

軍隊助人者協助多元性別從軍者的 輔導困境與挑戰：性別觀點的分析

崔艾湄

國防大學政戰學院心理及社會工作學系助理教授

摘 要

多元性別者長期以來面對社會的偏見和壓迫，也對於自身的性傾向感到痛苦及焦慮。而崇尚雄性氣概的軍隊文化，對於陰柔氣質所建構出的壓力環境，更讓其承受了更大的心理困擾。因此，本研究更期待從實務經驗中，探討國軍專業助人者協助軍中多元性別者環境適應的方式，並透過性別觀點對於各項處遇作為反思依據。

即使軍隊有完善的三級防處體系及轉介機制，但通常無法及時有效地提供多元性別者資源和協助，而對比軍隊和社會的助人專業領域，我們又發現在此其中，多元性別者在求助時將遭遇欠缺友善的求助環境、以及諮商輔導人員的多元性別/文化的諮商訓練不足等困境。據此提出 1.軍校應增設多元性別相關課程、2.部隊性別平等教育的強化、3.外部機構支持資源的引注、4.友善同志諮商員的現身等四點，期望軍隊助人工作者能充實自己在同志諮商上的專業知能，時刻反思自身盲點，以提供有效的專業服務，幫助多元性別者增進其心理健康與福祉。

關鍵詞：多元性別、性別觀點、輔導機制

Counseling Dilemmas and Challenges Facing the Professional Helpers Who Assist LGBT in the Military: A Analysis of Gender Perspectives

Ai-Mei Tsui

Assistant Professor

Department of Psychology and Social Work,

Fu Hsing Kang College

National Defense University

Abstract

LGBT have faced social prejudice and oppression for a long time, and they are also suffering and anxious about their sexual orientation. The military culture that advocates the Masculinity has made the LGBT suffer more psychological troubles. Therefore, the study seeks to explore the ways in which the professional helpers assist the LGBT in the military environment from the practical experience, and to be as a basis of reflection by the gender perspective.

Even though there is a comprehensive three-level guard system and referral mechanism in the military, it is often useless to provide LGBT with resources and assistance in a timely and effective manner. In contrast to the helping professional areas of the military and society, we found that LGBT would encounter difficulties such as lack of a friendly environment and lack of multi-gender/cultural consultation and training for counselors. According to this, the study proposed three suggestions: 1) military academies should offer multi-gender-related courses in the military academies; 2) troops should strengthen gender equality education in troops; 3) the military should

崔艾湄

gain resources from external institutions, and 4) counselors should treat the LGBT comrades friendly. It is expected that the military help workers can enrich their professional knowledge in comrade consultation and always reflect on their own blind spots to provide effective professional services to help the LGBT community to improve their mental health and well-being.

Keywords: LGBT, Gender perspectives, Counseling mechanism

壹、緒論

一、研究背景與動機

多元性別者經常被稱為不被看見的少數族群(Fassinger, 1991)，雖然他/她們一直實質存在於這個社會中，但因為社會長期以來對於多元性別的偏見，使得他們必須隱藏自己的身份。依據 Heppner, Casas, Carter, & Stone (2000)的研究估計，多元性別約占總人口的 10%，屬於社會中被汙名化的少數族群，他/她們不僅要面對社會的歧視和壓迫，也可能會內化社會的恐懼，對於自身的性傾向感到痛苦及焦慮。就 Fassinger & Richie (1997)所整理的研究指出，多元性別族群可能面臨以下的問題：不被看見、社會孤立、缺乏獲取訊息的管道、缺乏可以學習的角色典範、他人的負向態度、缺乏家人和同儕間的支持、宗教的譴責與壓迫、工作場所及工作權的歧視、缺乏法律的保障。在這篇研究中，我則會探討軍隊組織文化對於多元性別者的偏見，以及軍隊助人工作者以此發展出的輔導機制，這過程中也許能感同身受、也許也在複製一樣的偏見。正因為這些痛苦，多元性別族群尋求心理治療和諮商的比例明顯高於異性戀者(Bieschke, Mc Clanahan, Tozer, Grezgorek, & Park, 2000)，很可惜地，台灣缺少類似的調查研究。但雖然多元性別族群需要專業諮商人員的協助，但綜觀各大專院校心理或社會工作學系，在其專業訓練的學程中，也極度缺少同志議題的性別知識和訓練。若多元性別族群有求助的動機和需求，專業諮商者卻因為對此議題缺少訓練或對當事人的身分抱持偏見，無法提供適切的服務，甚至對當事人造成傷害時，這就成為嚴重的倫理及法律問題。

此外，以軍隊內部的官兵心理衛生工作做為研究的出發點，我們肯認長期以來結構化的國軍心輔三級輔導體制的確協助官兵解決了許多問題，也預防了部分悲劇的發生，但愈來愈多的實務經驗告訴我們，三級輔導似乎逐漸虛級化至只有醫療系統能夠解決問題，也就是當有問題的個案求助時，基層部隊最快的方式就是透過醫療協助個案因病停役，原有的專業諮商輔導環境被行政壓力壓迫的喪失功能，在組織面前，所有的問題都化約成只有一種問題，就是不適應部隊環境。但事實上，我們的諮商輔導，不僅是人力及對外

資源的連結都已經漸趨成熟的今日，我們其實能夠做的更多、更細緻也更能貼近官兵的需求，本文即是體認到目前部隊對於多元性別的認知過為窄化及充滿偏見，研究者亦經驗到多次部隊基層幹部返回系上後，反映與上級長官對於多元性別者的認知差異，所產生的爭執和責備。事實上，軍隊同社會一般，污名與歧視所引發具有敵意且帶有壓力的環境，導致多元性別者承受了較大的心理壓力，也造就了多元性別者群體有較高比率的精神疾病與心理困擾(Meyer, 2003; Meyer, Schwartz & Frost, 2008)，這使得多元性別族群更加需要心理衛生的專業協助。因此，促使我思考著如何讓既有的專業輔導三級體制，除幫助一般部隊生活適應障礙的役男外，也能切實看到多元性別族群不同的需要，協助他/她被看見也被理解，讓我國的軍隊成為一個真正對多元性別者友善的環境。

軍隊組織中的專業助人工作者(一級防處的連、營輔導長、二級及三級防處的心輔官)需在軍事職階環境裡從事助人工作，而自己亦是受節制的一員。助人者不僅本身即為受階級指揮的對象，在專業助人策略及方式運用的自主權上亦受限。面對多元性別議題時，便交織著專業、職務權力和階級間的困境，也經驗著交互對立的衝突，但以案主為中心的專業精神沒變，因此，多元性別並非僅是一個議題，若多元文化諮商認為諮商員仍無法免除社會刻板印象的影響，因此他們的治療介入可能反而帶來文化壓迫(Langdrige, 2007)。同時，有鑑於軍隊對於多元性別諮商的實徵研究付之闕如，這也揭起了研究者對此議題的興趣，其研究目標有三：

- (一)探討多元性別者在軍中的適應問題及現況。
- (二)檢視軍隊輔導工作在多元性別者輔導實務過程中的困境與限制。
- (三)反思軍隊輔導工作者自身專業知能的能力與限制，作為日後在職教育訓練之依據。

二、研究策略及方式

(一)選取研究對象：本研究旨在探討國軍專業助人工作者協助軍中多元性別者環境適應的方式，對於各項處遇作為的著眼及反思。因此，對象挑選採立意取樣，現任或曾任連、營輔導長及心輔官一年以上資歷，其中，在研

究者教學過程中接觸或任官後曾因性別議題返校與研究者討論的學生，列為優先邀訪對象，共計訪談 5 位。背景資料如表 1：

表 1 受訪者背景資料

受訪者編號	條件篩選	備註(性別意識背景)
A 男	曾任輔導長 2 年 6 個月，現任心輔官 7 個月	曾修習過女性主義社會工作
B 男	曾任輔導長 2 年，現就讀社會工作研究所	
C 女	現任心輔官 1 年 3 個月	本身為女同志
D 女	現任輔導長 2 年 4 個月	曾電繫研究者討論同志議題
E 男	曾任連輔導長及心輔官共計 4 年 6 個月，現任營輔導長 5 個月	

