

階級、符號與角色：軍事社會化的模塑技術

錢淑芬

國防大學心理及社會工作學系 副教授

摘 要

階級是軍事文化的核心價值，透過文化的規範性功能，將對軍人的角色模塑產生重要影響。本文採理論形式的民族誌社會學的分析途徑，將重點是放在與軍人角色模塑關係密切的階級與象徵符號上。軍隊是一種具有高度科層化和制式化的組織，同時軍隊也是一個重視象徵符號的組織。在軍事社會化過程中，階級是角色模塑的重頭戲。由於軍隊在日常生活、訓練、勤務等一切活動裡，將代表階級意義的象徵符號融入人際互動中，隨時隨地來進行對士兵的角色模塑。因此，在分析軍事社會化的模塑技術時，對於受化者與施化者的互動，如何透過象徵符號來達到角色模塑的目的，或許符號互動論有助於釐清階級、符號和角色之間的關係。以期透過施化者與受化者對階級符號的象徵互動，可以觀察軍事文化對軍人角色模塑的影響，以及軍事社會化是如何透過階級與象徵符號，來操作角色模塑的技術。

關鍵詞：軍事社會化、階級、象徵符號、角色模塑、制度化

Ranks, Symbols and Roles : the Molding Technique to Cast Servicemen in a Mold of Military Role through Soldiers' Socialization at Military Institutes

Shu-fen Chien

Associate Professor

Department of Psychology and Social Work, National Defense University

Abstract

The rank that is the core value of military culture performs a normative function to mold officers and soldiers how to play their military roles. In this essay, the analytic approach for investigating the molding technique about casting servicemen in a mold of military role, the author gives attention to the military stratification and the symbols of rank implications with a view of formally theoretical ethnography of sociology. Armed forces are the organizations that have characteristics of bureaucracy、formality、collectivity and emphasizing signs. For such organization, the rank has important influences for role molding on soldiers' socialization at military institutions. In every day life, any where and any time, lots of the signs of rank through symbolic interaction molds officers and soldiers to play their military role. Therefore, from a view of the symbolic interaction of subject and object in the military socialization, this paper explores the molding technique of how to operate the symbols of rank implications in casting the characteristics of military role.

Key Words : military socialization、soldiers' role、role molding、rank、symbol、total institution

前言

校閱部隊時，動輒上百上千人的行列隊伍，為什麼在指揮官的一聲令下，士兵立刻能做出整齊劃一的動作。部隊在出操或演訓時，為什麼所有士兵都能遵照教官的指示，完成動作和任務。在排列整齊的行列式裡，所有士兵的髮型、服裝、表情或儀態看起來都一樣，為什麼這些役男在入伍後，大家的氣質就變得愈來愈相像。若有人說「我是行伍出身的」，這句話的意思就是特別強調「我和行伍」的關係，也就是我和行伍裡的其他士兵是一體的。但是，士兵之間的同化究竟是如何發生和進行的，部隊又是如何讓團體的齊一性愈來愈高，這是研究者感到興趣的問題。

在軍隊裡，剛入伍的新兵自認為「我是誰」，不重要。重要的是，新兵是否清楚別人認為「他們是誰」，所以部隊裡常聽到有新兵會被斥責「你以為你是誰啊!」。如果以「主格我」(I)和「受格我」(me)來表示，「主格我」代表士兵自認為的我(I)，「受格我」代表制度範定的我(me)，也就是指一種角色和身份，以及擁有這種角色或身份的所有個體，軍隊都會對他們一視同仁。換言之，士兵個人的獨特性，在軍隊這種強調制式化和團隊性的組織裡，不僅意義不大；如果想從「我」(I)的立場，來要求或期望別人認識自己，這也是行不通的。惟有懂得從別人的眼中來認識「我」(me)，以及如何從「我」(I)脫胎換骨成別人眼中的「我」(me)，這才是入伍新兵適應部隊生活的「王道」。

軍事社會化(military socialization)是施化者對受化者進行**角色模塑**(role molding)的一種過程。在軍事社會化的過程中，被模塑的主體稱為「受化者」(object)，對受化者進行模塑的稱為「施化者」(subject)。運用來完成角色模塑的方法，稱為模塑技術(molding technique)。做為角色內容的稱為模塑素材(molding martial)，例如「階級制度」與「角色訓練制度」等制度，以及與這些制度發揮功能有關的典禮(rite)、象徵(symbol)、語言(language)、姿勢(gesture)、器物(artifacts)等文化要素。在軍事社會化過程中，施化者透過模塑技術與素材，來完成對受化者的角色模塑。(錢淑芬 1991,1993,1997)

軍事社會化的目的，在於完成對軍人的角色模塑。由於軍隊的階級體制是組織架構的骨幹，每位軍人依照其在階級體制上的地位，由組織賦予其權力、義務、責任和應享有之利益，並遵照相關規定來行使之。這表示軍人的角色扮演，必須恰如其「份」~依照其在階級結構上的位置而來的身份。然而，施化者如何讓受化者正確知覺別人眼中的我(me)?如何讓受化者在角色扮演上，放下原來我(I)所堅持的，改變為立足於我(me)的立場和視界?受化者又是如何從我(I)轉

變成我（me）？戲台上的我（me）與下台後的我（I），涇渭分明和水乳交融各代表何種意義？

由於軍隊是一種具有高度科層化和制式化的組織，同時軍隊也是一個重視象徵符號的組織，這從大家以‘穿制服的人’來稱呼軍人，以及每位軍人的制服上皆配戴有代表其階級（身份）的識別配件，可證一般。其次，由‘穿制服的人’所組成的團體，通常會強調團體的一致性與紀律，再加上軍隊是科層制的典型組織，因此在軍隊這個重視階級、團隊一致性與紀律的組織裡，人員即被要求要具有高度的服從性和團隊性。總之，階級成為最能代表軍隊（組織結構）的核心概念，階級的象徵符號即成為軍隊的重要符號。軍隊在階級符號上做文章，就成為軍事社會化模塑角色的重要技術與素材。研究者擬從階級、符號與角色，來探索軍事社會化的模塑技術。

壹、如何進行討論：看問題的觀點和分析策略

一、研究取向的選擇

古典制度學派（institutionalism）重視制度對人的影響，也就是說人是被動接受制度的作用。李英明（2005）認為古典制度學派在方法論上，是從整體主義（holism）的巨視觀點來做論述，所以表現出某種結構決定論的色彩。強調對個體行動或人類行為的理解，必須要從其在制度中或總體中的角色和位置，才能夠對其有真正的了解。其次，古典制度學派也包含了正式主義（formalism）的色彩，將其強調正式制度的重要性引申到組織分析上，前提將是組織如果沒有建立或缺乏正式制度將無法運作順暢。但是，B. Peters（1999）認為，古典制度學派過於強調正式主義，以至於忽略非正式制度的關係網絡的重要性。（引自李英明2005：2-6）總之，古典制度學派重視的是整體結構的運作與穩定，並非關注個體在結構中的因應，也不認為人有能力擺脫結構的束縛或制約。

相對於古典制度學派的巨視觀點與結構決定論，行為學派強調制度和結構是由個體行動所構成的。在方法論上，行為學派採取微視觀點，主張從個體行為所構成的社會互動和關係網絡中，才能夠觀照出制度與結構的「真實」。但是，行為學派的這種微視觀點，卻難以兼顧正式制度的作用力。總之，行為學派強調制度和結構是由個體行動所構成的，個人行動是依據自身的偏好以及對利益極大化的追求，並以此展現自己存在的價值與意義。所以行為學派是將個體當成是抽離社會脈絡的理性行動者，不同意人是在情境約束下進行理性選擇的，也不同意個體的行動是情境和理性的互為條件，並且相互使對方成為可能。

知識界在反思兩者的觀點後，結合古典制度學派與行為主義後，導引出新的思考方向，即新制度學派（new-institutionalism）。新制度學派認為制度（正式與非正式）、組織和歷史所形成的結構，對個體並非只是單純的限定或制約，同時也賦予人在行為上能夠維持理性選擇；而個人的自主性或理性選擇也不是先驗給定的，而是通過結構來獲得與表現的。李英明（2005：88-89）認為這種「人類的自主能動性和以制度、組織、歷史所形成的結構存在著相互作用的關係」，就是目前經常被提出來討論的「鑲嵌」（embedded）。

