

國立政治大學勞工研究所碩士論文



非傳統女性職業之選擇與適應
——以女性民航駕駛員為例

指導教授：劉梅君 教授

研究生：蔡欣霓

中華民國 100 年 6 月

謝辭

首先，要感謝指導教授劉梅君老師的諸多指導及協助，不僅指引論文方向，也協助我找尋受訪對象。也感謝口試委員嚴祥鸞老師與彭滄雯老師給予我許多建議，讓論文內容能更趨於完整。

同時也要感謝所有幫助我完成論文的人。謝謝幫我尋找受訪對象的安琪、包子、學姊及受訪者；也非常感謝受訪者願意撥空接受訪談並分享他們的工作經驗；也謝謝一起為論文奮鬥的 411、托托、阿呆及朋友們，常與我討論論文內容並提供意見，真的很感謝每一位的協助。

最後，要感謝我的家人，因為你們我才能無後顧之憂的完成學業。



摘要

女性民航駕駛員在工作中所面臨的困擾，大部分都與其他非傳統女性職業所面臨的困擾雷同，像是高能見度、性別歧視等困擾，而家庭式的照顧關係也同樣出現在資深男性駕駛員與資淺女性駕駛員身上，資深的男性駕駛員較不會將女性駕駛員視為同事，仍會在意女性駕駛員的女性身分，因而禮遇女性駕駛員。

不過民航駕駛員較無男女分工的情形，女性駕駛員在家庭責任上也比較沒有遇到難題，家人會體諒女性駕駛員的工作特性，願意幫忙分擔家庭責任，不會過於要求女性駕駛員一定要做到傳統女性在家庭扮演的角色。至於說髒話、黃色笑話、喝酒等文化，男性駕駛員會尊重女性駕駛員，會自行迴避；但是在玩笑話方面，女性駕駛員就比較不能接受男性駕駛員說關於工作方面的玩笑話。另外，女性駕駛員在個人生活方面則面臨了伴侶難尋、懷孕停飛復飛等問題。

關鍵詞：非傳統女性職業、女性民航駕駛員

目錄

第一章 緒論	1
第一節 研究動機	1
第二節 研究目的	5
第三節 章節安排	6
第四節 名詞定義	6
第二章 文獻回顧	8
第一節 工作與女性	8
一、工作，男女有別.....	8
二、非傳統職業中的女性.....	11
第二節 民航駕駛員與男性之連結	19
一、駕駛與性別.....	19
二、民航業與軍方.....	23
第三章 研究設計	27
第一節 研究對象	27
第二節 研究方法	29
第三節 研究倫理	30
第四節 研究流程	31
第五節 研究限制	32
第四章 從事民航駕駛的女性	34
第一節 就業背景	34
一、選此職業的原因.....	34
二、親友反應.....	35
三、科系不拘.....	36
四、年齡不是問題.....	37
第二節 女性身分與駕駛員工作	38

一、飛行工作的分配.....	38
二、不信任感.....	40
三、考試資訊的掌握.....	41
四、升遷.....	42
五、男性的特殊文化.....	44
六、是女性還是駕駛員.....	46
七、身為少數的壓力.....	48
八、女性駕駛員彼此的互動關係.....	49
九、性騷擾.....	50
十、與工作前想像的落差.....	52
第三節 工作夥伴的真心話.....	54
一、男性駕駛員的想法.....	54
二、空服員的想法.....	59
第四節 工作對個人的影響.....	61
一、不同的生活型態.....	61
二、與朋友聯繫不易.....	62
三、難尋伴侶.....	63
四、家庭關係.....	65
五、個性的轉變.....	67
六、生小孩的時機.....	68
第五章 結論.....	70
第一節 結論.....	70
第二節 省思.....	74
參考文獻.....	76
附錄一.....	81
附錄二.....	82
附錄三.....	83

第一章 緒論

第一節 研究動機

從小到大，不管是家庭、學校或是電視媒體，其傳達之價值觀通常顯示出男女是有別的。從玩具的選擇、家事的分配、科系的選擇、職業的選擇、廣告或戲劇裡角色的分配等等都顯示出男女的不同，並灌輸女生應該要玩洋娃娃、應該要洗碗、應該讀社會組、應該從事符合女性柔性特質的工作等觀念；男生則應該要玩機器人、應該要修家電、應該讀自然組、應該要從事符合男性剛性特質的工作等觀念。這些觀念使我們對於性別產生刻板印象，不管是興趣或是職業，其選擇總會由於這些刻板印象而產生顧忌，若其選擇不符合性別刻板印象，他人也可能基於此而不願給予支持。

家事的分配與職業的選擇都是明顯受到性別刻板印象影響的例子，而性別刻板印象反映在職業上尤其明顯，許多在傳統上都會被歸於男性職業（如消防員、警察、船員、軍人等）與女性職業（如護士、空服員、幼教老師、保姆等）的工作，即便是到現在也還很難擺脫此印象。職業會形成性別隔離現象是透過文化規範和社會制度的運作的結構性結果，是文化和制度影響的選擇結果，未必是個人理性選擇的行為¹。當我們選擇這些非傳統性別的職業時，很可能會遭親朋好友勸阻，而要進入這些非傳統的職業，也很可能受法律規範或雇主偏好所阻擋或限制。

近年來已有越來越多的女性跨界進入男性職業，像是警察、軍人；許多的男性也進入女性職業，如護士、空服員。但伴隨傳統刻板印象而來的角色認知卻沒有隨著越來越多人跨界進入非傳統職業而有所轉變，使得跨界到男性職業的女性及跨界到女性職業的男性，皆遭遇到許多困擾。但是女性職業中的男性其處境似乎較男性職業中的女性來得好，以護士為例，男護士雖是護士中的少數，但由於男性在社會上的優勢地位，使男護士不處於弱勢的地位，男護士可能反而擁有較

¹ 嚴祥鸞（1997）〈工作場所性別文化的型塑〉，《福利社會》，第 59 期，頁 22。

佳的醫護關係，甚至升遷機會也較女護士來得優先²。在空服員中也有類似情形，空服員以女性為大宗，但座艙長的男女比例並沒有反應出此事實，使人懷疑升遷是否與性別有所關連³。此外，傳統價值觀對女性有著更多的家庭照顧責任期望，使女性進入這些男性職業，也就是非傳統女性職業時，面臨到更多的障礙。

觀察其過去關於女性進入非傳統女性職業的文獻，除了常見的兼顧工作與家庭、升遷歧視議題外，另外也發現這些非傳統女性職業不見得是明文規定禁止女性從事，但常藉由名額限制或其他特殊要求來達到減少女性進入此職業的可能性。如警察專科學校的招生名額，男性的名額遠多於女性⁴；而「漁船船員管理規則」第六條也明文規定女性船員，以在漁筏、舢舨或隨三親等內親屬在航行作業於有限水域之漁船工作為限。雖然法律未明文禁止女性不得在漁船上工作，但是卻限制其行動不能獨立作業，必須在親人的保護下才能出海⁵。這些限制對女性進入非傳統女性職業形成相當大的障礙。

文獻也提及女性作為勞動後備軍的角色，如國防部自1991年開始全面招收專業女性軍士官，1994年時，三軍官校（包括陸軍官校、海軍官校、空軍官校等校）更是首次招考女性學生，而軍隊吸收女性的原因是希望替代部分男性勞動力的不足⁶；而在醫師方面，也是由於男性認為外科、婦產科的前景不如以往而紛紛離開往其他產業發展，在逐漸招不到足夠男性的情形下，但市場仍需要這些專業的勞動力時，只好由當初不准予其進入的女性來提供⁷。這些職業都是在男性勞動力不足時，不得已才擴大招收女性或讓女性得以進入，都顯示女性僅是勞動後備

² 徐宗國（2001）〈拓邊照顧工作：男護士在女人工作世界中得其所在〉，《台灣社會學刊》，第二十六期，頁 194-195。

³ 簡士傑〈北市召開就業歧視評委會 新光性騷擾案裁定成立〉，Career 就業情報，2011年06月13日瀏覽自 http://media.career.com.tw/epaper/enews/center_news.asp?no3=4556。

⁴ 楊維萍（2006）〈在陽剛職場中「打滾」的女人—以台灣基層女警的職涯路徑為例〉，世新大學社會發展研究所碩士論文，頁 32。

⁵ 王月喬（2005）〈貨櫃船上的性別政治：女船副職場之處境〉，高雄醫學大學性別研究所碩士論文，頁 7；漁船船員管理規則第六條條文已於中華民國九十九年八月十日刪除。

⁶ 崔艾湄（2004）〈金門地區女性軍人社會支持網絡之研究：女性主義觀點的省思〉，政治作戰學校社會行為科學研究所碩士論文，頁 121。

⁷ 許碧純（2002）〈女性專業工作者工作地位之研究：以台灣女醫師為例〉，政治大學社會學研究所碩士論文，頁 58、59。

軍、替代性的角色，女性並非這些職業的首要人選。

在非傳統女性職業中，也常發展出家庭式的照顧關係，這種照顧關係使女性受到保護，但這些保護究竟是基於什麼目的？文獻指出，女性醫師在工作中，多半是受到照顧的，年長的醫師會把女醫師當女兒或妹妹一樣看待，彼此間的關係是建立在家族式的關係網絡上。這種照顧關係也是建立在女性對男性權威的服從上，資深的男性以一種保護者的姿態照顧所謂資淺、弱勢的女性，藉此換取女性的尊敬與服從⁸；而此情形也發生在貨櫃船上，資深的男船員以對待女兒的方式對待女船副，將自己男性的性別觀念投射在其身上，保留社會規範對女性的形象，以長輩的身份告誡女性，即使在船上也要維持淑女的樣子、要與乙級船員保持距離、注意自身安全等。此種家長式的關愛，繼續父權式的意識型態，視女船副為女人、附屬的關係，而不是站在同等的位置⁹；另外，在海上實習時，男女實習生因其性別的關係，船員分配男生實際搬動纜繩等粗重工作，女生則大都待在駕駛台或在一旁觀看，導致男生對乙級船員的工作較女生熟練，建構男生可當甲、乙級船員，女生就只能當甲級船員之印象¹⁰。這顯示了男性假保護之名，行鞏固父權思想之實，雖然有些保護之出發點並不是出於惡意，但卻造成加深男性權威的印象，並鞏固傳統男女分工的事實。

文獻也提及工作空間對女性的不友善。如例如警局在空間的規劃上，沒有考量女性的需求，缺乏女廁的情況下，女警只能使用男廁。在養成教育的女生宿舍，其廁所也都是男廁。另外，女警也沒有備勤的空間，必須自己想辦法克服空間方面所造成的問題¹¹；而醫師在此方面也有相同困擾，某些科別因為女生少，就不設置女性的值班室，女性住院醫師只好睡在診間¹²。的確，這些非女性傳統職業過去的工作空間可能不需要這些設計，但其設計應隨著女性進入職場而更改，不應該讓女性自行想辦法解決，不管男性再怎麼否定女性的工作價值，都不應該剝奪

⁸ 同註 7，頁 83、95。

⁹ 同註 5，頁 72。

¹⁰ 同註 5，頁 107。

¹¹ 同註 4，頁 110、113。

¹² 同註 7，頁 73。

女性在職場中應有的空間需求。

另外，文獻也指出，性別刻板印象會影響職業形象的認同，如護士對醫師的形象認同。在醫護關係中，女護士對男醫師更為友善，有些女護士更是直接排斥女醫師。同樣是醫師，女護士對所謂醫師的形象認同似乎更建立在一個以男性為主的脈絡上¹³。女性受到傳統思維影響，對於女醫師持有和男性相同的不認同、不信任感，並沒有因為同為女性而對勇於進入非傳統女性職業的女醫師多加鼓勵、打氣；諷刺地，反而是持反對態度，並排斥女醫師。甚至連病人也會顯露出其對醫師職業形象的期望就是男醫師，覺得男性才是醫師，女性應該就是基層的實習醫師或是護士¹⁴。

藉由過去女性進入非傳統女性職業的文獻，得知女性進入這些非傳統職業，會受到名額限制或其他特殊要求等進入障礙；若不得其入，也可能因男性勞動力不足擴大招募女性，反而得以進入。在工作職場則會有家庭式的照顧關係、不友善的空間規劃，及由於性別刻板印象造成的不認同之困擾。

而過去有關非傳統女性職業的文獻，其職業包含醫生、警察、船員、軍人、建築師、校長、消防員等，但還有一些非傳統女性職業是尚未被研究的，如民航駕駛員。作者過去曾於中華航空公司產業工會實習，並得知在該公司近千名的民航駕駛員中，女性民航駕駛員只有十多名。民航駕駛向來是男性的天下，這些女性民航駕駛員為何勇於選擇踏入男性為主的駕駛員工作而非以女性為主的空服員工作；且社會上有一部份的人對於女性存有應變能力較差、是危險駕駛之觀念，那麼女性在應徵駕駛員此工作或受訓時是否因此被刁難也引起作者之好奇，也使作者決定研究女性民航駕駛員以一探究竟，也希望藉此研究能瞭解在其他非傳統女性職業中發生的問題是否也不可避免地發生在女性民航駕駛員身上，或是女性民航駕駛員幸運地沒有碰到這些困擾。

¹³ 同註 7，頁 67、68。

¹⁴ 同註 7，頁 66。

第二節 研究目的

本文主要想瞭解女性民航駕駛員選擇此非傳統女性職業的歷程，以及在職場中是否因為性別因素而被另眼看待。為了瞭解這些現象，本文有以下研究問題：

一、女性選擇民航駕駛員職業之原因、阻力與助力。

在瞭解民航駕駛員甄選的歷史背景後，再探討個別女性民航駕駛員當初選擇此職業時所得到的支持或反對理由。藉由個人所遇到的阻力、助力，來瞭解女性選擇民航駕駛員職業的影響因素，以及如何克服進入的障礙。

二、女性民航駕駛員在工作上是否由於性別因素而帶來任何優劣勢。

藉此瞭解女性民航駕駛員是否因性別因素，在駕駛技術的要求、升遷等方面上有和男性不同的待遇或被特別地保護，不論是好的、還是壞的方面都是本研究欲探討的層面。另外，對女性而言，生理期與懷孕時常會為女性帶來工作上的不便，因此除了要瞭解生理期與懷孕所帶來之不便外，亦想獲知是否有其它生理因素或是工作空間的規劃引起之不便，以及解決之道。此外，駕駛艙裡是封閉的空間，若該航班只有兩名駕駛員駕駛時，女性民航駕駛員在此工作環境下是否特別容易發生被性騷擾之情事。

三、其他空勤組員如何看待女性民航駕駛員。

由於民航駕駛員是以男性為主的職業，希望得知女性進入此職業是否引起男性駕駛員的反彈，抑或是歡迎；而在職場上同樣身為少數者的男性空服員對於女性民航駕駛員又有何看法；另外，女性的空服員又是如何看待這些同為女性的民航駕駛員，是否會有不信任或排斥之現象。本文欲藉此得知女性民航駕駛員與其工作夥伴之間的關係。

四、民航駕駛員此工作對女性的影響

民航駕駛員的工作型態不同於一般朝九晚五的工作型態，除工作時間不固定外，休假日也不固定，此種工作型態固然會對民航駕駛員的生活產生影響，但女性通常被賦予較多的家庭照顧責任，在此觀念下，從事民航駕駛員工作的女性，

其生活是否受到更大的影響。

藉由上述研究問題，在瞭解女性民航駕駛員選擇此非傳統女性職業工作的歷程，以及在工作職場上遇到的困境及解決之道之外，希望女性民航駕駛員從事此職業的甘苦能讓更多人進一步地瞭解，也希望藉此研究能讓女性民航駕駛員與其工作夥伴相互了解彼此的想法，去除不必要的誤解。至於工作上不利於女性之地方，也期望能提出改善的建議，期許民航駕駛員此職業能對女性更為友善。

第三節 章節安排

本文欲瞭解女性選擇與從事民航駕駛員此非傳統女性職業工作的歷程，其內容共分為五章，第一章為緒論，包含研究動機、研究目的與名詞定義。第二章為文獻回顧，將先概括性地討論在理論上女性進入職場會面臨哪些問題，再論述從事非傳統職業的女性實際上會遇到哪些困擾，也藉由從事其他非傳統職業女性遇到的困擾，來初步了解女性從事民航駕駛員此職業可能會遇到哪些困擾，以便於擬訂訪談大綱。接著再探討社會對於駕駛的看法及民航業發展的歷史背景，以瞭解民航駕駛員此職業以男性為主之原因。

第三章為研究設計，包括研究對象、研究方法、研究倫理、研究流程以及研究限制。第四章為訪談結果與分析，整理訪談內容，歸納出研究對象在選擇此職業、實際從事此工作、以及與同事相處上，研究對象個人或共同遇到的困擾有那些。最後第五章為結論。

第四節 名詞定義

一、非傳統女性職業

過去探討非傳統職業的文獻中，通常以一職業中的性別比例作為是否為傳統職業的劃分，即一職業中女性比例低於某比例，則此職業即為非傳統女性職業。

唯過去文獻所採用之比例有所不同，有人採取 40%¹⁵，有人採取 33%¹⁶，亦有人採取 30%¹⁷的比例。而隨學者提出之年代越近，其定義之比例似乎有越來越嚴謹之趨勢，故本文採用由美國勞工部提出的較為狹隘之定義，即一職業中女性比例低於 25%者為非傳統女性職業¹⁸。

目前我國雖沒有民航駕駛員的性別統計，但擁有最多女性民航駕駛員的中華航空公司¹⁹，在 2010 年 3 月份的報導中宣稱在目前 1100 位駕駛員中，女性駕駛員有 41 人，女性約莫佔有 3%²⁰。就算再加上其他航空公司的男女駕駛員人數，其女性比例也只會更低，故民航駕駛員此職業確實為非傳統女性職業。

二、民航駕駛員

本文所謂的民航駕駛員，即為民用航空法中的航空器駕駛員，而依「航空人員檢定給證管理規則」第二條第二款定義²¹：航空器駕駛員是指領有檢定證、體格檢查及格證，執行航空器駕駛任務之人員，包含機長及副駕駛員。機長指由航空器所有人或使用人指派，於飛航時指揮並負航空器作業及安全責任之駕駛員；副駕駛員指機長以外之駕駛人員。但航空器駕駛員一詞較難讓人直接理解其內涵，另外參考勞委會職訓局職業分類表中民航運輸駕駛員的名稱²²，本文將統一以民航駕駛員作為稱呼。

¹⁵ 李藹慈（1993）〈傳統與非傳統職業婦女職業選擇之相關變項比較研究〉，臺灣師範大學社會教育學系碩士論文，頁 12。而 40%此比例乃 Crawford 於 1978 年提出。

¹⁶ 許鶯珠（2001）〈選擇非傳統職業女性之生涯抉擇因素及其適應歷程之研究〉，彰化師範大學輔導與諮商研究所博士論文，頁 7；謝宜家（2001）〈土木科系大學畢業女生進入營建業的發展〉，台灣大學土木工程學研究所碩士論文，頁 3。而 33%此比例為 Betz & Hackett 於 1981 年提出。

¹⁷ 李惠恩（2003）〈非傳統科系的選擇—家政領域男學生就學經驗之探討〉，臺灣師範大學家政教育研究所碩士論文，頁 7；張元騏（2007）〈男性從事非傳統性別職業之生涯抉擇與適應〉，實踐大學家庭研究與兒童發展學系碩士論文，頁 9。而 30%此比例乃 Chusmir 於 1983 年所提出。

¹⁸ U.S. Department of Labor, 2010 年 04 月 30 日瀏覽自 <http://www.dol.gov/wb/factsheets/nontra2008.htm>。

¹⁹ 你好臺灣網，2003 年 01 月 23 日〈萬事俱備待首航 華航巾幗不讓須眉〉，2010 年 04 月 17 日瀏覽自 http://big5.am765.com/zt/jzsj/200706/t20070630_138566.htm。

²⁰ 陳佺任，2010 年 03 月 25 日聯合報，〈想飛 女生也搶當機師〉，2010 年 03 月 29 日瀏覽自 <http://udn.com/NEWS/NATIONAL/NAT5/5496466.shtml>。

²¹ 航空人員檢定給證管理規則，2010 年 04 月 30 日瀏覽自 http://210.69.99.15/Law_ShowAll.php?LawID=J0018。

²² 勞委會職訓局，職業分類資訊查詢系統，2010 年 04 月 30 日瀏覽自 <http://www2.evta.gov.tw/odict/srch.htm>。

第二章 文獻回顧

第一節 工作與女性

本節將先概括性地討論在理論上女性進入職場會面臨哪些問題，再論述實際上從事非傳統女性職業的女性遇到哪些具體的困擾。

一、工作，男女有別

(一) 理想工人

女性進入職場後，大部分的女性都會面臨到無法兼顧工作與家庭，蠟燭兩頭燒的情形，且家庭照顧的對象並不僅限於新生兒，照顧的對象也包含了失能者²³（對象可能是父母、也可能是兄弟姊妹等），所以就算女性選擇不結婚生子，原生家庭的照顧亦可能為職業女性帶來困擾，而因為家庭因素而離開職場或調整工作型態的女性也不在少數。然而，為何工作會帶給職業女性兼顧家庭的困境呢？Joan Acker 提出的性別組織理論可解釋為何工作只會為職業女性帶來兼顧家庭的難題，而不會發生在男性身上。

性別組織理論（Gendered Organizations Theory）認為組織並不是性別中立的結構。這是由於組織對於理想工人的假設是勞動者不應該由於任何生理或是再生產的需要而妨礙工作，也不應該由於家庭生活或是承擔任何家務責任而影響工作，也就是說，組織所謂的理想工人是只為工作而存在的，勞動者若有太多工作以外的義務就代表勞動者不適合這個職位；然而，最接近這理想工人圖像的勞動者就是男性。男性在工作時，他的妻子或某位女性會負責照顧他的個人需求及家庭，以便男性能專注於工作上，這也使男性成為理想工人的模型²⁴。而被賦予再生產與家務責任的女性，自然是不符合理想工人的假設、也無法成為理想工人，除非女性能像男性一樣不需負擔再生產、家務責任之重擔，有人為她打理一切需求，女性才能像男性一樣的工作，成為組織所謂的理想工人。

²³ 失能者為不分年齡、疾病類別，只要是身體功能有問題而需要長期支持照護者，包括失智者、精神病、發展遲緩、身心障礙等所有患者。

²⁴ Acker, Joan (1990) Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4(2): 139、149.