(二)訪談內容設計：內涵在討論軍隊專業助人者對於多元性別者的輔導歷程，其事件內容及印象、另專業助人者對於多元性別輔導過程之省思。

(三)研究訪談進行：在研究時間受限下，每位受訪對象均僅完成一次訪談，時間控制在 1.5 至 2.5 個小時之間。由於研究係回顧多元性別者輔導經驗的感受及省思，主題明確，且每位受訪者均具有高度的敘說能力，蒐集資料及內容的量質豐厚，足夠支撐及進行研究討論。

貳、多元性別的意涵及現況

國際間多以「LGBT」英文簡稱來涵括各類多元性別族群，台灣多譯為「多元性別」。就目前社會現況來說，多元性別族群(本文定義為 L G B T)中的男同志(Gay)及女同志(Lesbian)可說是最為大眾所知悉的性傾向類型，雙性戀(Bi-sexual)及跨性別(Transgender)兩類族群，則較不易被看見，其性傾向脈絡也較少有機會被理解。以下就「LGBT」之定義，協助讀者針對本研究對

象有較廣泛且清楚的認知(Shankle, 2013)：L 就是女同性戀(Lesbian)：女性對其他女性覺得有浪漫吸引力或性衝動；乃為一種個人或社會之認同；G 是男同性戀(Gay)：對同性或相同性別認同者，尤其是男性對其他男性感到有浪漫吸引力或性衝；此為一種個人或社會的認同；B 是雙性戀(Bisexual)：雙性對其皆具浪漫吸引力或性衝動；此乃一種個人或社會之認同；T 是跨性別(Transgender)：為一概括術語，涵括那些從超文化或跨文化地定義性別類別者，包括變性(transsexuals)、雙靈(two-spirit)、跨性別裝扮(cross-dressers)及其他。但許多人尋求更合適的詞彙來代替現有的「LGBT」(Ristock, 2011)，比如「酷兒」和「彩虹」，其後，最多人討論就是增加了「Q、I」兩個新興詞彙，其意為：Q 是酷兒(Queer)：此泛指任何女同性戀、男同性戀、雙性戀及跨性別社群者。又或是與那些對性(sexuality)、性認同(sexual identity)與性別認同(gender identity)有疑慮困惑者也包括在內；I 是雙性人(Intersex)：其人生來即具有兩性之生殖或性構造，並不適用於對男性或女性之典型定義。隨著社會民風的開放，我們從每年十月最後一個週六在台北凱道上舉行的同志大遊行活動觀察，2003 年開辦第一屆時僅有 2000 多人參加，在努力了 16 年之後，今(2018)年參與人數突破 13 萬人，不僅是多元性別族群的存在必須正視，我們也必須體認到其權益問題也不容忽視，儘管輿論及各項法律保障逐漸開放討論，但軍隊甚至是社會在多元文化的衝擊下，對於他們權益保障和需求，卻仍苦於無法相對給予適切服務提供。

一、多元性別者的議題及生活困境

劉安真(2013)曾提及臺灣社會中的同志族群所遭受的不平等待遇，包括出櫃議題的存在、法律不認可的伴侶關係、有敵意的教育、生活或工作環境，均嚴重影響其心理健康，並認為同志族群所面對的社會不公義已經儼然成為人權議題。我想在探討多元性別者在各領域所遭遇到的議題困境前，以 2013 年 5 月 14 日聯合國人權辦公室(The United Nations Human Rights Office)發表了名為「謎語」(The Riddle)的短片，作為我論述的起點，短片的內容摘譯如下：

請猜以下的謎語。什麼存在於世上的每個角落，但在某些國家可被接納與讚許，在其他 76 個國家卻是犯罪？什麼會讓人因為害怕被公眾羞辱、被監禁或施以酷刑而需要刻意隱瞞？在七個國家甚至會因此而被判處死刑？什麼會撕裂與家人間的關係？什麼會讓人每天處於被暴力攻擊的風險中？是什麼簡單的特性，讓人走到哪裡都被視為是次等公民？什麼會讓孩子被趕出家門，讓學生在學校遭受霸凌？甚至被學校開除？什麼會讓人在無預警的情況下被解聘，失去工作？什麼早就存在於世界上每個國家的歷史中，但至今卻仍被某些人視為不正常？答案是什麼呢？僅僅是因為，他們是女同志、男同志、雙性戀或是跨性別者(LGBT)。

「謎語」(The Riddle)短片的內文，道盡了多元性別者生命歷程中的悲哀，因為歧視、霸凌及各種形式的羞辱，他/她習慣隱藏身分和需求，不讓他人看清自己。但生存乃至於生活是真切的存在議題，並實際發生在家庭、學校、職場及各種社交場域中。以下研究者僅就三方面，協助讀者們更加理解多元性別者的生活困境。

(一)現身/出櫃

「現身」在西方的定義中，是為了對抗異性戀霸權而產生的社會行動，目的在集結同志的力量，讓多元性別者成為一個可以被看見的實質存在(陳培驊，2006)。這種集體現身引用到多元性別族群的個體，就是一種讓他人看見自己同志認同的歷程，也就是，現身是不斷對自我認同重新認識、理解進而接受，並向外展示的一個過程。但是，在 Cowie & Rivers (2000)的研究中，現身的決定通常伴隨著焦慮，當事人也會很擔心周遭人的反應，因為多元性別者的現身，意味著周遭的家人、同事、朋友都必須重新建立起他/她們的認識，這不僅不可預期，在自我揭露後也可能遭遇許多不友善及不理解的態度。

此外，多元性別者面對現身的壓力，往往是來自對於自身性傾向認同的焦慮。須知，現身不僅僅是多元性別者個人所選擇的政治行動，而更應該要從更高的視野俯瞰整個社會結構，多元性別者的現身歷程，建構於自我認識和社會規範之間，親密關係和倫理之間，在軍中則是看到陽剛文化和自身認

同間的衝突。尤其是軍隊中對於多元性別者的態度保守，且接受度低，資訊不夠流通、支持網絡隱晦時，多元性別族群就更難以自身的經驗、感受和認同找到一個位置和名字，且更能向他人現身了。

(二)族群差異帶來的弱勢

許多多元性別者不只是因為自身的性向處於弱勢，同時也可能在種族和生理性別上處於弱勢，比如原住民、又或是強調軍隊中的陰柔氣質男性或女性。他/她們所可要從能遇到的問題是，必須在不同的團體中尋求支持，但當這些身分相互衝突時，如團體的屬性是反多元性別的、是抗拒陰柔氣質的，如軍隊慣有的陽剛文化，希望保有職業或認同軍隊組織的，多元性別者就必須做出選擇，當然，這樣的衝突也就會形成他生活上的焦慮。

(三)被壓迫/霸凌的恐懼

即便是社會風氣已經如此開放，但「恐同」言論仍無所不在，社會上對於多元性別者的歧視和霸凌情形可能不僅止於我們在媒體上所聞所見，從言語上的攻擊、到對身體、行為、肢體語言上的攻擊都讓敵意成為具體的傷害工具。而除了明顯的攻擊外，還有許多微型攻擊充斥在我們週邊，如一些看似非攻擊行為，但在行為中隱含了對多元性別者的排斥和貶抑，如，得知多元性別身分後，即刻意保持距離。該族群身處在如此長期且具有高度壓力的情境下，多半會呈現情緒不穩、生活適應障礙等情形。