雖然新制度學派對理性選擇（微視觀點/個體）和制度結構（巨視觀點/整體）的交互作用，在詮釋上對他們之間的關係強弱與作用的理解，仍存在不同的看法。但是，基本上都同意人與結構之間存在相互鑲嵌的依存關係，並且由此展開種種關係網絡的命題，避免陷入過度強調結構或個體的抽象論述中。李英明（2005：89-90）就指出，這種「網絡分析途徑」的方法論，強調相互鑲嵌的關係，以及這種關係存在於人與人之間由互動所產生的社會網絡關係上，也存在於人與結構之間、結構與結構之間。

新制度學派的這種折衷觀點，讓研究者將軍人角色模塑的討論焦點放在，這些先個體而存在的制度和結構，究竟是如何影響個體行為與社會互動，以及個體又是如何烘托出制度與結構的“真實”。社會化對於解釋這個問題，或許可以提供助益，尤其是符號互動論（Symbolic Interactionism）。因為符號互動論強調，個人在經過社會化後，才從生物人變成社會人，而社會化的進行有賴於象徵符號作為人際互動的媒介，也就是說個人透過與其社會間的象徵互動才得以成為社會人。

由於階級是軍事文化的核心價值，軍隊為維護這個核心價值而創設許多的規範。同時，軍隊也是一個重視象徵符號的組織，於是軍隊裡四處可見階級符號，以及這些象徵符號對官兵的約束，可謂如影隨形。總之，在軍事社會化過程中，階級是角色模塑的重頭戲，再加上軍隊是一種充滿象徵符號的組織，所以在軍中的日常生活、訓練、勤務等一切活動裡，將代表階級意義的象徵符號融入人際互動中，隨時隨地來進行對士兵的角色模塑。因此，在分析軍事社會化的模塑技術時，對於受化者與施化者的互動，如何透過象徵符號來達到角色模塑的目的，或許符號互動論有助於釐清階級、符號和角色之間的關係。

二、圈內人的社會學民族誌研究

研究者是以理論形式的民族誌學作為分析方法。L. Edles（2002）指出理論形式的民族誌學，是一種在明確具體的理論架構中，來進行研究的分析途徑。這

種在「形式上」具理論性的民族誌學，在選擇研究場域時，會同時考慮理論性因素與經驗性因素。從批評角度來看，民族誌學的研究如果採用理論形式，等於研究者事先就抱持了特定觀點或理論，來探討自己所關注的問題。因此，研究者在進行研究時，即可能有意無意間受到自己的先存想法、主觀意念或理論興趣的影響。

根據傳統自然主義民族誌學的研究方法論，認為研究者是要將已先其而存在的‘真實’發掘出來，反對以‘預先設定的意象’來取代‘真實’。強調質性觀察，就是讓研究場域中的一切都如同日常生活般的自然運作，亦即惟有在實際的脈絡情境中進行觀察，才能夠貼近‘真實’。Edles (2002) 則對這種看法提出反駁，他認為縱使是傳統自然主義的民族誌學，也無法完全在‘純淨’的狀態下，以完全‘空白’的腦袋，來接近和分析他們的研究對象。與其如此，倒不如像理論形式的民族誌學，講清楚他們的理論架構和觀察角色。(陳素秋譯 2006：225-238)

後現代主義者對傳統自然主義的挑戰，在反思後採取以下分析策略。後現代主義者主張，宣稱今日大多數的民族誌學者，在進行田野研究時，都會盡可能清楚且正確地揭露自己是「從哪個角度出發」，以及他們通常會‘承認’自己在田野工作中的‘位置’，以及他們會採取哪些行動或態度，和這些表現在田野現場會如何影響和形塑‘真實’。J. Clifford (1986) 是後現代主義者，他不認為‘真實’是一種等著被人揭露的先存實體 (preexisting entity)，而是學者將某種敘述加諸於所謂的‘真實’之上，所以他強調民族誌的撰寫，本身就是一種詮釋的過程，而不應該被當成只是紀錄而已。

研究者接受後現代主義的看法，認為研究工作者具有與觀察對象相近的經驗，有助於理解和詮釋所要探討的問題。雖然，研究者也可能會因為自己的經驗或看法，而侷限對問題或現象的洞察與觀察層面，或是在分析與解釋上可能會受到自己的先存想法或主觀意念的影響。但是，也正因為如此，對於研究問題先透過相關文獻與理論的探討，然後形成明確具體的理論架構，來引導觀察與思考的方向，並對觀察結果提供分析上的參考，或許可以補足研究者的不足。

研究者任職於國防部的相關單位，至今已有20多年的服務經歷。雖然研究者不具有軍人身份，但不論是工作上的接觸對象或職務內容，都與軍隊事務密切相關，再加上長期處於軍事環境中，透過從旁觀察與親身體驗，對軍隊的組織文化、組織運作與人員心態，都有相當程度的了解，所以算是具有「圈內人」的身份。研究者認為，自己的這種「圈內人」身份，其實是有助於對軍事社會化的觀察與理解，也有助於完成角色模塑技術的概念性建構。研究者希望先透過理論的初探性研究，未來再針對相關問題進行更深入的探討。

三、我的觀點與分析方法

本研究雖然採用新制度學派的「人」與「制度及結構」相互鑲嵌的觀點，但是對於他們之間的關係強弱與作用，是以結構決定論與正式主義為基調。亦即認為結構及制度（正式與非正式）的力量，遠甚於個體的自主性。在本研究中，「制度」指的是軍事科層組織裡，與軍人角色密切相關的**階職制度與角色訓練制度**。「結構」是指支撐起軍中互動關係的規律性和秩序性的價值與規範，使軍隊的日常生活和演訓得以順暢運作，例如由階職制度與角色訓練制度所衍生出來的**軍階倫理**。（錢淑芬 1991,1993,1997；錢淑芬 廖帝涵 2009）

首先，本研究以**角色制度化**的概念，來論述軍隊的全控特性與角色模塑之間，有著互為條件的依存關係。以**微觀權力、去個別化與同化**的概念，來論述軍事社會化如何用「角色」這個模子，來完成對官兵的模塑。由於本研究對於人與制度的作用關係，傾向以結構及制度對軍人角色扮演的作用力為主，所以這部份的論述是以結構決定論與正式主義為基調。此外，角色制度化也會讓士兵逐漸形成某種共有的**角色性格**，這表示軍隊的制度及結構面對軍人角色模塑是具有強力影響。

再者，欲了解受化者與施化者在角色模塑上的教化互動，就必須將角色扮演者放入制度或結構的脈絡裡，才能夠對其有真正的了解。如果將受化者與施化者抽離全控性的組織脈絡，即難以理解軍隊如何透過微觀權力來操作階級符號，使個體認知自己應如何扮演角色。由於制度或結構必須要透過個體行為的實踐，才能夠讓它們成為‘真實’，也必須透過個體間的社會互動或關係網絡的建構，才能夠使他們維持和傳承下去。因此，制度在制約個體及其互動之外，也鑲嵌在其所促成的互動和網絡之中，於是個體對制度結構的理解使它們的運作和維持成為可能。因此，在分析施化者與受化者在角色模塑上的互動時，是從社會互動說與符號互動論的觀點，尤其是參酌**角色取替**的概念，來進行微觀層次（個體）的探討。

貳、角色模塑的場域：硬體・軟體

社會文明的發展隨著人類的世代交替，是不斷地往前推移。就結構決定論而言，某時期的人們面對的是，某些先他們而存在的制度和結構。在某些情況下，這些制度和結構也可能會因為人們的某些行動而改變。當制度和結構是先存的，則人們在面對環境中的人事物時，其在行為或意念上所表現出的自主性與理性，實際上也是一種對情境或社會價值的回應，以及‘回應’本身（如何回應、為何做

此回應的決定)就是制度與結構下的產物。例如個體在不同目標間做出選擇,雖然是憑其價值判斷所表現出的一種理性行為,但是這些不同‘目標’本身並不會自生其意義,而是人們賦予的。

人們對這些目標的利害或好惡的價值判斷,往往是在社會化過程中形成的。畢竟引發個體動機的需求,無論是生理性因素、心理性或社會性因素,在取捨與滿足方式上,都無法避免制度和結構的影響。因此,在理解個體行為時,如果對制度和結構的作用力‘存而不論’(放入括弧內),將無法解釋個體的偏好與利益是如何被形塑建構的。誠如李英明(2005:86-88)所說的「伴隨這種形塑建構而來的理性選擇以及行為、行動是如何在現實中被賦予意義」。

