

全控機構的制度設計與制度化： 以國防大學政戰學院初官養成教育的 模塑制度為例

錢淑芬

國防大學政戰學院心理及社會工作系社工組副教授

摘 要

如果說軍事社會化的目的在於模塑受化者形成軍人角色性格，且模塑制度的全控性是達成軍事社會化的必要條件。本研究旨趣就在於發掘使軍事社會化模塑制度具有「全控性」的設計原則究竟為何，制度的全控性又是如何透過模塑技術在受化者身上發生作用，以及全控性的模塑制度使受化者形成軍人角色性格的原理究竟為何。首先，闡明軍事社會化的模塑制度，係指在軍事訓練與生活管理上，「使受化者經由標準化塑程而契合於軍人角色鑄模的一套相關規定」，以及模塑制度為達到軍事社會化重新改造受化者的目的，因而具有規律性、團隊性與一致性等特質，以利對受化者進行全面性的強制操控。接著，針對研究問題進行理論探討後，提出軍事社會化全控性模塑制度的分析架構，包括「制度設計」和「模塑技術」兩部分。其中，「制度設計」是從全控制度和微觀權力的理論觀點，來闡明軍事社會化的模塑制度係因為透過某些設計原則（嚴守營區內外的區隔、使活動時序規律化、使活動方式團隊化、使空間位置格式化、對體魄超越極限的磨練等）而具有全控性。另外，「模塑技術」是從制度化和符號象徵化的理論觀點，來闡明模塑制度如何將全控性作用到受化者身上，及其對改造受化者究竟會產生哪些效果。在提出分析架構之後，接著以國軍初官養成機構中的國防大學政戰學院為例，透過實地觀察法及官方文獻資料，收集研究所需的相關規定、實施方式和訓練要求等資料，然後以詮釋法進行質化分析。經過初步研究發現，在政戰學院的模塑制度中，處處可見上述五項設計原則和全控特性（規律性、團隊性與一致性等）。其次，也發現政戰學院模塑制度所具有的這些全控特性，透過直線條、號令聲、行列碼等具有再社會化媒介功能的象徵符號，將規律性、團隊性與一致性等規範，嵌入模塑制度的訓練設計和實施方法中，並使受化者在制度化作用的原理下，形成規律性、團隊性與一致性等軍人角色性格的重要特徵。

關鍵詞：軍事社會化、全控制度、軍人角色性格、象徵符號

The Design of Molding Establishment for Total Institution and Institutionalization: The Example of Military Academy Education

Shu-fen Chien

Associate Professor

Department of Psychology and Social Work, National Defense University

Abstract

The purpose of this study is to explore which principles of design causes the molding establishment of military socialization to implement complete control, how to act on subjects by the molding techniques, and the theoretical reasons about subjects affected by the molding establishment with complete control to develop their characteristics of the soldiery role. Firstly, we intend to deduce why the molding establishment of military socialization should inlay with regularity, collectivity, unity if process complete control on subjects. Secondly, we intend to accomplish the theoretical framing of molding establishment of military socialization, including the design principles and molding techniques of the molding establishment. Thirdly, we intend to explicate how molding establishment acts on subjects by symbolic signs that inlay with regularity, collectivity and unity, and how it affects the soldiery role characteristics development. As a result, the example of the F.H.K. College of the National Defense University through observed campus behavior norms, corresponds with the conceptual construction. In molding techniques and design principles of the molding establishment, discover three kinds of symbolic signs, straight line, bugle call and ranking number, that inlay with regularity, collectivity and unity by five design principles, including being severely segregate from civil life, arranging active sequence in regular pattern, arranging active ways in collectivistic pattern, formatting camp space in the form of lattice, arduously training for physical strength and spiritual fitness. Also, the complete control with regularity, collectivity and unity cause subjects to develop these traits of the soldiery role characteristics.

Keywords : military socialization 、 total institution 、 the soldiery role characteristics 、 molding establishment 、 symbolic signs

壹、前言

當社會因為某種目的或理由必需要徹底改造某些人，但因為改造過程相當不易，必須是由特定機構將改造對象集中在一起，讓他們生活在與外界隔離的環境中，然後規劃與制訂特別的改造方式來完成之。Goffman (1961) 將這種機構稱為全控機構 (total institution)，將機構內這種對成員的重新改造稱之為再社會化 (resocialization)。由此可知，全控機構的成立是為了達到對成員再社會化的目的，而為了能夠完成對成員的再社會化，這類機構在組織設計上即以「全控制度」為藍本。軍隊就是一種全控機構，及其為改造新進人員所進行的軍事社會化就是一種再社會化。簡言之，制度的「全控性」具有改造功能，所以是完成再社會化的必要條件；若此，軍隊要使軍事社會化的模塑目的可以順利達成，對於模塑制度的規畫、設計和建立（主要是指軍事訓練與生活管理等相關規定的訂定與實施），就需要以「如何才能對人員進行全面性的強制操控」為原則。本研究旨趣即在於探討使「模塑制度」具有「全控性」的制度設計原則究竟為何？制度的「全控性」又是如何透過模塑技術而作用到受化者身上？

研究者觀察軍隊平日對受化者的訓練和管理，發覺在模塑方式上是以規律性、團隊性和一致性為主。如果說重新改造受化者使其形成軍人角色性格，係軍事社會化模塑的主要目的之一，以及全控性的模塑制度對受化者形成軍人角色性格具有重要功能。據此而論，由於全控性的模塑制度在改造人員上，是以全面性的強制操控為原則，於是當軍隊裡的受化者身處於以規律性、團隊性和一致性為主的模塑方式下，即這表示他們無論何時何地都受到規律性、團隊性和一致性等相關規範的強制約束和操控，及其表現都必須符合規定的要求標準；否則，就會受到嚴厲的訓誡或懲罰等處份。然而，軍隊平日對受化者的訓練和管理之所以強調規律性、團隊性和一致性等，如果是因為它們對模塑制度達成軍事社會化的目的具有特殊意義，本研究旨趣就在於探討這些特殊意義，並提出制度「全控性」的設計原則與模塑技術的理論性假定。

研究者認為模塑制度在相關規定和實施方式的訂定上，強調規律性、團隊性和一致性，其實隱含有「全控性」的意義；此外，這也與模塑制度為達成再社會化，而採取全面性強制操控的原則，相輔相成。因為任何人生活在這種由規律性、團隊性和一致性等規範所交織出的嚴密網絡中，其實就表示他們不論在何時何地的任何舉動都受到高度監控。由於這種監控是以嚴格的懲罰系統為基礎，所以這張嚴密的監控網絡，除了具有全面性外還具有強制性。由此可見，模塑制度透過訂定規律性、團隊性和一致性的相關規定和實施方式，再透過嚴格的懲罰系統將

能夠發揮制度的全控功能，並對再社會化的目的達成具有關鍵性影響。其次，研究者認為當受化者長期受到規律性、團隊性和一致性等規範的約束，他們之間的行為表現將變得愈來愈相似，這種相似性即是上述所指的軍人角色性格的特徵之一。本研究認為模塑制度的這些規範透過再社會化的媒介物，將「全控性」作用到受化者身上，以模塑其形成軍人角色性格，而象徵符號即是常見的社會化媒介之一。

社會學民族誌對如何進行研究的看法，除了傳統上主張研究者必須摒除主觀意念，力求對觀察現象的原貌呈現之外；相對地，理論形式的民族誌學認為先經由探討相關文獻與理論，然後對研究問題提出分析架構，這可以引導研究者探討問題時觀察與思考的方向，並使研究者覺察自己的先存想法或主觀意念對詮釋工作可能產生的影響（Edles, 2002；Clifford, 1986）。本研究對發生在軍事社會化過程中的模塑現象的探討，即是採用理論形式民族誌學的看法，先提出以下的分析架構：為促使「模塑制度」完成重新改造受化者的目的，於是依照全控制度的設計原則，訂定出規律性和團隊性、一致性的相關規定和實施方法，然後經由社會化媒介再作用到受化者身上，以達到軍事社會化模塑受化者形成軍人角色性格的目的。本研究先對這個分析架構進行理論性探討後，接著以國軍初官養成機構中的國防大學政戰學院為例，依照這個分析架構對養成機構的實際情形進行觀察與分析，探討使模塑制度具有全控性的設計原則為何？以及全控性如何使模塑制度發揮改造功能？在研究方法方面，是透過實地觀察法和官方文件來收集相關的質性資料，然後採取詮釋方法對這些質性資料進行分析與闡釋。再者，上述對於「全控性」模塑制度之設計原則的探討，以及模塑制度如何依照這些設計原則對受化者進行全面性強制操控的探討，本研究是從符號象徵化和制度化的研究觀點，將理論探討結果對照觀察初官養成機構的實際情形來進行分析與討論。

綜合上述，本研究主要分成兩部分：（一）分析架構的理論探討，這部分先闡明模塑制度的全控性對軍事社會化具有特殊意義，以及這種全控性與軍隊在訓練和管理上特別強調的規律性、團隊性和一致性具有密切關係。其次，闡明模塑制度在相關規定和實施方法的訂定上，必需符合某些設計原則才能使制度發揮全控功能，亦即透過這些設計原則可以將規律性、團隊性和一致性等規範要求鑲嵌在模塑制度中。（二）對實地情形的觀察與分析，針對國軍初官養成機構透過實地觀察法收集分析資料，並從官方文件的規定內容、實施方式和訓練要求等，發掘出能夠凸顯「全控性」的象徵符號，然後將這些質性資料對照上述的理論性架構，闡明養成機構的模塑制度對於規律性、團隊性和一致性等規範與要求，如何透過這些象徵符號嵌入模塑制度的訓練設計和實施方法中，使模塑制度對受化者的改造能夠順利進行。另一方面，由於在「全控性」制度下進行再社會化，容易使