二、軍隊多元性別者的處境及議題

提到多元性別者議題在軍隊的處境和發展議題，美軍這近廿年間的轉變，應是我們最值得討論的例子。1970 年代開始，美國的多元性別平權運動風起雲湧，性少數族群一步一步打開社會能見度，先是同性戀不再被美國醫界視為疾病，接著陸續有公職人員和國會議員出櫃，但是逐漸開放的社會風氣仍與保守的軍隊父權力量拉鋸著。1993 年，美國柯林頓總統針對多元性別從軍者公布了「Don't ask, don't tell, DADT」即「不問、不說」的政策，這是針對具同性戀傾向者參軍權利的折衷辦法，儘管同性戀已不再是社會的禁忌

話題，但是在充斥陽剛氣息的軍隊裡，具同性戀傾向的人(包含雙性戀)的多元性別族群，其存在仍被視為「擾亂軍隊秩序」及「影響部隊士氣和戰力」的因素。「不問」，指的是雖不支持同性戀者參軍，但軍隊長官不得詢問成員的性傾向，也不得在沒有足夠證據時，就對成員的性傾向進行調查；而「不說」，則是要求同性戀者不主動公開性取向。根據這項政策，多元性別者如果承認他們是 LGBT 等身分，或試圖嫁給同性別的人等行為，就可以被合理、合法的踢出軍隊(Burrelli, 2010; Feder, 2013)。這項政策合法化了「只要知道你是同性戀，我們就可以不雇用你」的歧視條款，自此後，美軍的多元性別者面臨的打壓更為隱晦、細膩。所幸，經過平權人士 17 年不屈不撓的爭取，2010 年，美國總統歐巴馬正式簽署法案，廢止美軍長達 17 年的 DADT 政策，並正式於 2011 年 9 月 20 日廢除；自後，2015 年，歐巴馬提名陸軍次長范寧(Eric Fanning)出任美國陸軍部長(United States Secretary of the Army)，是美國首位公開同性戀身分的軍種領導人；2016 年 7 月，更宣布解除跨性別者參軍的禁令，此後，不再有跟性別有關的條件，可以限制美國人從軍。

然而，政策的修正雖然給了多元性別者有了公平的從軍機會，但在短時間內仍無法有效改善軍隊職場中的不友善。Matarazzo (2014)曾針對 LGBT 軍人和退伍軍人的自殺風險進行了廣泛的文獻回顧，數據顯示，自殺是美國軍方死亡的意外傷害的第二位，因為不被認同及缺乏社會支持，使得多元性別族群的軍隊成員增加了自殺的風險。Gates & Herman (2014)也針對多元性別族群中的現役跨性別者進行訪談，他/她們處在一個沒有保護的階層，而且每天都經常面臨個人，社會和體制障礙，研究中受訪者也都一致的性表示，在工作場所中，必須直接或間接地從同事和/或指揮系統中遭受了某種形式的歧視以及因為性別轉換過程中的騷擾。儘管在美軍 DADT 政策廢除後，多元性別者仍不時承受著自身認同的矛盾、軍隊組織對其能力的懷疑、同儕間的霸凌、騷擾，甚至對於喪失工作機會的困境，但當我們仍重視並持續為這個議題所倡議時，我相信改變終會發生。

而當爬梳國內針對軍隊中多元性別者的相關研究時，則相對感受到社會及國軍對於多元性別者從軍議題的漠然，研究總量貧乏且議題仍太過集中。如裴學儒(2001)訪談已退伍的義務役男同志，分析軍隊中對於同性戀者的壓迫；賴正倫(2007)及馮國株(2018)分別由質化和量化研究方法，從國軍心輔人員的角度，討論其對同志官兵的認知、態度與輔導歷程的研究；葉峻宇

(2015)針對自願從軍的同志，探討同志職業軍人在部隊中的狀況與壓力；潘怡淳(2017)更進一步的訪談六位多元性別的現役官兵，探討在陽剛氣質濃厚的軍隊環境中，如何構建支持系統，並取得身心的適應平衡。可以從綜括觀察到的是，軍隊中對於多元性別族群所呈現的性傾向壓迫的模式，包括現身壓力、直接暴力、性攻擊、言語暴力、歧視和差別待遇，而男同志軍人發展出假扮成異性戀、迴避或不說破來回應，而壓迫的境遇也會隨著各部隊的刻板印象情境、役男軍階、所在地區而有所不同。此外，許多直接面對多元性別者適應問題的軍隊心輔人員，也因著長官權威和個人過往偏見及經驗，影響了對於多元性別者的輔導內容和服務品質。

顯見，在軍隊這樣封閉的環境中，多元性別者在日常生活中，更須要處理因身份而來的諸多生活困擾事件，而這樣的生存脈絡對他/她們的心理健康形成極大的威脅，這也就是在軍隊中多元性別族群比起異性戀者有更高比例的心理困擾與精神疾病的原因，因為大多數的心理困擾與精神疾病和壓力高度相關。如果我們將多元性別者在社會中的不利處境視為理所當然，且將其所承受的社會壓力，而產生的心理困擾卻視為是多元性別者個人的議題，這對他/她們來說是極不公平的。

參、多元性別者的諮商輔導現況及困境

軍隊是社會的縮影，同袍來自各個階層，在團體的生活中，較沒有個人隱私(孫敏華、許如亨，2001)。對於服役的役男而言，在適應以男性為主的軍隊生活時，必須面對階級分明，強調絕對服從，不僅沒有隱私，個人自由也受到限制。對於想要隱匿自己性傾向的役男，在這樣的環境下，比一般的異性戀役男，可能需要承受更大的心理壓力。再者，國軍自從 95 年起開始招募女性士兵及儲備士官，參考世界先進國家軍隊對女性人力運用經驗，參與軍隊的志願役女性官士兵亦逐年，生活情感的適應問題，也是軍隊輔導實務領域目前極為重視的議題。

一、在諮商輔導中看見多元性別者

諮商者是一個影響諮商效果的重要因子 Israel, Gorcheva, Walther, Sulzner & Cohen (2008)透過半結構式的訪談，探索在諮商師的實務經驗中，最能影響多元性別者諮商的因素，結果發現諮商關係、諮商師對於求助者對於性別認同的反應、以及諮商環境為關鍵因素。因為不論是何種對象的諮商關係，求助者都容易將自己在生活中所處的環境、所面臨的壓力投射在諮商師身上，並臆測諮商師的態度和反應，因此，當面對敏感的多元性別族群時，諮商師的特質和角色又更格外重要了。以 Morrow (2000)的研究指出，在同志諮商中，諮商師的三點特質是影響諮商關係和歷程的關鍵：(一)性別，諮商師的性別對於多元性別的當事人是第一個關卡，國內許多研究也發現同樣的結論，多半認為女性或女性諮商師對於同志的態度較為友善(楊麗玉，2007、柳俊羽，2008、陳曼君，2010)。(二)性傾向，在諮商初期，諮商師對自身性傾向的揭露將對求助者和後續的諮商效果產生極大的影響，尤其當諮商師也是圈內人時，對諮商過程助益更大。(三)對多元性別者的印象來源，雖然目前在學術的定義上，同性戀已經從心理異常的名單中移除，但仍有許多抱持著偏見的諮商輔導人員因為缺乏對於多元性別議題的知識，也很少接觸，因此缺乏省思自身偏見的機會，更有甚者，宗教的偏見、社會規範等也都在在的強化對多元性別者的恐懼。如陳彤昀(2014)在研究中指出，同志在尋求相關資源時，最擔心仍為不被接納之擔心，深怕二度傷害，因此即使知悉資源管道，仍舊無法主動求助。事實上，敬啟 Baron (1996)指出許多同性戀者會因其性傾向的緣故而避免接受心理治療。因此，莊瑞君(2018)特別強調諮商師必須要做深度的自我省察並增加對於同志議題的認識，才能避免因價值偏見傷害當事人。

