

第四章 前置研究結果與研究參與者

如前述之研究設計說明，本研究歷經三階段前置研究以確定本研究訪談大綱進行研究。本章將就前置研究之發現及最後參與本研究之參與者資料與編碼原則加以說明。

第一節 前置研究發現與整理

在研究之初曾試著採取量化的研究策略，以對於軍職父親的父職意涵普遍化現象有所理解，便於後續研究的設計與進行，然而因為研究者個人背景無法觸及軍職內部系統進行大量調查而作罷（詳見第三章第二節之說明）。但是研究者為了解軍職父親之父職意涵的可能圖像，參考父職相關文獻而設計了一個開放式的問卷，並透過三位軍職父親協助填寫問卷的結果，仍有助於後續發展質化研究訪談大綱時的參考。接著進行的試訪及焦點團體討論，目的皆在於擬定合宜的訪談大綱及推敲適當的發問技巧與用字，以期獲得豐富並符合本研究目的之資料。各階段的前置研究發現說明如下：

壹、前置研究一：設計開放式問卷

軍職父親與一般父親有哪些異同之處？該挑哪些問題才能促使軍職父親願意討論自己在軍職環境的位置、在家庭的位置？雖然參考國內外的研究文獻，但是研究者仍無法掌握對於軍職父親的訪談技巧，因此將相關父職意涵的問題以開放式的問卷方式，尋求現役軍職父親填寫，並透過初步的回覆與參酌填答者所提之建議，以確定訪談問題與用語的適切性，並對於牽動軍職父親之父職意涵的可能因素面向有初步了解。就三位軍職父親的填寫內容與回饋意見中，對於如何進行訪談有以下發現與啟示：

一、軍職父親感覺自己父親是不多言而較嚴肅的家庭角色

軍職父親提到父親是不多言的，其中一位提到父親受日本教育講究規矩而難以溝通。有兩位提到父親努力工作的形象影響他的父親角色，有一位則隻字未提父親對他的影響。

二、軍職父親原生家庭以女性角色影響機制大

對於軍職父親來說，雖然提到父親對自己產生影響，但是指出影響自己最大的親友角色中，則以母親為多，還有一位寫到祖母。

三、軍職父親想仿效的父親對象並未提到父親

對於想要學習的父親人選有一位寫到姑丈，一位並未具體寫出，還有一位則表示沒有想到也沒與人討論過。

四、軍職對父職的影響在於時間不足

三位軍職父親都提到沒時間陪孩子，無法與孩子共同學習，必須偏勞妻子與祿母，會擔心與孩子產生疏離感。

五、軍職父親覺得能與孩子互動良好是理想的父職形象

基於沒有時間的前提，軍職父親期望的理想父親形象中，都提到應有較多陪伴孩子成長的時間，呵護子女們長大。他們希望與孩子互動關係良好，因此當自己能滿足孩子的需要、可與和孩子溝通管道暢通時，覺得是最滿意的父職表現。

六、扮演父親有快樂有壓力

成為父親本身就是件令軍職父親高興的事情，最喜歡子女貼心並與自己親密互動的感覺，一位軍職父親提到從不熟悉到摸索出帶孩子的心得是很有成就感的過程。對孩子的成績表現退步、孩子心情不好、故意犯錯或是叛逆的表現則造成軍職父親的困擾。

七、軍職父親花長時間填寫問卷

對於開放式問題的設計，三位軍職父親耗時 2-3 小時才填寫完成，他

們表示不好寫，有些問題平時並沒有多想，一時間答不出來。

雖然軍職父親花了不少時間填寫問卷，但是作答內容較為簡要，除了可能是因為較少思考父職相關問題，影響作答得順暢度與豐富性之外，也可能是開放式問題確實較難填寫。經過本階段的前置研究後，除了發現軍職父親之父職議題位於時間限制的前提下，害怕親子關係疏離，期望與孩子有良性的互動關係，也體會到成長環境對父職的影響，只是原先以為父親是影響較大的現象並不明顯，家中的女性長輩還是主要的親職角色影響者。至於原因為何，限於填答的文字較簡略，很難進一步討論其機制。不過軍職父親提到與妻子溝通或是相互配合是重要的父職意涵，因此在下一階段的前置研究中加入妻子角色。