受化者之間產生制度類同性（錢淑芬、劉彥佑，2012），這是一種經由制度化作用所造成的效應，以及這種作用乃是衍生自全控制度與再社會化的緊密連結。本研究另一旨趣，即是對軍事社會化的受化者在模塑制度的改造下所出現的某些制度類同性，闡釋為這乃是模塑制度透過再社會化的媒介符號，將軍隊全控性反映在軍人角色性格上。

貳、理論性探討與分析架構

一、軍事社會化模塑制度的「全控性」與制度化作用

軍事社會化的全控性模塑制度透過模塑技術，將軍事訓練和生活管理等相關規定及實施方式作用到受化者身上後，往往會使受化者在行為態度、價值觀念、思考方式和情緒表達等方面出現某些相似性。本研究認為這種相似性就是軍人角色性格的某些特徵，及其乃是受化者在全控性模塑制度中所形成的一種制度類同性，並嘗試提出「制度化作用」的概念，來解釋為何受化者在全控性模塑制度下會形成軍人角色性格。接著，將闡釋制度化作用與軍人角色性格形成之間的關連性，作為後面進一步提出軍事社會化全控性模塑制度之設計原則的基礎。另外，關於模塑制度的全控性如何透過模塑技術在受化者身上發生作用，後面將會從再社會化媒介與「全控性」象徵符號之間的關連性來闡釋之。

制式觀點（institutional perspective）認為在制式環境（institutional environment）中，不同組織會變得愈來愈相似（Tina Dacin, Goodstein, & Scott, 2002）。這種使群體中的單位個體，在面對相同環境條件時與其他單位個體產生相似性的過程，制式觀點稱之為制式的同形化（institutional isomorphism），以及經由這個過程將會產生制式的相似性（institutional similarity）（Yang & Hyland, 2006；DiMaggio & Powell, 1983）。制式觀點認為制式環境是由某些規範、價值和信仰所組成，及其乃是符合利益關係人的認知與期待。在這個環境中的組織，其結構、作業流程和績效衡量等是否恰當和具有正當性（legitimacy），即視其是否符合這些規範、價值和信仰（Suchman, 1995；Meyer & Rowan, 1990）；換言之，當這種制式環境形成後，就會有一股看不見的力量促使不同組織朝著相似方向發展（李再長、曾雅芬譯，2011）。

本研究認為全控機構的再社會化場域，在環境特性上非常近似於制式觀點所指的制式環境，於是將全控場域中的不同個體類比於制式環境中的不同組織。據此推論，制式同形化也會發生在全控場域的不同個體之間，並使個體之間出現制式相似性的情形。至於使單位個體（可能是個人或組織）變得愈來愈相似的這股

力量是如何運作的？單位個體經過制式同形化的過程，為何和如何能夠產生制式相似性。Scott (1995)、DiMaggio 和 Powell (1983) 認為制式環境中的單位個體，可能採取三種調適機制（模仿力、強制力和規範力）來適應制式化，以及無論何者都會使單位個體之間變得愈來愈具有同質性。

（一）以「角色」和「規範」為基礎

社會中舉凡是為了維持團體生活和人際關係，而形成的一組社會行為模式都可稱之為「社會制度」，以及「制度化」就是經過社會過程而逐漸形成的一組社會行為模式。一般而言，構成制度的社會行為模式，大多與角色和規範有關，因為團體生活和社會互動，必然會涉及到分工合作、資源分配與衝突的解決方法等問題，於是所形成的社會行為模式即大多與權力、義務、責任和功能等有關，而這些其實都是角色和規範的內涵。例如「角色」是指一組被範定的行為模式，也是各種社會位置（身分）相對應的行為表現。「規範」是指約束個人使其表現符合社會或團體對其身分（角色）的期許和要求。在各種不同的社會制度中，包含有許多不同的角色和規範。另一方面，由於這種建立在角色與規範之上的行為模式，對人們的言行舉止具有約束（sanctioned）和維護（maintained）的作用。於是，該種行為模式嵌入社會結構之中，透過社會結構而得以運作和持續。

由於人們的行為受到角色和規範的約束，所以會發展出穩定的、有結構的行為模式。這種被制度定型化的行為模式，稱之為制度性模式（institutional pattern）。在行為表現上，這種制度性模式的形成與發展的過程稱之為制度化（institutionalization），經由制度化以及若干被制度定型化的行為模式，將會進一步發展出有秩序的和穩定的社會關係體系。此外，Eisenstadt (1968a, 1968b) 認為制度化是指某種社會行為或稱社會風俗（社會常規、社會慣例）愈來愈具有規律性和持續性後，發展成為制度（角色與規範體系或行為法則）的社會過程。

不論是在自生性制度（crescive social institution）或設定性制度（enacted social institution）裡，都會出現制度化的情形；但是，就設定性社會制度尤其是指制度性組織而言，用來範定和指導成員該如何表現以符合組織期望的角色和規範，乃是經由人為訂定相關規定與實施辦法而建立的。簡言之，這種建立在定型化行為模式上的角色和規範體制，是在目的性和計劃性之下所出現的一種制度化。換言之，當制度性組織想促成某種行為的定型化，透過提高該種行為或組織文化（風俗、社會常規、社會慣例）的規則化和持續性，即可使目的達成之。例如在全控場域中進行的軍事社會化，由於是在範定的角色和規範的基礎上進行模塑，所以受化者之間形成的制度類同性，即是定型化的行為模式的一種衍生，也是制度化情形的例子之一。

本研究所指的軍事社會化的模塑制度係「一套關於軍事訓練和生活管理的正

式規定」，所以是一種設定性制度。其次，本研究對這套正式規定之模塑意義的探究，是以「制度」係角色與規範所構成的觀點為主。就設定性制度而言，「角色」是指一組被範定的行為模式，「規範」是使個人表現能夠符合大家對其角色期許的正式性約束。作為軍事科層制之骨幹的軍階結構也是一種設定性制度，及其乃是軍事組織裡角色和規範的基礎。由於官兵的行為表現完全受到角色和規範的約束，因而形成規則化和制式化的行為模式。根據我國「陸海空軍軍官士官任官條例」與「陸海空軍軍官士官任職條例」而言，軍隊的這套正式角色就是建立在法制化的「階職制度」上。每位軍人在這套階職結構上，都有自己的位置及據此而來的身分與角色，每種角色該如何扮演也都有訂定相關規範（錢淑芬，1997）。在軍隊高度支配性與監控性的運作方式下，這套「階職制度」強調的是權威性與層級性。

由於作為權力載具的軍階結構乃是軍事科層組織的骨幹，軍隊的角色和規範因而被權力和階級給牢牢地框住了，軍隊「全控性」就是建立在這樣的基礎上。總之，軍隊全控制度充滿了階級與權力的意涵，並對成員如何表現他們的角色行為具有關鍵性的約束力。另一方面，由於軍事科層組織中的角色和規範，是以權力和階級為框架，所以透過規律性、團隊性和一致性等規範要求而能夠交織出全控網絡，並透過這樣的全控網絡來對受化者進行角色模塑，因而使受化者之間出現制度類同性。接著，後面將說明這些具有權力與階級之意涵的制度化力量，如何影響受化者的角色行為，使其因為出現某些相似性而形成軍人角色性格。

（二）制度化力量透過角色與規範使受化者產生制度類同性

從巨觀層面來解釋制度化，是指某種社會行為在逐漸規律化和定型化之後，成為一種結構穩定性的社會關係，制度化就是指這種情形的發生過程及結果。例如在華人社會裡的晚輩對長輩、子女對父母、弟妹對兄姐、學生對老師等角色的互動行為中，下位者對上位者的社會行動受到順從規範的約束，這種順從的社會行為就是建立在以父權為基礎的社會關係上，而這種社會關係發展成為結構穩定性的過程就是制度化。依照前述，某種社會行為之所以能夠發展成一種穩定模式，往往有賴於角色和規範。

如果說角色和規範乃是制度化的框架，全控機構裡的角色和規範則是堅不可摧的框架了，軍隊就是這種典型的例子之一。由於軍隊裡的角色與規範，在約束成員的行為表現上具有強制性和監控性，所以受化者之間即容易在性格上形成某些共同特徵，例如對紀律、服從、階級與權威的高度重視、團隊意識的形成等。受化者的這些共同特徵的形成，即是在嵌入全控特性的角色與規範的作用之下，所產生的一種效應或稱之為制度類同性。

全控機構為使成員的表現能夠符合機構的要求，於是透過角色和規範來界定

成員應有的行為模式，並使這套角色和規範體系以全面強制性的方式來約束成員；另一方面，當所有成員都必須遵守這些共同的行為規則時，在他們之間即容易形成制度類同性。由此可見，具有控制功能的獎懲規範與制度化之間具有密切關係，為使人們能夠表現符合角色期許的行為模式，於是對順從制度化期望的行為表現給予獎勵；反之，即受到懲罰。此外，對強調以設定性制度為主的組織而言，為使成員表現能夠符合組織的角色和規範，會特別強調組織控制，例如訂定獎懲的相關規定與實施辦法，採取嚴格的要求標準且信賞必罰等，使角色和規範體制或是定型化的行為模式能夠穩固、持續，也能讓成員形成順從制度化期望的行為。