其次,如果將制度和結構對個體的作用力‘存而不論’,也將無法解釋個體為何會做出這樣的反應,或是採取這樣的行為模式。因為刺激與反應間的連結,涉及到學習上的增強與消弱,而‘增強’和‘消弱’的本身就是制度與結構下的產物。例如當價值被範定後,能夠實踐這些價值的行為即受到讚許,違反者則受責難或懲處等。而對價值的範定與傳遞、對行為的獎懲原則的認定標準、或是處罰與矯正的实施方式等,都是在制度(尤其是指正式制度)和結構所設定的框架中進行。

一、全控是場域的特性・階級是場域的框架

E. Goffman (1961) 提出全控機構 (total institution) 的原意,是指組織全面控制成員的生活,使之與外界維持隔離。主要的控制方式,包括所有成員都生活在相同的地方,接受唯一權威的支配與領導;組織對全部成員皆一視同仁,對成員的工作要求都是依照相同標準;成員每天重覆相同的生活作息及日常活動,這些週而復始的規律行程,都是經過管理(領導)者的預先安排和設計,不僅步驟清楚且時間緊湊。

研究者認為從方法論的角度上來看,Goffman(1961)所提出的「全控機構」,其實相當接近於M. Weber在分析科層制時所使用的「理念型」。因此,研究者在引用「全控機構」的概念來描寫軍隊時,即是採用理念型的方法。首先,介紹Goffman(1961)對全控機構的說法,然後將軍隊對照全控機構的特性,再進一步提出研究者認為軍隊具有哪些“全控性”的特性。亦即本文所使用的“全控性”在意義上,是採擷全控機構理念型中,適合用來描述軍隊組織特性的部分而建構的。更重要的是,依照Goffman(1961)的看法,全控機構對成員所進行的改造,就是一種再社會化,研究者即是參考這個概念來發展軍事社會化的角色模塑的構念。

在20世紀中期,全控機構的主要功能,在於達到對成員的再社會化與社會隔

離之目的。Goffman (1961) 提出的全控機構，我們可以將它區分為以下三種類別。第一類是指監獄、感化院或精神療養院等矯治機構，以及戰俘區和集中營等機構：首先，將破壞社會治安的受刑人，安置在監獄或感化院，透過"全控"方式來矯正他們的偏差行為，同時在機構尚未完成對他們的再社會化之前，先將他們與社會隔離；換言之，因為這些受刑人對社會秩序或他人安全具有威脅性，所以透過"全控"來監管他們不得與社會接觸，直到他們服滿刑期後才得以重返社會（理論上機構已經完成對他們的再社會化）。

在第一種類別裡，除了矯正偏差行為的感化機構之外，治療精神病患者的精神療養院，也是透過"全控"來監管失去行為能力的精神病患者，以防他們的脫序行為對社會安寧或他人安全造成威脅。再者，除了監獄、感化院及精神療養院等矯治機構之外，戰俘區和集中營等機構的設立目的，也是透過"全控"來監管戰俘，以防止他們脫逃而危害社會安全。第二類是指孤兒院、濟貧所、養老院等救助機構，當時因為這些機構的管理人力有限，所以機構裡的收容人縱使不具威脅性，機構依然是採用"全控"方式來監管他們，以致於收容人在機構的長期監管下，其實他們就是與社會隔離。

第三類是指軍隊、海運商船、修道院.....等機構，這類機構對成員進行徹底改造的目的，不是因為他們出現反社會行為需要被矯正，而是為了要培訓成員具備工作技能與態度Goffman (1961)。像是神職人員居住在門禁森嚴、清規嚴格的修道院裡，就是機構透過"全控"方式來教化神職人員，使他們的言行能夠符合高道德標準；像是商船航運強調團隊工作與作業標準，於是機構透過"全控"方式來改造船員，以減少他們的個人主義心態及提高團隊紀律，使他們能夠謹遵工作規定及上級指示；像是軍隊作戰強調團結、服從與勇氣，於是機構透過"全控"方式來模塑官兵，使他們具備團隊精神與利他精神等。

研究者將軍隊對照全控機構的理念型後，嘗試找出軍隊具有哪些“全控性”的特性，結果發覺可以代表軍隊之全控性質的，包括：（一）規律性高：每天的生活作息及日常活動週而復始。成員的互動對象固定，變動少。（二）操控性強：日常的生活作息、執行勤務、基礎訓練或基地訓練及演習等，都預先規劃好時刻表與進行方式，按表操課並嚴格管控每個環節，並嚴格監控每個人的行動。（三）集體性高：日常的作息與活動都以團隊方式來進行，除了培養團隊凝聚力外，由於每個人在團隊裡，隨時隨地都被安排在一個固定的位置上，藉此達到監控每個人的目的，讓任何人不論何時何地都無法離開組織的監控。（四）強制性高：重視紀律與服從，訂定嚴格的懲罰規定與標準，以約束成員必須遵守規定。其實，軍隊的再社會化與組織全控性之間具有互為條件的依附關係，因為軍隊的全控性有助於重新改造成員使其建立新的行為模式，軍隊的再社會化的產出（改造後的

標準軍人) 則會再強化組織的全控性。

組織採用"全控"方式的主要目的，除了替自己量身打造符合要求的新成員。同時，組織也會採取嚴格措施，使內部人員與社會隔離。像軍隊就是透過社會隔離，增強成員與外團體的區隔，以培養成員的團體意識與內聚力，以及讓成員對工作、團隊和角色產生認同感；再者，由於軍隊是武裝團體，為消除民眾心理上的威脅感，軍隊除了透過"全控"來馴化和約束內部人員，也以圍牆和門禁來區隔軍隊與社會。

除了全控特性之外，Lang (1965) 指出軍隊具有團體生活涉入私人領域既深且廣、階級分明導致威權主義、軍紀嚴明以遂軍令貫徹等組織特性。Van Doorn (1965) 則是特別強調軍隊的規範性控制 (normative controls) 和紀律性懲處 (disciplinary sanctions)。然而，在軍事組織裡，不論是規範/紀律或是控制/懲處，都是以階級為基礎。接著，後面將討論軍事文化的規範性功能，在於讓軍隊能夠達成其戰鬥與訓練的目標。因此軍隊在組織結構和運作上，所凸顯的全控性和階級等特性，會在軍事文化的面貌上反映出來。

全控機構是指組織全面性控制成員的生活，使之與外界維持隔離 (Goffman 1961)。組織刻意與外界隔絕，並透過高度制式化和嚴密監控，使組織生活變成是成員的全部 (相對孤立於社會)。個人生活於這樣的環境裡，將逐漸開始在情緒上、心理和生理上，與組織以外的環境愈來愈疏離，同時對組織的生活安排與機構人員變得愈來愈依賴。最後，組織將成為這些孤立於社會的人員，他們的唯一'實存' (reality)。

由此可知，強制性與支配性是全控機構的核心概念，如何充份掌控成員的觀念和行動，將其改造成為完全合乎組織期待與要求，是全控機構的主要目的。這種讓組織內成員與外界隔離，並逐漸在心理上與生活上愈來愈依賴組織的現象，稱之為個體的制度化。通常，在全控機構改造成員一段時間後，組織內的成員就會開始出現這種情形，全控機構讓組織內成員產生這種現象的目的，也是為了有利於對成員進行徹底改造。

二、框架內筆直有序的幾何線條：軍事文化

軍人不論是生活、演訓或勤務等一切活動，都必須符合其階級應有之份際。軍隊將所有與階級、權力和服從等有關的價值與規範，都融入在組織文化裡，然後透過軍事社會化過程中的角色模塑，作用到受化者身上。換言之，軍事組織文化是一種以階級為基底，所形成的特定生活方式，也是一種價值、規範與象徵符號的結構體系。

「軍隊」自成一格的生活形態和活動空間，就形同是一個小型的社會。在構成要素上，它具有階層結構、制度、地位、角色、團體意識、價值系統和控制機制等，還發展出其特有的文化樣貌及社會化的模塑方式。軍隊的存在目的是為了戰鬥，戰鬥任務的遂行有賴精良訓練。如果說戰鬥與訓練是軍隊的主要功能，軍事組織文化就是維護軍隊發揮功能的重要軟體。也就是說，軍事組織文化是為了讓軍隊的戰鬥與訓練能夠順利，所形成的一套可以用來模塑軍人角色的價值、信念、規範和符號等的複雜組合。軍事社會化就是使軍人內化這套複雜組合，以完成對其角色模塑。B. James (1995) 和 M. Sinder (1996) 也認為軍事文化，乃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。總之，軍隊這個類社會系統所發展出來的特定生活方式，即稱之為軍事文化。

