，那在這之間她該如何面對家庭照顧與職場要求的雙重負擔？我這樣思考著，沒想到的是，不久後在我身邊真的發生了這樣一個案例。

還記得下部隊一年左右，單位中來了一位專業軍官班畢業的學姊，她和公務員丈夫結婚兩年並育有一女。夫妻兩人一方面考量上班地點通勤便利，另一方面考量父母年事已高，所以在婚後學姐便決定與公婆同住。

學姊在連上擔任輔導長一職，對於自身業務認真負責。平日時，學姊雖然符合申請免留宿資格，但卻礙於自己身為單位主管的身分而未向上級提出申請；在假日，身為連級幹部的她，自然就要排入假日留守的輪序。因此，只要適逢假日留守，學姊就會有將近兩周無法回家。還記得有一陣子適逢演訓時期，原本可以排定補假的時間卻被管制休假，於是，這位學姊前前後後加起來有將近一個月的時間，一直在部隊中沒有回家，這件事情在學姊的家中掀起波瀾，首先最明顯的就是婆婆的態度。

婆婆認為，身為媳婦就是應該要負擔起家務以及照顧子女的工作，平日因公務不便回家尚能體諒，但現在連假日也無法返家，這件事情讓婆婆完全無法諒解。其次，就是丈夫的態度，由於丈夫並非軍職人員，對於軍中事務及規範不甚瞭解，對於妻子連假日也無法回家看小孩這點十分不能體諒。學姊本身在部隊時，除了要處理自身的公務外，同時還要面對家中不停打來詢問什麼時候可以回家的電話，在部隊任務與家庭責任間不斷被擠壓。這段時間學姊的情形就像蠟燭兩頭燒一般，除了身體上的疲憊外，更多的是內心的煎熬與壓力。

學姊曾經想過，等到兩年後服役年資屆滿，她便要直接離開軍中，不想再繼續留營。然而，念及初衷，當初投身軍旅，除了這是一份穩定的工作外，同時也是為了想要一圓兒時的軍人夢，她不要輕易的放棄這一份從小就立定的志業。於是，她選擇與丈夫及婆婆溝通，希望他們能夠諒解。在經過多次的懇談後，丈夫與婆婆漸漸的能夠了解她的想法及難處，也能體諒她的立場與辛苦。

至今，雖然學姊已輪調到其他單位，而我也回到學校唸書，但拜現今科技之賜，我們不時藉由手機通訊軟體聊聊彼此近況，得知現在的她，不僅有一份她喜愛的工作，同時也有一個願意全力支持她、愛她的家庭。

這樣的結果無疑是一個美好的結局，但我想說的是，在社會上還有許多類似的事件發生，但是否所有的職業婦女，尤其是軍職女性，都能像上述的案例一樣，能如願兩全，或是迫不得已選擇離開職場。

第一節 研究背景

在 1960 年代，時常可以在報章雜誌中隨意閱覽的到像這樣的文章：

…在現代家庭中，一些婦女為了謀求經濟上的獨立自主，…也就是爭取婦女在社會上的地位，大多希望出外工作…然而工作的結果是什麼呢？是引來家庭之間的不快樂…因此，如果家庭經濟可以維持的話，最好不要妻子外出去工作，因為物質上的一點收

穫，將無法彌補夫妻之間的感情與家庭的樂趣。婚後婦女仍然外出工作，可以說是不償失的…

（〈從廚房到辦公廳—職業婦女的得失〉，中國時報 1960.2.28，第五版）

這是節錄中國時報(1960年)家庭版中一篇文章的部分內容，當時，受到教育普及的影響，有越來越多的女性開始投入職場。這樣的內容，意味著當時社會對女性的期待，以及女性面對的「本分」。因此，在這樣的社會背景下，選擇投入職場的婦女時常會受到兩類負面評價，一種是有關於女性在職場上的工作表現，大多數的人認為女性在職場上表現並不稱職，家庭責任常會影響工作效率。另一種則是有關於家庭責任的負擔，多數人抨擊女性不應該拋家棄子只為了滿足個人虛榮享受，他們認為，既然身為女性就應當善盡天職，負擔家務，為家庭營造美好的家庭氛圍（劉佩詩，2006）。

台灣自1960年代中期開始，政府實施「出口導向工業化」(Export-Oriented Industrialization, EOI) 政策，1966年正式設置加工出口區 (export processing zones) 吸引許多國內外資金的投入，以皮革、紡織、成衣、工藝品，以及消費性電子業等輕工業產業為主，展開了台灣經濟的新局。由於這些產業具有勞力密集的特性，降低人事成本便成為創造利潤的主要因素，一群年輕化的女性勞動力也因此從農村被拉進了工業部門。著名的女歌手陳芬蘭所演唱的「孤女的願望」，其中有一段歌是這樣唱的：

請借問播田的田莊阿伯啊

人塊講繁華都市台北對叨去

阮就是無依偎可憐的女兒

自細漢著來離開父母的身邊

雖然無人替阮安排將來代誌

阮想要來去都市做著女工渡日子

也通來安慰自己心內的稀微

歌詞中所描述的，便是在當時女性勞動力大量投入勞動市場的狀況。

1970年代的台灣輕工業所需的女工比率就高達 68%（黃富三，1977），這群投入職場的女性成為產業基層勞務的主體，扮演促進經濟發展的推手，台灣經濟得以向前邁步，女性在之中扮演著十分重要的角色，在這樣的背景下，也成為了未來婦女運動的推動重要動力。

隨著婦女運動的開展，性別意識抬頭，傳統的「男主外，女主內」家庭角色內的分工模式已逐漸改變，尤其，女性投入職場工作，不僅改變了家庭生活形態，也改變了職場的諸多既有規範，例如，軍隊。我國女性從軍的歷史雖可追溯到晉朝，但直至國府遷台後，女性始正式納編成為軍隊的一員（周海娟，2011）。而這些早期的女性加入軍隊都是在戰爭時期，角色定位多為照顧者與輔助者，所擔任的職務也以行政後勤與軍護工作為主。沈明室（1999）指出，1970年代以後，各國女性軍人擴大發展的原因，是由於女性主義中男女平等的思潮、募兵制造成男性兵源不足，以及以資訊和科技為基礎的現代化戰爭型態等因素，使得大量女性有機會進入軍隊，成為職業軍人。在以男性為主的軍隊場域中，日益增多的女性軍人，不僅促使軍隊組織的硬體設施改建，以及制度與規範的調整，同時，也迫使軍隊再定義女性軍人的角色。另一方面，在此過程中，女性軍人也必須回應軍隊對他們的角色定義，以及思索她們對本身「軍人」角色的期待。

軍人身兼保家衛國的重責大任，自然而然的「軍人」一詞在社會大眾的心目中便成了勇猛剽悍的代名詞。時至今日，軍人仍是一個以男性為主的職業，但隨著時代變遷，性別意識抬頭，爭取兩性平權、推動反對性別歧視思潮的興起，同時，也因為兵員的短缺，急需招募新血，以及女性人力資源的充沛，在這樣的背景下，我國國防部從 1991 年開始擴大招募女性志願役士官兵。從 1991 年招募女性專業軍士官班開始，各軍官學校自 1994 年開始招收女性正期生，2006 年更開放招募女性志願役士兵入營，國軍積極提升女性人力進用比例，並培育擔任重要

職務。在相關政策推動下，我國女性從軍人數截至 104 年 8 月止，女性官兵的總人數已達 1 萬 7 千餘，約占全軍人數 10.16%（國防部，2015）。因此，在越來越多女性投入國軍的趨勢下，原本以男性為主的軍隊文化，不得不研擬相關因應方案，以期能夠落實兩性工作平權。在部隊中，除了基本的硬體設施（例如：寢室、浴廁）建設外，同時也包含經管安排、勞務分配，以及個人權益等制度層面的調整。

然而，即使在這樣的調整下，女性軍職人員仍然面臨到一些問題。根據研究者的觀察，其中一項女性軍職人員，特別是已婚女性軍人所面臨的議題，就是家庭及職場雙重角色負擔所帶來的問題。在家庭角色中，受到性別刻板印象的影響，社會大眾對於家務的分擔，以及子女與長輩的照護，總對女性抱有較大的期待。但同時，身為一位職業軍人，身上肩負保家衛國的責任，不論在平時工作內容，亦或是休假制度方面，都有別於一般民間的職業，相對的少了一些彈性與自由。若今日一位已婚的軍職女性，因部隊任務而無法顧及家庭事務的分擔，便有可能出現家庭及職場雙重角色負擔所帶來的問題。在這樣的背景下，若是家庭無法提供相對的支持，現實往往會迫使女性必須在家庭與職涯中做出妥協。

第二節 研究動機

婚後女性最先面臨的問題，便是角色轉換所帶來的挑戰。婚後的女性不只是人妻或是人媳，甚至在不久的將來也有機會成為人母，其可能會面臨到在工作、家庭、婚姻，甚至是育兒等多重責任的負擔。儘管社會對性別角色的期待已不如以往般，帶有濃烈的刻板印象色彩，家庭的結構也逐漸改變，但一般傳統對於家務及教養子女之責任依然加諸在女性身上。這對於軍職女性而言，會造成工作職務的限制，產生升遷過程的瓶頸，形成軍人、母親及妻子三個角色上的壓力（周海娟、崔艾湄，2003）。

行政院主計處針對臺灣地區15至64歲已婚婦女進行「婦女婚育與就業調查」顯示，我國婦女曾因結婚、生育（懷孕）而離職的人數超過 104萬人，佔所有已婚女性近47.37%。而在就業意願調查中，已婚之無意願就業者最主要的原因，以家庭照顧因素（含照顧子女、老人、其他家人、做家事）較多，佔其中46%（行政院，2017）。換言之，有將近 5 成女性因結婚而退出職場。在家庭角色中，女性時常扮演著照顧者的角色，承擔起家中照顧的責任，當女性在婚後面臨在家庭與職場的拉鋸戰時，女性往往會選擇承擔起家庭照顧的責任，從而促使女性退出職場，或是選擇兼職工作以因應現實問題。依據行政院主計處2014年人力運用統計調查顯示，從事非典型工作者（包含部分時間及臨時性或人力派遣工作者）以女性居多，探究其原因主要是因為能選擇工作時段，以及能夠貼補家用為主要因素（行政院，2014）。

因此，一般職業婦女在面臨婚後產生雙重角色負擔時，大多會選擇以兼職亦或是尋找臨時性工作，做為婚後角色轉換的調適。但身為一位已婚的軍職婦女，因為其工作特性，時常因工作歷練而不斷調遷，嚴肅的軍紀要求：任何事物，必須要以團體價值為優先，且適逢演訓及救災重大任務時，還需管制休假，一切以任務為優先考量。換言之，除了平日部隊任務繁瑣外，有時也可能因為留守亦或是演訓任務，造成假日無法正常休假的情形，即使休假了，也有可能因為自身業務而時常接獲單位的電話，因而無法致力於家庭的照顧功能。

面對這樣的工作特性，使得已婚的女性軍職人員無法如同一般職業婦女，能夠以較為彈性的方式作調適。因此，相較於一般職業婦女，家庭角色與軍職任務對於已婚的女性軍職人員可能會帶來更大的壓力與影響。

晚近，我國有關女性軍人議題的研究與討論，最早始於沈明室的《女性與軍隊》一書。該書將研究女性軍人的議題分為綜合研究、戰爭與女性軍人、婚姻與家庭、小孩照料、性別角色與特質、性別整合與士氣、經濟影響及動機、性問題與性騷擾、角色職務的探討、少數民族與族群的女性軍人、歷史與神話、女性軍

人與軍事文化，以及壓力觀等13個面向。在書中，作者以描述西方國家女性軍人發展概況為主軸，並循著這樣的脈絡探討我國女性軍人相關議題。

我國陸續也有許多社會學、心理學與女性主義的研究者對女性軍人的議題產生興趣，讓國內累積了許多相關研究成果，其中包括有探討女性軍人的服役經驗（孫至蕙，2001；蕭尤雯，2003；羅晴云，2008；吳嘉蓉，2010）；探討女性軍人在走向公領域過程中所遭遇的困難與壓力的相關研究（虞立莉，2002；葉肅科，2004；崔艾湄，2004；傅培雯，2005；陳文昭，2006；周子溱，2011）；探討女性軍人留營意願（張靜航，2016；張毓騰、葉采婕，2016）；探討女性軍人職場壓力（楊櫻華、游美惠，2006；古麗英，2011；周雅敏，2014）；也有探討母職與軍職角色之間的衝突（湯愛梅，2005；林昀蓉，2006；李文芳，2007；嚴巧珊，2009；許嘉真，2013；李世閔，2015）。但研究者發現，上述研究鮮少單獨的討論女性軍人婚後，在家庭支持與職涯兩者之間所面臨的議題。雖然近年來性別平權呼聲高漲，社會中不斷倡導平等的家務分工，但事實上，女性仍是家中主要的家務負擔者。因此，藉由這份研究，研究者希望能夠瞭解，在部隊這個以團隊利益及任務為優先的場域，當女性軍人面臨家庭與工作的雙重負擔時，是哪些因素影響他們所做的決定。

第三節 研究目的與問題

隨著近年來我國有愈來愈多的女性投入軍旅，女性軍人的比例日益增多，對於女性軍人加入軍隊後，可能會面臨到諸如：升遷、環境適應等問題，這些問題也逐漸成為一個需要被關切的議題。軍隊環境是一特別的工作場域，相較於其他職場的職業婦女而言，女性軍人屬於較為特殊的職業婦女。女性軍人不同於一般職業婦女之處，在於她們所面臨的競爭環境是一個男性優勢，且長久由男性掌控的巨大科層體系（周海娟、崔艾湄，2003）。

研究者觀察，不同於一般職業婦女，已婚女性軍人受限於本身職業的性質與部隊任務的影響，她們未必能如同一般職業婦女，每天上下班。其次，由於軍隊

中的工作型態和一般職業大不相同，往往因為任務需要，必須經常性面臨的職務調動、戰備留守，以及休假受限的問題，許多的決定也往往是以部隊任務為優先。

因此，本研究主要有三個研究問題：

- 一、女性軍人在婚前與婚後的家庭生活與工作經驗為何？
- 二、婚姻對女性軍人的職涯發展有何影響？
- 三、家庭支持如何影響已婚女性軍人的工作經驗？

本研究的焦點是女性軍人在婚後，其家庭支持對於工作經驗的影響。女性長期以來受到性別刻板印象的影響，社會大眾在家務分工方面對於女性會有較大的期待，研究者主要在探討女性軍人結婚後，當軍職角色與女性家庭角色二者相互衝擊時，家庭支持對已婚女性軍人在部隊職場所帶來的影響，並進一步討論已婚女性軍人的家庭支持與留營意願會產生的影響。最後，希望透過這些問題的探究與研析，可以達到下列研究目的：

- 一、了解女性軍人婚前與婚後，在家庭生活及軍職生涯的經驗。
- 二、檢視女性軍人在婚後，對於其職務升遷與安排，以及單位調派的考量因素。
- 三、分析已婚女性軍人的家庭支持對於工作經驗之影響。

第二章 文獻回顧與理論探討

軍隊是相當男子氣概的體制或機構，不僅大多數的成員是男人，而且組織本身也具有所謂攻擊、競爭、階層等級與暴力等男子氣概的文化特性。幾個世紀以來，軍事體制也一直被男性所壟斷，使得軍事組織的行為語言、行動和目標，將追求英雄氣概視為基本價值，因此，傳統的軍事體制被視為是一種男性化組織的最佳例證（Taylor, 2011；沈明室，2003）。但隨著時代的變遷，性別意識抬頭，同時因為兵源的短缺，急需招募新血，加上女性人力資源的充沛，在這樣的背景之下，我國國防部開始擴大招募女性志願役士官兵，越來越多的女性因而投身軍旅，因此，本章將從性別角色的角度切入，討論性別角色與及軍隊文化近年來的改變。然後再說明職業—家庭衝突理論的相關概念，探討性別角色對家庭工作分配以及職涯發展的影響。最後則是描述家庭支持系統在職場上所發揮的功能。

第一節 性別與軍隊

性別角色刻板印象對於女性在家庭中所扮演的角色，具有相當大的影響，從小時候所接受的教育，到長大後的職涯發展，性別角色刻板印象佔據一個相當重要的地位。

壹、性別角色

一、性別角色定義

在談論到性別時，通常會將其區分為生物性別（Sex）與社會性別（Gender）兩種。生物性別指的是人們生為男性或女性的生物性狀態，換言之，生物性別可以說是一種與生俱來的，以生物性因素來解釋的性別。社會性別（Gender）指的是一個在社會中的人，其自身和所處的環境對生理性別的期待，而這樣的期待會呈現在個人的行為，以及環境中群體的行為。誠如Unger（1989）指出：「在新興的性與性別心理學中，男性與女性被視為社會所建構的產物，他們藉由自我表現的性徵類型來確定自我性別，並且在不同的社會角色或

位置中，表現出男性或女性的特質；然後，持續表顯出這性行為或特質，好讓自己能滿足內在的自我一致性需求，以及符合社會期待」（引自Susan A. Basow原著，劉秀娟、林明寬譯，1992：153）。

性別角色是一個由性別所反應出來的行為期待，同時，也是一種文化意義的呈現，而這樣的文化意義是來自於複雜的社會所建構而出的產物。而男性與女性應扮演那些角色，有那些規範與期許，個體會在發展過程中，透過社會文化中對性別、角色及其行為的信念，進而學習到相關的價值觀與行為模式。（侯佳惠，2001；劉秀娟、林明寬譯，1992；Oakley, 1972；Gagnon & Parker, 1995；Weeks, 1995）

二、性別角色社會化

性別角色（gender role）是由性別反映出來的行為期待，社會文化依據生物性別，為其成員規劃許多行為的腳本，男性/女性應扮演什麼樣的角色、有哪些規範與期許，這些都會在個人發展的過程中，透過社會化學習相關的信念與價值觀，個人生存在社會中即依循此概念行動。而社會價值與期待透過社會化的過程，在男性與女性從嬰兒期至成年期時，即以不同的方式被對待及教導，在許多社會文化裡，這種不同與不平等的性別角色傳遞過程，便稱之為「性別角色社會化」（Farely, 1998，引自葉肅科，2004；晏涵文，2007）。

人類的第一個社會化的場域即為家庭，當嬰兒呱呱墜地，還尚未出現性別意識以前，其父母或照顧者便會依照生理性徵分辨男女，並依社會對於性別角色期待應有的行為標準及態度，例如：男童在小時候通常會收到小汽車、機器人、積木等玩具，當他們提出想要購買洋娃娃作為玩具時，通常會被父母制止，並告知洋娃娃是女孩子才會玩的玩具。透過引導，使其瞭解屬於自己性別的特定事物，學習如何去扮演屬於自己的性別角色。進入學校後，透過書本及同儕間彼此的模仿與學習，更進一步的內化個人的性別角色。透過家庭、語言、同儕團體及學校等社會化的模仿及學習過程，讓個人能夠學習表現符合自己性別的行為，而透過

這種性別角色社會化的過程，男性特質趨向於陽剛，女性特質趨向於陰柔（晏涵文，2007；許嘉真，2013；傅培雯，2005）。

三、性別角色刻板印象

當我們談到性別或性別角色刻板印象時，就如同在談論有關男人與女人性格特質的一組結構化信念，這些信念對於性別連結的特徵來說是基本的要件。由於性別角色是經由後天的社會化學習而來，若個體在其社會化的歷程之中，學習到社會文化所賦予性別的特定規範，而對於性別角色及其行為信念與態度形成一種根深蒂固的認知，並產生相對應的傾向時，即出現所謂的「性別刻板印象」。

（Ashmore & Del Boca, 1979；Martin & Halverson, 1981；引自王雪貞、林翠湄、連廷嘉、黃俊豪譯，2008；劉秀娟，1999）。

社會所賦予性別角色的刻板印象，影響著人們對待男女兩性方式的不同。在襁褓時期，父母便會依據其生殖特徵，分別給予不同顏色的包巾，待長大一些，送給男孩的禮物大多以機器人、玩具汽車為主，送給女性則多以洋娃娃及布偶等玩具。在教育方面，自小男性被要求要勇敢獨立，女性則被要求要溫柔委婉，久而久之逐漸形成男性陽剛，女性陰柔的性別角色刻板印象。當個人表現無法符合這樣的社會期望時，男性會被稱之為「娘娘腔」，女性則是會被稱之為「男人婆」。在職業選擇方面，男性大多會選擇具有領導、剛毅特質的工作，例如：軍人、警察、醫生等工作，女性則大多選擇偏向選擇照顧型的工作，例如：老師、護理師等。

性別刻板印象同時存在於兩個層面中，一是文化層面，例如：在報章雜誌及媒體中所呈現的內容，另一個則是個人層面，例如：身為男性或女性所具有的一些特質。性別刻板印象會透過教育及社會文化代代相傳，成為根深蒂固的概念，表一為侯佳惠（2001）所整理的一份關於性別角色刻板印象內涵的對照表，我們可以從中清楚地從中看見在性別角色刻板印象下兩性間的差異。然而，性別角色

刻板印象並非永遠不變，它是會隨著社會文化的變遷而改變（李美枝、鍾秋玉，1996；劉秀娟、林明寬譯，1996）

表2-1-1 性別角色刻板印象內涵表

類別	男性	女性
活動範圍	家庭以外	家庭以內
人格特質	生產者角色、剛強、獨立、主動、好勝、理性、陽剛、競爭、支配、不溫柔、不拘小節、不易表達情感	柔弱、愛哭、被動、依賴、害怕、安靜、多情、敏感、服從、整潔、善體人意、擅長交際、善於情感表達
角色取向	工作性特質取向	情感性特質取向
玩具	積木、交通工具、操作性玩具	洋娃娃、柔軟性玩具
遊戲	主動的、攻擊的、激烈的、自我結構式的活動	低能量消耗的、被動性的、較結構式的活動
自我概念	良好、對成功充滿自信	害怕成功
成敗歸因	因能力成功、因不努力失敗	因努力成功、因能力不足失敗
面臨衝突時	勇於面對	妥協、逃避
職業對象	領導者角色：醫生、校長	附帶者角色：護士、老師
社會地位	高、尊	低、卑
異常人格傾向	娘娘腔	女強人

資料來源：侯佳惠，2001：13

表一顯示，性別刻板印象使得社會對於男、女性的行為賦予不同的期望與標準。在傳統的父權社會文化下，其要求男性擔綱支持家庭經濟與做決策的工具性角色，而女性則被要求扮演提供家人關愛與照顧的情感性角色（Parsons, 1955；藍采風，1993）。也因為這樣的刻板印象，即使現今已有許多女性外出工作，但受到傳統女性是照顧者角色的影響，社會大眾對於家務分擔及照顧的角色，仍然對女性抱有較大的期待，使得女性除了工作者的角色之外，依然需承擔起照顧家庭及孩子的責任，不像男性可以全心在工作中求發展。

貳、女性與軍隊文化

一、軍隊文化

英國學者 Taylor (1871) 在《原始文化》一書中，將文化定義為「一個複雜的總體，包括知識、信仰、藝術、道德、法律、風俗及人類在社會裡所有的能力與習慣」。Peterson 更進一步的將文化解釋為「由國家或一個地區內的一群人所普遍認可的、一系列相對穩定的內在加值與信條，以及這些價值觀和信條對這群人的外在行為以及環境所產生的影響」(張小海，尹甯寧譯，2005：147)。簡言之，「文化」是一個複雜的概念，經由後天的學習，在生活中形成人們所共享的意義體系。

自古以來，在大多數國家及文化中，「執干戈以衛社稷」向來被視為男性的專責，而在男性身體與男子氣概實務的基礎上，軍隊被界定為由男性及其規範所壟斷的霸權男子氣概制度(虞立莉，2003；周海娟，2011)，長久下來其便逐漸發展出一套屬於軍隊特有的組織文化。Lang 指出軍隊組織文化有三個主要的特點(洪陸訓、郭盛哲、錢淑芬、李承禹、鍾春發、彭成功、趙崇明合譯，2009)，分述如下：

- (一) 在規範之下，軍隊成員平日時居住再一起，因此，相較於一般民間單位每天上下班的型態，軍隊生活與個人生活是重疊的，工作成為共同生活裡的一部分，使得軍隊成員更加重視軍隊及軍隊所象徵的價值。
- (二) 「階層化」使得軍隊組織文化比起企業組織的文化具有更高的強制力。每位軍人依照其在階級體制上的地位，由組織賦予其權力、義務、責任及利益，遵照相關規定行使，經由嚴格規範，以及層層節制的觀念，所建構出的以階級尊的文化。
- (三) 在軍隊組織文化中具有嚴明的紀律，規範賦予組織採取公開懲罰的方式來處理違規，使得指揮系統內的命令能夠有效執行。

由此可知，身處在軍隊組織文化下的成員，其必遵守文化中特有的規範，有時為使軍隊任務能夠遂行，組織成員必須投注更多的時間與資源完成上級所交付之命令，進而壓迫其與家人相處及善盡家庭責任的時間。

二、軍隊文化中的女性

隨著婦女運動的開展，性別意識抬頭，傳統的「男主外，女主內」家庭角色內的分工模式已逐漸改變，尤其，女性投入職場工作，不僅改變了家庭生活形態，也改變了職場的諸多既有規範，其中，軍隊便是一個明顯的例子。隨著時代變遷，性別意識抬頭，爭取兩性平權、推動反對性別歧視思潮的興起，同時，也因為兵員的短缺，急需招募新血，以及女性人力資源的充沛，在這樣的背景下，我國國防部從 1991 年開始擴大招募女性志願役士官兵，各軍事院校也在 1994 年全面招收女性學生，2006 年首度招募女性志願役士兵，提供女性更多在軍中發展的機會（周海娟，2011）。

然而，女性在其主要的工作生涯中正處於適婚年齡，當女性軍人在結婚後，便有可能會面臨軍人、妻子與母親三重角色的壓力（周海娟，2004）。以軍人角色而言，部隊任務時常有不在計畫內的臨時交辦事項，或是有來自各上級單位的工作指導，也導致工作目標與方向不明確，易使工作角色定位模糊，感到無所適從。以妻子的角色而言，傳統理想的兩性分工的方式依舊是「男主外、女主內」的觀念，因此婚姻形式對女性的束縛，仍然是女性無法充分支配自己的生活與時間的最大因素（林麗珊，2007）。以母親的角色而言，傳統觀念認為照顧小孩是女性的天職，女性不論處在何種社會位置，母職一直是女性在日常生活中擺脫不了的角色（潘淑滿，2005）。

雖然女性在選擇外出就業的同時，即了解工作上的角色極有可能與家庭角色有衝突，尤其，相較於一般職業婦女，女性軍人不但「工時」不穩定，「工作型

態」也全然不同於一般職業婦女，因此，當已婚女性軍人在致力於軍隊的工作角色時，往往也面臨了強大的壓力與挑戰（周海娟，2004b）。

第二節 職業—家庭衝突

壹、職業—家庭衝突定義與類型

一、職業—家庭衝突定義

職業—家庭衝突（Work-to-Family Conflict, WFC）也可以稱為職家衝突。職家衝突的概念大約緣起於 1960 年代學者對於工作與家庭的研究，在當時大多數學者均以「角色理論」為基礎來探討，並將其視為一種角色間衝突（Inter-role Conflict）（陸洛、張婷婷，2017）。這樣的一個概念，提供了一個有用的框架來理解，男性與女性如何平衡多重角色，以及角色增加可能造成的過度或負面影響。

最初，國外學者認為，職家衝突是工作和家庭領域之間，存在著某種程度的不相容，而造成角色間的衝突與壓力，並將其視為單一構面之影響。然而，到了 1990 年代，學者開始提出職家衝突具有雙向的特性。Frone（1997）認為，職家衝突並非一種單向的概念，而是一種雙向互動概念，其大致可分為工作干擾家庭（Work-to-Family Conflict, WFC）與家庭干擾工作（Family-to-Work Conflict, FWC）等兩種情況。當工作上的責任干擾到家庭義務時，這些未完成的家庭義務便會反過來干擾工作，形成工作場域影響家庭場域的狀況；相對的，繁重的家庭要求擾亂了工作上的進度，這些未完成的工作進度亦會反過來擾亂家庭生活，這變成為了家庭場域影響工作場域的體現。