綜合上述，使受化者在角色模塑下形成軍人角色性格，乃是軍事社會化預期達到的目的之一，而模塑制度的「全控性」則是軍事社會化達到目的之必要手段。因為模塑制度透過「全控性」將會產生制度化作用，這種作用將使受化者接受角色鑄模的模塑後形成軍人的角色性格。據此推論，「全控性」與模塑制度之間是一種如影隨行的關係，於是「全控」的影子在軍事社會化的過程中，隨處可見。

二、以軍事文化與象徵符號素描模塑制度的「全控性」輪廓

在社會的次級系統裡，可以正當使用大型毀滅武器的團體，除了軍隊幾乎無它。這種以備戰和作戰為主的特殊性，讓軍隊明顯有別於其他的社會團體，並且發展出自己的獨特文化。再者，軍隊自成一格的生活形態和活動空間，就如同是一個小型社會，或是說軍隊就是一個類社會系統。它具有社會形成應該要有的元素，例如與社會分工有關的階層結構、制度、地位與角色等，或是與社會整合有關的團體意識、價值系統和控制機制等。除了這些構成要素之外，它也發展出特有的文化樣貌及社會化的模塑方式，例如社會裡少見有組織團體像軍隊一樣，是以階級作為生活方式與文化結構體系的根基，這種對階級權威的重視再加上組織的全控性，即成為軍隊有別於其他團體的特殊性之一。

由於備戰和作戰是軍隊的主要功能，其所發展出來的特定生活方式或是文化結構體系，即有很大的成份是關於戰鬥與訓練，這也是軍事文化其特殊性之所在。James (1995) 和 Sinder (1996) 對軍事文化的看法，就是認為這是軍隊為了適應作戰任務所發展出來的一種特殊生活方式。Sinder (1996) 認為軍事文化是由紀律、專業倫理、典禮儀式、凝聚力和團隊精神等四個部分所組成，他特別強調軍事文化對官兵的戰鬥發揮具有重要功能。總之，舉凡有利於戰鬥與訓練的就會被傳承下來，包含屬於制度層面的組織設計、職掌權責、準則教範、軍紀營規等，以及屬於器物層面的武器和裝備、制服和配件、營舍和設施、衛哨和圍牆等，另外還包括有非正式的部分例如與階級、性別刻板印象有關的次文化。接著，

後面要進一步闡明的是，軍事文化中被傳承下來的重要內容，往往會透過象徵符號來代表在戰鬥和訓練方面的特殊意義。

當文化中抽象層面的某種特殊意義，透過可經由感官知覺到的某種符號被代代傳承和散佈時，即表示該種抽象意念或特殊意義被符號象徵化了。同時，這些符號在特定情境中，即成為代表某種特殊意義的象徵符號。在軍事環境中，代表特殊意義的象徵符號可謂無所不在。例如代表官兵身分的各式制服、代表階級(兵科)的領章和肩章和臂章等標識、代表榮譽的勳章和勳表等配件、代表單位特性及傳統的隊徽與隊旗、代表各種典禮之特殊意義的儀式活動(晉任、授階、授勳、任職布達、表揚、結業結訓、慶祝大會等)、代表互動雙方其階級與身分的禮節、指示部隊行動的口令、部隊集合整隊時的基本動作(看齊、立正、稍息、敬禮)的口令.....等等，以上這些都是屬於象徵符號。

軍人要面對的是戰場殺戮的暴力性和毀滅性，這種暴力性和毀滅性是對人性的嚴格考驗，軍隊為了訓練出能夠克服戰場恐懼心理與具有戰鬥能力的人員，因而在管理與訓練上採取全面性的監視、管制與操控。由此可知，模塑制度的「全控性」成為完成對人員重新再造的必要手段，而縝密的符號系統就是讓「全控性」得以發揮功能的重要條件。誠如前述，軍事文化是軍隊為了適應作戰任務，而發展出來的一種特殊的生活方式，所以舉凡有利於戰鬥與訓練的就會被傳承下來，及其往往會透過某些象徵符號，來代表軍隊在戰鬥和訓練方面的特殊意義。本研究為了闡釋軍隊「模塑制度」為何需要具有全控特性？如何才能使「模塑制度」具有全控特性？及其對軍事社會化目的之達成究竟具有何種特殊意義？關於這些問題的探討，主要是從符號象徵化的角度，先說明研究者觀察到模塑制度用來代表規律性、團隊性和一致性的象徵符號有哪些。然後，探討模塑制度依照全控制度的設計原則，如何將代表規律性、團隊性和一致性的象徵符號，嵌入訓練和管理的規定中？以及模塑制度又是如何透過這些象徵符號，來發揮全控性對受化者形成軍人角色性格的功能。

三、模塑制度的「全控性」對軍事社會化意義的探討

「全控性」會成為軍隊在組織設計、演訓操練和生活管理上的基本框架，係因軍隊平日以基本教練、戰技訓練與演習等為本務，而「全控性」有利於配合作戰與演訓的需要。譬如部隊在演習作戰時，要求的是迅速(人員集合和移動)、確實(武器操作和命令傳達)與團隊合作(團隊在達成軍事任務時的協同合作)等，於是軍隊必須隨時隨地對所有人員、武器和設備等做好管制，以確保部隊能夠達到上述要求。「全控性」即是軍隊對所有人、事、物在任何時地，都能達到

有效管制的手段之一，例如可以充份掌握每位人員在各種情況下（出操演練、執行勤務、出公差、生活作息等）的行動，例如督促人員的行動表現必須符合要求標準等。由此推論，軍隊的全控性對軍事社會化的遂行具有重要意義，本研究對全控性模塑制度之設計原則的探討，就是建立在這些重要意義之上。接著，後面將從再社會化的改造原理、改造方式和模塑制度的形成基礎等，進一步說明模塑制度的「全控性」對軍事社會化的意義。不過，在闡釋這些重要意義之前，將先針對軍事社會化的全控制度，提出本研究的理念型定義。

（一）軍事社會化的「全控制度」理念型

Goffman (1961) 提出的「全控機構」，其實相當接近於 Weber 在分析科層制時使用的「理念型」。大致上，全控機構是依照範定角色 (prescribed role) 來改造成員，使其變成符合社會期望的「樣子」。不過，全控機構參照的範定角色，會因為機構改造成員的目的不同而異，例如僧院、軍隊、監獄和精神療養院等要求成員應有的「樣子」即各不相同。但在改造方式上，都是透過嚴格規定和懲罰系統，來對成員進行全面性的嚴密掌控以達到改造之目的。這種為遂行對人員強制性的全面掌控，而訂定一套建立在賞罰基礎上的規範體系即稱之為「全控制度」。「全控制度」的目的，在於約束組織內所有人員在任何時地的行為表現，以期透過這種嚴密的監視、操控來達到徹底改造人員的目的。本研究所指的「全控制度」，即是將 Goffman (1961) 提出的全控機構當成是理念型，採擷其中適合用來描述軍隊組織特性的部分所建構而成的。

（二）「全控性」對模塑制度的意義~從再社會化的改造原理和改造方式來探討之

全控機構明顯不同於社會上其它組織的地方，就在於它的成立是為了對機構中成員實施再社會化。研究者認為行為理論對個體行為改變所提出的制約學習原理，包括增強、消弱、懲罰，和社會學習理論提出的觀察模仿等，適合用來解釋再社會化的改造原理。據此推論，為了使再社會化能夠快速且徹底的改造人員，於是需要有一套嚴格規定和懲罰系統，才能順利進行對成員的嚴密掌控和改造。Foucault (1988, 1980, 1977) 將這種嚴密掌控成員的改造方式，稱之為「規訓」。「規訓」是指透過嚴密掌控成員（受化者）的身體使其能夠被徹底馴服，以及為達到馴服身體 (assujettissement) 而設計出來的這套操控方法是建立在微觀權力 (microphysic pouvoir) 之上。Foucault 將這種以微觀權力來達到馴服之目的的方法，稱之為規訓權力與技術 (pouvoir disciplinaire) (Smart, 1988)。

前面曾提及在組織類型上，同樣是屬於全控機構的組織，因為成員接受改造的原因不同，於是用來要求成員應有「樣子」的範定角色即有所不同；此外，依照成員接受改造的目的不同，還可以將全控機構區分為自願性和非自願性兩種類型。通常人員屬於非自願性接受改造的機構，例如矯正偏差行為的感化院、勒戒

所和監獄等，對人員的再社會化較常採用以懲罰與負增強為主的改造方式。另一種相對於非自願性機構的，則是人員為了要實現利他精神或某種價值而自願接受改造的機構，例如神學院和以色列的集體農場（Kibbut）等（Avrahami, 1995），這類機構對再社會化的改造方式，除了對成員的嚴密掌控外，更重視對道德情操的啟發和激勵，這種改造方式強調的是人格養成教育。

軍隊是全控機構中比較特別的種類之一，因為軍隊對人員的教育訓練，除了重視懲罰和增強外，更注重對人員的情操教化與志節砥礪。在實施徵兵制國家的軍隊中，雖然接受改造的義務役官兵他們的意願程度有所不同；但是，戰爭的暴力性和毀滅性卻不會因為他們的意願不同而有所差異，於是在軍事訓練中處處可見「懲罰」和「增強」的影子。研究者依照制約學習原理的觀點推論，認為這是訓練他們面對武力攻擊時能夠做出正確的身體反射動作的有效方法。另一方面，軍隊為改造人員所實行的制度與措施，其正當性係建立在培訓人員具有保衛國家的能力與信念的這個目的上；職是之故，在改造方式上除了著重對成員的嚴密掌控外，還必須激勵他們的責任心、榮譽感和愛國情操等，這點不會因為服役官兵在面對改造時的意願程度不同而有差別。由此可見，軍隊在改造人員的制度設計上，兼具懲罰、激勵和啟發等。