理想工人在現實生活中就是男性，是男性的身體及性徵，最小化了再生產的責任，也不允許任何情感介入組織運作；並懷疑女性的身體、女性的性徵，她們的生育能力、懷孕、哺乳、育兒、經期，和情緒化對於工作的效能會有所不利影響，並以此指責女性，也將此作為控制和排斥女性的理由，進一步地掌控組織²⁵。這樣的結果使有關工作的一切都以男性為設計範本，像是工時、升遷、敘薪、休假等制度，雖然這些制度適用在兩性上，但卻是以男性為範本來設計的，這種去身體化的設計沒有考慮到兩性的不同，使得女性在套用這些以男性為範本設計的制度時，產生了問題，如職業隔離、玻璃天花板。

所以，造成女性無法兼顧工作與家庭，蠟燭兩頭燒情形之原因，一方面是組織的去身體化設計，另一方面也是由於社會對女性有負擔家務責任的期待，導致工作為女性帶來無法兼顧家庭的困擾。也就是說，「工作」此概念其實隱含了性別觀念，即使它作為組織邏輯是呈現性別中立的，但在實際運作上，工作已包含了基於性別的分工與公共、私人領域間的分離²⁶。基於此，身為理想工人的男性便指責女性的不適任並排斥女性進入職場，而這些男性控制和排斥女性的具體行為，即是常見的性別歧視。

(二) 性別歧視

性別歧視通常被認為是敵視女性，出於惡意地歧視女性的行為²⁷。但自古以來，文化上對女性形象的塑造即有推崇及辱罵兩極。因此，性別歧視雖然本質上也是一種偏見，但卻是一種特殊的偏見內涵與形式，它蘊涵著複雜的矛盾與曖昧性，而非單純對女性的貶抑與嫌惡²⁸。

Glick & Fiske 將性別歧視分為「敵意型性別歧視 (Hostile Sexism)」與「善意型性別歧視 (Benevolent Sexism)」。敵意型性別歧視與偏見之概念雷同，但敵

²⁵ 同註 24，頁 152。

²⁶ 同註 24，頁 149。

²⁷ Glick P, Fiske S T. (1996) The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3): 491.

²⁸ 黃曬莉，性別歧視的多面性，頁 11。黃淑玲、游美惠主編（2007）《性別向度與台灣社會》，台北市：巨流。

意型性別歧視是一種出於對女性敵對情感的性別偏見，是一組貶抑女性的信念、態度或刻板印象，同時伴隨了敵意的情緒；善意型性別歧視則是指一種主觀上出於愛護女性的正面情感，透過保護或特定的角色限制而形成的一種對女性性別偏見的態度²⁹。

敵意型性別歧視往往透過貶損女性來證明男性的權力³⁰，且對於女性違反傳統性別角色，會選擇抨擊並懲罰之，這樣的性別歧視將女性限制在較低的社會位階，為男性的剝削行為提供合理的藉口，同時也鞏固了男性在社會結構中的權力³¹。從職業結構的性別比³²可知，一些位高權重、有較高社會地位的職業，都是以男性居多。此外，男性也常藉由一些玩笑話來展現自身的男子氣概，並成為一種男性文化。但玩笑話最容易產生困擾之部分，就在於當它具有騷擾與攻擊意義之時。此時，玩笑話不只是玩笑話而已，更是透過此行為達到分殊異己並建構出自我的男子氣概認同。且部分男性透過具歧視意味的玩笑話來確保自身的男子氣概時，往往對他人造成侵犯與壓迫而不自知³³。

而善意型性別歧視則往往將女性設想成一種需要得到男性保護的柔弱對象，以此來展示男性的優越³⁴，在表面上看來是愛護女性，但其根源卻是性別刻板印象，以及男性主導（認為男性是資源供應者；女性是依賴者）的傳統信念，其結果對女性也是一種傷害³⁵。因此，善意型性別歧視並不能被視為一件好事，儘管它的出發點是出自於善意³⁶。

公共領域的性別歧視大多屬於敵意型性別歧視，但是在職場上，作為一個工

²⁹ 同註 27，頁 491。

³⁰ 陳志霞、陳劍峰（2007）〈善意和敵意性別偏見及其對社會認知的影響〉，《心理科學進展》，第 15 卷，第 3 期，頁 464。

³¹ 同註 28，頁 11。

³² 行政院主計處性別統計指標，臺灣地區就業者之行業、職業與從業身分，2010 年 12 月 22 日瀏覽自 <http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=12934&ctNode=3246>。在民意代表、企業主管、經理人員此類別中，男性人數為女性人數四倍之多。

³³ 王大維（2007）〈當玩笑變成攻擊—笑話與男子氣概認同建構〉，《性別平等教育季刊》，第 41 期，頁 77-78。

³⁴ 同註 30，頁 464。

³⁵ 同註 28，頁 11。

³⁶ 同註 27，頁 491。

作團體來說，兩性又同時從屬於一個內團體，因此，也可能同時存在著敵意型與善意型性別歧視的雙重作用。對於那些聰明、能幹、好強的「女強人」類型的女同事，性別歧視的表現可能主要為敵意型性別歧視；對於那些賢慧、不逞強的弱勢女同事，性別歧視的展現則可能表現出更多善意型性別歧視。³⁷

會產生不同類型的性別歧視是由於性別歧視本身就是一種形式上的矛盾，因為它的內涵既包括統治（霸權式家長作風），也包括情感和保護（保護式家長作風）³⁸。但不論其出發點為何，最後的結果都是對女性形成限制，由主觀意識來箝制女性，將女性限制在比男性低的社會角色與地位，並讓女性去負擔大部分的家庭責任，以維持自身之利益。

男性藉由理想工人的追求與實際的性別歧視行為來達到維持他們地位的目標，證明工作是男女有別的，女性就算可以進入職場工作，也絕非是和男性相同的位置。家庭責任與性別歧視幾乎是每位女性進入職場都會面臨到的問題，但是在非傳統女性職業中的女性，除了因性別因素受打壓外，身為職場中的少數亦帶來困擾，使從事非傳統女性職業的女性，其面臨之情形更是嚴峻。

二、非傳統職業中的女性

Kanter 觀察到職場中的少數會面臨高能見度、對比性及同化刻板印象（assimilation）等問題。Kanter 將組織分為幾個類型，其中，群體中某一類型的人以很大的優勢壓倒另一類型的人，稱為偏斜群體（skewed group），在偏斜群體中具有數量優勢的類型控制著群體及其文化時，就足以稱為支配者（dominants），而在偏斜群體中屈居少數的類型則稱為樣板（tokens）。在非傳統女性職業中，男性就是支配者的角色，女性則是樣板，樣板會被他人當作本身類型的代表，也就是個別女性的行為代表了整體女性行為的情形。³⁹

³⁷ 同註 30，頁 468。

³⁸ 同註 27，頁 493。

³⁹ 羅莎貝·摩絲·肯特（Rosabeth Moss Kanter）著，Nakao Eki 譯，國立編譯館主譯，（2008）《公司男女》，台北市：群學，頁 284-285。

觀其過去研究非傳統女性行職業（如公車駕駛員、軍人、船副、校長、營建業等行職業）之文獻，可發現女性除了面臨家庭、性別歧視問題外，也確實面臨高能見度、對比性及同化刻板印象等問題，以下將分項論述之。

（一）高能見度

在群體中為少數的樣板，相較於人數眾多的支配者較容易獲得注意，樣板的一舉一動都容易受到一一檢視，這樣的高能見度也為樣板帶來壓力⁴⁰。在非傳統女性職業中屬於少數的女性，性別能見度較高，使得人們容易注意到她們的表現，也就是說，眾人的目光易集中於女性身上。

1. 聚光燈的壓力

在女性軍人的研究也提到，個體身分醒目最大的影響在於帶給個體的壓力感，女性的一舉一動都被注視著，對女性軍人造成壓力。且最糟糕的情形是眾人抱著看笑話的心態關注女性，關注女性只是為了等著看女性出錯⁴¹。此外，也會比較每一位女性的表現，使女性對彼此產生競爭意識。

2. 競爭意識的產生

在軍隊中，女性軍人就算是不同的年齡、階級、訓練背景，也都會被拿來做對照，主因在於唯一的共同特徵—都是女性。這樣的比較有時只是男性揶揄或調侃女性的一個動作，但卻可能形成女性個體間的競爭及壓力。對女性個體本身而言，並不見得有意做比較，但經常性地聽到外人報告對方的消息，有時不免開始視對方為對手並有競爭意識的產生⁴²。

且女性軍人與女性軍人共同工作的意願要比和男性在一起低，亦即一些女性軍人寧願選擇和男性軍人一起工作，也不願意與女性軍人一起工作⁴³。不只是想減少直接被比較之機會，也是怕被歸為女性小團體，想證明自己和男性並無不同，不需特別與女性一同工作。在高能見度下，有些女性也可能選擇掩蓋自身的

⁴⁰ 同註 39，頁 286。

⁴¹ 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〉，政治作戰學校社會行為科學研究所碩士論文，頁 103。

⁴² 同註 41，頁 105。

⁴³ 沈明室（2003）《女性與軍隊》，台北市：揚智文化，頁 22。

女性特質以避免不必要的麻煩。

3. 掩蓋女性特質

以軍人為例，許多女性軍人將男性氣概視為典範般的予以內化，而捨棄女性氣質，也許她們外型及打扮與男性仍有距離，但心態上已全然將男性氣概的標準複製到自己身上，並以「要比男人更像男人」為目標⁴⁴。

另外，在「公車駕駛員＝男性」的性別刻板印象之下，女公車駕駛員也經常面臨高度性別能見度現象所產生的困擾。所以女駕駛員在服裝儀容上會有男性化或中性化扮裝的現象，藉著掩蓋駕駛座上的女性特徵，來降低她們身處公車職場中的高能見度。另一方面，女駕駛員的女性特質（柔弱）有時候也可能成為被找麻煩的原因，因此女駕駛員必須掩蓋自己的女性特質，並適度表現出陽剛、堅強的一面，才不會被欺負⁴⁵。

4. 女性領導不被接受

然而，當身為少數的女性過於成功時，也容易引起男性的反感。男性能允許女性做他們的工作，但並不能接受女性比他們優秀、升遷速度快於他們，無法接受由女性發號司令。所以在學校裡，當校長是女性時，男教師在工作上會有不配合或不服氣的情況出現⁴⁶。這種男性不服從女性領導的情形也同樣出現在貨櫃船上，乙級船員（尤其是外籍船員）常不認真執行女船副交代的工作，說一套做一套，因此，女船副必須特別強調階級的重要性與尊重權威，否則可能會無法管理資格或航海經驗都比自己豐富的海員⁴⁷。這種現象說明了與支配者競爭過程中，樣板最好謹守一項中心守則，永遠都要落後一步，不可超前，不要勝出⁴⁸。

（二）對比性

對比性是指支配者意識到自己和樣板的異同，為維護其共同性會誇大其差異

⁴⁴ 同註 6，頁 64、118。

⁴⁵ 江岳樵（2008）〈初探女性公車駕駛員的勞動過程：以台北市區公車為例〉，東吳大學社會學系碩士論文，頁 50、58。

⁴⁶ 嚴振農（2010）〈女性校長職業生涯困境與轉折：批判俗民誌的應用〉，暨南大學教育政策與行政學系碩士論文，頁 255。

⁴⁷ 同註 5，頁 66、67。

⁴⁸ 同註 39，頁 297。

性，並將樣板拒於門外，以畫下支配者的疆界⁴⁹。像髒話、應酬等文化就是一個例子。

1. 無法適應男性文化

在以男性為主的職場裡，男性常形成自己的小團體，雖然有些男性小團體想一視同仁相處，但最後多以避嫌為由，在聚會時選擇缺席或是乾脆將女性隔離在外⁵⁰。即使女性打入了男性團體，男性文化仍是許多女性難以接受的，像是說髒話、開黃腔等展現男子氣概的特殊文化⁵¹。在女郵差的研究中也提到問及無法忍受的男性行為為何，受訪者第一時間內想到的是「說髒話」。此外，若是女郵差遭遇男郵差肢體上的性騷擾時，其他的男郵差會出言指責；但是若是遭遇言語上的歧視、性騷擾時，並不會伸出援手，這是因為那已經是男性文化的一部分了⁵²。

而應酬文化亦是令女性頭痛的困擾，在面對學校家長會傳統的應酬文化，女校長則堅持自己的原則，選擇不應酬、不隨波逐流⁵³。但若是同事之間的應酬，女性就不見得會不參與了，像是女醫師為了鞏固、證明自己也是外科世界的一員，即使聚餐時間總是充斥著黃色笑話，也堅決參與聚會⁵⁴。然而，當女性學習男性文化，使用男性的語言、行為，做著與男性相同的事，卻反而容易落人口實。

2. 男女雙重標準

有時候男女警官明明是作相同的事，但是對男女的評價卻有所不同。例如拍桌子罵髒話，對男警官的行為可能覺得有威嚴，但對女警官做此行為可能就覺得是口出穢言；又如交際應酬，男女去做也是會有不同的看法，男生喝酒應酬不會被說閒話，但女生就會被指指點點諸如此類的不同解讀。性別加諸在男女角色的

⁴⁹ 同註 39，頁 287。

⁵⁰ 同註 6，頁 116。

⁵¹ 同註 41，頁 74。

⁵² 黃鴻儒(2002)〈印章來了，郵差『阿姨』?!—職業中的性別弱勢〉，《婦女與性別研究通訊》，第 63 期，頁 35、36。

⁵³ 同註 46，頁 254。

⁵⁴ 法蘭西絲·康利 (Frances K. Conley) 著，何穎怡譯 (1999)《不與男孩同一國》，臺北市：女書文化，頁 64。

差異，已深鑄在社會的各個角落，已難以扭轉他人看待性別的偏見⁵⁵。

3. 升遷

前文也提及與工作相關的一切都以男性為設計範本，所以有些機制適用在女性身上時，對女性會有不利的情形出現，例如升遷機制。

以檢察官為例，辦案成績制度是檢察官每年度年終考績的重要參考，而年終考績評比的結果，與薪資待遇的調升息息相關，甚至影響退休年資及退休俸額的計算。首先，每一位檢察官必須全年持續工作，如果當年度工作月數未滿六個月，就不列入考績評比。其次，必須連續兩年為考績甲等，才能調升檢察官職等。而身為公務人員的檢察官，法定產假日數為 50 工作天，一旦女性檢察官因分娩而請產假，會有近 3 個月的時間無法工作，而且在產假後也必須趕緊回到工作崗位，否則就不列入評比。此外，近 3 個月沒有工作也會導致收案件數明顯減少，影響所及包括結案數減少，也導致起訴與定罪案件數量與比例相對降低，辦案成績就會較其他人為低，連帶影響升遷速度。⁵⁶

除制度不良外，上司也可能考量女性有家庭責任，難長時間投入工作而不願提拔女性。男性也藉此強化男女的差異性，證明在工作上，女性還是不如男性。

(三) 同化刻板印象

女性從事非傳統女性職業本身就是一件反抗刻板印象的事。然而支配者，也就是男性，仍按照刻板印象將女性置於他們熟悉的位置上，迫使女性去扮演受限的角色，使女性扭曲自己的性格以符合刻板印象的假設⁵⁷。男女分工就是一個例子。

1. 男女分工

父權心態的固執仍反應在女性職務的分配上，因此，女性仍多擔任一些低技

⁵⁵ 林祐慈（2010）〈星空下的玻璃天花板現象—以警政單位女性警官升遷為例〉，政治大學勞工研究所碩士論文，頁 86、113。

⁵⁶ 莊玲如（2008）〈管理性別：在陽剛職場中的女性檢察官〉，高雄醫學大學性別研究所碩士論文，頁 26-27。

⁵⁷ 同註 39，頁 312。

術及低價值的勞動工作，比如行政文書、後勤管理等作業⁵⁸。雇主也派任他認為重要的事情給男性，女性則是處理瑣碎的、次要的工作，即便女性能力強也只能分派到固定的工作，在「男為主、女為副」的刻板印象下，雇主根本不想去嘗試或知道女性的能力⁵⁹。

以警察為例，男警受到父權思維的影響，會自動讓出內勤或比較輕鬆的工作給有小孩的女警；另外，也是基於父權保護的立場，男性長官並不喜歡任用女警，認為女警不能單獨服勤，所以會派給女警內勤或微不足道的工作，不希望女警到第一線後發生危險。這顯示女性在警察職場的位置都是依照父權象徵秩序而分配的，並不是女警能力不足，而是父權人為的因素，阻礙了女性的工作表現機會⁶⁰。

而在貨櫃船上，也複製父權社會中女性最後回歸家庭善盡母職角色或是做個職業婦女。原先船員要調陸勤都一定要經過「申請」這道手續，但是在人為的操作下，在海勤資歷不長、位階不高的情況下，女船副大都被「徵詢」調往陸勤，回到岸上總公司或海外公司擔任職位不高的文書管理等事務性的工作。就算在船上，男女之工作仍有別，盡量將女性限制在室內的駕駛台區域工作，或是交代女性作報表，男性就負責船板上較租重之工作。⁶¹

在消防隊中，男女分工的情形也清晰可見，即便是擔任外勤的女性消防員，也只要擔任安檢（建築消防設施檢查）工作，而非較為吃力且危險的「救護」或「救火」，可以說是「外勤中的內勤」。而其他消防隊的女性，就算跟隨消防車出任火災勤務，往往也只在後方負責顧車、接水線等工作⁶²。在消防隊中仍認為危險、粗重、英勇救火之工作應由男性來擔任，女性應擔任後勤之工作，即便女性出外勤，仍會找出偏向內勤的工作項目交由女性去做。

2. 家庭責任的影響

⁵⁸ 同註 6，頁 121。

⁵⁹ 林正雄（1997）〈在「玻璃天花板」下仰望的女子：以台灣建築專業中女性的求學與職業生活為例〉，台灣大學建築與城鄉研究所碩士論文，頁 72。

⁶⁰ 同註 4，頁 70、77。

⁶¹ 同註 5，頁 62、70。

⁶² 彭滄雯、林依依、葉靜宜（2009）〈女性在陽剛職場內的樣板處境：以海巡與消防單位為例〉，《東吳政治學報》，第 27 卷，第 4 期，頁 137。

傳統價值觀對女性的束縛，使部分的女性為承擔家庭責任而選擇放棄外勤工作、不升遷，甚至是調整工作型態或工作時間。像是女醫師，有些女醫師為配合小孩的接送，最後選擇到小型的療養院上班，因為小醫院在工作上彈性調整的空間比較大；也有人選擇辭掉大醫院的工作，只到小醫院兼職看門診，為的只是可以讓她有時間照顧小孩⁶³。而對室內設計師而言，現今個人工作室成為新趨勢，也是由於這種以家為工作地點的工作型態，讓已婚女性能更容易兼顧家庭與事業發展⁶⁴。

對於營建業中的女性，則可能會選擇停留在基層的規劃設計工作。這也是由於想兼顧家庭與工作，規劃設計是最有利而穩定的工作，只是個人在事業上的進展會比較小。另外，已婚的女性為了兼顧家庭，也會避免到工地工作，其工作時數也會受到限制，無法或是不願加班⁶⁵。

3. 善意與敵意式性別歧視

前述提過性別歧視可分為善意與敵意兩種，善意式性別歧視展現出的行為通常是照顧、保護女性的。以貨櫃船為例，資深的男船員以對待女兒的方式對待女船副，將自己男性的性別觀念投射在其身上，保留社會規範對女性的形象，以長輩的身份告誡女性，即使在船上也要維持淑女的樣子、要與乙級或外籍船員保持距離、注意自身安全等。此種家長式的關愛，繼續父權式的意識型態，視女船副為女人、附屬的關係，而不是站在同等的位置⁶⁶。而在軍隊中，當軍隊在外洽公時，男性會先進入室內並清空，再到外面守著，不讓他人隨意進入，展現父權式的保護⁶⁷。

而敵意式性別歧視展現出的行為則是刁難、排擠女性。以警察為例，警政女主管在職場上面對的不僅是來自於上司的數落與刁難，甚至是同位階或職位比自

⁶³ 同註 7，頁 81。

⁶⁴ 楊淑芳（1999）〈女性室內設計之專業工作與生活適應之研究〉，中原大學室內設計研究所碩士論文，頁 143。

⁶⁵ 謝宜家（2001）〈土木科系大學畢業女生進入營建業的發展〉，台灣大學土木工程學研究所碩士論文，頁 62、67。

⁶⁶ 同註 5，頁 72。

⁶⁷ 同註 6，頁 116。

己低的部屬、同仁，亦對女主管心存懷疑而故意考驗她們。會採取袖手旁觀、消極的不配合、不正面的回絕等方式，更有男性同仁不認同女警升遷、當官，而在言語上有故意刺激之行為產生⁶⁸。

然而，不論是善意式還是敵意式性別歧視，都是出於對女性的刻板印象所致，透過歧視行為將女性箝制在既有的刻板印象裡。

4. 職業形象的不認同

這裡的職業形象不受認同是指女性的刻板印象與職業形象不符合，因而不認同女性。而且並不只有職場裡的人會因此不認同女性，有時候職場外的人也是。這種情形以女醫師最常見。適任醫師，建立在對男性的認同上，女性常被認為是護士、實習醫師或二流醫師。同樣是醫師，病人或家屬會覺得男性才是正式的醫師，而女性可能就是比較基層的實習醫師，似乎專業的標誌是性別而非能力。而有些女護士更是直接排斥女醫師，女醫師提到女性的同學或學姊們不會排斥你，會排斥你的絕對只有女護士⁶⁹。

女性工程師及女性室內設計師也有類似的困擾。當女性資深工程師與資淺男性工程師一起和客戶討論專案時，客戶一開始都會向男性工程師徵詢意見，直到女性工程師開口解決問題，客戶才發覺原來女性工程師才是專家，顯示客戶以性別來辨別工作身分⁷⁰；而女性室內設計師到工地監工時，更是連穿著都會被品頭論足，若穿著較秀氣，就會被工地師傅指責穿成這樣，還看什麼工地，但穿著若是較男性化，又會被指責不夠女人⁷¹。女性室內設計師連穿著都有著諸多挑戰，但其實原因就出在女性的身分不符合設計師給人的印象。

職業女性渴望得到男性的認同，努力在男性認可的系統裡捍衛自己的地位，由於性別因素被男性不認同，是職業女性最常面臨的問題，進而影響女性的事業

⁶⁸ 同註 55，頁 89。

⁶⁹ 同註 7，頁 66-67。

⁷⁰ 嚴祥鸞(2009)〈性別關係建構的科技職場：新竹科學園區〉，《性別與工作：社會建構的觀點》，台北市：巨流，頁 105。

⁷¹ 同註 64，頁 107。

發展⁷²。

綜上所述可得知女性進入職場工作，難免會遇到一些成見上的問題，對於從事非傳統職業的女性，除了須面對此問題外，與同事間的相處也成為一大壓力之一。藉由文獻檢閱可以歸納出從事其他非傳統職業女性所遇到的困擾，藉此驗證從事民航駕駛員此職業的女性是否同樣會遇到這些困擾。接著將探討民航駕駛員此職業為何以男性為主之原因。

