

## 志願「穿制服」通信達人軍旅生涯： 軍事社會化歷程的經驗分析

錢淑芬

蘇意翔

國防大學政戰學院心理及  
社會工作學系 副教授

陸軍上尉

### 摘 要

軍隊是一種全控機構，對百姓蛻變成正規軍人所採取的手段，是強制性和全面性的掌控。在軍事社會化的過程中，這種強制及全面的掌控，從新兵入伍報到當天開始直到退伍，他們每天都必須要面對之。本研究旨趣在於，了解軍隊是如何將這種驅使受化者改變的力量施化在他們的身上。本研究對 10 位志願通信兵的受訪者，採取深入訪談法來了解他們在入伍新訓、專長訓練、實兵部隊訓練等時期的受化經驗。希望透過對訪談內容的分析，能夠了解他們對這種強制及全面的掌控力量的感受，並分析這些感受對他們蛻變成「穿制服」的正規軍人所具有的意義。嘗試從對這些意義的解釋，來窺知軍事社會化在施化上的方式與效應。當他們的這些感受出現改變時，這對於解釋他們的軍事社會化的發展情形又具有何種意義。其次，從志願通信兵接受專業培訓的經驗，來了解他們經歷了哪些改變，並分析這些改變對他們的專業成長（成為通信達人）所具有的意義。再者，嘗試從志願通信兵對軍旅生涯在態度和感受上的改變情形，來了解這對於他們的軍事社會化的發展情形所具有的意義。

**關鍵詞：**軍事社會化、全控機制、志願通信兵、生涯發展

# Signal Corps' Career: A Qualitative Study of Military Socialization

Shu-Fen Chien

Associate Professor

Department of Psychology and Social Work,  
National Defense University

Yi-Siang Su

Captain, Army

## Abstract

The main purpose of this research is to probe into the progress of what signal corps experiences the military socialization. According to the qualitative study, it amplifies on individual emotions and sharing experiences; also, undergoing the course of total institution, professionals, and the attitude toward the career development. We can construct the movement of the course of military socialization with soldiers from three aspects. What we called movement means that the soldiers are undergoing the progress of metamorphosis during each phase. To sum up the results of the research, the progress of military socialization could be divided into three stages : (1)the socialization of general military education, including tied in “total institution” 、release in “total institution” 、powerful in “total institution” . (2)specialized socialization, including pre-training stage 、beginning stage 、the earlier stage of metamorphosis 、the later stage of metamorphosis. (3)the socialization of career development, including the preparation stage of career 、the conflict stage of career 、the growing up stage of career 、the mature stage of career.

**Keywords : Military Socialization, the Mechanism of Total Control,  
Signal Volunteer, Career Development**

## 前 言

軍事社會化的功能，在於模塑出「穿制服」的正規軍人。百姓入伍後，即成為軍事社會化的受化者，開始接受施化者對他們的各種要求與訓練。由於軍隊對官兵角色的鑄模和塑造（含受化者與施化者），是採取規格化的方式，所以嚴格要求官兵在訓練、工作、生活、演習等方面的表現，都必須遵守相關的角色規範（錢淑芬，2010）。軍隊由於這種特殊的訓練場域和方式（包括全控式的部隊生活、嚴格的軍事訓練、階級嚴明的人際互動等），所以被當成是一種全控機構（total institution），及其透過這樣的訓練場域和方式，而得以在士兵身上產生制度化作用。

本研究關心的是，士兵在軍事社會化的過程中，軍隊究竟是如何使他們從百姓轉變成正規軍人，這股驅使他們改變的力量，究竟是透過何種事物或途徑來發揮其影響，及達到在他們身上產生制度化作用的效力？如果說軍隊確實存在有全控機制，並由於它而使新兵蛻變的這股力量得以充分展現，則從士兵在軍事社會化過程的受化經驗，應可窺知全控機制在運作和發揮這股力量上，其形式與內容究竟為何。

志願士兵相較於義務士兵，前者的役期較長、訓練要求亦較高，在專業技能與工作經驗上，前者也比後者具有更佳的穩定性與熟練度，這將有利於專業性部隊的發展。目前國軍已將行之多年的徵兵制改為徵募並行的方式，顯見未來國軍的兵力需求，是以高素質與長役期的志願士兵為主。尤其是志願士兵，他們除了必須接受從百姓轉變成正規軍人的考驗外，還必須學習相關的專業技能與工作方法。因此，從志願士兵的受化經驗，來探討軍隊驅使新兵蛻變成正規軍人的這股力量，即具有相當的意義。

由於國軍的組織龐大，除了軍種有別之外，各軍種轄下單位亦難以計數。本研究是以陸軍志願通信兵為研究對象，因為通信部隊相較於其他兵科，是屬於高科技的專業部隊，不僅武器裝備昂貴、機敏性高，在操作技術上更重視專業訓練與經驗累積。因此，通信部隊為提昇人力素質更有賴於志願兵力的加入，透過志願士兵較長的役期，來達到培訓專業人才的目的。以通信部隊操練為例，一個延伸節點需要一位台長指揮三個台兵來完成架台，如果台長缺乏經驗或應變能力，就可能導致任務無法達成，是故台長通常是從志願士兵中遴選出來的專業人才。由此可見，關於軍事社會化全控機制的研究，不僅志願士兵的受化經驗具有相當意義，屬於高科技部隊的士兵他們的受化經驗，更值得重視。

本研究希望從志願通信兵對他們在軍事社會化歷程中的主觀經驗與感受，來進行以下三方面的探討：

一、從志願通信兵在軍事社會化過程中的受化經驗，來了解他們對全控機制的感受，並分析這些感受對他們蛻變成「穿制服」的正規軍人所具有的意義。嘗試從對這些意義的解釋，來窺知軍事社會化在施化上的方式與效應。當他們的這些感受出現改變時，這對於解釋他們的軍事社會化的發展情形又具有何種意義。

二、從志願通信兵接受專業培訓的經驗，來了解他們經歷了哪些改變，並分析這些改變對他們的專業成長（成為通信達人）所具有的意義。

三、從志願通信兵對自己的軍旅生涯的態度和感受，來了解他們是否會隨著自己軍事社會化的發展情形而出現改變，並分析這樣的關聯性對他們生涯發展的意義。

## 壹、研究將如何進行：研究取向和分析策略

### 一、以社會學民族誌的方法論來為研究聚焦

採取社會學民族誌研究的理由在於，係將研究焦點置於新兵究竟是如何從百姓蛻變成正規軍人。依照 Goffman (1961) 提出的全控機構學說，軍隊是屬於一種全控機構，本研究想瞭解的是軍隊的這種全控特性，究竟是如何作用在官兵身上，該如何才能透視這種影響的存在與否、及其運作形式和內容。本研究嘗試從士兵在軍事社會化的過程中，究竟是如何被軍隊的「全控」所框架，來窺知一二。於是，分析焦點在於「全控機制」是如何在百姓身上產生制度化作用，以及「全控機制」是如何運作的，例如它的運作形式、內容及其對士兵蛻變的影響等。由於全控機制的真實面貌尚不清楚，所以本研究採取社會學民族誌的研究取向，嘗試透過對受化者經驗的解釋來發掘之。因為社會學民族誌強調，日常生活之所以能夠穩定和順暢的日復一日，其實在其常例化的背後，是有一套意義系統，透過這套系統而建構出大家所熟悉的日常生活。也就是說，社會事實 (social reality) 存在於日常生活中，若能發掘日常生活背後的這套意義系統，將可以瞭解日常生活的真義。

在發掘方法上，社會學民族誌認為可以將分析焦點，置於組織或行為之社會過程的內容及形式上。因為人們在日常生活裡，就是不斷透過這些意義系統，來了解別人的行為態度，來決定自己應有的行為態度，於是人際間的互動才能夠順利進行，日常的社會生活也才能夠正常運作。(劉仲冬，1996，p.176-7) 另一方面而言，人們能夠懂得這些意義系統，是透過社會化這個重要途徑。簡言之，社會學民族誌在方法論上，主張文化就是由這個意義系統所構成的。在軍事社會化過程中，如果士兵的言行表現真的是被全控機制所框架，則軍隊的全控機制就應是