由此觀之，「職業—家庭衝突」並非兩個獨立的介面，而是一種雙向性的概念，工作場域會影響家庭場域，同樣的，家庭場域也會影響到工作場域。當個體在面對工作和家庭兩種不同角色時，因相互影響或無法同時兼顧而衍生的角色壓力，會對彼此產生干擾進而引發衝突。舉例來說：現今的工作型態中，繁忙的工作壓力及龐大的工作量，使得個人必須投入大量的精力與時間在工作上，在一

天的工作結束後，往往是拖著疲憊的身軀返家，甚至有時下班後，還要為了上級所交付的明日工作事項做準備。下班返家後，在面對壓力纏身的狀況下，冀望能夠在家好好的休息，但事情卻無法如願—因為在下班後個人仍要負擔家庭責任與參與家庭活動，如：分擔家務工作、照顧小孩及家中長輩等任務，有時太過疲憊，無法完成家庭角色的要求，往往只能選擇犧牲家人，形成工作對家庭的衝突（WFC）。反之，若有出現家庭成員之間的衝突、照顧生病的家人，亦或是家庭分工不均等過多的家庭責任或活動，便有可能會消耗個人精力、時間或情緒，使其無法專注於工作上，造成家庭場域影響工作場域的狀況（Greenhaus & Beutell,1985；聞錦玉，2008；張妤玥，2012；陳羿君，2012；陸洛、張婷婷，2017）。

二、職業—家庭衝突類型

Greenhaus 及 Beutell（1985）整理過去學者的研究，認為導致「職業—家庭衝突」類型主要有三種，第一種類型是以時間為基礎的衝突，第二種類型是以壓力為基礎的衝突，第三種類型是以行為為基礎的衝突，以下將針對這三種職業—家庭衝突類型作描述：

（一）以時間為基礎的衝突（Time-Based Conflict）

時間衝突是在時間上的分配不均衡所產生的衝突。如果個人扮演多重角色，將過多的時間耗費在一個特定的角色上，導致沒有多餘的時間可以再投入到另一個角色中，造成角色失調的現象。例如：在軍隊職場中，平日時常因上級所交付的繁複任務，而導致需要頻繁的加班，在假日時還有可能因為留守或是適逢演訓管制休假等情形，造成佔用了參與家庭活動、陪伴子女的時間。

（二）以壓力為基礎的衝突（Strain-Based Conflict）

壓力衝突是在扮演某一個角色時所產生的緊張狀態，例如：焦慮、疲勞、煩躁等情形，進而影響到另一個角色的參與。例如：軍職人員在工作領域上，除了

每天要面對繁重的任務外，有時還需要面對與上級及同僚之間的互動問題。身處在這樣高壓環境中所引發的緊張、疲勞與煩躁等情緒，使得其無法全心全意的投入家庭活動中，進而導致配偶以及子女的不諒解，產生工作與家庭領域不相容的表現。

(三) 以行為為基礎的衝突 (Behavior-Based Conflict)

行為衝突是一個角色的行為模式不符合或無法滿足另一個角色的期望，所表現出來不相容的行為。例如：在軍隊中，軍人的角色被形塑為要獨立自主、勇敢決斷、情緒穩定、具有侵略性及客觀性等特質，但回家時，其被期待成為熱情、溫和且富有情感地與家人互動的角色。若個人無法調整行為，符合不同角色的期望，那麼便有可能會面臨角色之間的行為衝突。

貳、軍隊場域—家庭衝突

一、軍隊職場特性

軍隊就如同社會的一方縮影，社會中各式各樣的樣貌同樣的也會在部隊這個場域中體現。然而，軍隊是為了捍衛國家領土，滿足戰爭需求而產生的，因此在軍人所在的軍隊的職場中，仍存在著許多有別於一般社會職場的特性。這些特性，無論是直接亦或是間接，均會影響軍職人員對於工作態度、看法與行為。當這樣的意識形態與行為與家庭責任及活動有所衝突或干擾時，便會形成軍隊這個職場特有的職家衝突狀況。

因此，研究者統整相關文獻記述，歸納出軍人職場具有以下特點（楊亞平、祁永信，1989；蔡忠達，2002）

(一) 紀律性

在軍歌「軍紀歌」中，有一段歌詞唱到「國家有綱常，軍隊有軍紀，軍紀是軍隊的命脈。」由歌詞中可以看到，「軍紀」一詞之於軍隊的重要性。軍隊是一個重視紀律的團體，團隊的整體利益經常是優先於個人利益的，因此軍人在工作

的態度上，經常是以團隊榮譽及嚴整性為前提，甚至在必要時還須將個人及家庭需求放諸腦後，此時便有可能產生以時間為基礎的職家衝突。

（二）變動性

變動性含有兩方面的含意，一是為了應付戰爭變動性的特質，軍隊時常保持機動性的狀態，因此緊張忙碌、快速多變、繁複的任務和軍人工作畫上等號一點也不為過。另外，由於工作歷練的需要，工作單位的輪替及職務的調整是時常有的現象，因此，軍人工作的變動性是很大的，在面對不斷變動及繁忙的工作環境下，軍職人員便容易產生緊張、煩躁、焦慮等情緒，進而引發以壓力為基礎的職家衝突。

（三）單調性

軍隊本務強調的是一致的鋼鐵紀律，以及日復一日的戰訓工作，這樣的特性更顯得工作的枯燥與煩悶，在這樣的工作特性下，便有可能造成以壓力為基礎的職家衝突。

（四）辛勞性

軍隊本身是以戰訓本務為主，時常要參與各項重大演訓任務以維持單位精實戰力，再加上圓滿達成任務是軍隊的首要工作，因此在參與演訓、執行任務等過程中，皆要付出諸多的努力。這樣的工作特性，使得軍職人員除了要面對任務時的高壓環境，同時，在任務期間也時常要犧牲許多與家人相處的時間，在這樣的情形下，便有可能引發以時間及壓力為基礎的職家衝突。

（五）階級性

軍隊的階級體制是組織架構之骨幹，每位軍人依照其在階級體制上的地位，由組織賦予其權力、義務、責任及利益，遵照相關規定行使（錢淑芬，2009）。換言之，其便是一個經由嚴格規範，以及層層節制的觀念，所建構出的以階級尊的職場倫理。這樣的階級性，同時地也形塑出每個位階所必須有的樣貌，例如：身為一位領導職幹部，就必須要勇敢果決，並要以理性態度去評斷事情，然而在

家庭中，則是期望能夠表現出感性與關懷的行為。因此，若無在兩者間適切的調整個人行為，便有可能引發以行為為基礎的職家衝突。

二、軍隊—家庭衝突之正向支持與負面因素來源

當工作與家庭兩個生活面向中，其中一個面向相關聯的要求不相容於另一個面向時，此即為造成職家衝突最主要的原因。在為了滿足其中一方的同時，又必須位另一方的要求而做努力，進而影響對該角色的滿意度（Greenhaus & Beutell, 1985；陸洛、黃茂丁、高旭繁，2005；張世閔，2015；陸洛、張婷婷，2017）。在Hobfoll（1989）所提出的資源保存理論中（conservation of resource; COR），其將社會支持視為緩和職家衝突的一項獨特的資源，其功用在於取得與培養個人基本資源，協助個人抵抗壓力，以補償損失的資源。同時，社會支持也可以增加自尊，幫助個人有勇氣面對問題（陸洛、張婷婷，2017）。張婷婷、陸洛、潘君鳳（2012）在研究中更進一步的發現，主管支持與家庭資源等兩項因素均有助於緩和職家衝突情形。因此，研究者透過自身觀察，以下將探討軍隊職場及家庭兩個面向之正向支持與負面因素來源：

（一）正面支持因素

1.上級支持

在工作方面，其正向支持來源可能來自同事、上級、組織等，其中「上級」是減緩職家衝突的關鍵人物（張婷婷、陸洛、潘君鳳，2012）。在軍隊場域中，受到階級觀念的影響，上級身負單位中管理與決策的權責，其對於部屬在工作領域上的體諒、對個人價值的肯定程度，以及給予部屬的幫助與支持，能夠有助於減輕其所感受到的工作壓力源，相對的便有助於緩和部屬在工作與家庭間的角色衝突。

2.家庭資源

家庭資源大致上可藉由配偶、子女、父母、公婆、手足或是親戚等來源，獲得情緒、訊息或是實質上的支持（陸洛等人，2005）。朱美珍（2012）在其研究中發現，軍人家庭的家庭資源主要來自於配偶的支持，配偶無私的支持，讓軍人能夠無後顧之憂，降低家庭可能對於工作的影響與衝突。

（二）負面因素

1. 工作要求

與工作面向相關的因素包括工作涉入的程度、職務壓力、工作時間的長短、工作時數的彈性、加班次數、上級的支持程度，以及同事間的相處等因素（張婷婷等人，2012）。依照軍隊職場的特性來看，因其本身是以戰訓本務為主，時常要參與各項重大演訓任務以維持單位精實戰力，在這樣的背景下，伴隨而來便是龐大的工作壓力。工作壓力源往往與角色過度負荷有高度的正相關，當個人投入工作角色時，過重的工作負荷超過可承擔能力時，可能會對於個體心力和體力上造成負面影響，若將這樣的情緒帶回家中，便可能會影響到家庭生活與關係，同時也可能產生家庭角色阻礙了工作角色的認知，使得個人與家庭之間無法取得平衡，雙方的角色衝突也就相對提高。

2. 家庭責任

張妤玥，陸洛月（2011）認為，家庭壓力和家庭衝突與家庭—工作衝突的關係最為強烈。從個人扮演的家庭角色中，隨著時代的變遷與教育的普及，女性不再僅受限於「主內」的家庭角色，其外出就業的比例也隨之大幅上升。然而，即使在這樣的背景之下，社會大眾對於家務的分擔與家中照護的責任仍然對於女性有較多的期待。因此，當女性身處於工作與家庭的雙重責任下，引起家庭中的壓力與時間要求，並延伸到職場上，影響職場的工作角色。

第三節 家庭支持

壹、家庭的概念與功能

「家庭」是多數人生活的寄託，我們一生中大部分的時間都在兩個家庭中——即自幼生長的原生家庭，以及成年後自己所建立的家庭中。因此，「家庭」可以說是人類社會中最原始與最重要的社會團體，亦是社會與家族組成社會結構的基本單位。

家庭的成立乃是基於婚姻、血緣和收養三種關係所構成，在相同的屋簷下共同生活，彼此互動，是意識、情感交流與互助的整合體。一直以來，家庭被視為人類社會化的首要來源，是人們學習文化規範的主要場域，引領每一個人與社會連結。同時，家庭也被視為「人類庇護的最初來源」，人們能夠在家中能學習到信任、感情、無條件的愛、道德的教導、如何去慶祝，以及表達快樂。綜上所述，個人的生存、種族的繁衍、人格的發展、文化的傳遞，國家的建立，莫不以家庭為主要的重心（彭懷真，2001；朱美珍，2012）。

在家庭中，最基本的家庭功能包含了生育、教育、經濟，以及保護與照顧功能，意即家庭成員在互動的過程中，能相互支持、鼓勵、協調，運用整體力量使家庭能繼續運作。其中的內容包含：問題解決與溝通、情感的交流、角色的扮演、健康與照顧、規範與獨立依賴，藉由互動，發揮家庭功能，以維繫家庭並符合社會期望、滿足成員需求，促使其成長（彭懷真，2001；葉肅科 2010）。

論及我國家庭型態的演變，在光復後，受到政府推動土地改革政策的影響，多數家庭以從事農業為主要的職業。在這樣的背景之下，由於從事農作需要大量的人力，因此，以往的家庭型態大多是以大家庭為主。隨著產業結構的變遷，經濟型態的轉型，以往農業社會中大家庭形式，也逐漸轉變成折衷家庭、核心家庭的型態。近年，受到婚育率的改變所影響，我國家庭結構更趨近於以核心家庭為主的型態。不同於過去大家庭的家庭結構，這樣的家庭型態，使得家庭成員彼此間的關係更加緊密。

貳、社會支持的意涵

社會支持系統（support system）在個人面臨壓力情境時，其扮演一個關鍵性的角色。對個人而言，支持系統提供一項極重要的保護功能，具有緩衝或保護的作用。其透過與重要他人，或透過不同層級的社會網絡之互動，獲得情緒、訊息、實質性等不同形式協助資源，引發個體產生被他人關心、尊重以及被愛等感受，促使個體在消極面上能預防及降低生活壓力對其的負面衝擊，增進個人適應能力，在積極面上更可增進身心健康與自我肯定，提升個體幸福感受及自我價值。

當個人在面臨具有壓力的情境時，家庭成員、朋友、鄰居和組織單位所能夠提供給個人的各種不同形式之援助與支持，這些援助包括了各種訊息與資料的提供，給與引導和適當的安慰與庇護。同樣的，個人在其生活當中面臨了壓力情境時，也會向其所擁有的社會網絡中尋求支持。這些支持不僅能夠調節個人的想法，減輕其精神負擔，增強個人對有意義生活的感覺，同時，其也可促進健康行為，如飲食、運動、適當的睡眠，使個人對於壓力能夠有足夠的處理能力，進而減低面對壓力事件時所產生的焦慮（Caplan, 1974；Cassel, 1974；Johnson & Sarason, 1978；Reinhardt, 1996；林志哲，2011）。

Phillips（1999）依據支持系統的來源，將支持系統分成「正式的支持系統」與「非正式的支持系統」等兩種類型，分述如下：

一、正式的支持系統

正式的支持系統是指有組織的單位，包括各種機關、政府單位及私人機構，經由機構內的協助人員，藉由制度及專業上的協助提供支持之社會福利系統或其他相關正式機構系統，如：學校、衛生機關以及政府。

二、非正式的支持系統

非正式的支持系統則是基於情感或責任、義務，通常無特定組織，且不牽涉到金錢交易，這種非正式的社會支持通常來自於初級團體裡的個人，如家人、親戚、朋友、鄰居及社團朋友、同事等，都屬於此類範疇。

若依據支持系統的支持方式，將支持系統做分類，因不同學者所強調的類別重點不完全一致，因此也會有不同的分類方法。關於社會支持功能的分類，最簡要的分類分為情緒性支持、工具性支持兩大類（宋麗玉，2002）。相較於此，較細的分類則將社會支持分為情緒性支持、工具性支持與訊息性支持（Shumaker & Brownell, 1984；呂寶靜，2000；曾慧雯，1999），國外亦有學者將社會支持分為情緒支持、自尊支持及社會網絡支持三層面（Cobb, 1976）。更為周延的分法則將社會支持分為給予尊重的支持、地位支持、訊息性支持、工具性支持、社會陪伴與動機性的支持（Wills, 1985；邱文彬，2000）。綜合以上的分類方法，本文為顧及文章內容之周延性與互斥性，將採用Shumaker & Brownell（1984）分類方法，支持系統的主要功能內容分為情緒性支持、訊息性支持及實質性支持三大類，分述如下：

（一）情緒性支持

意指個人從他人所表達的關心獲肯定，而感到被愛、安全感與歸屬感。如：給予尊重、同情、關懷、了解、傾聽、安慰等協助。

（二）實質性支持

意指直接給予個人實質資源或服務，以解決問題，如：提供金錢、食物等實際照顧或經濟上的協助。

（三）訊息性支持

意指幫助個人面對困難情境的各種建議與回饋，而有利個人解決或因應問題，如：問題解決、溝通意見、建議指示、給予忠告、知識訊息分享、計畫安排等協助。

參、社會支持中的家庭支持

本研究欲探討之家庭支持（family support）在支持系統中常被歸類於「非正式支持」的類別。人的一生中大部分的時間都在兩個家庭—即自幼生長的原生家庭，以及成年後自己所建立的婚姻家庭中。因此，家庭支持可以說是人們最初、最基本的支持系統的形式，同時，也可以說是社會支持中極為重要的一環（邱文彬，2001）。

許多研究發現，支持系統是介於環境壓力與個人反應之間的一項重要的影響因素，扮演緩和壓力的角色。Shumaker & Brownell（1984）對於支持系統做了更進一步的描述，其認為支持對壓力同時具有直接效果與緩衝效果，說明如下：

一、直接效果

藉支持系統滿足個人重要需求，能夠直接提升與強化個人的身心健康及增進幸福感，減輕個人面對壓力所產生的負面影響。

二、緩衝效果

又稱干擾效果，指支持功能在於扮演緩衝壓力的中介角色，個人在處於壓力情境中藉支持系統的提供，以緩衝壓力對個人所造成的衝擊，間接對個人身心狀況及生活適應產生正面效果。

國內外許多研究認為，女性一直以來都偏向於情感性的角色，重視情緒上的支持與撫慰，因此，支持系統對於女性而言可以說是十分重要的。而在支持系統中，又以家庭支持為最有助益的支持類別，其能夠平衡壓力事件所帶來的負向效果，尤其是當女性在經歷重大生活事件後，家庭親近關係的呈現可使其免於沮喪，這對於陷入家庭與工作角色衝突的已婚職業婦女來說，若能有效的運用支持系統，則會比減少暴露於壓力情境更能保護個人身心健康（Brown & Harris, 1974；Weinraub & Wolf, 1983；楊秋月，2007；王淑芬，2009；朱美珍，2012）。

肆、女性軍人家庭支持的來源與內容

有別於一般職業，身為一位女性軍職人員，因為其工作特性，使其有時不得不選擇以完成工作任務為優先，因而缺席家中事務。雖然近幾年性別平權的推動下，男性對於家務投入的情形也有所轉變，然而，在傳統刻板印象的束縛之下，在家庭事務方面仍然由女性負擔較多的責任。在這樣的社會風氣下，女性軍人經常遇到的家庭問題主要有三個部分，分述如下：

一、家務分工

在過去，受到傳統「男主外，女主內」的家庭分工觀念影響，女性大多數在家庭中擔任處理家務的角色。在現今社會中，許多女性也如同男性一般外出工作，以維持家中經濟，然而，社會大眾對於家中事務的負擔仍然對於女性有較高的期許，女性仍負擔家中多數的家務。以往全職的家庭主婦有一整天的時間可以做家務，但現在，職業婦女必須在下班後的幾個小時內完成家務，使得女性必須身兼妻子、母親、職業婦女等，比過去更多重的角色，因此，容易出現蠟燭兩頭燒的情形。

二、家庭照顧

傳統的性別角色期待與家庭文化的觀念，將女性較為溫柔、細心、關懷等特質，直接連結到照顧者角色的刻板印象，因而將女性視為家庭照顧者的不二人選，但因為部隊特殊的工作特性，女性軍職人員時常會面臨到部隊演訓，以及各式各樣的任務交派，這時，往往會需要配合部隊需求而出差、留守與加班，造成無法同時負擔家中長輩及子女照顧的情形，而時常感到牽絆與負擔（李世閔，2015）。

三、子女教養

親職（parenting）意指教育子女之道，同時也意味著「社會化」與「教養方法」，在本質上，其也意味著父親與母親所擔負的子女教養的責任（陽琪、陽琬譯，1993）。在家庭中，父親與母親對於子女同樣均有教育和養育的責任。然而，

過去受到家庭分工的影響，教育子女的責任大多由母親一肩挑起，隨著現今社會不斷強調親職教育的重要性，這些有增無減的期望與要求也便理所當然的加諸在母親身上。

當女性軍職人員在面臨到工作與家庭雙重的負擔之下，除了組織、上級，以及同僚的協助外，家庭的支持也是一項能夠使女性軍職人員在雙方間達到平衡的重要因素。其來源可能來自於配偶、自己的雙親及兄弟姊妹、配偶的雙親，以及子女，以下將就情緒性、實質性，以及訊息性支持內容，探討已婚女性軍職人員家庭支持。

一、情緒性支持

當工作上遭遇困難與瓶頸時，家人能夠在旁傾聽，並適時地提供安慰、關懷與鼓勵，同時藉由傾訴的過程中，適時的舒緩自身壓力。

二、實質性支持

現今家庭型態以雙薪家庭為主，因此，當夫妻雙方忙於工作，疏於照顧子女時，家人能夠協助照料，而通常大多數會委由公婆或原生家庭的父母幫忙照顧。

二、訊息性支持

在工作、家庭或是未來人生規劃面臨抉擇時，家人能在旁提供意見並給予建議，減低在抉擇時所造成的壓力。同時，若配偶或是家中有其他家人同樣在軍隊服務，其對於軍隊場域中的問題能夠較為理解，能夠提供一些較為實質性的意見。

隨著社會環境的變遷，家庭結構也隨之產生改變，過去的「男主內，女主外」的家庭分工模式，也逐漸轉變成以雙薪家庭為主的家庭型態，對於需外出工作，同時又肩負著社會對於家庭照養期待的職業婦女來說，最大支持力量莫過於支持系統的支持力量。當個人面臨工作或是家庭中的重大壓力時，支持系統便扮演著十分重要的角色，其可視為個人在面臨壓力時的潤滑劑，適時的調和在職場

或是家庭場域所面臨的衝突。不同的支持來源會提供不同的支持內容，這對於壓力情境的處理也會有不同的影響，因此，本研究重視已婚女性軍人對於此議題的主觀詮釋，以及其自身的內心感受，研究者藉由上述觀點來加以分析探討，期望藉由受訪者自身經驗與感受獲得相關資料。





國防大學

National Defense University

第三章 研究方法

質性研究將現實世界視為一個非常複雜的「現象」，其具有多元性、創造性及參與性等特質。這個現象是一個不斷在變動的動態事實，由多層面的意義與想法所組成，並受環境與情境中主角的主觀意識所影響（簡春安、鄒平儀，2004；胡幼慧，2008；陳向明，2002）。在研究過程中，非常重視被研究對象個別經驗的特殊性，強調每個研究的研究結果無法被複製，或是進一步推論到類似情境的對象。同時，質性研究也非常重視研究現象與行為對當事人的意義，故研究者必須深入了解這些現象或行為對被研究者的意義為何（潘淑滿，2003）。

本研究欲探討已婚女性軍人的家庭支持對其留職意願之影響，本章一共分為六節，第一節為質性研究的選擇；第二節為資料收集方法；第三節為資料處理與分析；第四節為研究對象選取；第五節為研究的嚴謹性；以及第六節為研究倫理考量。

第一節 質性研究的選擇

質性（quality）與量化（quantity）在本質上有許多差異，量化研究主張的是以實證主義（positivism）作為支持，研究者必須秉持客觀中立的立場來測量客觀的事實，透過實驗設計、統計分析來找出變相之間的因果關係。不同於量化研究，質性研究主張的是意義的理解，以個人主觀與經驗為主體，研究者本身即為研究工具，透過日常生活的互動經驗獲得資料。研究者若要適切的解答研究問題，則需要審慎的選擇適合研究方法來執行資料的蒐集與分析。

簡春安與鄒平儀（2004）認為，質性研究的適用情境包含：一、進入一個不熟悉的社会情境；二、當研究情境較不具控制或權威；三、研究的概念或理論仍處於初步建構的階段；四、強調被研究者的觀點對研究結果詮釋的重要性；五、為了界定新的概念或形成新的假設。陳向明（2002）指出，質的研究必須在自然情境下進行，對個人的「生活世界」以及社會組織的日常運作進行研究。質性研

研究的主要目的是對被研究者的個人經驗和意義建構作「解釋性理解」或「領會」，研究者通過自己親身的體驗，對被研究者的生活故事和意義建構做出解釋。研究者認為，雖然研究者是一位軍人，但目前尚未步入婚姻，對於婚後在職場上所帶來的影響並不熟悉，且目前現有的女性軍人相關研究，鮮有專責討論已婚女性軍人與家庭支持之研究，以致對於這塊領域的了解可以說是相當受限的。再者，研究中主要在探究充分的家庭支持對於已婚女性軍人留職意願的影響等問題，女性軍人在婚後可能會面臨到雙重角色負擔的問題，而這樣的問題可能會對於在不同家庭背景、工作環境、教育方式的個體產生不同的影響，亦即雙重角色負擔的問題所帶來的影響與其所處的背景與脈絡有很大的關係。換言之，婚姻對女性軍人所產生的影響，雖然有共同性，但研究者更關心的是其間的差異性。由於這種感受是獨特、無法複製的，若透過量化研究方法，則無法進行個別且深入的了解，因此，研究者採取質性研究作為本研究的研究方法。

第二節 研究對象選取

由於質性研究主要在深入探究參與者的生活經驗，所以選取的樣本數較少，質性研究樣本選取的重點在於其能夠提供豐富的資訊內涵，而立意取樣是研究者依據自己的研究目的及對母全體的了解來選取樣本（簡春安、鄒平儀，2004）。因此，本研究預計採用立意抽樣的方式，從自己的人際脈絡出發，選取已婚的現役女性軍人進行訪談、蒐集資料。其次，為了能夠蒐集到完整且豐富的資料，研究者也採取滾雪球的方式，請參與者介紹其他訪談的對象。

本次參與者具備資格條件如下：

- 一、職業軍人：目前服役軍種含括陸、海、空之女性軍官、士官、士兵。
- 二、婚齡達三年：英國婚姻諮商專家 Andrew G.Marshall 觀察，一般婚姻平均蜜月週期為 18~36 個月，在此階段，夫妻雙方對於彼此都較能夠包容，同時也會盡可能維持自己在另外一半面前最好的形象。在蜜月期過後，隨著熱情逐

漸消退，那些原本就存在於婚姻與生活上的問題也開始慢慢浮現。因此研究者認為，婚齡達三年之女性軍職人員之訪談內容較能夠呈現真實的狀況。

每位已婚女性軍人家庭背景不盡相同，在不同的背景條件之下，對於其工作與家庭也會有不同的經驗感受，因此在訪談過程之中，研究者將參與者之家庭及工作狀況做以下區分：

- 一、配偶的職業：區分為軍職與非軍職配偶。
- 二、子女年齡：區分是否育有子女。子女出生後，夫妻雙方除了家中長輩照養外，同時也必須要面臨子女照顧及教養問題。
- 三、參與者本身的職務：區分為領導職及幕僚職。領導職平日須負責連隊大小事務，且在假日時須排入假日留守輪值，因此相較於幕僚職，其時間運用較無彈性。

本研究預計訪談 8 位參與者，有關 8 位參與者的基本資料如表 3-1-1

表 3-1-1 研究參與者資料表

參與者代碼	A	B	C	D	E	F	G	H
階級	上士	中士	上兵	上士	少校	上尉	少校	少校
年資	11 年	9 年	4 年	9 年	12 年	22 年	12 年	12 年
婚齡	6 年	5 年	3 年	3 年	6 年	4 年	4 年	4 年
是否有小孩	有	有	有	有	有	有	有	無
小孩歲數	5 歲/ 4 歲	4 歲/ 10 個月	3 歲/ 2 歲	2 歲/ 2 歲	6 歲/ 2 歲/ 6 個月	3 歲半	4 歲/ 2 歲	無
丈夫職業	軍	軍	軍	軍	教官	印刷業	軍	軍
職務	幕僚職	領導職	化學兵	領導職	領導職	領導職	幕僚職	領導職

資料來源：研究者自行整理

第三節 資料蒐集方法

質性研究中的資料蒐集方法十分多樣，如訪談、觀察、實務分析、敘事分析等。研究者須考量自身的研究問題與目的，在特定的環境背景下是否可以搜集到所需要的樣本資料，作為選擇資料蒐集方法的判準。

本研究主要在探究女性軍人在婚前與婚後，家庭生活與工作兩者之間的經驗感受與差異、女性軍人在結婚後對於其職涯發展的影響，以及充分的家庭支持對於已婚女性軍人工作經驗的影響等問題。因此，研究者以半結構型的深度訪談方式，事先根據研究目的擬好訪談題綱，進而與訪談對象進行平等尊重的雙向溝通，以深入了解她們婚後在職場的經驗與主觀感受。由於婚後在職場的經驗與感受有其個人的獨特性，因此在訪談過程中，也鼓勵參與者提出問題或補充提綱中未提到的資訊，研究者再從她們的回答中持續追問可以深入探究或有意義的話題，靈活調整訪談內容以獲取更多資訊，以進一步做更深入的分析與解釋。訪談的終止以達到資料飽和為原則。