第二節 民航駕駛員與男性之連結

此小節分為兩部分，第一部分將先探討駕駛隱藏的性別意涵，社會對於駕駛已存有既定的形象，並非每個人都能符合此形象。第二部分探討民航業發展的歷史背景，以瞭解民航駕駛員此職業為何存在以男性為主的現象。

一、駕駛與性別

在傳統「男主外、女主內」的男女分工觀念下，過去女性不能輕易跨出家庭之外，使得交通工具自然為男性所把持。因此，當女性進入公共空間之後，在移動上便需依靠男性，擔任乘客的角色，從轎子、馬車，到當代的汽車，女人總是後來才坐上駕駛座，自己控制方向盤⁷³。

另一方面，駕駛交通工具的社會意義也遠遠超出了簡單的物理運送。不單單只是將人或物從一個地方送至另一個地方，交通工具與聲望、權力更是密不可分。以汽車為例，從早期汽車不普及時，汽車的使用往往是那些有特權或享有較高社會地位的人，不論擁有任何形式的汽車都能證明個人有某種程度的富裕。且汽車的駕駛也連結到對其他方面的掌控，如個人的週遭環境、自由、獨立和隱私的掌控。對女性而言，那些隨駕駛汽車而來的權力只是附帶品，但這種權力掌控

⁷² 同註 54，頁 126、152。

⁷³ 王志弘（1994）〈速度的性政治：穿越移動能力的性別界分〉，《臺灣社會研究季刊》，第 16 期，頁 156。

正是男性所追求的，也使男性不願將駕駛座拱手讓人⁷⁴。

縱使有越來越多女性坐上駕駛座，但駕駛交通工具已被文化歸為偏屬男性的行為⁷⁵。以 2009 年台北市的交通性別指標統計為例，擁有汽車駕照者中，有 61% 為男性，至於擁有機車駕照者，更有 69% 為男性，而男性外出使用公共運輸的人數更是不到女性的一半⁷⁶。這顯示出女性比男性更常以乘客的身份來使用交通工具，交通工具的駕駛確實是以男性為主。

而男性駕駛交通工具的一些具體行為，如果決、勇猛等駕駛行為也逐漸被作為駕駛交通工具應有的表現，使得女性作為駕駛時，若其駕駛行為不符合男性的駕駛習慣總是得到砲聲連連。男性不只是坐在由女性駕駛的交通工具時，會不時批評女性的駕駛行為，如轉的太急、太早了，或是行車速度較慢時，就說女性到底會不會開車；就連看到行駛速度慢、停不進車位或轉彎沒有打方向燈的交通工具時，會直覺認為該駕駛一定就是女性，就算隨後發現其實是由男性駕駛，也會說好好一個大男人，怎麼開起車來像個女人一樣。在駕駛行為以男性為範本下，使得女性駕駛不但要忍受男性的眼光，更是成為了差勁的形容詞⁷⁷。

在女性駕駛就是差勁的刻板印象下，更有民眾在發現自己乘坐的捷運列車是由女性駕駛時，就說「女生開捷運難怪速度慢」，然而捷運都是自動駕駛，手動駕駛的機會很少，不管是男性還是女性駕駛，速度都是一樣的⁷⁸，民眾這種質疑實在是令人啼笑皆非。另外，有些男性駕駛更是會故意挑釁女性，例如從旁加速呼嘯而過，然後瞪她一眼；或是故意去擠女性駕駛的車輛；有的則在後面故意用遠光燈照或猛按喇叭，來表現男性的焦慮與不耐煩⁷⁹。

由於女性駕駛上路時會遇到種種男性釋出的惡意，女性駕駛大概很少沒有被

⁷⁴ Jean Veevers (1982) "Women in the Driver's Seat" Trends in Sex Differences in Driving and Death, *Population Research and Policy Review*, 1(2): 171-172.

⁷⁵ 同註 73，頁 156。

⁷⁶ 臺北市政府交通局性別指標統計數據，2010 年 05 月 11 日瀏覽自 <http://www.dot.taipei.gov.tw/public/Data/02121435771.pdf>。

⁷⁷ 畢恆達 (2004) 《空間就是性別》，台北市：心靈工坊，頁 77-79。

⁷⁸ 聯合新聞網，2005 年 03 月 09 日〈女人！一樣可以開飛機〉，2010 年 04 月 17 日瀏覽自 http://pro.udnjob.com/mag2/pro/printpage.jsp?f_ART_ID=8078。

⁷⁹ 同註 77，頁 80。

告知她們的駕駛行為「像個女人」⁸⁰，這可能使得女性較不願把駕駛作為職業；另一方面，「男主外、女主內」的性別意識在主宰了台灣傳統家庭場域的分工之餘，「男尊女卑」的傳統觀念更深刻的鑲嵌於日常生活世界與工作職場⁸¹。這種性別角色在客運業中清晰可見，在公車上，男性擔任司機，女性擔任車掌小姐；在車站內，男性是管理人員或技工，而女性則是窗口售票員⁸²。這種情形也同樣的發生在民航飛機上，男性擔任飛機駕駛員，女性則是空服員，女性總是先被配置到技術、位階低於男性的工作。

前述也提過台北市擁有汽車駕照者中，有 61% 為男性，但在計程車司機中，男性卻佔了 97%，一樣是駕駛汽車，但是一旦作為職業，女性又更難參與其中了。在台北市其他的大眾交通工具裡，女性駕駛也都是少數，在公車司機中男性佔了 98%，而在國道客運司機中，更是男性的天下，男性佔了 100%；至於捷運司機，雖然男性仍是大多數，佔 84%⁸³，但已算是台北市，甚至是所有陸上的大眾交通工具中司機性別比差距最小的了。以高鐵為例，在 134 名駕駛中，女性只有 7 名，約佔 5%；而台鐵現有的 1200 多名司機，更清一色是男性⁸⁴。

女性駕駛在日常生活最相關的陸上運輸都已如此稀少，就更不用提在水上與航空運輸上所佔的比例。目前雖沒有我國商船船長、船副，與民航駕駛員的性別統計，但依王月喬的研究可得知，在我國三大海運公司中，並沒有女性擔任船長之職位，而擔任船副的女性也只有 20 位，佔全體之比例約 1.6%⁸⁵；而擁有最多女性民航駕駛員的華航，則在民國 99 年 3 月份的報導中宣稱在目前 1100 位駕駛

⁸⁰ 同註 74，頁 177。

⁸¹ 馬財專、葉郁菁（2008）〈勞動疆界的拓邊？傳統女性勞動場域中男性勞動者之考察〉，《台灣社會研究季刊》，第 72 期，頁 6。

⁸² 陳秀曼（2001）〈移動與束縛——台汽客運車掌小姐的勞動過程〉，台灣大學建築與城鄉研究所碩士論文，頁 2-3。

⁸³ 同註 76。

⁸⁴ 台鐵雖於 2010 年 10 月 18 日錄取了第一位女司機員，但此錄取的女司機員預計十一月初報到，並將接受為期 15 個月的訓練，在取得司機員駕駛證照後，最快要 2012 年初才能上線服勤，故目前台鐵的司機員仍全為男性。蔡惠萍，2010 年 10 月 19 日聯合報，〈開火車圓夢 台鐵 123 年首見女司機員〉，2010 年 10 月 25 日瀏覽自 <http://udn.com/NEWS/NATIONAL/NAT2/5918981.shtml>。

⁸⁵ 同註 5，頁 4。

員中，女性駕駛員有 41 人，佔了 3% 左右⁸⁶。故水、陸、空運輸的駕駛員皆以男性為主。

觀其捷運司機的駕駛環境，與其他大眾交通工具的司機相較之下是比較不同的，捷運列車的駕駛是在固定的軌道上，不需和其他列車互相競爭軌道，且行車速度也不是駕駛能隨意控制的，並不能達到一般駕駛行為所追求的快速、勇猛、爭搶車道等，這也與民航駕駛員的駕駛環境較類似。民航駕駛員的駕駛環境雖跟捷運司機較為相像，但其性別比卻反而與其他大眾交通工具的司機性別比比較接近。這樣的性別比情形不禁讓人聯想到是否與捷運絕大部分都是自動化駕駛，手動駕駛的機會很少有關，飛機雖然也有自動駕駛機制，但是在起飛、降落時一定是手動控制⁸⁷，且起飛、降落對於飛行來說又是相當重要的一環。但這樣的解釋也顯示社會對女性駕駛的不信任，只有在以自動化駕駛為主、手動駕駛為輔的交通工具才敢交由女性來駕駛。

在這種女性駕駛的駕駛技術一定較為差勁的刻板印象下，女性常被認為是危險駕駛，但男性駕駛真的比女性駕駛來的安全嗎？以一般的道路駕駛來說，女性雖然可能較不易察覺到危險，但在社會講求女性必須有順從的特質下，女性駕駛汽、機車時，往往更遵守交通規則、更謹慎，也較不願意冒不必要的風險；但社會講求男性要不墨守成規和勇於冒險，使男性駕駛汽、機車時，有較多超速、紅燈右轉等違法的行為，他們認為這些行為是展現男性的氣概與膽量⁸⁸。而在飛機駕駛方面，男女在發生飛機事故的原因雖有所不同，男性較容易因機械故障、燃料耗盡、飛機起降的起落架出問題等原因發生飛機事故；女性則較容易因飛機失速的問題而發生飛機事故⁸⁹，但男性與女性的飛機事故比在統計分析上並沒有達到顯著⁹⁰。以處理方式來說，男性比起女性更可能做出錯誤的決策、冒險行為，

⁸⁶ 同註 20。

⁸⁷ 馮志亮（2004）《翹首振翅—香港機師手記》，香港：經濟日報，頁 16。

⁸⁸ 同註 74，頁 177-178。

⁸⁹ Gender Differences in General Aviation Crashes (2001), 2010 年 04 月 19 日瀏覽自 http://74.125.153.132/search?q=cache:DnyDOWkaDu8J:www.jhsph.edu/publichealthnews/press_releases/PR_2001/gender_aviation_crashes.html+jhsph+pilot+female&cd=2&hl=zh-TW&ct=clnk&gl=tw.

⁹⁰ Kathleen L McFadden (1996) Comparing Pilot-error Accident Rates of Male and Female Airline

包括天氣和能見度的誤判或飛行有缺陷的飛機；女性雖然較可能處理不當或無法控制飛機，但一般來說都比男性謹慎。且男性飛機駕駛員造成的飛機事故通常較女性來的嚴重，其傷亡人數也比較多⁹¹。雖然社會通常對女性的駕駛技術感到不信任，但實際上男性駕駛並沒有比女性駕駛來的安全。

即便男性駕駛未必比女性來的安全，然而以安全為首要目標的民航業，其駕駛員卻仍以男性為主，較細心、謹慎、較不冒風險的女性仍是少數。而民航駕駛員為何大多數均為男性之原因，除了駕駛位置被男性所把持此因之外，民航業發展之歷史背景與軍方息息相關亦是一大關鍵因素。

二、民航業與軍方

我國的民航事業由於戰亂之故，一直未能有系統、有組織的發展。且在政府撤退來臺時，又發生「兩航事件⁹²」，此事件也帶走了政府當時的最後一點民航實力。民航業僅剩 1947 年成立的民用航空隊，是由陳納德將軍招募了一批美軍退役飛機駕駛員所成立的，其飛機只有在美軍剩餘物資倉庫中找到的兩架運輸機。在「兩航事件」發生後，民用航空隊一肩擔下了協助政府撤退的任務，並於 1952 年進行改組，成為「民航公司」。⁹³

在二次大戰後的十年間，也是民航事業發展得最快的時期。一方面，是有大批的軍機駕駛員解甲歸田，這些人年紀都還很輕，大多三十歲不到，但其中的許多人除了駕駛飛機外，什麼也不會；另一方面，在終戰之後，大量的運輸機都成了剩餘物資，這些飛機都還有七、八成新，甚至有的飛行時數只有幾百小時，卻都以近乎廢鐵的價格出售。於是許多退役軍人將退役俸湊一湊，買了一架二手運輸機、租一間機庫，一家新的民航公司就這麼誕生了。這種現象在亞洲、歐洲、

Pilots, *Omega, Int. J. Mgmt Sci.* 24(4): 443.

⁹¹ 同註 89。

⁹² 「兩航事件」是指 1949 年 11 月 9 日，12 架隸屬於國民黨政府的中央航空公司（其前身為歐亞航空）和中國航空公司的客機，由兩家公司的總經理率領，從香港飛到中共佔領下的北京，投靠中共政權。

⁹³ 彭尚興（1996）《台灣未來熱門行業：航空業》，板橋市：永汀文化，頁 15-16。

美洲都如出一轍。而我國在 1950 年代這時期也陸續成立了幾家民航公司(復興、遠東、中華等航空公司)，1960 年代以後也陸陸續續增加航線，大力擴展航空市場，在 1940 到 1960 年代間，民航機飛行架次增加了 13.3 倍，旅客人數成長了 125.6 倍，貨運噸數也提高了 23.3 倍。⁹⁴

民航業剛起步時期的民航駕駛員，基本上幾乎都是由退役的軍機駕駛員轉任而來⁹⁵，主要是由於退役的軍機駕駛員是現成的飛機駕駛員，另一方面也是我國除了空軍官校外，並無一般的航空學校可以培訓飛機駕駛員，且許多航空公司在開辦初期，或多或少都曾出現過財務危機，甚至有發不出薪水的窘況⁹⁶，對此時期的航空公司來說，也沒有自行培訓的能力。另外，有能力去國外航空學校學飛行的人也不多。故在此背景下，民航業的飛機駕駛員只能仰賴軍方了。但自古以來，從軍一直為男性的義務，就算女性進入軍隊，大都也是從事護理、政工之類的工作⁹⁷，無法從事軍機駕駛的工作。既然最初的民航駕駛員都是由退役軍機駕駛員轉任，且退役的軍機駕駛員中沒有女性，因此民航駕駛員的性別，也自然而然的由男性獨占了。

一直要到 1987 年政府採取天空開放政策⁹⁸之後，航空公司開始自行培訓飛機駕駛員⁹⁹，以及 1991 年各軍種擴大招收女性專業軍士官，以及各軍事院校亦相繼於民國 1994 年全面招收女性學生後¹⁰⁰，民航駕駛員才逐漸出現女性。航空公司開始自行培訓飛機駕駛員的原因有二¹⁰¹，一是過去國內飛行員的唯一來源是軍方，供需固定。但在政府宣布開放天空政策之後，航空公司家數的快速增加，打破了國內飛行員市場的供需平衡。許多新設的航空公司，紛紛以高薪為手段，向軍方

⁹⁴ 同註 93，頁 19-26。

⁹⁵ 同註 93，頁 147。

⁹⁶ 同註 93，頁 37。

⁹⁷ 同註 43，頁 133。

⁹⁸ 天空開放政策是指 1987 年 11 月 18 日，交通部公佈的「民用航空運輸業申請設立，增闢航線，購機執行要點」，此要點主要是放寬新公司、新航線的申請限制；但交通部於 1988 年 12 月 15 日宣布不再受理新航空公司的申請，此聲明也代表天空開放政策的結束。

⁹⁹ 同註 93，頁 147。

¹⁰⁰ 同註 6，頁 4。

¹⁰¹ 同註 93，頁 37-38

的飛行員招手，甚至連警政署空中警察隊和省政府的直升機隊也不放過；二是民航界對軍機駕駛員並非全然滿意。畢竟戰鬥機不同於客機的駕駛，一個轉業至民航單位的軍機駕駛員對於不同類型的飛機仍然要從頭學起，循序漸進。但這些退役軍人，有些已經有了相當的年紀，可塑性自然不如一般的年輕人；再加上中年飛機駕駛員的飛行年限不長，並不符合航空公司的經濟效益。因此，航空公司逐漸興起由民間培訓飛機駕駛員的構想，但是由於民航局所規劃的飛行員訓練中心一波三折，遲遲不能定案，各航空公司不得不另闢蹊徑，自行招考人員，再送到國外的航空學校去接受訓練。

另一方面，國防部於 1991 年在人力政策上做了空前的決定，即擴大運用女性人力，招募女性加入國軍行列。招募官科包括了：行政、資訊、補給、通信電子、飛機維修和飛機駕駛，這是我國國防部有史以來，第一次對女性招考政戰與軍護以外的官科¹⁰²。1994 年，三軍官校（陸軍官校、海軍官校與空軍官校）更是首次招考女性學生¹⁰³。其中，空軍官校是國內唯一培養飛機駕駛員的學校¹⁰⁴，招收正期學生班及飛行常備軍官班，正期學生班依入學方式不同又可區分為「學校推薦」及「個人申請」兩種，而陸軍官校也有招收一些飛行生。雖然空軍官校與陸軍官校招收男性也招收女性，但飛行生的男女招生名額卻大大不同。以空軍官校與陸軍官校 99 學年度飛行生的招生名額為例（請見表一），在正期學生班中，不論是以學校推薦或個人申請，空軍官校與陸軍官校的飛行生都只招收男性，不願意招收女性。而空軍官校於 100 學年度正期學生班飛行生的招生名額（請見表一），雖將男性增為 190 名，但仍不招收女性。另外，在飛行常備軍官班中，雖然有招收女性，但女姓名額並不多，且近兩年，陸軍官校都沒有招收女性，空軍官校雖招收女性，但女性只有 5 名的名額，遠不及男性的名額。空軍官校與陸軍官校雖然已開放女性入學，但在飛行生的名額中，仍大幅度地限制女性就讀。

¹⁰² 黃懿芳（2004）〈國軍女性人力運用之研究—以「玻璃天花板現象」為檢視焦點〉，世新大學行政管理學系碩士論文，頁 2。

¹⁰³ 同註 6，頁 121。

¹⁰⁴ 國軍人才招募中心，學校簡介，2010 年 05 月 24 日瀏覽自 <http://rdrc.mnd.gov.tw/rdrc/Recruit/A-left01d03.aspx>。

空軍與陸軍官校飛行生招生名額的設計，不只限制了女性從事軍機駕駛員的工作，也使女性要藉由軍機駕駛員的工作經歷轉任成為民航駕駛員的機會比男性少很多。因此，女性要成為民航駕駛員，大多要靠自費到國外航空學校修課或是報考航空公司的自行培訓。然而在大半的民航駕駛員都來自軍方轉任的情形下，要快速地提升女性民航駕駛員的比例確實較難達成。

表一 官校 99 及 100 學年度飛行生招生名額表

		99 學年度		100 學年度	
		男	女	男	女
陸軍官校正期學生班	學校推薦	20	-	16	-
	個人申請	20	-	24	-
空軍官校正期學生班	學校推薦	89	-	94	-
	個人申請	89	-	96	-
陸軍軍官學校飛行常備軍官班	陸軍	45	-	45	-
	海軍	10	-	10	-
空軍軍官學校飛行常備軍官班	空軍	70	5	25	5
	海軍	15	-	15	-

資料來源：本文整理自國軍人才招募中心，99 學年度正期班招生簡章，2010 年 05 月 24 日瀏覽自 http://rdrc.mnd.gov.tw/rdrc/UpFiles/RecNews/768_1.doc；國軍人才招募中心，100 學年度正期班招生簡章，2011 年 05 月 17 日瀏覽自 <http://rdrc.mnd.gov.tw/rdrc/Recruit/A-left01c01.aspx>；與國軍人才招募中心，99 學年度「飛行常備軍官班」招生簡章，2010 年 05 月 24 日瀏覽自 http://rdrc.mnd.gov.tw/rdrc/UpFiles/RecNews/792_1.doc；國軍人才招募中心，100 學年度「飛行常備軍官班」招生簡章，2011 年 05 月 17 日瀏覽自 <http://rdrc.mnd.gov.tw/rdrc/Recruit/A-left04a01.aspx>。

綜上所論可得知社會對於駕駛此行為已有根深蒂固的印象，認為男性比女性更能勝任駕駛之工作；另外，由於民航業發展之初相當仰賴軍方出身的駕駛員，而本來女性從事軍機駕駛員就甚為罕見，在這雙重作用下使民航駕駛員形成一個以男性為主的職業。

第三章 研究設計

第一節 研究對象

依據本研究之研究目的，本研究之研究對象當然為女性民航駕駛員，並以國籍航空公司之國籍民航駕駛員為限。而為了進一步確認女性民航駕駛員與同事之間的相處情形，本研究之訪談對象將以女性民航駕駛員為主，並訪問與女性民航駕駛員有工作接觸之人員，如男性民航駕駛員以及空服員。

然而在研究者能力與時間有限的情況之下，採取立意抽樣的方式，選定有時間、有意願接受本研究訪談邀請之受訪者進行訪談，再以滾雪球的方式，透過受訪者的介紹來找尋下一位受訪者進行訪談。本研究一開始是透過朋友認識的空服員來找尋訪談對象，另一方面，也透過BBS聯繫上一位可能的訪談對象，雖然最後未能受訪，但幫忙詢問到其他有受訪意願的訪談對象，之後再透過這些受訪者詢問是否有其他有受訪意願的同事來找尋訪談對象。然而，雖然想透過滾雪球的方式來找尋更多的訪談對象，但受訪者最多也只能幫忙詢問到1至2位受訪對象，所以此時的受訪人數仍不足，最後在指導教授及學姊的引薦下，才又訪問到其餘的受訪者。

本研究一共訪問6位女性民航駕駛員、3位男性民航駕駛員及男性女性空服員各1位，受訪人數共計為11位。受訪者分別來自3家航空公司，而因應受訪者的要求，不公開所任職之航空公司，而受訪者的部分個人信息也不公開，受訪者之姓名也以匿名處理，受訪者姓名將以F1、F2、M1、M2...等代號表示，F開頭者為女性，M開頭者則為男性。受訪者資料分析如下：

一、年齡

本研究所訪問的9位駕駛員，平均年齡約39歲；其中年齡最長為5X歲，年齡最輕為2X歲。空服員的年齡則分別為2X歲及3X歲。由於部分駕駛員不願公開年齡，且女性駕駛員人數較少，為避免讓受訪者帶來困擾，年齡一律以2X、3X來表示。

二、學習管道

民航駕駛員的駕駛技術學習管道大致可分為，自學、公司培訓及軍方退役三種，而本研究訪問的駕駛員其來源類別此三種皆有，其中自學有3位，公司培訓有4位，軍方退役者則有2位。

三、年資

本研究所訪問的駕駛員，平均年資約6年；其中年資最長者為13年，年資最短者為未滿一年。而空服員的年資則分別為3年及5年。此外，本研究稱之年資是指擔任民航駕駛員期間之年資，故不同公司之年資會合併計算，而軍中之年資則不包含在內。