吾人也可以用 R. Linton (1936:272-3) 曾提出來的「文化特殊性」(cultural specialty)，來闡明社會在主體文化之外，其下的各次系統也可能會發展出自己的特有文化。所謂「文化特殊性」是指在整體社會裡，只有部分成員具有這類的文化特徵或模式，而非該社會的全體成員都具有，譬如某企業組織或專業團體所發展出來的文化特徵或模式，僅為該團體的成員所擁有。G. Hofstede (1980,2005,2002) 在其文化差異比較的研究中，也提出近似 Linton 的「文化特殊性」的觀點，他認為文化就是內部成員的集體心理認同，當社會的任何次級群體自覺有別於其它群體，主要原因在於其形成自己的特有文化與內部凝聚力。換言之，當某社會次系統的文化，其獨特性愈高、成員的內聚力愈強，該團體與社會主體文化的特殊性也將愈大。軍隊就是一種獨特的社會團體與正式組織，其發展出特有的生活方式與各種社會關係，譬如 Sinder (1996:13) 認為軍事文化具有紀律、專業倫理、儀式及禮儀、凝聚力和團隊精神 (cohesion and esprit de corps) 等四個主要部分，軍事文化的獨特性即在這些方面充分顯示出來。

研究者 (2003,1996,1993) 認為，軍事文化具有兩個層面。其一，引申文化適應學派 (cultural adaptationist school) 的觀點，舉凡有利於戰鬥與訓練的就會被傳承下來，包含組織設計、訓練方法、軍紀營規、武器系統等，除了正式制度外也包括非正式文化。其二，引申觀念學派 (ideational school) 的觀點，文化賦予成員對價值、規範、語言和象徵符號的共享意義 (影響人們如何去看和如何去想)，不僅使成員之間的互動成為可能，也促成成員的凝聚力和團體意識。這兩層之間的關係，按照 P. Sorokin (1957) 的說法，價值是文化的根源，行為和器用乃是實踐價值的工具。

當個人進入軍隊這個具有“全控性”的環境裡，軍隊即以強制方式開始進行對個人的角色模塑。在軍事社會化過程中，軍隊使用信念、價值、規範與象徵符號

等，做為角色模塑的社會化素材。由於權力的層級化與作為權力之載具的軍階結構，乃是軍事科層組織的骨幹；因此，不論是信念、價值、規範或象徵符號，都是以階級作為核心。於是，個人對這些信念、價值、規範與象徵符號等的內化與認同情形，將影響其角色行為的表現是否適當。以及軍隊如何讓個人內化與權力和服從相關的價值與規範，也就成為軍事社會化的重點。

三、在角色制度化的原理下：軍人角色性格的形成

依照古典制度學派的結構決定論與正式主義的基調，某制度形成後受到該制度約束的組織，會彼此在型態或運作上產生某種相似性，於是組織與組織之間會愈來愈相似，這種制度類同性（institutional isomorphism）的情形就稱之為「制度化」。如果說軍隊將階級這個模塑軍人的重要元素，融入軍隊日常的生活、訓練和勤務當中，使軍人的一切活動都無法擺脫掉階級對他們的束縛。如此一來，所有士兵原來入伍前，彼此之間存在的個別差異，在組織文化與社會化的模塑下，將會逐漸增加他們的同質性，這種現象稱之為「角色制度化」（institutional isomorphism of role；或稱role institutionalization）。士兵的人格在心理、情感表達、思維方式、行為模式或態度等方面，因為在認知上的參考架構愈來愈接近，以及對相同價值與規範的認同程度愈來愈高，使大家對生活經驗的理解形成共享意義，以致對環境裡的人事物開始出現某些相同反應，我們稱之為軍人的「角色性格」（role characteristics）。

Scott（1991、1992）認為制度化的原因有兩類。一種是屬於環境對組織的影響方式，包括強制、授權、誘導、主動取得、烙印、規避、環境結構之合併等。另一種是屬於環境對組織的影響來源，包括法令規範、職業團體或專業協會、模仿等。在相同的制度中，有些組織必須經歷一段時間的環境與組織互動後，才會在結構與型態上愈來愈像，有些則是在制度建立之初就受到明顯的影響。這是從制度學派的觀點來看，強調的是制度與結構對個體的影響。

從文化傳遞的心理過程而言，文化與人格的相關研究將社會化當成是，文化傳遞給個人的關鍵途徑。將研究重點放在：（1）一個社會如何教育兒童以學習、接受其文化傳統，（2）這一套兒童教養方式如何影響其人格構成，（3）基本人格構成如何趨合於文化典範，（4）異常行為形成的文化心理因素及過程，以及（5）文化傳遞過程中所容許變遷與創革的可能。（李亦園 2000:48-9）社會成員在社會化過程中，從幼年開始經歷相同的學習過程，參與相同的文化體系，因此具有某部份類似的人格結構。A. Inkeles（1993:95-99）、R. Merton（1949）指出，不同個體因為處於相同社會位置（status-position），或是從事相同職業，以

致他們形成某部份類似的人格結構。這也就是R. Benedict所說的，存在於某一文化模式中的人格特徵，A. Kardiner稱之為基本人格結構（basic personality structure）。（引自芮逸夫和管東貴2000:204）

引申古典制度學派的觀點，像軍隊這種具有高度制式化、科層制、與強制性的組織，成員在“全控性”的模塑下，會比其它組織具有更明顯的基本人格結構。研究者認為，軍人的基本人格結構的形成或稱眾趨人格（modal personality），是角色制度化之下的產物，也就是前面所指的角色性格。此外，從文化的規範性功能而言，軍人的角色性格也是一種理想人格類型（ideal personality type）和範定角色（prescribed role）。C. DuBois（1960）相信，社會中成員對理想人格的遵從乃是一種眾趨的形態，他稱之為眾趨人格。謝劍和芮逸夫（2000:211）對「理想人格類型」的解釋是，最受到社會重視的人格形貌（configuration）之構造（construct）。

芮逸夫和管東貴（2000:204）對相關文獻的整理，指出「基本人格類型」是指一個社會文化中的每個份子在人格方面所共同具有的元素。這個概念是由心理分析學家A. Kardiner和人類學家R. Linton在從事共同研究時所提出的，最初稱為「基本的」（basic）或「社會的人格結構」（societal personality structure）。Kardiner把基本人格界說為「社會中大多數分子所共同具有的人格形貌（personality configuration），這是他們具有早期共同經驗的結果」。Linton認為基本人格的存在「使其社會分子得有共同瞭解和共同價值觀，以及社會分子對於涉及他們共同價值的事物在情感上產生一致的反應」。

A. Wallance（1961）和M. Spiro（1969）則提出質疑，他們不認為經過相同的社會化過程所產生的人格結構，就必然具有相當高的一致性，而認為大家應該關注於個人在社會化過程中複雜的心理狀態與個別差異。（引自李亦園2000:48-9）不過，人格結構本來就具有高度的複雜性，其中某些層面是與個別差異有關，畢竟不同個體的遺傳、環境、經驗、學習等情形不一。某些層面則因為受到相同文化體系的影響，所以不同個體在人格結構上具有某種程度的相似性。研究者認為，軍人在角色制度化的作用下，不同士兵之間也會在人格上，出現某種相似性。

綜合前述，軍隊在階級結構上居於相同位置的一群人，因為他們的權力、義務和勤務的內容相同，所以被要求在行為、態度與觀念等表現上，必須要符合其階級份際。扮演相同角色的一群人，因為長時期受到內外環境對此種角色的期望、要求與規範等的模塑，故而在行為反應、情感表達、思考方式、價值觀念或態度等方面，對環境中的刺激常不約而同的表現出某種特定的反應方式，而內化成為其人格的一部份。

四、以階級權威和服從為經，以制式齊一為緯，交織成天羅地網

回到「角色」這個概念上，如果說「角色」是指個人依照其社會位置與身份而應有的行為表現。軍隊裡官兵的正式「角色」，就是指根據「階職制度」而來的「階」和「職」。根據《中華民國軍士官任官任職條例》，「階」是指「官等官階」；「職」是指「職等職位」。個人依年資與績效晉階與升俸，然後依階派職。（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。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份與角色。總之，軍人「角色」與階級之間，是一種如影隨形的關係。