第四節 資料處理與分析

本研究於研究者訪談結束後，研究者便會將訪談錄音內容，以一問一答的形式整理成逐字稿，紀錄的內容包含訪談對話、訪談氣氛與研究者在現場觀察參與者的非口語訊息，例如：表情、動作等，以利研究者回溯訪談當時的情境脈絡，最後再運用編碼（coding）進行資料的分析，並加以概念化。完成逐字稿後，以電子信箱郵寄方式回傳給參與者確認訪談內容，並同時進行資料分析。

在訪談結束後，研究者會將訪談錄音內容轉為逐字稿，並同時進行資料的分析，根據研究目的對所獲得的原始資料進行系統化、條理化的處理，以及透過逐步集中和濃縮的步驟將原始資料呈現的過程，目的是為了對資料進行有意義的解釋（陳向明，2002）。本研究在資料處理與分析方面，可分為以下四個部分：

一、參與者編碼

為保障研究參與者的隱私，本研究以英文字母與數字，作為參與者之代碼，以取代參與者的真實姓名。

二、逐字稿的謄寫

研究者將訪談所得之錄音檔案，將其整理為逐字稿，並在同時將參與者接受訪談時的語氣與表情附註在旁，使得訪談內容能夠更真實的呈現在文本內。

三、反覆閱讀整體文本

反覆閱讀文本讓研究者再一次回到整體經驗的省思，對於文本的理解也以不同於初次的整體閱讀，在這個重新閱讀文本與省思的過程中，讓研究者進而能夠從中尋求資料中的意義與相關性。

四、編碼與分類

(一) 開放譯碼

當研究者開始閱讀所收集的文本資料時，必須在文本中找出關鍵字、關鍵事件或主題，並在旁邊加以註記（潘淑滿，2003）。首先將原始資料經由分析、比較與檢視，分成各種現象，再賦予個別可以代表這些現象的名字，此為「概念化」。為減少概念的數量，再一次經由分析、比較與檢視的步驟，將看似同一現象的概念聚集成一類，此過程稱為「範疇化」（高淑清，2008）。

研究者在編碼之初，首先經過文本的整體閱讀，其次開始在文本中找出關鍵字、事件或主題，加以畫記並給予一個數字予以初步的開放性編碼，並在畫記的旁邊註記研究者的初步理解與分析。接著，在再一次的閱讀當中，給予畫記部分一個貼切的「命名」最後審視所有的「命名」，將看似同一現象的「命名」聚集成一類，並予以定義，至此形成本研究的探討項目。

(二) 主軸譯碼

是指將主要類屬及次類屬間的連結，將分散的資料經由新的方式重新組合的過程（胡幼慧，1996）。研究者藉由開始主軸譯碼的工作時，在比較不同參與者

的訪談資料之間，發現異同之處，並更進一步的針對再開放譯碼階段所定義的項目進行修正，並重新予以適切的命名與定義。

(三) 選擇性譯碼

當收集完所有的資料，並對資料進行分析之後，研究者開始選擇可以彰顯研究主題的主軸概念，作為研究問題詮釋的根據（潘淑滿，2003）。研究者在進行主軸譯碼階段，開始發現訪談資料之間的相同與相異之處，在主軸譯碼完成後，研究者發現四個主要的範疇，分別為家庭生活經驗、夫家生活經驗、工作與家庭間的選擇，以及對於職場困境的因應。因此，研究者根據上述範疇，將其訂定為本研究的核心主題，有系統的說明及驗證其於其他類屬的關係，並能夠有意義的與其他系統連結，從而建立本研究之主題編碼表，如表 3-4-1：

表 3-4-1 主題編碼表

選擇性編碼	主軸編碼	開放性編碼	訪談內容	提問(備忘)
從軍原因	為分擔家庭經濟選擇從軍	改善家庭經濟為從軍主因	一方面是為了幫家裡省錢，那時候其實我一心一意想要唸法律系，但是聽人家說唸法律要花很多錢，而且可能課業很重，可能沒辦法出去打工，而且又到嘉義去，住宿又是一筆開銷，那時候我們家裡的經濟狀況其實並沒有很好，為了要減輕家裡的負擔我就就去讀軍校	子女未來生涯規劃是否會受到家庭狀況影響？
	因父母及親友推薦而選擇從軍	受到母親的鼓勵因而報考軍校	我會來讀軍校這件事情是媽媽鼓勵的，在我爸媽還沒有離婚前我們家是住關渡，其實算是有一點地緣的關係，因為他蠻常去北投市場買東西，然後就會經過學校，他就覺得這個學校好好，然後(我)就有點被他洗腦，說什麼叫我長大以後去讀軍校	

資料來源：研究者自行整理

第五節 研究的嚴謹性

每一位從事質性研究的研究者，最常被詢問的問題便是有關於研究的「信度」及「效度」問題。在質性研究中，信效度的檢核方式與量化研究的判定標準有十分大的不同，其中，嚴謹性（*rigor*）的界定在質性研究中變成了一項十分重要的指標。為此，建構主義者 Lincoln 與 Guba 在質性研究的信效度提出「確實性」、「轉移性」、「可靠性」以及「確認性」等四項原則，作為質性研究評估信效度之依據，以下本研究也將依據這四項原則來確認嚴謹性。

壹、確實性（*Credibility*）

確實性之意涵指的是質化研究資料真實的程度，以及研究者真正觀察到所希望觀察的。本研究為達到資料的確實性，研究者運用深度訪談法，並輔以訪談大綱、錄音筆與筆記等工具，以完整呈現訪談內容真實性。同時，為避免研究者個人偏誤，失去研究的客觀性，過程中與指導教授及同儕，針對收集之資料進行討論與回饋，以彌補研究者本身不足之處，並加以改進。此外，在訪談過程中，盡可能將干擾訪談進行之因素降低，包括時間及地點之安排，在尊重樣本同意下，訪談場域均配合參與者需求為主；最後，訪談結束後，將錄音檔轉換成逐字稿，反覆針對資料加以驗證，避免落入主觀意識，曲解參與者所表達真正的意涵。

貳、可轉移性（*Transferability*）

即為外在效度，研究者欲將參與者所陳述的實際經驗、行為意向，以及個人感受，有效地做資料性的描述與轉換成文字敘述，以詳盡描述所收集到資料的真實度，並針對蒐整的資料反覆的閱讀與聆聽，察覺相關的口語與非口語訊息。同時，也可以透過此方式，提升本身敏感度，更貼近參與者的感受，充分呈現研究的脈絡與實況，以達到厚實描述之目的。

本研究為能符合原始資料的可轉換性，在資料分析時，研究者與協同編碼者以一起檢視與討論編碼及分析的方式，以增加分析的客觀性與一致性，避免因個人主觀意識影響資料分析結果。在分析後，反覆的閱讀文本資料，以防有所缺漏，並且針對研究的背景脈絡做完整呈現，避免讀者錯誤類推。

參、可靠性 (Dependability)

即內在信度，意指參與者個人經驗的重要性與唯一性。研究者於論文第三章中說明取樣標準、資料蒐集方法、分析方法等，不足之處也將透過與指導教授討論，使資料在校閱過程中不斷修正，以增進資料的可靠性。

肆、確認性 (Confirmability)

最主要是確認資料的來源均來自研究者蒐集而來，強調研究者自身視角的自覺與反省，並非憑空想像而來。在研究過程中資料的完整保存，方能確認資料正確無誤。因此，研究者將每位參與者內容謄寫為逐字稿，再依序編成編碼表，清楚地交代每一筆資料所屬代碼。

第六節 研究倫理考量

任何實地研究都潛藏著無數的權力與道德危機，所以研究者在著手進行研究之前，必須謹慎思考與規畫如何處理研究過程可能面臨的倫理問題，否則不僅可能造成研究場域的混亂，也可能造成研究者與被研究者之間的傷害（潘淑滿，2003）。陳向明（2002）指出，遵守道德規範不僅可以使研究者本身良心安穩，也可以提高研究本身的質量，並且使研究者更加嚴謹地從事研究工作。基於上述研究倫理對於研究的重要性，本研究所考量的倫理議題列舉如下：

壹、告知後同意

所謂「告知後同意」是指被研究者是否被充分告知參與研究的意義及相關訊息，當被研究者已充分了解研究有關訊息，並決定參與研究時，就必須簽署一份

書面同意書（潘淑滿，2003）。研究者在進行訪談之前先說明個人的身分、本研究的目的、內容、訪談時間與進行的方式、研究結果處理的方式、參與研究的風險與益處、保密原則、中途退出同意權等，並強調研究是用來理解對方的生活經驗，進而提供往後有類似經驗的已婚女性軍人參考及協助，在對方理解後簽下同意書才進開始行本研究之訪談。

貳、隱私與保密原則

用來保障研究參與者的隱私，最根本的方法就是保密，因此研究者在開始進行訪談之前，就先主動向參與者說明如何處理參與者的姓名或可辨識身分的訊息。對於姓名、地名或其他可辨識的訊息以刪除或匿名方式取代；個人資料部分，省略不必要的細節資訊或模糊化處理，以避免參與者被指認出；錄音資料與逐字稿將保存至論文完成後銷毀。

參、不傷害參與者

研究過程中，可能會潛藏著對於參與者的傷害，例如：觸碰到參與者不好的經驗、問到參與者不願意回答的問題等。因此，研究者應細心地觀察參與者的言語情緒，尊重參與者回答問題的意願，將可能對參與者造成的傷害降到最低的程度。另外，也必須遵守相關保密原則，以避免參與者的個人隱私外洩，造成參與者不必要的困擾。



國防大學

National Defense University

第四章 已婚女性軍人家庭及工作經驗分析

本章主要針對已婚女性軍人家庭及工作經驗的訪談內容，進行編碼後的資料分析與討論。首先我們想要了解這一群女性，她們在家中的生活經驗，是什麼樣的契機下讓她們選擇投身軍旅。接著要討論的是，這群女性在結婚後，經歷身份及角色的轉變，她們的生活模式及軍旅生涯規劃上的改變。在傳統上，女性在家庭中大多被寄予相夫教子的厚望，因此相較於一般的職業婦女，她們又如何扮演人妻、人媳、人母，以及軍人等多重身分。我們試著從職業—家庭衝突理論的觀點，分析已婚女性軍人在工作與家庭的多重角色扮演下會面臨到怎麼樣的衝擊，面臨這樣的衝擊，她們又是如何因應抉擇？其中，家庭支持又發揮什麼樣的功能？

第一節 我的花木蘭之路

受到文化差異的影響，東西方在教育子女方面有不同的方式。不同於西方社會大多對孩子採取放任是教育的模式，鼓勵孩子獨立自主，在東方文化中，長輩的期望、傳統的觀念以及社會的風氣，塑造出東方的教育型態，在這樣的環境下，父母的教養方式及態度往往對於孩子的未來產生極大的影響，這樣的影響除了影響子女個性、待人處事之外，同時也包含了其對於未來職業選擇。因此，本節首先將從參與者家庭經驗作切入，接下來歸納其選擇從軍的關鍵原因，最後，討論參與者父母及其自身對於從軍的想法及感受。

壹、我的家庭

一、在家中的感受

(一) 感覺自在，彼此分享

在傳統社會中，大多將男性定位為家庭與社會之間的媒介，主要的任務為提供家計與擔任管教的工作。父親一般是將自己定位為養家的功能角色，在一天忙

碌的工作後，回家時往往會希望能夠有安靜的休息時間，對於子與的需求較無心力可以應對，因此對於子女的管教可能也會趨於嚴格（Levant, 1980；Stearns, 1990）。一般父親在孩子眼中的形象市趨於嚴肅的、傳統的，以及疏離的（邱珍琬，2005），因而父親在家庭中時常扮演著「黑臉」的角色，而「白臉」的角色則大多由負責家庭教養的母親來扮演，因此相對於和母親的親密感，子女對父親大多會感到疏離。但隨著時代的變遷，「父親」一詞所隱含的概念並非一成不變，而是與時俱進的，隨著社會脈絡、產業結構，以及家庭型態的轉變而有所變化，社會中開始重視父親的「養育」責任，越來越期待父親投入參與家庭，扮演共親職（Coparents）的角色（Doherty, Kouneski, & Erickson, 1998）。

在八位參與者中，有三位的父親從小因為忙於工作較少與子女互動，因此他們對於父親過去的印象大多是嚴肅、鮮少溝通的。但隨著一些外在的因素，例如參與者 C，因為母親過世，父親不再將所有重心放在工作上，將時間撥出與子女互動。

「在家裡面其實我爸以前他比較多心思會放在工作上面，可能是想多賺一點錢吧，因為媽媽是家管，所以我們就是我爸爸在賺錢。記得以前的時候我們和爸爸比較少會聊天，因為爸爸比較兇。但是媽媽過世之後爸爸就會比較常陪我們、跟我們說話，到現在就是我們只要有什麼事情都會互相講，像朋友一樣，也不會說有隔閡什麼的。」（B-2）

參與者 D，過去父親曾是一位警察，但在退休後父親多了一些休閒活動，對於親友與子女的相處模式也有所改變。

「我們家都還蠻和諧的，爸爸其實以前是一個蠻嚴肅的人，對，他其實很嚴肅，不知道是不是因為他是公務員，他以前是警察，印象中他

也不太常在家，從小對他的的印象就是很嚴肅，蠻兇的，所以我們以前都不太會跟她說什麼，不過自從退休之後可能是多了一些活動吧，會跟我們、跟朋友聊天，就變得比較和善吧。」(D-3)

參與者 G，隨著父親進修空中大學後，他也漸漸能夠體諒子女的想法，了解他們在求學階段的所會遭遇的困難，開始會去同理他們的感受。

「在比較小的時候，爸爸是算比較嚴肅的，平常他也都在忙，也太會聊天什麼的，我們都蠻怕他的，可是因為之後我爸爸媽媽自己有在去進修那個空中大學，學習一些家庭教育的一些課程，所以其實慢慢的他們也是可以體會到我們一些學習過程的狀況，覺得小朋友其實在這個階段再讀書其實是有壓力的，所以就是反而就會更同情我們（笑），所以考不好的時候他就不會棍子拿起來就打這樣子，所以其實到國高中那個階段，其實他就慢慢地跟我們就變成朋友的狀況，對，就是很大的一個轉換啦（G-3）

隨著時代的變遷，父母對子女教養的方式也逐漸有改變，以往上對下的權威式教育也逐漸變成一種平行的，像朋友一般的平等互動關係。在家中，子女會願意和父母主動分享生活點滴，同時，父母對於子女的意見與看法也會給予尊重，不會多加干涉

「我們家感情都很好啊，就平常有事都會講，會溝通這樣，爸爸媽媽他們也不至於說很難溝通這樣，不過因為家裡面做生意，我們平常大部分的時間都在忙，所以我們很少有時間可以大家一起坐著聊天，有時間坐著說話大部分也都很晚了。」(C-2)

「在家就很放鬆自在阿，因為我爸媽比較不會去干涉我們去做什麼，當然前提是我們不是去做壞事啦（笑），所以其實他們是很願意給我們空間去做我們想做的事。」(F-2)

「就很自在阿，我覺得我和我媽就像朋友一樣，什麼是都可以說，雖然有時候她會碎碎唸啦（笑），但她要唸就讓他唸阿，我也是聽聽就算了（笑），唸完之後就這樣過了，對阿，我還是做我自己想做的，但基本上她講什麼我都會去聽啦，因為他也不會要求我做一些違法犯紀的事情。」(E-2)

(二) 父母教育兩樣情

在過去的農業社會中，由於需要大量的人力從事農耕，因此，家中力氣大的「男丁」就成了家中主要的經濟來源，而女性則被視為「賠錢貨」，直至今日雖然產業結構有所改變，但過去舊有的「重男輕女」概念仍然存在現代社會中，這樣的觀念會影響父母教育子女的方式，更進一步的會影響子女對於家庭的感受，若父母對於子女教養方式有所偏頗，其關係會呈現糾結，甚至趨於僵化的情形（吳佳錡，2017）。在本研究中，參與者 A 因為母親對於哥哥較為寵愛，凡是有求必應，使得哥哥長大後對於家庭責任履行的概念薄弱，因此，只要家中發生什麼事母親只會選擇和女兒說，久而久之便使其對於「回家」感到厭煩及壓力，似乎回家只是為了要履行家庭責任，而不是一個情感交流的避風港。

「其實…我媽比較重男輕女，重男輕女就算了，我兩個哥哥又不太成材，可能我覺得生活過得去，知足就好了，可是可能…哥哥他們是從小父母寵慣了，就是你想要什麼就有什麼，所以他們就習慣什麼都吃

好的用好的，金錢觀念很差。…有時候回去真的會有一種無形的壓力，家裡的狀況應該要哥哥扛，可是我家是我在扛，我只要一回去跟他們講道說我媽講的一些錢的問題啊，房貸的問題啊，我兩個哥哥就避而不談，然後裝作沒聽到就出門了，所以這會導致我其實我不愛回家。…回家就好像變成一種交代…恩…對於東方人來說好像就是這樣，恩…對我來說是這樣子啦。」(A-1)

參與者 H 的母親自小便教導其和弟弟彼此應該要相互照顧，雖然家中對於男性有較大的期待，但父母仍然是用平等的態度去對待兩人，並不會有所偏頗。

「其實我爸媽從小就教育我跟我弟我跟我弟的感情要很好，因為如果爸媽不在了我們就只剩下彼此，所以我跟我弟的感情還蠻好，…那當然對男生總是會多一點期待，這是無可厚非的，不過也沒有什麼重男輕女的狀況。」(H-2)

二、從事家務情形

(一) 有媽的孩子像個寶

在八位參與者中，大多表示自己在家中僅從事一些間單的家務，例如：洗碗、掃地、曬衣服等…家務的主要負擔者還是由母親擔任，即便是父母自身仍有在工作但通常父母會體諒子女在外工作辛勞，因此在子女返家後並不會要求從事家務。

「我回家的話大部分就是洗洗碗和曬衣服，大部分其實也都是媽媽在做，因為他還蠻常在家的。」(A-4)

「回家平常做的比較多的大概就是一些掃地拖地之類的，不一定啦，反正我就是看髒了就會掃，可能是因為我媽媽她比較早過世，大概是我國中的時候吧，然後那時候爸爸也都要上班，所以其實就…就覺得自己在家裡面應該要幫忙做一些什麼。…以前的話因為他要去上班，所以我自己就會做一些家裡面的家務，和弟弟，那現在他之前因為身體不舒服，所以也沒有去工作了，那時候其實我已經在部隊工作了，那就變成他平常在家可能就會做一些家務這樣，我回家的時候他也不會特別說什麼，反而是我每次要做的時候他就都會跟我說放著就好，叫我去休息。」(B-1)

「因為平常都要上班，所以其實最多放假回去就偶爾幫忙掃掃地，洗碗，做一些簡單的這樣子（笑），就能幫一些就幫一些這樣子。…我們家很民主，他們知道我在部隊很辛苦，都是流汗的，所以都還蠻體諒的，不會叫我做這個做那個的，都還好，反而都會很關心的問說有沒有吃飽，需要什麼媽媽煮媽媽買這樣，心裡就會覺得還不錯這樣。」(D-2)

「其實我在家裡面還蠻像大小姐的（笑），我媽媽都不太會讓我做什麼事情，就可能地板髒了就會幫忙掃一下，但基本上我在家裡…我印象中我假日都是在睡覺。」(E-1)

「因為平常有在上班嘛，又是跟父母住，所以以前平常回家大部分都是洗洗碗，偶爾洗洗碗或是幫忙洗洗衣服這樣子而已，就是一些比較簡單的那種（F-3）

「他們其實父母都會比較體諒女兒啦，他們都會覺得你在外面上班已經很辛苦了，所以大部分能幫我分擔的他們都會分擔，所以回到家，恩..我比較幸福啦，可能飯菜都是他們煮，所以最多就真的就是洗洗碗。」(F-4)

「其實我在家是不太做家務的，因為媽媽都會做好，再加上畢業之後其實從讀軍校開始到畢業之後，我們都只有假日才回家，所以媽媽就會覺得說平常都沒再做了，假日還要回家做，就是他也不會刻意要我們做，可能就是幫忙洗洗碗，倒倒垃圾。我媽雖然不會叫我做，她都自己做，但是他會唸我說，我都不做將來會嫁不出去…她超會唸，可是她又不讓我做，她也不會叫我一定要做，然後再加上我不會煮飯，所以我從小就聽我媽媽唸我說：你都不會煮飯，以後誰要娶你啊！」(H-1)

(二) 有事子女服其勞

在訪談內容中，大多數母親仍是家中家務的主要負擔者，但研究者發現，若家中有自行開設店面的，例如：參與者 C 家中開設麵店；參與者 G 家中開設整復所，其父母從小便會教育其子女必須幫忙分擔家務，因此這些參與者相較於其他的參與者來說，他們對於從事家務的頻率及看法也有所不同。

「因為家裡面是開麵店的，所以我從小就會幫忙，可能平常就是開店收店，然後掃地拖地擦桌子洗碗那些都是基本的，有時候也會去做櫃檯收錢的。…他們會覺得這是我們小孩子應該做的，因為可能家裡面是開店的關係吧，從小時候我們就都會在店裡面幫忙，然後其實爸爸

媽媽他們都忙著做生意，所以從以前我們就都會…恩…算是比較主動吧，會主動做家事什麼的。」(C-1)

「應該是家庭的教育吧，小時候家裡的教育就是說每天工作完就是打掃，家裡的小孩從小就是被訓練就是說，工作完了準備打烊了，自己就是會主動拿掃把去掃，這是最基本的，那像媽媽如果說煮飯結束之後，也是會幫忙洗碗那些，所以說我們小朋友的習慣就是負責做善後工作的，到現在我在家我還是一樣會，就只要在家就會做家務。」(G-1)

三、家庭互動方式

(一) 朋友般的互動

在傳統家庭中，父母具有較大的權威感，通常子女只能從父母的安排，但到了現代家庭中，核心家庭的普及，拉近的彼此間的距離，在加上受到西方文化及社會平等概念的影響，使得家庭的權力核心逐漸出現轉移（蔡玉欽，2012）。受到這樣的影響，子女不再唯父母命是從，家庭互動的方式也從原來的權威型，轉變為像朋友一般的平等溝通的互動方式，父母也會教尊重子女的意見，不多予以干涉，並會相互分享生活瑣事。

「……很和諧阿，我跟我爸媽的相處模式比較像朋友，他們沒有什麼權威，就什麼事都可以商量，他們也都還蠻尊重我的，不管大事小事。」(F-5)

「……相處狀況很好，因為我們就是無所不談啦，在家裡每次放學回來在學校發生什麼事情我們都會聊，算是家裡氣氛還蠻和諧的。」(G-2)

「都還蠻和諧的，爸爸其實是一個蠻嚴肅的人，對，他其實很嚴肅，不知道是不是因為他是公務員，從小的印象就是很嚴肅，不過自從退休之後可能是多了一些活動吧，會跟我們、跟朋友聊天，就變得比較和善吧（笑）。」(D-4)

(二) 報喜不報憂

雖然家庭氣氛，但身為子女，有時會因為不希望父母擔心，因此會選擇性的僅分享自身發生的有趣的事情，刻意將自己所發生不開心的事情隱瞞。

「我們家就彼此都很好啊，很多事情都可以溝通，但是像那種不開心的我就比較少會說，像軍校的時候有不開心的我就很少在講，比較多就是會講一些比較白癡的事情逗他們開心啦，我是覺得讀軍校小朋友的好處是都會比較獨立，比較不會想讓爸爸媽媽擔心這樣。」(G-24)

「我們家人之間很密切，他們算是蠻民主的，有什麼事情都是用溝通的，很尊重我們的想法，包含就是從讀大學（軍校）這件事情，他們就都很尊重我的選擇，他們只是不希望我後悔，不希望我選擇了一條我自己委屈的路。…不過我不太會跟家裡面講部隊或學校的事，講也是跟男朋友說，跟好姊妹說，比較不會特別去講這些讓他們擔心，一來是我媽其實也聽不太懂，二來是我也不希望他們擔

心，但是一二年級被學姊電的很慘，其實那個情緒是掩蓋不了的
啦，因為每次要收假回去的時候我都含著眼淚。」(H-7)

(三) 家有虎父

由於過去男性大多扮演家庭經濟提供的「工具型角色」，時常因忙於工作而鮮少與家庭溝通相處，再加上過去傳統的社會價值觀，使得男性較不懂得如何表達自身的情感，因此相較於母親，子女可能對於父親會有較大的疏離感，例如參與者 C，平常一家人忙完店裡工作之後會聚在一起聊天，但有時聊到開心之處會叫大聲，此時父親便會嚴厲制止，因此家中子女皆與母親較為密切。

「其實我們家都跟我媽媽比較好，因為我爸比較兇，像是我們家忙完店裡面的事晚上回家之後，我們小孩比較會跟媽媽說話聊天，講一些比較輕鬆的，然後有時候可能笑太大聲，爸爸就會說：『笑什麼笑小聲一點』，然後我們就會全部都安靜下來，所以爸爸其實算起來…算是比較嚴格吧。」(C-4)

(四) 時常擔憂的媽媽

在成長過程中，母親大多是扮演教養子女的角色，因此對於子女無論是生活上、課業上、情感上，以及出社會後工作上，時常會有許多叮嚀，這樣的叮嚀是帶有教導的意味，因為她們希望將自己過往的經驗傳授給子女，但有時後過多的叮嚀反而會對女產生壓迫感，例如：參與者 E 的母親，只要子女有什麼事情不如她的意，她便會不斷的在旁邊嘮叨，因此參與者 E 大多也會遵從母親的意見而行。

「如果她不是很喜歡我做一些事情他會一直唸，因為她可能會擔心吧，但我也只是當參考用而已，其實也還好，因為我…應該說我從小到大就是乖寶寶型（笑），對阿，我也不會做一些就是讓她擔心的事情，所以就是她也對我也很放心，也不會說我做什麼事情不如她的意還是幹嘛的。」(E-3)

參與者 A 的母親較常干涉其人生規劃，因為她希望子女的未來能夠順遂一些，而參與者 A 大多會順從母親的意思去做，除了結婚一事之外。

「有時候她（媽媽）比較會唸，比較會干涉我的人生規劃，因為她覺得不要我像她一樣這麼辛苦，可能也是為我好，我其實大部分也都會照她的意思做。可是我覺得不管苦不苦，其實你只要你自己選擇的你就不能後悔，總不能到時候後悔了才跑去跟媽媽說。像結婚這件事，其實我那時候我跟我老公在一起的時候我媽不喜歡我老公，她說這麼瘦沒有福氣，然後他們有幫我介紹一個軍官，但是我說我不要，因為就這件事情我不能妥協。」(A-3)

貳、十字路口的指引

參與本次研究的八位訪談者中，會選擇投身軍旅大致有以下幾個主要的原因：（一）家人及親友的推薦（二）受到軍人形象吸引（三）經濟因素考量，而經濟因素考量幾乎是每一位參與者都有提及的重要動機之一，此結果與陳膺宇、雷式明（1995）、康立平、蕭朝琴（1999），以及王昌杰（2005）等人所做的研究相似。過往軍人被視為一個「只有不愛讀書的人」才會去做的工作，但反觀現今社會受到經濟不景氣及高失業率的影響，從軍校所打出的「畢業即就業」，以及 2006 年，志願役士兵招生簡章內容中提到，只要符合相關服役條件加入軍隊，二

等兵每個月便有 27,775 元的薪水等文宣內容來看，從軍的確是一個不錯的工作選擇。

一、從學校教官獲取部隊資訊

許多研究發現軍校或軍人招考的訊息傳遞方式大多是透過人際關係的方式傳遞，而主要以學校教官、家人或是朋友的影響力最大（康立平、蕭朝琴，1999），此研究結果和研究者所訪談的資料相似。