二、助人專業對於多元性別者的輔導策略

(一)「同志肯定諮商」在諮商輔導界的脈絡

以往，諮商界對於同志族群的認定與工作方向，在歷史上的變遷主要有三大取向，依時序分別是「矯正諮商」、「多元文化諮商」及「同志肯定諮商」(陳宜燕，2007)。針對「矯正諮商」取向病理化同志個案及對同志概念的狹隘認知，美國心理學會及精神醫學學會早已宣示反對立場。而「多元文

化諮商」取向則是站在較為鉅觀的角度，強調諮商過程中對「文化差異」及「權力差異」的覺察，以及「社會正義」之於個案議題及權益的重要性，鼓勵諮商師走出諮商室，以實際社會行動促進多元性別者個案的權益。近年來，「同志肯定諮商」取向蔚為主流(陳宜燕，2008、蘇准霆，2015、潘昱萱等，2016)。所謂的「同志肯定諮商」，即是將同志視為主體的諮商態度(劉安真，2003)，對同志性取向及同志關係抱持正向看法(蘇准霆，2015)，重視同志個案的自我定義權(陳宜燕，2007)，而不是以專家角色對同志個案的性取向或性別認同妄下定義，此外，也強調諮商工作者須更積極主動地面對、協助同志個案，而非緊抱著「價值中立」的專業位置不放，如於諮商中主動表態對於同志的支持或瞭解、協助建立正向同志認同使其有力量對抗異性戀霸權社會、為同志的權益倡議等(陳宜燕，2008；蘇准霆，2015；潘昱萱、蕭秋萍、楊凱程，2016)。尤其是遇到反同性戀文化的組織環境，以軍中為例，這種治療態度更需要自我覺察和教育訓練(Martin & Coyle, 1999; Perlman, 2003)。更具體的來說，就是對多元性別身份與關係抱持正向觀點的治療取向，而了解同性戀恐懼和異性戀主義，才不致對同志的生活造成負面影響。因此治療的目標就在於協助同志當事人發展自尊，建立正向的認同，而非修正或否定當事人的性感受，否則未基於肯定立足點的治療，很有可能造成對同志造成負面的影響或傷害(賴孟泉、紀品志，2009)。Langdrige (2007)就指出同志肯定諮商是用以肯定同志身分的實務架構，企圖改善過去對同志病理化與歧視性的治療，因而是一種倫理肯定治療(ethically affirmative therapy)，不過成為同志諮商師，除了必須公開表示肯定同志的立場外，也可以透過一些具體的方式加以實踐，像是 Crisp (2006)提出了六項具體的同志肯定實務原則：1.不要假設個案是異性戀；2.相信在個案和社會中的恐同才是問題，而不是性取向；3.接受個案在協助的過程有同志身雖然「同志肯定諮商」為目前與同志個案工作的主流取向，但仍有許多困難。尤其在軍隊中，更是以精神疾病協助辦理停役作為輔導的最後目的。身份認同是正向的結果；4.減少個案內化的恐同，並協助發展同志認同；5.熟悉不同的理論和出櫃歷程；6.處理自身的同性戀恐懼和異性戀主義偏見。當然更重要的就是諮商師能夠超越中立性去抵消異性戀主義，挑戰既有的性別規範與壓迫，尤其近年來為個案倡導逐漸成為諮商專業協助許多少數群體的介入方式之一，專業人員透過為特定族群倡議的過程去改變更大的體制，改善弱勢族群的邊緣處境以實踐社會

正義，才能夠真正提升被壓迫群體的心理健康。

(二)具性別觀點的社會工作實務

1.性別覺察的社會工作實踐

McMahan (1996)曾提出社會性別覺察的社會工作說法，認為社工應理解多元性別有不同的社會經驗，並應透過對話對此獨特經驗給予不同的回應。Gandhi (1998)則將社工致力於理解個人在所處政治、經濟、社會、文化和家庭脈絡中經驗到的不平等，並在實務上努力對此不平等經驗給予回應的實務，稱之為社會性別覺察的社會工作實務。此外，社工基於各種女性主義理論觀點的說法，以高度的自我覺察和研究能力，對與父權意識形態相關的社會議題進行理解、分析、反思、回應和挑戰，並期待透過與他人合作而超越社會性別權力的現狀，以共同創造公平和正義的社會。

2.性別敏感的社會工作實踐

Goicoechea-Balbonac & Conill-Mendona (2000)並且建議社工必須在社會心理評估架構中放入性別和族群的考量，也就是無論案主的生理性別是女還是男，社工都應該有意識地帶著社會性別的敏感度進行社會心理評估和處遇，時時謹記每個人都是獨特因而有其獨特的經驗、知覺、感情和行為，但與此同時，他也與其他人有許多共同之處。他們並提出具社會性別敏感的社會心理評估模式，建議社工在進行社會心理評估時，須在原有的評估架構中加入三個向度：和其他人不一樣(Like No Other)、與某些人一樣(Like Some Others)和其他人一樣(Like All Others)。尊重每一個個體所存在的差異性，而這些差異植基於性別，是應該被接受的。

3.女性主義社會工作

國內學者許雅惠(2002)亦指出，女性主義社會工作是將女性主義的核心理念轉化並融入於社會工作的日常實務實施過程，將女性主義的概念運用到各種社工服務場域中。女性主義社會工作的目標，是以發掘並去除社會中因性別主義而引發的壓抑行為和壓迫結果，使案主能從社工服務中重新掌控自己的生活，且有能力追求個人的成長與發展。

4.交織觀點的社會工作

Murphy, Hamilton, Hunt, Norris, & Zajicek (2009)認為社會工作使用交織觀點，與社會工作近年重視少數族群、種族和移民等議題有關。他們引用美國社會工作代表大會常務委員會於2005年的說法，認為通過社會工作教育與實務解決種族主義及與之相關的壓迫、社會不公義，和其他使個人權利受侵犯的社會情況，將是社會工作未來十年必須面對的挑戰，認為交織觀點能幫助社工理解壓迫和成為弱勢的複雜性，並用以探討兩個或兩個以上的壓迫/弱勢類別如何在一個弱勢者所處的社會結構中相互影響，進而塑造了這個人的社會位置及其生活經驗(National Association of Social Workers, 2005)。除此之外，Murphy等人並進一步指出，交織觀點不僅能夠讓社工看到服務對象個人經驗的全貌，避免將個人社會關係和個人身份以種族、性別、年齡或性取向的等分類分別予以概念化，且交織觀點能幫助社工看到社會結構在服務對象身上進行建構的動力和複雜性(Murphy etc., 2009)。

肆、性別觀點省思下的多元性別從軍者輔導現況

軍隊組織的獨特性是一項非常複雜的議題，答案隨著觀點的不同而改變，也隨時間而改變。雖然傳統的軍事特性(即大規模戰役帶來的個人與集體的不確定性、戰場的危險、喪命與殺人等)已經消退，但是軍事環境的核心要素：服從、忠誠(政治上的中立)、服役的無限責任、受限的自由、持續的備戰壓力、強制性權威、強調男性氣概、凝聚力，及它的暴力本質仍舊維持著。此外，軍事組織中的社群經驗也是形成獨特性的關鍵，軍隊本身就是一個封閉性的小型社會，尤其是在地理隔離的地區，基地或船艦上的任何消息，諸如：軍隊心理諮商師今天約談了誰？軍隊社工昨天和誰見面？……此類動向特別容易散播在人際互動緊密的軍事組織之中，任何性質的個人問題，總是很快地就被他的隸屬單位甚至是整個基地知道，個人的隱私很難受到重視(Tallant & Ryberg, 1999)。也就是說，由於距離更近、關係親密，每個人的身份背景都將在這個群體都將被放大看待。