貳、前置研究二：進行家庭試訪

第一階段的前置研究有助於軍職父親之父職意涵的初步了解，但如何找出書面文字看不見的影響機制，放入妻子的角色位置，以設計適用的訪談問題？這是第二階段前置研究的目的。在方便原則下徵得三對軍職夫妻同意，進行有關軍職父親之父職意涵的家庭試訪活動，以了解進行訪談時可能會遭遇的問題，提早思考解決之道。三對夫妻都是同時接受訪問，雖然話題繞在日常生活中，不過軍職父親們參與家庭生活的層面不及妻子，所以在有關父職議題的對話中，妻子表達較多的看法。主要的研究發現有以下幾點：

一、軍職父親對於父職設想不多

軍職父親一時間似乎無法明確表達關於盡職父親的想法。他們多半表示就是給孩子充分的成長環境，讓家人沒有經濟上的負擔是最重要的事。

二、軍職父親與孩子親密關係不足

三位軍職父親都處於連長階段，孩子都在 1-3 歲之間，他們的軍中任務繁雜，回來時間很少，尤其在外島的時間，大約 2 個月左右休假 5 天，他們對孩子是感到陌生的，孩子不願意找爸爸，其實無力也無奈。

三、軍職父親以妻子為親職後盾

對於孩子不熟悉怎麼辦？軍職父親就仰賴妻子了。他們無法處理孩子哭鬧不止的狀況時，會令他們心煩，因為摸不著頭緒也無從下手，通常就趕快請妻子處理，妻子如同他們的父職後盾。

四、軍職父親未事先預備父職及尋求父職學習管道

聊到他們是否參考一些資訊或是請教他人如何扮演父職時，軍職父親答案是否定的。軍職父親從成為父親開始除了高興之外，並沒有其他的預備動作，不會找尋其他參考資訊協助他們扮演父職。

五、軍職父親對家人感到歉疚

無法處理孩子的問題而必須交付妻子，軍職父親會有挫敗感，並且對於無法幫妻子分擔親職責任感道歉疚。

六、軍人之妻不盡認同軍職父親之父職意涵

或許孩子小比較會依附母親，尤其先生幾乎都不在家，孩子很難與軍職先生建立親密感。不過愈是缺乏相處時間，妻子認為愈應用心學習如何與孩子相處，希望先生不要只會兇孩子，要對孩子有耐心，她們覺得先生應該努力耕耘親子關係，才會產生良好的親子互動成果。

經由本階段研究，發現軍職父親在軍人妻子眼中是屬於較負面的形象，先生將親職工作託付妻子，但是妻子覺得應一同努力親職，夫妻間想法有落差，導致在訪問過程中產生較尷尬的凝重氣氛。像是：妻子會打斷先生的說辭，夫妻直接發生爭執等。因此除了發現軍職父親對於父職的積極性偏低，應探究其間的成因外，也決定在正式訪談時，應將夫妻分別進行訪談為宜。

參、前置研究三：進行焦點團體訪談

焦點訪談法 (Focus group) 是團體訪問的質化方法，早期普遍應用在商業界的市場調查中，近十年來則受到國外社會科學研究者的重視，希望提升調查研究資料的品質 (Morgan, 1993, 引自周雅容, 1997)。應用焦點團體訪談可以在短時間內針對研究議題，觀察到大量的語言互動與對話，是有利於探索性 (exploratory) 的研究方法 (胡幼慧, 1996)，十分適用於本研究初期之用--了解軍職父親之父職意涵、軍職環境的初步圖像，便於進一步構思合宜性的訪談問題。

本研究基於種種考量 (參閱第三章，第二節，參、研究步驟之說明)，尋得退伍職業軍官共六位參與焦點團體訪談(基本資料如表 14)，對於軍職父親之父職意涵研究的訪談架構設計上，有以下啟示：

表 14 參與焦點團體之退伍軍官基本資料

代號	A	B	C	D	E	F
軍種 (官科)	陸軍 (砲兵)	海軍陸戰 (步兵)	海軍陸戰 (裝甲)	陸軍 (砲兵)	陸軍 (砲兵)	陸軍 (步兵)
退伍年(民國)	93	88	88	91	92	87
軍齡(年)	31.10	20.08	20.07	24	25	20
退伍時官階	少將	上校	上校	中校	上校	中校
子女 人數	1女	2女1子	2子	1子	2子	2女
	長子女階段	國中	大學	大學	大學	大學
現居地	台中縣	桃園縣	台北縣	台北縣	台北市	苗栗縣