「那時候因為就是軍教片看太多，在我國中的時候我們學校是國高中一起的，所以會有教官，看到教官在那邊上課很有趣所以就會問教官一些跟軍中有關的事情，因為那個教官也是女生而且他的先生也是軍人，所以他其實也算是也很鼓勵我們女生去報考軍校，然後一直到高中我就一直堅持說要考軍校就一直堅持下去然後就考上來了（G-5）

「那時候是因為高中吧，因為教官跟我比較熟，然後我也有興趣，所以教官就問我要不要考這樣子，對阿，因為也不錯啦，就是考完進去薪水就有那麼多，而且也比较穩定。…可是那一年剛好沒考上，我想要報的大學的日語班也滿了，不能再報，所以我就想說先去工作一年，然後隔年有班了我就去報（大學），上完大學之後我就去找工作，然後又剛好看到招募的資訊，就覺得不錯，所以想說就再去試試看。」（C-3）

二、軍人家庭背景

在本研究中，許多參與者她們對於軍人形象及部隊環境的了解，大多是從同為軍人的親戚與手足身上得知，而受到這些家人及親戚的影響，他們對於軍人的

印象是很正面的，因此便從而決定投身軍旅。例如參與者 A，因為家裡的表哥表姊同為軍人，母親認為軍職是一份穩定工作，在一次的機會下，經由表姊的介紹，參與者 A 便毅然決定投身軍旅。

「因為我媽其實是一個很愛比較的人，我表哥表姊其實都是軍官，然後媽媽覺得軍人生活穩定，薪水固定，然後又看到姐姐他們的生活待遇不錯，所以就一直慫恿我去當兵。…有一次我表姐問我要不要當兵，那時候剛好是第一期的女士兵，95 年，然後她也說可以報軍官，所以我那時候是兩個都報，結果女兵先上了，所以我就去了。」

(A-2)

參與者 F 因為哥哥已經在部隊歷年多年，透過哥哥的介紹，了解部隊狀況和軍人生活，認為軍人是一份穩定的職業，因此便決定投身軍旅。

「因為我哥哥也是軍人阿，他是士官，因為他先當兵了，當士官，然後他自己覺得是還不錯，就覺得部隊工作很穩定，薪水也還不錯，所以他就說你也可以來試試看，所以就來考了。」(F-6)

參與者 H 因家中有親戚是軍人，透過親戚的介紹，再加上想要幫忙分擔家中經濟負擔，因此便決定報考軍校。

「我們家自己有一些親戚也是軍人，然後他們就說其實讀軍校跟外面的大學沒有什麼差別，待遇又好，然後我就想說既然沒有什麼差別，那我就去讀軍校，這樣我可以幫家裡省一點錢，然後還可以賺錢。」(H-3)

三、家人及親友的推薦

儘管有許多人是因為有軍人的家庭背景，受到家人及親戚的影響而選擇從軍，但仍然有些人即使沒有軍人的家庭背景，在受到家人及親友的推薦下，就決定報考軍校。參與者 E 因為家住在軍校附近，母親外出時經常會經過軍校附近，且聽聞軍校待遇良好，因此便鼓勵參與者 E 報考軍校。

「我會來讀軍校這件事情是媽媽鼓勵的，在我爸媽還沒有離婚前我們家是住關渡，其實算是有一點地緣的關係，因為他蠻常去北投市場買東西，然後就會經過學校，他就覺得這個學校待遇很好，然後（我）就有點被他洗腦，說什麼叫我長大以後去讀軍校。……她差不多從我國中以後就開始唸，後來就聽她的話去考了，會讀政戰學校也是因為他的原因，不然我們家沒有人從軍的，是因為她有經過這個學校，她覺得很好然後離家又近（E-4）」

四、受到軍人形象吸引

參與者 D 因為家中居住在營區附近，時常會在外面看到著軍裝的軍人，因此便對從事軍職產生興趣，在一次同學的詢問下便決定一同報考志願役士兵。

「……因為同學有些會問，想說有個伴，然後其實那時候對軍隊很好奇，因為像我們家在旗山，其實蠻常看到穿軍服的軍人在外面走來走去，就覺得好像感覺還不錯，還蠻帥的，工作也是蠻穩定的，所以那時候我就再拉我表姊，三個人一起，作伴嘛。…我爸媽他們也非常同意，然後那時候我去當軍人，我弟也去當軍人，然後就一連串的很多都去了，可能表妹阿，表姊的老公阿他們都是軍人。」（D-5）」

五、經濟因素考量

陳膺宇、陳志偉及張翠蘋（1988）在其所做的「我國女性軍職人員特質研究」的研究結果顯示，女性進入軍中主要動機以「就業保障，待遇不錯」的比例最高，占其中的 64.8%，本研究訪談也呈現出相同的訊息，但值得討論的是，雖然大多數參與者的從軍考量是因為經濟方面的考量，但這樣的考量有不同的解讀方式，一是希望自己未來能有一份收入穩定的工作，另一個則是因為家庭經濟狀況不佳，想要替家人分憂解勞。

「我當初其實有念大學，可是因為是私立的，私立的一學期就要五六萬塊，其實是還蠻貴的，我在一學期之後那時後就有看到報紙有登那個志願役士兵，然後(爸爸)就問我要不要考，我就想說讀書很貴，去考這個還可以幫忙家裡面的經濟，所以我就去考了，考完就上了，上了就進來了。」(B-20)

「之前就一心想要自由，所以就選擇先退伍，…可能那時候年紀輕就不會去想這麼多，然後後來退伍然後結婚，然後又要準備生小孩，不知道是不是因為隨著年紀的增長，你會對未來去想，而且你要對一個家庭，你已經不是自己一個人，你要去對另外一個人，另外一個家庭去做考量，所以後來就想說回來好了。」(D-7)

「看爸爸媽媽這樣工作我也是覺得很辛苦，他們就一直在自己的工作崗位上一直工作，其實我們看在眼裡，然後後來是覺得說要有一份很固定的薪水，時候我就覺得說，其實從軍也是很不錯，因為就很固定的一個工作，而且不需要跟別人搶飯碗。…因為我國小是音樂班，像音樂班這種特科他的花費很大，你除了學費之外，你還有其他一些在

外面學樂器的花費，父母親就是很注重培養的我們一技之長的投資，因為他們以前那個時候其實生活物資是很差的，所以他們覺得投資在小朋友身上是應該的，每一次跟爸爸要錢去上課時候都會想說爸爸這一千塊不知道是他工作多久的時間才能賺到的，而且其實我們家這種整復所，有時候收入其實是很不穩定的，所以我會覺得說要一個很固定的工作。」(G-4)

參、我的從軍之路

長久以來，部隊一直是一個以男性為主的工作場域，當女性選擇投身軍旅，其父母與自身對於「軍人」也會有所想法，這些想法可能會影響其在工作方面的經驗及感受，而不同的家庭背景，自然的對於從軍這件事也會有不同的看法，因此，以下將針對參與者父母對於其投身軍旅的看法，以及其自身對於在部隊工作的想法做分析。

一、父母的期望與擔憂

(一) 平安順利的發展

「望子成龍，望女成鳳」是大多數父母對於子女未來的期望，但研究者在訪談的內容中發現，參與者的父母對於其投身軍旅皆表贊成，給予很大的肯定，但大多數父母對於其軍旅生涯大多並無特別的期待，僅希望自己女兒的從軍之路能夠平安順利，而參與者們因為有父母的支持與肯定，得到家庭充足的情緒性支持使得她們能夠心無旁騖的投入從軍之路。

「期待喔，其實也沒有耶，因為其實他很尊重我的選擇，他覺得只要工作上平安順利就好，也不會對我有什麼太多的期待，所以他其實也很少過問我工作上的事情，就平安就好。」(B-5)

「他們比較不會過問耶，因為可能他們不太了解，我講很多他們可能也不太知道這個工作在做什麼，但是其實不管我做什麼，他們只要我在部隊過的好就好了，他們就是很支持這樣子 (D-6)

「其實也沒有特別期待什麼，就其實也是希望平安順利吧，一方面也是為了減輕家裡負擔，所以就是一直希望我們能夠有一份穩定的工作，然後他覺得從軍就是一份穩定的工作，而且那時候讀軍校都是免費的阿，而且又有零用錢，多多少少可以幫助家裡一些 (E-7)

(二) 期望擇其所愛

在八位參與者中，其中有兩位因為家中經濟狀況不佳，而選擇從軍。參與者 B 因為當初考到私立大學，考量到家庭經濟狀況，因此便毅然決定放棄學業投身軍旅，父親曾勸說她回去完成大學學業，但其自身並無回去取得文憑的意願。

「其實他還算蠻支持吧，因為他覺得就是固定的薪水，福利待遇那些都還算不錯，至少不會餓到，但是其實在我工作比較穩定之後，他有再勸我說要不要考慮回去把大學學歷拿到，因為他其實有點擔心我當初是因為要幫忙家裡面經濟才沒有繼續讀書，可是我那時候就覺得工作都穩定了，也就不太想回去唸大學，也就覺得沒有那個文憑沒關係啦。」(B-3)

參與者 H 在考上軍校時，同時也考取自己很想要讀的法律系，但顧慮家中經濟狀況選擇從軍，在入伍訓時父母曾經來信表示如果她想要放棄也沒關係。

「其實我父母他們那時候知道我一直很想要唸法律，那時候我到官校入伍訓後，中正大學有寄一封最後報到通知書，希望我去參加新生會我媽那時候就把那封信寄給我，然後就說，其實如果你真的很想要，如果真的很辛苦，我撐不下去的話，他隨時可以來把我領走去讀法律系。」(H-4)

(三) 擔心無法適應

參與者 G 的父母雖然尊重其從軍的選擇，但由於其自小學習音樂，對於體能方面並不擅長，因此對於參與者 G 選擇從軍十分擔心。

「爸媽其實都很支持，只不過他們就會擔心，所以如果他的客人是從軍的，他就比較會跟他們打聽就是那時候的部隊狀況，然後他們就會告訴我說利弊分析，就是你入伍會有什麼樣的福利薪水阿，但是就會有什麼樣不自由阿，就會有什麼樣的體能操練阿。…就是其實他們都支持，但是像我媽媽那時候其實就會覺得捨不得自己的女兒去操練阿，對，就覺得你一個學音樂的小女生，去那邊跟人家操練有的沒的，又不是很擅長體育方面，應該是很辛苦的，但其實他也是很尊重我的選擇的，最後他也讓我去考了。」(G-7)

(四) 順利升官

參與者 C 由於家住在鄉下，與街坊鄰居關係較緊密，彼此相互交流、互相比較，因此父親會希望其在部隊中能夠順利升官，這樣子自己會比較有面子。

「家裡面的人當然會希望能夠升官阿，我爸爸希望啦，當然是能夠升士官會比較好，薪水比較多，看起來也會比較有面子。…因為我們家住在比較鄉下，有時候鄰居會問這樣，所以可能這樣爸爸會比較希望可以升士官吧。」(C-5)

二、自身對從軍的看法

(一) 猶豫不定

在從軍之路上並非所有人都能夠一路順遂，因此相對的，有些人對於自身選擇從軍這個決定會產生動搖。例如參與者 E 在投身軍旅之初，曾因學姊們的責罵以及例行的操練，而懷疑自己選擇從軍的決定是否正確。

「雖然那時候一年級剛進來就有想說我幹嘛，應該說入伍訓就想說：『我在幹嘛，幹嘛自找苦吃』，因為那時候剛近來，就常常會被學姊罵阿什麼的在入伍訓就是被班長阿排長罵，然後平常又要做一些訓練，就覺得自己為什麼要進來，但後來也是這樣熬過來了。」

(E-5)

參與者 H 在入伍訓時，收到母親寄來自己考取一般大學的錄取通知單，但考量家中經濟狀況後便選擇繼續完成入伍訓。在剛進學校時，曾因學姊的責罵而萌生後悔之意。

「那時候其實有一點動搖，但是就想說，入伍訓那麼苦我都快撐過來了，而且我想幫家裡省錢，所以後來我就跟我媽說沒關係他們也是跟

我說錢的事情叫我不要擔心，可是我自己知道家裡的經濟狀況，所以那個時候我就我就拒絕了。」(H-5)

「其實有後悔過耶，大家（我們班男生）都知道我考上中正法律，每次只要老師講到考大學我們班男生就會說看我們班上有個白癡，考到大學還不去讀，那時候一年級就是被學姊電阿，很辛苦啊，有那時候真的有後悔過，後悔自己怎麼沒有去讀法律系。」(H-6)

(二) 因福利完善而堅定

隨著近年來經濟不景氣，工作就業機會少，軍人也逐漸從當初大家認為「只有不會讀書才會去當兵」的職業，變成人人口中的「鐵飯碗」。參與者 F 當初透過哥哥介紹了解部隊的樣貌，認為軍人是一份穩定的工作因此便決定從軍，在其年資屆滿時，因為考量軍官各項福利完善且薪水優渥，因此便決定繼續服役，並從士官轉而考取軍官。

「當初會繼續在部隊，然後從士官轉軍官，一方面是剛好有這個機會啦，而且再加上考量到薪水…恩…軍官領的比較多，然後就是時間到，資格也符合就選擇去考了。」(F-1)

「覺得軍中生活相對的比較穩定阿，所以也是家裡也是蠻贊同的，可是其實在八十幾年那個年代，其實在外面工作薪水比較高阿，福利比較好，在外面工作其實是比較好的，所以其實那個年代進來人家就會覺得你幹嘛進來，可是那個時候我哥就覺得這裡就比較穩定阿，如果你想要發展的話還是可以，你想要唸書的話還是可以，所以那時候就想說有一份穩定的工作其實也還不錯。」(F-7)

參與者 G 認為部隊薪水相較於現代社會一般的工作，其實是較為優渥的，因此自己不用擔心錢的問題，且部隊假日也可提供食宿，如果經濟狀況不佳，在部隊至少不用擔心吃住問題。

「對啦，目前為止都算穩定，而且薪水說真的在現在社會中是算蠻優渥的，除非你家裡自己有一些欠債啦，不然其實我這樣子我從畢業以來，我不用去擔心錢的事情，就是你會很安心，不用擔心會餓死，至少你快沒錢你就一直待在部隊裡面。」(G-6)

參與者 B 當初放棄學業投身軍旅，因考量目前擁有大學學歷是常態，故曾猶豫是否要回學校完成大學學業，但因為部隊工作穩定薪水優渥，因此便打消完成學業的念頭。

「其實我一開始的時候也是有一點猶豫，到底要讀完書再考還是直接就考，因為畢竟現在大家幾乎都是大學學歷，但是後來進來部隊，工作比較穩定之後，我也沒有特別想過要再去讀完大學，因為部隊薪水說真的還蠻不錯的，不過也可能自己比較懶吧（笑），就沒有想那麼多了。」(B-4)

參與者 D 曾因追求自由而決定退伍，但後來因結婚生子考量各項開銷，再加上近年來部隊各項福利制度已臻完備，包含為降低部隊生活與家庭生活落差所實施的每日外散宿之規定，在不影響部隊認為為前提之下，志願役官兵在平日下班後便可回家陪伴家人，參與者 D 在評估各項因素後便決定回役。

「因為那時候就想說…可能年紀輕比較愛好自由，那時候對未來也不會想很多，就想要到外面走看看這樣子，對，然後就出去了，因為那時候就是跟你們士官長（在一起），我是退了之後才結婚，結完婚之後…結婚兩年就有考慮到之後生小孩的問題，然後就想說其實現在部隊福利其實已經放寬很多，然後幾乎都是有每天外散宿，所以就想說還是回來好了，其實就知道女性軍人其實在懷孕之後，不會像外面工作一樣壓力比較大，然後可能你跟公司主管請個假你可能就會沒工作或者是被扣薪這樣子，所以有這個想法之後就回來了。」(D-1)

第二節 我的人妻生活

傳統夫妻婚姻受到父系結構的影響，媳婦在家庭中的權利地位最為低落（孔祥明，2001）。時至今日，隨著社會的開放，女性主義的興起，傳統的父系結構也有所改變，由原先的「父權」轉變為「平權」，這樣的轉變不僅夫妻之間必須有所調適之外，同時，婆媳之間的議題也值得重視。

傳統的婆婆本身就是父權體制的「擁護者」，同時，她也是父權體制下傳統性別分工的「實踐者」，幫助男性維持其在職場和家中的優勢（孔祥明，2001）。軍職女性在嫁做人婦後，扮演的不僅是「人妻」，同時也扮演著「人媳」的角色，但同時在軍隊場域中，因其特殊的規範與制度，因此相較於一般職業婦女，軍職女性工作性質較沒有彈性，有時會面臨家庭與工作難以兼顧的情形。而身為父權體制「擁護者」，以及傳統性別分工「實踐者」的婆婆，在面對這樣不同於大多數家庭的媳婦，其對待方式與表現出的態度，對於家庭氣氛的有著很大的影響力，因此本節將探討已婚的軍職女性他們在夫家與公婆的相處狀況？其在夫家從事家務的情形，以及婚前與婚後他們對於軍旅生涯規劃的差異。

壹、人妻花木蘭

每個家庭受到地方風俗民情差異、所受教育不同等因素影響，因而會有各種不同家庭互動方式。女性在嫁為人婦後，到了一個新家庭，便需要重新適應這個家庭，學習去適應在夫家的家庭互動模式。因此，接下來本小節將透過訪談內容，探討參與者她們在家中與公婆的互動及從事家務的情形。

一、家庭互動與感受

(一) 相處樂融融

在以往的印象中，女性嫁做人婦後大多會面臨到的，便是與婆婆之間的相處問題，但不如既往的印象，在本次研究中的八位參與者大多表示其在夫家與公婆相處和樂，公婆也會給予他們很大的空間，對於生活事物大多會尊重其想法，不會多加干涉，並適時的給予關懷，提供情緒性的家庭支持。

「我在我老公那邊我們相處都算融洽，我們（和公婆）都住一起，我公婆他們的觀念其實我覺得很像朋友，我覺得他們的觀念有一點很開明的是，他們覺得年輕人有年輕人的想法，老人家有老人家的想法，那你們只要顧好你們自己，那他們不會去干涉什麼。…有時候我真的覺得我還蠻幸福的，我公婆很疼我，對，反而不理我老公，我老公有時候就會很受傷（笑）。…其實他們家成員彼此間的關係都很緊密，你會覺得這個家庭是很有凝聚力的，然後成員彼此之間就都很像朋友。…在老公家這邊生活是很開心的，因為他們家沒有祕密，就是其實很多事情是很多事情大家講出來一起討論，像我有時候就會覺得娘家那邊的事情很煩，那我婆婆有時候就反而會幫我媽媽說話，有時候妳會覺得那一層關係就好像是跟朋友聊天，反而不像在跟婆婆聊天。」(A-5)

「很好啊，我們平常在家也都會聊天阿什麼的，他也不會太干涉我們要幹嘛，就像是如果她有煮飯，我跟我先生有說要出去吃她也不會說不准還是怎麼樣，恩…因為我先生他在家是老大，所以我就算是長媳，那他也不會說我就一定要會煮飯還是幹嘛的，對啦，就是給我們很大的空間。」(E-10)

「因為公婆人都蠻好的，其實我們相處都蠻輕鬆的，平常沒事的時候也都會聊聊天，話家常，有什麼事情的時候也都可以拿出來討論，他們也都不會給我們太大的限制，所以也沒有什麼不愉快，真的是可能我上輩子有燒好香吧。」(B-9)

「很融洽阿，就是回去的時候就會跟他們聊聊天，我們相處起來也沒有什麼隔閡，公公婆婆他們都算是很開明的人啦。」(D-11)

「很好啊，相處起來也沒有什麼問題，我們有空就會聊天阿，聊今天小孩怎麼樣，做了什麼事，聊她今天看了麼影片之類的，很多啦。」(G-10)

「我們相處得很好啊，而且他們很多事情都是以我們的意見為意見，很多事情他們就是會說：好啊，ok 阿，我們配合阿。」(H-12)

(二) 有孫萬事足

在有小孩後，許多公婆會將注意力轉移到小孩身上，就如同參與者 C，由於丈夫為隔代教養家庭，因此她和丈夫奶奶的關係就像是一種另類的婆媳關係。在

參與者 C 生完小孩後，奶奶將所有的注意力全部轉移至孫子身上，就算夫妻倆想要帶小孩出門，奶奶時常會將小孩強制留在家中，在訪談過程中，從參與者 C 的敘說內容中研究者從其語氣中聽到一種深深的無奈。

「應該算是啦，算是比較不一樣的婆媳關係，但是阿嬤其實也不像以前電視上演的那種婆婆，我在做什麼事情她也不太會說什麼，在我的感覺啦，他好像只要有小孩在就好，小孩有回去陪他們就好了，其他的她也不會管我跟先生要做什麼，有時候我們要帶小孩出去走走，阿嬤還會叫我們把小孩留下（無奈貌）。」（C-7）

參與者 F 平日與小孩和原生家庭父母在台北和同住，因此在每周返回夫家時，公婆總是會在一大早就急於想看到孫子。

「跟他們相處的狀況其實也很不錯，公公婆婆很疼我也很疼小孩子，所以基本上假日我也不用太擔心照顧小孩子，因為一早起來他們就會到我們家來報到了，他們就會問小孩子起來沒小孩子起來沒，因為可能一個禮拜只見小朋友一次，會很想看到小朋友。」（F-9）

二、從事家務情形

（一）現代孝婆

在過去傳統的思維下，社會對於兩性在性別角色分工有不同的要求，在家務方面呈現「男主內，女主外」的分工模式，女性的角色多侷限在家庭的範疇，而這樣的分工模式也加深了家務上的性別差異性（呂玉瑕，1996；鄭文烽，2012）。

以往我們在電視或是報章雜誌所看到，女性在嫁做人婦後，往往要負擔夫家大多數的家務，由身為傳統性別分工實踐者的婆婆，將負責家務的責任傳承給媳婦，告知媳婦家中的習俗與傳統，要求媳婦依照既往的模式進行。但較為意外的是，不同以往的印象，在八位參與者的訪談內容中，有五位表示他們在夫家中，婆婆因為體恤她們平常工作辛勞，因此即便婆婆仍然還有工作，婆婆依然會延攬家中多數的家務工作。

「會做啦，但其實算比較少，因為婆婆平常跟我公公種完菜苗之後，她大部分都會攬著做，但是我可能回家就衣服和碗那些我會幫忙去洗，然後我大伯就開玩笑說，這個家很疼媳婦，因為我大嫂其實也不用煮飯菜，所以我大伯才會說這個家是疼媳婦的，是寵女生的。」

(A-7)

「就是也是差不多跟之前在家裡一樣，有回家的話就偶爾掃掃地阿，拖拖地，洗個碗這樣，平常的話大部分婆婆都會做，其實有時候都輪不太到我去做。」(B-6)

「家務喔…其實都是阿嬤在做，我只要去先生家我回去就都會躲在房間裡面，不太會做什麼事，因為阿公他們會抽菸，阿公他們都會在客廳抽菸，我不喜歡煙味，而且這樣對小孩也不好。…阿公阿嬤他們也沒有說什麼，可能因為我們也只有假日會回去吧。」(C-6)

「在夫家的話大部分我還是顧小孩，家事大部分都是婆婆在做。因為我小朋友兩個，基本上我回到家我必須顧他們兩個，家事的話我只能稍微幫忙，吃完飯就收碗，洗洗碗這樣子，這些基本的，比要簡單

的，因為小朋友比較黏我，可能也是因為小朋友一、二個禮拜才回去一次，他對爺爺奶奶比較沒有那麼熟悉，所以我到哪裡他們就會黏著，所以可能要讓他們一直跟著這樣。」(D-8)

「在公公婆婆那裡他不讓我們做家務的，我們只有假日回去，但是我公婆非常愛乾淨，他們每天都要打掃房子…我婆婆每天早上就會很早起床，然後他就會擦擦地阿，擦擦東西啊…她覺得要打掃是他自己的事，她自己心甘情願地，然後再加上我們都只有假日回去，所以她就捨不得我們做。…通常就是她很早就起床，我們回去她就會叫我們睡晚一點，然後通常我們起床的時候他們已經打掃完了，其實我剛嫁過去的時候我壓力超大的，就覺得：恩…怎麼會這樣，可是久了之後就習慣了，因為你做她會生氣，她會覺得說：我沒有叫你做啊，幹嘛讓自己這麼辛苦…後來久了其實就釋懷了，一來是我做了他們會生氣，然後二來是，我實在沒辦法起的那麼早。」(H-9)

(二) 自己動手做

參與者 E 認為婆婆平時要上班，因此只要自己平日回家就會大概的整理一下家裡，到假日時間較充裕時，則會將家裡完整的做一次大掃除。

「我婆婆平常也都要上班，還蠻辛苦的，而且他又有年紀了，所以我大部分會自己做。…每次我譬如說我有完整的休假，我可能就開始大掃除，就是掃地拖地阿，大概把家裡面整過一次，不過這種頻率大概一個禮拜一次，有時候晚上回家覺得有點髒大概就會掃一下拖一下，平均大概兩天三天吧，不然的話就以照顧小孩為主，不然有時候

幫他們洗澡，然後又要在限制的時間之前睡覺，那也真的是很累的一件事。」(E-11)

(三) 專業分工

家庭就像一個小型的組織、團體一般，其中的事務是要由成員共同分擔，共同完成，如此一來才能讓家庭這個社會系統持續、穩定地運作（莫黎黎，2014）。

過去，從事家務往往被認為是女性的本務工作，但隨著社會風氣改變，女性開始外出工作，其負擔家務的比例也隨之縮減，越來越多的男性也會一同幫忙負擔家務，提供實質性的家庭支持，使得女性在工作返家後，不必在一間扛起所有的家務工作。在研究訪談內容中，有些參與者提到，家中的家務方式大多會依照各自專長進行分工，適才適用。例如：參與者 F 平時和小孩一同居住在台北，在假日返家時，會與先生兩人一同分擔家務。

「其實在家務這方面我是比較幸運一點啦，因為畢竟一到五我都不在，那六日去的話最多就是煮煮飯阿，因為我先生不會煮，那洗衣服掃地這些是先生會做，所以最多的大部分就是煮飯阿，洗碗阿，一樣帶小孩，因為禮拜天有會北上，所以能做的大概就是這些而已。」

(F-8)

「我先生算是還蠻顧家的，在家裡那些打掃啊他都會幫忙，他只是不會煮飯而已。因為我們家的習慣是一個禮拜要打掃一次，就是利用假日，一個又負責掃地，一個就負責拖地，然後平面就擦一擦這樣子，所以就是會分工，但是家裡面如果有一些東西要修的就是他負責，就

是會很清楚的就是女生會負責一些需要比較細心的，像是管錢，男生就負責出苦力。」(G-11)

「自己有房子之後就是自己做啊，我大概除了不煮飯之外其他都會自己做我只負責把菜都準備好，然後他就去負責把菜煮出來，然後還有洗碗…我先生也會幫忙，但是可能就掃地拖地這些我來，洗衣服我來，那他可能就是掃廁所阿，煮飯因為我們現在沒有小朋友，所以就是我們通常的模式就是放假回來我們會先整理一次家裡，我們就會依照我們的『專長』做分工。」(H-8)

貳、人媳花木蘭

美國社會學家 Cooley (1902) 認為，一個人的自我概念形成是在生活中，經由人與人之間不斷互動而來的。換言之，我們經常把別人當作一面鏡子，從別人對我們的反應使我們了解到自己是怎麼樣的人。在日常生活中，已婚女性軍人透過與公婆相處，從平常對於其工作及生活瑣事的反應與回饋中，了解公婆對於自身的看法。因此，本小節將透過訪談內容，探討家中公婆對於軍職媳婦從事家務及任職軍職的感受及看法。