也就因為軍隊組織及工作的獨特性，反形成輔導工作上的困擾，對於從事輔導的助人工作者而言，更是需要不斷面對助人專業價值的反挫，在組織

利益與案主權益間進行協商、妥協及反思。反應在訪談資料中，研究者很容易看見軍隊專業助人者在輔導情境中的挫折，對軍隊組織和制度如此、對多元性別者的輔導需求亦然。但，對於同時身為軍校教授性別課程的研究者而言，我對於受訪者在本研究議題的高度省思能力感到欣慰，因為這些受訪者具有反省能量的回饋，我在本研究中，雖憂心社會工作專業價值在多元性別者輔導工作時，面臨崩解的危機，卻也因此看見了轉機。以下，就社會工作實務中的「保密」、「接納」、「案主自決」等助人專業中的價值，整理以下觀察及性別觀點的省思。

一、保密倫理的兩難：專業價值與團體秩序的天秤

「保密」與「尊重案主的隱私」是社會工作實務中的基本倫理和原則，但是，在 Simmons & Rycraft (2010)的研究訪談中發現，超過半數的受訪者都為了要保護案主問題的隱私而備受困擾。一如前所述，軍隊是自成一格的小型社會，軍隊裡根本沒有隱私可言，案主的情況很容易就被單位內的人知道。軍隊中的專業助人者在許多棘手個案的處遇上，更是有「邊處理、邊回報」的潛規則，也有責任提供主管「need to know」的相關資訊，以免個人的狀況影響組織任務的執行，因此個案主訴的問題，通常很快地就會被他的所屬單位知悉。相較於「避免可能發生的危險」，保護個案隱私的重要性則是微不足道。

「醫政官告訴我阿丁 HIV 是陽性反應後，營輔仔居然直接要先跟他的家屬聯絡，說他得辦停役，這不但違反他的權益，更扯的是，連長要我清出一間庫房給阿丁住。我問連長，為什麼要隔離他？連長回答我：『你知道同志間怎麼傳染愛滋的嗎？阿丁的事情(HIV 陽性)會讓所有連上所有阿兵哥和他都危險！』……果然，阿丁被隔離後，從上到下都知道這件事了。……我有跟老師提過這件事，很難過，也很對不起他，沒有保護好他！」(受訪者 D-2-15)¹

¹ 受訪者的編碼乃依據訪談逐字稿中的「受訪者編號—第○對話段落—第○行」所謄錄。

何以「保密」的議題成為軍隊環境的特殊議題呢？以上述例子來看，受訪者陳述，部隊幹部在得知役男血液篩檢為 HIV 陽性的帶原者，其處置程序即為隔離、通知家屬，辦理停役等一連串充滿著暴力、粗魯等罔顧人權的作法，當然，這也是軍隊在面對多元性別者時的刻板印象，尤其是主流社會對於同性戀的汙名和偏見，以及經常與同志出現錯誤連結的愛滋病，都會使人們認為同志(尤其男同志)是愛滋病的高危險群(江典泰，2001)。這狀況在多為男性成員組成的軍隊組織中甚是明顯。而強調層層節制及「多報備、少責備」的部隊文化中，諮商關係裡的保密議題在軍隊組織中更是被極度所忽視。

此外，輔導諮商工作有時也可能成為人事升遷時，參考或篩選的工具。受訪者 A 說明儘管在輔導工作裡，保密是專業關係中最基本的責任和義務，但在軍隊組織文化中，人事運用卻總會將用人評斷標準的壓力轉嫁至專業輔導實務，這迫使著軍隊專業輔導人員總是在長官要求及個案權益之間衝突拉扯。

營輔仔來問我，那個經常來找我的名全(化名)士官長究竟是不是 GAY？我問他這很重要嗎？他回我說，如果是，名全就不適合拔擢到營士官督導長，因為營長雖然很賞識他的工作能力，但他以後一定會嘗到苦頭，因為下面的士官長沒有人會理他啊！(受訪者 A-5-3)

在軍隊崇尚陽剛文化的影響下，接受任何形式的心理健康服務，都會被視為一種怯懦或失敗，一旦被留有紀錄，其軍事生涯(升遷)可能會遭受負面影響。不僅輔導人員視求助者為棘手個案，組織文化對於陰柔氣質男性晉升發展的疑慮，也會降低潛在案主的求助意願。在下述受訪者 C 的陳述中，更看到專業關係中的保密困境，不僅弱化、也扭曲了軍隊輔導工作的價值。

有次主任辦公室要找傳令，居然腦筋動到我的心輔士身上，但他們只問了一句，他看起來娘娘的、柔柔的，是不是同性戀啊？不要到辦公室來之後亂搞關係。(受訪者 C-3-2)

我不以為然的反駁他們「娘娘」說法，也提醒他們這是一種充滿霸凌和歧視的話，他們居然回，沒辦法！傳令也是一種門面，不要嬌聲嬌氣的，出去難看嘛……(受訪者 C-5-1)

受訪者 C 本身也是女性同志，對於同為同志朋友的心輔士阿財有一種憐惜和同理，所以將阿財從原本是受協助的個案，經其同意後，調至心衛中心協助心理衛生工作的推展。此次長官辦公室的尋才過程，原是美事一樁，但 C 面對上級對於充滿偏執且對於陰柔氣質男性(同志)的歧視，感到格外挫折。此時保密在專業中即成為保護或傷害的兩面刃，因為若真實向長官辦公室說明阿財的同志身分，雖能保護阿財，避免進入一個不友善的環境，但也違背專業關係中的保密原則；反之，若隱瞞阿財真實性向，則有可能推使阿財成為長官身邊的傳令，承受更大的壓力。在這次研究中，我確實見證了少數軍隊組織不當將心理衛生中心視為用人參考的附隨單位，恣意的破壞專業倫理，且對輔導人員的專業價值缺乏尊重，至感遺憾。

二、接納的「假象」：當事人現身不易

崇尚陽剛氣質的軍隊中，似乎已經「異性戀男性氣概」視為典範，但是，更需要我們注意的是，在崇拜陽剛軍隊中，對於「陰柔特質男同志」的壓迫。男性氣概文化是軍隊文化的首要根基，它以一種不可妥協的姿態將軍隊打造成一個排斥任何女性氣質的場域，並以一種原始男性氣概養成任務作為使命，以延續異性戀父權社會中男性支配的重要支撐。在這種「去女性化」的氣氛之下，與女性氣質相關的身份以及性別階級無所遁形，葉綠柔(2017)針對「陰柔特質男同志兵役經驗」的研究中顯示，從整體男同志在部隊中的現身經驗中，可以發現台灣社會與軍隊對於同性戀仍有一定的歧視與誤解，因為性別氣質較為陰柔而被同袍欺負的經驗，層出不窮。在受訪者 E 在談論到 8 年軍旅生涯過程中，曾與多元性別朋友的接觸經驗，我意識到在他表示接納時，同時呈現的複雜感受。

崔艾湄

我在外面也有許多同志朋友，這在外頭一點都不稀奇了。但可能因為這樣，看多了，我一眼就知道你是不是？(指同志)……。在接志願役新兵時，我也會每一個人聊上兩句，然後告訴我的幹部，哪些人要特別注意！……(受訪者 E-10-3、13)

於是，我請他補充說明在上述訪談中對於「一眼就知道你是不是？」以及「哪些人要特別注意」的意思。而他的回應，如「輕聲細語、手勢很多、找伴、找打炮的」等認知，也印證了台灣社會對於同性戀的不理解及偏見的現象還是相當嚴重，在軍隊中也不例外。

同性戀分 0 號和 1 號，0 號很好認，多半輕聲細語的，不太喜歡說話，但說話時手勢很多。1 號就不太容易認出來，但你只要跟他聊基本個人資料中的重要他人是誰時，要不就說我男朋友，要不就會欲言又止，這就是同性戀！……至於要注意甚麼？老實說，我不討厭也不排斥同志，我有很多同性戀的朋走，真的！但在軍中，他們真的最好就低調點，不要在這裡想找伴或找打炮的，這我就不能接受了！……(受訪者 E-15-1、7)