鑲嵌在軍隊的日常生活裡，對軍人的影響是無時無刻和無所不在的。換言之，透過對軍隊裡日常生活的社會過程的分析，將能發掘全控機制的運作形式、內容與效應（制度化作用）。因此，需要把官兵的日常生活放在軍事社會化的場域中，才能耙梳出全控機制的運作形式與內容、及其如何作用在受化者身上。

再者，本研究採取的是理論形式的民族誌，這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（Edles, 2002）。相反地，傳統自然主義民族誌學的看法是，研究者的工作是要將原已存在的「真實」發掘出來，因此反對以「預先設定的意象」來取代「真實」。其強調要讓研究場域中的一切，都如同日常生活般的自然運作，因為惟有在實際的脈絡情境中進行觀察，才能夠貼近「真實」（陳素秋譯，2006：225-238）。換言之，如果採用理論形式的民族誌，就等於研究者事先抱持特定的觀點或理論，來探討自己所關注的問題，這將使研究者在進行研究時，可能會有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。

然而，後現代主義者認為，「真實」並不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。所以強調民族誌的撰寫，其本身就是一種詮釋的過程，而不應該被當成只是紀錄而已（Clifford, 1986）。尤其是Edles（2002）對傳統自然主義民族誌學強調研究應維持其「純淨」的看法提出批評，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）誠如後現代主義者所言，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」。

研究者接受後現代主義的看法，認為研究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觀察與洞悉，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。

## 二、採取劇場理論的研究取向

依照社會學民族誌方法論，日常生活其實是由一套意義系統所構成的。社會裡的人民不斷透過這套意義系統，來建構他們的行為、瞭解自己及他人、和他們所生活的世界。誠如符號互動論和劇場理論所言，「自我」是一種「社會產物」，因為當社會有了這套意義系統以後，透過社會化即可不斷重製出許多的「自我」。對軍事社會化過程中的受化者而言，這裡所指的「自我」是一種角色劇本下和制度規範下的「受格我」(me)，而不是具有個人意識的「主格我」(I)。因為軍隊在全控機制之下，透過這套意義系統可以快速和有效的重製出大量的「穿制服的人」。

由於符號互動論並未忽視個人在角色扮演上的主體性 (agency)，這點似乎與 Goffman (1961) 的「全控機構」的觀點不太相符。因為「全控機構就是一種以強制性方式來對人們進行改造的場所」這表示生活於其中的個人其主體性是被壓制的。但是，Goffman (1961) 也曾指出「社會就好像是一種全控機構」，因為生活於社會裡的每個人，都必須接受社會化，然後在社會化之下形成自我；縱使個人有詮釋情境與決定行為的主動權或自主意識，但自己與他人行為、及人際互動形式等，卻是在原已存在的意義系統下被建構出來的。因此，本研究認為符號互動論所重視的社會過程，在全控機構裡應將重點置於如何模塑出「受格我」的再社會化上，而這點在全控機構裡的軍事社會化是被充分彰顯的。

Goffman 以「劇場理論」一詞來指涉，他獨特的研究取徑。「劇場」一詞強調的是 Goffman 假設：(1) 自我是個體在社會情境中，所進行之表演的產物；(2) 自我的內涵取決於同時在場之觀眾，是否願意給予肯定 (Branaman, 1997, p.xIvi)。換句話說，「劇場理論」一詞反映出 Goffman 特別關注人們如何建構其自我呈現，並如何在他人面前將其演出 (Alder 和 Alder, 1998, p.92)。

社會學不會單純地提問「軍紀營規的規定內容」或「軍人為什麼需要穿制服」「軍隊為什麼要訂定軍紀營規和進行體能戰技的操練」而是會問「嚴格要求軍人遵守紀律之所以可行，是因為軍隊裡存在著哪些條件」「為什麼軍人會遵守對他們的體能戰技和營內生活的嚴格要求」或是「軍隊如何讓官兵能夠遵守這些嚴格要求」。社會學並未忽視個人，而是強調要瞭解個人的行動，必須瞭解這些行動的社會脈絡，因為不同的經驗源自於不同的社會情境。以民間企業對員工的組織社會化而言，這樣的受化經驗將不同於軍隊對官兵的軍事社會化。這不只是受化者的性格不同而已，而是因為這兩種施化機構的社會情境有著很大的差異。而這些社會情境都是超越個人所能掌握的，也都是讓受化者理解他人及影響他們如何與人互動，並形成自己在軍隊裡的這個「受格我」的基礎。

Mills (1959/1970) 即曾以社會學想像 (sociological imagination) 來說明想要理解個人行動 (經驗) 背後的意義，應從其周遭日常生活的社會世界裡的種種

情況和事件來透析，才有可能發掘之 (Calhoun, Light 和 Keller, 2002)。當個人可以瞭解社會行動 (自己及別人) 的意義，互動才可能進行。就功能整合的角度而言，當社會裡的人際互動可以順利進行時，表示社會結構是處於動態均衡的狀態。特別要指出來的是，社會學在探討個人與社會時，往往是以文化、社會結構、社會化和互動等概念，來貫穿和連結個人與社會之間的關係。並且以此作為探討問題時的立論基礎，例如探討文化對社會行動的影響時，Cooley (1964, 1956) 和 Mead (1934) 的符號互動論就是典型理論的代表；又例如探討文化與功能整合時，Durkheim (1895/1982) 的學說，就是重要的立論基礎。

誠如上述，社會學重視的是社會行動如何受到文化和社會結構的影響。早期社會學家 Durkheim (1895/1982) 提出的社會事實 (social facts)，就是指一直存在於社會生活中的事物 (含有形與無形)，他們對個人行為具有外在約束力，可形塑和限制個人的行動，符號互動論和劇場理論就是嘗試從社會互動和文化，來詮釋社會生活之集體性意義的一種人類行為的探究途徑。就本研究的探討主題「軍事社會化」為例，「全控機制」就是一種社會事實，它是軍隊裡歷久長存的事物，對官兵行為具有外在約束力，可形塑和限制個人的行動。本研究對全控機制的初步描述，它是存在於軍隊的正式規定之間、存在於非正式的次文化之間的一種作用力。這種作用力透過權力、階級與紀律，交織成一張毫無空隙的綿密天網，牢牢地網住了所有的官兵，並能隨時隨地掌握住每位官兵的言行舉止，這讓所有官兵在這張天網下過著無所遁形的生活。

社會學在研究上，為了要了解社會事實的真貌，通常會從其他相關的社會事實著手，例如要解釋全控機制對官兵的改造影響，會找出官兵在某種事物上的改變情形，作為觀察和闡釋的依據。另外，符號互動論的觀點是社會結構搭建了社會行動的舞臺，舞臺上的角色扮演者依照自己對角色劇本和場景的理解來做表演。雖然，社會和文化已經為每個人寫好了角色劇本，但角色扮演者對自己該如何演出，其實是在對各種象徵符號，經過一番觀察和體會後，才會決定自己在情感和行為反應上的意向。不過，在軍事社會化的場域中，由於全控機制的存在，使受化者在舞台上的演出，必須完全按照角色劇本來進行，以及在這套軍隊已經寫好的角色劇本裡，對每位官兵該如何表演幾乎是做了完全的安排，意即官兵對劇本和場景幾乎沒有可以詮釋或決定的機會。因此，每位官兵在學習角色扮演的過程中，其實就是學習如何順應全控機制，使自己的言行舉止在各種場景中都能符合這套劇本的演出要求，於是官兵對各種象徵符號的觀察和體會，在全控機制下是無法依照「主格我」(I) 的意思，來掌握自己在演出時的情感和行為反應，而是必須完全依照角色劇本裡對「受格我」(me) 的要求。軍隊如何使這種運作成為可能，以及在軍隊安排好的角色劇本下，受化者又是如何蛻變成那個「受格