四、職位

民航駕駛員的職位分為3種，由低至高依序為副駕駛、巡航正駕駛以及正駕駛，而本研究訪問的駕駛員中，副駕駛有5位，巡航正駕駛有3位，正駕駛則為1位。

五、婚姻狀況

本研究所訪問的駕駛員中，有4位為未婚者，5位為已婚者，而空服員皆未婚。此外，未婚者中以單身為多數。表二為受訪者的基本資料。

表二 受訪者基本資料

代號	性別	年齡	年資	職稱	婚姻狀況
F1	女	3X歲	約2年	副駕駛	未婚
F2	女	2X歲	約3年	副駕駛	未婚
F3	女	2X歲	約6年	副駕駛	未婚
F4	女	4X歲	約10年	巡航正駕駛	已婚
F5	女	4X歲	未滿一年	副駕駛	已婚
F6	女	3X歲	未滿一年	副駕駛	已婚
F7	女	2X歲	約3年	空服員	未婚

代號	性別	年齡	年資	職稱	婚姻狀況
M1	男	3X 歲	約 7 年	巡航正駕駛	未婚
M2	男	4X 歲	約 13 年	正駕駛	已婚
M3	男	5X 歲	約 10 年	巡航正駕駛	已婚
M4	男	3X 歲	約 5 年	空服員	未婚

資料來源：本文自行整理。

第二節 研究方法

社會科學研究大致上可分為量化與質化兩種研究途徑。量化研究是以演繹邏輯應用於研究過程中，將所要觀察的社會現象或是人類行為分別以數值方式呈現，進而利用統計方法探索彼此之間的關係¹⁰⁵。而質化研究是以研究者本人作為研究工具，在自然情境下採用多種資料搜集方法對社會現象進行整體性探究，使用歸納法分析資料和形成理論，透過與研究對象互動對其行為和意義建構獲得解釋性理解的一種活動¹⁰⁶。

本研究欲瞭解女性民航駕駛員選擇此非傳統女性職業的歷程，以及從事此職業所遇到的困難，且著重於探索女性從事民航駕駛員此工作所面臨的問題及其工作經驗。故本研究選擇質化研究的途徑，以便更深入地探索個別個體在工作職場上工作經驗。以下對本研究所使用之研究方法做說明：

一、文獻分析法

內容分析法是對過去已存在的事或物進行探究與了解，以非介入的形式及客觀與系統性的態度來進行相關內容的研究與分析，以得知此事物之內容的環境脈絡與其所傳達之意義。¹⁰⁷

¹⁰⁵ 羅清俊（2007）《社會科學研究方法—如何做好量化研究》，台北：威仕曼文化，頁 4。

¹⁰⁶ 陳向明（2002）《社會科學質的研究》，台北市：五南，頁 15。

¹⁰⁷ 盧麗淑，〈內容分析法〉，管倖生等編著（2007）《設計研究方法》二版，台北縣：全華圖書，頁 56。

因此，為了瞭解民航航空業的歷史發展，本文針對此議題搜尋相關之期刊及專書，並將文獻資料加以整理及歸納，藉此得知女性被民航駕駛員此職業隔絕在外之原因，及開放女性進入民航駕駛員此職業之轉捩點。此外，也蒐集女性在非傳統女性職業的相關文獻，以了解女性從事非傳統職業所面臨的問題是否有其共通性及其解決之道。以此檢視女性民航駕駛員是否也面臨相同的問題，或是有其獨特的問題產生。

二、訪談法

訪談是一種研究性交談，是研究者透過口頭談話的方式從被研究者那裏搜集、建構第一手資料的一種研究方法。透過訪談，研究者可以瞭解受訪者的所思所想和情緒反應、他們生活中曾經發生的事情以及他們的行為所隱含的意義。而就研究者對訪談結構的控制程度而言，訪談可分為結構式、無結構式以及半結構式。在半結構式訪談中，研究者對訪談的結構具有一定的控制作用，但同時也允許受訪者積極參與。¹⁰⁸

因此，本文採用半結構式的訪談，參考過去非傳統女性職業文獻來擬定訪談大綱，並依據訪談結果適時的修訂訪談問題。希望透過深度訪談能得知女性選擇民航駕駛員此職業的動機及有何支持系統來使她進入駕駛員的工作領域；亦透過此訪談瞭解工作調度、人事安排上，女性和男性有何不同，以及女駕駛員與其他同事之間的相處情形，以便探討民航駕駛員的工作對女性帶來什麼不同的影響。而訪談大綱依據訪談對象的不同，其內容有些許差異，訪談大綱請見附錄。

第三節 研究倫理

由於質化研究關注研究者與被研究者之間關係對研究的影響，從事研究工作的倫理規範以及研究者個人的道德品質在質化研究中便成了一個不可迴避的問

¹⁰⁸ 同註 106，頁 221、228-230。

題。而遵守道德規範不僅可以使研究者本人良心安穩，且可以提高研究本身的質量¹⁰⁹。所以本研究在研究過程中，將採取以下步驟來維護研究倫理：

一、尊重受訪者參與研究的意願

先透過電話、電子郵件聯絡受訪者，並告知研究目的及進行方式，確認受訪者是否願意接受訪談。且在徵求受訪者同意使用錄音筆記錄訪談之意願後，才進行訪談，不同意錄音者，則藉由紙筆抄寫或 MSN 對話紀錄來記錄訪談內容。

二、保密原則

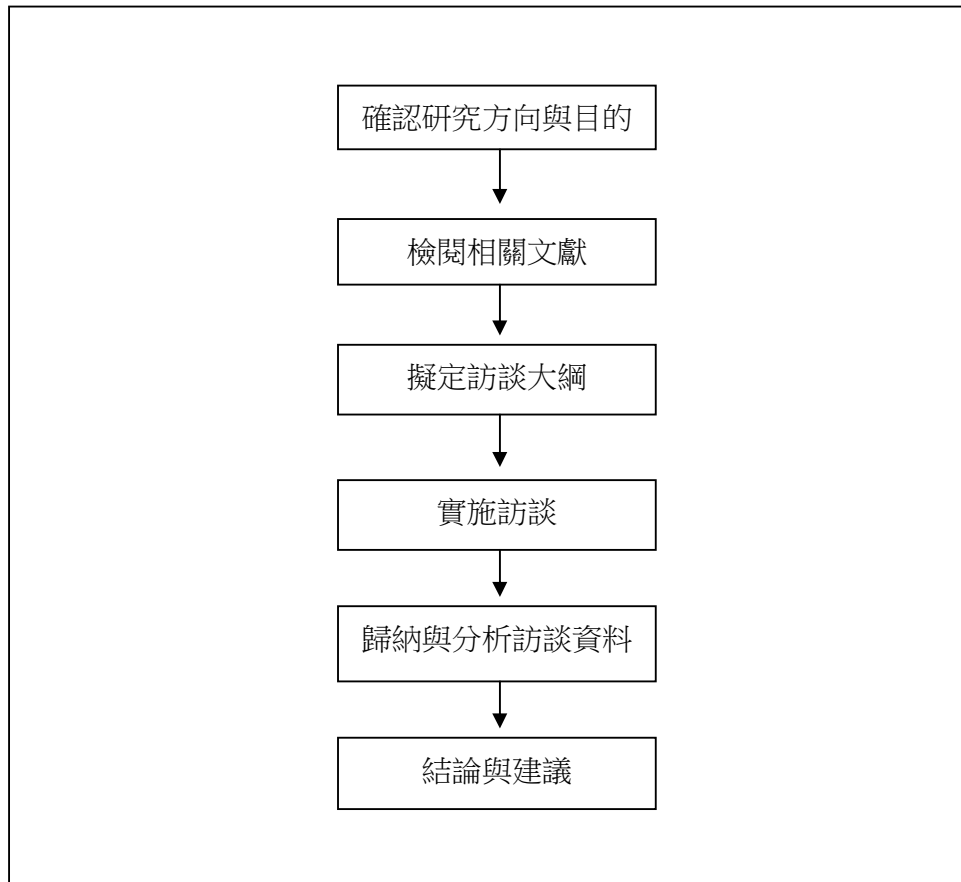
不公開受訪者之真實姓名，將以代號之方式稱呼受訪者。訪談之錄音檔亦小心收放，僅作資料轉錄時使用，不對外公開。個別受訪者的受訪內容亦保密，不向其他受訪者透露。

第四節 研究流程

圖一為本研究之研究流程圖，其說明如下：

- 一、在確認研究動機之後，與指導教授進行討論找尋研究方向，並訂出研究目的與問題。
- 二、在確定研究目的後，蒐集國內外相關文獻，並詳加閱讀、整理與分析。
- 三、依循研究目的與文獻檢閱擬定出訪談大綱，再依據指導教授之意見進行修正。
- 四、確認受訪對象，並依據修正後之訪談大綱進行實際訪談，並將訪談錄音檔做成逐字稿，儘量保留受訪者的語氣以及情緒反應。
- 五、將訪談逐字稿及訪談紀錄作整理，歸納出共同或個人的特殊因素並加以討論。
- 六、最後，提出結論與建議，完成本研究。

¹⁰⁹ 同註 106，頁 579。



圖一：研究流程圖

資料來源：本文自繪。

第五節 研究限制

本研究訪問了 6 位女性民航駕駛員及 3 位男性民航駕駛員，但在這些受訪者中，未有女性正駕駛及男性副駕駛，職位的不同也許會感受到不同的問題，因此本研究在女性正駕駛及男性副駕駛這部分的感受只能仰賴巡航正駕駛¹¹⁰來類推，而本研究訪問之女性駕駛員中也缺乏成為駕駛員後才懷孕生子者，使女性民航駕駛員懷孕生子這方面的經驗談較為缺乏，對於女性駕駛員在懷孕停飛至復飛期間遭遇的困擾較難有所瞭解。受訪者背景不夠多元為本研究的研究限制之一。

¹¹⁰ 當飛機在一萬呎以上時，即平飛的階段，巡航正駕駛可坐左座，可執行正駕駛的職責，其餘飛行階段只能坐右座，執行副駕駛職責。

另外，成功成為民航駕駛員的女性，可能在家庭上獲得較多的支持，足以兼顧其工作與家庭，才得以從事此職業。即使遭遇反對，其情況也不如那些被迫放棄而未能成為民航駕駛員的女性。那些未能成為民航駕駛員的女性究竟是遇到什麼障礙才放棄，若能夠訪談到未能成為民航駕駛員或是從此職業轉出的女性，想必更能瞭解女性從事此職業面臨的艱辛，並得知在什麼樣的情況下女性會放棄此職業。這也是本研究的研究限制之一。

此外，本研究還有一研究限制。本研究是以滾雪球的方式來尋找潛在的受訪者，由當次的受訪者介紹其熟人做為下一個受訪者，其缺點是他們可能具有同樣的觀點，可能提供的資訊過於類似，而使本研究忽略了其他異質情況。

因此，本研究若能訪談到各個職位的男性女性民航駕駛員及放棄民航駕駛員的女性，訪談到更多不同價值觀、不同生命經歷的民航駕駛員，可能能夠更完整的瞭解女性民航駕駛員的工作—生活圖像。

第四章 從事民航駕駛的女性

本章內容為訪談結果與分析，將分為四小節來探討。第一節為就業背景，先探討女性駕駛員選此職業的動機及阻礙；第二節為女性身分與駕駛員工作，探討女性駕駛員在工作上是否因女性身分的因素而有不利、有利或是其他特別的情形出現；第三節為工作夥伴的真心話，藉此瞭解空服員以及男性駕駛員對於女性駕駛員的真正想法；最後，第四節為工作對個人的影響，如女性駕駛員的交友圈、個性的轉變等，探討受訪者從事此工作後，在生活或是想法上有何變化。

第一節 就業背景

一、選此職業的原因

受訪者選擇民航駕駛員此工作的原因，大部分都是有興趣想嘗試看看，就去報考公司培訓或是自費去學飛行，也有人是因為喜歡民航駕駛員的工作型態而決定投入此工作。

「當初阿，其實我以前是空服員，有機會看到飛行員他們上班什麼什麼，然後就覺得，欸，看起來好像很容易，很簡單，應該可以去試試看，不是說什麼從小就熱愛飛行。女生比較不會這樣吧。」(受訪者 F1, 3X 歲, 副駕駛)

「我踏入這行算蠻晚的，原本的工作是很固定的，然後我就想轉換一下，畢竟要工作到 60 歲，找一份自己喜歡的工作會比較適合，所以就把錢拿去投資在我自己有興趣的地方，那我就去了美國去學飛行，當初的興趣只是說，拿到一張執照證明說自己就是喜歡這個工作。」(受訪者 F4, 4X 歲, 巡航正駕駛)

「我一直很嚮往這種有點挑戰性，然後喜歡這種具有專業技能的工作，因為我比較不喜歡那種，印象中辦公室的工作就好像一直需要那種人際關係阿，然後跟上面的主管打好關係，就感覺那種好像比較複雜。那我會比較希望，如果我有一項技能可以靠自己的能力把它做好這樣子，然後不需要靠你去打好人際關係來讓你把這工作做得更好。所以我比較希望自己有一份技能，就是比較渴望有這種專業技能的工作這樣子。」(受訪者 F2, 2X 歲, 副駕駛)

從受訪者的回答可發現，受訪者大都是比較願意挑戰新事物的人，基於有興趣，就想進一步去嘗試，想挑戰看看自己能不能做這份工作。飛行對她們來說，也不是從小到大的夢想，一直渴望去做的事，可能只是在校園徵才中看到，或是身邊有人從事此工作，覺得飛行這工作看起來好像還不錯，就決定去做了。所以她們也是屬於比較有行動力的人，會將想法付諸行動，而不只是空想。

此外，民航駕駛員主要是依靠專業技能來完成工作的特性也是吸引受訪者選擇此工作的原因之一。雖然在駕駛艙內，還是需要和其他駕駛員一起工作，但是工作上的互動主要還是藉由專業知識來溝通，且許多作業流程都是規定好的，不論與其他駕駛員合不合拍，依舊能完成工作。而且每次一起飛行的人都不盡相同，也不需要刻意拉近彼此關係，不需在人際關係這一塊耗費太多心力，這也是受訪者認為此工作比較不需要人際關係的緣故。

二、親友反應

受訪者的父母對於受訪者從事民航駕駛員此工作，贊成及不贊成的意見都有，雖然有不贊成者但也不到反對，不准受訪者從事此工作如此強烈的反應。除了受訪者的父母有不贊成的意見外，父母的朋友也比較容易有不贊成之意見出現。而不贊成的原因，除了認為自費去學飛行的風險很大，不僅僅是學習的費用高，學成後歸國也不能保證一定找的到工作；另一方面，也特別擔心在家裡的時間會變少，主要還是擔心女兒以後嫁人後會無法照顧家庭。

「他們都還蠻贊成、還蠻鼓勵的，只是覺得一個女生做得來嘛，而且要去學這個不容易，他們會這樣覺得，可是他們也覺得說既然我有心要去做，就讓我去試試，所以還蠻感謝他們的。」(受訪者 F5，4X 歲，副駕駛)

「因為我很早，我大概是十幾年以前，那時候女機師又更少，其實親友是還好，也不是同儕，是鄰居阿，爸爸媽媽的朋友阿，比較反對，覺得你學回來也找不到工作阿，就是比較不贊成啦，在這方面給你比較大的壓力。」(受訪者 F4，4X 歲，巡航正駕駛)

「一開始我爸媽就比較不同意，因為主要考量就是，這份工作時間都不固定，就是既有的印象都會覺得飛行員好像飛來飛去，然後大部分的時間都不在家裡面，那特別是女生啦，我覺得男生父母親，因為我有聽過如果是男生的話，父母親擔心的通常是工作可能有危險，就是危險性比較高；那對於女生的話，父母親另外多擔心的話就是以後照顧家裡的時間阿，比較不夠這樣子。他們可能也以為我講講，也覺得我不會考上，結果後來真的考上，其實他們也沒有很堅決說你就不能去，就覺得你就去這樣子。」(受訪者 F2, 2X 歲, 副駕駛)

雖然那些不贊成的意見，都是出於善意的，認為民航駕駛員的工作型態會剝奪女性照顧家庭的時間，為了受訪者著想才表示不贊成，但也顯示了女性應以家庭為重的傳統價值觀。然而，兩性皆有照顧家庭之責任，不應直接認定女性就應以家庭為重而不能去追求自己的事業，應讓每個家庭自己去協調他們的生活模式。此外，受訪者的父母其實還是以贊成為多數，但也可能是因為遭到強力反對的人就因此放棄了，沒有辦法成為民航駕駛員，所以最後成為民航駕駛員者幾乎都沒有遭到強力的反對。

三、科系不拘

要成為民航駕駛員，並非一定要就讀航空相關的科系。實際上，駕駛員幾乎都是學非所用，因為國內除了空軍官校外，也沒有別的航空學校，只有空軍退役的民航駕駛員是本科系出身，大部分的民航駕駛員都是入行前才特地去航空學校學習飛行。民航駕駛員可說是來自各行各業，並不侷限於本科系。

雖有航空公司在網頁標示理工科系尤佳，但民航駕駛員也不見得都是來自理工相關科系，來自文組的民航駕駛員也不在少數，他們也一樣能成為優秀的民航駕駛員。受訪者也認為理工科系出身的不見得就有優勢，雖然一開始較初淺的東西可以較快上手，但是之後較深入的東西，對大家來說都是陌生的，此時是不是就讀理工科系就沒有什麼差別了。此外，受訪者也認為，男性除了在生理方面，

也就是少了生理期、懷孕的問題外，除此之外並沒有比女性來得有優勢之處。

「像我自己是學商的，我們都是像一張白紙這樣就進入這行業，然後就送去飛行學校受訓。我覺得如果一開始念理工科，也許對於一些東西可以比較快進入，可是，就大家都開始念了，到後面其實沒有什麼差別。因為像我們自己也不是念理工，可是我不覺得我們班讀理工的男生有念的比我們好欸。如果你真的想進入這行業，不要介意自己現在念得是什麼科系，只要說你進來之後可以好好的把那些書念完，去了解這樣，我覺得這樣就可以了。那一開始受訓的時候，我覺得男生會比女生更快熟悉飛機的操作，就在飛行方面；但是女生在一些知識方面飛行原理等會比男生更快熟悉。那如果時間拖長以後，就差不多了。」(受訪者 F2，2X 歲，副駕駛)

「男生的優點就是不用孕停，因為女生只要懷孕就停飛，那只要三個月沒飛就要重新訓練，還要進模擬機，那這是女生較不利的地方。」(受訪者 F3，2X 歲，副駕駛)

四、年齡不是問題

民航駕駛員的保證服務年限雖然長達十幾二十年，但也不是非得一畢業就馬上投入此工作，在受訪者中，也不乏年過三、四十歲才轉業成為民航駕駛員。

在這些較晚踏入民航駕駛員職業者中，也並不是沒有人是經由航空公司培訓取得資格者，但是自費去國外飛行學校學習，回國後才到航空公司報考成為民航駕駛員者確實是多數。因為航空公司培訓駕駛員的成本很高，對公司培訓的駕駛員所簽定的保證服務年限也較長，航空公司對於這些年紀稍長者的體力能否支撐至保證服務年限結束的方面可能比較擔心，因此對報考公司培訓者有設定年齡上限，那這也是部份受訪者自學的原因。

另外，受訪者也提到報考公司培訓的資格會比較嚴格。因為對航空公司來說，預算是有限的，必須在預定的時間、金額內培訓好一位駕駛員，沒有辦法給予額外的時間或額外的金錢，所以才會有較嚴格的要求。

「航空公司畢竟是營利事業，希望你可以在時間內學好，比如說花一千萬給你，

希望你就學好，不希望你花更多錢才學好。每個人都有能力飛行，被刷掉、沒通過考試不是說你不能飛行，只是航空公司沒辦法給你更多時間，因為模擬機很貴，它沒有辦法用更多的錢去培養你這個人，所以才會有有人在培訓在機種訓練的時候被刷掉。那我自己有的問題是，我的高度（身高）不夠，所以當初在考，考培訓的話，一般培訓因為那個航空公司希望你們是它的門面，因為它們以後可能要做 promotion，可能廣告阿，所以它們要求的條件會比較高。那對我來說我的高度（身高）不夠，所以那時候才會想說那去外面試試看，看自己適不適合，再去做這個工作。」（受訪者 F4，4X 歲，巡航正駕駛）

小結

由受訪者的回答可知民航駕駛員來自許多不同科系、且是與飛行不相關的科系，也有不少人是從其他行業轉業而來，也不見得非得要一畢業就立即踏入，比起就讀科系、年齡，要成為民航駕駛員最重要的還是學習能力，若學習能力夠，不論是公司培訓或是自學，都能順利拿到執照成為一名民航駕駛員。

而部分女性在投入駕駛員工作時遇到了反對意見，除了安全上的顧慮外，還是會特別擔心女性駕駛員的工作性質無法兼顧家庭，為以後的婚姻生活感到憂慮。但是受訪者並沒有遭遇到不順就放棄，坐而言不如起而行，反而以行動去證明自己可以做駕駛員的工作，當真的成為駕駛員後，這些不贊成的意見其實也不太會在出現。

第二節 女性身分與駕駛員工作

一、飛行工作的分配

民航駕駛員的工作簡單來說就是到機場將飛機開到目的地，之後再將飛機開回來，比較長程的班會在當地住宿，比較短程的班就當日來回。飛行前，一定會

有一個飛行計畫，飛行計畫包含了飛行時間、飛行高度、油量、航路等事項，駕駛員若認為有不妥之事項可做修改，沒有的話就直接簽名接收，然後做飛行前的準備工作。飛行前的準備工作做好之後，便向空服員做此趟飛行的簡報，再之後就進入登機的階段，登機結束後就準備起飛了。

一趟飛行，至少會有兩位駕駛員，隨著航程的遠近，最多會有四位駕駛員。那飛行工作要如何分配，以兩位駕駛員的情形為例，飛行計畫是兩人都必須看的，之後的飛行前準備工作則是依主飛、非主飛來劃分工作內容。在飛行前準備工作的階段，主飛的人要將飛行計畫輸入電腦、設定儀器；非主飛的人要去做機外檢查，確定飛機外表沒有任何的狀況。在飛行的階段，主飛的人就是擔任航程飛行的角色，非主飛的人則是協助、監控的角色，但是航管若有任何指示，必須兩人都確認後才能執行，若是要跟航管做請求，也必須是兩人取得共識之後。

「先決定誰主飛，主飛和非主飛的工作都是規定好的。」(受訪者 F3，2X 歲，副駕駛)

「因為我們通常如果說是兩個人的話，就是一個人負責飛，另一個人負責...作協助的工作。那負責飛的那個人就是在駕駛艙裡面，比如說他會需要把這次的航程，比如說路線，把它輸入到電腦裡去，然後做些駕駛艙裡面的檢查工作。那不飛的人的話就是，去下面檢查飛機，然後檢查完飛機後就上來跟飛的那個人報告說檢查的結果。」(受訪者 F1，3X 歲，副駕駛)