對於每個同志而言，現身都是一場冒險，因為實在不好分辨對方對自己的接納程度，尤其對方在表示「我有很多同志的朋友」時，仍隱藏著許多弦外之音，如「不要把我當對象」。只有在現身之後，才會知道自己的異性戀同袍對男同志真正的態度為何？正因為有太多的未知數，所以，多元性別者仍選擇隱藏自己的性傾向，透過一些資訊控管、汙名管理等方式來掌握現身的步驟以保護自己，可見這種壓力與負擔，是多元場域中不可承受之重。

三、案主能「自覺」後「自決」：權力和階級的干預

如同保密議題，軍隊中經常出現以階級領導專業的窘境，若當諮商輔導對象是多元性別族群時，各級長官若對於此族群或議題不甚理解或帶有偏見時，但仍能對於個案的行為進行詮釋和評價，如長官會提醒輔導人員：「這

樣的個案會不會有問題？他會不會騷擾其他弟兄呢？」當專業諮商端不經意或刻意將自身對於多元性別者的負向價值強加在當事人身上，不但忽略了當事人當下的感受和需求，嚴重者，還會使當事人在諮商關係中受到傷害，此皆專業助人端的輔導人員或指導長官缺乏省察，所產生的權威和階級的權力濫用。

然而，尋求協助的多元性別者也不全然的是旁觀者，在下述的兩段訪談中，我深刻體認到多元性別者的「自我覺察(自覺)」能力，相當程度的影響了他尋求及構建支持系統的能力，當然，也直接關係到我們在社會工作價值中經常所說的「案主自決能力」。同樣作為專業助人者的受訪者 A 和 D，與具有他/她們所服務的個案剛好在天平的兩端，受訪者 A 的服務對象覺察到環境和制度的不公允，偕同具有女性主義意識的 A，共同面對權威階級，成功地捍衛了自身權益也進行了一場性別教育；反觀身為生理女性的 D，在面對自我認同模糊的陰柔氣質男性時，無法覺察自身和他者所處的位置和性別所形成壓迫時，自然喪失自決的能力，不僅無法有效的協助服務對象，自身也陷入挫折。

(一)反對一切形式的壓迫：女性主義社會工作為多元性別者提供有利支撐

軍中存在著一個伴侶避免在同一單位服務的潛規則，以研究者過往擔任部隊領導職經驗來說，這是為了避免單位內的兩個人因情感糾紛影響工作場所的氛圍和效率。但這不是專為異性戀所設計，在受訪者 A 所提到的事件中，軍中同單位的同性戀情將更容易被擴大解釋其困擾：

她和隔壁營的另一個女兵互有好感也準備交往了，其實在部隊經驗裡，只要不是同單位應該都沒事，但很不巧的是，她們兩個都是女的，也就是都住在女官宿舍。長官得到消息後，要求其中一個需要調離我們營區，避免衍生危安事件，我記得長官是這樣說的……(受訪者 A-22-13)。她後來來找我，因為她不甘心這是被調走的原因，也怕一調走，別人一定會八卦原因，所以希望我將她列為個案，向長官陳情(受訪者 A-33-2)。

女性主義社會工作在女性受壓迫的前提下，主要在分析女性被貶抑的覺知、被剝奪的覺知(Atwood, 2001)。受訪者 A 時任心輔官，有高度的性別覺察，他意識到軍隊父權結構對於甲中士的壓迫和調離現職的傷害，以及組織以合法權力遂行控制之實，同時，受訪者 A 也認為這就是女性主義倡議「個人即政治的」表現，於是他透過個案研討的方式，向在場所有長官說明並傳達性別平等的真義，及在這個案例上可能的實踐方式，後來獲得了長官的認同。因此，受訪者 A 所輔導的甲中士無須調離原單位，僅在女官宿舍的寢室安排上，被要求不得同住一寢。受訪者 A 實踐了他心中理想的女性主義社會工作，也協助甲中士看到自己因性別所遭遇不公平對待的環境，協助、陪伴並藉由行動爭取權力，我感佩受訪者 A，身為男性卻深具性別覺醒的思維和行動力，如同 Harding, S. (1999)所言，男性為什麼不可以為是女性主義思維的主體呢？

(二)兩個弱勢！雙重弱勢：軍隊輔導實務的反控

軍事組織可以說是所有機構中最具典型的陽剛環境，比其他機構更崇尚男子氣概的重要性(Titunik, 2000)。因此，在以往傳統軍隊的父權制度下，女性通常被排除在軍隊之外。Amer & Jian (2018)甚至認為，若讓女性進入軍事領域的關鍵核心，會混亂所有男性軍人對自己男性身份的確定性，並使此具陽剛氣質的職業聲望遭受潛在的損失。儘管時代進步帶動了軍隊晉用女性人力政策的開放，但從性別觀點分析軍隊，仍能窺見「陰柔氣質」、「女性」在陽剛文化的軍隊結構中所呈現的弱勢地位，也是我在受訪者 D 所自陳述的事件中所聽到的：

我連上剛來一個很安靜的兵，很瘦小，比我看起來還瘦小，但我是個女的……他說其實很害怕，因為聽說部隊專門欺負他這種型的，但他家真的太窮，他只好簽下去，大家(人)才有飯吃。受訪者(D-10-3)

受訪者 D 提到這個果子(兵化名)案例時，特別感到挫折，因為身材瘦弱、安靜的陰性氣質讓這個前來求助的兵受盡委屈，在體能競技上、在公差勤務的分配上，他都成了最邊緣的一個，他跟不上部隊進度、也沒有人想跟

他一起執行任務，人際關係出現緊張。果子曾告訴受訪者說「他們都叫我承認自己是同性戀，但我不是……我也不知道自己是甚麼？(受訪者 D-12-4)」。在性別光譜中，社會總是用二元對立的方式將人們歸類，非男即女的方式，讓多元性別者找不到自己的位置，而對生理女性且具陰柔氣質的受訪者 D 而言，在軍隊組織中，自己似乎也坐實了弱勢的位置。

我很想幫他，把他拉來當我的文書兵，可是連長說，這樣他更跟不上大家，又跟我說，連上每個人都很忙，我應該可以自己完成業務的。我聽得出來，他(連長)也不相信我……(受訪者 D-15-1)

如同 Murphy (2009) 的交織觀點社會工作中，看到兩個或兩個以上的弱勢類別如何在一個弱勢者所處的社會結構中相互影響。生理女性的受訪者 D 和生理男性的果子，具有相同陰柔氣質的兩個人，在軍隊陽剛文化的壓迫下，兩個弱勢只能在同溫層中相互取暖。但受訪者 D 忽略的是，果子處於軍隊組織中最低階的士兵層級，與 D 的軍官身分迥異，身為雙重弱勢的果子需要的是透過增能、正向思考的輔導作為，協助他看到自己的優勢，才能開展關係圈。

伍、結論

在前述的討論中曾提及，多元性別族群比起異性戀者有更高比例的心理困擾與精神疾病的可能，因為大多數的心理困擾與精神疾病和壓力高度相關。如果我們的將他/她們在社會中的不利處境視為理所當然，將其因為承受較大社會壓力而產生的心理困擾視為是個人的議題，這對多元性別者來說是極不公平的。同時，也可以看到軍隊如同一個小型的社會，社會對同志的不友善和歧視會反映在軍隊對待多元性別者的態度與方法上；敏感的多元性別者，感受到專業的輔導人員對於自身身份有偏見或歧視的對待時，也會產生對於諮商輔導的不信任和排斥。以國軍心輔現行的三級防處機制而言，基層連隊的輔導長為心輔第一級防處人員，然而人員背景迥異，不僅有政戰學校正期軍官、也有專業軍官，專業背景更是多元，以政戰學校來說，輔導長人