一、從事家務的看法

在過去，大多數人可能都會以為婆婆會對於媳婦從事家務的情形會多家要求，但隨著時代的變遷，社會風氣的改變，身為傳統性別分工實踐者的婆婆也不像以往我們從電視節目上看到的那種，會逼著媳婦完成所有家庭事務的惡婆婆。反而大多都能夠體恤其平日工作辛勞，在媳婦回家後也並未特意要求其從事家務，甚至會主動包辦家中多數家務，提供了實質性與情緒性的家庭支持，也因為這樣的包容與體諒，讓這些參與者在一天忙碌的工作後，能夠在家中稍作休息或是專心照顧小孩。

(一) 體恤辛勞，未多加要求

「其實我婆婆算蠻開放，蠻開明的婆婆，因為我們也不常在家，回家之後因為我們現在有小孩，所以我們一放假回家之後就都會變成我在顧小孩，然後就是婆婆煮飯，幾乎都是婆婆煮飯，我都沒有在煮飯（笑）。」(B-7)

「其實他們也都蠻體諒的，就跟家裡面一樣，他們也都知道你在部隊已經夠忙了，回去就幫忙顧個小孩、跟小孩玩這樣，讓我可以休息，不太會去要求我再多做一些家務什麼之類的。」(D-9)

「其實她還蠻體諒我們，因為我工作的地方在台北，所以他可能會體諒我說每天在桃園、台北者兩個地方這樣跑，所以像每天煮飯這些是我婆婆在掌廚，所以我不用擔心說我每天要吃什麼，其實她年紀已經快八十了，但是他還是蠻硬朗的，他能做什麼就做，但是像什麼掃地這種比較粗重的我們就會叫他不要做，可能擦個桌子阿，煮個飯什麼的，就這樣子，什麼曬衣服洗衣服那個都還 OK，那假日的話其實都是我和我先生在做。」(G-12)

(二) 心懷感激

參與者 E 平時回家只要有空便會打掃家中，因此婆婆十分感激其如此頻繁的從事家務。

「在煮飯方面我們大部都是吃外面，然後可是我婆婆有時候會煮給我們吃，其實我婆婆算蠻開明的，因為我老公是長子，但是她不會說因為我是長媳就叫我一定要會煮飯，她有時候還會煮飯給我們吃。…她還蠻感謝我幫他們家打掃，因為他們家很髒（笑）。…因為家裡有小孩，然後每次掃完地大概大約一小時又會有屑屑，然後因為我們住一樓，一樓就不知道為什麼，很容易有灰塵，在我們還沒有結婚之前，因為我婆婆也要工作，所以她也是沒有什麼時間打掃，在結婚之後其實我打掃的頻率算是很高了。」(E-8)

二、對軍中任職的想法

(一) 軍中福利佳

在八位參與者中，有兩位參與者曾因小孩教育及照顧問題而想退伍，但其公婆認為，部隊的薪水及各項福利，和一般民間工作比較起來是相對的較為優渥的，因此若是因為擔心小孩照顧及教育問題而想要退伍的話，希望其能再多加考慮。

「因為其實他們也覺得說外面的工作其實也沒有那麼好，所以可以的話你們就一直做下去。…我婆婆說部隊還是比較好的，不管是薪水還是福利方面，那如果我們想退伍他叫我們想清楚，如果是因為擔心小孩子他叫我們不要擔心，他們會顧，後來我大伯（大哥）也跟說沒關係，讀書我處理。」(A-6)

「他們也都覺得很好，因為他們的兒子也在部隊，也是軍人阿，就是鐵飯碗這樣，因為之前其實有考慮想說十年到就退，但是他們就

說不用啦，要我再多考慮看看，他們都還可以顧，這樣至少還有一份穩定的薪水。」(B-8)

參與者 C 夫家成員皆支持其從軍，但迫於子女教育問題，便決定退伍自己照顧小孩。

「他們都還蠻支持的，因為這其實就是一份算蠻高又很穩定的薪水，叔叔知道我要退他也是覺得蠻可惜的。」(C-8)

參與者 D 的公婆認為軍職是一份穩定的工作，且自己的兒子一樣在部隊工作，因此十分贊同其任職軍職。

「當然贊同阿，非常贊同，因為這是一個鐵飯碗嘛（笑），薪水也還不錯，也不用特別去擔心說錢不夠用什麼的問題，而且他們的兒子也在部隊，所以基本上他們都是十分支持的。」(D-10)

參與者 F 的公婆認為，在現階段還有能力工作的話就盡可能去工作，至少能夠養活家庭，且公職也較有保障。雖然只有假日才能回來同住，但至少平日能夠照顧自己的父母，以盡孝道。

「我公婆都還蠻明理的，他們都覺得說現在還能工作就工作，沒有關係，而且在台北還可以盡到為人子女的孝道，所以其實我公婆就是蠻明理的。…關於回去幫忙家裡面的家業這件事情我們有討論過，可是因為畢竟我在認識他之前我的工作就是一直都這麼穩定，然後我公婆也是覺得說女生任公職也沒有什麼不好。」(F-10)

(二) 平安為首要

參與 E 的婆婆認為，部隊單位相較於一般民間單位薪水福利較為優渥，雖然近年參與者 E 大多服務於學校單位，相對的就不會有額外的戰鬥或是艦上的加給，但婆婆也並未多加要求，認為只要平安順利就好。

「因為我婆婆自己也有在上班，所以她知道部隊工作和外面比起來，其實薪水還有服方面是算還蠻不錯的，所以他其實是蠻支持，也不會特別要求什麼。…像我現在大部分待的都是學校單位嘛，雖然不會有什麼戰鬥加給還是什麼其他的加給，雖然薪水比較少，但她就覺得這樣很好，很單純，平平安安的就好。」(E-13)

參與者 G 的婆婆對於其工作並未多加干涉，僅希望能事事順利。

「她其實都還蠻支持的，所以其實她也不太會去干涉我們工作上的事情，順利就好。」(G-14)

參與者 H 因為工作地點不在夫家居住地，因此僅有每周放假假日才會回家，對此公婆並未多加要求其申請輪調單位，並表示平安順利就好。

「其實他們都是支持的，像我跟我先生現在都在台北工作，只有每個禮拜假日可以回去，有時候因為留守可能又更久，但是他們也不會要求我，要我要調回去還是什麼的。…有時候可能會講到一些部隊事情，他們最常跟我們說的就是『平安順利就好』。」(H-10)

參、婚前與婚後的單位選定

一、未嫁從父母，出嫁從子女

參與者 A 在婚前會希望能夠在離家近點的單位，並且不想接觸到人事相關業務，在婚後則是希望夫妻至少有一方能夠在離家（夫家）近的單位，至少能夠照顧小孩並協處家中臨時事務。

「結婚之前我一開始是在中壢，但是後來庫長就說宜蘭離花蓮比較近，就問我要不要來宜蘭，他說如果不來宜蘭就要在庫部接人事，我聽完我就馬上說要去宜蘭（笑），因為我是學商的，我以前最不想碰的東西就是人，所以那時候庫部長問我，我就馬上說不要，我要去宜蘭，宜蘭又離我家比較近。…其實在沒結婚之前我可能會選擇離原生家庭近，可是結婚之後我的選擇就是夫妻一方至少要離家近（夫家），這樣至少有人可以顧小孩，家裡如果有突發狀況才可以處理。」(A-8)

參與者 B 在婚前希望能夠選擇離家近且較為輕鬆的單位，婚後則是希望能調回高雄，離小孩近一點，但因為部隊單位人員編制有所限制，因此目前參與者 B 仍無法調回高雄的單位。

「那時候我們軍種是可以選的，然後後備的說選陸軍缺比較多，當初都不懂，然後選了之後，那時候選就選台南，這樣至少離家裡面近一點，因為那時候嘉義沒有名額，那如果可以選的話那當然是選空軍，因為嘉義有機場，而且空軍又…就是比較好一點、比較輕鬆，而且還在嘉義，比較輕鬆又離家近，大家都想要。…因為現在就有小孩啊，然後○○○又在台南，我們家又在高雄，會想要調回來高雄，離小孩

近一點，就是希望以小孩為主。…可是因為官科的關係，我是掛人士的，所以可能要找官通缺。我們那邊士官如果想調他就會用士官的編線比來擋你，所以要平階調比較不可能，除非你要佔上缺，所以我到現在就一直還沒辦法調回去」(B-10)

參與者 D 在婚前會希望單位能夠離原生家庭近一點，因為如果自己完成份內的工作，在外散宿時便可返家休息，反之，若單位離家遠，儘管完成自己的份內工作，也有可能考量路途遙遠以及精神狀況不佳而選擇不回家休息。在婚後由於小孩是平日交由父母照顧，因此其同樣也是希望單位能夠離家（原生家庭）近一點。

「我會以離家近為主要的考量耶，因為職務的部分如果我今天只是個業務士，我把屬於我的業務做完了我就可以下班，這樣我外散宿我離家近的話我就可以回家睡覺再回來，那如果今天離家遠，我就算業務做完了，考量到車程來回要花的時間，我根本就不會想出去，第一個，你要花很多的時間，第二個，怕危險，你可能出去精神不太好，開車回來又危險，所以第一個考量是離家近不近。…結婚之後，我還是會以離家近為主耶，因為主要小朋友他們都在家，所以會希望能夠離他們近一點。」(D-12)

參與者 E 在婚前希望單位能夠離家近一些，在經過多次的單位後期也終於如願的調到離家近的單位，在婚後其會希望能夠離小孩近一點，以便照顧。其在單位選擇方面並不會考量升遷機會大的單位，因為對她來說，升遷機會大的單位相對的任務也會較為繁重，如此一來不僅平時可能會因為配合任務而難以請假，在假日時也有可能因為留守或是其他任務而無法陪伴家人。

「第一年是在海陸，然後第二年抽到海軍嘛，所以第二年就上船，可是上船因為我就不太適應嘛，因為我會暈船，所以我就不想在船上待太久，然後後來就是有人問基隆有一個位置我願不願意，我當然說好阿，因為基隆就是離我家更近，然後快滿兩年的時候，有就是說學生隊友在徵選，問我要不要回來，我當然說好阿，因為離我家又更近了。…結婚之後當然夠離家（夫家）近是最好的，離小孩近一點，如果自己可以選擇的話。…其實沒有考慮過什麼升遷的，因為結婚之後也是求穩定啦，如果你是去一些比較容易升遷的單位，其實大概就代表這個單位會比較辛苦，休假可能也會比較不穩定，但是你結婚之後小孩的狀況有時候是不可預期的，像結婚之後，你有時候要排假，可小孩要接送什麼的，帶小孩打預防針，如果說另外一半沒有辦法，那勢必你也要負擔阿，那如果說到哪種比較辛苦的單位或是比較遠的地方，要請假應該也是蠻困難的。」(E-14)

參與者 F 因為從剛下部隊開始單位便一直在北部，剛好其原生家庭也在北部，婚後曾想過要調到夫家附近的單位（中部），但考量到附近單位的性質皆為部隊單位，屆時可能會因為留守或其他任務，因而壓縮到陪伴小孩的時間，再加上小孩目前是由父母親照顧，因此後來便決定繼續留在北部，希望能夠就近照顧小孩。

「其實一直以來我的工作都在北部，那我們家也在北部，所以如果真的要說的話應該也是離家近吧。…結婚後其實也有想過啦，想過就是要調到台中去，但是說真的，其實台中的單位真的不多，而且大部分都是部隊單位，那其實你在部隊單位，你搞不好一個禮拜也沒辦法回

家幾次，而且假日你可能要留值的時間又更多，所以這樣子考量，雖然現在這個單位（國防部）離夫家會遠一點，但至少我六日是固定回去的，我還可以照顧到小孩，而且平常請假那些問題也不會很大，所以後來就決定還是留在國防部，所以是這樣子考量。」(F-11)

參與者 H 在剛下部隊時，因父親罹癌，故希望能夠距離原生家庭近一些，以利就近照顧父親。在婚後則是希望，若之後有小孩的話，期望能夠距離小孩近一點，以便能夠就近照顧，但由於目前尚未有小孩，因此現階段會希望自己的單位能夠離丈夫近一點。

「希望可以離原生家庭近一點。我父親在我畢業的那時候就有癌症，所以我就是那個時候的考量就是可以一原生家庭近一點，至少就是可以就近照顧。…結婚之後…如果有小朋友我們現在是預劃如果有小朋友我們會給公婆帶，就會放在台中，那如果有小朋友的話可能就會希望說離小朋友近，回到原住地（台中）這樣子，因為現在沒有小朋友啦，所以比較不會特別想說要怎麼樣去選擇、去安排單位，就是上面怎麼樣安排就怎麼去，但是私心還是會希望說如果能跟先生近一點的話那是最好，因為我們平日也見不太到面。」(H-13)

二、未嫁隨緣，出嫁隨子

由於參與者 G 原生家庭附近並沒有單位可以選擇，因此在婚前其對於單位的調派並沒有太多的想法，全憑上級分派，但在婚後因婆婆及子女需要有人照顧，因此會希望能夠離夫家近一些。

「結婚之前也不太會去想，長官派我去哪邊我就去哪邊，也不會考慮跟原生家庭的距離，就是派去哪裡就去哪裡，因為雲林沒什麼單位，不管到哪裡其實也都幾乎不會離家裡面太近。…結婚之後當然會希望在自己戶籍地（夫家），盡量在自己戶籍地，因為現在小朋友還小，常常會感冒，婆婆有時候又會有一些狀況，所以我們會盡量說會希望在自己的戶籍地裡面，可以就近照顧的到。」(G-15)

(三) 隨遇而安

參與者 C 在結婚前剛下部隊時，曾有想過離家（原生家庭）近一點，但後來因為漸漸熟悉單位內生活作息以及業務職掌，爾後也沒有想要申請輪調，再加上申請輪調程序繁瑣，更降低其想要輪調的意願。在婚後由於平時父母及保母皆可幫忙照顧子女，使其不必擔心小孩的照顧問題，且丈夫也在同一個單位，彼此能夠互相照應，因此在婚後仍然沒有想要調整單位。

「那時候剛到群內，什麼位置也都是他們人士再調的阿，我就想說隨便啦，一開始剛下部隊的時候其實多多少少想要離家近一點，可是在一個單位待了一陣子之後就不太會想要去別的單位了，因為你待在這個單位久了，你也習慣這個單位，如果要再去其他單位你還要再重新適應。…調單位還要有一些程序，除了你原單位的主官同意你調，那邊單位的主官也要同意，我就覺得這樣很麻煩，所以就覺得這樣就好了。在結婚之後，因為已經對這裡熟悉了，然後做的業務也都很上手，而且說真的，在這裡任務其實還蠻單純的，所以不會想要調回去。…小朋友的話其實還好耶，因為小朋友的保母是認識的親戚，而且如果有什麼突發狀況的話爸爸媽媽他們都可以幫忙處理，就都還蠻放心的，小朋友出生之後的這兩年也都沒什麼大狀況，而且現在自己

也快退伍了，所以其實也還好，不會想說去調單位。…說真的，我們當兵的除非自己想調，不然基本上都會待在同一個單位，我在這裡做得好好的，業務那些也都熟了，而且先生也在這邊，我們如果休假時間一樣的話還可以一起回家，收假的時候再一起回營區，兩個人比較，有個照應吧。」(C-10)

第三節 家庭與工作的天秤

「軍隊」是強制性高的科層體制，其存在的意義是為了維護國家主權以及保護人民安全，身兼保家衛國的重責大任，同時，他也是合法擁有武力的組織。由於軍隊的工作性質特殊，因此，為使指揮系統內的命令能夠有效執行，軍隊組織文化中具有嚴明的紀律與規範，賦予組織採取公開懲罰的方式來處理違規。

在這樣的背景之下，使得軍隊組織文化比起企業組織的文化具有更高的強制力。每位軍人依照其在階級體制上的地位，由組織賦予其權力、義務、責任及利益，遵照相關規定行使，經由嚴格規範，以及層層節制的觀念，所建構出的以階級尊的文化。這類組織重視層級節制、講求效率、不強調民主的領導風格，凡事以任務為優先考量，個人的需要及自由會受到較大的限制（孫敏華、許如亨，2001）。

身為一位職業軍人，平日時大多會與其他同僚居住再一起，相較於一般民間單位每天上下班的型態，軍隊生活與個人生活是重疊的，工作成為共同生活裡的一部分，使得軍隊成員更加重視軍隊及軍隊所象徵的價值，而在休假期間，也可能會因為任務需要，而被急召回部隊。由此可知，身處在軍隊組織文化下的成員，其必遵守文化中特有的規範，有時為使軍隊任務能夠遂行，組織成員必須投注更多的時間與資源完成上級所交付之命令，進而壓迫其與家人相處及善盡家庭責任的時間。

當女性軍職人員步入婚姻後，其所肩負的責任便會越來越重，因為除了「人妻」的角色外，同時他也可能扮演著「人媳」的角色，在未來甚至還會成為「人母」。Parsons (1955) 指出，在傳統社會下，女性是提供家人關愛與照顧的照護性角色，稱為「情感性角色」。即使現今已有許多女性外出工作，但受到傳統女性是照顧者角色的影響下，女性在工作者的角色之外，依然需承擔起照顧家庭及孩子的責任。意即女性不論處在何種社會位置，母職一直是女性在日常生活中擺脫不了的角色。直至今日，傳統「男主外，女主內」的觀念依舊深植人心。就女性與家庭的親密關係來看，妻子與母親的角色，一直是女人無法放棄的「天職」（潘淑滿，2005；林麗珊，2007）。

與一般職業婦女相較之下，女性軍人不但「工時」不穩定，「工作型態」也全然不同於一般職業婦女。因此，當已婚女性軍人在致力於軍隊的工作角色時，往往也面臨了強大的壓力與挑戰（周海娟，2004b）。

研究者從八位參與者中發現，當面臨工作與家庭衝突時，大多數參與者會選擇以家庭為優先或是盡可能維持兩者間的平衡，僅有兩位選擇先處理軍中事務，此符合上述所提到的，性別角色的概念賦予女性家庭照護者的責任。因此，當家庭與工作發生衝突時，他們大多會捨棄工作，選擇以處理家庭事務為優先。

兩位以工作為優先的參與者，經研究者深入探究後發現，這兩位參與者的家庭支持力量強大，降低家庭可能對於工作的影響與衝突，使其能夠無後顧之憂的完成部隊任務，此與研究者所提到的職業—家庭衝突理論互相呼應。因此，本節將以職業—家庭衝突理論切入，討論已婚女性軍人在其職業與家庭中所面臨的困難及挑戰，以及其在職場與家庭中負面因素與正向支持的來源。

壹、失衡的天秤—工作家庭難兩全

一、工作影響家庭

（一）被壓縮的家庭相處時間

參與者 A 的單位性質屬主要是負責後勤存管與撥補的工作，平日除了要撥發裝備給下級單位，同時也須繳交資料至上級處，因此每逢留守後的平日補假，其皆需返回營區作業，有時若業務量龐大，其甚至無法回家陪家人用餐。

「因為我們營區很小嘛，人又少，所以我們留守的狀況大概是接近留一休一，也就是說你這禮拜留守，你下禮拜就會放大概五天的假，但拿我來說，其實我去年的休假除了六日我會回家，其實我都等於在營休，因為你補假都是休平日，而我又是做存管的工作，平日受補單位要來，上級也要資料，很多東西要彙整，那上及那些幕僚她們都是放假日，受補單位也不可能在假日來領裝備，那你在留一休一的狀況假也不可能不放，所以我就只能自動加班了。…我其實去年的假只要有休平日的我幾乎都會回來，如果狀況可以的話我就是回來稍微弄一下業務之後晚上再回家，隔天就陪我兒子吃完早餐，送他去上課之後，等到下午小朋友下課的時候我會在過去接他們，但如果在忙的話可能就沒辦法，恩，對，只要是平日休假大概就是這個模式。」(A-10)

參與者 C 因單位距離家中有一段距離，因此平日皆會住在營區，無法回家陪伴小孩。僅有假日沒有留守才會回家，在這樣的情形之下，造成子女對於其較為陌生。

「因為營區到我們家有點遠，有時候事情做一做都晚上七點多了，所以我也只有假日會回家。…比較有影響的時候應該是在小朋友剛開始認人的時候吧，尤其是大的，她一開始都是給保母照顧不然就是給我爸爸媽媽顧比較多，然後我其實每次放假回去的時候他們都不太記得

我，都要黏孀婆還有我媽，就會變得蠻難帶的，有時候要抱他們還會哭。」(C-11)

參與者 D 除了負責文書作業外，同時也接任領導職，因此雖然家中離單位距離很近，但只要當周輪到留守，她就必須要等到假日才可回家陪伴家人。

「因為我的工作現在就不只是文書，現在我有接領導職，那領導職影響到的就是我不能每天回去，我就要跟留守的主官一樣留值，這樣我可能就要先跟家裡面講說我這禮拜值星，我就外散宿沒辦法回家，要到六日才能回去，而且收假都要提早回去帶部隊，所以可能平常的話就要請他們多多照顧小孩子，會多忙一些，我覺得這是雙方要都溝通過啦，他們也能體諒啦，不知道是體諒還是習慣了啦。」(D-15)

參與者 E 過去在學校單位任幕僚時，曾因為對業務不熟悉而時常加班，無法在平日時回家陪伴小孩，對此，同為軍職的丈夫十分不諒解，引發夫妻間的爭執。當參與者 E 在專心扮演好一個稱職的幕僚角色時，其將多數的時間都投入工作上，相對的便無法善盡母職，產生以時間為基礎的職家衝突。所幸後來業務逐漸上手，參與者 F 便有餘裕的時間可以陪伴家人，因此便消弭了夫妻間的不愉快。

「那時候我剛調去校部的時候，其實他算是司令部層級的單位，然後我之前待的單位都沒有到過那麼高的層級，然後我那時候接的業務就是都沒有那麼熟悉，就都不太會啦，所以就是算蠻辛苦的，就都不太回家。…他（丈夫）覺得妳待在學校單位有什麼好忙的，就應該要天天回家，對阿，那我就會覺得說我又不是不想回家，就是這些東西都

還沒有做完我要怎回家，所以我那時候就大概是一個禮拜就只有回去一次吧。…後來不知道為什麼，突然半年後業務都上手了，然後就也不用常常加班，都可以準時下班，我也覺得說留下來幹嘛，所以就變成說一個禮拜回去兩次，所以平常一到禮拜四大概就是回去兩天，回去兩天他就覺得就很 Ok 了，這件事情也就解決了。」(E-15)

參與者 F 因工作單位在北部，故其平日皆在北部與父母同住，但夫家一直以來都在中部開設工廠，參與者 F 不想放棄自身的工作，但又不希望丈夫為了她將家中產業舉家遷移至台北，因此夫妻倆僅有假日能夠相聚。

「因為我的單位一直都在北部，所以我都是住在北部，但是我先生家在台中開工廠也開很久了，從他爸爸的時候就在那裡，那我也不可能自私到說，你就把你家的工廠帶到台北來就好了，爸爸年紀也大了，我覺得會有這樣的結果都是因為我們都太互相體諒了，會有一點僵局這樣，反而是小孩就變成中間聯繫的力量這樣，對阿，所以現在只能慢慢溝通。」(F-20)

參與者 G 因平日需工作，無法照顧家中子女，因此只能將子女分別託由婆婆及保母照顧。

「因為我平常要工作，而且我們是雙胞胎，所以我婆婆不可能一次照顧兩個，以我們就有一個會送去給保母帶，保母就在我們家附近而已，所以就是早上他就會來我們家，把小朋友推去照顧，那另外一個小朋友的話就是給我婆婆全天照顧。」(G-13)

參與者 H 與其丈夫同為軍職，由於家日皆需輪值留守，因此時常因為留守時間與丈夫錯開，使得夫妻倆見面相處時間不多。

「這禮拜可能我留守他放假，下禮拜可能他留守我放假，這樣交互蹲跳就沒了，然後一個月可能就見那麼一次兩次，我覺得是很辛苦的一件事情，所以現在可能會比較希望說至少能跟先生近一點，這樣如果我們家日沒時間見面，這樣平日至少還可以一起吃個飯阿、見個面之類的。…目前的最大的困擾大概就是留守沒辦法調再一起阿，然後...見面的時間很短阿，大概就這樣。因為先生也是政戰的，所以我們對於彼此的工作、任務、性質都知道，所以比較不會因為我們兩個人的工作而影響到彼此婚姻關係的狀況。」(H-15)

(二) 引起家庭爭端的禍首

參與者 E 在過去在學校遇到不如意的事情時，其並不會和母親訴說，有時會將負面情緒帶到家中，在家中發脾氣，所幸母親能夠體諒其在學校辛苦，不會多加苛責。

「以前吧，以前比較常發生的事情是，在學校發生什麼事情我也不會跟她講耶，可是其實她也知道我們在學校很辛苦，所以如果說在學校遇到什麼不如意的事情，然後在家裡面發脾氣，不過幸好她也會就是...聽過就算了。」(E-9)

參與者 E 曾因業務不熟悉，再加上交通不便而無法在平日回家，丈夫對此無法諒解，因此引發夫妻倆爭執，不善言辭的參與者 E，時常會透過手機訊軟體傳送訊息的方式與丈夫溝通，藉以減少夫妻倆爭吵的頻率。

「之前我因為業務不熟悉，再加上那時候還不太會開車，交通不太方便，所以我有一陣子就是只有假日才回家。…記得有那陣子就有吵架，我記得那時候如果講話講不清楚我們就會傳 line，就跟他講說我今天為什麼不能回去，因為他比我還會講，跟他吵架我都會吵輸，所以我就用傳訊息的，比較不會吵。」(E-29)

參與者 F 因為工作的關係，無法與丈夫同住，平日家中僅有丈夫一個人居住，對此，身為非軍職丈夫對此無法諒解，認為因為參與者 F 軍職的身分，使得家庭不像一般家庭一樣，回家就有妻子小孩陪伴，雙方對此目前尚未達成共識，導致了以行為為基礎的職家衝突。

「爭吵當然多少有，會啦，因為他就這樣覺得，會覺得說這樣一個家不像家，他也會覺得空虛寂寞冷，回家就只有自己一個，說真的會啦，有時候就覺得有些無奈，就是還是要持續一直溝通…。其實我們每次討論到這個問題的時候通常都是不了了之，所以現在目前我們就會先冷靜的帶過，之後在看一下怎解決吧。」(F-16)

二、家庭影響工作

(一) 重心的轉移

在婚前，參與者 E 將目標放在工作升遷上，但在結婚生子後，其將重心轉移至家庭，希望能夠多陪伴家人，而在工作方面除了希望能夠穩定之外，其餘別無所求。

「後來結婚之後事業心也沒有那麼重，所以其實不會想要把自己的時間都投進去工作裡面，如果有時間我當然寧可多陪家人。…在早之前沒有小孩拖累，就好像覺得自己可以在軍中幹到很高階這樣，然後有小孩拖累就會覺得好像到這個階級就這樣子了，就滿足了，穩定就好。」(E-18)

參與者 F 分享過往在婚前的經驗，其表示在婚前其會將大多數時間放置工作上，就算加班到天亮也無所謂，但在有小孩之後，心中便有了牽絆，在工作時，即使工作尚未完成，仍然會先將負責的業務暫時告一段落，選擇先回家陪伴小孩。

「盡量再結婚生小孩之前把想做的事做完，尤其是在生了小孩以後真的很麻煩，你就會有很多的牽絆、很多的顧慮，很多事情有了小孩之後就會顧慮很。…就是沒有小孩的話你可能就會覺得加班到天亮你也無所謂，有小孩子的話你可能就會自己想說要告一個段落回家看小孩，因為其實你也知道軍中工作是做不完的嘛，不可能會有結束的一天，以前你可能會想說要用到一個段落，但現在就會想說算了，到這裡收尾就好，先回家一下，就是心態會不一樣，恩…大概可以說就是效率沒有以前那麼高，但至少我可以回家陪小孩。」(F-12)

(二) 不愛江山，只愛「小人」

參與者 E 在訪談內容中表示，若家中有臨時事故需請假的話，現在部隊長官大多數能夠體諒並予以准假，且在部隊中即使自己不在，仍然有其他代理人能夠協處自身業務，因此若小孩有狀況時，其會選擇先處理小孩的事務。

