

國防大學政戰學院

心理及社會工作學系軍事專書

性別與軍隊

Gender and the Military

周海娟 著

國防大學政治作戰學院 編印



性別與軍隊

周海娟 著

國家圖書館出版品預行編目資料

性別與軍隊 / 周海娟 著.-- 初版.-- 臺北市 :
國防大學政戰學院, 民 101.12

面 ; 公分

ISBN 978-986-03-4943-6 (平裝)

1.軍事社會學 2.軍隊 3.性別研究

590.15

101024633

性別與軍隊

作 者：周海娟

行政助理：王孟秋

美編設計：胡定傑

出 版：國防大學政治作戰學院

地 址：112 臺北市北投區中央北路二段 70 號

電 話：(02) 28929194

印 製：國防部軍備局第 401 廠北印所

出版年月：中華民國 101 年 12 月(初版一刷)

其他類型版本：無

定 價：250 元

展 售 處：

五南文化廣場：400 臺中市中山路 6 號 電話：(04)22260330

網址：www.wunanbooks.com.tw

國家書店松江門市：104 台北市松江路 209 號 1 樓

電話：(02)25180207 網址：www.govbooks.com.tw

GPN: 1010103173

ISBN: 978-986-03-4943-6

本書保留所有權利，欲利用本書全部或部分內容者，須徵求著作財產權人同意或書面授權。

自序

自二十年前負笈澳洲開始，對性別議題有了不同於以往的生活經驗與學術視野。在二十年前的台灣社會，男女之別仍是傳統而保守，許多日常生活中的性別分工，我也早就習以為常。然而，在澳洲，我看到在家庭中不同的性別分工方式，在婚姻擇偶上的不同選擇，以及社會上對性別議題的不同觀點。於是，我開始檢視那些習以為常的事，重新思索關於性別的許多問題。

返台任教後，在軍事院校的授課過程中，學生們在討論軍隊中的性別平等、性別平權和性別分工等課題時，我們一再地發現，男性軍人和女性軍人的工作內容、職務分派，乃至升遷和角色期待，其實有著不小的差異。尤其女性軍人在充滿陽剛氣息的軍隊服務，她們不僅得克服許多先天上的生理問題，更面臨不少性別刻板印象所造成的誤解與機會的流失。

在歷年的研究中，有非常多的女性軍人表示，她們因為性別而失去向上流動的機會、因為性別而被定位在某些特定的職務和工作、因為性別而被認為能力不足、因為性別而被認為需要被保護。這些都只是在軍隊中性別關係的冰山一角，關於女性軍人、軍隊，以及軍隊性別關係還有許多需要更深入研究的議題。本書只將歷年來的一些觀察與研究，做一些初步的整理，希望未來能有更多的研究者投入性別與軍隊的相關研究。

本書的出版要感謝國防大學政戰學院的大力支持、心社系各位老師的鼓勵、孟秋助教的行政協助，以及歷年研究生們課內外的討論與幫忙做訪談。當然，還有爸爸媽媽的深切期待、另一半肅科的聲聲催促，以及孩子們的殷殷等待，都是促使本書完成的動力。謹以此書獻給大家！

周海娟

寫於雨農蝸居 101.11.20

目 次

自序

第一章	緒論.....	1
第二章	性別、女性軍人與軍事組織.....	9
第一節	社會結構、軍隊與文化.....	10
第二節	性別角色與社會建構.....	13
第三節	女性軍人與社會資本.....	19
第四節	性別關係與霸權男子氣概.....	25
第三章	我國女性軍人的發展與現況.....	31
第一節	從傳奇與歷史到建國之路.....	32
第二節	北伐與抗戰時期.....	37
第三節	國府遷台時期.....	41
第四節	現代女性軍人的崛起.....	44
第四章	女性軍人的融合與排除.....	51
第一節	女性軍人在軍隊的處境.....	51
第二節	女性軍人與社會資本的性別化.....	54
第三節	融合與排除：女性軍人的兩難.....	61
第五章	戰鬥部隊中的女性軍人.....	71
第一節	女性軍人與軍事組織.....	73
第二節	國外女性軍人與職務派遣.....	82
第三節	我國戰鬥與戰鬥支援單位的女性軍人.....	90
第六章	性別關係與軍隊凝聚力.....	109
第一節	性別關係與軍隊霸權.....	111
第二節	性別關係與凝聚力.....	116
第三節	類別化與無差異性.....	123
第四節	女性軍官的聲音.....	132
第五節	男性軍官的聲音.....	135