而主飛與否的決定權在機長手中，機長可自行決定該由誰擔任主飛的工作。既然民航駕駛員的飛行工作是依主飛與否來劃分工作職責，而且工作內容都是規定好的，若是主飛，就必須做主飛的工作，不能隨意更換，所以此職業應該不會有其他行業性別分工的現象產生。至於男性機長是否願意讓女性駕駛員主飛的問題，涉及男性駕駛員對女性駕駛員的信任，將於下一段落接續討論。

二、不信任感

女性駕駛員雖然與男性駕駛員受相同訓練、一起歷經許多考試，但是女性駕駛員仍會感受到男性駕駛員對自己的不信任感，感受到男性駕駛員對於女性駕駛飛機還是會特別不放心，而天氣不好時也更明顯地顯露出不信任感。對於這些不信任感，女性駕駛員也只能努力工作，希望自己的表現能夠消除男性駕駛員的不信任感。

「我覺得有的有，多多少少還是會有，可是我覺得是要...就是需要時間來克服的吧，就是說譬如說我，可能正駕駛他會因為我是女生，所以他會比較保守一點，他可能會覺得喔女生是不是飛不好這樣子，然後...他可能會覺得說，那...他先飛，然後...其實這無所謂，可是他可能飛了幾次之後，他覺得你，看你的表現就是 ok 的，他就會給你飛，類似這樣子。」(受訪者 F1，3X 歲，副駕駛)

「那至於不信任的時候，我覺得應該是在惡劣天氣狀態，男生的反應比較快，就是臨場反應會比較快，不講精準喔，不管正不正確，就是反應比較快，那女生可能慢一點，可是不一定結果會比較好。」(受訪者 F5，4X 歲，副駕駛)

受訪者也提到男性駕駛員除了不信任女性駕駛員的飛行能力外，也比較勇於挑戰女性駕駛員的指令。即便是女性正駕駛對男性副駕駛下指令，男性副駕駛也會一而再，再而三地詢問，確認女性正駕駛是否要這麼做，使女性正駕駛必須使自己的態度更加強硬，確保男性副駕駛會按照自己的指令去行事。相對於男性正駕駛的指令，男性副駕駛就不會一再地詢問，而是直接接受，這表示男性副駕駛會勇於挑戰女性正駕駛的指令，可能也是出自於對女性的不信任感，所以才會一再地做確認。

「男生會比較有優越感啦，就是比如說，今天即使女生坐左座，你是正駕駛，他是副駕駛，可是你在什麼事情，他會覺得你應該聽他的，你懂嘛，他會覺得雖然你是正駕駛，但是你是女生你應該聽他的，多多少少會想要挑戰一下你的權力，就是，比如說你跟他講什麼，他會講說需要這樣嘛，他會覺得你需要這樣子嘛，可是男生正駕駛的話，一般就不會，但你是女生正駕駛他就會。所以這是為什麼女生做正駕駛的

話，需要一個比較...就是堅定的立場就對了，就是說我下令的話，我下令你不做的話，我就要再下令，確定你就是照我的話去做，不能被男副駕駛拎著走就對了。」(受訪者 F4，4X 歲，巡航正駕駛)

三、考試資訊的掌握

民航駕駛員每年有四次的考試，包含兩次模擬機考試及兩次模擬機訓練。駕駛員必須通過這些考試才能讓飛行執照持續有效，也才能保有駕駛飛機的工作。一般來說，駕駛員在工作時會與其他駕駛員討論考試相關資訊、互通有無，或是和同學、較熟識的駕駛員一同討論。但是討論的結果卻讓女性駕駛員發現男性駕駛員能夠比女性駕駛員得到更多的考試資訊細節。

原因出在於民航駕駛員是個以男性為主的職業，不單單只是男性人數遠多於女性，許多經驗老到的駕駛員或是教官幾乎也都是男性(因為女性在近二十年才逐漸進入此職場)，所以男性較容易得到這些考試資訊。也並不是說這些經驗老到的男性駕駛員或是教官對男性比較好，只願意透露考試資訊給男性，而是因為男性有較多接觸的機會，像是打球、吃飯，且女性駕駛員人數稀少，一起飛行的機會比起男性要少得多，使這些前輩們也很難直接傳遞考試資訊給女性駕駛員。所以男性駕駛員有較多機會從這些有經驗的前輩身上得到更多的飛行技巧及考試方向。

「我們會討論考試內容阿。像平常開飛機的時候阿，或是在休息室的時候也會。」

(受訪者 F6，3X 歲，副駕駛)

「這就是為什麼很多細節我們不知道，因為我們女生，我們不去，我們比較沒有一些那個 social 就對了，跟他們沒有一些社交，所以你會知道的比較少，那他們會覺得，你跟我打個球阿什麼的，那我知道他出，因為它畢竟是，就像開車一樣會有一些動態的狀況，那模擬機也是一樣，會出一些不正常的科目，那他知道說這東西你要怎麼做會比較好，就他們會知道的細節比我們多。就是每次考試都不一樣，但是他們會比較能夠掌握到考試的內容這樣。」(受訪者 F4，4X 歲，巡航正駕駛)

四、升遷

先前的章節曾探討過男性是最符合理想工人的人選，工作上的許多制度都是以男性為範本來設計的，那麼民航駕駛員的升遷制度是否也是如此，因而對女性有不利之影響。

基本上，駕駛員認為升遷制度並無男女不平等之問題，女性正駕駛之稀少是性別比例懸殊之故，而非惡意不讓女性升遷。

「因為女生本來比例就少，可能七八百個飛行員裡面，只有二三十個女生。是因為比例少的關係，你會覺得女生的很少，可是其實並不會，只是因為整體比例上的關係，所以並沒有說在這方面會男女不平等，它沒有考慮性別，純粹就看你的表現跟經驗這樣。」(受訪者 F2，2X 歲，副駕駛)

雖然升遷制度看似公平，但在實際操作上其實隱藏了許多男女不平等的問題。民航駕駛員之升遷並不只是依照年資來作為唯一的升遷標準，除了年資之外，飛行時數、落地次數等飛行經驗也須超過一定數額，另外也會考量考試及績效的表現。飛行時數、落地次數等這類型的飛行經驗，通常會隨著年資增加，使年資在升遷因素裡仍佔有一個相當重要的位置。而年資、飛行時數或落地次數都是相當明確的、客觀的飛行紀錄，但是考試成績或是績效考核就不是這麼的客觀公正了，考試成績與績效考核都是由人來評分，而每次的評分標準能否一致也很難說。此外，先前也提過男女對於考試資訊的掌握並不一致，女性亦有可能由於考試資訊掌握度較差而影響考試成績。雖然升遷制度有一定的評比的過程，但是仍存有部分的人為影響，受訪者也認為這對於升遷會有一定程度的影響，尤其是績效考核的部分。

「升遷的依據有年資、飛行總時數，你要到達一定標準，你要到達一定年資，然後你要有一定的落地次數，然後還有你平常的表現阿，你考核的時候有沒有被 fail 阿，然後你有沒有重落地阿什麼，那些紀錄都會在考量的範圍裡面。」(受訪者 F1，3X 歲，副駕駛)

「一般來講喔，民航是講一個年資，通常會以資深資淺的方式，這個是國外；那在我們公司，你不是排隊買票的方式，你要以一個他們認為公平的方式。你今天這個公司內部的考試，這個有多少次考試，你的評分是多少，然後這個你的英文成績是多少，然後它有它的加權分數，然後機隊的加權分數，然後在機隊協助上的加權分數，然後很多是相對的由別人的主觀來判斷。例如考績部分是一個很主觀的東西，然後你的主觀有加權，你可以加到十分的加權分。這可能就影響到升遷。」(受訪者 M2, 4X 歲，正駕駛)

駕駛員若是有兼任行政職的工作，對於升遷也有一定的助益。行政職是義務性的、無薪的工作，藉由減少些微的飛行時數，讓駕駛員至辦公室做些與飛行相關的行政工作，但總工作時數卻是大幅提升。若女性駕駛員的家庭不夠支持，女性就可能因此婉拒兼任行政職，因而影響升遷。

「兼行政職原則上應該會加分阿，因為你有所付出阿，這個你不做這些事別人對你也不認識，因為我們一個機隊有好幾百人阿，所以這是一個相當龐大的組織，你想想看這個組織怎麼讓每個人都認識你，而且畢竟你有去做這一些 office duty 的話，你對於公司的事情，對於相對的業務你都會有比較大的瞭解，」(受訪者 M2, 4X 歲，正駕駛)

「我是有兼任，那這是看興趣，你可以不要做，你可以以家庭為主。那我沒有小孩，所以希望說，欸多了解一下，因為我是飛長程比較多，所以一趟下來的話，你學的機會比較不夠多，所以為什麼要參加這個，就是增加自己的知識，就像 case study 一樣，就是這樣。」(受訪者 F4, 4X 歲，巡航正駕駛)

而有助於升遷的因素，除了兼任行政職外，另有受訪者認為人脈也是一大關鍵。但人脈的影響力，隨著升遷制度日趨完善，人脈的影響力逐漸降低，但不可否認的是，人脈在升遷上確實是有一定的影響力。因為機隊裡人數眾多，總會遇到駕駛員飛行經驗、飛行紀錄都差不多的情況，要如何一較高下，此時人脈的重要性就顯現出來了。也並不是說，非得要去拍馬屁、迎合教官，而是增加一個讓

教官認識你的機會。藉由多打幾次球、多吃幾次飯可以讓教官更認識你，知道你的為人，比起跟別人探聽得到的消息更值得確信。然而，在這個以男性為主的職業中，大部分的教官也都是男性，男性與男性有較多共同的語言、興趣，而且也比較不會有要避嫌的問題產生，使男性駕駛員有較多的機會可以與教官建立關係，男性在升遷上可能因人脈而獲得比女性更有利的位置。

「目前來講，就我知道，目前 XX 航空跟 OO 航空都還是有，即使你都沒有犯錯，你的狀況也很好，還是有人為因素佔大概百分之 40 到 50，就是人脈阿。因為，像我們機隊有好幾百個飛行員，然後你能碰到幾次教官，就是他可以打你的分數你的平常考核阿這些的人，那尤其是我們女生，我們比較不喜歡什麼打球阿，我們也不喝酒，我意思是說，所以你在這一方面就比較少接觸。中國人都講求關係嘛，對不對，那你建立起關係的機會就比人家少，不是說你不優秀，可是你建立的關係就比較少，他就覺得你不適合，因為他也不認識你阿。你懂嘛，你的分數就被打得比較差阿。那比如說另外一個男生，我認識他阿，我跟他喝過酒，覺得他人不錯阿，對不對，他的分數可能就比較高阿。那一樣的，就平時考核大家都差不多，你也沒有他也沒有發生什麼事情，可是他可能就比你早升。」(受訪者 F4, 4X 歲，巡航正駕駛)

「以前是公司比較小，人數少，那時功能性比較強，那現在公司變比較大嘛，就是說這方面會少一點。那現在組織文化也變了，吃飯的情形也不多了，喝酒什麼的更少。這在哪邊都一樣，只是沒有像以前那麼明顯。」(受訪者 M3, 5X 歲，巡航正駕駛)

即使航空公司在升遷上沒有特別考慮性別，沒有特別寬待男性，但是兼任行政職、人脈關係這些有利於升遷的因素，在現實生活中男性就是較占有優勢，使得男性女性駕駛員在升遷速度上可能有所不同。

五、男性的特殊文化

部分的男性文化特別容易引起女性的反感，如開玩笑、喝酒、黃色笑話等，

男性若在這些事物上的尺度拿捏不當，不只是會讓女性不自在，也會感到厭惡，更有可能會影響到工作氣氛。

在開玩笑的部分，其實女性駕駛員對於一些身體、個性的玩笑話並不是那麼的在意，最讓女性駕駛員在意的玩笑話是關於工作上的，像是被說因為是女生，所以考試一定會過這類的玩笑話。這些關於工作的玩笑話，使女性感到很不是滋味，覺得自己靠著實力，努力去做好工作，在別人眼裡卻認定你是女生，所以有特權，是因為性別的關係才能通過考試。而這些玩笑話也激起了女性駕駛員的鬥志，會更加要求自己，以杜絕這些玩笑話的產生。

「就常開玩笑說唉呦，你是女生，所以你不用怕阿，又不會罵你阿之類的。但像我們女生也蠻介意，就很介意被人家說那種，譬如說，我很介意說，被人家說因為你是女生，所以考試一定會過阿，教官一定會讓你過，不會當掉你阿，我們就很介意這樣講。因為誰說女生就不會被當，因為我們自己這樣考，我覺得標準並沒有不同。所以我們身為女生，就會不喜歡被男生覺得是我們是標準不一這樣子。」(受訪者 F2，2X 歲，副駕駛)

「我也不允許自己有因為是女生所以表現不好的想法，也不想被這麼講，所以會更要求自己，不想被說因為你是女生，所以你怎麼樣怎麼樣。」(受訪者 F6，3X 歲，副駕駛)

至於喝酒及黃色笑話，女性駕駛員認為在這一部份，男性駕駛員是比較尊重女性的。男性駕駛員在說黃色笑話前，會先告知，若女性駕駛員不想聽，他們就不說。基本上，男性自己也會先過濾一下談話內容，並不會把所有男性的談話內容都複製過來。喝酒時也不會逼迫女性駕駛員一定要喝酒，會尊重女性駕駛員的意願。

「那如果他們真的要講黃色笑話他們會先問你說，你想不想聽，就他接下來講得會比較那個，他會尊重你先問你，那我通常都說沒關係，其實也都成人了，他們也不會講得太誇張，所以就 ok 就是笑話這樣。」(受訪者 F2，2X 歲，副駕駛)

「男生也比較不會跟女生談論一些有的沒的，男生跟男生的談話和男生跟女生

之間的談話絕對是不同的，他們會自己過濾。」(受訪者 F3, 2X 歲, 副駕駛)

「有時候大家喝一點紅酒啤酒的時候，他們對女生也會很尊重說，就隨意阿，就不一定一定要喝酒，但是如果是男生，就會叫他們一定要陪他喝，那他們都不會很強迫女生。所以他們對女生還是會比較注意一點這樣，不會把你當成一般的副機師，叫你一定要怎樣。我覺得這環境其實對女生還是蠻尊重的。」(受訪者 F2, 2X 歲, 副駕駛)

雖然女性駕駛員認為男性駕駛員的行為是禮貌、尊重女性的做法。但是一起喝酒對男性來說，是一種拉近彼此距離的非正式社交活動。而女性不參與喝酒的活動，不只是減少了親近的機會，無形中也讓駕駛員間因為男女之別而產生隔閡。另外，受訪者也提到「不會把你當成一般的副駕駛」，也表示女性駕駛員意識到自己是個特別的存在，男性才是一般的副駕駛。

六、是女性還是駕駛員

女性，相較於男性，給人一種較柔弱、依賴他人的印象，而此柔性特質對民航駕駛員來說是不允許的，民航駕駛員的態度必須是堅定的，能讓人依靠的。飛行工作相當注重安全，一趟飛行至少有兩名駕駛員就是希望透過彼此監督、確認來確保飛行安全。因此，女性駕駛員會被建議不要把自己當女生，主要就是希望這種刻板印象中女性的柔性特質不會出現在工作中。而女性駕駛員也認為大部分的男性駕駛員會把自己當成男性來對待，也就是和其他男性駕駛員一樣，並沒有什麼禮遇的地方。

「我覺得在這環境裡，你該有的態度要有，你的口氣不能感覺很散漫、隨便阿那種。所以有一個 IP 他跟我講說，你來這邊不能把自己當女生，也不是要把自己當成男生，但是你不能把自己當成好像柔弱的瘦女子這樣。不要想說我做錯沒關係反正有機長在，他會幫我看著，因為人都會犯錯阿，不可能說，即使你做了飛了二三十年你都不會犯錯，不可能，那也不是犯錯就是天大的事情什麼，就是你犯錯的時候，旁邊還有人 cross check，隨時都在檢查檢查。所以你要想說你可以獨當一面去做這個東

西。你不要想說我現在依賴機長，不能這樣子。」(受訪者 F5，4X 歲，副駕駛)

「會視為男生，一般來說，既然你要跟他做一樣的工作。」(受訪者 F6，3X 歲，副駕駛)

然而，男性駕駛員的一些行為舉止卻沒有對女性駕駛員一視同仁，尤其是資深的男性駕駛員。像是送餐時，男機長會先讓女性駕駛員挑選餐點；有時候下班後一起吃飯，男機長也會堅持請客，但是男機長與男性副駕駛一起吃飯時，就以各付各的情形居多。顯示資深的男性駕駛員仍將女性駕駛員視為女性，而非單純的同事。

「比如說今天送餐，通常機長都會很客氣的問你說那你今天要吃什麼東西，讓你先選，然後什麼東西都會問你要不要，譬如說，拿什麼東西會問你要不要，那下班之後，如果好心也會問你一下說要不要一起吃飯。那通常一起吃飯，機長都會出錢請客。像我問到很多我同學，他們如果跟機長去吃飯都是各付各的，我就覺得好奇怪。那我跟機長吃飯，他們都堅持要付錢，對女生會比較照顧。機長跟男生出去就比較不會請客，各付各的比較多。對女生還是比較照顧比較禮讓這樣子。」(受訪者 F2，2X 歲，副駕駛)

另外，訓練時挨罵，對駕駛員而言是習以為常的事情，教官罵的再難聽都是有可能的事。但是對於女性駕駛員，教官會比較收斂，罵歸罵，語氣卻是比較和緩的。顯示資深男性駕駛員還是會在意女性駕駛員的女性身分，覺得不能夠對女性大聲咆哮或是罵出粗俗的話。

「對女生比較不會大吼大叫吧，並不是說標準會特別寬鬆什麼的，只是比較不會那麼兇，不會像對男生副駕駛那樣。」(受訪者 F1，3X 歲，副駕駛)

資深男性駕駛員要女性駕駛員鄙棄柔性特質，但同時也擔心女性比較柔弱，禁不起罵而緩和語氣，其實是相當矛盾的。如果大聲咆哮有助於駕駛員的訓練，那麼不論男性女性，都應該這麼做；反之，若無助於訓練，那麼不論男性女性，都不應該這麼做。這樣依性別不同有不同的對待，終究還是將女性駕駛員當作是

女性一樣的保護，女性駕駛員當然是女性，但是應是以駕駛員的身分為前提，而不是以性別來決定其對待方式。

七、身為少數的壓力

由於女性駕駛員在職場中人數稀少，其高能見度使女性駕駛員容易被他人認識。而且大部分的人都會注意今年有哪些新人進來，新人中的女性又更是引人注目，所以即使是沒有和女性駕駛員一起飛過的男性駕駛員，也都會知道有哪些女性駕駛員並對其表現略知一二。但女性駕駛員並不喜歡這種特別被注意的感覺，尤其是不論發生什麼事，甚至是一些小事情，都很容易流傳開來，使女性駕駛員更加在意自己的表現。

「女生畢竟是機隊裡比較少的人，就很容易大家都認識你。你發生什麼事情好的不好的別人很快知道。會覺得那種都被人家認識了，然後你發生一點小事就被人家知道會有...會有那種壓力。相對於你同班同學來說，他們男生可能，有很多人大家都不認識，可是女生幾乎，就算沒跟你飛過的人都認識你，所以有時候會覺得有壓力，就希望自己表現不要太差這樣。」(受訪者 F2, 2X 歲, 副駕駛)

「可能有多一點點壓力，比如說現在在訓新人好了，那大家的注意力都會在這幾個新人上，那新人中如果又有女生，那可能多少會多一點點注意。也不是我們自己在比，是上面的人會在那邊講。那你很難不去聽到這些東西，可是就是把自己做好就好了。那同學之間、同性之間被比，多少都會有。」(受訪者 F5, 4X 歲, 副駕駛)

「這是難免的阿，如果有什麼事都特別容易被記起來，當然不喜歡特別被注意阿。」(受訪者 F3, 2X 歲, 副駕駛)

而女性駕駛員的一舉一動也容易被用放大鏡來檢視，由於不論發生什麼事都很容易傳入他人的耳裡，所以要是有一次表現不佳，沒有立即改正，很可能就給人一種能力欠佳的印象。因為女性駕駛員較容易被定型，使女性駕駛員備感壓力，為了不給別人留下壞印象，必須更努力地去追求好表現。

「女生在這環境畢竟是少數，所以你要是比別人差一點的話，你的缺點很容易

就被別人看到了。比如說你這次可能有一項飛不好，那男生不會怎麼樣，因為男生太多，他可能根本不認識你，你下次再來跟他飛可能兩三年以後，你在這兩三年你可能也進步不少；可是女生不一樣，因為女生就這幾個人，所以他知道你這次飛不好，然後可能馬上就大家都知道了，你的缺點就大家都知道了。除非你能力很強，你抗壓性很夠，你可以馬上改正你自己，下次就表現得更好給別人看，要不然你的名聲你的 profession，就很容易被定型。」(受訪者 F4，4X 歲，巡航正駕駛)

八、女性駕駛員彼此的互動關係

在職場中同樣是少數的女性駕駛員，並不會過於在意其他女性駕駛員的表現，也不會互相比較，但多少還是會關注其他女性駕駛員的表現，以增進自己不足的地方。

「應該不會特別在意但會關注一下，特別關注的原因阿，可能想知道自己有什麼不足的要改進吧。」(受訪者 F3，2X 歲，副駕駛)

「跟另外女機師的話，我覺得大家起跑點，進來的時間都不一樣，其實也沒有什麼好比較的。如果真的要說比較的話，會同儕之間，同一期的同學之間才比較會比較。」(受訪者 F2，2X 歲，副駕駛)

先前也提過男性駕駛員對於女性駕駛員較不信任，但女性駕駛員卻是相當信任其他的女性駕駛員，沒有不信任的問題產生。可能是因為自己也是歷經許多訓練、考試才成為駕駛員，也認為這些訓練、考試過程和男性相比並沒有兩樣，所以不會有不信任感產生。

「假設我今天跟女機長飛，那她也是有一定經驗才當上正機師，那我對她也是一樣的信賴，所以不會說因為她是女生我就覺得跟女生飛會比較擔憂，不會這樣子。反而如果今天兩個人都是女生，像我碰到女生正機師，我們兩個人飛阿，就會覺得今天很特別，蠻特別的一趟飛行。」(受訪者 F2，2X 歲，副駕駛)

由於女性在駕駛員中是少數，使女性駕駛員一起飛行的機會比較少，所以當

女性駕駛員與女性駕駛員一起飛行時，會覺得備感親切，也會互相分享在此職業中的經驗，包括工作、人際關係、生活的調適等等。

「碰到女機師感覺，還比較好，感覺很想要聊聊天，會比較有話，會比較喜歡跟女機師飛到，因為可以跟她分享一下說，我們女生在這種行業遇到的東西阿，怎麼跟人家相處阿，然後生活上怎麼調適，然後碰到女機師會感覺比較親切，感覺比較能夠聊一些東西這樣。」(受訪者 F2，2X 歲，副駕駛)