（三）使角色、規範和懲罰具有全控性係模塑制度的改造基礎

全控機構改造人員的目的，雖然有矯治性或教育性等的區別；但全控機構對人員再社會化所採取的改造方式，不論是強調人格養成教育，或是以規訓和懲罰為主，或是兩者兼具，都是建立在設定性制度之上。從過去文獻中看到，已有人將社會制度依照形成方式，區分為自生性和設定性兩種。自生性是指為了滿足某種社會需要或功能，而自然發展出來的一種社會制度。設定性則是經由人們刻意規畫和訂定出來，以達到某種目的的社會制度（Sumner, 1966）。然而，不論是自生性或設定性的「制度」，都是指透過一組角色與規範，以界定出人們（在滿足某種社會需求上）適當的行為模式。兩者差別在於角色與規範的形成，究竟是自然發展而成或是人為訂定出來的。軍隊的「全控制度」是人為訂定出來的，及其再社會化功能的發揮，就是透過一組全控性的規範和定型化的角色鑄模來改造人員，並結合嚴厲的懲罰系統，使其重新建立符合軍隊要求與期待的行為模式。

全控機構為使這套設定性的「角色和規範」能夠發揮改造人員的功能，於是讓這套「制度」具有「全控性」就成為完成再社會化的必要條件。然而，這種透過人為方式而建立的制度，如何在制度設計上使「全控」成為可能？全控制度可以徹底改造人員的影響，又是如何產生的？本研究擬以國軍初官養成機構的軍事社會化為例，從代表全控特性的象徵符號，如何被鑲嵌在訓練設計和實施方式中，以及如何被運用在對人員的改造上，來觀察軍隊如何編織出這張緊密的「全

控」網絡，如何讓這張天羅地網可以覆蓋住所有人員的生活和工作，並使人員產生徹頭徹尾的改變。

四、對軍隊全控制度達成再社會化之設計原則的理論性探討

由於再社會化是一種對受化者全面性的徹底再造，因而必需是在全控場域中進行才得以遂行改造工作，前面就是從這種觀點來闡釋軍事社會化的模塑制度為何強調「全控性」。其次，軍隊的再社會化功能與「全控性」制度設計之間，具有互為條件的依存關係，因為軍隊的全控制度有助於重新改造成員，使其建立新的行為模式，成員重新建立的行為模式則會再強化組織的全控性。這裡關於軍事社會化的模塑制度在設計上，如何達到改造人員的目的，本研究擬先從軍隊如何將唯一性權威透過組織的全面階級化，而交織出嚴密的全控網絡提出說明，然後在此基礎上闡述訓練要求及實施方法的設計原則。

(一) 全控性制度建立在唯一性權威和全面階級化的基礎上

Weber 曾指出科層制在軍隊獲得極致發揮(Miewald, 1970)。Janowitz 和 Little (1965) 特別強調，軍事組織具有「階級性」與「權威性」這兩種科層特徵，及其對軍隊生活產生很大的影響。他們將軍事組織定義為一種全面階級化(all-embracing hierarchy)的科層制組織，並將軍事組織視為是科層制權威的理想範例。軍隊的組織運作在「階級性」結合「權威性」的基礎上，形成一種透過全面階級化以遂行唯一性權威的控制方式(the control of a single authority)，這使所有官兵都必須接受他們上級長官的控制和監督外，這種監控和操縱也全面涵蓋了軍人的生活、訓練和勤務。再者，前述提及的全控機構在改造方式上，強調的規律性、監控性、團隊性和強制性等，由於這種全面階級化結合唯一性權威的控制方式而得以遂行之，例如強制要求軍人他們必須過著規律性和團隊性的生活，並且行為不得違反各項規定的要求標準，於是表現一致性就成為規律性和團隊性之外的另一種規範。軍隊這種每天在固定時刻都重複相同活動，且年年不斷周而復始的生活方式，Janowitz 和 Little (1965) 稱之為制度化生活(military life is institutional life)。

這種唯一性權威透過全面階級化所形成的全控網絡，又是如何作用到人員身上?本研究引用 Foucault 的微觀權力和規訓，來闡明上述問題。Foucault 的微觀權力是指，在客體的身體上建構出一種操控權力，對身體的訓練成為權力運作不可或缺的一部分。(錢俊譯 1995；蔡采秀譯 1998) 軍隊對官兵的改造與模塑，從 Foucault 的微觀權力來解釋，就是將受化者的軀幹當成是被支配的「客體」，然後在組織全控性的基礎上，對「客體」進行徹底的操控。然後，透過教化技術和

懲罰規定的相互作用，讓受化者因為身體的被馴服而變得良順，也就是說個體從身體層面到心理與精神層面，隨著教化與懲罰而出現轉變。

微觀權力在運用上，是將受化者的軀幹當成是被支配的目標，而教化與懲罰乃是操控受化者軀幹不可或缺的部分。在教化技術上，軍隊將受化者的身體區分為頭頸、軀體、四肢和五官等幾個部分。然後，針對管理要求與訓練目標，完成身體這些部分的動作設計，並據此訂頒相關準則，使受化者在接受這些動作訓練後，能夠快速有效的被改造成具備軍人角色性格的「樣子」。由於階級高低在軍隊裡，代表擁有微觀權力的大小，所以階級愈高的對受化者的軀幹，施予教化與懲罰的微觀權力也愈大。在微觀權力的架構裡，受化者必然會受到組織全面性的監控，只要有發生缺失不論是指集合、軍容禮節、內務整理、衛哨勤務或基本教練等，都必須要都要接受糾正。當然，教化不是只有透過懲罰在運作，對於優良行為也會給予獎賞。（廖帝涵，2009；錢淑芬，2009）

根據上述，再社會化的場域應該要具備五個條件，以利改造受化者時模塑技術與微觀權力的運用。其中，有四個條件是 Foucault 認為組織為了有效掌控全部成員所必需具備的，包括空間切割技術、活動控制、磨練和隊形等。另外，有研究認為對空間的控制技術，也是有效掌控全部成員的必備條件。（陳瑞霖譯 1998；錢俊譯 1995）接著，本研究在後面將依照這五個條件，進一步提出全控性制度設計的五個原則：

第一、嚴守機構內外的區隔：這項原則是依照上述「空間切割技術」而提出的。重點是指透過某種設施例如圍牆、鐵絲網、拒馬、大門守衛等，將非機構內的人員阻隔在外，同時也明確限定了機構內人員的活動範圍，於是機構內、外存在著嚴明的分隔界線。由於機構大門的守衛森嚴，使非機構人員的進出受到嚴格管制，同時也使機構內人員沒有進出機構的自由。當機構內人員與營外世界切割為二後，人員將無法再延續入伍前的生活方式，也難以再維持對原來社會關係的依賴。當機構要重新改造人員時，這就成為對受化者進行全面性強制操控的必備條件之一。

第二、使活動時序規律化：這項原則是依照上述「活動控制」而提出的。重點是指機構從早到晚的作息，包括起床、用餐、午休、盥洗、就寢、訓練與勤務等，這些活動不論是先後順序或時間限定都經過縝密安排。而為了明確掌握活動的順序和時間，於是先訂定每週的活動時刻表並要求必須按表操課。如此，透過課表就能掌握機構的所有人員，因為每位人員不論是什麼時間他們的所在位置和進行的活動，都必須要依照活動時刻表。這因而成為機構改造人員時，對受化者進行全面

性強制操控的必備條件之一。

第三、使活動方式團隊化：這項原則是依照上述「隊形」而提出的。重點是指機構人員的作息、訓練與勤務等的活動方式都是以團隊為主，而且未經報備允許不得擅自脫離團隊；如此，透過集合、整隊、點名、答數等團隊行動就可以掌握每個人。這因而成為機構改造人員時，對受化者進行全面性強制操控的必備條件之一。此外，對自願性的全控機構而言，因為人員加入機構是自願性的，所以透過團隊化的活動方式還可以培養人員對自己所屬單位的認同感與榮譽心，以凝聚單位的團隊精神、激發單位的團隊氣勢。

第四、使空間位置格式化：這項原則是依照上述「對空間的控制技術」而提出的。重點是指教化技術的使用，必須要以能夠充分控制個體在組織中的空間移動為基礎，因而需要對機構內的空間進行格式化。當機構所有空間都被格式化後，不僅每格空間都有具體圍定的範圍，就連機構內的任何角落都能被標示出清楚的位置所在。這時，機構透過這種對空間井然有序的位址規劃，再搭配「活動時序規律化」和「活動方式團隊化」，將使每格空間在某時段「就應該有某個體會出現在該位置上」。於是，機構透過監控位址就可以掌握所有個體，以及每一個體在組織中的空間移動都會受到完全的監視和控管。這因而成為機構改造人員時，對受化者進行全面性強制操控的必備條件之一。