我」，這就是本研究的旨趣所在。

### 三、資料收集與分析：圈內人社會學民族誌

民族誌研究的主要目的，在於發掘行為及事件對當事人（受訪者）的意義，這些意義有時能直接由言語來表達，有些被視為是理所當然，但都必須是透過研究者與被研究者的互動，來共同建構之（Cuff, Sharrock 和 Francis, 1990）。這種互為主體性（intersubjectivity）就是質性研究在收集分析資料時的所持原則。因此，本研究採取深入訪談法，希望訪談者與受訪者雙方透過語言與非語言的溝通與情感的交流，能夠達到對話的真正目的。因為當對話的雙方可以在雙向互動的情形下，才可能共同建構出他們談話內容的真實意義。為了使訪談時能夠聚焦，於是針對志願通信兵在軍事社會化過程中，內心對「全控機制」的感受及其改變情形，以及他們開始接受通信專業訓練後，如何看待自己的軍旅生涯及其改變情形等，擬定一份半結構式的訪談大綱。然後，研究者透過詮釋這種改變對他們在軍事社會化過程中，蛻變成為穿制服的通信達人所具有的意義，來發掘全控機制是如何在他們身上產生制度化作用。而這種分析方式，其實就是所謂的「圈內人社會學民族誌」。

研究者想要對事物做客觀的解釋，就必須要能「理解」受訪者的理解。研究者為了要能「理解」受訪者的理解，則需要站在受訪者的立場，從他的思維脈絡來看待他如何解釋自己的經驗與感受，然後分析其背後所隱含的真實意義。研究者在「理解」受訪者的理解後，所做的解釋即是「詮釋」。由於「理解」必須是建立在研究者與受訪者之間的相互了解。因此，研究者在詮釋的過程中必須不斷的反思，才能修正自己先前的誤解、成見或偏執己見，亦即在維持客觀、不預設立場及不受到既有理論觀點的影響下，研究者才能詮釋出雙方談話的真實意義。根據上述，採取質化研究的主要用意，是希望透過訪談者與受訪者的對話，能夠獲得更真確完整的資料，並由雙方共同建構談話內容的真實意義，以期對所欲探討的問題或現象有更深入的了解。為了達到這個目的，在訪談進行時若能讓雙方的談話有個清楚的脈絡可循，將有助於雙方懂得對方所想表達的真正意思，和抓得到彼此談話的內容重點。

本研究的兩位作者皆任職於國防部相關單位，除了分別具有 20 多年及約 7 年的服務經驗外，訪談者也曾在國軍通信部隊擔任過領導職務。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，將有助於對軍隊裡日常生活的社會過程的觀察與理解，以利發



掘全控機制的運作形式、內容與制度化作用。

## 貳、部隊對士兵軍事社會化的施化

對志願士兵進行軍事社會化的經驗分析時，將先參考過去研究結果與自己「局內人」的經驗，對訪談進行時的談話脈絡先耙梳出若干重要層面。這些層面包括有從老百姓蛻變為「穿制服」之正規軍人的受化經驗、成為「穿制服」之通信達人的受化經驗、志願通信兵的生涯發展經驗等。以及這三個層面都是以部隊對士兵軍事社會化的施化作為談話開頭，再對應到他們的受化經驗。在訪談進行時，為了讓這三個層面的談話重點能夠聚焦，是故本研究將先對軍事社會化的場域和訓練方法提出說明，包括部隊對士兵軍事社會化的施化階段、施化的全控機制、志願通信兵的專業養成等。然後，再進行對受訪者的訪談工作。訪談資料的分析結果，將從以下三方面來說明之，依序是從老百姓蛻變為「穿制服」之正規軍人的受化經驗、成為「穿制服」之通信達人的受化經驗、志願通信兵的生涯發展經驗等。接著，後面將先說明軍事社會化與全控機構的相關概念，然後就部隊對士兵軍事社會化的施化，從施化階段、施化的全控機制、志願通信兵的專業養成等三方面來說明之。

### 一、軍事社會化

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 material)，例如「階職制度」與「角色訓練制度」等制度文化。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, 2009a)

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。

E. Goffman (1961) 提出全控機構的原意，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。

研究者將軍隊對照全控機構的特性，發現軍隊也具有以下全控機構的性質：（一）強制性高：管理（領導）者擁有很大的權力。重視紀律與服從，嚴格要求成員必須遵守規定。（二）規律性大：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。（三）監控性強：日常的作息與活動，都預先規劃好時刻表與進行方式，按表嚴格管控每個環節及嚴格監控每個人的行動。（四）再社會化：重新改造成員，使其建立新的行為模式，以符合軍隊的要求。（錢淑芬、廖帝涵，2009b）

組織採用「全控」方式的主要目的，在於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，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、施化階段

部隊對士兵的軍事社會化，大致分為新訓部隊與實兵部隊這兩個階段。就軍事社會化的施化而言，這兩個階段的全控機制不同。

### (一) 新訓部隊

新訓部隊為了將「制服」<sup>1</sup>套在新兵的身上，於是對剛入伍的老百姓採取某些改造措施。例如，讓大家的服裝儀容一致、身份地位相同、以編號取代姓名、與營外隔離、只允許團隊行動（嚴禁私下的個別行動）、強調團體榮譽等。新訓部隊對士兵的再社會化，其目的在於使新兵盡快體認營區內的生活，截然不同於老百姓所過的日子，是故「穿上制服」後的自己必然也不同于入伍前的自己。新兵在入伍前後所出現的這種改變，是受到一股力量的驅使而讓他們不得不改變，例如這股力量會讓他們體認到「穿上制服」後的言行舉止都受到約束，自己的行動不再是依照個人的意思而行，而是遵從他人的命令與指示。在新訓部隊所實施的改造措施中，以理髮、編號、連坐法等最令人印象深刻，於是本研究擬從這些再社會化的改造措施，來探究這股驅力的運作和效應。

### (二) 實兵部隊

士兵在經過新訓部隊的洗禮後，接著進入實兵部隊接受進階改造。其實，實兵部隊與新訓部隊對受化者的嚴格要求，不相上下。兩者的差別在於他們的改造重點不同，以及相對應的改造措施亦有所不同。例如，新訓部隊經常會對新兵宣導實兵部隊的種種規範，讓新兵對未來的服役單位先有基本認識並做好心理準備。簡言之，新訓部隊像是一種先期訓練，實兵部隊則是訓練時間較長的另一個階段。

兩相比較之下，當新訓部隊讓士兵的服儀舉止，能夠合乎「穿制服」的正規軍人後，實兵部隊接著開始要求軍人的專業技能。當新訓部隊讓士兵的生活作息，能夠習慣團隊行動的要求後，實兵部隊開始擴大個人可自由活動的空間，但生活作息仍需統一規範。當新訓部隊讓士兵養成服從觀念後，實兵部隊開始讓士兵學習在面對不同階級時的正確反應，以及在士兵同儕間如何適應因服役資歷不同，而衍生出來的人際互動次文化。

對士兵而言，他們在軍事社會化過程中，都必須經歷新訓部隊和實兵部隊這

---

<sup>1</sup> 錢淑芬（2010）以「穿制服的人」作為軍人的一種隱喻，並以「制服」來表示用來約束軍人的各種制度、紀律、軍隊文化等等。通常這些約束會形成一種制度化作用，並對軍人具有模塑的影響力。

兩個受化階段。他們在這兩個受化階段裡，面對軍隊改造他們的措施與那股強大的驅力，究竟感受如何？這對他們在軍事社會化過程中的蛻變，是否具有特殊意義？這就是本研究的旨趣所在。

### 三、施化的全控機制

軍隊係一種以武裝與暴力使用為主的特殊團體，為求戰力發揮遂採取科層制的組織形式，並以權威與階級作為組織架構的骨幹。誠如 Miewald (1970) 所言：「Weber 認為西方文明發展的代表作就是科層化 (bureaucratization)，而軍隊正是科層化的極致表現」(p.30) Weber 認為軍隊是科層化的極致表現的主要原因，在於軍隊能夠貫徹計量化的執行，包括官兵行為。至於在軍隊這樣龐大的組織裡，人類行為可以被精確掌握的主要原因，就在於軍隊重視紀律。軍隊透過正式權威得以掌握官兵的個人表現與團隊行為，進而能使官兵服從命令。(Miewald, 1970)