女性駕駛員一起飛行雖然有較多共同話題，可以互相分享彼此的工作經驗，但是也會有一些壓力產生。同為女性，女性正駕駛會希望你也飛得好，或是為了避人口舌，對女性副駕駛的行為會特別挑剔，使女性副駕駛覺得特別有負擔。與男性一起飛當然也會有壓力，會為了不被看扁而努力追求表現，但是與女性正駕駛一起飛時，不只存有原本之壓力，還多了一份負擔。

「跟女生的正駕駛飛，她可能是因為，想要幫你吧，或是，想要你更好，可是問題是說，希望你更好就是會比較 picky，就是比較挑剔。跟女性飛行員的話，我覺得會有負擔，我想一下為什麼會有負擔。我覺得會有欸，就是你的正機師，就是他希望你飛更好，就是格外有壓力，是這原因吧。」(受訪者 F4，4X 歲，巡航正駕駛)

九、性騷擾

民航駕駛員是個男女比例失衡，男女又常獨處的職場，性騷擾事件是否因而頻傳令人猜疑。實際上確實發生過幾件男性駕駛員性騷擾女性駕駛員之事件，不過男性駕駛員性騷擾女性空服員之事件又更多了。另外，由於本研究之受訪者未曾聽聞過是否有同性間的性騷擾，所以是否發生過同性間的性騷擾事件就不得而知了。

一般而言，女性空服員給人親切、漂亮、溫柔的印象，女性空服員的外在條件可能是男性駕駛員選擇性騷擾對象的原因之一。除此之外，男性駕駛員也不太可能在飛行中對女性駕駛員性騷擾，這種行為可能會危及到飛行安全；若是飛行

結束後，女性駕駛員認為男女駕駛員之間同事關係仍是比較密切的，彼此的地位也較相等，應該不會有性騷擾的想法，而且畢竟是在同一個單位，發生什麼事也很容易流傳出去，使男性駕駛員會比較不敢對女性駕駛員這麼做。

而女性駕駛員的個性可能更是男性駕駛員不敢對女性駕駛員性騷擾之主因。過去曾有男性教官被女性駕駛員舉發有性騷擾行為，事後發現許多女性空服員也曾被此名教官性騷擾，但這些女性空服員皆未舉發此名教官，而是選擇忍氣吞聲。從許睿娟的研究也得知遭到駕駛員性騷擾的女性空服員，確實大多會以開玩笑方式帶過，或是採取迴避騷擾者的消極方式來處理，甚少會告知公司，請公司調查處理¹¹¹。這可能也是男性駕駛員性騷擾女性空服員事件較多的原因之一。

「我比較常聽到男機師騷擾空服員，可是騷擾女機師，我覺得好像聽到比較少欸。因為女機師畢竟是在同單位，空服員跟飛行員在公司的單位，所屬的部門還是不同的，而且女機師的話，因為以後還是可能會飛到，在同一個部門發生的話，還是會影響比較大，而且後面那麼多空服員，他們應該會比較想找空服員吧。而且如果是在工作的時候，譬如說在駕駛艙裡面騷擾的話，這樣會影響安全，所以他們自己應該也不敢。那到了飯店，我覺得機師跟機師之間還是同事關係比較密切；而且我覺得女機師被欺負了會比較敢說出來。像我們公司之前其實有，像之前在飛那個模擬機的時候有學妹被騷擾，那那個學妹就直接告訴公司，那後來騷擾的那個人就走了這樣，那聽說那個人之前還有騷擾過很多空服員，可是都沒有人敢出來講。」(受訪者 F2, 2X 歲，副駕駛)

而在一些比較長程的飛行，飛機上會有駕駛員的休息室，裡面有一張上下鋪的床，副駕駛睡上鋪，正駕駛睡下鋪。目前為止，並沒有因為男女共睡一室而傳出性騷擾事件。女性駕駛員認為大家工作完都很累，只想趕快休息，也不會再多想那些有的沒的。如果女性駕駛員介意與男性共睡一室或是有所顧慮的話，後艙空服員也有床鋪，也可以選擇到空服員的床鋪去休息。

¹¹¹ 許睿娟 (2007)〈女性空服員遭遇性騷擾之研究〉，文化大學觀光休閒事業管理研究所碩士論文，頁 81。

「比較長程的機隊，一定會有床，就是在駕駛艙後面會有床，位子不大但你可以躺平睡覺，那你說男女生，因為它是上下兩個床，你如果比較介意跟男生在同一個空間裡面說上下鋪，那就比較不方便，這就是要看人了。但是，沒有問題阿，你還是可以到後面去用空服組員的床這樣，因為都女生，應該就還好。」(受訪者 F2，2X 歲，副駕駛)

「一般就是上下鋪。像長程的話，會派比較多人，是輪流睡覺，有時候會派四個人，就睡上下鋪，目前來講的話，也沒有發生任何事，因為大家都很累，你也沒有空那個。」(受訪者 F4，4X 歲，巡航正駕駛)

另外，工作中在操作機器時女性駕駛員的手也可能會不小心與男性駕駛員的手碰觸到，女性駕駛員也認為自己不能太小心眼，不能老是覺得與男性駕駛員有任何身體接觸都是有問題的，可能真的只是不小心碰到手，要是太在意，一直放在心上，反而會分心而影響工作。

「因為是在男生為主的職業裡工作，應該說你的 partner 通常是男生，那我覺得不能把自己當女生看，在駕駛艙裡有時候操作機器時會不小心碰到手，那不要一直想說他剛剛碰到我的手，怎麼辦，就是做這個工作不能老是覺得自己是女生，性別意識不能太重，不然一直想著，唉呦，碰到手怎麼辦，這樣會沒辦法工作。」(受訪者 F1，3X 歲，副駕駛)

十、與工作前想像的落差

駕駛員的工作、生活，基本上都與女性駕駛員進入前的想像雷同，但是龐大的壓力以及與乘客的互動是女性駕駛員入行前沒有料想到的。

駕駛員的工作需要相當的專業技術與應變能力，每年也有許多考試以確保駕駛員能夠安全駕駛飛機。這些考試對駕駛員來說是不小的壓力來源，每半年都有考試，考試沒過可以補考，但是再不過可能就沒有工作。而駕駛員除了轉至其他航空公司外也沒什麼地方是可以發揮長才的，但若是考試未通過被開除，其他的

航空公司也未必願意僱用。除了工作存續的壓力外，飛行工作本身的壓力也相當大。飛行工作相當重視安全，不只飛機本身造價昂貴，飛機上更是乘載了許多人的寶貴生命，一個判斷錯誤可能就釀成嚴重的飛機事故。且一般的工作可能會隨著時間駕輕就熟，但飛行工作，不論飛了幾年，仍有潛在的危險性，至少天氣狀況就是一個無法正確掌握的資訊。

「每半年都要考試，沒過你就可能沒工作了，然後你每年的體檢沒過你也可能沒工作，就是隨時都是提心吊膽的擔心沒有工作的情況之下，然後你說...又一把年紀了，然後出去也沒什麼第二專長，然後你出去可能也找不到別的工作，那就是...很慘。」

(受訪者 F1, 3X 歲, 副駕駛)

「我們每年還是有很多考試，然後，就是不像一般工作說，一般工作就是說你可能做久了內容都一樣，你就覺得駕輕就熟好像就覺得都沒什麼新意，那我覺得這工作就常會遇到很多不同狀況，像很多人飛了很多年之後都還是覺得戰戰兢兢的。因為有時候你遇到問題還是，就是會怕阿，畢竟還是，這種飛行工作跟安全高度相關，而且你自己生命也在飛機上面，你飛行還是要比較小心。」(受訪者 F2, 2X 歲, 副駕駛)

民航駕駛員的工作與遊覽車司機一樣都是安全地把乘客送至目的地，但是民航駕駛員並不會與乘客有碰面的機會，所以一般來說都會認為民航駕駛員與乘客毫無互動。實際上，機長廣播提供一個駕駛員與乘客互動的管道。

機長廣播，雖然只是將飛行時間、目的地的天氣狀況告知乘客，但是駕駛員敘述的語氣、速度，也能使乘客觀察出其他的資訊。若是語氣比較急躁，乘客可能會認為是不是遇到什麼狀況，可能會因此感到坐立不安。機長廣播雖是機長單方面地向乘客敘述，但是卻會影響到乘客的心理層面，機長廣播不只是單純的廣播，更是一個重要的溝通管道。

「以前都覺得說只要把飛機安全起降就好，比如說廣播，我以前都覺得廣播只要把我知道的跟他講就好，可是後來發覺說，其實你要很注重你的口氣，要是你的口氣很緊張的話，或是說你口氣很急躁的話，比較急的話，其實客人也會覺得說，這個

機長怎麼這麼急阿，是發生什麼事情，就是...因為他們看不到，那我們在前面看的到，因為你可以掌控，所以你會覺得沒什麼，覺得把資訊 pass 給你就好，可是他們不一樣，後面的乘客其實依賴的只有你的廣播，所以我覺得你做一個好廣播，讓客人感到安心這很重要。這是我後來才知道飛行員不只是組員的互動，我們還是有跟客人，那個溝通其實也很重要。」(受訪者 F4，4X 歲，巡航正駕駛)

小結

女性在民航駕駛員此職業中容易因性別因素而不被信任，且由於是少數的關係，除了有鎂光燈效應外，也在人脈、考試資訊掌握上不如男性，連帶影響升遷速度。在工作分配上，則是較無性別分工之問題，不會依性別來分配工作；而性騷擾之事件也較少發生在女性駕駛員身上，這可能與女性駕駛員的個性有關，女性駕駛員不會放任此事不管。在喝酒、黃色笑話等男性文化的部分，男性是比較尊重女性的，不會要求女性一定要一起喝酒，提及黃色笑話也會事先知會或是選擇自行迴避，但是其結果可能使男女駕駛員之間產生些許隔閡，反而有不利之影響。

第三節 工作夥伴的真心話

一、男性駕駛員的想法

(一) 女性在，氣氛較和緩

部分男性受訪者覺得有女性駕駛員在時，男性會變得比較和氣，氣氛也會比較好。男性雖然不見得會承認自己的錯誤，但會比較願意接受女性提出的意見。此情形不只出現在男性駕駛員中，在男機務身上，也能見到相同的情形出現。

「你今天跟男生的 captain 飛，可能會說，唉呀，我那個什麼東西還可以做好一點。那跟女生就，我剛那個計畫什麼東西真的是不好，我會很心悅誠服的去講一些我的缺點，因為她們也會提供她們的想法，那個想法是對是錯是好是壞不一定，但是她

講她的，然後，我可以得到我想要的東西。所以說呢，我覺得會比較容易接受啦。」

（受訪者 M2，4X 歲，正駕駛）

「他們的態度上，怎麼講，空服員或許不會，因為大部分都是女生嘛，但是像機務阿，如果說你今天跟他講說，因為我們有些故障，它有很多相關的東西，你修的方式不對就牽涉到你解決問題的能力，這個問題有沒有解決掉，然後你這個東西跟我認知得不太一樣，他就會很直覺的回跟你講，可是如說今天是一個女的 pilot 女的 captain 去跟他講說，「這個好像不對，雖然男生也是一樣，可是他寫下去，他常常會硬拗，女生去問他，他比較不會去硬拗，好像是寫錯囉，那他就會改。他就比較心悅誠服的去改，那這樣大家的氣氛就會比較好。」（受訪者 M2，4X 歲，正駕駛）

男性會比較願意接受女性的意見，可能是男性對女性的態度本來就和男性對男性的態度不同，對男性並不會特別避諱什麼，想到什麼就講什麼，但對女性就會有多一分禮貌在，會比較客套。而且男性講話的方式比較直接，也可能是語氣比較衝的關係，容易使彼此激動，而更不願承認自己的錯誤。然而，女性講話的方式比較宛轉，不會讓男性覺得是在質疑他，使男性比較能接受其意見，所以有女性在的場合，比較不會有爭吵出現，氣氛會比較平和。

部分男性受訪者也認為有些東西與男性討論時會引起爭吵，但與女性討論就不會，所以與女性駕駛員一起飛時，完全不會有糾紛產生。

「我覺得對男生來講，都還不錯。這個在公事上，該做的都做得好，然後就我剛剛所講的，化解糾紛或是根本不會產生糾紛，不是，跟別人可能會產生糾紛，但是跟女生就完全不會有糾紛產生。」（受訪者 M2，4X 歲，正駕駛）

（二）男女不平等對待

受訪者提到，大部分的男性還是會對女性比較禮遇，所以即便是資深的男駕駛員，無論在工作上或工作外都可能有禮遇女性資淺駕駛員的情形出現。

「女生進來，我們大部分會對女生比較禮遇，對待上會有些許差異。像我們平常是資深的走前面、資淺的走後面，甚至資淺的還會幫忙開門，但如果是女生，就算資淺也會讓她走前面，或是幫她開門，就是一些小地方這樣，那也會影響工作上的方

式跟判斷。只是女生不一定會希望被禮遇，有些人會有些人不會。」(受訪者 M3, 5X 歲，巡航正駕駛)

更有受訪者認為女性在工作中佔了上風，擁有較好的對待，特別是教官的態度。教官對男女駕駛員的態度完全不同，部分受訪者認為教官對女性比較好，有較多的包容，也會給予較多的機會，對男性駕駛員卻是除了責罵外還是責罵，讓男性駕駛員感到相當不公平。

例如在模擬機裡時，教官比較不會挑剔女性駕駛員的駕駛行為。對於同一個錯誤，教官可能會要男性駕駛員立即停止動作，然後斥責男性駕駛員一頓；但如果是女性，教官可能就不會到斥責這種程度，可能只是說教，在情緒表達的程度上有所差別。

「我們在模擬機裡面，模擬機就是不斷的出一些狀況給你，出一些莫名其妙的狀況給你，然後你要來解決。我覺得她們做的決定不見得是最好的決定，我並不是說她們會有危險。只是不見得是最好的決定，但是都可以安全的把飛機擺好。然後 IP 通常不會太過要求她們。因為事實上來講，男生如果犯了這個錯，他馬上叫你停住，freeze 住，然後你這個怎樣怎樣，這樣就進入第一循環。你一旦進入第一循環你的分數就會越來越低，然後情況就越來越糟。所以說相對的就差了很多。」(受訪者 M2, 4X 歲，正駕駛)

部分受訪者也認為相對於男性，女性在考試上也比較少有不及格的情況出現。同樣的錯誤，教官可能直接給男性不及格的成績，但女性卻不會因此不及格。而分數的極大差異也使男性駕駛員感到相當不可置信。

「我進公司這十幾年來，被淘汰的飛行員已經超過 150 人以上，然後，能在這十幾年求生存下來，有它的一些困難存在，反而女生在一些情況被 fail 的情況相對減少。像我之前是巡航正駕駛，通常三個人飛，然後我們常看到有些女生犯非常非常嚴重的錯，然後教官不但不去制止，還哈哈，這個，在我們來講這個項目就直接不及格了。然後，但是她們反而沒事，而且我一看，那個講評，我們一到五，五是好，一是差，她拿的四跟我以前拿的二一樣多，因為通常是四人派遣，就拿給另一個老外看，

那老外一看：『why?』這個完全不可置信，可是整個情況就是這樣子。」(受訪者 M2, 4X 歲, 正駕駛)

不過，女性駕駛員並不認為教官在標準上有所偏頗。

「對女生比較不會大吼大叫吧，並不是說標準會特別寬鬆什麼的，只是比較不會那麼兇，不會像對男生副駕駛那樣。」(受訪者 F1, 3X 歲, 副駕駛)

另外，雖然女性駕駛員覺得自己的駕駛能力不被信任，機長比較不願意給飛；但男性駕駛員反倒是認為機長給予女性駕駛員飛行的機會比男性駕駛員來得更多，反而是對男性駕駛員更趨於保守，比較不願意給男性飛。

「因為...女生，要給飛，也很痛快，但是，常常男生，他剛剛完訓的，不要說比較稍微特別的機場，甚至很簡單的機場都不給他飛，也是有。但是他們對女生又是另外一回事。有些女生之前操作的情況不是很好，然後有些人在講，但也常常看到別人，呃她沒有受到特別待遇，甚至 captain 還說：『欸別人說她飛得不好ㄟ』，我說那你還給她飛，captain 就說：『恩，還是要給她飛阿什麼的』。」(受訪者 M2, 4X 歲, 正駕駛)

姑且不論教官對於男女駕駛員的標準是否不同，但教官確實對女性駕駛員有一些不同於男性的禮遇行為，而這些行為也可以說是一種善意型的性別歧視，基於保護女性的心態，給予較好的態度，對其行為有更多的包容。但此愛護女性的行為卻會讓與女性駕駛員同地位的男性駕駛員感到不公平，可能因此才會對女性駕駛員開玩笑說女性都不會被當，不用擔心考試。這些玩笑話並不完全是玩笑話，也代表了男性駕駛員的內心話。教官對女性駕駛員的保護行為，並沒有對女性駕駛員帶來好處，反而引起其他男性駕駛員對女性駕駛員的非難。

(三) 當綠葉遇上紅花

在陽剛的職場裡，當工作夥伴變成女性，對男性駕駛員產生了些許影響。在駕駛艙裡，男性駕駛員的言行舉止都會比較收斂，像是比較不會講黃色笑話，在衣著上也會保持比較端莊的樣子。

「拘束...就聊天講話過程不能開黃腔那算不算。還好ㄟ，拘束...一點點吧，但

是只有一點點啦，沒有那麼多。」(受訪者 M1, 3X 歲, 巡航正駕駛)

「因人而異，但差異不大，通常會領帶拆掉，第一個扣子不會扣這樣，比較輕鬆一點，那我們東方文化還是比較拘謹一點，不會太誇張。」(受訪者 M3, 5X 歲, 巡航正駕駛)

而飛機上的休息室，當男女共睡一室時，男性駕駛員通常會穿著長褲休息，一來是顧慮女性駕駛員的感受，二來也是為了避免不必要的誤會。

「像我們長班有臥舖，那如果都是男生，我睡的話是把上衣長褲脫掉，穿短褲睡，那如果裡面有女生的話，我可能就不脫了。」(受訪者 M3, 5X 歲, 巡航正駕駛)

「有女生的話，我還是把長褲穿上，但是她們穿什麼我是沒注意到」(受訪者 M2, 4X 歲, 正駕駛)

當女性駕駛員進入駕駛艙後，使男性駕駛員要特別注意自己的言行舉止，因此覺得工作場合變得比較有拘束感，不像是在只有男性的空間那樣隨心所欲，但男性駕駛員也沒有因此就不願意和女性駕駛員一起飛行。

除了拘束感外，部分的女性特質也讓男性駕駛員覺得不是很喜歡，但是也沒有排斥到不願意與女性一起飛行。女性的一些特質，像是嘮叨，一直在耳邊喋喋不休，這種像媽媽一樣的叮嚀語氣是男性比較不能忍受的。而在外站男女駕駛員一起開車出去玩時，男性認為一人開車、另一人休息，輪流開車、休息的方式對彼此比較有利；但是女性的體貼卻壞了此計畫，女性體諒彼此工作完都很累，認為不應該獨自休息，此時更應該陪著男性駕駛員聊天才是，使男性駕駛員感到很無奈。

「我們機隊有一個女性的 captain，然後...，因為她很細心，她就比較...會碎念，然後有一些小東西就會一直講一直講停不下來這樣子...，像媽媽那樣。所以其實不是很想跟她飛。可是勒，排班排到了，還是覺得 ok，其實就...知道她的個性是這樣子，就覺得不會太 care。」(受訪者 M1, 3X 歲, 巡航正駕駛)

「這個...其實都好，真的都好，打工賺錢。然後...因為，怎麼講，我是很喜歡出去玩，我到了外站喔，像我到了夏威夷一落地租了車我就開車出去，然後呢，男生

的話就哥兒們嘛，即使你累了想睡也都沒關係，欸我累了那你開，這個比較好講。那我也常常跟女生飛，然後，她在車上她就不睡覺，像我們在車上睡覺很正常，她不睡覺就一直陪你聊天，欸其實是很好啦但是這樣你不累嗎，她累阿可是這樣你也很累阿，所以就陪你聊聊，我說沒關係啦，我精神還很好我先開你就那個，她們就比較不，我就覺得，你大家都把精神都養好，你先睡一下，等一下你開我睡，就樣就都很好嘛對不對。」(受訪者 M2，4X 歲，正駕駛)

二、空服員的想法

提到駕駛員的工作夥伴，通常都會聯想到同樣在飛機上工作的空服員。雖然同樣是在飛機上工作，但駕駛員在前艙工作，空服員在後艙工作，其實工作上並沒有什麼接觸機會。主要的接觸機會就是飛行前的任務簡報，駕駛員會集合所有空服員，告知飛行時間、天氣狀況及一些注意事項。飛行中若有必要，也會透過電話來聯繫。

雖然在工作上，駕駛員與空服員接觸的時間不長，但空服員認為女性駕駛員給人比較嚴肅的感覺。在任務簡報時，依駕駛員彼此熟識與否氣氛會不同，但整體而言，有女性駕駛員一起飛行時，氣氛會比都是男性駕駛員時來得更拘謹。女性駕駛員會顯得比較嚴肅可能也是想要塑造出專業、可靠的形象，希望能被空服員所信賴，而不是被當作依附在男性駕駛員旁的小女生。

「我印象中，我覺得女性的飛行員比較...嚴肅一點，可能是因為那是一個男性的工作場合，而且它是非常需要專業的，所以她們，我覺得她們不會在裡面，就是透露出一點女性比較嬌弱的一面。」(受訪者 F7，2X 歲，空服員)

「在任務簡報的時候，如果全都是男性駕駛員感覺比較輕鬆，不過也要看駕駛員彼此是否熟識，但如果是駕駛員都不熟識的情況下，有女駕駛員在的場合會顯的比較拘謹。」(受訪者 M4，3X 歲，空服員)

至於信任感的問題，過去空服員可能比較會對女性駕駛員的駕駛能力有不信

任感，甚至連乘客都會有不信任之問題產生；但隨著與女性駕駛員一起飛行的次數增加，現在已不會有這種不信任感出現。

「以前好像有，但現在...比較不會了，以前連客人都會有。比如說聽到機長廣播，就有很明顯的反應說怎麼是女生阿。就是有一點不太信任。但現在好像...客人都...跟其他組員都比較習慣了，對阿，現在還好。」(受訪者 F7，2X 歲，空服員)

此外，空服員也提到每趟飛行的落地都是差不多的，感覺上並沒有太大的差異，他們也無法從落地情形來判斷是男性駕駛員還是女性駕駛員操縱落地。顯示男性和女性駕駛員的能力並沒有太大的差異，在不知道是男性還是女性駕駛員落地時，便無法判斷是由哪一性別操縱落地。表示會對女性駕駛員有不信任感產生都是出自於對女性的刻板印象或是偏見，並不是女性的駕駛能力真的較男性差。