1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
32			
33			
34			
35			
36			
37			
38			
39			
40			
41			
42			
43			
44			
45			
46			
47			
48			
49			
50			
51			
52			
53			
54			
55			
56			
57			
58			
59			
60			
61			
62			
63			
64			
65			
66			
67			
68			
69			
70			
71			
72			
73			
74			
75			
76			
77			
78			
79			
80			
81			
82			
83			
84			
85			
86			
87			
88			
89			
90			
91			
92			
93			
94			
95			
96			
97			
98			
99			
100			

第一章 緒 論

軍隊是一種社會制度，它有穩定的規範與價值體系，也履行了社會的某些功能。它的功能是要保衛國家以免於外來（有時是內部的）威脅。雖然促進軍事準備的價值造成對於他人或其他社會的軍事侵略，並危險地與戰事價值連結，但是強勢的軍隊也經常地被認為是維持和平的必要手段或工具。

軍隊是最有階層等級的社會制度之一，而且它的階層等級是極為正式化的。加入軍隊的人們明顯地被貼上階層等級的標籤，而且如果透過一連串設計良好的晉升，每一個階層等級都有其明顯不同的權利與責任。軍官與士兵之間也有明確的等級之分，軍官有許多其他人所沒有的優惠或特權。那些高階層等級的軍官，也用擁有來自其下屬絕對遵從的資格，精細儀式的創造在於維繫支配者與從屬者之地位。正如其他社會制度一樣，新進士兵會被仔細地社會化以學習其參與軍隊的文化規範。軍隊社會化對於服從扮演著相當重要的角色，例如，新兵必須先理出看來相像的頭髮，發放同樣的制服，而且只允許他們保有極少的個人所有物。為了嚴格地執行，他們也必須學習許多新的行為規範。

幾乎在所有的社會裡，國家的軍隊力量是最有權力，也最具影響力的社會制度。在美國，軍隊是最大的雇主，軍事預算也占聯邦預算的相當大比例。於美國軍隊中，約有 256 萬男女服役。其中，有 130 萬人是擔任勤務工作的現役軍人，其他則是後備軍人。這還不包括數十萬受雇於支持軍隊相關事業或為國防部工作的人，以及其他與軍事相關之機構的文職人員（U.S. Census Bureau, 1999; Department of Defense, 2003, 轉引自 Taylor, 2011）。

在面對社會轉型、女性自主能力大幅提升，以及國防兵源需求改變的狀況下，世界軍事先進國家均積極接納女性服役。例如，美國三軍院校從 1976 年開始招收女生以來，目前女兵已佔美軍現役人員人數的 14%，美國海軍中已出現指揮兩棲攻擊艦的女艦長；北約

組織國家自 1990 年代後期起，有越來越多女兵被徵召參加戰鬥支援兵種，如炮兵、工程兵、空軍女飛行員、陸軍航空兵飛行員等，其職位範圍也正漸漸擴大中。

許多研究也發現：軍隊是相當男子氣概的體制或機構。不僅大多數的人是男人，而且組織本身也發現具有所謂攻擊、競爭、階層等級與暴力等男子氣概的文化特性。如果士兵未能遵從軍隊中的男子氣概意象，那麼，他們經常會被羞辱或虐待。事實上，社會學者已指出：在軍隊社會化過程中，同性戀恐懼症與嫌惡女性的態度經常被用來強烈地執行男子氣概的行為守則。新兵可能會被嘲笑說是「女士」(ladies) 或「娘娘腔」，並且被告知：如果他們沒有遵從軍隊理想，這是因為他們是女性特質的或有同性戀的傾向 (Taylor, 2011)。