在軍隊裡，「階級」具有權威和服從的義涵；同時，由於軍隊重視團隊精神，所以要求團體裡的不同個人必須凝聚成一個整體。角色模塑就是培養團隊意識的觸化媒，因為被高度制式化的「角色」，具有讓成員一致化的功能。至於軍人角色被高度制式化的緣由，緊緊繫於軍隊以階層結構與階級倫理為經，以制式齊一和團隊為緯。

軍人該如何扮演他們的「角色」，軍隊早就已經為他們寫好了劇本。這個劇本裡的戲碼，其實就是依照演出者的「階級」來編寫的。軍人在經歷軍事社會化以後，即開始懂得要依照這個劇本來扮演自己的角色；換言之，如果不能意會自己在軍階結構上的位置，究竟與自己該如何扮演好「我」(me)之間的關聯，就不會懂得從別人的眼中來觀察如何扮演好「我」(me)的角色，這也表示演出者還看不懂劇本。當演出者跳脫劇本做出即興式的演出時，或是個人任意刪改自己的戲碼，後果通常是必須接受處罰。這就是為什麼新兵入伍後，如何從「我」(I)脫胎換骨成別人眼中的「我」(me)，成為他們適應部隊生活的「王道」。由此可見，軍隊裡的「階級」與「角色」之間具有緊密關係。

由於軍隊在工作和生活上，要求隨時待命和團隊一致，所以個人的行動受到限制、私密性被剝奪。除了休假，成員們不論是早上起床後的漱洗、三餐吃飯、晚上就寢，或是操練、演訓、出公差或執勤務等，一天24小時大家都是日夜生活在一起。誠如M. 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、做什麼事、該有什麼樣的行為表情等，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，還可以鉅細靡遺的監控到每個人的舉止，然後配合一套懲罰方法，使每個人的表現都能符合機構要求。在全控性的感化院或監獄裡，機構透過這種微觀權力來矯正受刑人的偏差行為。

軍隊雖然也具有全控機構的性質，但是軍隊的再社會化目的，是為了讓官兵

能夠從老百姓脫胎換骨成為標準軍人。因此，軍隊在微觀權力的運用上即不同於矯正機構。然而，由於軍隊的全控特性及其所掌握的微觀權力，使營區內的士兵無法在時間和空間上讓自己與他人做出分隔，所以個人生活的公私領域是重疊的，紀律和規範等也是公私領域通用的。軍隊的這種制度設計是為了讓團隊裡的不同個人，透過制式化的角色達到去個別化的目的，然後培養出成員的團隊意識，讓他們凝聚成一個整體。由此可見，軍隊裡的角色制度化具有讓團體內去差異化的功能，於是「角色模塑」與「團隊意識」的形成也由此產生密切關係。

軍隊以一套「軍階結構/倫理」結合教化素材，使甫入伍的老百姓能夠認識自己在軍隊裡的位置，並且表現出符合角色期待的言行與態度。把軍人嵌入「軍階結構/倫理」的措施與作法，我們稱之為「角色訓練制度」。軍隊就是透過這套制度，使新兵入伍後逐漸能夠勝任軍人角色的演出，包括達到體能戰技的要求、遵守軍紀營規，以及完成演習與公差勤務的任務等。不論是「軍階結構/倫理」（階職制度）或是「角色訓練制度」，都是軍事社會化將老百姓模塑成標準軍人的重要制度。

參、角色模塑的操作概念

軍事社會化的原理，類似於全控機構中的再社會化，因此其對內部成員的角色模塑具有很高的強制力。由於階級是角色模塑的支架，所以軍事文化裡可以與角色階級相呼應的象徵、價值、概念或作法，都會被強化。軍事文化乃是模塑軍人角色的主要素材，階級、權力與服從是軍人互動的重要構面，對軍人角色的模塑非常重要。

由於階級（倫理）是軍事文化的核心價值，透過文化的規範性功能，將對軍人的角色模塑產生重要影響。本文的分析焦點，是放在與軍人角色模塑關係密切的階級與象徵符號上。階級倫理（權力和服從）是軍人互動的重要規範，施化者與受化者在互動上，如何受到階級倫理的制約，其實就是對軍事文化深層結構的一種投射。透過施化者與受化者對階級符號的象徵互動，可以觀察軍事文化對軍人角色模塑的影響，以及軍事社會化是如何透過階級與象徵符號，來操作角色模塑的技術。

一、象徵符號·互動·階級倫理

人類經由社會化過程，從生物人變成社會人。在這個轉變過程中，符號（symbols）是傳遞社會文化的重要載具（vehicle）。符號包括有文字、語言、

肢體動作、手勢、表情與圖像等，當某種符號被當成是某種精神、思想或情感的象徵物時，就不再只是單純的符號了。在社會化的過程中，人們在互動時透過各種象徵符號的意義傳遞，來學習如何扮演他們的角色。

軍隊算是社會組織裡，最重視符號和最常使用符號的組織之一。舉凡是不同階級、不同軍種、不同兵科、不同軍團...等都各有其象徵符號，通常這些象徵符號所具有的特殊意義，是以軍事文化為底蘊。其可能與單位的特性和傳統有關，也可能與軍隊所重視的價值或規範有關，包括階級、權力、服從、勇氣、榮譽、忠誠等。

象徵符號在軍隊裡的功能，除了用來傳承軍隊的傳統、價值和信念等之外。由於軍隊的組織龐大及士兵眾多，在一條鞭式的指揮原則下，為克服官兵懸殊的人數比例，運用象徵符號即成為提高指揮效率的重要方法。於是，不論是部隊平常的出操、戰技訓練、演習、執行勤務、公差、生活作息等，或是官兵之間的宣達指示、分派工作、查察勤務、請示或報告上級等，象徵符號成為這些溝通與互動上的重要媒介。所以象徵符號在軍隊裡，幾乎是舉目可見。

新兵面對軍隊這些林林總總的象徵符號，是如何知道這些象徵符號所代表的意義，主要就是透過軍事社會化。在軍事社會化的過程中，施化者以象徵符號作為模塑受化者的素材，除了讓受化者認識代表軍隊傳統、價值和信念等的象徵符號之外。某些代表軍隊次文化的象徵符號，也是施化者用來模塑受化者的重要素材，例如士兵同儕之間"同梯"、"菜鳥"、"崁站"等口語，就是用來規範「學長/學弟」角色的次文化，也是一種士兵同儕之間的非正式的"階級倫理"。

此外，就軍事社會化的正式與非正式制度而言，象徵符號可以是作為正式制度與文化的載具，也可以作為非正式制度與文化的載具。正式制度，是指由權責單位以文字載明以下事項：受化者與施化者的義務、權益與責任；對應有表現的要求、表現未達標準所應受到的處罰、表現達到標準的獎勵；社會化媒介（素材）的項目（種類）、使用權限與注意事項等。然後，依據法定（或行政）程序，完成這些條文（法規命令或行政規則）的審定、通過與頒行，成為大家必須遵守的規範。例如官兵的儀態舉止是角色模塑的重要內容，《中華民國軍人禮節》裡即明訂受化者與施化者在這方面應有的表現。例如官兵遵守營規（紀律）是角色模塑的重要內容，《國軍內務教則》裡即明訂受化者與施化者在這方面應有的表現。例如官兵具備堅強體魄是角色模塑的重要內容，《國軍基本體能訓測指導手冊》裡即明訂受化者與施化者在這方面應有的表現.....等。

非正式的這部分是指約定成俗的某種次文化或慣例，也就是一種未以文字載明或未經法定（或行政）程序，但卻為大家所默許和遵守的。例如士兵雖無階級之分，但同儕間依照服役年資的深淺，衍生出「學長/學弟」的身份，這就是一

種仿軍階倫理的次文化；這套次文化讓士兵同儕，默認彼此的地位高低、權責大小、勞務多少。通常資淺者扮演受化者的角色，資深者扮演與施化者的角色。當受化者的服役年資，達到某個‘崁站’時，就開始客串演出施化者的角色，等到更資深以後就尤其主演施化者的角色。

當然，在軍隊這種交織著階級、權力和服從的全控機構裡，階級符號對新兵的震懾力也最大。當新兵一天24小時都與其他資深士兵一起過生活時，他們為了不要被“電”，慢慢也就懂得如何來察覺別人所期待的我（me），以及如何從我（I）脫胎換骨成別人眼中的我（me）。當新兵了解別人對自己的角色期待後，也就懂得如何與不同階級的角色扮演者進行互動。所以入伍新兵適應部隊生活的“王道”，就在“日常生活裡”（everyday life），處處藏著玄機。