「大致上沒有不同，因為落地時感覺都差不多，可能因為我們也不太確定是男或女駕駛員落的地。」(受訪者 M4，3X 歲，空服員)

小結

男性駕駛員認為女性駕駛員其講話方式比較婉轉，不會和男性硬碰硬，使工作氣氛較平和；但是有女性駕駛員時，也使男性駕駛員的行為舉止會變得比較拘束，不像都是男性駕駛員時自在。教官對男性女性駕駛員也有不同對待方式，男性駕駛員認為教官對女性駕駛員有較多包容，對男性卻總是責罵。教官這種保護女性駕駛員的行為使男性駕駛員感到憤憤不平，而用玩笑語氣對女性駕駛員說女性都不會被當，不用煩惱考試，女性也因此感到不是滋味，影響男性女性駕駛員之間的關係。然而，現在的男性副駕駛、巡航正駕駛，以後也可能成為教官，是否仍會有這種愛護女性的行為出現相當值得關注。至於空服員對女性駕駛員的想法，空服員對女性駕駛員較無不信任之問題；但覺得女性駕駛員給人比較嚴肅的感覺，所以與女性駕駛員一起飛行時，認為工作氣氛變得比較拘謹。

第四節 工作對個人的影響

由於民航駕駛員的工作型態較特殊，除工作時間不固定外，休假日也不固定，對民航駕駛員的生活產生影響，與原先的生活模式起了衝突。然而，部份的衝突發生在女性身上時，其影響較男性大（如伴侶的尋覓、家庭關係、個性的轉變），甚至有些衝突只發生在女性身上（如生小孩的時機）。

一、不同的生活型態

駕駛員隨著飛行的航線不同，伴隨而來的生活型態也不相同。短程的航線，像是國內線，都是當天來回，但是一天的落地次數較多。中短程的航線，像是東北亞、澳洲，有當日來回，也有過夜的航班，會在國外住宿一、兩天，讓你有時間在國外走走，但基本上不會在國外待太長的時間。長程的航線，像是美國、歐洲，都是過夜的航班，只是停留在國外的時間有一天的也有一個禮拜的。其實駕駛員的休假時間都比一般上班族多，只是休假日不固定，要看班表才知道何時休假，每個月也都不一樣，且休假日以週一至週五的上班日居多，然後休假日有分散也有集中，有時可能休一天就要去工作，有時可能連休四、五天才有下一趟飛行工作。

當日來回的航班相對於在國外過夜的航班，其生活型態會比較固定，而且每天都可以回家，但有些人會覺得每天當日來回很累，所以也不是每個人都喜歡這種當日來回航班帶來的生活型態。另外，一個月飛三次長程的航班，其工時就差不多滿了，所以有許多人想飛台北-洛杉磯的航班，因為一趟航程只需三天，一個月就會有足足二十天是自己的時間。就是看自己想不想要在國外停留久一點，國外停留的時間長，比較有充足的時間養足精神，也有機會出外遊玩；但是若不喜歡待在國外，喜歡待在台灣或家裡，那麼短暫停留的班或是當日來回的班會比較適合，也不會覺得在國外浪費許多時間。

如果不喜歡目前飛的航線，也可以申請轉機種去飛別的航線，或是等公司買新飛機時再申請轉機種其可行性較大。你可以選擇當日來回的短程航線，也可以

選擇會在國外停留中、長航線，就看自己喜歡什麼樣的生活型態。

「我們公司有分機隊嘛，就長程中程短程，然後像我現在的機隊並不算長程，所以我有很多班都是當天來回或是過夜，過一天明天就回來的，然後真的長班沒有很多。」(受訪者 F2，2X 歲，副駕駛)

「比如說飛國內線，那這個其實照顧家庭就很方便阿，它是幾乎每天回家；那長程的，可能在外面會呆比較久一點。像我，一般來講，三個長班一個月就結束了。所以大概一個月都可以休到 10 天左右，是整天喔。那我們也有開放那個排班限制就是說，假如你不想要這種班，你可以跟別人換班，或是說一年有三次，可以要求說你要飛哪裡。那很多人就要求說飛 LA，因為台北飛 LA 它只停留 1 天就回來了，所以你看，只有三天的時間你就回來了，那一個月才飛三次，你一個月就飛 10 天而已，剩下 20 天是你自己的時間。那就是看你自己的狀況，你自己覺得你喜歡哪一種，你就要求。公司還會去買別的機型，買新的飛機，你到那時候，如果有機會你再去換機種都是可以的。所以它不是很死，也是有彈性的。」(受訪者 F4，4X 歲，巡航正駕駛)

二、與朋友聯繫不易

駕駛員之工作日程是按照班表而定，通常在月底時會排出下一月份的班表，基本上，要在拿到班表後才會知道哪一天是上班日、哪一天是休假日，且休假日不見得會是在週六、週日，更有可能是在週一至週五的工作日。然而駕駛員的朋友大都是一般上班族，彼此的休假日很難有交集，而且即使約好了日期，駕駛員也很有可能臨時被抓飛，當天被通知要上班。駕駛員的休假日不只與大部分上班族不同，且充滿變動，休假日可能突然變成上班日，使駕駛員較難與朋友見面。朋友也必須很能體諒駕駛員沒有固定休假日及臨時上班的工作特性，否則一次、兩次、三次都約不到人時，駕駛員與朋友很容易就漸行漸遠了。

「因為你放假不一定在周末，但朋友都是上班族，比較難約出來吃飯，感情的維持就會比較難。」(受訪者 F3，2X 歲，副駕駛)

「這職業，壞處就是你有很多變動，你沒有辦法安排一個...譬如說我跟你約這個 interview，我沒有辦法說很早跟你約，我要看我的班表我才知道我什麼時候有空，而且即使我已經跟你約今天，我也可能因為臨時要上班，就整個打亂。那這個比較不好，你沒有辦法去 plan 你的計畫。你的親朋好友也要蠻體諒的，對，不然就沒有朋友了。」(受訪者 F1, 3X 歲, 副駕駛)

與朋友之聯繫，除了見面外，也可以透過電話來聯繫。當駕駛員在國內時，也許能利用電話來聯繫，但是對飛國際線的駕駛員來說，可能半夜要準備去上班，下午可能會選擇先休息，其生活作息較難捉摸；而在外站時，雖然也可以利用網路語音通話來聯繫，但由於時差的關係也不見得能夠搭上線。所以駕駛員與一般上班族朋友的連絡次數很可能會愈來愈少，關係也逐漸地疏遠，最後剩下的朋友通常都是同事。

由於駕駛員與朋友的生活差異較大，駕駛員有相當多的時間都是必須自己一個人獨處的，必須自己一個人吃飯，自己一個人去逛街，必須能夠自己一個人打發時間，如果不能習慣一個人的生活，不能適應駕駛員工作帶來的生活型態，對工作也可能失去熱情。

「很常是個人的時間，所以你真的要很習慣可以一個人生活，如果是很需要朋友或很沒辦法很耐不住寂寞的人就不太適合這份工作這樣子。」(受訪者 F2, 2X 歲, 副駕駛)

三、難尋伴侶

先前也提到駕駛員與朋友的聯繫不易，駕駛員與朋友的連絡容易越來越少，然後最後剩下的朋友都是自己的同事。在駕駛員與原本的朋友要保持聯繫都不易的情況之下，即使是認識了新的朋友，也很容易由於相同的原因而失去連絡。

而除了友誼保持不易之外，駕駛員要認識新的朋友本身就是比較困難的一件事，礙於工作時間不固定的特性，駕駛員除了上班外，通常會將重心放在家庭生

活上，所以除了同事不會認識什麼新的人，沒有什麼機會去認識新對象。對女性駕駛員更不利的是，女性駕駛員的身分，使女性駕駛員常被誤認為是比較強勢的人，或者是男性會在意女性的薪資比較高，而不願與女性駕駛員有更進一步的交往。而女性駕駛員能否兼顧家庭照顧責任也是許多人質疑的，除上班時間、休假日不固定外，飛國際線者也可能兩三天或一個禮拜都在國外不在家，要找到能體諒女性駕駛員的人並成為伴侶實屬不易。

「因為交友、交際的圈子會變比較小，就你的人際關係會比較受限，會多多少少有一點影響吧，因為很難去認識一些其他的人。看我們機隊的女機師，就只有一個是結婚的，那其他都是單身，我自己是有男朋友，可是其他的有的也沒有男朋友。工作的性質本來就很難跟一般人配合，不知道欸，我覺得還蠻難找到願意體諒的另一伴，那我另一伴是同事，所以比較能夠了解吧，不然我覺得還蠻難的。」(受訪者 F1，3X 歲，副駕駛)

「工作常這樣飛出去，回來的時候又找家人或朋友，你就不會去認識一些新的人這樣。像我們公司女生大部分都晚婚比較多，那通常不是因為你一定要怎樣，只是沒有遇到對象。而且我覺得男生可能也不一定喜歡我們這樣職業的女生，他們會覺得做這職業的女生可能會很強勢，然後時間，就覺得你們常在外面。其實我們也不是很長時間在國外，我們也常在台灣，然後也沒有很強勢，然後女生也不會介意男生薪水比較低，可是通常男生都會介意這樣。」(受訪者 F2，2X 歲，副駕駛)

如果是同行，也許比較能夠體諒女性駕駛員工作帶來的影響，但女性駕駛員的同事，空服員是以女性居多，男性駕駛員的話，正駕駛可能年齡差距大，副駕駛也不見得會想找同職業的女性駕駛員當伴侶，畢竟自己的工作時間已經不固定了，會希望另一伴能夠有較多的時間照顧家庭。這對女性駕駛員來說是相當不利的一點，男性女性駕駛員的薪資雖然都可以支撐一個家庭的開銷，但是另一伴以家庭為主的意願卻大不相同，就像女性可以接受當家庭主婦，但男性卻不太可能願意在家當家庭主夫。

「旁邊的機長，男生他們年紀都比你大很多，那後面又是空服員都女生，所以

就會比較難認識一些對象。像我還沒結婚，那以後如果有家庭之後，就是傳統來說女生就是要照顧家裡照顧小孩，可是像我們這工作就很可能就是你另一伴，可能會比較比較要固定照顧家裡這樣子。那就是女生做這個工作可能就要得到家人的體諒，因為像我們放假時間還是很多，只是變成說不是像一般的什麼周六周日休息。那男生比較沒有差，就是一般在外面工作嘛，像我們公司很多男生機師，像他們的另一伴就是在家裡面照顧小孩，就是另一伴沒有工作這樣」(受訪者 F2，2X 歲，副駕駛)

女性駕駛員交友圈狹小之餘，男性又會在意女性駕駛員的薪資較高，或是害怕女性駕駛員太強勢，擔憂女性駕駛員長時間在外無法兼顧家庭照顧責任等種種的考量都是使女性駕駛員難找到另一伴的原因。

四、家庭關係

駕駛員與朋友的聯繫可能會因工作關係而顯得脆弱，但在駕駛員與家人的感情聯繫上倒是沒有這個問題。駕駛員與朋友各自有各自的生活，較難找到彼此都有空閒的時間；但駕駛員即使再忙碌、工作時間再不固定，下了班總是要回家，駕駛員的家人亦同，不論如何，駕駛員與家人在家裡總是會見到面。而且駕駛員的休假日其實是比一般上班族還要多的，並不會見不到人影，只是休假日、工作時間不固定罷了。而駕駛員有優惠機票的福利，也能利用優惠機票帶家人出國遊玩享受天倫之樂。

「因為跟家人，像你放假回到家，你家人比如下班回來還是會碰到面。其實我們一個月休假時間都比一般上班族還多，除了說留在家時間不固定，但其實留在家裡的時間非常多，爸媽也覺得蠻好的。對阿，而且我們現在又很多那種優惠機票，他們可以用優惠機票出國就有優惠，他們就覺得這份工作帶來的好處好像還蠻好的。然後看我現在這樣他們就覺得也不錯。」(受訪者 F2，2X 歲，副駕駛)

關於父母生日，或是家庭聚會的日子，女性駕駛員也會盡可能的去排休，如果排不到休假，就會選擇提前或延後再聚會。基本上，逢年過節的日子女性駕駛

員都是要上班的，不太可能有機會休假，所以家人對此也挺習慣，不會特別苛求女性駕駛員。

「會呀，通常會稍微排，會看一下，如果家裡之前就知道下個月有什麼事情，有什麼聚會，我都會盡量排。可能爸爸媽媽生日阿，我就會排一些休假，會考慮家人這樣。」(受訪者 F2，2X 歲，副駕駛)

「因為家人也習慣了，我的工作就是這樣子的形態，就是...可能看我有空的時候大家在聚吧，對，比如說提前或是延後，譬如說生日什麼的，之後再慶祝阿，然後過年過節什麼的，我們也不會在家。這個家人都還蠻習慣的。」(受訪者 F1，3X 歲，副駕駛)

然而家庭照顧責任通常以女性為重，對於有小孩的女性駕駛員來說，家人支持與否以及自己不會放心不下才是最重要的。當家人很支持女性駕駛員的工作時，就會願意幫忙照顧小孩，願意分擔女性的家庭責任；但是就算有家人願意幫忙照顧小孩，女性駕駛員自己能否完全放下心，專心於工作，不會工作時一邊駕駛飛機一邊憂慮小孩才是重點，如果會放心不下小孩，工作會分心，最好就選擇申請育嬰假，以免影響飛行安全。

「小孩是婆婆在帶，我還蠻幸運的，那我也很感謝他們。」(受訪者 F5，4X 歲，副駕駛)

「像我們的工作來講，你一個月飛個三次，剩下的時間你都可以看的到小朋友，那唯一的就是說，你先生願不願意支持你，就是說你不在家的時候，他願意去照顧小孩，因為目前我們還是父系社會嘛，他們還是比較，反正小孩發生什麼事情都是媽媽的事情；那也要看這個媽媽可不可以放開心，你懂嘛，就算小孩發燒，可是爸爸在，她還是可以飛出去，我覺得這是比較重要的。如果你什麼都喜歡承擔責任把它都攬在自己身上，我覺得就不適當飛行員，因為你會沒有辦法專心飛。」(受訪者 F4，4X 歲，巡航正駕駛)

至於家務分配，其實女性駕駛員的另一伴都還蠻體諒女性駕駛員的，不會要

求說非由女性做不可，基本上都是有空閒的人去做。在兩人都很忙碌的情況下，也會約定不開伙，不會要求女性駕駛員一定要煮飯做菜，扮演傳統的女性角色。

「誰有空就誰做。沒有特別分。」（受訪者 F4，4X 歲，巡航正駕駛）

「像我們都互相啦，就是有上班，我們不開伙，我們家不開伙的，然後洗衣打掃這種就是休假，誰方便誰就做阿，沒有說一定要誰做。」（受訪者 F5，4X 歲，副駕駛）

五、個性的轉變

女性駕駛員認為自己從事此職業之後，個性上有所轉變，個性會變得強硬、堅決、果決、獨立。這些轉變也不能說是變得比較男性化，但確實是在脫離一些女性的柔性特質。駕駛員須具備自己的判斷能力、堅定的立場、果決，有這些特質才比較能讓人安心信賴，所以女性成為駕駛員後，會被教導要成為擁有這些特質的人。

「就是會比較ㄍㄞ，比較 tough，讓自己看起來比較能信賴那樣。也是做這工作後才開始比較會這樣，要比較堅定自己的立場這樣。」（受訪者 F5，4X 歲，副駕駛）

「做這工作後，自己有變得更想學習，那個性會變得更剛一點，比較 tough、有變得比較果斷，也會想得比較多、比較遠一點。也更有自信，那自信是別人跟我說的，我自己是沒發現。」（受訪者 F6，3X 歲，副駕駛）

「像我在訓練的時候，像女生可能講話聲音本來就比較小嘛，那我有碰過那種教官，糾正我說你講話要比較堅定，比較大聲一點點這樣。也沒有刻意讓自己像男生，就是不要太溫柔。在駕駛艙裡面就不需要把自己裝成那種很溫柔的女生，然後也要讓對方覺得放心，讓人覺得你是很獨立、很沉穩，可以獨當一面，可以做決定的人這樣，不要讓人覺得你就是女生，然後一副比較害怕，然後什麼事情都想要依靠人，就是不能有這樣的心態。其實我們公司很多飛行員都還是，那個個性跟樣子都還是蠻女生的，很少碰到那種很男性化的女生機師。」（受訪者 F2，2X 歲，副駕駛）

女性從事駕駛員後，其柔性特質會逐漸被剝奪，會逐漸變得強硬，這是否也是在複製男性權威、專制的一種。男性駕駛員也提到有女性駕駛員在時，氣氛會較融洽，女性的態度雖然也是很堅定，但語氣比較宛轉，不會和男性硬碰硬，使工作氣氛變得比較好。若女性逐漸變得強硬，變得像男性一樣比較有控制欲、比較專制，那麼工作氣氛可能會變得比較不和諧，又回到從前只有男性駕駛員那樣緊繃。

六、生小孩的時機

女性駕駛員一發現自己懷孕後就必須立刻告知公司並立即停飛¹¹²，產後也必須體檢通過後才能復飛。這樣的規定不只是考量到飛行安全，也是為了女性及胎兒的身體健康著想。而女性發現懷孕至生產，至少會有半年無法駕駛飛機，再加上做月子調養身體的時間，女性可能會有長達一年的時間沒有進行飛機駕駛工作，駕駛飛機的技能可能因此生疏。然而，飛機駕駛工作對專業、技術的要求程度很高，只要有三個月沒有飛行，就必須再受訓，所以當女性產後要復飛時，不只要注意身體狀況，也必須再進行數個月的訓練，以確保女性駕駛員的飛行技術可以安全地駕駛飛機。

女性駕駛員認為訓練過程是相當艱苦的，所以當你每生一個，就要再受訓一次時，會建議女性最好一次生完，如果可能的話，生完小孩後再成為駕駛員是最好的選擇。而目前還未有小孩的女性駕駛員，也不至於因為受訓很艱苦，而對懷孕生小孩之念頭打退堂鼓，抱持著船到橋頭自然直的態度，如果遇到了，也只能辛苦一點再次接受訓練及考試。

「你進入這一行之前吧，先把小孩該生的都生完再進來再來當飛行員。因為...你...停了一年，你一年沒有碰飛機，一定是一年以上嘛，因為生完還要坐月子，那你等於一切歸零，要重新要從頭開始受訓，然後再來飛，就是很，那你要生幾個，你要生一個，那你就又要重來一次，那你生兩個你要重來兩次，就是...這是很辛苦的一個過程。那我的話，就...順其自然囉，隨緣，有就有，沒有就沒有這樣。」(受訪者 F1，

¹¹² 航空人員體格檢查標準第十九條第一項第十八款規定，女性駕駛員懷孕後應暫停空勤任務，產後經複檢符合體檢標準後，始得回復。

3X 歲，副駕駛)

「要做這工作時，因為那時候覺得還很遠，才大學剛畢業，但是知道這東西，但是那時候不會考慮太多，而且覺得就算真的有需要，你也還是會這樣，就是到時候辛苦一點再重新考一次阿。但是不會因為這樣就不做這個工作，就不想結婚不想生小孩。就算是一個必經的過程。」(受訪者 F2，2X 歲，副駕駛)

小結

女性從事民航駕駛工作後，其生活在伴侶的尋覓、家庭的照顧、個性的轉變與生小孩的時機等方面有較大的影響。而在這些影響中，生小孩的時機是女性特有的困擾。女性駕駛員懷孕後必須歷經停飛、再訓練，才能復飛，除了訓練過程艱辛外，停飛期間不算在保證服務年限的期間內，生得越多，所耗費的時間也越多，所以必須花更多的時間才能消化完保證服務年限。如果有計畫性的一次生完再復飛，可以減少反覆停飛、再訓練的艱辛，也省去再訓練的時間。

第五章 結論

第一節 結論

女性民航駕駛員在工作中所面臨的困擾，大部分都與其他非傳統女性職業所面臨的困擾雷同，像是高能見度、性別歧視等困擾。但是民航駕駛員較無男女分工的情形，女性駕駛員在家庭責任上也比較沒有遇到難題，家人都願意幫忙分擔家庭責任。至於說髒話、黃色笑話、喝酒等文化，男性駕駛員會尊重女性駕駛員，會自行迴避；但是在玩笑話方面，女性駕駛員就比較不能接受男性駕駛員說關於工作方面的玩笑話。另外，女性駕駛員在個人生活方面則面臨了伴侶難尋、懷孕停飛復飛的問題。

女性駕駛員在工作上面臨的困擾，雖不能直接斷定比男性來得多，但是大多與男性脫離不了關係；而女性駕駛員在選擇此職業、個人生活上面臨的困擾，則確實是比男性來得還要多。研究結論將分為以下四大項來論述：

一、男性集體的優勢

一般而言，不論性別為何，同性之間通常有較多的共同話題、興趣，比較容易親近，或是在相處上也比較不需要顧慮什麼而顯得比較自在，所以在人際關係中，對象通常都是以同性為主。而在民航駕駛員職業中，男性人數遠遠多過於女性人數，男性與男性駕駛員一起飛行的機會更多，使男性在人脈、資訊互通有無上，比女性要有優勢，連帶使男性在考試資訊的掌握上要比女性來的詳盡。

而人脈與考試成績都會對升遷造成影響，在此方面占有優勢的男性，也可能因此在升遷上占了一些優勢。即便是人脈的影響力已不如從前，但是多多少少仍會對升遷產生些許影響。

然而，這並不表示男性在此職業裡擁有絕對優勢，只是目前男女比例懸殊，使人數眾多的男性在人脈與資訊取得上擁有較佳的地位，也許當男女比例不這麼懸殊時，男性集體的優勢也會逐漸消失。

二、傳統價值觀的影響

在傳統價值觀影響下，女性大多從事符合女性柔性特質的工作，這些工作通常有照顧、服務的性質，如褓姆、護士。而在這些職業中的女性，也被認為是可靠的、值得信賴的。然而，當女性想從事民航駕駛員工作時，卻常被質疑是否可行，對於女性能否勝任此工作感到懷疑，原因只在於女性並不符合民航駕駛員的職業印象。

駕駛交通工具已被文化歸為偏屬男性的行為，尤其是大型的公共交通工具更是明顯。且社會更有女性駕駛就是差勁的刻板印象，使部分男性駕駛員還未確認女性駕駛員的能力之前，就先認定女性駕駛員駕駛技術較差，較不能信任。