軍隊作為一種社會制度的最明顯特徵是：女性與弱勢族群的人數增加。1973 年，美國終止男性服兵役的規定。為了讓軍隊專業化，此後，美國全面改採募兵制。美國的全面募兵制是因為在募兵制之下，從軍者成為職業軍人。事實上，全面募兵制帶來的最大改變是：軍隊中弱勢族群（包括女性）人數的幅增加 (Taylor, 2011)。

美國女性早於十八世紀就參加了非正式的服役，且有擔任戰鬥成員的經驗。第一次世界大戰結束後，當時美國為了解決海外駐軍通信聯絡的問題，徵召了 200 名女性到軍中服役，擔任電話接線員。第二次世界大戰爆發以後，美軍又招募了大量的女性進入軍中，主要是擔任護士、打字員、話務員、勤雜工等職務。戰後，美國女軍人的地位有了進一步的轉變。1951 年，美軍誕生了第一位女將軍。直到 1976 年，西點軍校、海軍學院、空軍學院才開放其大門讓婦女進入就讀。

此後，雖然軍隊對於想進入軍事院學的婦女採取敵對反應，這顯示他們是如何激烈的抗拒婦女融入軍隊中，但這對軍隊的服務卻有深遠的影響。事實顯示：夏濃·福克納 (Shannon Faulkner) 與法律顧問糾纏了兩年半才終於獲得色岱爾軍校 (Citadel) 的入學許可。

然而，入學之後，她卻成為騷擾與嘲笑的對象。在第一週密集的體能訓練中，她被累垮而選擇離開學校。當時，許多軍校生雀躍鼓譟。這使許多人起而反駁，指稱男性並未遭受此種折磨。此後，又有兩名女性因為嚴重被欺侮而離開色岱爾軍校。在她們遇到的困難中，甚至包括被噴灑去光水，以及衣服被縱火等。1996 年，美國聯邦最高法院做出判決（United States v. Virginia），禁止色岱爾軍校或維吉尼亞軍校（Virginia Military Institute, VMI）等州立軍事院校排除女性入學。該判決是一項重要的里程碑，為想要接受軍校嚴格體能與專業訓練的女性開啟新的機會（Kimmel, 2000）。

女性加入軍隊確實改變軍隊的形象，但就人員與政策來說，軍隊仍然是一個相當具男子氣概的制度。1901 年，美國第一位穿制服的女性軍人是一名護士。到了第一次世界大戰末期，共有 34,000 名女性在陸軍與海軍護士團（Army and Navy Nurse Corps）服務。在軍隊中，護理是由女性扮演的角色。在軍隊中，女性作為軍事人員，僅能受限於「女人的工作」，亦即文書與護理。其實，1960 年代，「打字兵」（typewriter soldiers）被用來指稱於軍隊中服務的女性，然而，這些女性幾乎全部都擔任文書工作。正因為女性坐在書桌後而非在戰場上服務，致使婦女其實無法獲得快速升遷的機會，也無法晉升至高位（Becraft, 1992; Holm, 1992）。

在軍隊中，女性常遭到邊緣化。這主要是因為社會大眾常認為：女性不該參與戰鬥，而此種看法又變成合法化的基礎。在傳統上，總認為男性是保護者，而女性是被保護者。這使許多人相信：女人（特別是母親與妻子）應留在家鄉擔負「女性的」職責。儘管有這樣的看法，但女性依然是為了保衛國家而戰鬥。在對抗阿富汗與伊拉克的戰爭中，有 10% 的軍人是女性（The Women's Research and Education Institute, 2004）。1992 年，美國的國防授權法案（Defense Authorization Act）准許女性駕駛戰鬥機；在過去，這是保留給男性的職務。在波斯灣戰爭中，女性的能見度提高，也使大眾意見轉而支持女性擔任戰鬥職務。目前，有 38% 的人認為：女性應指派戰鬥