力運用來源就包括新聞系、藝術系或政治系，在學校教育中便鮮少對於多元性別族群的議題有專業認知，且多融入自身的經驗或社會觀感，容易產生偏見；第二級防處人員為聯兵旅級的心輔官或心輔士，人員篩選除多為專業科系背景、或出身於政戰學校心理及社會工作學系，且均完成心輔人員的儲備訓練，但在馮國株(2018)的研究中指出，此階段的心輔人員在對性別議題的接觸上，多以承辦性別相關課程為主，卻多以防治職場性騷擾、性侵害為教育訓練主題，對於多元性別議題較難提供官兵積極的認識；最後的第三級防處為醫療體系(即國軍地區心理衛生中心或國軍精神醫療院所)，透過第一、第二級心輔人員的轉介，列管為個案的多元性別者通常因為「環境適應障礙合併憂鬱症」，主動或被迫地接受停役的決定。也就是說，國軍心輔三級防處體系中，嚴重缺少對於多元性別者的正確認知和服務方案，也無法透過日常的教育訓練課程，協助其他官兵認識多元性別族群的處境和需要。

在實務及學術研究中也呈現一致的現象，多元性別者在接受輔導前會盡可能地篩選對同志友善的助人者，且仍要不斷與助人工作者相互試探，確定自己身分是可以被接受後，才願意談論感受和需求，而在諮商過程中亦會持續評估其友善程度(陳宜燕，2007、高智龍，2009、王渝津，2013)。因此，即使軍隊有完善的輔導及轉介機制，但通常無法及時有效地提供多元性別者資源和協助，而對比軍隊和社會的助人專業領域，我們又發現在此其中，多元性別者在求助時將遭遇更多困境與阻礙。

一、多元性別者欠缺友善的求助環境

Baron (1996)指出許多同性戀者會因其性傾向的緣故而避免接受心理治療。即使面對專業諮商的協助，同志仍無法敞開心胸為自己的性傾向與需求發聲，仍然要在與助人工作者相互試探之下，確定助人工作者是可以接受同志的態度後，才願意敞開心胸談論自我的需求(王渝津，2013)。可以想見同志在諮商中仍然需要面臨是否該向專業助人者「現身」的壓力與困境。高智龍(2009)指出諮商中的出櫃議題是同志於社會壓力下的再現。因此，同志當事人在諮商會談前會盡可能地篩選對同志友善的諮商助人者，且在諮商過程中會持續評估其友善的程度(陳宜燕，2007)。另外，陳彤昀(2014)調查了 414

位男女同性戀者，只有 35.0%的同性戀者有尋求心理師的協助，其中沒有尋求心理師協助的主要因素為「不認為心理師真的能幫助我的問題」、「心理師不見得理解同性戀」、「不知道到哪裡找對同志友善的心理師」。從上述可知，異性戀主流社會對多元性別者的偏見與歧視是造成同志不願尋求諮商專業的首要原因。更何況，軍隊組織所訓練及建構的，就是異性戀男性氣概，如對於女人的性別歧視、對具有陰柔特質、體能較差的男人的歧視，軍隊雖然強調同儕間的同性情誼，但對於男同性戀卻始終恐懼。因此，軍隊中的多元性別者在面對自我的困擾或問題時，大部份都處在壓抑或自我解決的層面，而無法尋求有效的資源與協助。

二、諮商輔導人員的多元性別/文化的諮商訓練不足

諮商輔導人員的任務在協助有心理需求及問題困擾的當事人能達到自我覺察和改變，也因此，專業的諮商輔導人員更應具備專業的知能，才能提供當事人適切的服務和協助。但軍隊自身的專業助人者多半出身政戰學院的心理及社工學系，檢視其課程，均無多元文化/性別觀點的認識和訓練，在進修教育的研究所課程中，亦僅有選修的「性別與社會工作」，因此，儘管是完成研究學程的軍隊專業助人者，也欠缺對於多元性別者議題的概念和知識，無法提供當事人適切的服務或幫助。同時呼應 Matthews (2005)所言，專業諮商人員的訓練過程中要融入多元性別議題至當重要。

我們發現，即使多元性別者願意尋求專業諮商的協助，但是由於社會的偏見與歧視，同志不見得願意跨出第一步求助諮商專業，因為她/他們可能擔心專業助人者歧視的眼光與不友善的態度。此外，專業助人者在專業訓練的過程中，由於沒有足夠同志諮商相關課程的培訓與學習，使得諮商助人者在面對同志當事人時也可能無法給予有效的協助。因此，期望助人工作者能充實自己在同志諮商上的專業知能，時刻反思自身盲點，以提供有效的專業服務，幫助同志族群增進其心理健康與福祉。

陸、建議

一、在軍校中的諮商專業教育及訓練過程中增加多元性別相關課程

如開立「同志諮商」實務課程，實際演練面對各類同志議題之諮商狀況，不僅僅是書面上的學習，讓未來的軍隊助人工作者在校園中就接觸到多元性別議題，加強對於多元性別族群成長脈絡的理解，如此的學習環境，或許也能讓非異性戀性傾向的學生更感到被支持、接納，而非僅能學習以異性戀脈絡或眼光發展出來的諮商理論與實務，讓諮商工作者能擁有更彈性、多元的諮商策略及工作模式。

二、強化部隊性別平等教育

隨著社會大眾對性別特質與多元性別身份日趨開放的態度，也相對影響軍隊的性別結構也逐漸在改變中，因此在性別多元結構下，軍隊應籌辦相關性別多元化的教育課程。除了充實基層官兵對於性別多元的相關知識，進而學習尊重少數非主流的多元性別者。另外，建議擔任軍隊輔導第一線的基層幹部可強化對多元性別者的心理支持，協助他們在部隊建立完善的人際支持系統，也可益於工作及生活適應方面都有理想的表現。

三、外部機構支持資源的引注

許多多元性別者的問題源自於不公平的軍隊/社會環境，因此協助其接觸友善環境，建立互助的社群，會比單純在會談室內進行諮商要來的有效得多。這也考驗著軍隊諮商輔導者對於資源認識和串聯的能力，具備多元文化諮商能力與社會正義知能的諮商者，能陪伴著因多元性別身分，而在部隊中感到邊緣的當事人，一起探索和接觸友善的機構或網絡。這歷程將不僅能增

進當事人和軍隊諮商輔導者的關係，更能讓軍隊組織中參與輔導歷程的各層級，理解社會壓迫對於一個人的影響，且逐漸也成為改變系統的一份子，讓介入層次由個人擴展到軍隊組織。

四、友善同志諮商員需於諮商環境中現身

前文曾提及影響多元性別諮商品質的關鍵因素是在諮商員本身，女性或自身已有清楚性別認同的諮商員較受到多元性別者的歡迎。其次，若要傳達友善給多元性別者的方式，明顯的有可於個人諮商專業介紹區塊，明確註記自己的同志友善立場或領域興趣；較隱晦的方式，可以在會談的物理空間中擺放同志友善標誌，如彩虹旗、同志書籍等。這些都將能讓同志當事人在諮商前選擇到友善的諮商員，降低同志當事人因不確定感所造成的焦慮，並減少在會談室中刺探諮商員所需耗費的心力。