此外，傳統價值觀也有「男為主、女為副」的觀念，如男醫師、女護士，認為女性應協助男性處理瑣碎的、次要的工作，並聽從男性的指揮命令。因此，當角色交換，男性主導地位受威脅時，男性會有一些反擊行為，如女性校長指揮命令男教師時，男教師在工作上會有不配合或不服氣的情況出現，這種不服從女性領導的情形也同樣發生在民航駕駛員上。

而傳統價值觀也影響女性駕駛員的私生活，傳統價值觀認為女性應以家為重，即使是雙薪家庭，女性仍負有較多的家庭責任。因此，女性選擇此職業時，家人會特別煩惱女性以後兼顧家庭的問題，而家庭照顧問題亦可能影響女性駕駛員找尋伴侶。除家庭照顧問題外，女性駕駛員的工作時間不固定、薪資較高，也都可能使男性打退堂鼓，畢竟在傳統價值觀中，男性的角色才是賺錢養家，為養家活口在外奔波勞碌地工作，而女性駕駛員的工作特性卻搶走了傳統男性應有的角色。

傳統價值觀不只影響女性對工作的選擇，也影響女性在工作中的表現及人際關係，甚至對女性的私生活都有很大的影響。要去除傳統價值觀的束縛，仰賴女性自身的努力並不足夠，身旁的人也必須給予支持及協助才能達成。

三、男性駕駛員態度之分歧

部分的男性駕駛員對女性駕駛員感到不信任，而從男性駕駛員不信任女性駕駛員的行為中可發現，其反應行為依資歷有所不同。資深的男性駕駛員，如正駕駛、教官，對女性駕駛員較愛護，會比較包容女性駕駛員的缺點，以比較寬容的態度對待女性駕駛員，並給予女性駕駛員更多的機會，這些愛護女性駕駛員的行為可說是善意型的性別歧視；資淺的男性駕駛員，如副駕駛，可能會直接挑戰資深女性駕駛員的指令，或是常藉由開玩笑的方式來宣洩女性駕駛員受到的對待比男性駕駛員好得多，這些行為可說是敵意型性別歧視。

而資深男性駕駛員種種愛護女性駕駛員的行為，不只加深了資淺男性駕駛員的埋怨，也加深其女性駕駛員能力比男性差的認知。資淺男性駕駛員認為女性駕駛員是靠資深男性駕駛員的寬容才有好成績，因此對女性駕駛員的能力更加不信任。資深男性駕駛員出於好意的行為，卻引起資淺男性駕駛員的敵意型性別歧視，反倒使女性駕駛員受到傷害。

女性駕駛員並不希望有不同於男性駕駛員的待遇，更想避免「因為是女性，所以...」的流言蜚語，但是資深男性駕駛員的愛護行為，卻使女性駕駛員無法逃離此類謠言，即便女性駕駛員是靠自身實力獲得好成績，一時間也很難脫離此種印象，只能不斷努力，讓時間證明一切。

另外，資深的男性駕駛員在一些小細節的部分也會比較禮遇女性，並不僅限於工作，像是讓女性先選擇餐點，或是與女性駕駛員吃飯時會選擇自行買單，甚至會讓資淺的女性駕駛員走在前頭，但是一般來說應是資深的駕駛員走在前頭。諸如此類的事都顯示資深的駕駛員把女性駕駛員當作是女性，而非同事，展現出家庭式的照顧關係。

四、懷孕停飛的利弊

對大部分的職業女性來說，懷孕時通常仍是照常工作，頂多申請改調至較輕

鬆之工作，而且還會擔心懷孕時期的工作表現是否如常，也擔心產假期間會過度增加同事的工作量，在過去可能還要多擔心會不會因懷孕而被解僱。

但對於女性民航駕駛員來說，民航駕駛員的特殊工作環境，使女性懷孕時必須停飛，必須一發現懷孕就停止工作直到產後。所以懷孕的駕駛員無須擔心懷孕時期的工作表現；而一個機隊擁有許多駕駛員，少一位駕駛員也不會對同事的工作量有太多影響，也無須擔心會增加同事的負擔；且駕駛員的保證服務年限長，通常為 15 至 20 年，在保證服務年限內亦無須擔心因懷孕而被解僱。相較其他職業來說，民航駕駛員工作對懷孕女性來說是較有保障的。

然而，民航駕駛工作對技能的要求很高，除了專業知識外，實際操作也是相當重要的一環。當停飛後，即使仍持續摸索與飛機駕駛相關的資訊，實際操作的部分仍是空白的，而停飛也會使駕駛操作能力逐漸生疏。因此，民航駕駛員要復飛時，必須重新接受數個月的訓練。此外，民航駕駛員的飛行執照以半年為限，除了飛行的訓練外，駕駛員也必須通過考試取得飛行執照後才能復飛。這也是與其他行業相當不同的地方，其他行業可能能夠直接復職，工作幾天就上手了，但民航駕駛員要復飛卻不是如此容易，必須接受長達數個月的訓練並取得飛行執照後才能回到工作崗位。

對民航駕駛員來說，每次的飛行都是一種學習，藉由飛行經驗的累積，才能有更多的信心去處理不確定的狀況，停飛後再復飛，可能會使女性在心理上有比較多的壓力。對女性民航駕駛員來說，相較於懷孕時期，可能復飛後的表現才是比較令她們擔心的部份。

綜上所述，女性在民航駕駛員職業中，仍處於較弱勢的地位，然而使女性處於弱勢的原因，大多出在於傳統價值觀對女性的刻板印象，使女性較不被信任，甚至導致男性有善意的、敵意的性別歧視出現。而且傳統價值觀也對女性駕駛員的生活造成影響。此外，女性因獨有的生育機能所面臨的問題，也只能靠女性自身去做規劃、調適。

第二節 省思

現今已有許多女性從事非傳統女性職業，如船副、公車司機、郵差、消防員與民航駕駛員等職業，她們挑戰了社會的舊有觀念，破除男性才能做這些工作的迷思。然而，由於刻板印象的關係，使女性選擇非傳統職業時，旁人多少會有微辭；即便是進入了該職業，仍會因刻板印象而不被信任。不要說男性不信任女性，有時候就連女性自己也會對女性感到不信任。

在社會化的過程中，我們被灌輸了許多價值觀，如男性、女性應具備哪些特質；各種職業的職業形象，使我們對不符合職業形象，從事非傳統職業的女性感到疑惑，懷疑女性能否勝任這些工作，對女性的工作能力感到不信任。因此，非傳統職業中的女性會面臨被安排偏向女性的工作內容、領導不被服從，及衍生的性別歧視等問題。

而在非傳統職業中的女性，也因為人數稀少，其表現常被人以放大鏡來檢視，也會比較個別女性的表現，使女性備感壓力。且個別女性的表現也很可能被當作是整體女性的表現，尤其是表現不好的時候，特別會產生以偏概全之現象。當女性表現好的時候，會當作是個案；當女性表現不好時，就會認為女性就是不適合這份工作，會有這樣的落差，是因為已預設女性的能力較差之緣故。

然而，在傳統價值觀的箝制下，我們是否也會對從事非傳統職業的女性感到不信任，是否覺得女性計程車司機開得特別慢，是否覺得由女醫師動手術會感到不安，是否覺得女性維修人員特別不可靠，我們是不是也曾不自覺地有這些想法過。但是價值觀的轉變卻不是如此容易，比起價值觀的改變，制度的改善可能是更直接、實際的作法。

某些職業會明文規定須具備特定條件才能進入，當特定條件不利於女性時，就會使女性難以進入該職業。近年來，部分職業也對這些進入障礙做了改善，逐漸放寬或是刪除不利女性的規定，舉例來說：職業大客車駕駛報考資格於 2000 年放寬，領有小型車職業駕駛執照兩年以上之經歷，並經立案之駕駛訓練機構小

型車逕升大客車駕駛訓練結業者也可以報考大客車職業駕駛執照，不再侷限於一定要有大貨車職業駕駛執照一年以上資歷者才有報考資格。做此修正是因為女性要擁有大貨車職業駕駛執照一年以上資歷實屬不易，職業大貨車司機亦屬男性職業，且砂石業者或是貨運業者比起公車業者更不願意僱用女性，使女性難取得職業大客車駕駛的報考資格；漁船船員管理規則也於 2010 年刪除第六條條文¹¹³，此條文的刪除使漁船上的女性船員能獨立作業，也不再須要非得在親人的保護下才能出海。這些都是降低女性進入障礙之改變。但有些職業仍存有限制，如空軍軍官學校與警察專科學校。

以空軍軍官學校的飛行生招生為例，觀察其正期學生班與飛行常備軍官班的飛行生招生名額可發現，一樣是空軍官校飛行生的招生，常備軍官班招收女性，但正期學生班卻不招收女性，理由為何令人費疑猜；而常備軍官班雖招收女性，但女性的招收名額仍遠遠少於男性。至於警察專科學校，以專科警員班正期生為例，不論是消防安全科、海洋巡防科或是行政警察科，女性的名額都只佔 10% 左右¹¹⁴，男女招收名額比例懸殊。雖然以考慮工作性質為由，才對性別名額做區隔，但考試項目與工作所需的能力並無密切相關，並不能證明女性不適任，不應直接限縮女性的名額。應將會影響工作的能力列入考試項目，能力不足以勝任此工作者自然就會被淘汰，不需事前對性別做名額限制。

藉由進入障礙的消除，至少能讓想從事這些職業的女性不再被拒於門外。從事該職業的女性越多，也許更能改變其職業給人的印象。期望未來我們對計程車司機、醫師、民航駕駛員等職業的形象不再只是男性，不會再由性別來判斷適任與否。

¹¹³ 漁船船員管理規則第六條：「女性船員，以在漁筏、舢舨或隨三親等內親屬在航行作業於有限水域之漁船工作為限。」

¹¹⁴ 消防安全科男性名額 129、女性名額 15；海洋巡防科男性名額 72、女性名額 8；行政警察科男性名額 1102、女性名額 123，合計男性名額 1303、女性名額 146。2011 年 05 月 18 日瀏覽自警察專科學校專科警員班第 30 期正期學生組招生簡章，http://www.tpa.edu.tw/mana_php/Download/File/study/1000215_30_01.pdf。

參考文獻

中文

- 王大維 (2007)〈當玩笑變成攻擊—笑話與男子氣概認同建構〉，《性別平等教育季刊》，第 41 期，頁 74-79。
- 王月喬 (2005)〈貨櫃船上的性別政治：女船副職場之處境〉，高雄醫學大學性別研究所碩士論文。
- 王志弘 (1994)〈速度的性政治：穿越移動能力的性別界分〉，《臺灣社會研究季刊》，第 16 期，頁 147-165。
- 江岳樵 (2008)〈初探女性公車駕駛員的勞動過程：以台北市區公車為例〉，東吳大學社會學系碩士論文。
- 李惠恩 (2003)〈非傳統科系的選擇—家政領域男學生就學經驗之探討〉，臺灣師範大學家政教育研究所碩士論文。
- 李藹慈 (1993)〈傳統與非傳統職業婦女職業選擇之相關變項比較研究〉，臺灣師範大學社會教育學系碩士論文。
- 沈明室 (2003)《女性與軍隊》，台北市：揚智文化。
- 林正雄 (1997)〈在「玻璃天花板」下仰望的女子：以台灣建築專業中女性的求學與職業生活為例〉，台灣大學建築與城鄉研究所碩士論文。
- 林祐慈 (2010)〈星空下的玻璃天花板現象—以警政單位女性警官升遷為例〉，政治大學勞工研究所碩士論文。
- 法蘭西絲·康利 (Frances K. Conley) 著，何穎怡譯 (1999)《不與男孩同一國》，臺北市：女書文化。
- 徐宗國 (2001)〈拓邊照顧工作：男護士在女人工作世界中得其所〉，《台灣社會學刊》，第 26 期，頁 163-210。
- 馬財專、葉郁菁 (2008)〈勞動疆界的拓邊？傳統女性勞動場域中男性勞動者之考察〉，《台灣社會研究季刊》，第 72 期，頁 1-48。

- 張元騏 (2007)〈男性從事非傳統性別職業之生涯抉擇與適應〉, 實踐大學家庭研究與兒童發展學系碩士論文。
- 崔艾湄 (2004)〈金門地區女性軍人社會支持網絡之研究: 女性主義觀點的省思〉, 政治作戰學校社會行為科學研究所碩士論文。
- 畢恆達 (2004)《空間就是性別》, 台北市: 心靈工坊。
- 莊玲如 (2008)〈管理性別: 在陽剛職場中的女性檢察官〉, 高雄醫學大學性別研究所碩士論文。
- 許睿娟 (2007)〈女性空服員遭遇性騷擾之研究〉, 文化大學觀光休閒事業管理研究所碩士論文。
- 許碧純 (2002)〈女性專業工作者工作地位之研究: 以台灣女醫師為例〉, 政治大學社會學研究所碩士論文。
- 許鶯珠 (2001)〈選擇非傳統職業女性之生涯抉擇因素及其適應歷程之研究〉, 彰化師範大學輔導與諮商研究所博士論文。
- 陳向明 (2002)《社會科學質的研究》, 台北市: 五南。
- 陳志霞、陳劍峰 (2007)〈善意和敵意性別偏見及其對社會認知的影響〉, 《心理科學進展》, 第 15 卷, 第 3 期, 頁 464-469。
- 陳秀曼 (2001)〈移動與束縛—台汽客運車掌小姐的勞動過程〉, 台灣大學建築與城鄉研究所碩士論文。
- 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〉, 政治作戰學校社會行為科學研究所碩士論文。
- 彭尚興 (1996)《台灣未來熱門行業: 航空業》, 板橋市: 永汀文化。
- 彭滄雯、林依依、葉靜宜 (2009)〈女性在陽剛職場內的樣板處境: 以海巡與消防單位為例〉, 《東吳政治學報》, 第 27 卷, 第 4 期, 頁 115-69。
- 馮志亮 (2004)《翹首振翅—香港機師手記》, 香港: 經濟日報。
- 黃淑玲、游美惠主編 (2007)《性別向度與台灣社會》, 台北市: 巨流。

- 黃鴻儒 (2002)〈印章來了，郵差『阿姨』?!—職業中的性別弱勢〉，《婦女與性別研究通訊》，第 63 期，頁 32-38。
- 黃懿芳 (2004)〈國軍女性人力運用之研究—以「玻璃天花板現象」為檢視焦點〉，世新大學行政管理學系碩士論文。
- 楊淑芳 (1999)〈女性室內設計之專業工作與生活適應之研究〉，中原大學室內設計研究所碩士論文。
- 楊濼萍 (2006)〈在陽剛職場中「打滾」的女人—以台灣基層女警的職涯路徑為例〉，世新大學社會發展研究所碩士論文。
- 管倖生等編著 (2007)《設計研究方法》二版，台北縣：全華圖書。
- 謝宜家 (2001)〈土木科系大學畢業女生進入營建業的發展〉，台灣大學土木工程學研究所碩士論文。
- 羅清俊 (2007)《社會科學研究方法—如何做好量化研究》，台北：威仕曼文化。
- 羅莎貝·摩絲·肯特 (Rosabeth Moss Kanter) 著，Nakao Eki 譯，國立編譯館主譯 (2008)《公司男女》，台北市：群學。
- 嚴振農 (2010)〈女性校長職業生涯困境與轉折：批判俗民誌的應用〉，暨南大學教育政策與行政學系碩士論文。
- 嚴祥鸞 (1997)〈工作場所性別文化的型塑〉，《福利社會》，第 59 期，頁 18-22。
- 嚴祥鸞 (2009)〈性別關係建構的科技職場：新竹科學園區〉，《性別與工作：社會建構的觀點》，台北市：巨流。

英文

- Acker, Joan (1990) Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4(2): 139-158.
- Glick P, Fiske S T. (1996) The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3): 491-512.

Jean Veevers (1982) "Women in the Driver's Seat" Trends in Sex Differences in Driving and Death, *Population Research and Policy Review*, 1(2): 171-182.

Kathleen L McFadden (1996) Comparing Pilot-error Accident Rates of Male and Female Airline Pilots, *Omega, Int. J. Mgmt Sci.* 24(4): 443-450.

網路

行政院主計處性別統計指標，臺灣地區就業者之行業、職業與從業身分，2010年12月22日瀏覽

<http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=12934&ctNode=3246>。

你好臺灣網，2003年01月23日〈萬事俱備待首航 華航中樞不讓須眉〉，2010年04月17日瀏覽自

http://big5.am765.com/zt/jzsj/200706/t20070630_138566.htm。

航空人員檢定給證管理規則，2010年04月30日瀏覽自

http://210.69.99.15/Law_ShowAll.php?LawID=J0018。

國軍人才招募中心，99學年度「飛行常備軍官班」招生簡章，2010年05月24日瀏覽自 http://rdrc.mnd.gov.tw/rdrc/UpFiles/RecNews/792_1.doc。

國軍人才招募中心，100學年度「飛行常備軍官班」招生簡章，2011年05月17日瀏覽自 <http://rdrc.mnd.gov.tw/rdrc/Recruit/A-left04a01.aspx>。

國軍人才招募中心，99學年度正期班招生簡章，2010年05月24日瀏覽自 http://rdrc.mnd.gov.tw/rdrc/UpFiles/RecNews/768_1.doc。

國軍人才招募中心，100學年度正期班招生簡章，2011年05月17日瀏覽自 <http://rdrc.mnd.gov.tw/rdrc/Recruit/A-left01c01.aspx>。

國軍人才招募中心，學校簡介，2010年05月24日瀏覽自 <http://rdrc.mnd.gov.tw/rdrc/Recruit/A-left01d03.aspx>。

陳浪任，2010年03月25日聯合報，〈想飛 女生也搶當機師〉，2010年03

月 29 日瀏覽自 <http://udn.com/NEWS/NATIONAL/NAT5/5496466.shtml>。

勞委會職訓局，職業分類資訊查詢系統，2010 年 04 月 30 日瀏覽自
<http://www2.evta.gov.tw/odict/srch.htm>。

臺北市政府交通局性別指標統計數據，2010 年 05 月 11 日瀏覽自
<http://www.dot.taipei.gov.tw/public/Data/02121435771.pdf>。

蔡惠萍，2010 年 10 月 19 日聯合報，〈開火車圓夢 台鐵 123 年首見女司機員〉，
2010 年 10 月 25 日瀏覽自
<http://udn.com/NEWS/NATIONAL/NAT2/5918981.shtml>。

聯合新聞網，2005 年 03 月 09 日〈女人！一樣可以開飛機〉，2010 年 04 月 17
日瀏覽自 http://pro.udnjob.com/mag2/pro/printpage.jsp?f_ART_ID=8078。

簡士傑〈北市召開就業歧視評委會 新光性騷擾案裁定成立〉，Career 就業情報，
2011 年 06 月 13 日瀏覽自
http://media.career.com.tw/epaper/eneews/center_news.asp?no3=4556。

警察專科學校專科警員班第 30 期正期學生組招生簡章，2011 年 05 月 18 日瀏覽
自 http://www.tpa.edu.tw/mana_php/Download/File/study/1000215_30_01.pdf。

Gender Differences in General Aviation Crashes, 2010 年 04 月 19 日瀏覽自
[http://74.125.153.132/search?q=cache:DnvDOwkaDu8J:www.jhsph.edu/publichealthnews/press_releases/PR_2001/gender_aviation_crashes.html+jhsph+pilot+fem
ale&cd=2&hl=zh-TW&ct=clnk&gl=tw](http://74.125.153.132/search?q=cache:DnvDOwkaDu8J:www.jhsph.edu/publichealthnews/press_releases/PR_2001/gender_aviation_crashes.html+jhsph+pilot+female&cd=2&hl=zh-TW&ct=clnk&gl=tw)。

U.S. Department of Labor, 2010 年 04 月 30 日瀏覽自
<http://www.dol.gov/wb/factsheets/nontra2008.htm>。

附錄一

女性民航駕駛員訪談大綱

1. 您認為駕駛員需要具備哪些特質、能力？
2. 男女的優、劣勢為？
3. 選擇此職業的動機？親友的反應？
4. 管理制度
 - (1) 請簡述一下工作內容
 - (2) 飛行前的準備工作如何分配？
 - (3) 升遷？
 - (4) 工作空間與工作環境的設計，有無不便之處？
5. 人際關係
 - (1) 工作時會接觸哪些人員？
 - (2) 男、女空服員等人員對待男、女駕駛員的方式有不同嘛？
 - (3) 女駕駛員會特別在意其他女駕駛員的表現嗎？
 - (4) 身為少數，會備感壓力嗎？
 - (5) 男駕駛員有調侃、不信任女駕駛員的情形？
 - (6) 那男駕駛員會特別照顧女駕駛員？
 - (7) 男女駕駛員之間有所交流聚會嗎？
6. 生理期不舒服，怎麼辦？
7. 懷孕？
8. 個人生活
 - (1) 此職業是否影響交友、與朋友的聯繫？
 - (2) 升遷、排班是否因家庭而有所選擇？
 - (3) 家務工作的分配？
9. 公司的政策對男女公平嗎？
10. 進入此職業前，對駕駛員的印象為何？進入後，實際上的樣貌跟之前想像的有何不同？
11. 從事此職業後是否猶豫持續或想放棄此職業，原因為？
12. 從事此工作的利弊？
13. 談談你未來的生涯規劃？

附錄二

男性民航駕駛員訪談大綱

1. 你認為駕駛員需要具備哪些特質、能力？
2. 男女的優、劣勢為？
3. 選擇此職業的動機？親友的反應？
4. 管理制度
 - (1) 請簡述一下工作內容
 - (2) 飛行前的準備工作如何分配？
 - (3) 升遷？
 - (4) 工作空間與工作環境的設計，有無不便之處？
5. 人際關係
 - (1) 工作時會接觸到哪些人員？
 - (2) 男女駕駛員之間有所交流聚會嗎？
 - (3) 會特別在意女駕駛員的表現嗎？
 - (4) 有與女駕駛員一起工作的經驗嗎？
6. 對於公司開始採用女機師有何想法？
7. 女駕駛員加入後有什麼變化？
8. 個人生活
 - (1) 此職業是否影響與家人、朋友之間感情的聯繫？
 - (2) 升遷、排班是否因家庭而有所選擇？
 - (3) 家務工作的分配？
9. 公司的政策對男女公平嗎？
10. 進入此職業前，對機師的印象為何？進入後，實際上的樣貌跟之前想像的有何不同？
11. 從事此職業後是否猶豫持續或放棄過此職業，原因為？
12. 從事此工作的利弊？
13. 談談你未來的生涯規劃？

附錄三

空服員訪談大綱

1. 與駕駛員的工作接觸為？
2. 對男駕駛員之印象？
3. 對女駕駛員之印象？
4. 與男、女駕駛員一起工作有何不同？
5. 女駕駛員加入後，工作氣氛或制度有何改變？
6. 私下會與駕駛員聯絡嗎？
7. 對於女性從事駕駛員此工作有何想法？
8. 會鼓勵更多女性從事駕駛員之工作嗎？