任務。此外，有 45%的人認為：倘若女性做此選擇，則應獲得派任（Carlson, 2003）。

在面對社會轉型、女性自主能力大幅提升，以及國防兵源需求結構改變的狀況下，世界軍事先進國家多半積極接納女性服役。近年來，女性與軍隊的關聯達到史無前例的新高。目前，除了海岸防衛隊（Coast Guard）及其儲備人員外，約有 20 萬名現役女性軍人，僅有 151,000 名儲備役女性。在空軍中，女性的比例最高（20%），其次為海軍（14%）、陸軍（13%）、海軍陸戰隊（6%）。在美國的海岸防衛隊（the Coast Guard）中，也有 12%是女性。在軍隊中，弱勢族群女性的比例（29%）也高於弱勢族群男性的比例（18%）（Taylor, 2011）。

事實上，女性軍人的服役，不論在軍事組織或個人心理層面，均須要經過一段時間的調適，儘管如此，女性軍人會造成現有軍事組織的「不方便」或「負擔」，仍是一個公認的「事實」。女性在軍事組織中仍受限於軍隊的文化價值，對於性別角色根深蒂固的觀念，仍舊削弱其社會流動的效果（林瑞穗，2002：280），「許多軍事訓練的內容，都是在強調傳統的男性特質，例如，攻擊性、力量等並強調這些特質是作戰所必須的。……對女性而言，進入軍中就好像已經殘廢一般。」（沈明室，2002:315）以致女性在軍事組織中，常以一個「產業後備軍」的姿態出現。同時，在缺乏經驗的條件下，女性長官也可能受到男性部屬的不友善對待，甚至是某種程度的敵視（虞立莉，2002；周海娟，2004）。

以往的研究發現顯示，女性軍人工作發展空間其實是受限的，尤其是無所不在的「男性優越感」，使得「女性總是被分配服務性質的公差或招待工作」、「對女官保護」、「女生不該和男生爭」、「對能力質疑」，甚至有些女性軍人會感受到「男性的敵意」，使得女性軍人「感受到男部屬的不友善」、「表現好，遭敵視」（虞莉莉，2003）。事實上，我國女性軍人所面對的問題，無非反映了二個存在已久的問題：一是現代職業婦女在工作與家庭（尤其是育兒問題）間，所

面臨的衝突與挑戰；一是職場上的性別偏見、刻板印象或歧視的問題。

當然，我們必須要強調一點：女性軍人本身是否為一個同質性的團體，其實是有待議論的，正如說黑人女性主義者所說的，「女性」本身就是一個有不同階級、不同權力與資源的群體。因此，我們並不打算將女性軍人視為「一個」可以類別化的族群。在研究者以往的研究，以及帶領研究生所做的多個女性軍人研究中，我們的研究發現多半集中在女性處於軍隊中的不利地位，或者是女性在軍隊中的「被保護者角色」。或許，這樣的結果或許與過往的研究樣本選取有關。在國軍現有的職務派任上，女性軍人被派往行政、文書、後勤補給等職務，幾乎是「理所當然」、一點也不值得奇怪的派職選擇。在女性人數相對較少的戰鬥或戰鬥支援兵科中，女性軍人的工作經驗並沒有系統性的予以討論。基於上述理由，今年研究者訪談了數十位任職戰鬥或戰鬥支援兵科的女性軍官，了解她們的軍旅生活經驗。我們主要聚焦在社會結構與「性別體制」(gender regime)對女性軍人角色定位的影響。

本書的內容是作者近幾年的幾個小型研究結果，最初，有關我國女性軍人的研究非常少，大多只有一些歷史學者所進行的文獻資料討論與整理。對目前女性軍人的現況與實際生活的經驗研究，也只限於國內軍事院校的少數零星研究。因此，從八、九年前，作者透過各項歷史資料的蒐集，開始著手整理我國女性軍人的發展，系統化地整理為第三章我國女性軍人的發展與現況。

接著，近幾年來，國防大學政戰學院與國防部人力司所提供的幾個小型研究計劃案，嚐試從不同的理論觀點，討論與分析女性軍人在軍隊中的生活、處境與任職問題。我們將這些不同的理論觀點整理為第二章的內容，並加上美國研究女性軍人非常有名的學者—M. Segal 的模型，希望能提供讀者更廣泛的思考空間。關於這些研究的分析與討論，則分別是第四、五、六章的內容。在此，要特別說明的是：在第四、五、六章中，我們引述了一些受訪者的話，由