「…像是上次就是小朋友生病，媽媽帶一個，但是另外一個要住院她沒辦法顧，那時候我在受訓，雖然我知道結訓之後群內還有很多事要忙，但是我那時候還是一結訓就馬上坐高鐵殺到醫院去。…剛生完小孩之後，我就去辦留職停薪，因為我一次兩個小孩我真的沒辦法，而且我又是新手，新手媽媽，對阿，我每天都很緊張，每天查書，上網 google 看到底小朋友會有什麼樣的狀況，對阿，所以我那時候就是不得不先回家全心全意先以小孩為主。」(D-16)

參與者 G 因家中小孩經常生病，再加上婆婆年紀大，無法接送小孩去看醫生，因此夫妻雙方時常會需要協調一人先請假回家處理相關事務，所幸現在長官大多能夠同理並予以准假。

「可能就是現在小朋友常常會因為天氣變化或者是環境不好，所以小朋友可能常常會感冒或者是過敏之類的，那可能感冒有時候就會在我們工作的時候，因為我和我先生都在上班嘛，所以有時候可能兩個人的其中一個人就要結束自己的工作然後趕回家處理，因為我婆婆也不會開車，而且他年紀那麼大那麼老了，有時候會怕危險。…現在的長官會比較有同理心，你可能有是要臨時請假跟他們說一下她們就會讓你去，可是問題是有時候你自己是責任制的工作，你有時候放下了工作就是停擺了，那你就會很不好意思，再來就是小朋友感冒不是一、二天就會好的，就變成說你可能要跟先生喬時間。」(G-16)

三、來自家庭的援手

在訪談內容中發現，大多數的參與者大多有因為家庭影響工作，或是因為工作影響家庭的經驗，但其中有二位參與者表示目前尚未出現互相影響的情形，經研究者整理訪談內容後發現，這兩位參與者的婆婆（父母）在協助其維持兩者之間平衡扮演著重要的角色，當參與者在工作時，婆婆（父母）會幫忙協處家中突發事件，給予實質性的支持，例如：幫忙照顧小孩，使其能夠專心於工作上。

「(家裡)多多少少會有(狀況)耶，可是因為家裡還有婆婆在，婆婆可以先幫我們(照顧)，不用急著趕回來這樣。」(B-11)

「其實還好啦，因為小孩平常都在保母家，離我們家很近，所以有事情的話我媽媽他們都可以幫忙處理，我也不用還跟連長說要請假回家處理事情什麼的。」(C-9)

貳、最好的選擇？兩權相害取其輕

在行政院主計處調查中，台灣 2016 年「婦女婚育與就業調查」中，其中 15-64 歲已婚女性就業比例達到 57.24%，這代表超過半數的已婚婦女不僅扮演著人妻的角色，同時也負擔著家庭經濟的責任。在這樣的雙重角色扮演的情形下，若遇到家庭與工作有所衝突的狀況，有時會必須要在兩者之間作出選擇，而每個人因過去的成長經驗、社會環境風氣，以及工作環境不同，造就其最後的選擇不也會有所同，以下將針對本次研究參與者的訪談內容作討論。

一、家庭優先

因母親從小對於教育子女的態度有所偏頗，影響參與者 A 對原生家庭的看法與感受，因此參與者 A 希望能夠讓孩子有一個可以快樂成長的家庭，因此若工作與家庭事務有所衝突時，其會選擇以家庭為重。

「我會以處理家庭為優先，可能也是受到以前小時候家庭狀況的影響，所以現在不管怎麼樣，我希望我的小孩和我們是可以在很歡樂的家庭成長，所以其實我給我的小孩是不會有很大的約束的，所以我會比較想要有一個好的家庭，就是想要去維持他的好。」(A-14)

參與者 B 曾經遇過子女生病，但自己的業務又苦於職務代理人無法協處的情形，當時所幸丈夫能夠請假幫忙照顧小孩，但如果在遇到類似情形而家中無人可以協處時，其便會選擇以處理家庭事務為優先。

「兩難耶... 因為我之前老二身體不舒服要住院，但是我那時候剛好要回去單位，因為我那時候是接幕僚的業務，然後因為那時候我們都沒有代理人，然後又一定要去處理該處理的東西又沒辦法走，就是……因為其他人也不知道要用什麼，所以那時候剛好是老公可以請假，就至少有一個人可以先回來。…如果連他都沒辦法我就會先選擇處理小孩的事情。」(B-12)

參與者 D 認為，在部隊中即使自己無法處理自身業務，仍然會有另一位職務代理人可以協處，且現在長官大多都能體諒下屬，若家中有臨時突發狀況時通常都會予以准假，因此在工作與家庭間有所重疊時，其會選擇以處理家庭事務為首要。

「如果小孩有狀況所以我還是先請假，因為其實現在長官都能體諒，也都很 OK 啦，對阿，你還是會有一個代理人，不會說你在這個位子就只有你一個人擋，長官都還蠻體諒，都還是會讓我請假回去。」

(D-17)

二、工作優先

參與者 B 及參與者 F 由於父母平時皆在家中，因此若家中發生突發狀況時，父母皆可協處。但在工作方面，其認為雖然部隊都有職務代理人制度，但是有些較專業的業務還是只有自己能夠處理。因此，兩者皆表示會先選擇將工作告一段落並完成交接後，再返家處理家務。

「如果真的有這個狀況的話我可能先把工作用一個段落，然後再想辦法去請假回家處理吧，家裡面可以先請爸爸媽媽幫忙一下，因為總不可能把事情就丟在那邊，因為有時候這個業務是你負責的，可能只有你會用，就算有職務代理人，可是他們也可能只會一些，因為他們自己也會有自己主要負責的業務。」(C-14)

「其實在這個部份我真的很感謝我的父母，因為他們現在目前也都沒有在工作了，都在家顧小孩，所以其實如果家裡面忽然有什麼事情，他們通常都會幫我處理好，可是工作方面其實部隊都有職務代理人，但是有時候有些比較專業的他們也沒辦法處理，就算靠電話遠端遙控他們可能也聽不太懂，所以如果要選的話我可能就先把工作趕快告一段落，該交接的交接完之後在回家處理事情吧。」(F-19)

(三) 以兩者兼顧的目標努力

參與者 E 表示目前上為遇到過無法兼顧兩者的情形，若真的出現這樣的情形時，自己仍會朝兼顧兩者的目標作努力

「基本上能夠兼顧到雙方的話就會朝那個方向去努力，因為基本上我目前還沒有遇過兼顧不到，然後說為了家庭必須去跟長官吵架的狀況。」(E-21)

參與者 G 雖然對於自己不僅在工作上要輪流守，連在家庭中若發生突發狀況時，也須和先生協調輪流照顧家中的情況覺得很疲憊，但其仍然選擇努力維持兩者之間的平衡。

「恩…就是會有這種很討厭的狀況…就是在部隊你要排班，然後回家你也要排班這樣子，有時候就會覺得好像…好像很累，有點喘不過氣但是就算在怎麼累還是要必須努力去做，去維持他們的平衡。」
(G-17)

參、顧此失彼，選擇後出現的狀況

一、最親密的陌生人

Segal 指出，軍隊是一個「貪婪的機構」(greedy institutions)，其渴望甚至要求每個成員都要完全地對它忠誠，軍隊和家庭時常彼此競爭著軍隊成員的承諾、忠誠、時間以及精力 (Bourg & Segal, 1999; Drummet, Coleman & Cable, 2003)。因此，在部隊中，時常會因為職務或是任務分配等因素，從而壓迫成員與家人相處及善盡家庭責任的時間，因而產生以時間為基礎的職家衝突。在八位參與者中，其中有四位參與者曾經歷過因自身工作而無法親自照顧小孩，只能將小孩托由父母、公婆或是保母照顧，使的小孩對其感到陌生與疏離的情形。

「因為像我生老大的時後我都沒有請留職停薪，他小時候就跟我沒有那麼親密，那個時候還蠻嚴重的耶，就是我跟我老公可能在他剛開始

會認人之後，我跟我老公都 hold 不住他，他就是要找阿嬤。…很失落阿，真的，然後就……哭給我老公看…（哭）就覺得自己沒有盡到責任，而且那時候老大還沒有喝到母乳，因為那時候第一胎不知道，不小心就吃到退奶的東西，就覺得明明這是為人母基本要做到的事情，但是我卻沒有做到。但是我生老二的時候就有辦留職停薪，所以現在女兒是我 hold 的住老公 hold 不住。」(B-20)

「可能也是因為我們都只有假日回去的關係，所以跟我比起來，他們反而跟媽媽比較親，對我就很陌生，因為他們都是給我媽媽顧，而且我媽媽就也不會罵他們還是幹嘛的，所以他們也都比較會去找阿嬤撒嬌。」(C-18)

「如果媽媽和阿婆他們會選阿婆，雖然阿婆有時候也會兇，不過媽媽是每天照顧他們的人，畢竟這樣還是會比我親近一點還是會，之前比較明顯，就會對你比較陌生，不過她們現在已經一歲八個月了，他們都知道這個是媽媽，所以回來的時候他們就會跑過來抱一下，然後又跑過去玩玩具了，還不會說忘記我是誰啦。」(D-23)

「他看到你就會哭，離開保母就會哭…當然就是很難過啊，就想說我至少六日我們也是常相處的阿，為什麼就是認不得我這樣子，對阿，就是有一點難過啦，可是那也是沒辦法的，要自己去調適阿。」(E-23)

二、寂寞的雙人床

因為工作地點皆在北部，因此參與者 F 在婚後僅有假日才會回去陪伴丈夫，丈夫對此十分不諒解，其認為一個正常的家庭，應該是要每天回家就可以看到老婆與小孩，在此方面參與者 F 不能符合丈夫對於「妻子」的這個角色的角色期待，因此便產生了以行為為基礎的職家衝突。

「我工作都在北部，但是他希望我回台中，可是他沒有希望我回去幫忙，他應該只是希望可以像一個正常的家庭一樣，回到家可以看到老婆小孩這樣。…」(F-14)

肆、沙漠中的綠洲，誰是神救援

Hobfoll (1989) 所提出的資源保存理論中 (conservation of resource; COR)，其將社會支持視為緩和職家衝突的一項獨特的資源，其功用在於取得與培養個人基本資源，協助個人抵抗壓力，以補償損失的資源。張婷婷、陸洛、潘君鳳 (2012) 在研究中更進一步的發現，家庭資源與主管支持等兩項因素均有助於緩和職家衝突情形。因此本小節將依照訪談內容，將軍隊職場及家庭兩個面向之正向支持因素來源，區分為家庭資源與主管支持兩項因素做討論。

一、家庭資源

(一) 父母的幫助

在八位參與者中，有六位皆表示，平常工作時大多是由父母（公婆）協助幫忙照顧小孩，或是幫忙處理家中雜務，使其不必時時擔心家中狀況，能夠專心致志於部隊工作上。

「家裡面有事情的話我第一個大概都是會找婆婆，因為婆婆畢竟都在家。」(B-17)

「因為平常小朋友都在保母家，爸爸媽媽也會幫忙照顧，如果有什麼狀況都是他們幫忙處理的，不過其實也都沒有什麼大狀況，所以沒有什麼時候會影響到的。…因為我爸爸媽媽剛好都可以幫忙，保母也剛好是自己的親戚，所以其實小孩子有什麼狀況的時候他們都可以在第一時間很快地幫我們處理，像老大那時候剛帶過去給嬸婆帶的時候，我爸爸每天早上都會過去幫忙顧，在那邊泡茶，然後就順便稍微看一下妹妹的狀況，我們就不用台南和高雄兩邊跑來跑去。」(C-12)

「都是爸爸媽媽在帶，沒有請保母，因為爸爸退休啦，媽媽是家管，所以兩個人其實都非常有空，我也可以安心的在這邊。…所以有狀況第一個當然是自己的爸爸媽媽阿（笑），對，通常都會先請他們幫忙，如果連爸爸媽媽都不行的話我可能就要跟長官請個假了，因為公公婆婆其實他們現在都有在上班，平常也不太能夠請他們幫忙，那老公她現在都在顧店，他根本就忙不過來，而且現在他很遠，也沒有車，所以其實也沒辦法請他幫忙。第二個我自己來，如果連我都沒辦法我才會請他（老公）來，如果真的大家都沒辦法我才會請我公公婆婆。」(D-14)

「像平常比較有問題的就是小朋友的接送吧，基本上就是如果我們可以自己送自己接的話我就會自己來，除非不得已的話我們才會請我婆婆幫忙，我就會先叫我先生跟他媽媽說那幾天能不能夠送小孩，大概是這樣子吧。」(E-20)

「我覺得目前來看，對我來說是還好，可能沒有後顧之憂吧，因為對一般家庭辛苦就是他們可能就是要找保母，找保母你又要想到上班前要送去的时间和下班要接回來的時間，再來就是你如果假日要當值你可能又要再多給保母托一天，但是因為我是我媽媽再帶，在怎麼樣他也都會在，他沒有辦法不幫你帶小孩，所以這方面是還好耶，像值班那些我也不用太擔心。」(F-13)

「他們都不會讓我們去擔心到說家裡面有什麼事情，我們必須要趕快回去處理，都會幫我 handle 好、處理好一切，例如說當初我們房子在裝潢、過戶阿那些我婆婆就是一手包辦，不會需要刻意說要我們今天要特別請假回去看那邊的狀況，她真的是我們很堅強的後盾。」(H-17)

二、親友的幫助

在八位參與者中，僅有兩位平時協處家中事務的對象為親友，從訪談內容中推估其中原因，其中一位因為公婆與父母皆忙於自身工作，無暇幫忙顧及家中事務，因此平時家中有狀況，其便會協請在家的大伯幫忙處理。另一位參與者則是因為婆婆年事已高，許多家中事務不便請婆婆處理，因此家中若有狀況便會請表姊們幫忙。

「應該是我大伯吧，就是我先生的大哥，因為他在台北的工作辭職了，現在在家裡面幫爸爸，我大伯主要的時間都在家，所以你說第一時間請求幫忙的我都會請我大伯幫忙，除非今天我大伯不在，我才會找我婆婆。…公公還好，因為公公有菜園要忙。」(A-16)

「就應該是我們表姊了，因為其實有一些事情，婆婆年紀也大了也不可能請她去做，尤其是小孩生病的時候，我和先生有時候也不可能馬上處理，所以真的有時候很謝謝我們表姊可以幫忙，恩…算是一種資源提供吧。」(G-25)

二、上級的支持

張婷婷等人(2012)在研究中發現，在工作的正向支持來源可能來自同事、上級、組織等，其中「上級」是減緩職家衝突的關鍵人物。在訪談內容中，研究者發現在八位參與者中，有四位參與者表示，若家中發生突發狀況，單位長官皆能體諒並予以准假，使其能夠返家處理家中狀況。

「其實現在長官人都還不錯，還可以溝通、可以體諒，如果真的是緊急的話長官其實都會讓你請，讓你先走，然後之後再證明候補之類的。」(B-13)

「在營區裡面如果要臨時請假還要跑請假程序，假單還要拿去給營級批，有時候營級的主官他們也是很忙，然後那些臨時的假單有時候都還要連級主官親呈，雖然如果是真的家裡有事的話，營級主官他們也都一定會准，可是有時候就是不喜歡這樣勞師動眾，要麻煩頭、副連不然就是POA跑來跑去，會覺得不好意思。」(C-13)

「那個時候我就有跟連長請假，多久我沒辦法確定，要等醫生說狀況怎麼樣我才能夠確定，那那個時候其實連長也沒有說什麼，就只有說沒關係，叫我先以照顧小朋友為主，對，我覺得還蠻欣慰的，長官還蠻體諒的。」(D-13)

「應該說家庭有什麼事情，我就是生的小孩後待的單位我要請假都還蠻容易的，上面的長官其實基本上都會准假，而且我們現在年資夠，基本上一年的慰休假也是很多的，我記得有小孩的那時候慰休假 14 天到現在的 28 天，其實真的有些事情要請假，假是都夠的，而且我們留守其實也都是有補假的。」(E-17)

參與者 H 在下部隊後即被分發到離家很遠的單位，當時父親身體狀況不佳需要人照顧，單位上級在知道其狀況之後，特意幫忙安排留守，使其在隔週能夠補假回家照顧父親。

「畢業的時候其實我就知道我爸爸得癌症，所以剛知道被分到台東的時候當然會很糾結阿，可是也沒辦法，還是得去，幸好我在台東都遇到很好的長官。…我的營輔導長知道我住台北，他就有刻意安排說我有一個禮拜留守，然後一個禮拜放四天，其實那個時候我剛下部隊，照規定來說是不能留守的，所以一個月才可以大概回家兩次這樣。」

(H-14)

第四節 已婚女性軍人困境之因應

壹、家庭支持的力量

家庭資源大致上可藉由配偶、子女、父母、公婆、手足或是親戚等來源，獲得情緒、訊息或是實質上的支持（陸洛等人，2005），在本節研究者首先會整理上述角色所提供的家庭資源類型，然後由參與者觀點出發，歸納出其認為有助於維持職家平衡的外在及內在因素，最後在討論其在軍旅生涯中的留退考量。

（一）丈夫的支持

研究者在訪談內容中發現，對於軍職女性而言，其丈夫大多提供情感性及訊息性支持。參與本次研究的八位訪談者中，其中有七位的配偶同位軍職，研究者在訪談內容中發現，相較於和父母討論部隊事務，參與者較傾向與另一半分享與討論部隊事務，推論其原因為其配偶較能夠了解部隊規範，以及可能遭遇的困難，並給予同理及適當的建議與回饋。例如：參與者 A 先前曾與丈夫待在同一個單位，在加上同為軍職，因此在工作方面丈夫會適時的提供一些意見，且當參與者 A 家中發生變故時，丈夫也在一旁不離不棄的陪伴，並給予支持。參與者 C 在工作上遇到不開心的事情時會選擇和丈夫說，一方面考量父母對於部隊事務不甚了解，且不希望將負面情緒帶給父母，讓他們擔心，另一方面，因為丈夫和她都在同一個單位負責同樣的業務，因此對於其在部隊中所遭遇的問題較為熟知，能夠適時的給予資源及協助。

「其實那時候家裡面發生事情的時候我很無助，還好有我老公，他其實也不太會說什麼，但他就是會在旁邊陪著我這樣。…老公的話，他的角色比較像是多方面的，就其實我蠻依賴我老公的，應該是說我們互相依賴啦（笑），像我老公給我的很多方面的意見，特別是工作上的，因為我們之前在同一個單位，而且他也是軍職，其他生活上的，還有連我朋友的感情上意見他也都可以幫忙提供。」(A-12)

「如果在部隊遇到問題，我大概就是會找老公吧，跟他討論或是跟他抱怨。…其實有時候他的回應真的蠻沒有用的，其實他都還是會很有耐心的聽我說完啦，但因為他畢竟在軍中的資歷比較久，他會講一些自己的經驗給你參考。…他會幫忙啦，只是他都不會直接跟我講這樣，然後是後才發現其實（老公）已經有先幫忙打過招呼，就雖然他

平常有時候會給一些沒有建設性的回應，可是其實在工作上他都會幫忙這樣。」(B-14)

「平常在工作可能會遇到一些鳥事啊，我大部分都會跟他說，跟他靠北，因為其實我也不太會跟家裡面的人，爸爸媽媽他們說我在部隊發生什麼不開心的事情，一方面是他們也聽不懂我們裡面的事情，另一方面我是覺得能夠自己解決就自己解決，沒有必要把什麼不好的事情說出來讓他們擔心。…有時候他都會幫我，很多啦，就是業務上也是，因為我們都是接訓練的，而且他又是士官，是領導職，所以很多事情他都會幫忙協調，因為我們都負責一樣的業務，所以其實有很多業務的第一手消息也都是他跟我說的，然後他也會幫我協調一些事情，就會提供一些資源這樣。」(C-15)

「第一個一定是跟老公說，我其實當兵到現在我很少把一些不愉快的心情跟家裡面的人說，一方面他們已經幫我顧兩個小孩已經很辛苦了，我不能夠再把部隊的一些不愉快帶到家裡面，所以我第一個一定都是跟我先生溝通，不然就是跟我生活上的同事聊聊天，我希望我回去的都是正面的。…他還是會給一點意見啦，但是有些意見並不能解決事情，其實很多不如意的事情其實並不是要去解決什麼，有時候我只是需要一個抒發，吐吐苦水，講講話我就沒事了。」(D-18)

由於參與者 G 與丈夫同為軍職人員，因此對於部隊上所遭遇的困難丈夫大多能夠同理。彼此之間大多會討論人際方面的問題，但由於彼此工作性質不同，因此較少討論工作方面的意見。

「因為我先生是我的同學，他就是也在軍中，所以有時候就會…就像是所謂的資訊提供吧，就是可能會問一些人際關係的事情，應該是說因為我們都是軍人，所以變成說他比較可以同理我們的狀況，他如果稍微了解可能就會跟你說，例如說：啊!這就是這個長官腦有洞之類的，就是我們就會有一些心情抒發吧，某一部分也是一種情感上的支持吧。…問意見可能比較不會，因為我們工作內容是不一樣的。」

(G-20)

「我先生平常就是提供情感支持還有一些訊息的交流，因為平常大家工作都雷同，所以很多事情處理官兵的事情我都會問他的意見。」

(H-16)

在八位參與者中，僅有參與者 F 的另外一半並非軍職，其丈夫經常希望妻子能夠退伍返家同住。單參與者 F 仍希望繼續工作，兩者在這件事情上面無法達成共識，因此參與者 F 較少會向丈夫傾訴部隊中所遇到的不如意的事情。

「不會（跟丈夫說）啊，因為如果你講了他就會跟你說那你就退伍阿，幹嘛要在那邊受氣，所以這方面就更不會跟他講了，他就會說對對對，裡面都是壞人你趕快回來，但是我又想繼續工作，對阿，所以比較少會跟他說。」(F-22)

(二) 公婆的支持

研究者整理訪談內容發現，在公婆的支持方面，由於本次訪談參與者均為雙薪家庭，平日夫雙方皆有工作，因此大多數的公婆除了先前提到的，會幫忙負擔家務外，其餘主要是提供子女照顧的實質性支持。例如：當參與者 A 夫妻

倆平日在營工作時，大多是由婆婆照顧小孩，當其娘家發生變故時，公婆及丈夫的手足在第一時間也不吝表示願意提供金援。參與者 B 與參與者 G 平常在單位工作時，婆婆便會幫忙帶小孩，並且兩者之間時常談論有關小孩的話題，婆婆也會適時的提出一些子女教養的建議。

「我們家發生事情（發現欠債）的那個當下，我公婆還有我老公的哥哥姐姐們他們就有問說需不需要錢，我們給你這樣子，就是當下他們會很直接很主動的幫忙。…公婆的角色比較像朋友給意見，意見回饋吧，就像我們平常有什麼事跟他們說，他們就會給意見，但是他們不會要你一定要跟著他們的意見走，給你的意見他們只會說叫我們自己決定，只要你們開心快樂就好。…「平常我們都在營區，那小朋友基本上就是除了早上去上幼稚園，那回來的時候就都是我婆婆和公公他們再幫忙帶的。」(A-13)

「公公平常白天都在上班，家裡面白天就只剩婆婆，所以平常跟婆婆會比較有話講，平常也是會給一些建議阿，就尤其是小朋友照顧方面阿，因為畢竟很多時候都婆婆幫忙照顧的。」(B-15)

「因為其實他也聽不太懂部隊的事情，所以我也不太會去跟她講一些部隊的事情讓她擔心。…婆婆比較是屬於資源提供吧，因為她會幫忙我們顧小孩，所以我們大部分聊的都是小朋友的事情，有時候他也會分享他一些帶小孩的經驗。」(G-21)

「他們大部也都是關心我在部隊怎麼樣，然後會聽我說，但我是很少說啦（笑），我可能是會跟他們說：唉唷今天好累喔之類的，可能就像跟媽媽撒嬌這樣，但我不會特別去跟他們抱怨是那些人，那些長官，因為我覺得抱怨並不能解決事情。」(D-19)

「其實如果我跟我先生有時候兩個人都沒空的話，像前一陣子我學校這邊有事，他那邊他要帶高中的畢業旅行，要去四天三夜，如果有這樣的狀況我們就會請婆婆幫忙，還有像現在老大（大女兒）婆婆會幫忙送阿，對阿，因為老大的上學時間比較晚，然後他（丈夫）其他時間也是沒有辦法配合，所以就是要請婆婆幫忙，要不然他根本沒辦法送。」(E-12)

「後來包含我們在外面買房子，因為我們就只有假日會去，有時候留守，我們可能兩周才回去一次，然後我婆婆就會連我們家一起打掃。…包含我們自己在家，她如果來我們家吃飯她根本就沒辦法安靜地坐在椅子上，她就是一定要拿抹布擦一下，吸一下地阿，她完全沒辦法閒，久了之後我們也只能跟她說謝謝…她兒子都說不過了，我們最後就選擇默默的覺得被疼愛這樣，覺得感恩。…他們都不會讓我們去擔心家裡面有什麼事情我們要趕快回去處理，都會幫我 handle 好，處理好一切，例如說當初我們房子在裝潢、過戶阿那些我婆婆就是一手包辦，不會需要刻意說要我們今天要特別請假回去看那邊的狀況，她真的是我們很堅強的後盾。」(H-11)

由於參與者 F 與丈夫對於其在部隊工作兩者並未達成共識，而參與者 F 的公婆對此也並未加以責難，反而是尊重其意見，並時常會幫忙勸說，給予其情緒性的家庭支持。

「我公婆我很感謝他們，至少他們是還蠻明理的，不會像一般傳統的在路上看到的，就是會一起和老公在旁邊指責你說什麼結完婚以後不來家裡幫忙什麼的，反而有時候還會幫忙勸說我老公，我很感謝他們體諒我。…因為我覺得他爸媽真的都是還蠻明理的，他們也看著我們一路這樣走來，他爸爸也常常跟他說；你在急什麼？你都等了那麼多年還有差這幾年嘛。」(F-18)

(三) 父母的支持

在訪談內容中，研究者發現八位參與者的父母大多是扮演情感支持的角色，他們除了關心其在部隊的生活外，同時也會詢問其在夫家的生活。另外其中有一位參與者（參與者 C、D、F）的父母平時會幫忙照顧小孩，使其能夠安心的在部隊工作。

「結婚後爸爸比較會講一些待人處事的道理，講說你就是要怎麼樣跟公婆跟別人相處會比較好，爸爸其實在小時候是比較兇的那個，小時候都被爸爸打，長大之後就發現，就會從他身上學到他累積下來的經驗，然後他就會教你蠻多事情的，其實就有一點從嚴父變成慈父的角色。…他也會問我說在部隊怎麼樣？在夫家怎麼樣？就是會關心我的生活好不好這樣。」(B-16)

「爸爸媽媽就比較多是幫忙顧小孩吧，因為畢竟我在高雄，小朋友都在台南，我就除了休假還有有時候留守補假之外，其他時候都是他們幫我顧小孩的，所以真的還蠻感謝他們的。…其實可能就是回家就會有一種安心的感覺吧，就有時候其實你從部隊在部隊遇到鳥事，很累，回家之後就算不用特別說什麼，爸爸媽媽他們也差不多知道你心情不太好，他們都會關心一下，但也不會多問什麼，不過也可能是我心情不好的話都會『結屎面』吧（笑），然後通常我在家睡一下之後心情就會好很多。」(C-16)

「爸爸媽媽的話他們平常就是會幫我帶小孩啊，對阿，就覺得他們很辛苦，也幸好有他們我才不用擔心小朋友的狀況。…我們平常沒事就會亂聊阿，聊很多，生小孩之後就大部分都是聊媽媽經（笑），有時候也會聊一下最近工作的事情，我就會稍微講一下這樣。」(D-21)

「我覺得父母方面就像剛剛說的，我覺得其實他們現在就是最大的後盾，如果沒有他們的話我大概會比現在辛苦一百倍吧，因為他們幫我把家裡顧好，然後也幫我分擔很多家務，尤其是顧小孩的部分，然後也會關心我在部隊怎麼樣，所以其實在自己當了爸媽之後，就算你本來跟爸媽不好，你其實開始也能體諒他們。」(F-17)