軍事社會化的場域，是軍隊以階級、權力與紀律等交織出能夠充分掌握官兵行為的天羅地網 (錢淑芬, 2009a)。軍事社會化就是在這樣的場域中，透過各種改造措施來對受化者進行施化。本研究是針對其中的屈辱儀式、連坐效應、身體磨練、懇親會、放假與收假、軍階倫理、獎懲制度等，來探討全控機制的真貌。

#### (一) 屈辱儀式

成員進入全控性的機構後，機構為達到改造成員的目的，於是採取某些激烈的手段，例如當成員犯錯時，即不斷的大聲斥責之，就是常見的手段之一，藉此迫使成員盡快改變自己以符合機構的要求。Goffman (1961) 將這種過程稱為系統性屈辱 (systematically mortified) 或屈辱儀式 (mortification ceremony)。軍隊也是透過這種儀式，使新兵能夠真正體認到自己的身份已經從百姓變成軍人了，縱使感到委屈或是覺得自尊受貶，仍然必須要忍耐與服從。由此可見，屈辱儀式在對新兵進行角色 (身份) 知覺的改造上，是一股沛然莫之能禦的力量，使他們不得不屈服之，因此也往往對新兵造成高度的壓力。從屈辱儀式來透視這股力量在改造新兵上的運作方式和效應，就是本研究分析全控機制的焦點。

#### (二) 連坐效應

連坐法是指，當團隊裡有人違反規定時，全部成員都必須連帶受罰。這種犯錯與受罰不對稱的處份方式，目的在透過團體去督促尚無法達到要求的某些人，或是預防某些疏失的發生。以集合、出操或是執行公差勤務等為例，當要求團隊必須是全員無誤時，如果團隊裡有人犯錯或未達標準，團隊裡的所有成員都必須為此受到連帶處罰。團隊裡的成員為避免這種情形的發生，大家即會彼此督促與

相互約束，個人也因為團體壓力而更謹慎行事，不要讓自己成為壞了一鍋粥的那顆老鼠屎。由此可見，連坐法在養成新兵的團隊意識和訓練團隊的一致性上，是一股沛然莫之能禦的力量，使他們不得不屈服之，因此也往往對新兵造成高度的壓力。從連坐法來透視這股力量在改造新兵上的運作方式和效應，就是本研究分析全控機制的焦點。

### （三）身體磨練

戰場上，軍人面對的是生存威脅和傷亡恐懼，惟賴訓練才能夠讓官兵克服戰場壓力。軍事訓練的主要目的，就在於提升軍人的戰鬥技能與戰鬥意志。勇氣乃是一種戰鬥意志的表現，也是精神戰力的核心價值，以及戰鬥技能在勇氣高張的情形下，將能使戰力有更好的發揮（錢淑芬，2010）。軍隊為達到鍛鍊軍人體能與氣魄的目的，於是採取非常嚴格的訓練方式，透過基本教練與戰鬥教練，來砥礪軍人的戰鬥技能與戰鬥意志。軍人面對這樣嚴格的訓練，不只是必須忍受生理上的痛苦和疲累，還必須在瀕臨忍無可忍的臨界點時，仍然得堅持下去完成訓練要求。由此可見，軍隊對士兵的身體磨練，在鍛鍊他們的意志力、勇氣和承受體能極限的耐操力上，是一股沛然莫之能禦的力量，往往對新兵造成高度的壓力。從身體磨練來透視這股力量在改造新兵上的運作方式和效應，就是本研究分析全控機制的焦點。

### （四）懇親會（假）

軍隊在營區的內與外以嚴明的組織界線，來限定官兵的活動範圍和達到將他們與社會隔離的目的。新兵報到後，立刻開始面對入伍訓的種種改造，這種從頭到腳被緊盯不放的壓迫感，和隨時耽心可能會犯錯受罰的驚恐不安，讓新兵就像是身在壓力鍋中，卻又沒有隨意行動或離開營區的自由。對照之下，新訓部隊讓新兵可以暫時離開壓力鍋的懇親會（假），其實就是軍事社會化場域中重要的控制手段。因為這代表著只有在部隊單位的許可下，士兵才能跨越這條分隔營區內外的組織界線；否則，他們就必須安份的待在控制無所不在的營區裡面。而新訓部隊為新兵安排的懇親會（假），就意味這條組織界線在當天可以‘鬆綁’了。由此可見，軍隊透過懇親會（假）來展示其對新兵的行動自由和活動空間，具有強勢與全面的掌控權力，這股沛然莫之能禦的力量，使他們不得不屈服之，因此也往往對新兵造成高度的壓力。從懇親會（假）來透視這股力量在改造新兵上的運作方式和效應，就是本研究分析全控機制的焦點。

### （五）放假與收假

對剛進入實兵部隊的士兵來說，從週一到週五的部隊生活是單調卻又緊張的，所以他們會非常期待週六、日放假時刻的到來，希望在兩天的週末假期裡能夠好好享受「當自己的自由」。不過，他們能否放假則是決定於自己的當週表現。

因此，他們在營區內的行為總是小心翼翼，對每項任務也是戰戰兢兢的完成，以免星期五無法順利的走出營區大門。換言之，軍隊的掌控權力在士兵渴望放假的心情下，發揮的淋漓盡致。另一方面，軍隊的全控機制也展現在對士兵放假前的離營宣教，提醒士兵不要放假離營在外，就忘了自己的軍人身份，而做出違紀或逾矩的行為。相較之下，士兵的歸營心情與步伐就沉重許多了，因為收假代表著這條組織界線又再度套回他們的身上了。由此可見，軍隊的這條組織界線透過准假與收假，來展示對士兵的行動自由和活動空間，具有強勢與全面的掌控權力，這股沛然莫之能禦的力量，使他們不得不屈服之，因此也往往對新兵造成高度的壓力。從准假與收假來透視這股力量在改造新兵上的運作方式和效應，就是本研究分析全控機制的焦點。

#### （六）階級倫理

軍隊文化充分彰顯出軍隊具有權力級距的組織特性，這在Hofstede (2005)、Hofstede, Pedersen和Hofstede (2002)、Soeters和Recht (1998)、Soeters (1997)、Hofstede (1980) 等研究中，都曾提出相關的研究發現。本研究據此而論，在這套模塑角色的價值與規範體系中，軍階倫理可謂舉足輕重。軍隊為了穩固領導威信及貫徹服從命令，透過軍階倫理使軍中的人際關係與互動，能夠在權力級距嚴明的框架內（規範），讓每位官兵謹守自己在階職制度上的地位（階級），來表現其階級份際應有的行為態度。（錢淑芬、廖帝涵，2009b）由此可見，階級倫理對士兵在人際互動上應遵守的份際例如言行舉止，具有強勢與全面的掌控權力，這股沛然莫之能禦的力量，使他們不得不屈服之，因此也往往對新兵造成高度的壓力。從階級倫理來透視這股力量在改造新兵上的運作方式和效應，就是本研究分析全控機制的焦點。

#### （七）獎懲規定

全控機構為了達到改造成員的目的，經常會運用各種懲罰來約束成員，與各種獎勵來鼓勵成員，使他們的表現能夠符合機構的要求。對軍隊而言，獎懲規定係全控機制在運作上，及其功能得以發揮的重要基礎。

### 四、志願通信兵的專業養成

通信兵在完成新兵入伍訓後，在進入通信部隊之前，必須要先到通信學校接受三個月的專長訓。專長訓結束後，他們就被分發到所屬連隊，然後開始接受部隊駐地操課、基地訓練及出外演習等屬於實兵部隊的專業訓練。由於通信部隊的裝備相較於其他部隊，具有更高的科技及機敏性，所以通信部隊對士兵的訓練要求，是以遵守紀律和專業技能的養成為主。由於通信任務的重要性與技術性，是