於女性軍人在軍隊中，因為人數少，使得她們的身份非常容易辨識。因此，全書沒有清楚交待受訪者的個人任職單位性質、年資階級與軍種，就是希望降低個別女性軍人的辨識度。第四章所引述逐字稿後面的英文字母與數字是受訪者編號；在第五、六章中所引述的逐字稿，每一段後面都有一個英文字母 M 或 F 加上一個數字，M 代表的是男性受訪者，F 代表女性受訪者，數字則是受訪者的編號。

正如前述所說的，女性軍人是一個廣義的名詞，但絕對不是一個同質性的團體。就人員的來源而言，可以分為三類：（1）進入軍事院校正期班就讀的大學部畢業生，這類的女性軍官在軍隊中的表現，一般而言，最受到高度的肯定，也是軍事社會化最完整的群體；（2）女性專業軍官班或專業軍官班的畢業生，由於國防部政策的考量與轉變，早期稱為女性專業軍官班，後來改稱專業軍官班。她們在軍事院校接受較短期的軍事教育，大約為期不到兩年，再分發到各單位服役。這類的女性軍官工作表現，相較於正期班畢業的女性軍官，整體而言，相去不遠，但因人數較多，所以表現較差者也相對明顯。因此，軍中的評價有時是兩極化的；（3）志願役的女性士官和士兵，大體而言，女性士官的評價接近透過專業女性軍官／軍官班進入軍中服役的女性軍官，但正向與負向評價的差異性更大。近年來招募的女性士兵，則是目前國軍部隊中最受到關注的一群，也是研究者近年來研究訪談中，同時被男性和女性軍官詬病的一群。她們年輕有活力、對軍隊常抱持一些美好想像，但是，由於軍事教育與訓練的時間太短，通常只有幾個月的短暫訓練，就分發各單位工作。相較於其他類別的女性軍人，女性士兵的軍事社會化程度低，且面對部隊差勤的抗壓性和對工作的熱情也不夠，因此，常被認為是有待教育的一群。

因此，研究者近幾年來的研究焦點一直是女性軍官（包括上述的前兩類女性軍人），如果女性軍官在部隊的表現不錯，甚至常受肯定的情況下，為什麼許多女性軍官仍在工作職場和晉升時，遇到諸多的困境？為什麼男性軍人長久以來都認為他們是不被關愛的一群、

長官總是照顧女性同僚？

在第四章女性軍人的融合與排除中，我們的受訪者是陸軍尉級的女性軍官，為什麼要以陸軍尉級女性軍官為例進行討論？這可從幾個方面來看，第一，以我國的軍隊編制來看，陸軍的編制最大，職缺也最多，同時也是女性軍人比例較高的軍種，由此也許較能看到接近女性軍人服役的面貌。第二，尉級升校級是軍人生涯中的一個重要階段，晉升至將級軍官則是軍人的最高追求目標。然而，依國防部的一項統計顯示，國軍志願役男性軍官平均 113 人就有一位將級軍官，女性軍官則是平均三千餘人才有一位將級軍官¹（虞莉莉，2003：384），換言之，兩者的差距幾乎是三十倍。軍階的晉升，除基本的學經歷外，還須配合一些重要職務的歷練，這都必須從最基礎的尉級軍官開始進行，因此，我們從社會資本的觀點，探討尉級女性軍官的社會資本形構，以及女性軍官在軍事組織的社會融與社會排除，它有助於未來更一步探討女性軍人的職業生涯。

第五章和第六章則是由於國防人力司的支持，得以焦點座談和個別訪談的方式，訪談了 120 位曾經或目前在戰鬥與戰鬥支援兵科服役的女性和男性軍官（男女比例約 1：1）。很令人意外的是：女性軍官在專業能力上的表現，有時並沒有受到男性同僚的高度肯定，尤其是在飛行官科更是明顯。也許，這樣的結果只是更進一步證明：女性在踏入男性專屬職場的同時，就已經牽動了軍隊中性別關係的改變，這種改變有時是明顯的，有時是模糊的，有時是有跡可循的，有時是曖昧不明的。因此，在性別關係改變的同時，男性與女性間緊張關係的出現也就不是什麼奇怪的事。