第五、對體魄超越極限的磨練：這項原則是依照上述「磨練」而提出的。重點是指對受化者的動作表現訂定嚴格標準，然後反覆再三的訓練他們，直到他們能夠達到要求標準。在磨練過程中，當受化者的表現不符合要求標準或違反規定時，即會受到指責、禁足、關禁閉、罰勤或其他處份，這時受化者必須要服從這些處份，不得有所不滿或抗拒；換言之，受化者惟有聽從施化者的要求和服從施化者的懲罰，他們才能順利通過磨練。當他們自己與團體裡的其他人，在各項表現上都能夠符合要求標準時，這就表示大家在這些表現上變得愈來愈一致了。「對體魄超越極限的磨練」因而成為機構改造人員時，對受化者進行全面性強制操控的必備條件之一，其實上述四項條件都與這裡所指的「磨練」有著密切關係。

除此之外，本研究是以制約學習和社會學習，作為再社會化的改造原理和方式的基礎。對於造成個體行為改變之要件的看法，制約學習強調條件化和刺激連結，社會學習強調觀察模仿，這兩者都強調賞罰對個體行為改變的重要性。因此，上述這五項設計原則也必須是建立在嚴格的規定和懲罰系統上，才能使再社會化

的模塑制度真正發揮全控功能。

(二)「全控性」制度設計原則應用在國軍初官養成的軍事社會化模塑上

本研究將軍隊對成員進行的教育訓練與管理，經由法制化而完成的準則規劃與訂定，稱之為軍事社會化模塑的制度設計，並認為這種模塑制度在性質上，是屬於一種設定性制度。從理論探討的應然角度而言，軍隊為了達到對成員再社會化的目的，對模塑制度的規畫與設計通常是以「全控」為框架。因此，這套制度是將訓練作業的準則訂定與實際操作予以法制化後，使角色鑄模的規格化和塑造程序的標準化，由於這種全面強制性的正當基礎的成立而得以維持，也讓施化者和受化者的行為表現受到嚴格約束。再者，前面曾指出全控機構對人員再社會化所採取的改造方式，不論是強調人格養成教育或是以規訓和懲罰為主，或是兩者兼具，都是建立在為達到特定目的而規畫和訂定出來的設定性制度上。

依照上述對軍事社會化模塑之制度設計的解釋，本研究將國軍經由正式審訂程序並頒布實施，有關人員教育訓練及管理的國防法律、法規命令和行政規則等，當成是模塑制度的設計依據，嘗試從這些法規的正式條文中，分析模塑制度之全控性的形成軌跡，及其如何作用在受化者身上，使之形成軍人角色性格。由於這些相關法規乃是為達到特定之教育訓練目的，並通過正式訂頒程序，因而其所形成的模塑制度即是一種設定性制度。其次，本研究所指的這套模塑制度在設計上，主要是依據法規命令和行政規則這兩部分，另外還有些則是依據養成機構自訂的內部規範。再者，行政規則的訂定必須依據法規命令，以及行政規則的訂定主要是說明達到規定目標的實施要點與方式，包括具體項目、作業程序、操作方法和要求標準等。

屬於國軍初官養成機構的各軍事學校，其模塑制度的內容除了包含上述所指的法規命令和行政規則之外，還有些是屬於約定成俗的慣例和不成文的傳統，例如國防大學政戰學院要求新生行進間遇到轉彎處必須拐直角、書包背帶不得上肩、寢室內物品擺放必須依照規定位置和方式、新生違紀必須向學長姐回報、由學生實習幹部負責集合和帶隊...等。然而，這些訓練要求雖未列入國防法規的正式條文；實際上，卻已行之多年並成為該學院教育訓練的重要沿襲。近年來，政戰學院學員生大隊在修訂「學生生活管理規定」和「新生公約」時，已將某些慣例和沿襲列入其中。不過，依照國防部訂頒的「國防法制作業規定」和「國防法制作業手冊」而言，上述的「學生生活管理規定」和「新生公約」等，僅屬於是該學院自訂的內部規範；雖然如此，其訂定仍是依據相關的法規命令或行政規則，所以本研究仍將其視為是「模塑制度」的重要內容，尤其它們在某些方面對教育訓練的影響，往往大於被載入法規中的正式條文。

值得注意的是，當某些訓練要求在沒有被載入正式法規的情形下，為何會被

代代相傳而沿用至今?!從實用主義的文化觀點而言，愈能符合生存需要和解決生活問題的方法或制度，就愈會被人們保留下來，並持續不斷的傳遞下去 (Defleur, D'Antonio, & Defleur, 1976; Hobbs & Blank, 1975; Bierstedt, 1974)。將這種觀點應用來說明軍事文化，可以說由於軍隊的成立是為了「執干戈以衛社稷」，所以軍隊必須發揮作戰功能，才能證明其存在價值；於是，當某些訓練要求雖然只是約定成俗的慣例，但因為人們認為它們有利於戰技、體能和心理素質的訓練，或是有利於培養團隊精神與凝聚團隊士氣，就會逐漸成為一種傳統並不斷地傳承下去。依照上述，本研究對國軍初官養成機構之模塑制度的探討，於是以國防法規中相關的法規命令和行政規則，以及養成機構自訂的內部規範等為主。

最後，本研究將依照前面對軍事社會化「模塑制度設計」的定義，以及對「全控性」制度設計原則係建立在微觀權力和規訓技術上的說明，並結合上述使模塑制度法制化（成為設定性制度）的相關法規命令和行政規則，以及養成機構自訂的內部規範，進一步提出以下軍事社會化「全控性」模塑制度之設計原則的理論性概念。

- 第一，嚴守營區內外的區隔：模塑目的在於烙印軍人身分與降低士兵的個體間差異，為了使模塑技術能夠有效運用，必須先明確劃定營區內外的分隔界限，使微觀權力所及的區域範圍能夠被清楚識別；同時，為了使受化者無所遁形於軍隊的掌握，還必需嚴守與營外的社會界線，讓受化者被模塑後的改變因為身處在這個圍定的區域內而能夠趨於定型。
- 第二，使活動時序規律化：軍隊為使個體完全順服於各種改造的要求，於是透過對個體行動的完全控制來達到該目的，而充份掌握每位官兵每天在各種活動時間上的先後順序，即是掌控每位官兵行動的重要設計。例如每天的作息時間與活動項目，都必須依照核定的計畫實施之，計畫中對各項活動的先後順序和預計完成的時間都有詳細規定。由於營區內的作息與活動都必須要按表操課，這使個體行動時時刻刻都受到限制，而限制個體行動即是微觀權力在運作上，對個體軀幹的控制手段之一。
- 第三，使活動方式團隊化：軍隊為了培養官兵以團體為重的觀念和行為，於是在營區內透過集合、整隊、點名、答數等與團隊行進等，盡量使每位官兵的行動及其所處位置，都被限定在其所屬的團隊範圍內，並對脫隊者採取嚴厲的懲罰。其次，再透過激勵方式培養官兵對所屬單位的認同感與榮譽心、凝聚單位的團隊精神、激發單位的團隊氣勢等。
- 第四，使空間位置格式化：軍隊為充分掌控每位官兵在任何時地的移動情

形，於是將營區內的空間格式化，使營區內的任何角落都有明確的座標位置，再透過相關規定來要求每位官兵在這些座標位置上的移動時間，以及每位官兵該出現在各定點位置的固定時間，如此即能充分掌控每位官兵在任何時地的移動情形。

第五，對體魄超越極限的磨練：軍隊為提升官兵的儀態、體能與心理素質，於是針對官兵的軍容禮節、內務整理、基本教練、體能操練和服從上級等進行各種鍛練，並持續不斷的予以嚴格要求。在儀態和體能磨練部分，依照規定項目對官兵進行反覆訓練，使官兵的體能表現能夠達到要求標準。在心理素質磨練部分，由於訓練官兵的方式與要求相當嚴格，官兵為達到要求標準即必須通過嚴厲考驗，期間還必須不斷突破自己的體能極限，因而淬鍊出堅強的意志、毅力和自信心等內在力量。

參、政戰學院初官養成教育「全控性」模塑制度設計與媒介符號的實地觀察與分析：以直線條、行列碼和號令聲為例

本研究對國防大學政戰學院之模塑制度設計和模塑技術的探討，在研究方法上主要是透過對具體訓練事例進行實地觀察。此外，還將收集政戰學院自訂的內部規範及其依據的相關法規，作為詮釋觀察結果時的重要參考。政戰學院的模塑制度中，屬於具體方法的操作要點、作業程序和要求標準等，主要有「學生生活管理規定」、「學生實習制度實施規定」和「新生公約」等。依照前面法制化與設定性制度的意義闡明，這類規範是屬於政戰學院自訂的內部規範；雖然如此，但因其訂定係依據相關的國防法規或行政規則，故而已經融入國防法規中軍事教育條文的重要精神。職是之故，本研究仍將其視為是「模塑制度」的重要內容，尤其它們在某些方面對教育訓練的影響，往往大於被載入法規中的正式條文。

本研究蒐集的分析資料中，除了養成機構自訂的內部規範之外，屬於國防法規的則有「國防大學學生研究生學則」的附錄八「國防大學學員生獎懲規定」、「國防大學學員生手冊」的「學生生活管理輔導實施細則」、「國防大學學員生德行成績考核作法」、「軍事學校學員生休假共同處理原則」、「國防大學基礎教育學生體育課程實施計畫」、「國軍基本教練準則」、「國軍內部管理工作教範」等，以及作為上述規定訂定的主要依據，包括有「軍事教育條例」、「軍事學校學生研究生學籍規則」、「軍事學校學員生修業規則」、「軍事學校自費學生權利義務及管理辦法」、「國軍軍事學校教育訓令」、「強化軍校學生考核具體辦法指導要點」、「國軍軍事院校『強化武德教育』補充規定」、「推動國軍軍事學校學生事務與輔導工作