「有時候會打電話跟他聊聊，就其實也不會特別聊什麼，但是有時候就聽聽她的聲音，問看看她最近幹嘛，我覺得有時候這樣在心裡面就還蠻安心的，應該算是一種情感支持吧。」(G-22)

「我媽她以前是家庭主婦，然後我爸過世之後她自己有去外面打工，所以我們其實有時候會比較關心她工作的狀況，那我們自己的工作狀況其實我們很少會跟他們講，因為減少不必要的擔心，有時候就跟會跟她講說小朋友怎麼樣阿，很少會講一些不愉快的，因為覺得沒有必要。」(G-23)

「我媽媽應該算是情感支持吧，她把她自己照顧好不要讓我們擔心，其實我覺得就已經是對我的一個最好的回饋和照顧了，因為我其實沒有什麼特別的時間去照顧她，我唯一能夠就是撥出時間來陪伴她，但她能夠充實自己我就覺得很不錯。…我弟的話大概就是情感支持吧，有什麼事情互通一下有無，家裡有什麼事情他也會跟我們商量。」

(H-18)

(四) 親友的支持

在訪談內容中，研究者發現參與者的親友大多扮演提供實質性以及訊息性的家庭支持，除了能夠提供參與者一些工作及生活上的意見外，當遇到一些突發狀況時，親友們也能夠適時的給予協助。

「哥哥姐姐他們的角色其實跟公公婆婆是一樣的，有些事情他們回來的時候其實我們一樣是會討論，所以比較多的都是意見提供跟回饋。」(A-15)

「其實我比較不會跟家裡面的人說耶…因為我不太會把工作的事情帶到家裡，如果要說的話比較多是跟我哥哥啦，因為我哥哥也是軍人，對，比較能夠了解，大部分其實是跟朋友和同事說。」(F-21)

「那個時候我們是住台北，可是因為比較好的是我們的表姊那時候就都住在我們旁邊而已，所以他們可以幫我們就近看著，因為婆婆也年紀大了，然後小孩還很小，所以有時候有一些狀況的話會請他們幫忙。」(G-19)

二、維持平衡的催化劑-自我調適及外在的協助

(一) 部隊環境與制度的調整

在訪談內容中研究者發現，大多數的母親都會將「子女照顧」視為自身天職，隨著女性近年來投入國軍的比例不斷上升，其中「軍人媽媽」的比例也不在少數，若國軍能夠依照地區廣設托兒機構，將能夠大大的減少在部隊的軍人媽媽對於子女托育的擔憂。

「喔!真的喔!對阿我覺得可以開這個，希望可以普及一點，因為現在女生越來越多，他們都會結婚生子，如果生小孩之後他們重心可能也會慢慢放到小孩子身上，那如果部隊有這樣的機構，至少可以讓部隊裡面的媽媽都可以安心一點。」(B-19)

隨著國軍近年不斷的縮編，以及兵役制度的改變，使得單位兵源不斷減少。雖然上級為因應此狀況提倡業務簡併，但也因此出現新舊制度交雜在一起的情形，對基層單位而言反而將業務複雜化，而頻繁的督導也使得單位因為要應付上級「指責式」的督導，時常搞得人仰馬翻，因而壓縮到陪伴家人的時間，因此參與者 D 希望除了督導能夠少一些，同時也希望能夠增加單位兵源，減少一人身兼多職的情形。

「拜託督導不要這麼多，有時候會感覺督導的重點不是要來指導你，讓單位變的更好，而是來指責你為什麼沒有做好。每次督導來就要花很多時間做先前準備，在督導後還要花更多時間做缺失改進還有不斷的做檢討、打檢討報告，有時候根本就沒辦法回家。…其實現在是有業務簡併啦，但簡併之後還有新的東西出來，對我們基層單位來說有時候就會覺得很煩、很複雜，因為新的舊的交錯在一起，很多東西都有重複，所以不改好像也沒有太大的改變。因為現在人越來越少，以前可能五個人做現在三個人的事情，但現在不是，五個人可能要做十個人做的事情，可能到 15 個，一個人身兼多職，就算業務簡併了好像其實也沒有太大的影響，因為最根本的就是人不夠，但是事情還是一樣多，但是就算有業務簡併這個措施，但其實很多業務內容一樣要做，換湯不換藥，人越來越少，做到最後會覺得很無力的時候，真的，太多事情了，可能真的就會影響，因為人太少也不是我們能夠決定的，對阿，可能要靠招募小組了，要多招一些人。」(D-22)

近年來國軍大力提倡「三安政策」，在單位分發部分盡可能以眷住地作為主要考量，但可能因為職務的歷練或是單位編缺的問題，使政策無法全然的落實，因此參與者 H 認為，若單位無法離家近，其希望至少單位休假要正常，讓她能夠有時間陪伴家庭。

「未來如果我有小孩，我當然會希望可以不要離小孩太遠，你看像我現在在台北，但是我們家在台中，雖然現在部隊裡面大部分都提倡單位要離居住地近，但是可能因為要歷練還是什麼的，你不一定真的可以離家近。所以如果真的非不得已，因為要歷練而必須要離小孩遠，

就至少休假正常嘛，讓我可以有足夠的時間回家陪小孩之類的。」

(H-20)

(二) 家人的支持

身為一位軍職人員，若想要在工作與家庭間達到平衡的話，其中家庭支持的力量是十分重要的，包含與另外一半之間的良性溝通與互動，一同分擔家庭責任，同時，家庭其他成員的幫助也在維持工作與家庭平衡扮演重要的角色，當夫妻雙方皆因工作無法處理家中突發狀況時，家庭其他成員適時的幫助，能夠有助於減緩職家衝突的情形。

「其實我覺得像我這種工作，如果真的要照顧到小孩，就是要家庭顧好、工作顧好、小孩顧好，就是我覺得要有家庭支持是很重要的，對，就拿接小孩來說，因為如果說你只有你先生跟你自己的話，就其實很難說可以固定去接他們啦。…如果他（丈夫）沒有轉教官可能我們也不會生那麼多小孩，然後也都會找 24 小時的保母，然後可能會忙家裡的事忙的焦頭爛額。…我覺的一個家庭裡面至少要有三個人可以接送小孩，就是要可以輪流，互相頂替這樣，因為如果只有先生跟自己，其實也有點困難，因為我們都是軍職。」(E-22)

「因為我跟我先生都是軍人，所以其實很了解這個生態，我們都會說最起碼今天要有一個人回家，交互掩護，這樣如果臨時有狀況可以馬上去處理，老的小的都是，所以我們的默契啦，當然兩個人都有回家那是最好的啦。」(G-18)

參與者 F 因為其丈夫無法諒解其為何不調回台中工作，甚至希望其能夠退伍在家顧小孩就好，為此參與者 F 也倍感無奈，希望丈夫能夠多擔待些。

「外在喔…我覺得現在最不體諒我的就是我老公了，但是也沒辦法也不怪他，我覺得事實上一個人是真的會覺得空虛寂寞冷，所以我也只能把所有的閒暇時間都去台中，所以其實也沒有什麼自己的時間，就希望他能多擔待一些，因為有時候工作忙，還要跟他一直溝通。」(F-24)

(三) 自我調適

參與者 A 認為，自己維持工作與家庭兩者平衡最好的方法是，將家庭私事與部隊工務兩者分別處理，在平日上班時間時便以處理公務為首要，在下班時間後才處理個人私事，以免兩者相互干擾，造成事倍功半的情形。

「我覺得就是要公私分明吧，可能我從以前的習慣就是，我會把事情分的比較開，就像我娘家在前兩年發生的那件事情，其實我的影響很大，心情很不好，但是那一陣子剛好是整個補給最忙的時候，我又是負責人，那時候其實我自己壓力也是很大的，但是我沒有說因為我盡量告訴我自己，白天工作的時候我盡量就不要想家裡的事情，但是我只要一過 1800 之後，我雖然一直在工作，因為那時候真的太忙了，但是只要我媽他們打電話來，我就會直接開擴音，我就會一邊工作一邊跟我媽談，對阿，這樣才不會兩邊互相干擾，到時候全部都變成一團糟。」(A-11)

參與者 D 認為要維持工作與家庭間的平衡，最重要的因素就是以著樂觀正向的心態去看待工作上的每一件事情，與其埋怨現況，不如積極面對。

「如果你一直很負面，不是一個很樂觀的人，我覺得你在這邊一天，就算你待一分鐘你也會覺得很痛苦，那何必呢，日子每天都要過，我不如開心也是一天，不開心也是一天，那不如自己好好選擇你想要怎麼去過的生活，我覺得是這樣子啦。…自己要幫助自己，我覺得是這樣子耶，就像是作業務，你早點做完不就可以早點回去了，你如果平常都在累積事情都不做，等到要放假了，你才在那裡趕，你就沒辦法回去，這樣不就會影響家庭。」(D-20)

參與者 F 認為，若要維持工作與家庭兩者間的平衡，則必須要將工作與家庭中不愉快情緒做切割，不讓因工作而產生的壞心情影響家庭相處的情形，同時也不要將家庭的不開心帶到工作崗位上。

「恩…其實我覺得很多時候都取決於自己的個性和看法，因為有些人就很容易會把工作的不愉快帶回家，會讓家裡的氣氛很不和諧，對，然後再把家庭的不開心帶到工作去，所以我覺得切割開來是最可以達成平衡方法。」(F-23)

三、拉與推-已婚女性軍人留退考量

(一) 家庭與子女教育的考量

部隊雖然薪水較高，但因軍中工作特性凡事以任務為優先考量，個人的需要及自由會受到較大的限制，即使現在部隊推行每日外散宿的制度，但也時常會因

任務需求而導致該制度無法落實執行，進而壓迫其與家人相處及善盡家庭責任的時間，許多參與者曾經想過為了能夠照顧家庭而考慮退伍。

「其實外面工作的薪水並沒有比較好，我們其實也一直知道軍中的工作並沒有不好，他唯一的不好就是他不自由，沒有時間陪家人，那其實我現在的家庭狀況，我的公婆他們都很能幫忙很能體諒。…我其實去年就想退伍，因為我覺的軍人其實很難去兼顧家庭，其實他們現在講所謂的每日外散宿讓你可以回家照顧家庭，因為就這個職業的任務性質來說，這本來就很難做到的事，所夫妻雙方至少要有一個離家近，至少有一個可以隨機應變的人。」(A-9)

「因為其實我已經是常備役，所以我隨時想走就可以走，會影響的話就是小孩子了吧，因為想陪伴他們長大，畢竟小孩的成長只有一次，我覺得這對我來說是很重要的。」(B-18)

參與者 C 平時因為需要工作，故將子女託由保母 24 小時照顧，但隨著子女年齡漸長，參與者 C 發現或許是因為保母為家中親戚，因此對於小孩子的各項要求會較為遷就並盡量滿足他們的需求，造成小孩除了對自己較為疏遠外，其個性也漸漸有所偏差。在考量自己的薪水與保母費相當後，其便決定退伍在家自行照顧小孩。

「其實我想要離開最大的原因是因為小朋友，因為其實老大從一出生，我產假請完之後，他平日就都是給保母帶，24 小時的那種，所以其實很多時候對於他的教育的部分我很難去照顧到，老一輩的人看小孩子可愛就會比較疼，也捨不得教，我就慢慢的越來越覺得老大的個

性好像被寵壞了，譬如說現在只要有什麼事情不順他的意，他就會直接用哭的，然後什麼也都不說，就是哭到我們順他的意為止，我覺得這樣很不好。…而且我想說既然保母費和我的薪水差不多，那我乾脆就退伍在家帶小孩好了。」(C-17)

(二) 經濟上的考量

參與者 E 考量目前家中經濟開銷龐大，需負擔子女照顧及房貸費用，而部隊薪水相較於外面一般工作較為優渥，再加上所在單位休假狀況穩定，因此目前仍會選擇繼續待在部隊。

「我現在之所以還在這邊，我不是因為那個退休俸，我是因為說這邊的薪水算很高，我就算現在退伍之後去找工作，可能也找不到這麼高的薪水的工作，那我為什麼不繼續待？…因為我們現在有買房子嘛，而且小孩子現在要負擔的費用是最高的，所以就想說就先把這些都度過了，然後存一筆錢，如果之後要去外面找工作之後再慢慢打算。…單位是很穩定的，就是在學校單位，不像說部隊單位很辛苦啊，或者是說休假不穩定阿，照顧不到家庭，就沒有那種感受，再加上我們自己的開銷很大，這份薪水其實…因為在學校單位你就會覺得他很穩定，然後薪水很高，你就不會想說要退。…所以我覺得說留在這邊最大的意義就是賺一棟房子，對阿，雖然裡面沒有什麼自由，但至少這份工作薪水讓我能夠負擔一棟房子的貸款。」(E-19)

參與者 G 認為，雖然軍人在部隊中可能會遇到不好的長官，影響工作狀況，且隨著位階越高，其所負的責任也越大，自己也曾因為擔任領導職倍感壓力因而

萌生退意，但考慮到家庭經濟狀況後便打消退伍念頭，因為至少這一份工作足以負擔家庭開銷，維持生活水平，讓自己不用擔心家庭經濟狀況。

「至少我覺得，到現在為止，至少我的工作是不用讓我爸媽擔心，是最大的收穫。…我們有時候會抱怨我們自己的長官怎麼樣，但其實長官是一時的，能他歷練一年半就走了，所以被搞也是一時的。我們這樣十幾年的經歷，有遇過會很幫忙的長官，也有遇到跟你來硬的那種長官，但是那又怎麼樣，至少我們每個月還是很踏實的領到這些薪水，所以我是覺得我自己個人認為是還蠻實在的，至少經濟方面不用擔心。…但如果是未來因為你位階越大，你可能中校，你負的責任就更大，你的未來也不一定能如你所願，像我看到我的一些學長姐，他們順利升官、升中校，但是他責任很大，可能被派到離家遠的地方，甚至到外島去，可能距離貨車錢太貴沒有辦法每天回去，但是在怎麼樣，就是經濟上還 ok 啦。」(G-8)

「有耶，那時候純粹就是覺得，其實在部隊有很多軍官都一直幹領導職，那時候就一直覺得說要一直動頭腦就覺得很累，那時候就想說我就去外面開個早餐店或是賣雞排，就是說那種只要動作的就好，不用動頭腦這樣子，就是你現在生活水平其實已經一個高度了，如果你現在退伍了，那你就是一個純粹打工性質，在別人下面做事，就其實你的生活水準…其實生活都過的去，但是你可能就沒有辦法達到以前那個水平，那你為了要達到那個水平，你必須要一直工作，那這樣你倒不如待在軍中，就這樣想想，其實也部隊還好，後來就打消念頭了。」(G-26)

參與者 H 認為，當初從軍的原因便是為了幫忙負擔家中經濟，而在從軍後也體認到部隊薪水相較於外面工作是較為優渥的，再加上家人們都十分支持其從軍，因此目前至少會以做滿二十年為考量。

「因為說真的，當初會進來部隊也是希望幫忙負擔家裡面的經濟，而這份工作的薪水和外面相較之下的確是蠻高的，而且畢竟我頭都洗一半了，所以就乾脆撐到二十年就是目前的決定了吧，所以其實現在沒有什麼特別的事情會影響到我的留營意願，那再加上我的家人、我的先生都很支持我目前在軍中的工作，薪水又還不錯，所以其實目前沒有什麼特別的事情會影響到我。」(H-19)

(三) 生涯規劃考量

參與者 F 認為，軍中是一個較為封閉的體系，再加上退伍後自己已達中年，若退伍後要找工作可能會相對的較無競爭力，因此相較之下，自己會希望能夠繼續在部隊服務，直到沒辦法做了為止，至少能夠發揮自己所長。

「你在找個工作，你那時候也已經四十幾歲了，就算你有再好的學歷經歷，可是畢竟我們在軍中是比較封閉的體系嘛，你去外面你也很難拿裡面的東西去跟人家比較什麼，那四十幾歲這種在裡面做管理職的，你要怎麼拿出去跟人家說？而且更何況在台中這個地方，你要走的話可能就是走服務業，去便利商店打工或是到麥當勞，當麥當勞媽媽之類的，對阿，所以要想想，這會是你以後要的生活嘛？也不能說不好啦，可是這到底是不是你想要的？那至少在軍中我們還可以用到一己之力，畢竟累積了那麼久的工作經驗，至少還可以發揮一點效用，我是這麼覺得啦。…我們不可能去期望人家去選你，因為講難聽一點，我們自己也不是什麼多優秀的人，對，所以我還是要考量一下

啦，但至少現在我還是會珍惜我還可以工作的時候我就會繼續工作，那家庭就之後再慢慢溝通吧，就至少先撐過這一段日子嘛。」（F-15）

參與者 G 認為，當自己役期屆滿時，家中剛好處於一個需要負擔子女教育費的時期，因為屆時可能會需要補習，因此認為若要退伍的話，事先必須要有完備的規劃。

「那其實我自己是覺得，待滿二十年有沒有終身俸那只是一個很短暫的想法，我如果待滿二十年的話我的小孩剛好 11、12 歲，那他們那時候國中高中可能正要花錢補習學才藝，正要用錢，這並不一定是一個很好退伍的時機點。…其實我是覺得我們接下來十年可能還要規劃自己的未來，要嘛說你現在退伍了，然後要往自己新的職業再去發展，或者說你在這十年內你有自己的規劃，總不能讓小孩滿 18 歲之後就都去考軍校吧，雖然這樣也很好啦（笑）。」（G-9）

國防大學
National Defense University



國防大學

National Defense University

第五章 結論與建議

第一節 研究發現與討論

壹、研究發現

本研究主要針對已婚女性軍人的家庭支持與工作經驗的做探究，了解參與者她們在家庭及工作上的感受，並加以探討當她們在工作和家庭遇到困境時，她們時如何考量，而考量後所做的決定又是以什麼原則為判準。據此，以下將針對本研究所得之三點研究發現做討論。

一、投身軍旅的契機—家人親友支持及經濟需求

過去，軍人被視為一個「只有不愛讀書的人」才會去做的工作，但反觀現今社會受到經濟不景氣及高失業率的影響，軍人穩定的薪資及完善的福利制度，使得許多家庭紛紛鼓勵子女投身軍旅。本研究發現，許多參與者之所以選擇投身軍旅，其中絕大部分的原因是來自家人或是親友的支持，大多是因為其認為部隊工作穩定且薪水優渥，對於未來生活方面較有保障。其次，研究者亦發現，改善家庭經濟或減輕家庭經濟負擔同樣為本次研究參與者投身軍旅的重要動機之一。在本研究中，有些參與者來自經濟收入相對的較不穩定的家庭，為了幫忙負擔家中經濟，她們寧可放棄原先的選擇，只為能夠改善家中經濟，替家庭盡一份心力，因此從而選擇投身軍旅。

National Defense University

二、婚姻對於職涯的推與拉

(一) 為家庭而離開—家庭子女照顧需求

在訪談內容中，研究者發現多數參與者認為「子女」是影響其在家庭與職場間取捨的重要因素。尤其是對於雙軍職家庭來說，最大的困擾不是家務事無法完

成，而是無法照料孩子。大部分的已婚女性軍人在育兒的領域上，多半尋求娘家或者婆家的協助，由於能取得這些家庭支持，才使得這些參與者能夠在職場上安心工作。然而，並非所有的家庭在育兒部分都能獲得家人的協助，對於沒有家人幫忙照顧孩子的家庭而言，孩子出生後，後續所面臨的許多問題將會是一大考驗。許多參與者認為，因為孩子的成長只有一次，自己時常因為工作的緣故，無法陪伴在子女身邊、照顧子女，甚至不能哺餵母乳，使其經常陷於無法盡善母職的愧疚感，若選擇托嬰或是請保母照顧，除了費用龐大之外，能否感到安心又是一大疑慮。在部隊中，唯一能夠提供的協助僅是留職停薪，但等到時間到了，而子女照顧的問題仍未能得到有效的解決方法時，「離職」便成為許多已婚女性軍人會選擇的選項。

（二）為家庭而留下一滿足家庭生活開銷

研究者發現，部隊特殊的工作性質，造就其不同於一般民間工作的規範與制度。它嚴密的規範每位成員都要完全地對它忠誠，並要求成員給予承諾、時間，以及精力。因此，相較於一般民間工作，部隊的工作性質較無彈性。但儘管如此，還是有許多參與者仍願意繼續留在軍隊這個職場繼續工作，探究其原因為，大多數參與者部隊工作雖然有諸多的不自由，但至少薪水優渥，相關福利政策完善。參與者考量結婚生育兒女後，接下來所要面臨的便是各項龐大的開銷，除了基本滿足小孩生理需求的基礎花費外，若家中無成員可以幫忙照看小孩，則還須付擔保母的費用，在未來，還需要考慮到子女的教養費用，同時還可能需要負擔房貸、車貸等費用。因此，大多數參與者認為，若現階段選擇退伍，在短期內可能無法在找到和軍中薪資與福利相當的工作，屆時可能難以維持目前的生活水準與品質。

三、厚實的避風港—家庭支持的力量

Shumaker & Brownell (1984) 將支持系統的主要功能內容分為情緒性支持、訊息性支持及實質性支持三大類，在本研究中，研究者發現已婚女性軍人的公婆、父母，以及親友大多提供實質性的家庭支持，幫忙照顧家中年幼的子女，使其在工作之餘，不必擔心家中突發狀況無人處置的困境，減緩以時間為基礎的職家衝突。已婚女性軍人的丈夫則大多扮演提供情緒性及訊息性支持的角色，在本研究的八位研究參與者中，其中有七位參與者的另外一半為軍職，相較於與父母或公婆分享，這些參與者會較願意與另外一半討論部隊中事務。主要是因為同為軍職的丈夫對於獨特的軍隊文化較為熟悉，並且能夠適時的同理，給予意見與幫助，這些同理與建議往往能夠發揮極大的作用，舒緩這些事件所帶來的負面情緒，減少以壓力為基礎的職家衝突。

貳、研究討論

本研究透過已婚女性軍人在婚前與婚後的家庭與工作經驗，探索她們在面臨工作與家庭兩者間的衝突時的因應，以及探究家庭資源在其中所造成的影響。我們發現，「家庭」對女性軍人而言，既是資源的供給者，同時也是勞力與情緒的吸取者。不可否認的是：原生家庭鼓勵並支持某些女性軍人從軍，但必須重視的是：其中或多或少也有一定程度的目的性—改善家庭經濟，甚至，某些女性軍人投身軍旅的主因就是為了家庭經濟問題。女性軍人進入婚姻家庭後，開始面臨家庭照顧的「責任」，尤其在生兒育女之後，這個「責任」更成為揮之不去的「必然結果」，也是她們必須納入生活軌道、且與工作並行的「多重勞動」。由於已婚的女性軍人不僅要滿足軍職的工作要求，也必須在有限且多變的時間安排上，滿足家庭照顧和育兒的需求，不論在時間、體力、情緒上，宛如一塊海綿，不停地受「家庭」的擠壓。因此，我們稱之為「多重勞動」。然而，「家庭」也同時扮演著資源供給的角色，它在吸取女性軍人對家庭的各項貢獻時，也能釋放出某些

「能量」，例如家人的情緒支持、分擔育兒責任，以紓緩女性軍人的工作與「多重勞動」的壓力。

在本研究中，當參與者在面臨工作與家庭間的衝突時，社會支持被視為緩和職家衝突的一項獨特資源，其中的家庭資源更是緩解職家衝突的重要來源，例如本研究的某些參與者，家務分工及子女教養的部分，大多是由祖父母幫忙負擔。然而，文化所建構出來的性別角色分工，使得女性在面臨家庭責任與工作兩者間有所衝突，而家庭資源又不足以協助解決此困境時，女性往往會放棄工作，選擇擔起家庭照顧者的角色。這樣的選擇，或許一點也不奇怪，甚至多數人會視為理所當然。本研究發現，即使在家庭資源充足的情形下，仍有參與者選擇離開職場，在家專心教養子女。因此，我們認為，若單從家庭資源的層面去考量職家衝突的緩解仍有其限制，應更謹慎地探索「文化傳統」對女性「家庭」概念的形塑，以及女性對「家庭責任」的自我意識程度。其次，許多建構論者都將女性的「母性」角色指向社會建構的結果，雖然本研究並沒有探究參與研究的女性軍人是否也是「被建構出來的母親」，但是，她們認為，孩子的成長只有一次，且認為孩子的照顧是個人與家庭的責任，而母親應該是主要的照顧者，並希望能夠親自陪伴。因此，生物上的「母性」究竟對女性照顧者角色的影響是什麼，應該是未來需要更多討論的議題之一。

第二節 研究省思

回憶起當初研究的動機，起源於研究者自身的經歷。由於從小受到家庭教育的影響，對於傳統「男主內，女主外」的性別分工模式，我也將其是為理所當然。直到下部隊開始工作之後，我才開始發現，過往所認為理所當然的一切，似乎在也不是亙古不變。開始深入探討後，我才發現，自己對於這一切原本習以為常的認知與觀念，開始慢慢的有所改變，並且有了一些和原先不一樣的發現。隨著時代的變遷與教育的普及，女性不再僅受限於「主內」的家庭角色，其外出就

業的比例也隨之大幅上升，但受到傳統性別分工的概念影響，即使女性在外工作後，社會大眾對於女性在家庭教養及家務分工上仍有較大的期待。但在軍隊場域中，其工作性質特殊，相較於一般職業婦女，已婚女性軍人工作較無彈性。因此，當已婚女性軍人在「工作」與「家庭」兩者間，因無法同時兼顧而衍生的角色壓力，可能就會對彼此產生干擾，甚至進而引發衝突。此時，家庭支持便扮演著潤滑劑的角色，減緩兩者間的摩擦，給予調劑與舒緩，這些家庭支持來源大多來自於先生、公婆及原生家庭父母。

在本研究中，研究者以質性研究中的深度訪談法作為資料蒐集方法，針對婚齡達三年的已婚女性軍人進行深度訪談，在研究過程中，藉由不斷的蒐集資料、整理文獻，並且與參與者對話的內容進行資料分析，然而，礙於研究者自身身分，以及其他外在因素的限制，在研究過程中也發現到許多限制和瓶頸，以下就本研究進行中所遭遇的限制作說明。

一、參與者對於自身經驗闡述的限制

在東方社會中有許多傳統的美德，例如：看重孝道、注重禮節等觀念，大多數人從小也被灌輸要「光宗耀祖」的觀念，其中「家醜不可外揚」的思想更是從小便深植在多數人的心中。因此，當家人在相處上發生困難，或是夫妻生活出現問題時，一般人仍不習慣主動向外求助，也不太希望他人太關心，深怕讓他人知道自家問題會讓家族蒙羞。在本次研究中，研究者在訪談過程中發現，當與參與者討論到其與丈夫在職涯規劃上有不同意見，或是與父母、公婆有所爭執時，參與者似乎會刻意迴避相關議題，並且會很快的輕描淡寫的帶過話題，

因此，研究對象是否會因為希望給予他人良好印象，塑造「溫暖家庭」的美好形象，從而語帶保留或是隱惡揚善的美化自身經驗，這些是研究者在研究中，參與者對於自身經驗闡述的限制。

二、自身身分的限制

在質性研究中，研究者本身也是研究工具的一種。研究者在訪談的過程中發現，由於研究者自身尚未婚嫁生子，因此當參與者在訪談過程中，對於參與者在訪談過程中所表達的婚後相關經驗時，有時較無法產生共鳴，像是在談論到參與者自身與公婆的相處之道，以及分享自身的「媽媽經」時，研究者常常會出現一頭霧水，不知該如何該更進一步的切入問題核心的情形。在最初進行訪談時，研究者透過詢問，不斷與參與者進行對話，核對其所表達之意涵與研究者自身所認知的概念是否有所出入，並嘗試去了解參與者當時的感受，避免研究結果的失真。