一、從軍多半因時勢所趨，軍種差異很大

多數軍官是因為經濟因素而從軍 (軍官 A、D、E)，還有因自己成長在眷村的環境影響自己的選擇軍職 (軍官 B、C、E)，父執輩的安排也是原因之一 (軍官 F)。這些資深軍官口徑一致的表示每個軍種特性不同，其中以陸軍的形象最辛苦，空軍最清悠。套用當時軍中流行的術語是「陸軍是乞丐兵、海軍是流氓兵、空軍是少爺兵」(軍官 B)。

二、軍人有其特殊溝通習慣

參與焦點團體的軍官們，表示帶部隊的工作要求就是要明快作決定，沒有彈性的長官-下屬互動關係，練就他們似乎習慣聽重點，不喜歡多作說明的敘述。無形中他們會期望家人間也是採用「講重點」的溝通形式，很怕家人碎碎念，也不太表達情緒，說不出好聽話（軍官 A、B、C、D、E、F）。

三、工作與家庭訊息不互通

軍官們不會與家人談軍務，除了基於國家安全的職責限制考量外，也不願家人因知道工作性質而擔心他們的安全（軍官 B、C）；在軍中不談家庭的話題，一來是因為視家庭為個人隱私，再則受到軍中有「家都管不好時如何帶兵」的文化關連性想法，因此也擔心家庭生活的和諧度連帶影響個人的軍職升遷。（軍官 A、B）。

四、軍職限制個人時間也帶出對家庭的忠程度

時間是大家都認同的最大問題之一，如果給他們多一些時間，他們就有機會和家人多相處，孩子會和自己如此陌生（軍官 A、B、C、D、E、F）。相對於時間受限，及軍人強調的榮譽觀念，軍人是很忠於自己的家庭，只是不能表達出來，因為外顯的情感會受到長官對其工作能力質疑（軍官 B、F）。

五、各自設法扮父親

軍官們表示待在部隊的時間愈久，他們就難跳開軍人的做事風格，尤其軍事教育沒教他們、沒機會、沒時間學怎麼作爸爸，就會習慣用軍人的模式與家人相處：對於孩子的不聽從，常常會忍不住用打罵的方式處理；只要能力所及，他們會用很積極性的態度進行保護孩子的角色（軍官 A），像是任何時間都當孩子的迷路救援者（軍官 B），直接到校園進行嚇止異性對孩子的追求行為（軍官 F）。有位軍官轉職教官才開始學會比較好的溝通方法因而改善他與孩子的關係，更是認為軍中的方法對當父親沒什麼幫助。要扮演稱職的家庭角色，必須面對心態上作很大幅度調整的挑戰。

整體來說，退役軍官多半表示父親缺位的時間很長，但是軍職環境中有許多不利的客觀因素阻礙他們扮演父職，像是基於國家安全考量常使家人無法得知軍職父親的情況而遭致家人擔憂與不解的無奈、當初軍職環境危險性高與不受社會大眾看好的局面、通訊系統的不便加深軍職父親與家人的疏離感、欠缺親職教育訊息全靠自己摸索的父職歷程等，雖然經過時代變遷，這些退役的軍職父親主觀的表示軍職環境已經有所改善，他們推測現代的軍職父親應該比較容易盡職，尤其提到電話的普及是軍職父親的一大福音，不過現象究竟如何，有待研究。基於前述的心得，不僅發現「從軍史」適用於訪談之初期切入點，較能掌握與軍職父親對話的用語，並促使研究者認為應在訪談架構中加入有關軍職環境面的話題，以探究軍職父親在其軍職環境中的感受及其如何與其父職角色發生互動的情形。

經過三階段前置研究之後，對照一般父職研究文獻時，發現軍職父親之父職意涵有較特殊之處，可以設計於研究訪談架構中。初步歸納如下：

一、軍職是身不由己的工作文化

對軍職父親來說，軍職工作是身不由己的環境，不能向家人談及任何有關軍隊的事務以免危及國家安全、工作未完成時有假也不敢放、擔心家庭狀況被視為工作評比的依據而不能多談、想家念家但不能外顯情感否則就被視為不夠用心工作、想多參與孩子生活卻做不到...等，顯示軍人是個低主控性的職業角色，是與一般生活訊息脫節的工作場域。在這種情境下他們如何履行父職？令人玩味！