故通信兵在接受紀律與專業技能的養成過程中，即必須面對嚴格的考驗。本研究想了解的是，在軍事社會化的場域裡，通信部隊究竟是如何讓受化者服從於這些訓練要求，使他們的行為表現無論是何時何地，無論是學習、生活、工作或演訓，都能遵從相關規定、上級指示和命令。甚至是在行動受制和生活受限到幾乎沒有個人自由，以及在意見和情緒幾乎沒有自由表達的情形下，還是必須要忍受下來。在培訓通信兵成為專業達人上，這股驅使他們屈服的力量其運作形式與效應，就是本研究的分析焦點。

### (一) 紀律養成

在對通信兵的紀律要求上，強調一級輔導一級、層層節制、不得越級，這也是為了教導士兵「遵程序、循步驟、按要領」。通信部隊的職務分工，非常清楚。操演中，依照台長的指示及操作要領來執行任務，士兵遇到問題向台長反映，台長有問題向帶隊官反映，帶隊官有疑問向指揮官反映。指揮官的軍階和職位在單位中是最高的，可支配和控制所有的人、事及任務。當上級下達命令後，下屬就必須使命必達，不得延誤。

在對通信兵的生活管理上，部隊是採取集權化的管理方式。所有人同住在一間寢室裡，大家在生活上是公開無隱私的。不論每個人的生活習慣如何，在同一個寢室中的士兵，就是要遵守生活規範，這就是部隊紀律。就部隊管理上常聽到「人有定職、事有定規、物有定位、行動有序」為例：

1. 人有定職：每位士兵都有自己直屬的連隊、建制班，遇到問題可向自己的班長、排長反映。職務上每個人都有自己的編制，操課訓練時間一到，立刻到自己的工作崗位。
2. 事有定規：每件事情都需要依照規定而行，當命令下達後，立即按照規定完成任務。
3. 物有定位：部隊中不論是公有財產或個人裝備，任何物品在使用完後都必須歸回指定的位置。個人裝備除了自行保管外，也必須遵守擺設的規定。
4. 行動有序：部隊生活重視團體紀律，無論是吃飯、操課、集合、運動...等，都必需依照規定集合、點名、帶隊，大家的表現會影響團隊榮譽。

綜合言之，士兵在營區內的行動，從早到晚都由部隊掌握，無論是作息、用餐、勤務、操課、運動、休閒等，部隊透過營區規定來約束士兵。所有士兵都必須遵守這些相關規定，否則將因為違反紀律而受到處罰。操課工作中每個人都有特定的職務和指定的工作，每個人依照自己特定的職務在訓練中實施操演。雖然各司其職，但在遂行任務上卻是環環相扣，互助合作的。由此可見，通信部隊驅使士兵必須讓自己接受各種限制的這股力量，將士兵牢牢地鑲嵌在軍隊為他們每位設定好的「格子」裡，也讓軍隊可以做到對每位士兵的充分掌控。「格子」寓

意每個人的床位、座位、隊伍的行列位置等，也意涵士兵在軍隊裡的角色與身份、對應於位置與身份的象徵符號例如制服，以確保他們在生活作息、公差勤務或操課演練上的行為表現，不會超出「格子」之外。本研究希望透過對這些「鑲嵌」與「格子」之真貌的發掘，能夠對全控機制窺知一二。

## (二) 專業技能培訓

通信部隊志願士兵的職位，依照專業程度的高低，大致區分為打樁、拉線、台長等三級。先從基本的打樁開始訓練，成績合格後即可晉升到拉線或台長的職位。各專長職位再依照能力的熟練度，細分為「生手」、「半熟手」及「熟手」。當「生手」的熟練度達到要求標準後，就可晉升到「半熟手」及「熟手」。在專業技能的訓練上，剛進入連隊的新兵被當成是「生手」。生手必須先在操課中不斷學習和累積經驗，通過測驗後，即可升為半熟手、再精進到熟手。這個過程是艱辛和困難的，其中每個階段的晉升都是對個人的肯定，士兵在連隊的地位也將隨之改變。如果可以得到熟手的稱號，連隊長官給予的支持和肯定是非常崇高的。志願通信兵在專業養成的過程中，個人接受訓練、階段性成長和晉升時的內心感受究竟如何，這是本研究想盡一步了解的。

## 參、受訪者與訪談工作

研究者和受訪者同樣在軍隊服務，由於研究者具有「圈內人」的身份，所以當受訪者在描述某種現象時，研究者往往也隨著受訪者「入戲」，和受訪者處於當時的情境下，嘗試揣摩出受訪者想要表達的經驗與感受，以期和受訪者共同建構出軍事社會化歷程對他們的意義。

本研究是以陸軍通信群之志願士兵為訪談對象，受訪人數共有十人，受訪者的個人資料如下表。受訪對象的篩選是以服務滿一年且無遭受行政處分之人員為主。因為服務滿一年的士兵，已經受過基礎訓練，其軍事社會化的經歷比較完整。在進行訪談之前，研究者先以電話聯繫，在得到受訪者的同意後，再進一步與受訪者約定訪談日期與地點。

代號	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	小安	小維	老k	敢哥	勇哥	阿亮	倫子	阿德	浩子	宏哥
現階	上兵	上兵	上兵	上兵	上兵	上兵	上兵	上兵	上兵	上兵
服役年資	2年 1個月	2年 4個月	2年 4個月	3年	3年 5個月	3年 6個月	3年 11個月	4年	4年 2個月	4年 2個月



## 肆、從老百姓蛻變為穿制服之正規軍人的受化經驗

新兵在進入軍事社會化成為受化者之後，初期每天生活在全控機制之下，覺得日子漫長無盡頭似的，可謂度日如年。等到驚恐不安的心情稍減，才開始覺得日子過得比較快些。之後，逐漸能夠以「平常心」看待那些讓自己苦不堪言的種種‘全控’。受化者的這些改變，會在某些事物上留下痕跡。其中，從他們的莒光日作文簿的外皮和內容，就能觀察出他們的成長與變化。

士兵進入部隊後，直到退伍離開部隊，在每週五下午（休假前）的莒光日，每位士兵必須將自己當週的生活適應、操課訓練、人際相處…等記錄在週記裡。所以從士兵每週在這本冊子裡的生活札記，即可發現他們蛻變的蛛絲馬跡。從作文簿外皮的新舊，可以辨別士兵是處在「老」或「菜」的當兵階段。作文簿愈舊，代表翻閱和撰寫的次數愈多，這本冊子的主人身分肯定是「老兵」。若是作文簿的外觀很新，代表其被翻閱和撰寫的次數較少，它的主人應該就是資淺士兵。

「剛開始寫作文簿，都會寫當週很緊張、很會犯錯的自己，希望自己能趕快搞清楚狀況，少犯錯，做事要再積極點……老了以後，對連上規定熟悉，跟幹部還有任務方面都沒有問題的話，寫作文簿就好像沒什麼好寫，只是寫那個禮拜有發生什麼好笑的事，或者下禮拜會有什麼任務或行程」（小維）

當小維的心情還是忐忑不安的、情緒經常是緊張和焦慮時，顯示小維正處於擔心犯錯和驚恐受罰的受化初期。當士兵在連隊上待久後，已能熟悉生活作息和營區規定，面對勤務工作的辛苦勞累和出操活動的體能磨練，也漸漸能夠以「平常心」看待，顯示其已解除「緊張和犯錯」的警報。因此，在每週的作文簿中，過去以心情抒發為主的情形將逐漸減少，對「日常生活」的敘述則相對增加。從作文簿的寫作主題的轉移，顯示受化者在軍事社會化的發展上，心情從「緊張變為平常」，生活從「擔心轉為安心」。

讓士兵改頭換面的這股驅使力量，其實就是軍隊在施化上，透過屈辱儀式、連坐效應、身體磨練、階級倫理、懇親會、放假與收假、獎懲制度等，來施展其強大的穿透力和覆蓋力，使受化者在面對改造措施時，毫無反抗餘地，只能屈服在改造他們的這股驅力之下，而這股驅力就是本研究所指的全控機制。接著，後面將從受訪者的訪談內容，來分析他們對這些全控機制的感受，以及這些感受對他們蛻變成「穿制服」的正規軍人所具有的意義。並嘗試從對這些意義的解釋，