在軍隊裡，官兵的言行進退都必須依照一定的禮節，也就是說行禮是部隊常見的符號姿勢（symbolic gesture）。國軍除了以正式規範的方式，訂頒《中華民國軍人禮節》之外，還鉅細靡遺的制定出官兵個人及部隊，在各種場合裡應有之舉止和儀態的各種規定。這些準則主要是依照官階官等，來規範軍人在各種場合的儀態舉止，必須符合自己的階級與身份，所以軍人禮節也具有維護軍階倫理與穩定權力結構的意義。以個人行舉手敬禮為例，這是透過舉起手臂與伸直手掌齊眉的動作，向對方傳達尊敬的意思。這是一種具有象徵意義的符號姿勢，是因為行禮的象徵意義，遠甚於舉手的動作。再者，當低階者要請示高階者時，低階這方必須先請求高階者准許他發言，例如「報告長官……」。如果低階者在看到高階者時，沒有立刻向高階者敬禮，就會受到責罵或處罰。所以低階者不可以對周遭環境漫不經心，以免長官走近卻未察覺。由此可見，在重視階級的軍隊裡，禮節等符號姿勢成為模塑軍人角色的重要技術。

此外，就算同樣是舉起手臂與伸直手掌齊眉，在姿勢與問好聲調上，也會因服役年資深淺而有不同。同化愈深的局內人，愈能辨識或精確解讀出其中的差異之處。因為他們都是身處於相同的文化情境中，在知覺上形成相同的參考架構。在互動上，如果雙方擁有相同的參考架構，彼此即能夠理解對方的符號姿勢，或是意會對方所使用的其他象徵符號。也就是說他們都成了局內人（insider），相對於不具有這樣參考架構的局外人（outsider）。

部隊裡的官兵在軍事社會化的模塑下，形成相同的參考架構，所以他們可以從敬禮的姿勢與問好聲調，來區辨出服役年資的深淺；不過，役男入伍後必須要經過一段時間，才會形成與其他局內人相同的參考架構，也就是說他們因為經歷軍事社會化，才逐漸能夠理解部隊裡各種象徵符號所代表的意義。總之，軍中在不同階級者之間的互動，敬禮是低階這方表達對高階對方的尊敬與服從之意。當然，在軍隊裡除了敬禮被賦予階級的意義之外，還有許多符號也都賦予階級的意

義，這些符號也就都被用來當成是角色模塑的教化素材。

二、階級符號・制約・互動規範

G. Mead (1934) 相信當彼此可以共享符號的意義時，將可使日常互動有秩序和可預測。在軍隊裡，人際互動是依照階級身份來進行，敬禮除了代表互動雙方在權力上有高低之別，更重要的是雙方必須對這個姿勢符號產生共同理解。尤其是符號往往在其表面意義之外，還隱含有背後的意思；否則，互動將無法順利進行，低階（權力較小）的一方也將因此而受罰。角色模塑的目的之一，就是讓成員能夠認識與階級有關的各種象徵符號，並了解這些階級符號對自己表現符合份際所具有的規範意義。當軍隊以環境中無所不在的階級符號，透過全控與獎懲來制約官兵的行為態度，目的就在於讓官兵的表現能夠符合角色要求。此外，當官兵能夠共享這些符號的意義時，即可使軍隊的日常互動具有秩序和可預測性，同時也有利於訓練的進行和任務的執行。

軍隊裡的次文化，有許多都是與約束人際互動的軍階倫理有關。在軍隊裡生活，對於各種與軍階倫理有關的象徵符號，不論是指正式的或衍生自次文化的，如果不能正確解讀這些符號的象徵意義，就難以表現出"恰如其份"的言行。也就是說軍中不同階級者，在互動上各自表現得"恰如其份"，是因為他們能夠正確解讀這些符號的表面與潛在的意思，縱使是相同符號也能夠依場合做出不同的解讀。

互動者要獲得共享的符號意義，往往互動雙方要具有相同的參考架構，才能夠在相同的脈絡裡，理解與意會象徵符號所代表的真正意思。就像值星官在緊急集合時，對動作不夠迅速的士兵喊出「慢慢來!沒關係，時間還很多!」，如果士兵此時的動作仍未加快，這就表示他不懂「慢慢來!」放在當時的情境脈絡中，其實是長官說出對現況不滿的一種反話，士兵會錯意的後果就是遭受處罰。（錢淑芬等 2009）

受化者為避免犯錯被處罰，就會開始認真學習語言（口頭得和肢體的）背後的真正意思。例如當長官皺眉頭時，他就要查覺到長官正在不滿，這時自己得要"長眼"，明辨當下什麼事情可以做、什麼事情不該做；反之，如果不解其中意，就可能讓人覺得自己"白目"，團體通常視這樣的人物是不受歡迎的麻煩者。由於互動往往是透過象徵符號在進行（例如姿勢、口語、動作、表情等），所以役男入伍後亟需形成與其他局內人相同的參考架構。因為當受化者開始看懂部隊裡各種與階級有關的象徵符號，並逐漸認同團體裡其他人對這些符號的定義，其在軍隊裡的人際互動上，就愈能表現出"恰如其份"的言行。這時，也就慢慢達到角色

模塑的目的了。

肆、依「模」塑「型」的技術：模子規格化·塑程標準化·型體一致化

模塑技術的三個要領，分別是模子規格化、塑程標準化、型體一致化。為了使模塑技術能夠有效運用，在場域安排上必須要能夠配合這三個要領。本文前面已先說明過軍隊的全控特性，這裡主要是說明場域的全控性，對模塑技術所具有的意義和功用，以及微觀權力、去個別化和同化，對改造人員的意義和功用。接著，將依照軍事社會化的歷程，義務役士兵在面對模塑技術時，為什麼文化震撼會造成部隊適應問題。

一、組織的全控性與人員的制度化現象

軍隊的全控特性，使施化者在角色模塑上，易於掌握模子規格化、塑程標準化、型體一致化等這三個技術要領。全控機構是指組織全面性控制成員的生活，使之與外界維持隔離（Goffman 1961）。機構刻意與外界隔絕，並對成員的生活採取制式化的安排和嚴密監控。個人在這樣的環境裡生活一段時間後，將逐漸在情緒上、心理和生理上與機構的外環境愈來愈疏離；反之，卻對機構的生活安排與人員愈來愈依賴，最終機構將成為成員的唯一‘實存’（reality）。（錢淑芬等 2009）由此可知，全控性使組織築起又高又厚的圍牆，由於組織內外界限的明顯區隔和嚴格把關，使人員出現「制度化」的心理與行為反應。這也算是在角色模塑之初，為改造人員先打下去個別化與同化的基礎。

二、微觀權力

M. Foucault 的微觀權力（micropower）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份。（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。

在軍隊裡，階級高低的另一層意義，就是擁有微觀權力的大小。由於微觀權

力在運用上，將受化者的軀幹當成是被支配的目標。於是，操控受化者的軀幹，成為教化與懲罰不可或缺的部份。在教化技術上，軍隊將受化者的身體區分為頭部、軀體、四肢和五官等幾個部分。然後，在準則和訓練目的之下，針對這些部分精算出不同的動作設計。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，受化者必須受到組織全面性的監控，任何的缺失（集合遲到、服儀不整、禮儀不佳、態度不正確等）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）

軍事社會的場域也必須具備四個條件，以利微觀權力的運用。Foucault認為組織為了有效掌控所有的成員，必需要具備四個條件，包括空間切割技術、活動控制、磨練和隊形等。另外，研究者再加上空間的控制技術。（陳瑞霖譯 1998；錢俊譯1995）以這五個條件來解釋軍隊：（一）空間切割技術：就像是部隊為了嚴守營區內外的分隔界線，營區大門的守衛森嚴，對人員進出營區採取嚴格管制。（二）活動控制：官兵的作息與活動都是經過安排，而且必須按表操課。（三）磨練：透過基本教練與戰技訓練等鍛鍊方式，來砥礪官兵的體能與心理素質。（四）隊形：掌握每個官兵在營區內的位置，透過集合、整隊與行動一致，凝聚團隊精神與激發團隊氣勢。（五）空間的控制也是教化技術的重要部分。因為教化技術的使用，必須要以能夠充分控制個體在組織中的空間移動為基礎，所以也需要有具體圍定的空間。我們發現軍隊在空間控制上，就是一個井然有序的框架，建立這樣的框架可以使「每一個體都有一個位置，透過位置可以掌握每一個體」：如此，每個受化者在組織中的空間移動，就都受到完全的監視和控管。（錢淑芬等 2009）