二、軍職父親形象嚴肅且感情不外露

軍職父親總給人嚴肅的感覺，與傳統父親的形象相近，不過他們卻指出是與自己的工作有關--他們是不自覺的比較嚴肅，不能有太多的個人情感，否則難帶領團體執行任務。因此在軍中習慣單純而明確的言語表達，要求部署服從命令，不用多作說明，也不容許部屬質疑的互動模式，就不知不覺的轉移到對孩子的要求上。但究竟是過去的父親角色信念作祟、個人天性如此，或是工作文化的影響？顯然可以多加探討。

三、軍職時間長度有其影響性

軍職父親表示在軍職環境時間愈長，愈不利父親的角色扮演，因為他們工作文化與形象與需要表達關懷的家庭角色大異其趣，長此以往，工作人格似乎就容易在家庭角色中出現。有位父親提到會因為思考公務而影響與孩子相處的心態，有些軍職父親也表示軍隊的工作特殊性，導致他們進入家庭時必須作好心態上的調整，否則就會像他們曾聽過許多軍職前輩退休後，走回家庭生活時都面臨極大衝突與艱苦調適的難題。從已經退役的軍職父親團體訪談中也能印證這種說法，其中一位轉任教官的軍職父親表示，當了教官後才有機會學習比較軟性的溝通方法，對自己盡父職助益頗大。

四、軍職父親難與孩子親近

填寫問卷的軍職父親有提到自己對孩子較沒辦法，但他表示與自己的個性較急躁有關；不過參與家庭訪談的父親則提出自己不太能夠與孩子親近；在焦點團體中也有軍職父親表示孩子會躲父親，每次放假時好不容易才剛要開始熟悉孩子，改善剛回家時孩子們的懼怕反應，卻又到了收假返營時間，下次回家又是從當孩子的陌生人開始適應起，情何以堪。有位軍職父親提到孩子小時候還認為自己是到家拜訪的叔叔而深覺無奈！面對這種距離感，軍職父親是否有因應的方法？值得關注。

五、夫妻間的父職意涵有差距

只有一位軍職父親表示父親是要與母親相配合的，其他軍職父親多半是自己想辦法面對瞬間長大的孩子（相距時間長，休假回家時常常覺得孩子一下子又長大了、變的不一樣），不過都是靠妻子處理為主。這種以母親為主要親職角色的心態相當符合傳統的親職角色分工的文化，不過軍職父親受限於時間因素，已經是形式上不可避免的結果。妻子面對主要親職角色的現實，並非全然接受，否則就不會對軍職先生之父職表現有所不滿，妻子們如何與先生互動？先生如何反映？應該也是探討軍職父親之父職意涵時不能忽略的機制。

總之，根據前置研究階段的結果發現：軍職工作環境對軍職父親的家庭生活影響頗大，而且親職工作幾乎由妻子一人獨撐。究竟工作環境對軍職爸爸的父職表現影響的狀況如何？當妻子對軍職先生之父職意涵有不同的見解時，妻子會影響軍職父親的態度或行為嗎？這些將是本研究所關切的部分之一。

第二節 研究參與對象之基本資料

雖然「研究對象的代表性」並非質化研究的重點，但是若能透過文獻探討與前置研究的啟示，幫助研究對象的選取，對於特定目標群的現象說明將更具參考性，因而有助於研究結果的參考價值。本研究經由各階段的前置研究後，選定陸軍職種並有駐防部隊經驗，孩子在學齡階段，且夫妻與孩子同住的家庭。由於夫妻雙方均需接受本研究訪談，加上值此階段的軍人多居較中階的主官軍職，儘管目前的軍職工作對於放假時間的規定逼近於一般民眾，但是碰到留守（在軍營值班）或是有家庭活動等因素，仍會限制軍人的休假時間，因此未必容易找出接受研究訪談的時間。

本研究訪談之初，考量本研究需求而進行立意取樣的原則下，透過人際網絡的滾雪球方式，與九個職業軍人家庭的父親本身或母親取得聯繫，但真正完整參與本研究的對象為五對配對完整的夫妻，以下就研究參與者基本資料說明如下：

整體來說，本研究參與對象均符合本研究對象之條件（詳表 15），基於研究分析之需，並考量保護研究參與者之個人隱私性，研究者參酌研究參與之父親特性而將參與研究之家庭重新編號處理，茲說明如下：