三、研究對象取樣限制

研究者將研究對象定為女性軍人，但因研究者自身經驗及人脈有限，參與者軍種僅有陸、海、空三軍，無法含括全部軍種已婚女性軍人的經驗與感受，因此，已婚女性軍職人員是否因為不同軍種及不同單位特性的影響，而有不同的家庭及工作經驗，是本研究無法觸及的一部份。

另外在於軍階的部分，隨著 2006 年女性志願役士兵開始招募後，部隊中女性士兵的比例也逐年增長，有許多女性士兵也同樣擁有相關的婚後經驗，但囿於研究者自身的人脈受限，本次研究參與者大多為女性軍、士官，僅有一位女性士兵，未能依照國軍現階段女性軍軍官、士官及士兵的比例，做為本次研究參與對象的比例參照，周延性略顯不足。綜合上述的限制，因此本研究的結果僅能呈現出「部分」的真實。

第三節 研究結論與建議

壹、結論

本研究透過職家衝突理論的觀點，探討已婚女性軍職人員在工作與家庭兩者間的互動。我們發現，其中「家庭」在這些參與者的人生規劃中，扮演十分重要的角色，時時影響參與者對於未來的人生規劃與目標，無論是當初選擇進入部隊、亦或是留營及退伍的考量，這些皆與家庭有濃厚關係。同時，家庭支持的力量，對於緩解職家衝突發揮很大的作用。因此，本研究有以下幾點結論：

一、家庭支持的力量是軍旅生涯中重要的資源

本研究發現，當參與者平日忙於公務，無暇顧及家中事務時，通常都會請公婆或是原生家庭父母協助處理家中事務，而他們也都會樂於幫忙，無論是平時的煮飯打掃，甚至是小孩的照顧，這些幫助皆有助於緩家庭場域影響工作場域的狀況（FWC），彌補家庭照顧上的不足。

本研究也發現，這些有良好家庭支持的家庭，當家庭與工作同時有事情需要處理時，家庭支持力量足夠的參與者會傾向於先將工作告一段落，之後在回家處理家務事，因為家中會有親友先行處理緊急事務，使得這些參與者不需被迫在兩者間做出取捨。

二、良好夫妻關係是職場上的重要支柱

參與本次研究的八位參與者中，其中有七位參與者的丈夫一樣同為軍職。參與者大多會將部隊所發生的不愉快的事務與丈夫分享、傾訴，而不是選擇與公婆，或是原生家庭父母訴說。因為一方面軍隊文化有其特殊性，並非所有人都能夠了解箇中的辛酸與血淚，因此，多數參與者會選擇「報喜不報憂」，僅和家人分享部隊趣事。那些較為負面的問題則會選擇與丈夫討論，因為其對於所分享的事務較能夠給予同理，並適時地提供有用的訊息與經驗，解決她們在工作上所遇到的困難，減緩工作場域影響家庭場域的狀況（WFC）。

貳、建議

一、對國軍體制的建議

(一) 建立完善的托育制度

研究者發現，對於已婚女性而言，工作與家庭的角色衝突中，其中一項便是家庭照顧及安養問題。隨著近年來國軍招募女性的比例逐年上升，相對的，軍職媽媽的人數也慢慢變多，對於已婚女性軍人多重角色衝突，有部分來自於工作性質上時間的安排，往往因配合部隊需求出差、加班、留守或擔任領導職必須留在聯隊上管理，使其對家庭及幼兒的照顧，形成一大壓力與負荷，因此，國軍應重視相關議題，並深入了解已婚女性軍人在家庭生育、教養及子女照顧等問題，提供完善的托育制度，如此一來將有助於軍職家庭無後顧之憂，減少已婚女性軍人角色間衝突。

(二) 落實部隊福利之實踐

國軍近年來為招募及留置所需高素質人力，從制度、法規到實際的硬體設施方面，規劃多項具體措施，致力於提升官兵生活品質，營造良好工作環境，以強化官兵、眷屬的照顧，從以往提倡的「三安政策」，到近期依勤務服勤時間長短及任務繁重等，修訂及新增國軍現行「地域加給」及各項「勤務加給」，以及要求聯隊管理合理化與實施上下班制度化，檢討基地訓練及部隊演訓週期，避免基層部隊長期處於備戰狀態，無法正常休假。從上述政策來看，均證明部隊、家庭問題及需求越來約受到重視，然而在部隊中，女性屬於相對少數，因此有時未能適時的參照女性的意見，訂定相關適切福利措施，再加上有時因福利資源及資訊的不流通，使得各項福利措施無法順利推行至各階層單位。因此在推行各項政策的同時，除了各級主官（管）應徹底執行落實外，必須考量其適切性，使其更具可及性和可行性，避免過度理想化而流於形式，使得服務輸送的效能不彰，讓原先立意良善的政策大打折扣。

二、對家庭的建議

(一) 建立良好的家庭分工制度

受到傳統性別分工概念的影響，過去以往會將家務視為女性的「天職」，但隨著時代的變遷，教育的普及，女性開始走出家庭，邁入職場，如同男性在傳統的角色一般，位家庭經濟貢獻一份心力。過往「男主內，女主外」的觀念已經不符合現代社會的趨勢與需求，因此，在家務方面，夫妻雙方應該都要分工合作、共同分擔，切勿一味地將處理家務、照顧小孩僅視為女性的責任，若能有良好的家庭分工制度，這不僅能夠有效的減緩職家衝突，同時對於增進夫妻婚姻品質都能夠有正向的助益。

(二) 建立良好的溝通模式

一般人對於「溝通」的理解，較多將重點放在「表達」上，認為如何將內心的想法表達清楚是溝通最重要的部分，但實際上，溝通所包含的不僅只有表達，同時還包含了傾聽和相互了解。在家庭關係中，許多人會因為避免衝突，盡量減少去說出自己的想法，這樣的方式或許可以減少爭吵的可能，但同時，這也可能讓家庭成員間變得越來越陌生，彼此間的距離也會變得越來越遠。因此，透過建立良好的溝通模式，讓家庭成員能夠了解彼此的想法，進一步的能夠去接納、體諒，如此一來，這對於促進家庭和諧有很大的幫助。

National Defense University



國防大學

National Defense University

參考文獻

壹、中文部分

刁筱華（譯）（2006）。*女人的世界史*（原作者：Rosalind Miles）。臺北市：麥田出版。

孔祥明（2001）。媳婦？女兒？你媽？我媽？從誰是「自己人」看夫妻關係。*本土心理學研究*，**16**，43-87。

王昌杰（2005）。*專業志願士兵暨儲備士官選擇從軍之決策行為研究—國軍九十四年第一梯次新訓旅招募之啟示*（未出版之碩士論文）。私立逢甲大學，臺中市。

王淑芬（2009）。*女警工作壓力與社會支持之研究—以臺東縣警察局為例*（未出版之碩士論文）。國立臺東大學，臺東市。

王雪貞、林翠湄、連廷嘉、黃俊豪（譯）（2008）。*發展心理學*（原作者：D. R. Shaffer）。臺北市：學富（原著出版年：1999）。

古麗英（2011）。*女性軍職人員職場壓力角色分析：以空軍某基地為例*（未出版之碩士論文）。台東大學，台東市。

行政院主計總處（2014）。**104年人力運用統計調查**。取自：

<http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=38850&ctNode=4987&mp=1>

行政院主計總處（2017）。**105年婦女婚育與就業調查統計結果**。取自：

<https://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=41364&ctNode=5624>

吳佳綺（2017）。*父母重男輕女對於家庭關係之影響：以未婚成年女性為例*（未出版之碩士論文）。國立彰化師範大學，彰化市。

吳嘉蓉（2010）。*我的「變身」日記—女性志願役士兵轉服士官角色轉換之質性研究*（未出版之碩士論文）。國防大學政治作戰學院，臺北市。

呂玉瑕（1996）。兩性的角色分工與家庭發展。*基督書院學報*，**3**，91-100。

- 呂寶靜（2000）。老人朋友網絡支持功能之初探。《社會政策與社會工作學刊》，4（2），43-90。
- 宋麗玉（2002）。《社會工作理論—處遇模式與案例分析》。臺北市：洪葉。
- 李文芳（2007）。《女性軍人性別角色認知對工作與家庭影響之研究—以台北市軍事單位為例》（未出版之碩士論文）。玄奘大學，新竹市。
- 李世閔（2015）。《職業婦女在母職階段的職家衝突之研究—企業員工與職業軍人之比較》（未出版之碩士論文）。國防大學政治作戰學院，臺北市。
- 李美枝、鍾秋玉（1996）。性別與性別角色析論。《本土心理學研究》，6，260-299。
- 沈明室（2003）。《女性與軍隊》。新北市：揚智文化。
- 周子溱（2011）。《陸軍基層政戰女性初官的工作經驗與壓力調適之研究》（未出版之碩士論文）。國防大學政治作戰學院，臺北市。
- 周海娟（2004a）。《國君女性軍官的社會資本形構與生涯發展分析》。第七屆國軍軍事社會科學研討會發表之論文。臺北市政戰學校。
- 周海娟（2004b）。從「巾幗英雄」到「職業婦女」：我國女性在軍隊中角色的歷史變遷。《東吳社會學報》，16，149-185。
- 周海娟（2011）。我國女性軍人百年來的發展與現況。《婦研縱橫》，95，36-45。
- 周海娟、崔艾湄（2003）。女性軍人福利服務需求與資源網絡之建構。《社區發展季刊》，101，347-366。
- 周雅敏（2014）。《女性軍職人員工作壓力之研究—以台北市憲兵單位為例》（未出版之碩士論文）。淡江大學，新北市。
- 林志哲（2007）。發現復原力——一個來自心理脈絡的觀點。《輔導季刊》，43（1），1-8。
- 林昀蓉（2006）。《雙軍職家庭母職主觀經驗之探討》（未出版之碩士論文）。政治作戰學校，臺北市。
- 林麗珊（2007）。《女性主義與兩性關係》。臺北市：五南。

- 邱文彬 (2001)。社會支持因應效果的回顧與展望。國家科學委員會研究彙刊：人文及社會科學，11 (4)，311-330。
- 邱珍琬 (2005)。大學生知覺的父親形象。屏東師院學報，22，29-54。
- 侯佳惠 (2001)。成人學習者性別角色刻板印象之轉化學習歷程研究 (未出版之碩士論文)。國立中正大學，嘉義縣。
- 洪陸訓、郭盛哲、錢淑芬、李承禹、鍾春發、彭成功、趙崇明 (譯) (2009)。軍事社會學手冊 (下) (原作者：Joseph L. Soeters, Donna J. Winslow, & Alise Weibull)。臺北市：國防大學政戰學院。
- 胡幼慧 (2008) 質性研究理論、方法及本土女性研究實例。臺北市：巨流。
- 孫至蕙 (2001)。女性軍官領導行為與權力基礎之實證研究—以服役於艦艇之女軍官為例 (未出版之碩士論文)。國立中山大學，高雄市。
- 孫敏華 (1998) 現職軍士官對女性軍人態度之研究。軍事社會科學半年刊，3，1-30。
- 孫敏華、許如亨 (2001)。軍事心理學。新北市：心理。
- 晏涵文 (2005)。性、兩性關係與性教育。新北市：心理。
- 高淑清 (2008)。質性研究的 18 堂課：首航初探之旅。高雄市：麗文。
- 國防部「國防報告書」編纂委員會 (2015)。中華民國 104 年國防報告書。臺北市：國防部。
- 崔艾湄 (2004)。金門地區女性軍人社會支持網絡之研究—女性觀點的省思 (未出版之碩士論文)。政治作戰學校，臺北市。
- 康立平、蕭朝琴 (1999)。我國儲備軍官訓練團學生從軍動機之研究。軍事科學學刊，51，95-116。
- 張小海、尹甯寧 (譯) (2006)。文化智商 (原作者：Brooks perterson)。新北市：良品文化。(原著出版年：2004)

- 張妤玟 (2012)。職家衝突歷程中夫妻凝聚力的保護作用 (未出版之碩士論文)。國立臺灣大學，臺北市。
- 張妤玟、陸洛 (2011)。工作家庭雙介面之要求、資源與職家衝突關連之性別差異。商略學報，3，25-38。
- 張婷婷、陸洛、潘君鳳 (2012)。工作與家庭的雙向增益：前因、後果及互依我的調節作用。中華心理學刊，54 (4)，471-493。
- 張毓騰、葉采婕 (2016)。應用層級分析法探討空軍女性軍職人員留營的因素調查研究，管理資訊計算，5 (2)，85 - 91。
- 張靜航 (2016)。應用層級分析法於女性軍人留營意願重要因素之研究—以 PA 空軍基地為例 (未出版之碩士論文)。國立高雄應用科技大學，高雄市。
- 許嘉真 (2013)。女性軍人懷孕後對母職、職涯與職場的調適經驗之研究 (未出版之碩士論文)。國防大學政治作戰學院，臺北市。
- 陳文昭 (2006)。角色衝突與工作滿意之關係—以女性軍人為例 (未出版之碩士論文)。立德管理學院，台南市。
- 陳向明 (2002)。社會科學質的研究。臺北市：五南。
- 陳彥蓁 (2011)。難以跨越的性別疆界—女性之就業障礙與職場歧視。性別平等教育季刊，53，72-77。
- 陳羿君 (2012)。男性志願役軍官工作-家庭衝突與婚姻滿意度關係之研究：以社會支持為調節變項 (未出版之碩士論文)。樹德科技大學，高雄市。
- 陳膺宇、陳志偉、張翠蘋 (1998) 我國女性軍職人員特質研究。國防部補助研究計畫。
- 陳膺宇、雷式明 (1995) 軍事院校學生背景、特性與個人發展之研究。復興崗學報，55，141-189。
- 陸洛、張婷婷 (2017)。當女性走進職場，男性回歸家庭：追求工作生活平衡與多贏。新北市，前程文化。

- 陸洛、黃茂丁、高旭繁（2005）工作與家庭的雙向衝突：前因、後果及調節變項之探討。**應用心理研究**，**27**，133-166。
- 傅培雯（2005）。海軍陸戰隊女性軍人的性別整合—社會資本的研究取向（未出版之碩士論文）。國防大學政治作戰學院，臺北市。
- 彭懷真（2001）。**家庭與婚姻**。台北市：三民。
- 曾慧雯（1999）門診憂鬱症患者之社會支持與希望狀態之探討（未出版之碩士論文）。高雄醫學院，高雄市。
- 湯愛梅（2005）。國軍兩性平權之質化研究—以軍職與母職衝突為中心（未出版之碩士論文）。國防管理學院，臺北市。
- 黃富三（1977）。**女工與台灣工業化**。台北市：牧童。
- 楊亞平、祁永信（1989）**軍事社會學概論**。南京：南京大學。
- 楊秋月（2007）。多重角色婦女之健康促進生活、社會支持對其角色壓力與身心健康關係的影響（未出版之碩士論文）。國立臺灣大學，臺北市。
- 楊櫻華、游美惠（2006）。女性軍訓教官的職場困境—以已婚育有子為例的性別分析。**台灣教育社會學研究**，**6（2）**，125 - 161。
- 葉肅科（2004）。性別角色與軍事社會化。**第七屆國軍軍事社會科學研討會發表之論文**。臺北市政戰學校。
- 虞立莉（2002）。國軍中高階女性軍人服役經驗之研究（未出版之碩士論文）。政治作戰學校，臺北市。
- 虞立莉（2003）。性別與軍隊組織：我國中高階女性軍人與軍隊體制互動經驗探討。**社區發展季刊**，**104**，381-401。
- 聞錦玉（2008）。職業女性工作家庭衝突中社會支持的研究（未出版之碩士論文）。南京師範大學，南京。
- 劉秀娟（1999）。**兩性教育**。台北：揚智。

- 劉秀娟、林明寬（譯）（1996）。**兩性關係—性別刻板化與角色**（原作者：Susan A. Basow）。臺北市：揚智文化。（原著出版年：1992）
- 劉佩詩（2006）。**「家庭版」沿革及女性角色轉變—以《中國時報》為例（1959-2004）**（未出版之碩士論文）。國立政治大學，臺北市。
- 潘淑滿（2003）。**質性研究：理論與應用**。臺北市：心理。
- 潘淑滿（2005）。台灣母職圖像。**女學學誌：婦女與性別研究**，**20**，41-91。
- 蔡玉欽（2012）。探索家庭教育與父母親職角色責任相關因素。**家庭教育雙月刊**，**39**，21-33。
- 蔡忠達（2002）。**國軍志願役軍官家庭功能與生活滿意之關聯性研究**（未出版之碩士論文）。國防大學政治作戰學院，臺北市。
- 鄭文烽（2012）。從家庭生涯觀點初探現代雙薪家庭夫妻性別分工-以四對雙薪家庭為例。**家庭教育與諮商學刊**，**12**，111-144。
- 蕭尤雯（2003）。**女性軍官擔任領導職工作經驗之研究**（未出版碩士論文）。政治作戰學校，臺北市。
- 簡春安、鄒平儀（2004）。**社會工作研究法**。臺北市：巨流。
- 藍采風（1993）。**社會學**。臺北市：五南。
- 羅晴云（2007）。**另類職業婦女—女性志願役士兵服役經驗分析**（未出版之碩士論文）。國防大學政治作戰學院，臺北市。
- 嚴巧珊（2009）。**壓力與支持：國軍女性軍人在不同母職階段任務之研究**（未出版之碩士論文）。國防大學政治作戰學院，臺北市。

貳、英文部分

- Ashmore, R. D., & Del Boca, F. K. (1979). Sex stereotypes and implicit personality theory: Toward a cognitive - Social psychological conceptualization. *Sex roles*, 5 (2), 219-248.
- Caplan, G. (1974). *Support systems and community mental health: Lectures on concept development*. Behavioral Publications.
- Cassel, J. (1974). Psychosocial processes and “stress”: Theoretical formulation. *International Journal of Health Services*, 4 (3), 471-482.
- Cobb, S. (1976). Social support as Moderator or Life Stress. *Psychosomatic Medicine*, 38 (5), 300-314.
- Cohen, S. & Wills, T. A. (1985). Stress, Social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98 (2), 310-357.
- Cooley, C.H. (1902). *Human and the Social Order*. New York, Charles cribne`s sons.
- Doherty, W.J, Kouneski, E.F. & Erickson, M.F. (1998). Responsible fathering: An overview and conceptuall framework. *Journal of Marriage and the Family*, 60 (2), 277-293.
- Frone, M. R. Yardley, J. K., Market K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50 (2), 145-167.
- Greenhaus, J. H., Beutell, N. J. (1985). Source of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.
- Greenhaus, J.H. & Beutell, N. J. (1980). Some sources and consequences of interrole conflict among married women. *Proceedings of the Annual Meeting of the Eastern Academy of Management*, 17, 2-6.

- Hobfoll, S. B. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *The American Psychologist*, 44, 513-524.
- Johnson, J. H., & Sarason, I. G. (1978). Life stress, depression and anxiety: Internal-external control as a moderator variable. *Journal of psychosomatic research*, 22 (3), 205-208.
- Levant, R. F. (1980). *A male perspective on parenting and non-parenting*. *International Congress of Psychology (22nd)*. Leipzig, West Germany.
- Martin, C. L., & Halverson Jr, C. F. (1981). A schematic processing model of sex typing and stereotyping in children. *Child development*, 1119-1134.
- Oakley, A. (2015). *Sex, gender and society*. Ashgate Publishing, Ltd.
- Parker, R. G., & Gagnon, J. H. (Eds.). (2013). *Conceiving sexuality: Approaches to sex research in a postmodern world*. Routledge.
- Parker, R. G., & Gagnon, J. H. (Eds.). (2013). *Conceiving sexuality: Approaches to sex research in a postmodern world*. Routledge.
- Philips, L. R. (1999). Assessment of social support. *Clinical Gerontological Nursing*, 155-173.
- Reinhardt, J. P. (1996). The importance of friendship and family support in adaptation to chronic vision impairment. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 51 (5), 268-P278.
- Snider, D. M. (1999). An uninformed debate on military culture. *Orbis*, 43 (1), 11-26.
- Stearns, P.N. (1990). *Be a man! Males in modern society*. New York, Holmes & Meier.
- Taylor, A. (2011). *Sociology: the Essentials 6th ed.* Belmont, CA: Wadsworth, Cengage Learning.

Taylor, E. B. (1871) . Primitive Culture (Vol. 2) .

Weinraub, M., & Wolf, B. M. (1983) . Effects of stress and social supports on mother-child interactions in single-and two-parent families. *Child development*, 1297-1311.



附錄一 訪談大綱

壹、基本資料

- 一、請問您的單位？職務？目前階級？任官年資？
- 二、請問您婚齡？結婚時的階級？目前有是否有小孩，若有小孩目前幾歲？
- 三、請問您的丈夫的職業？（若為軍職，其位階為何？）
- 四、您與丈夫的居住狀況？（夫妻分居、夫妻同住、公婆同住、原生家庭同住）

貳、訪談大綱

- 一、請問您在婚前的生活如何？（返家頻率、在家中參與家務的情形、父母對於您參與家務狀況的看法如何、在家中的感受）
- 二、請問您在婚後的生活和婚前比較起來有何差異？（問項承上）
- 三、請問您在婚前單位的調派與職務選擇，您會以什麼因素為優先考量？為什麼？（離原生家庭、升遷容易、領導職或是幕僚職）
- 四、承上題，請問您在婚後在單位調派與職務選擇上，您的考量因素是什麼？為什麼？
- 五、請問您是否曾經有過工作與家庭雙方出現衝突的經驗？請描述那是一個怎樣的經驗？這樣的經驗對你後的留營意願有產生什麼樣的影響嗎？
- 六、請問當您在遇工作與家庭雙方出現衝突的情形時，您通常會如何應對？
- 七、請問您的丈夫、公婆、父母，以及手足，他們在您的生活扮演什麼樣的角色？（如：情感支持、資源提供、意見回饋）
- 八、請問當您無暇顧及家中事務時，您通常會請求何人協助？
- 九、請問您覺得怎麼樣的幫助，讓您在維持家庭與工作間的平衡有最大的助益？

附錄二 知情同意書

您好：

我是國防大學政治作戰學院社工研究所研究生，目前正在進行碩士論文研究，研究主題是關於「已婚女性軍人家庭角色與工作經驗」的相關研究。我們知道已婚女性軍人在部隊生活中受刻板印象及軍隊文化影響，因而面臨了許多在部隊與家庭兩者間的問題，同時也有許多問題需要克服，很希望您能夠分享您在家庭與部隊生活中的經驗與感想，讓我們能夠更了解您的處境與需求，並可依此對部隊長官、弟兄們與社會提出相關建議。

談時間約兩個小時，共兩個階段，第一個階段將針對您的個人與家庭相關基本資料做訪談，第二階段訪談內容將置重點於您在部隊與家庭的相關經驗與感受來進行訪談。訪談的時間及地點則以您的方便來選擇，在訪談過程中為了能將訪談內容完整記錄下來，我會以錄音筆輔助使用，但在訪談過程中若您有任何不適或不希望被錄音的部分，您可以隨時告知，我會馬上中止錄音。

訪談內容採匿名方式，因此您的資料不會對外公開，你所談的論的內容也僅供學術研究上的分析，在研究報告中我們也是以匿名的方式呈現，而在研究的最後也會將錄音帶銷毀，以保護您個人隱私，所以您可以放心地回答。

若您在這份研究參與者同意書上簽名同意參與研究後，想法有所改變，您仍然可以隨時退出本研究而不需要任何的理由，也不會受到任何懲罰。

感謝您的參與，謝謝您!

本同意書正本兩份，參與者及研究者各留存乙份。

參與者：_____（請簽名）同意上述內容

研究者：_____

日期：中華民國 年 月 日

附錄三 編碼表

第一節 我要成為花木蘭	
主軸編碼	開放性編碼
一、我的家庭	(一) 在家中的感受 1. 感覺自在，彼此分享(B2) (D3) (G3) (C2) (F2) (E2) 2. 父母教育兩樣情(A1) (H2) (二) 從事家務的情形 1. 有媽的孩子像個寶(A4)(B1)(D2)(E1)(F3)(F4)(H1) 2. 有事子女服其勞 (C1)(G1) (三) 家庭互動方式 1. 朋友般的互動(F5) (G2) (D4) 2. 報喜不報憂(G24)(H7) 3. 家有虎父(C4) 4. 時常擔憂的媽媽(A3)(E3)
二、十字路口的指引	(一) 從學校教官獲取部隊資訊(G5)(C3) (二) 報考動機 1. 軍人家庭背景(A2)(F6)(H3) 2. 家人親友的支持與推薦(E4) 3. 受到軍人形象吸引(D5) 4. 經濟因素考量(B20)(D7)(G4)
三、我的從軍之路	(一) 父母對其從軍的期望與擔憂 1. 平安順利發展(B5) (D6) (E7) 2. 期望則其所愛(B3) (H4) 3. 擔心無法適應 (G7) 4. 順利升官(C5) (二) 自身對從軍的看法 1. 猶豫不定(E5)(H5)(H6) 2. 因福利完善而堅定(F1)(F7) (G6) (B4)(D1)

第二節 我的人妻生活	
主軸編碼	開放性編碼
一、人妻花木蘭	(一) 家庭互動與感受 1.相處樂融融(A5) (E10) (B9) (D11) (G10) (H12) 2.有孫萬事足(C7)(F9) (二) 從事家務的情形 1.現代孝「婆」(A7) (B6) (C6) (D8) (H9) 2.自己動手做(E11) 3.專業分工(F8) (G11) (H8)
二、人媳花木蘭	(一) 從事家務的看法 1.體恤辛勞，未多加要求(B7) (D9)(G12) 2.心懷感激(E8) (二) 對軍中任職的想法 1.軍中福利佳 (A6)(B8)(C8)(D10)(F10) 2.平安為首要(A13)(G14) (H10)
三、婚前與婚後單位的選定	(一) 未嫁從父母，出嫁從子女(A8) (B10) (D12) (E14) (F11) (H13) (二) 未嫁隨緣，出嫁隨子(G15) (三) 隨遇而安(C10)

第三節 家庭與工作的天秤	
主軸編碼	開放性編碼
一、失衡的天秤， 工作家庭兩難全	(一) 工作影響家庭 1.被壓縮的家庭相處時間(A10)(C11) (D15)(E15) (F20)(G13)(H15) 2.引起家庭爭端的禍首(E9) (E29) (F16) (二) 家庭影響工作 1.重心的轉移(E18)(F12) 2.只愛「小人」，不愛江山(D16)(G16) (三) 來自家庭的援手(B11)(C9)
二、最好的選擇？ 兩權相害取其輕	(一) 家庭優先(A14) (B12) (D17) (二) 工作優先-無代理人的窘境(C14) (F19) (三) 以兩者兼顧去努力(E21) (G17)
三、顧此失彼， 選擇後面臨的狀況	(一) 最親密的陌生人(B20)(C18) (D23) (E23) (二) 寂寞的雙人床(F14)
四、沙漠中的綠洲， 誰是(隊友的)神救援	(一) 父母及公婆的幫助((B17)(C12)(D14)(E20)(F13) (H17) (二) 親友的幫助(A16)(G25) (三) 上級的支持(B13)(C13)(D13)(E17)(H14)

第四節 已婚女性軍人困境之因應	
主軸編碼	開放性編碼
一、家庭支持的力量	(一) 丈夫的家庭支持(A12)(B14)(C15)(D18)(G20)(H16)(F22) (二) 公婆的家庭支持(A13)(B15)(D19)(E12)(H11)(F18) (三) 父母的家庭支持(B16)(C16)(D21)(F17)(G22)(G23)(H18) (四) 手足的家庭支持(A15) (F21) (G19)
二、維持平衡的催化劑—自我調適及外在協助	(一) 部隊環境與制度的調整(B19)(D22) (H20) (二) 家人的支持(E22)(F24)(G18) (三) 自我調適(A11)(D20)(F23)
三、拉與推-已婚女性軍人留退考量	(一) 家庭與子女教育的考量(A9)(B18)(C17) (二) 經濟上的考量(E19)(G8)(G26)(H19) (三) 生涯規劃考量(F15)(G9)

國防大學

National Defense University