軍隊的全控性與微觀權力的結合。第一，空間切割技術：為了使模塑技術能夠有效運用，在場域安排上有兩個重要作法，其一是與營外的社會維持嚴明的組織界限，另一是對內採取空間切割技術。模塑目的在於**烙印軍人身份與降低士兵的個體間差異**。在分隔組織內外的界限上，軍隊先以空間切割技術，圍定微觀權力所及的組織區域，再透過營區內的空間切割技術（對每個士兵在何時何刻出現於某個固定位置，都予以清楚規定），得以掌控每個士兵隨時隨地的移動情形。第二，活動控制：結合活動控制（時間序列技術），亦即整天的作息與活動都已事前排定好，而且各項活動的時間連接緊湊，周而復始。在每時每刻都必須按表操課的情形下，達到了控制個體軀幹與限制個體行動自由的目的，也就是透過微觀權力的運作，來控制個體軀幹以達到改造個體，使其變得良順的目的。第三，磨練：透過對個體軀幹的鍛鍊，例如基本教練與戰技訓練等方式，來挑戰個體的體能極限，以激發出個體的意志、自信與堅毅等內在力量（心理素質）。第四，隊形：在營區內，透過集合、整隊與行動一致，凝聚團隊精神與激發團隊氣勢。

三、去個別化的改造技術

軍事社會化其實就是軍隊對成員的再社會化。新兵在入伍前，不論其從事何種行業、不論其教育程度、不論其家庭的社經地位.....等，一旦入伍後其在組織中的身份與地位，都是從士兵的最低階開始起跳。說穿了，這就是軍事社會化初期的一種角色模塑技術。軍隊透過這樣的模塑技術，訓練每位新兵學會服從，以及認同階級的權威性；另一方面，也讓成員了解自己在軍階結構上的位置與角色，以及隨之而來的任務與責任。

軍隊的全控性，是為了有利於讓新進人員‘改頭換面’的一種組織設計。軍隊希望透過這種組織設計，結合模塑技術與懲罰規定，來達到改造新進人員使其從老百姓變成軍人的目的。在改造新成員的方式上，包括：（一）脫掉過去個人習慣穿戴的衣物或喜愛的飾品，換穿標準規格的制服和髮型，使用相同款式的盥洗用具等，目的在消除新兵在外貌上的不同。（二）要求每個人都必須聽令行動，至於命令的合理與否或是任務是否具有意義，則不得置喙，目的在消除新兵的自我意識與訓練服從與紀律。（三）所有成員的作息與活動，都被要求必須要步調一致，目的在透過團隊生活與剝奪隱私權，來培養人員的團隊意識。（四）所有人的行動都被嚴格控管和監視，不得任意脫隊或擅自行動，限制行動自由的目的，在於確保人員在改造過程中，不得出現脫逃或違抗行為。

四、同化技術與團隊意識的培養

稱呼軍人是穿‘制服’的人，‘制服’就是代表同化的意思。當士兵的個別差異愈來愈少（減少團體的異質性），團隊的齊一性愈來愈高（增加團體的同質性），如此大家就會愈來愈相像了。B. Abrahamsson（1972a,1972b）認為這就是一種同化（assimilation）的過程，因為新進成員的態度與行為，會逐漸與其他成員變得愈來愈相似。

根據再社會化的原理，要重新改造個人必須對其進行去個別化，同時以新角色來模塑之。由於軍隊強調團體一致性，所以不論是張三李四都是用同一個模子（新角色）來重新塑造他們，結果就是大家的樣子看起來都很像。在同化技術上，剛入伍的每位新兵都必須將頭髮理平、換穿制服、領取公發的盥洗用具，並用符碼取代個人入伍前的名字等，讓所有的新兵看起來都是一個樣子，以及學習聽口令讓自己的動作與姿勢，能夠與團隊裡的其他人一致等，這些設計的目的就是為了對每位新兵去個別化。總之，為了發展出團體的一致性，於是用相同的模子（新

角色) 來重新塑造他們。

Goffman (1961) 以軍校訓練新生為例，新生報到後的兩個月內，不允許他們與營區外面有所聯繫，目的在讓他們能夠在短時間內與過去的生活完全切割，然後透過與外界的徹底分隔，發展出團體的一致性。我們可說Goffman所提的團體一致性，不僅是指團隊在集合、整隊、行進、出操等的齊一化，還包括團隊意識與團體凝聚力的形成。此外，Goffman (1961) 還舉例說新生穿上制服後，即被禁止討論個人的家庭背景或營區外面的事物，縱使他們的薪餉微薄，但就是不能接受家裡的資助，主要用意在於希望他們能夠以軍校生的角色取代個人過往的角色。

在重新塑造受化者的過程中，如何讓他們的言行舉止遵照軍階倫理的規範，是他們學會如何扮演新角色的重要戲碼。當他們還在新訓階段時，就先讓他們體認到軍隊的制式化，以及紀律與規定(權威性)的威力。例如部隊中的各項課程及活動，都是預先安排好的，經長官核可後即必須按表操課，官兵必須無異議的遵照規定，如果違反即依規定處份。同時，他們也體會到階級的權威性，將是他們扮演好角色的重要戲碼。

在模塑技術的運用上，軍隊通常會掌控成員在乎的東西，例如義務役士兵最在乎的就是假期了。這就像戴在孫悟空頭上的金箍咒，當士兵表現不好就讓金箍咒緊縮。以行為主義的古典制約(classical conditioning)和操作制約(operant conditioning)的原理來看，這就是軍隊運用獎懲來增強或削弱成員的行為。古典制約是一種透過聯想的學習形式，這種學習牽涉到以操作刺激來影響行為。操作制約是藉由操弄行為結果來控制行為的過程(需檢視先行條件、行為、結果)。以古典制約方式來舉例，某兵看到長官沒有敬禮而被嚴厲糾正，之後看到長官或階級符號便會產生制約性動作而敬禮，這樣的觀察可以發現某兵的行為已經明顯改變。以操作制約而言，先設定一個條件，假設衛哨勤務執行落實即給予榮譽假一天。而某兵為了能夠爭取榮譽假，執行衛哨勤務的行為會因此表現出積極的態度。(廖帝涵 2009)

伍、未來研究方向：角色取替概念在提升角色模塑技術上的運用

研究者希望先透過理論的初探性研究，未來再進一步將角色取替概念運用在軍事社會化上，探討如何提升角色模塑的成效。在角色扮演上考慮他人的觀點(perspective-taking)稱之為角色取替(role-taking)。關於角色取替的概念性看法，最早提出的是象徵互動論。J. Piaget的認知發展學說，則開啟了角色取替的實徵研究(Selman 1980)。他發現當兒童逐漸發展出「非自我中心觀」

(nonegocentrism) 與「離中化」(decentration) 的認知能力後，也開始具有角色取替能力。

角色取替的研究取向，大致上可以歸納成三類。主要是以個人的社會知覺 (social perception) 和認知發展 (cognitive-developmental theory) 為主。社會知覺強調的是個體對環境中刺激的看法或感受，如何受到社會情境的影響。認知發展強調的是，個體的認知能力在不同發展階段的變化情形，如何影響個體對環境中刺激的看法或感受。(Chandler 1977) 潘慧玲 (1994: 2-3, 7-12) 認為，角色取替研究應重視認知發展主體與客體的交互作用 (subject-object interaction)。

關於官兵的部隊適應問題的成因與因應的探討。根據前面的討論，研究者認為軍隊的“全控性”，包括高度的強制性、操縱性、規律性、集體性等，以及對個人隨時隨地具有監控力量的微觀權力與空間控制技術等，和去個別化與同化等強勢的改造技術，是否會讓個體產生文化震撼。吾人該如何來觀察這種現象，及其對個人和軍隊可能造成的影響。研究者在參酌發展取向 (developmental approach) 與知覺取向 (perceptual approach) 的研究觀點後，認為官兵在軍事社會化過程中，因為面對模塑技術而出現文化震撼時，這對於他們在部隊適應上可能受到的影響，值得進一步了解。在探討問題上，如果加入角色取替的概念，有助於我們釐清這方面問題的成因與因應。例如在問題分析上，探討個人在角色取替能力上的良窳，是否會影響其角色模塑，以及當個體具備角色取替的認知能力後，是否會因為動機、適應能力或其他心理因素，而在面對軍事社會化的模塑技術時，在角色知覺上出現扭曲的情形，或是抗拒、逃避角色扮演，或是對角色產生疏離感等。