來窺知全控機制的運作方式與效應。其次，也嘗試從他們對這些全控機制在感受上的改變情形，來解釋這對於他們的軍事社會化的發展情形所具有的意義。

## 一、屈辱儀式

軍隊對個人的再社會化是一種徹頭徹尾的改造，新訓即是新兵入伍後接受改造的第一站。這個震撼教育的第一堂課，就是讓新兵「穿上制服」，包括如何穿戴、何時脫換等，全都必須依照規定和聽令行動，如果犯錯會立即被大聲斥責和受到懲罰。這種對新兵的外型從頭到腳的徹底改造，包括髮型、服裝、鞋襪或內衣褲等，用意在於讓新兵開始意識自己的身份已經從老百姓轉換為軍人，同時也是為新兵貼上軍人身份的識別標章。從此以後，他們的言行舉止即必須符合軍隊的規定與要求。換句話說，如果「穿制服的人」是軍人的最佳註解，即表示軍事訓練強調的是軍人的整齊劃一，以及軍隊對違反規定或未達要求標準者將予以處罰。

由於個人大多不易也不願改變自己的外型、生活習性或慣性行為等，所以軍隊往往在施化前期，會對新兵採取較激烈的改造手段，最明顯的就是對新兵外型的徹底改造。新兵對自己改造後的外型，縱使非常不悅、或是感到委屈與受辱，都必須要接受。接著，後面將以理髮與編號為例，來分析軍事社會化如何透過全控機制，在震撼教育中進行對新兵的外型改造，以及當受訪者對這方面的感受出現變化時，這是否具有特殊意義。

### （一）理髮

老百姓在入伍成為新兵之前，可以用服飾、髮型甚至是習慣性的用語及行為來表現自我。但是，入伍報到時除了少數必備品可以留下外，其餘的都屬於違禁品，必須由新訓中心保管或是親友帶回。於是，個人不再有可以用來表現自我的「特徵符號」，取代的是軍隊規定的制服和髮型。

「入伍前我很寶貝自己的頭髮，每次去美髮店都用上一個小時，想不到來部隊用不到一分鐘就把我的頭髮理光，那時都快哭了。」（小維）

軍隊在改造新兵上，掌控頭髮長度成為軍隊施展全控和產生制度化作用的著力點。於是，在全控機制之下，士兵的頭髮長度具有很高的象徵意義。因為從他們如何因應部隊對頭髮長度的規定，即不難觀察出他們在軍事社會化發展上的改變情形。當士兵還處於軍事社會化的初期，他們對於自己的頭髮毫無「自主」的

可能。隨著部隊的資歷增加，逐漸擁有一些屬於老兵的‘福利’，這時他們對自己的髮型開始展現某種程度的「自主」意識。因此，頭髮較長的士兵不僅顯示其資歷較深，也顯示其軍事社會化的發展階段，已進入能夠在頭髮長度上展現「自我」的階段。

朋友：「你不是在當兵嗎？怎麼頭髮那麼長？」

阿亮：「上兵了耶！你以為我很‘菜’喔」（阿亮）

## （二）編號

新兵報到後，個人的姓名即被軍隊給予的編號所取代。以編號取代姓名的用意，也是為了使個人不再有用來表現自我的‘特徵符號’，以利於對入伍新兵進行再社會化的改造。

「還記得我的編號是「065」，那時我就是065。我覺得叫編號很不受尊重，就好像人家「ㄟㄟㄟ」叫一樣，很沒禮貌。」（敢哥）

敢哥表示當自己的姓名硬是被編號所取代後，縱使非常地不習慣甚或反感，但在軍隊的全控機制下，也只能勉強接受了。不過，隨著資歷越深，對編號也開始產生不同的觀感。敢哥認為，新訓中心使用編號的作法，確實有助於對新兵的改造，可以讓新兵明瞭在部隊裡不會有人在意他的個性如何！心情好壞！於是他開始明瞭自己必須屈服在規定與命令之下，而且還不得有怨言！

「當時覺得編號很沒人性，現在我認為編號應該要用，那麼菜的兵，跟他談人性，他就要個性」（敢哥）

## 二、連坐法

軍事訓練為培養團隊的合作精神與榮辱與共的團結精神，經常會讓團隊因為某些成員的違失而全體受罰。用意在於提醒團體裡的個人與其他人是一個整體，每個人除了完成自己的份內工作外，還必須督促或協助其他還未完成的隊友。同時，也警惕個人如果行為表現不佳，將使全體成員因為他的個人違失而受罰。個人若要避免這種排山倒海而來的團體壓力，即須隨時隨地做好自我約束。在全控機制之下，從觀察受化者對連坐法的觀感的改變情形，對於解釋他們的軍事社會

化的發展情形，具有相當的意義。如果從公平性的角度來思考連坐法，或許有不盡合理之處。以操課為例，當值星官發現有人偷懶，會特地集合全連開罵，或是集合時有人動作太慢，值星官就讓大家一直重複排隊的動作。

「菜的時候覺得連坐法很沒有人性，我沒做錯，為何要一起受罰？」（敢哥）

自己沒做錯事，卻遭受相同處分，這對「自己」是非常不公平的事。但是，當團體向心力經過連坐法的洗禮而變強後，阿亮開始有不同的看法……

「連坐法其實是有功用的，雖然自己會遭受處分，但經過連坐處分，連隊的向心力和團體榮譽會變強。」（阿亮）

當士兵對連坐法的觀感，從初期的全然反感，到逐漸能夠從團隊整體的角度來看待之，即顯示其軍事社會化的發展階段，已進入另一個階段。如果個人的「出槌」隨著團體榮譽的提高而減少，顯示連坐法除了具有約束成員遵守軍紀的效果外，還具有提高團隊向心力、互助合作的功用，也可以讓士兵對團隊榮譽有更深刻的體認。

### 三、身體磨練

#### （一）基本教練

要成為一個軍人，要先從學會如何「站」開始，要能夠站得久、站得挺、站得好看。基本教練是模塑軍人的一帖良方，一個簡單的指令和動作，其中包含許多的意義。就個人而言，「立正」不只是讓新兵看起來有軍人的樣子，還要磨練他們具有刻苦耐操的精神。在大太陽底下，頭頂著鋼盔，汗滴從眼角中滑過，穿著悶熱及充滿汗漬的迷彩服，腳下配帶吸熱力超強的黑色大頭皮鞋。在心中的感覺真是五味雜陳。

「基本教練很累，每天都要站，有時候時間一久，整個身體都僵住了。」（小安）

「基本教練很累，想趕快下課輕鬆一下。」（小維）

磨練是辛苦的，「立正」動作的單調、無聊及其對體能的嚴酷考驗，是士兵

們的共同心聲。軍隊在改造新兵上，透過基本教練來掌控他們的軀幹四肢，這成為軍隊施展全控和產生制度化作用的著力點。因此，在全控機制之下，從觀察士兵對基本教練的感受的改變情形，對於解釋他們的軍事社會化的發展情形，具有相當意義。在操練「立正」初期，身體上所承受的折磨是無法言喻的。而在折磨的當下，「忍耐」是完成操演的唯一出路。於是，當士兵逐漸能夠應付體能上因為磨練所造成的疲累與痛楚、逐漸學會如何咬緊牙關撐到最後，即顯示他們的軍事社會化的發展又向前邁進了一步。

「我認為基本教練的時候，自己才是個軍人，要忍耐，不敢抖動。尤其是汗水滑到眼睛時，眼睛一直眨。」(小安)

「我認為基本教練學習到服從、自我要求」(小維)

## (二) 戰鬥教練

戰鬥教練是磨練士兵戰技的訓練，藉由一次又一次的反覆磨練讓新兵熟記戰鬥要領，訓練新兵即使沒有班長在場指導也能做出標準的戰技動作。當班長說「單兵注意」，士兵能說「抬頭觀察，由左至右，由近而遠，反覆觀察」的報告詞，並且在喊報告詞的同時，身體的動作隨著報告詞的進度而做出標準動作，也就是「說一動，做一動」。新訓部隊對戰技的初步要求，是先讓新兵把報告詞背熟，然後在正式操課時，要求新兵的身體必須隨著嘴裡的報告詞而做出動作。