參考文獻

中文部分

- 王渝津(2013)。同志當事人在諮商中的現身因素及歷程。國立東華大學碩士論文。
- 江典泰(2000)。台灣男同志的身份歷程、身份管理與現身之研究，政治大學社會學研究所碩士論文。
- 柳俊羽(2008)大學生對同性戀印象影響其同性戀接受度之調查－以國立高雄大學為例。私立玄奘大學社會福利學系碩士班碩士論文。
- 孫敏華、許如亨(2001)。軍事心理學。心理出版社。
- 高智龍(2009)。男同志當事人諮商經驗的主體敘說。中國文化大學碩士論文。
- 莊瑞君(2018)。學校同志諮商輔導的實況與困境探究。輔導與諮商學報，40(1)，45-68。
- 許雅惠(2002)。性別、依賴、就業力－臺灣婦女的經濟弱勢與保障。臺大社會工作學刊，6，123-173.
- 陳彤昫(2014)。同性戀壓力源、壓力因應策略與心理健康狀態之調查研究－以身分認同程度高低者為例。中國文化大學輔導學系碩士論文。
- 陳宜燕(2008)。同志當事人之諮商經驗探究。國立彰化師範大學輔導與諮商學系碩士論文。
- 陳培驊(2006)。見與不見－同志現身經驗的研究。國立東華大學族群關係與文化研究所碩士論文。
- 陳曼君(2010)。高中職學生同性戀態度之研究。國立彰化師範大學輔導與諮商學系所碩士論文。
- 馮國株(2018)。國軍心輔人員對同志官兵認知與態度之研究。樹德科技大學人類性學研究所學位論文，1-127。
- 楊麗玉(2007)。同性戀態度情境判斷量表發展之研究。樹德科技大學人類性學研究所。
- 葉峻宇(2014)。多元性別者部隊生活經驗歷程之研究。國防大學，社會工作

研究所碩士論文。

- 裴學儒(2001)。軍隊文化、男性氣概與性傾向壓迫：台灣男同性戀者的兵役經驗分析。台北：世新大學社會發展研究所碩士論文。
- 劉安真(2013)。同志在臺灣社會的次等公民處境與心理健康，*婦研縱橫*，99，6-11。
- 潘怡淳(2017)。你真的懂我嗎?多元性別者在軍隊中的社會支持系統。社會工作研究所碩士論文。
- 潘昱萱、蕭秋萍、楊凱程(2016)。以多元文化的觀點來看校園同志學生之輔導。*諮商與輔導*，362，53-56。
- 蔡綵柔(2017)。陰柔特質男同志兵役經驗之研究，*樹德科技大學人類性學研究所學位論文*，1-96。
- 賴正倫(2007)。國軍心輔人員對同志官兵認知－態度及輔導作法改變歷程之研究。*國防大學專題研究*，桃園市。
- 賴孟泉、紀品志(2009)。不再是醫師：簡述當代精神醫學對性傾向的觀點。*輔導季刊*，45(4)，58-70。
- 蘇准靈(2015)。同志肯定諮商的內涵與實踐之探討，*諮商與輔導*，359，48-51。

英文部分

- Amer, S., & Jian, G. (2018). It is a Man's World: A Qualitative Study on Females in the Military. *Pennsylvania Communication Annual*, 74.
- Atwood, N. C. (2001). Gender bias in families and its clinical implications for women. *Social Work*, 46(1), 23-36.
- Baron, J. (1996). Some issues in psychotherapy with gay and lesbian clients. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 33(4), 611.
- Bieschke, K. J., McClanahan, M., Tozer, E., Grzegorek, J. L., & Park, J. (2000). Programmatic research on the treatment of lesbian, gay, and bisexual clients: The past, the present, and the course for the future.
- Burrelli, D. F. (2010). *Homosexuals and the US military: Current issues*. DIANE Publishing.
- Cowie, H., & Rivers, I. (2000). *Going against the grain: Supporting lesbian, gay*

- and bisexual clients as they 'come out'. *British Journal of Guidance and Counselling*, 28(4), 503-513.
- Crisp, C. (2006). The gay affirmative practice scale (GAP): A new measure for assessing cultural competence with gay and lesbian clients. *Social Work*, 51(2), 115-126.
- Fassinger, R. E., & Richie, B. S. (1997). Sex matters: Gender and sexual orientation in training for multicultural counseling competency.
- Fassinger, R.E (1991).The hidden minority: Issues and challenges in working lesbians and gay men. *The Counseling Psychologist*, 19, 157-176.
- Feder, J. (2013). “Don’t Ask, Don’t Tell”: A legal analysis. Retrieved from <https://www.fas.org/sgp/crs/misc/R40795.pdf>
- Gandhi, Anjali (1998). Gender Aware Social Work: From Theory to Field Instruction, *The Indian journal of social work*, 59(4), p.995-997. Retrieved <http://ijsw.tiss.edu/greenstone/collect/ijsw/index/assoc/HASH0113/89aea0a1.dir/doc.pdf>, 2017/2/27.
- Gates, G. J., & Herman, J. L. (2014). Transgender military service in the United States. Retrieved from [http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wpcontent/uploads/Transgender -Military-Service-May-2014.pdf](http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wpcontent/uploads/Transgender-Military-Service-May-2014.pdf)
- Goicoechea-Balbona, A., & Conill-Mendoza, E. (2000). International inclusiveness: Publicizing Cuba’s development of the ‘good life’. *International social work*, 43(4), 435-451.
- Harding, S. (1999) , 〈男性是否可以成為女性主義思維的主體〉 , 鮑家慶譯 , 《當代》 , 142 期 , 頁 76-80 。
- Heppner, PP, Casas, JM, Carter, J., & Stone, G. (2000). The maturation of counselingpsychology: Multifaceted perspectives. In SD Brown, & RW Lent (Eds.), *Handbook of counselingpsychology* (3rd ed., PP.3-49).
- Israel, T., Gorcheva, R., Walther, WA, Sulzner, JM, & Cohen, J. (2008). Therapists' helpful and unhelpful situations with LGBT clients: An exploratory study. *Professional psychology: Research and practice*, 39(3), 361.
- Langdridge, D. (2007). Gay affirmative therapy: A theoretical frame-work and defence. *Journal of Gay and Lesbian Psychotherapy*, 11, 27-43.
- Martin, M., & Coyle, A. (1999). Lesbian and gay affirmative psychotherapy: Issues

- in theory and practice. *Sexual and Marital Therapy*, 14(1), 43.
- Matthews, C. R. (2005). Infusing lesbian, gay, and bisexual issues into counselor education. *The Journal of Humanistic Counseling, Education and Development*, 44(2), 168-184.
- McMahon, Maria O'Neil (1996). *The General Method of Social Work Practice: A Generalist Perspective*. Boston: Allyn and Bacon.
- Meyer, I. H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. *Psychological Bulletin*, 129(5), 674-697. doi:10.1037/0033-2909.129.5.674
- Meyer, I.H., Schwartz, S., & Frost, D.M. (2008). Social patterning of stress and coping: Does disadvantaged social statuses confer more stress and fewer coping resources? *Social Science & Medicine*, 67, 368-379.
- Morrow, SL (2000). First do no harm: Therapist issues in psychotherapy with lesbian, gay, and bisexual clients. In RM Perez, KA DeBord & KJ Bieschke (Eds.), *Handbook of counseling and psychotherapy with lesbian, gay, and bisexual clients* (pp.137-156)
- Murphy, Y., Hamilton, L., Hunt, V. H., Norris, A. N., & Zajicek, A. M. (2009). Incorporating intersectionality in social work practice, research, policy, and education. Washington, DC: NASW Press, National Association of Social Workers.
- Perlman, Graham. (2003). 'Gay Affirmative Practice', In:Lago, Colin., & Smith, Barbara (eds). *Anti Discriminatory Counselling Practice*. London: Sage. pp.50-61.
- Ristock, J. L. (Ed.). (2011). *Intimate partner violence in LGBTQ lives*. Routledge.
- Shankle, M. (2013). *The handbook of lesbian, gay, bisexual, and transgender public health: A practitioner's guide to service*. Routledge.
- Simmons, C. A., & Rycraft, J. R. (2010). Ethical challenges of military social workers serving in a combat zone. *Social work*, 55(1), 9-18.
- Tallant, S. H., & Ryberg, R. A. (1999). Common and unique ethical dilemmas encountered by military social workers. *Social work practice in the military*, 179-216.