最後，在資料分析時，最令研究者感興趣、也最感疑惑的問題是：「長官」是誰？在曾訪談過的受訪者，以及研究者幾年來帶領研究生所做的研究受訪者中，最常被提到的人物就是「長官」。所謂的「長官」通常是指受訪者任職單位中，擁有較多權力與做決策者。

¹ 依目前國防部現行對女性人力運用的規劃，女性軍官為 7.5%（約四千多人），女性士官為 6%（約三千多人），女性軍士官約佔全軍的 7.3%。

表面上看，似乎是某些可以喊得出職稱的高階軍官，然而，研究者認為，事實上，「長官」是一個軍事社會化過程中，軍人用以確保行事正確、有恃無恐、行事有據的抽象代表。凡事，均以「長官」做為安全的憑證；尤其，面對女性進入軍隊服役之後，「長官」的指示，更成了許多措施與制度設計的金科玉律。研究者曾試著與幾位軍官討論「長官」是誰的問題，有趣的是，誰也說不清楚答案是什麼。也許，在未來的研究中，值得我們再做更進一步的探索與討論。

關於女性軍人的研究議題很多，本書只是近幾年來所做的一些嚐試，未來，將再就女性軍官進行更深入的探討，並對女性士官與女性士兵做廣泛的研究與討論。希望本書能做為一個研究女性軍人的起點，引更多的研究同好一同投入女性軍人的系統性研究與分析。

第二章 性別、女性軍人與軍事組織

縱觀歷史，女性與和平、男性與戰爭，這兩之間的連結幾乎是一種深植於各文化的普遍現象。「男性做為戰士」、「女性則是美麗的靈魂」，這種刻板印象一直都被用來確保女性不必上戰場，以及男性天生就是戰士的認同 (Elshtain, 1995)。儘管，在中外歷史上，都有一些關於女性從軍，甚至是在軍中表現傑出者的記載或傳說，但是對大多數的文化而言，戰爭通常被定義為具有高度陽剛特質的男性化活動，至於女性，則是男性必須竭力保護的對象。

在過去數十年來，歐洲與美國的女性從軍比例持續上升，至今已達到約 15%，甚至在某些國家高達 17% (Eulrient, 2012: 1)。女性從軍的程度受到很多變數的影響，這些變數有些是軍隊本身的內在因素，有些則是外在於軍隊的環境因素。至於這些變數彼此間的關係與相對影響程度，則要視每個社會特有的歷史文脈絡，以及文化條件而定。

事實上，針對女性軍人的研究，不論是在社會學、軍事社會學或性別相關的研究中，它都是一個「小眾」的研究社群。在這一章，我們要探討的是有關女性從軍的理論性解釋。對於女性從軍，以及女性軍人在軍隊的角色與發展，最常引用的理論性解釋要屬 Segal (1995) 所提出的社會結構、軍隊與文化的三因素模型。在研究者近年來的觀察與研究中，曾嚐試從性別角色與社會建構、女性軍人與社會資本，以及性別關係與霸權男子氣概等觀點探討我國女性軍人的議題。不論是 Segal 的模型或是研究者本身曾嚐試過的理論，雖然著重的面向不盡相同，但是，如果我們相信，社會結構與文化是一種動態的存在，那麼，在這個動態變遷的過程中，人們會持續建構性別角色的意象與期待，性別關係也因而會因時因地而不同，女性所能取得與擁有社會資本的方式與機會也有差異。因此，這四個觀點或理論其實是並非完全不同的理論，它們是彼此相關的，只是各個理論以不同的面向提出女性從軍，及其在軍隊發展的解釋。