「以前看『報告班長』時，覺得裡頭的阿兵哥很笨，簡單的動作(丟擲手榴彈)都做不好。但是當我自己在操課時，我也傻住了。」  
(勇哥)

勇哥入伍後發現，手榴彈投擲並不如想像中簡單，就連「握彈」都有標準動作。投擲前，先有一連串的準備動作(狀況模擬及報告詞)。進入準備位置後，從揮臂、挺胸、扭腰、轉體、壓腕到投擲出去等，都必須依照規定做出標準化的動作和報告詞，並且手口心要合而為一。軍隊對任何事物都有既定的標準，訓練士兵戰技也是如此。以投擲手榴彈為例，除了先前所說的動作外，還要配合拉開保險鞘和投擲出去的時間，所以士兵在任何一個程序上有失誤，必定會遭受一連串的糾正和謾罵，藉由這種不間斷的糾正來成就士兵完成標準化的戰技。

「投手榴彈真是不簡單，不是丟出去就好了，從一開始就有很

多口令和動作，丟出去才是個『大學問』，腳帶動腰，扭腰完大臂帶動小臂，丟出去還要壓腕，再馬上臥倒，要連貫起來很難，所以被罵的時間比練習的時間還多呢？那時覺得自己好笨」（勇哥）

軍隊在改造新兵上，透過戰鬥教練來掌控他們的軀幹四肢，這成為軍隊施展全控和產生制度化作用的著力點。因此，在全控機制之下，從觀察士兵對戰鬥教練的感受的改變情形，對於解釋他們的軍事社會化的發展情形，具有相當意義。勇哥在回憶「手榴彈訓練」時，因為當時不斷被班長糾正及謾罵，而認為自己很笨。其實並不是勇哥變笨，而是軍隊嚴厲要求一致性的標準動作，對任何不符合要求的動作，就會立刻要求改正。勇哥後來又說「還好『先前的練習』很紮實，所以現在丟手榴彈很順暢，不會造成運動傷害，而且丟得又遠又準」因此，當勇哥從先前對謾罵及糾正的反感，到後來將自己丟手榴彈的不錯表現，歸功於「先前的練習」即顯示其在軍事社會化的發展上，已進入另一個階段。然而，軍隊之所以能夠迫使士兵反覆操練，直到合乎標準化動作的要求，是因為全控機制才得以使士兵服從上級的指導與教導，並讓士兵沒有「多想」和「懷疑」的時間，所以標準的戰技動作才可能在 37 天的新訓期限內完成。

#### 四、懇親會（假）、放假與收假

新兵在入訓時的懇親會（假），與他們後來到實兵部隊報到後的週末休假，這些都是在軍隊的全控之下，所得到的暫時性「鬆綁」，也是他們得以調適自己心情和舒壓的機會。軍隊在改造新兵上，透過新訓時的懇親會（假）和後來的放假及收假，來掌控這條分隔營區內外的組織界線，何時可以「鬆綁」和再度「套回」他們的身上。畢竟身在這條組織界線的裡外，象徵著個人在行動、情緒和想法上，擁有自主意識和自由的多寡不同，以及在忍耐上要承受的考驗不同。於是，對這條組織界線的掌控，成為軍隊在受化者身上施展全控和產生制度化作用的著力點。因此，在全控機制之下，從觀察士兵對懇親會（假）、放假及收假的感受的改變情形，對於解釋他們的軍事社會化的發展情形，具有相當意義。

##### （一）懇親會

入伍訓對新兵的強烈衝擊，通常讓他們感到「窒息、透不過氣、漫長等待、無奈」。畢竟要讓士兵在經過短暫的 10 多天的震撼教育後，即能達到讓他們改頭換面的目的，並不容易。於是，部隊採取非常手段來對新兵進行全面性的管制與操控。由於前兩週讓新兵感受到前所未有的震撼，所以士兵對「懇親會」更是充滿了無限期待。

「新訓很操，雖然早知道會被操，但是真的快窒息了……，每天都很期待懇親會」（阿德）

「我媽要走時，還叮嚀我晚上要蓋被子，聽到這句話，我的眼淚幾乎要掉下來。以前，我覺得很囉唆，現在聽到這句話，讓我覺得很溫暖。因為在新訓沒人跟我說這句話……」（浩子）

經過多年後，他們回憶起當天的情景，還是覺得滋味無窮。新兵在入伍訓的點點滴滴，都成為士兵經歷軍事社會化的深刻記憶，包括他們在軍隊的全控下學習如何忍耐，如何適應環境、如何完成上級交付的工作，學習如何讓自己看起來像是一位「穿制服」的正規軍人。

## （二）放假

士兵在軍事社會化的初期，總是把休假擺在第一位。在心態上，是不能接受自己的休假受到拖延。

「剛到部隊時，覺得星期一到四好久，又害怕被處分不能放假。到星期五早上就很期待，反正只要今晚讓我出營區大門，什麼我都願意做」（敢哥）

成為老兵後，由於心態改變而開始調整對休假和任務的重要順序。老k漸漸將休假當成是「平常」作息的一部份，對工作則因為有了認同感，而覺得不能因為休假而影響到任務的完成。當他們把完成份內工作視為是自己應負的責任後，縱使可以休假也惟有在工作告一段落後，他們才能安心地享受假期。

「之前是‘休假大於一切，休假最大’，現在不同了。我在休假前，會把任務都完成，等事情都做完了，我才會安心去放假」（阿德）

士兵的休假心態，隨著他們對勤務工作的責任心加重而改變。當他們從原來對放假時間的斤斤計較，轉變成假期與勤務工作同樣都成為他們的生活重心後，甚至當為了完成工作而必須犧牲假期時，他們會覺得做好份內工作的重要性大於享受假期，這即顯示其在軍事社會化的發展上，已進入另一個階段。

「越到後面就越平常心看待（休假），以前覺得差一個晚上差很多。現在在部隊做事就做事，不會緊張就不會很在意放假的時間了」（老k）

「老兵後，變得很奇怪。榮譽假、慰勞假、例假很多，三不五時就放假，害我都不知道放假要幹嘛（做什麼活動）」（小維）

### （三）收假

從士兵假期結束後的歸營心情，可以觀察到他們在軍事社會化過程中的改變。對新兵而言，收假要提早回部隊，是因為受到外在約束而不得不為之。

「菜的時候，我不敢太晚回來，要先回來把內務整好，搞清楚明日作息，重要的是.....太晚回來，學長會認為‘新兵過太爽’。雖然假單上是寫九點收假，但是我大概五點就回來了」（小安）

對「半生不熟」的士兵來說，他們受到外在約束力的驅使，已不像新兵時那般強烈。所以在他們身上，已少見到提早收假回營的緊張心情。

「...在部隊待一段時間後，連上的事情已經能夠上手了，和學長的距離也變小了，所以收假的時間可以比較慢回來...」（敢哥）

不過，由於軍隊全控就像是一張無形的大網，讓他們覺得自己似乎無時無刻都在軍隊的監控之下，所以他們經常處於想的（意志）和做的（行動）並不一致的衝突情況。

「...規定九點，我就八點五十才進來，就算在外面閒晃，那也是我的自由」（阿亮）

對老兵來說，由於他們在放假和收假的心態調整上，已經游刃有餘，所以他們就算是收假提早回部隊，也依然能夠享受放假的感覺。由此可見，收假對服役資歷不同的士兵，具有不同的意義，「新兵收假早，老兵收假早，半生不老的才“準時”回來」這也見證了士兵隨著軍事社會化的發展，在不同階段中的蛻變。

「之前，自己在外面閒晃真的很無聊。現在，我早點進來（回



部隊收假)也很好啊,吃吃東西、看看電視,洗個澡早點睡,又可以和同梯聊天。所以之後,我跟同梯很早就進來了」(阿德)