在 Piaget 的認知發展學說中，自我中心觀 (egocentrism) 與離中化 (decentration) 是解釋角色取替的重要概念。自我中心觀是指，個體無法分辨自我 (self) 與非自我 (non-self) 的一種認知狀態，也就是無法了解他人的意圖、想法與感受。Piaget 認為在個體的認知發展過程，自我中心觀會出現於每一個發展階段，只是隨著年齡增長，這種認知狀態所顯現出來的態度或行為會隨之不同。離中化是指，個體將注意力集中於幾個有限的知覺面上，也就是無法面面俱到，隨著年齡增長與經驗增加，個體逐漸能夠協調不同面向的刺激。再者，這兩個概念的關係在於，自我中心觀的消弱會促使離中化的能力逐漸增強。自我中心觀與角色取替能力的關係，運用在解釋人我關係的開展上，可以說個體從以自己的觀點來判斷別人想法的自我中心觀，逐漸發展為能夠理解別人也可能具有異於自己想法的非自我中心觀。此外，個體也從只關注自己觀點的集中注意特徵，發展到能協調不同人觀點的離中化能力。角色取替的研究取向，除了認知發展理論 (cognitive-developmental theory) 之外。個人的社會知覺是另一個取向，由 H.

Cooley (1964,1956) 和G. Mead (1934) 所奠定的象徵互動論，也是這方面的重要代表。

在軍隊裡，剛入伍的新兵自認為「我是誰」，不重要。重要的是，新兵是否清楚別人認為「他們是誰」。如果以「主格我」(I)和「受格我」(me)來表示，「主格我」代表士兵自認為的我(I)，「受格我」代表制度範定的我(me)，也就是指一種角色和身份，以及擁有這種角色或身份的所有個體，軍隊都會對他們一視同仁。換言之，士兵個人的獨特性，在軍隊這種強調制式化和團隊性的組織裡，不僅意義不大；如果想從"我"(I)的立場，來要求或期望別人認識自己，這也是行不通的。惟有懂得從別人的眼中來認識"我"(me)，以及如何從"我"(I)脫胎換骨成別人眼中的"我"(me)，這才是入伍新兵適應部隊生活的"王道"。然而，施化者如何讓受化者正確知覺別人眼中的我(me)？如何讓受化者在角色扮演上，放下原來我(I)所堅持的，改變為立足於我(me)的立場和視界？受化者又是如何從我(I)轉變成我(me)？戲台上的我(me)與下台後的我(I)，涇渭分明和水乳交融各代表何種意義？

根據前面的討論，軍隊的全控特性與角色模塑之間，有著互為條件的依存關係。則官兵個人的角色取替能力的發展情形，能否從角色制度化的概念來觀察？還是可以從角色性格的概念來觀察？軍事社會化透過微觀權力、去個別化與同化等技術，來進行對官兵的角色模塑，如果想了解其中的運作情形與成效，能否從官兵個人的角色取替能力的發展情形，來建構觀察指標？以及找出可以提升角色模塑的更好方法。這些都是研究者未來想進一步探討的問題。

參考文獻

- 李英明(2005)。新制度主義與社會資本。台北：揚智出版。
- 李亦園(2000)。人類學，雲五社會科學大辭典，初版第十刷。芮逸夫主編(2000)。臺北市：臺灣商務印書館股份有限公司。
- 芮逸夫 管東貴(2000)。人類學，雲五社會科學大辭典，初版第十刷。芮逸夫主編(2000)。臺北市：臺灣商務印書館股份有限公司。
- 陳素秋譯(2006)。L. Edles原著者。文化社會學的實踐。台北：韋伯文化出版。
- 陳瑞霖譯(1998)。傅柯。台北：桂冠圖書出版。
- 廖帝涵(2009)。梅荷綻放時：憲兵義務役士兵「軍事社會歷程之質化研究」。國防大學政戰學院心理及社會工作學系(社工組)碩士論文。
- 蔡采秀譯(1998)。B. Smart原著者。傅柯。台北：巨流圖書出版。
- 錢俊譯(1995)。H. Dreyfus and P. Rabinow原著者。傅柯~超越結構主義與詮釋學。台北：桂冠圖書出版。
- 錢淑芬 廖帝涵(2009)。軍隊的階級倫理如何框住人際互動：憲兵義務役士兵的社會化經驗。審查中。
- 錢淑芬(2003)。從軍事組織文化論人文教育與軍官角色性格。收錄於軍事社會科學知識的應用與發展：第六屆國軍軍事社會科學研討會論文集。台北：政治作戰學校軍事社會科學研究中心。
- 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期，頁213-245。
- 錢淑芬(1996)。軍官養成組織「軍事社會化」之研究。收錄於軍事社會學學術論文集，頁217-258。桃園：中正理工學院出版。
- 錢淑芬(1993)。國軍軍事院校「軍事社會化」之研究。復興崗學報，49期，頁333-364。
- 錢淑芬(1991)。從軍隊「角色訓練制度」論「角色認知」對軍隊生活適應的影響。復興崗學報，45期，頁443-462。
- 謝劍 芮逸夫(2000)。人類學，雲五社會科學大辭典，初版第十刷。芮逸夫主編(2000)。臺北市：臺灣商務印書館股份有限公司。
- 潘慧玲(1994)。兒童角色取替研究。高雄：復文圖書出版。
- Abrahamsson, B. (1972a). Professional socialization : Theory, ethics, and Corporateness. in *Military Professionalization and Political Power*. Inter-University seminar on the Armed Forces and Society. Sage Publications, Inc. Beverly Hills, California.

- Abrahamsson, B. (1972b). The Emergence And Historical Transformations of The Military Profession : Professionalization. in *Military Professionalization and Political Power*(pp.21-39). California , Beverly Hills, Sage Publications, Inc..
- Clifford, J. (1986). Introduction : Partial Truths. In James Clifford and George Marcus, eds., *Writing Culture*, pp.1-26. Berkeley : University of California Press.
- Cooley, H. (1956). *Social Organization : A Study of the Larger Mind*. Peoria, IL : Free Press.
- Cooley, H. (1964). *Human Nature and the Social Order*. New York : Schocken.
- Edles, L.(2002).*Cultural Sociology in Practice*. Blackwell Publications Inc.,
- Goffman, E. (1961). *Asylums :Essays On the social situation Of mental patients and other inmates*. New York : Doubleday Anchor.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences : International Differences in Work-Related Values*. London : SAGE.
- Hofstede, G. (2005). *Cultures and Organizations : Software of the Mind*. New York : McGraw-Hill.
- Hofstede, G. J., Pedersen P. B. & Hofstede, G.,(2002). *Exploring Culture : Exercise, Stories, and Synthetic Culture*. Maine : Intercultural.
- James, B. (1999). Military Culture. In *Encyclopedia of Violence, Peace and Conflict*, Lester KurtzSan(Ed.). Diego, Calif : Academic Press.
- Lang, K. (1965). Military Organization, In: J. G. March (ed.), *Handbook of Organizations*, Rand McNally, Chicago.
- Linton, R. (1936). *The Study of Man* . New York, D. Appleton-Century.
- Mead, G. (1934). *Mind, Self and Society*. Chicago:University of Chicago Press.
- Peters, B. G. (1999). *Institutional Theory in Political Science : The New Institutionalism*.Pinter.
- Selman, R. L. (1980). *The Growth of Interpersonal Understanding*. NY : Academic Press.
- Sinder, Don M. (1996). An Uniformed Debate on Military Culture. *Orbis*,43 : 11-25.
- Sorokin, Pitirim A. (1957) *Social and Culture Dynamics*, New York, American Book Co..
- Scott, W. Richard(1991). Unpacking Institutional Arguments. In Walter W. Powell and Paul J. DiMaggio (ed.) *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago:The University of Chicago Press, 164-182.,
- Scott, W. Richard(1992).*Organizations : Rational, Natural, and Open Systems*.

錢淑芬

Englewood Cliffs. NJ: Prentice Hall.,
van Doorn, J. (1965). The Officer Corps : A Fusion of Profession and Organization.
European Journal of Sociology, VI(2), 262-82. Yaniv, A. (1993). *National
Security and Democracy in Israel*. London : Lynne Rienner.

(投稿日期：98年10月2日；採用日期：98年11月16日)

階級、符號與角色：軍事社會化的模塑技術