一、家庭編號之原則

本研究參與對象為五對軍職父親及其妻子，主要研究對象為軍職父親，因此選擇編號時，多半是取自訪談軍職父親過程中所感受到的父職意涵特色或是個人特質而定。

二、各家庭編號之意義

以下按照軍職父親之受訪順序予以說明每個家庭編號的意義：

（一）寶家

「寶」代表「很寶」的意思。因為受訪軍職父親所呈現的父職意涵相當自我，妻子不認同軍職先生表現，卻又拿他沒轍的感覺，故以「寶」做代表。

表 15 研究參與者基本資料

家庭編號	寶家	富家	嚴家	滿家	寬家	
結婚年數	15	9	8	10	10	
父	稱謂	寶爸	富爸	嚴爸	滿爸	寬爸
	軍齡	18.5 年	12.5 年	12.5 年	16 年	12.5 年
	官階	中校	中校	中校	中校	少校
親	現職	科長	營長	營長	營長	研究員
	稱謂	寶媽	富媽	嚴媽	滿媽	寬媽
母	職業	會計	家管	會計	教師	保險業
	學歷	專科	專科	專科	研究所	專科
子	人數	2：二子	2：二子	2：二女	2：長女次子	2：二子
	年齡	長：13 次：11	長：7 次：5	長：6 次：4	長：10 次：8	長：10 次：4
* 放假 頻率	每週 1-2 天	每週 1-2 天	每週 1-2 天	每隔週 1-2 天	每週 1-2 天	
同住家人	夫妻、孩子	先生父母、 夫妻、孩子	夫妻、孩子	夫妻、孩子	夫妻、孩子	
居住地點	台北	台北	桃園	林口	台北	
單位地點 調動歷程	東引、金 門、花蓮、 台東、台 中、桃園	大溪、北 竿、桃園、 龍潭	東引、龍 崗、苗栗、 龍潭	澎湖、龍 潭、高雄、 台北、高雄	澎湖、桃 園、台北	
現工作處	宜蘭	基隆	苗栗	龍潭	桃園	

*平均每個月至少會有一週留守不放假

(二) 富家

第二個受訪軍職父親對象，因與自己父母同住，且與手足互動密切，喜歡閱讀，也喜歡帶孩子閱讀，讓我聯想到精神「富」足的感覺，因而以「富」為代號。

(三) 嚴家

這位軍職父親在訪談過程中，一直強調規矩與團隊生活的重要，選用嚴格的方法教導孩子，因此選用「嚴」字應頗能反映其父職意涵之特性。

(四) 滿家

這是本次研究中唯一夫妻同時接受訪談的軍職家庭。由於受訪夫妻默契良好，一搭一唱間感受到他們對於彼此角色及家庭生活的滿足，故選用「滿」字作為編號代表。

(五) 寬家

最後一位接受訪問的軍職父親，整個受訪過程都是笑容不斷，其不計較的個性相對於妻子的積極，形成強烈對比，因而想用「寬」表示他的人生觀與行事風格。

貳、研究參與對象之特性

一、每位職業軍人均至少有一位孩子處於學齡或學齡前期階段

原先希望選取孩子處於學齡階段早期（中低年級）及幼兒階段的家庭，但由於「寶家」的職業軍人家庭從前置研究階段即參與本研究（當時孩子符合本研究所需對象之條件），且研究對象非常願意分享，因此雖然第一位孩子已經步入青少年階段（國中一年級），第二位孩子已經是高年級學齡孩童，仍將其納入研究對象中。除此之外，正巧每個家庭均育有兩名子女。

二、每位職業軍人皆有長時間駐防部隊的經驗

除了寬爸因為個人興趣因素，於近年轉入研究單位外，其餘受訪軍官自軍校畢業後即駐防於服務的軍方單位中，擔任軍職時間皆超過12年以上。

三、每位職業軍人都歷經多次服務單位的轉換，且皆曾調派外島服務

從研究參與者的基本資料中，可以發現這些職業軍人調動單位的機率頗高，與家庭距離甚遠。調至外島（非台灣本島）的時期，最快也要一個半月才能放假回家一次。

為了保有夫妻配對的精神，本研究鎖定五個夫妻配對完整的職業軍人家庭作深入訪談，並於訪談結束後，隨意抽取兩個軍人家庭夫妻就整理過的訪談逐字稿做內容確認的動作（嚴家及滿家），同時在整理資料過程中遇到需再補充的部分、都再以電話（寶、富、滿、寬家）或是當面請益（嚴家）的方式蒐集資料，並複述速記內容，徵得受訪者的同意後再補充於研究資料中。下一章將經由這五個軍職父親的父職故事，探究軍職父親的父職世界。