作業要點」等。

本研究分析這些規定的內容後，並觀察政戰學院的長官、學生大隊的隊職幹部、實習幹部、學長姐和新生等，他（她）們在軍事社會化的過程中，如何扮演教育訓練的施化者和受化者。結果發覺有三種符號成為施化者與受化者之間在模塑上的重要媒介，分別是幾何符號的「直線條」、數字符號的「行列碼」、聲音符號的「號令聲」等。對初官養成機構的人員而言，這三種符號所代表的模塑意義，不僅為大家所共享，也為大家所熟知並使用頻繁。當全控意義被某些符號象徵化，而且這些符號在再社會化的操作上也被賦予模塑意義後，它們即成為軍事社會化模塑制度的媒介符號。本研究以初官養成機構的政戰學院為例，將前述的全控制度設計原則，對照這些媒介符號在模塑上的使用情形，來探究「全控性」的模塑制度是否真的存在有這些設計原則的軌跡。其次，本研究對軍校模塑制度如何將全控性嵌入軍事訓練和生活管理的規定及實施方式中，使施化者能夠對受化者進行全面性的強制操控，即以成為再社會化媒介的這三種象徵符號為例來闡釋之。

前面的理論探討曾提及，依照模塑制度「全控性」的設計原則，相關規定的訂定大多會與規律性、團隊性和一致性等有關，由於這三種特性隱含有全控意義，透過相關的規範要求可以為模塑制度交織出全控網絡。在實施方式上，「直線條」、「行列碼」、「號令聲」等三種符號，則成為施化者對受化者進行全面性強制操控的媒介物。也就是說，前述提及的模塑制度「全控性」的設計原則，透過這三種媒介符號，將具有規律性、團隊性和一致性的規範要求，嵌入模塑制度的訓練設計和實施方法中，因而使模塑制度能夠發揮徹底改造人員的功能。接著，後面將從再社會化的操作與媒介符號的關聯，來闡釋規律性、團隊性和一致性等特性如何被這三種符號象徵化，並成為全控制度下模塑技術的重要媒介物。其次，闡明如何將具有全控意義的規律性、團隊性和一致性等規範要求，透過這三種媒介符號嵌入模塑制度中，以及這些特性被符號象徵化以後，又是如何作用到受化者身上，或是說施化者如何透過這三種符號對受化者進行強制性的全面操控。

一、鑲嵌在模塑制度中的「直線條」

部隊在集合、操練和閱兵時，隊伍表現出來的整齊劃一代表的是訓練有素。但是，由人數眾多的不同個體所組成的隊伍，如何才能讓所有人的服裝儀容和動作，都達到整齊劃一的要求標準？其實，部隊在軍事訓練和生活管理上，對整齊劃一的要求往往伴隨著「直線條」一起出現。「直線條」這個符號在視覺上非常

的簡單明確，在知覺上也非常的明瞭易懂，於是成為軍事訓練用來掌控受化者在動作細節上的重要媒介符號。

依照 Foucault 的規訓權力與技術的觀點，對受化者任何細節的嚴格要求，其目的在於能夠對受化者進行強制性的全面操控，以達到徹底改造受化者的目的。當受化者不論何時何地，在服裝、儀容、動作和內務整理等表現上，或是在集合、操練、演訓和執行勤務等方面，都能符合「整齊劃一」的要求標準時，不僅部隊將顯得訓練有素，同時從受化者的身上也將看到再社會化的效果。然而，這種「整齊劃一」的訓練成效，究竟是如何透過「直線條」的要求來達成。研究者從觀察政戰學院的初官養成教育，發覺「直線條」幾乎是無所不在、隨時可見。以下列舉幾則有關軍容禮節和內務整理的例子，說明如后：

- ※行進轉彎時應拐直角（「學生生活管理規定」第五項「生活作息規定」第一款第 21 目）
- ※室外行進，二人比肩、二人以上成行，遇長官時，由高階或先見者發口令，行舉手禮（「新生公約」第陸項「生活相關規定」第一款「室外行進間部隊敬禮」）
- ※學生自由活動（含高年級上下餐廳）時應兩兩比肩（「學生生活管理規定」第五項「生活作息規定」第一款第十目）
- ※部隊集合時，以中央伍為基準，前後左右對齊（「國軍基本教練準則」）
- ※聞「立正」口令，兩腳跟靠攏並齊，...兩腿挺直，...上體正直...；兩肩宜平...，兩手五指併攏伸直，...兩眼凝神向前平視（「新生公約」附錄「立正要領」）
- ※聞「稍息」口令，...兩腿伸直...；同時兩臂向後，以左手握住右手，虎口交叉，拇指伸直，餘四指併攏伸直，...上體保持正直（「新生公約」附錄「稍息要領」）
- ※兵籍名牌應佩於上衣右邊口袋蓋中央位置，上緣與口袋蓋上方縫線對齊（「新生公約」第陸項「生活相關規定」第五款第二目）
- ※摺棉一側要摳角並撫平，...側邊則切齊床墊...；床墊切齊床沿...（「新生公約」第陸項「生活相關規定」第六款）
- ※床下內務擺設.....。鞋跟皆須切齊...。.....，鋼杯在左、肥皂盒在右、牙膏在後，牙刷置於鋼杯內須切齊鋼杯把手切刷毛朝下（「新生公約」第陸項「生活相關規定」第六款）
- ※寢室內務櫃整理，衛生紙靠左切齊邊緣、蚊帳靠右切齊邊緣（「新生公約」第陸項「生活相關規定」第六款）
- ※教室內應保持整潔，課桌椅要標齊對正（「學生生活管理規定」第五項「生

全控機構的制度設計與制度化：以國防大學政戰學院初官養成教育的模塑制度為例

活作息規定」第四款第 19 目)

※離開(寢室書桌)座位時，桌面須保持淨空，並將椅子向右靠齊並緊靠書桌(「新生公約」第陸項「生活相關規定」第六款)

※餐廳用餐時，上體保持正直，以碗就口，兩肘勿置桌上，兩足自然併列(「學生生活管理規定」第五項「生活作息規定」第六款第二目)

由於初官養成機構為使模塑制度能夠發揮改造人員的功能，通常是讓受化者在一種全控場域中接受改造，而這種全控場域的形成和維護其實是有軌跡可循的。將上述例子對照全控性模塑制度的五個設計原則，即不難發現處處都有這些原則的軌跡，特別是其中的「體魄超越極限的磨練」，它主要是以「直線條」作為戒尺，將一致性、團隊性和規律性的模塑要求，嵌入訓練和管理的規定中。然後，應用微觀權力對受化者的任何細節表現，進行全面性的強制操控，並對違反要求或未達標準的受化者採取某種處份。

以一致性為例，模塑制度為使所有受化者的表現都能達到「整齊劃一」的標準，於是將具有「直線條」意涵的各式要求，例如切齊、對齊、並齊、伸直、保持正直、標齊對正等，嵌入對受化者個人的軍容禮節和內務整理等任何細節的規定中。其次，以一致性暨團隊性為例，模塑制度為使受化者的行動必須與團隊一致，也會將具有「直線條」意涵的各式要求，嵌入部隊集合整隊和行進的規定中。例如集合整隊時「以中央伍為基準，前後左右對齊」，當「行」「列」裡有人未能與前後左右對齊，隊伍就不會顯得「整齊劃一」。又例如「室外行進，三人成『行』」，即表示隊伍的行進形式就是一直線。總之，從養成機構裡隨處可見和無時不在的「直線條」，可以發現機構除了透過全控制度的設計原則，使模塑制度得以對受化者進行全面強制性的操控之外；在模塑技術上，經由具有再社會化媒介功能的象徵符號，將一致性、團隊性和規律性的模塑要求，嵌入對受化者的訓練和管理的規定中。

二、鑲嵌在模塑制度中的「行列碼」

軍事社會化場域的「全控性」，除了對所有人「一致性」的模塑要求外，還出現在對生活作息的「規律性」和集體行動的「團隊性」上。營區內，所有人每天在各時段應進行的活動，都必須按照生活作息時刻表；除此之外，由於營區內的活動進行大多以團體為單位，包括活動的地點、集合和解散的時間、應到人數等都予以嚴格管制，每位成員的行動因而無法擺脫團體的約束和掌控。模塑制度經由這種行動「團隊性」，使營區內的任何地點在任何時間會出現哪些人，以及他們應做的事都予以完全掌控。然而，模塑制度要想透過規律性、團隊性和一致

性達到全控目的，則必須配合「空間格式化」的設計原則。

「空間格式化」是指將營區涵蓋的地理範圍，依照某種功能劃分為井然有序的各種場所，例如操練場、集合場、禮堂、中山室、宿舍、營區大門等。劃分後的每處場所，都有其具體範圍和座標位置。然後，配合「活動方式團隊化」的制度設計原則，以「行列碼」來標示某團隊的所有成員，在各種場合裡（隊伍集合、訓練場、教室、寢室、禮堂等）每個人的空間位置。這種模塑技術是透過以團隊整體為單位、以行伍號次標示每個人當時的所在位置，使營區內所有人員的行動，無論何時何地都受到完全掌控。以下列舉幾個例子，說明政戰學院如何掌握每位學生在一天 24 小時裡的所在位置。