第一節 社會結構、軍隊與文化

關於女性加入軍隊服役的影響因素，Carreiras（2006：12）認為有兩個主要類型：社會文化因素與軍事組織本身的轉變。在社會文化因素方面，它不僅形塑了軍隊甄補女性的過程，也為軍隊與女性創造了甄補的條件。這些因素並不是任何單一變項的影響，相反地，這是多重且全球性的影響所致，包括：女性的社會與政治參與程度、女性的勞動參與率高低，以及朝向性別平等價值的政治壓力等。在軍事組織本身的轉變方面，主要是來自於國際關係與科技變遷的影響。這些變遷的層面非常廣，包括戰鬥與戰鬥支援部門的比例問題、組織的分化、職業的專門化、大量兵力操作的終結、全募兵制的發展、專業化的趨勢，以及兵員的縮編等。這些變遷不僅促使軍隊對更高素質人力的需求，同時，也造成軍隊對全球社會的依賴。

Carreiras 的看法，其實是基於 Segal（1995）所提出的模型，Segal 認為，在三種情況下，女性投入軍隊服役的可能性會增加：一是軍事的任務與價值，能夠與女性所能提供的服務更相容時；二是女性的社會參與程度，使她們可以更適合且願意扮演軍隊角色時；三是外來對國家安全的威脅，大到需要全民皆兵時。因此，她提出了三個主要因素—社會結構、軍隊與文化—解釋當代西方社會女性從軍的現象。

一、社會結構

社會結構主要是指女性的公民角色，以及對此角色產生影響的一般社會與經濟趨勢，主要的變項包括：人口趨勢、勞動力特徵（女性的勞動參與率、性別的職業隔離）、經濟條件與家庭結構等。從歷史上來看，一旦勞動市場出現男性勞動力短缺的情況，就會促使女性投入勞動市場。同樣的狀況也會出現在軍隊，如果軍隊缺乏足夠的男性人力時，自然會增加並擴大女性進入軍隊的機會。這種歷史性的規律，有助於支持因男性人力不足而促使女性投入軍隊服役的假設。然而，若單獨看軍隊服役體系（不論是徵兵或募兵）的時候，

這個假設並不必然可以產生類似的結果，因為，很多時候，要視其他有影響力的軍事變數而定，例如國內與國際的安全情況。就北大西洋公約組織（以下簡稱北約）國家而言，自 1960 年末期以後，大多數的北約國家因為人口壓力的問題，軍隊運用女性人力早已是一個無可厚非的標準答案。在二十世紀下半葉的數十年來，由於人力甄補短缺的預期心理，也造就了這個趨勢的形成。

關於女性勞動參與率的水準及其特徵，其實是和社會的經濟情況密切相關。Segal 認為，女性的勞動參與率愈高，則女性在軍隊服役的比例也會愈高。造成此現象的原因，一部分是因為影響女性投入勞動市場和投入軍隊服役的因素是相同的，一部分則是因為女性投入勞動市場後，將帶來社會結構與文化的轉變，這些轉變將有利於女性投入軍隊服役。換言之，這會創造更多女性角色與軍隊服役相容的條件，進一步使得軍隊排除女性變成不合法。當然，經濟上的緊縮或擴張可能也有重要的影響。高失業率（尤其是年輕男性）意味著有很多可利用的男性勞動力，這會使得女性在軍隊服役的機會大幅降低。相反地，如果男性的失業率低的話，那麼，女性的機會將大為增加（Segal and Segal, 1983）。

在家庭結構方面，正如所有職業婦女所遇到的問題——家庭責任，它是影響女性從軍的最大變數之一。Segal（1995：768）的研究發現，家庭責任的壓力使得女性軍人較晚婚、較晚生育，以及子女數較少。據此，她主張：當一般的女性家庭責任愈重時，女性軍人的比例愈低。

二、軍隊

軍隊組織本身的問題，對女性軍人比例的多寡有相當重要的影響力。當國家安全面臨高度威脅，且男性兵源不足時，大多數國家會擴大女性的軍隊角色；一旦威脅解除，女性的軍隊角色自然縮小。然而，也有證據顯示，即使國家安全處在低度威脅時，如果伴隨著支持性別平等的文化價值時，女性的軍隊參與率也會上升。