※一年級應帶隊行動，嚴禁個人活動（「學生生活管理規定」第五項「生活作息規定」第一款第九目）

※外堂課時，以教授班為單位，帶隊上教室（「學生生活管理規定」第五項「生活作息規定」第四款第二目）

※晨間活動，聞「早點名」口令，所有學生應立即至連集合場就位（「學生生活管理規定」第五項「生活作息規定」第十二款「每日生活作息行動準據」）

※早餐時間，各中隊統一帶隊上餐廳（「學生生活管理規定」第五項「生活作息規定」第十二款「每日生活作息行動準據」）

※團進時間（每周四實施團集合進餐廳），聞「進餐廳」口令，所有學生應立即集合就位，不可隨意走動（「學生生活管理規定」第五項「生活作息規定」第六款第 14 目）

※上課時間，依課表按時於教室內，依座次就位，未經核准，不得更換（「學生生活管理規定」第五項「生活作息規定」第十二款「每日生活作息行動準據」、「新生公約」第陸項「生活相關規定」第八款第二目）

※晚自習時間後，聞「晚點名」口令，所有學生應立即就位（「學生生活管理規定」第五項「生活作息規定」第十二款「每日生活作息行動準據」）

※夜間十一點整，所有學生需於寢室熄燈就位就寢（「學生生活管理規定」第五項「生活作息規定」第十二款「每日生活作息行動準據」）

將上述例子對照全控性模塑制度的五個設計原則，不難從中察覺出這些設計原則的鑿痕累累，特別是其中的「空間格式化」這個設計原則，在結合「行列碼」後使軍事社會化的場域裡處處可見「全控性」的影子。如果說在初官養成機構裡，學生在校區內一天 24 小時的生活作息，不論是起床就寢、上下餐廳、進出教室、軍訓教練、體能訓練或公差勤務等所有行動，都受到嚴格掌控。然而，模塑制度的這種全控性之所以能夠作用到受化者身上，即是透過對「行列碼」這個媒介符

號的操作。例如隊伍集合時的答數、上課時的座次號碼、就寢時的床鋪位次等。

模塑制度為達到全控性目的各種安排，都是為了將「所有學生必須納入(實習幹部)掌握，未經報備不可脫離部隊行動」(「學生生活管理規定」第五項「生活作息規定」第一款第二目)。其次，每位成員透過自己在團隊裡的「行列碼」，即可知道自己在各種場合裡應就定位的位置所在，同時施化者也能夠清楚掌握到每位受化者無論何時何地的所在位置。再者，也使在某場合應出現在某位置，但卻未出現的受化者能夠被立即發現。就模塑技術而言，由於每個空間位置在不同時間應出現的人員及其應進行的活動，係透過以團隊為單位的「行列碼」來表示，所以當這種具有社會化媒介功能的數字符號，嵌入軍事訓練和生活管理中，即產生規訓和微觀權力所指的監視效果，於是機構即可完全掌握和控制所有人員的行動。

三、鑲嵌在模塑制度中的「號令聲」

軍人在營區裡可以自由活動的時間極少，因為從早上起床後的盥洗、用餐、午休、洗澡、就寢等，以及在一天當中的操練、演訓、出公差或執行勤務等，軍隊都已經做好縝密的作息時刻表，並嚴格要求所有人的行動都必須遵從表定時間。然而，如何才能夠讓所有人在表定時間上的各項活動都及時一致行動，「發號施令」就成為重要的行動準據。「發號施令」的傳達方式，大致上是口令、哨音或號聲等為主。其次，所有人的行動除了受到作息時刻表的約束外，大家在一天 24 小時裡，無論是生活作息、演訓操練和執行公差勤務等，都是以團隊方式出現在規定的地理空間上，以及團隊在該處的活動範圍或是每個人在團隊裡的位置，都受到具體圍定；因此，不僅沒有個人自主性和行動自由，私密性也因為生活方式以團體為單位而受到剝奪。誠如 Foucault 提出的微觀權力，亦即當機構將每個人何時該出現在何地、做何事、該有何種行為表現等都做了嚴格規定後，機構不僅可以隨時隨地掌握到每個人的行蹤，還可以對每個人的舉止做鉅細靡遺的監控。同時，將這些嚴格要求結合一套權力結構及獎懲系統，以約束每個人的表現都不得違反機構要求。以下是對政戰學院如何透過「號令聲」將全控制度設計原則嵌入每天生活作息中所進行的實地觀察。

校園實地觀察

早晨 5 點 30 分，學生大隊宿舍傳來響亮的起床號(夏令時間)。這時，學生必須在十分鐘內盥洗完畢，並完成寢室內務的整理。當

喊出早點名口令後，各中隊的所有學生必須在5點45分之前在連集合場整隊就位完畢，由值星官清點人數。早點名結束後，直到七點前實施體能活動訓練。7點整，以中隊為單位聽從實習幹部的口令，帶隊上餐廳吃早餐，隊伍行進間必須高唱軍歌與答數。學生用餐後下餐廳，必須聽從實習大隊值星的口令。7點30分，學生從餐廳離開後返回寢室，換穿制服及備妥書包。7點50分，聽從各中隊實習幹部的口令，帶隊上教室。在8點整上課鐘響起前，學生必須進入教室就位並遵守上課規定，除下課期間學生嚴禁至教室以外的場所。中午12點整下課鐘響起後，以教授班為單位由教授班長帶隊上餐廳，用餐後必須聽從實習大隊值星口令才能下餐廳。12點30至50分是自由活動時間。12點50分，學生必須在寢室內就位午休，直到13點30分起床號響起才能離位走動。13點40分，聽從各中隊實習幹部的口令，帶隊上教室。在14點整上課鐘響起前，學生必須進入教室就位並遵守上課規定。直到17點整下課鐘響起，這天的課堂學習才告結束。接著，由各中隊實施體能活動、環境清潔工作，或是由社團指導老師帶領學生參與社團活動，學生在這段時間的各項活動仍須按照規定進行。直到18點整，由各中隊帶隊上餐廳吃晚餐，用餐後必須聽從實習大隊值星口令才能下餐廳。18點30分至19點20分，是自由活動暨盥洗時間。19點30分直到21點整，所有學生必須在寢室的書桌就位晚自習，除20點20分至30分下課時間外不得出寢室。21點20分各中隊晚點名後，22點整熄燈號響起（需關大燈）但可夜讀至23點（僅可開啟個人檯燈）。23點整後，所有學生都必須熄燈上床就寢。天亮後，將再次重複這種節奏快速與步調緊湊的日子。

將上述觀察結果對照政戰學院自訂的「學生生活管理規定」第五項「生活作息規定」第十二款「每日生活作息表」，不難發覺機構裡的每個人，都受到作息時刻表和「號令聲」的嚴密掌控。依照前面對模塑制度「全控性」之設計原則的探討，本研究認為這樣的生活安排頗為符合前述的制度設計原則（嚴守營區內外的區隔、使活動時序規律化、使活動方式團隊化、使空間位置格式化、使體魄超越極限的磨練等）。當成員在一天當中的每個時段應進行的活動，養成機構都已經做好規劃，然後透過聲音符號來掌控每位成員在各個時段的行動。在這種情形下，成員何時開始和結束各時段的活動，以及何時要從某種活動轉換成另一種活動，都必須要聽從號聲、哨音或口令，不能擅自開始、結束或改變應採取的行動。

例如，起床號響起後下床盥洗、中午下課鐘聲響起後進餐廳用餐、熄燈號響起後上床就寢等。

由於每天各時段應進行的活動重複性高並採取嚴格管制，這使每位成員都必須接受相同的監控和約束，於是所有成員的作息開始變得愈來愈規律。前面曾提及軍隊裡的角色制度化，具有讓團體內成員去差異化的功能，因而當成員間在作息習慣上表現出一致性時，這也就是角色制度化下的一種效應，以及這種效應的產生表示在軍人角色性格的形成上，開始出現一致性的特徵。其次，國軍初官養成機構的模塑制度在這些制度設計原則下，使校區內的學生難以在時間和空間上讓自己與他人做出分隔，以及在生活上公私領域是高度重疊的，紀律和規範等在公私領域也是通用的。這種制度設計的目的，就是為了讓團隊裡的不同個人，透過軍人角色的規格化鑄模和標準化塑程而產生去個別化的效果，使成員逐漸培養出團隊意識並凝聚成一個整體。

總之，當軍隊將營區內的生活作息，依照活動時間的先後順序，規劃出井然有序的作息時刻表，再結合「空間位置格式化」和「活動方式團隊化」的制度設計原則，這時透過某種聲音符號來驅動「按表操課」，就可以掌握每個人在各時段應做的事和應在的位置。就模塑技術而言，每個人在不同時段之間的活動變換和空間移動，都是透過聽聞某種號聲或哨音、口令的傳達，所以掌握這種具有再社會化媒介功能的聲音符號，就可以將一致性、規律性和團隊性的模塑要求，嵌入每天重複的訓練和管理中，然後透過對所有行動在任何細節上的表現監控，而得以發覺違反要求或未達標準的受化者並給予某種處份。

肆、結語

如果說在再社會化的全控場域中，受化者容易出現某種制度類同性。軍人角色性格即是受化者在軍事社會化過程中，因為處於全控性模塑制度中，而形成的一種制度類同性。例如他們的團隊意識愈來愈明顯，他們對紀律、服從、階級與權威的知覺也愈來愈一致等。本研究從制度化理論的觀點，闡明軍事社會化的模塑制度，透過「全控性」的制度設計會產生制度化作用，這種作用的效應就是受化者經過角色鑄模的模塑後所形成的軍人角色性格。簡言之，如果說軍事社會化模塑會讓受化者出現制度類同性，及其乃是制度化作用下所產生的一種效應；而模塑場域具有全控特性，則是造成制度類同性的重要條件。本研究旨趣即在於探討使「模塑制度」具有「全控性」的制度設計原則究竟為何？制度的「全控性」又是如何透過模塑技術而作用到受化者身上？本研究對上述問題先進行理論性探討後提出分析架構，然後採取實地觀察法以國軍初官養成機構的政戰學院為

例，收集相關資料並對資料進行詮釋分析。

關於使模塑制度具有全控性的制度設計原則究竟為何？本研究主要是以 Goffman (1961) 和 Foucault (1988, 1980, 1977) 的規訓及微觀權力為理論基礎，提出全控制度的五項設計原則，並引用這些原則來解釋軍事社會化的模塑制度，為何能對受化者進行全面強制性的操控。研究者觀察軍隊平日的訓練與管理，發覺有許多的模塑要求都是與規律性、團隊性和一致性等有關，以及這些模塑要求的遂行主要是採取全面性強制監控和操縱的方式。因此，推論由規律性、團隊性和一致性等模塑要求所交織出的全控網絡，會對身處於其中的受化者產生改造的作用力，以及這些作用到受化者身上的規律性、團隊性和一致性等力量，即是使受化者形成軍人角色性格（制度類同性的一種）的「制度化作用（力）」。

然而，模塑制度的全控性設計原則與交織出全控網絡的這些規律性、團隊性和一致性的模塑要求之間，究竟有何關聯？本研究主要是從符號象徵化的角度，先說明研究者觀察到模塑制度用來代表規律性、團隊性和一致性的象徵符號有哪些。然後，探討模塑制度依照全控制度的設計原則，如何將代表規律性、團隊性和一致性的象徵符號，嵌入訓練和管理的規定中？以及模塑制度又是如何透過這些象徵符號，來發揮全控性對受化者形成軍人角色性格的功能。總之，關於模塑制度如何透過相關技術與實施方式將「全控性」作用到受化者身上？本研究認為主要是透過媒介符號，將這三種作用力嵌入軍事訓練和生活管理的規範中，再經由訓練設計和實施方法作用到受化者身上。當受化者的行為、態度、觀念等出現某些類同性，即顯示受化者在全控性的模塑制度下，因為制度化作用而產生了這種效應。這裡提及的再社會化媒介，主要是指當全控意義被某些符號象徵化，而且這些符號在再社會化的操作上也被賦予模塑意義後，它們即成為軍事社會化模塑制度的媒介符號。

本研究以國軍初官養成機構的國防大學政戰學院為例，依照前面理論探討與分析架構提出的「全控性」制度的五項設計原則（嚴守營區內外的區隔、使活動時序規律化、使活動方式團隊化、使空間位置格式化、使體魄超越極限的磨練等），來闡明該機構如何將一致性、規律性和團隊性的模塑要求，嵌入每天重複的訓練和管理的規定中，以及如何透過「直線條」、「行列碼」與「號令聲」等再社會化的媒介符號，來要求每位受化者在行動細節上的任何表現。其次，模塑制度為使受化者的表現，能夠符合角色鑄模所要求的一致性、規律性和團隊性等，於是以獎懲作為施化的重要手段，對違反要求或未達標準的受化者採取某種處份。不過，本研究對全控性模塑制度與軍人角色性格形成之間的關連性，雖然有提出制度化作用的構念來闡釋之；但是，對於全控性的模塑制度透過具有再社會功能的這三種媒介符號，將制度化作用的三種力量（一致性、規律性和團隊性）

作用到受化者身上後，如何使受化者形成軍人角色性格，並未進行質性或量化等實徵資料的收集與分析。因此，未來擬針對國軍初官養成機構的軍事社會化，以本研究從制度化和符號象徵化的觀點提出的理論架構，作為收集與分析質性資料的基礎，期望能夠對這三種衍生自全控性模塑制度的力量作用到受化者身上後，如何使受化者形成軍人角色性格提出更深入詳實的說明。

本研究的限制與展望，除了上述之外。其次，軍事學校的成立，雖然都是為了替軍隊培育所需人才，惟各軍事學校的教育目標仍然同中有異。依照國防法規的「陸海空軍軍官士官任職條例實施細則」和「國軍軍官學、經歷管理作業規定」，陸、海、空軍軍官學校的主要差異，在於學生畢業後的任官軍種有別；共同之處在於都是為國軍未來培育具有某種官科專長的指揮職軍官。另外，國防大學的政戰學院、管理學院、理工學院的主要差異，在於學生畢業後任官的職類專長有別；共同之處在於學校對學生的初官養成教育未做軍種區分。因此，本研究的分析結果僅適用於解釋政戰學院模塑制度和技術的設計原則（可能隱含的軍事教育訓練的原理原則），至於這些原則是否也適用於解釋國軍的其他軍校學校，還需要未來再做這方面的相關研究。

參考文獻

- 李再長、曾雅芬譯 (2011)。《組織理論與設計》。臺北市：新加坡商聖智學習。原著 Understanding the Theory and Design of Organization, 10e。原作者 Richard L. Daft。
- 蔡采秀譯 (1998)。《傅柯》。台北：巨流圖書出版。原著 *Michel Foucault*。原作者 B. Smart。
- 陳瑞霖譯 (1998)。《傅柯》。台北：桂冠圖書。
- 劉北城、楊遠嬰譯 (1998)。《規訓與懲罰—監獄的誕生》。台北：桂冠出版。原著 *Discipline and Punish: The Birth of the Prison* (1977)。原作者 M. Foucault。
- 廖帝涵 (2009)。《梅荷綻放時：憲兵義務役士兵軍事社會化歷程之質化探討》。國防大學政戰學院社工研究所碩士論文，未出版。
- 錢俊譯 (1995)。《傅柯~超越結構主義與詮釋學》。台北：桂冠出版。原著 *Michel Foucault: Beyond Structuralism and Hermeneutics* (1982)。原作者 H. L. Dreyfus & P. Rabinow。
- 錢淑芬、劉彥佑 (2012)。制度化生活對軍人角色性格的模塑意義：以軍校生活的規律性和集體性為例。《復興崗學報》，102，257-280。
- 錢淑芬 (2009)。階級、符號與角色：軍事社會化的模塑技術。《復興崗學報》，96，127-153。
- 錢淑芬 (1997)。國軍軍官人事行政階職制度的形式分析：從唐代武官的考銓制度談起。《復興崗學報》，66，213-245。
- Avrahami, A. (1995). Orientation and Behaviour of Youth in the Kibbut. *Journal of Moral Education*, 24(3), 307-326.
- Bierstedt, R. (1974). *The Social Order*. N.Y.: McGraw-Hill Book Company, 4th Ed..
- Clifford, J. (1986). Introduction: Partial Truths. In James Clifford and George Marcus, eds., *Writing Culture*, pp.1-26. Berkeley : University of California Press.
- Defleur, M. L., D'Antonio, W. V. & Defleur, L. B. (1976). *Sociology: Human Society*. Glenview, Ill.: Scott, Foresman and Company, 2nd Ed..
- DiMaggio, P., & Powell, W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48, 147-160.
- Edles, L. (2002). *Cultural Sociology in Practice*. Blackwell Publications Inc.,
- Eisenstadt, S. E. (1968a). Social Institutions: the Concept, in D. L. Sills(ed.), *International Encyclopedia of the Social Sciences*, vol. 14, pp.409-421, New

- York, Macmillan and Free Press.
- Eisenstadt, S. E. (1968b). Social Institutions: Comparative Study, in D. L. Sills(ed.), *International Encyclopedia of the Social Sciences*, vol. 14, pp.421-429, New York, Macmillan and Free Press.
- Foucault, M. (1988). *Politics, Philosophy, Culture*. New York: Routledge.
- Foucault, M. (1980). The Subject and Power; Two Lectures; The Eye of Power; Power and Strategies; Prison Talk; Truth and Power. In Colin Gordon(Ed.), *Power-Knowledge: Selected Interviews and Other Writings 1972-1977*. New York: pantheon Books.
- Goffman, E. (1961). *Asylums : Essays On the social situation of mental patients and other inmates*. New York: Doubleday Anchor.
- Hobbs, D. A. & Blank, S. J. (1975). *Sociology and Human Experience*. N.Y.: John, wiley & son, Inc..
- Janowitz, M. & Little, R. (1965). *Sociology and the Military Establishment*. Russell Sage Foundation Printed in the United States of America.
- Meyer, J. & Rowan, B. (1990). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, 83, 340-363.
- Miewald, R. (1970). Weberian Bureaucracy and the Military Model. *Public Administration Review*, 30(2), 129-133.
- Sinder, Don M. (1996). An Uniformed Debate on Military Culture. *Orbis*, 43, 11-25.
- Scott, W. (1995). *Institutions and Organizations*. Thousand Oaks, Calif.: Sage.
- Suchman, M. (1995). Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches. *Academy of Management Review*, 20, 571-610.
- Sumner, W. G. (1966). *Folkways*. Ginn, Boston.
- Tina Dacin, M., Goodstein, J., & Scott, W. (2002). Institutional Theory and Institutional Change: Introduction to the Special Research Forum. *Academy of Management Journal*, 45(1), 45-47.
- Yang, M. & Hyland, M. (2006). Who Do Firms Imitate? A Multilevel Approach to Examining Sources of Imitation in Choice of Mergers and Acquisitions. *Journal of Management*, 32(3), 381-399.

(投稿日期：102年8月6日；採用日期：102年11月7日)