## 五、階級倫理

當兵的日子要過得好,「軍中(階)倫理」是必修學分。然而,這門學問在軍中是沒有特別開班授課的,必須由自己用心觀察、細心體會。其實,軍隊無論是在駐地、基地或演習時,各項演訓、操練、勤務和生活作息等之所以能夠順暢運作,關鍵就在於紀律。而階級與權力則是紀律得以實踐的重要基礎,軍隊設立階職制度的目的之一,就在於將階級結構與職位權力相互鏈結(錢淑芬,2009a,2009b)。因此,有關支撐起階級結構的「軍中倫理」(成文與不成文的慣例),就成為軍隊文化的重要內容。以軍中倫理的次文化之一,即「菜的就是要做」為例,被要求賣力最多和做最艱辛工作的,往往就是屬於低階的資淺人員。所以在「菜」的時候,一直「做」就對了。總之,要讓自己當兵的日子比較好過,士兵對支撐階級結構的「軍中倫理」,就必須要能夠懂得其中的奧義,尤其是資淺人員更是如此。因此,軍隊在改造新兵上,要求他們必須服從階級及其他象徵權威的符號,就成為軍隊施展全控和產生制度化作用的著力點。於是,在全控機制之下,觀察士兵在軍中倫理觀念上的改變情形,對於解釋他們的軍事社會化的發展情形,具有相當意義。

「連上有勤務時,值星官會以「班」來分配任務,第一班去掃地,第二班搬東西到庫房...等。每班帶開後,「菜的」就要認份的去搶工作,最好不要勞駕到「老的」。這是基本的觀念」(敢哥)

「菜兵」在報到的第一天,就被灌輸對這種「傳統」必須要有正確「觀念」。所以新兵初到部隊,就是以這種多做事的方式,來保全自己在連上的日子不會過不下去。另一方面,這種軍隊次文化也是讓新兵能夠調整自我以符合環境要求的途徑之一,當他們覺得自己無法擺脫軍隊全控機制的掌控後,即會說服自己在新兵的當下必須要撐過來,也會提醒自己在「傳統」之下應如何做好新兵「份內的事」。

「...新兵時看到學長都不做事,我覺得很生氣。我覺得大家都是在當兵,憑什麼他都只出一張嘴」(阿亮)

「我自己是熬過來的,剛進來的時候我也是覺得學長很過分。

其實應該是看不慣他們太爽，所以我想說‘只要熬過去’，老了就換我爽了。……新兵進來後一定要（對他們）下馬威，不然（他們）跟我們平起平坐，我哪受得了。」（小安）

「老兵」經歷過新兵的艱辛後，容易產生驕傲和堅持傳統的心態，總覺得應該要對新兵不斷的要求。因此，當從寄望於「熬過了就是你的」媳婦心態，轉變成「終於熬成婆」的出頭天心態，即顯示其在軍事社會化的發展上，已進入另一個階段，而這也成為軍隊階級倫理次文化的最佳寫照之一。

## 六、獎懲制度

軍隊的公佈欄上面，除了張貼政令宣導的相關公告和報導外，其中有一個欄位會公佈對士兵的獎懲命令。在這個欄位上，值星官在每週四會公佈獎懲名單，告知全連在本週有哪些人要在星期六被罰勤而不得休假；或是哪些人因表現良好，可以在星期五提早休假。因此，軍隊在改造受化者上，透過獎懲制度來掌控他們的假期增減和行政獎懲（記功嘉獎、記過申誡），就成為軍隊施展全控和產生制度化作用的著力點。於是，在全控機制之下，從士兵他們面對獎懲時感受的改變情形，即不難觀察出他們的軍事社會化的發展情形。

「回想剛到部時，每天都會去看內務有沒有被扣分，如果被罰勤兩小時，那個星期就不能星期五放假了」（阿亮）

「當時看到學長放榮譽假，就覺得很羨慕。希望自己的表現，連上看得到」（小安）

「其實懲處制度是必要的，這樣連隊才會有機制，我還記得有一次因為我架台超過時間（當時擔任台長），害連長被營長幹譙（辱罵），所以我自己向連長自請處分（禁足一天），這樣我良心才過得去」（敢哥）

「行政獎勵，或是公開表揚發獎狀，那種感覺比榮譽假更有榮譽，想想看...○○連老k，獲頒陸軍獎狀.....」（老k）

由此可見，隨著軍事社會化的發展階段不同，士兵面對賞罰的感受也有所不同。從「害怕懲處」到「自請處分」，從「渴望榮譽假」到「渴望榮譽感」，顯示士兵隨著軍事社會化的發展，在面對獎懲時從受制於組織的「外在施化」，漸漸

轉變成個人的「內化」。

## 伍、成為穿制服之通信達人的受化經驗

志願士兵到未來將服役四年的連隊報到後，在前兩週內要認識相關規定、人物與某些不成文的次文化，以及自己在連隊的職務及角色，這段時期稱之為「適應期」。接著，要經過三個月的「成長期」，這段時期是他們軍旅生涯在專業發展上的關鍵時期。他們開始觀摩與學習軍隊的演訓、督導與戰備。之後，他們必須通過部隊主官考核，才可擔任持槍衛哨、參加演訓及重要機敏職務。他們在經過適應期及成長期後，已能瞭解部隊規範和基礎專業技能，於是他們的軍旅生涯邁入了「拓展期」，在這個階段裡他們在通信專業上的知識和技能獲得充分的發揮。志願士兵如何蛻變成爲通信達人……

### 一、從見習到實際操作

「當我還是二兵手，看到學長打樁，覺得好像很容易、很輕鬆。但是換我上的時候，就很“憨慢”，一支樁打得亂七八糟，瞄又瞄不準，榔頭又很重」（小安）

打樁是生手的基礎訓練，剛開始從觀察別人如何打樁，進步到由自己上場實際操作。不過，直到自己實際接觸後，才發現原來打樁並不如想像中容易，而是必須經過再三的練習、不斷的努力，才能學會其中的技巧。

「打樁要膽大心細，剛開始的時候先以小臂打，要先練準度，上手後，再用大臂揮。大臂揮剛開始常會揮棒落空，練久了就會慢慢變強」（敢哥）

### 二、從駐地訓練到出外演習

「到外單位支援後，才發現經驗真的很重要，因爲之前（原單位）打樁，都有先前練習過的記號，所以打樁就不是問題，但出去後要量適當距離才能下手，我都不太敢...，加上地又很硬...」（阿亮）

同樣是架台，「出外拓展視野」和「閉門造車」在技術層次上，還是有高低之別。當士兵還在駐地訓練的階段時，他們每天面對相同的環境和熟悉的任務，

因此他們的平日表現不會受到嚴格挑戰。如此一來，當士兵臨危受命在外架台時，心情的恐慌和對任務的陌生程度是可想而知的。相對地，時常在外支援的士兵，由於具有在外架台的豐富經驗，即使臨危受命也能沉穩面對挑戰，工作的熟練度和流暢度也能像「平常」一樣。誠如敢哥所言「對專業來說，是進一大步」。從駐地訓練到出外演習，對個人的專業精進具有很大的意義，可謂「在外的一小步是在駐地的一大步」。

「能夠被挑選到外面支援是一項榮譽耶，兩台車出去架台闖天下，雖然過程很累人，但是對專業來說，是進一大步」（敢哥）

### 三、專業成長的落差

「我當二兵手當了一年多才生一兵手，因為打樁的速度不夠快，拉線又不容易，所以就一直停住...」（小安）

小安在專業成長上是處於「停滯」的狀況，即使單位期待他應該要成為「一兵手」或「台長」，但他目前的專業能力仍然無法勝任。

「我當二兵手只當了三個月，一兵手當了半年，之後就當台長...」（敢哥）

敢哥在專業發展上只花了八個月的時間就可擔任「台長」一職。由此可知，在軍事社會化的過程中，受化者如果在基礎訓練階段的表現順利，其在專業成長上卻未必會隨著進步。

### 四、台長學弟與台兵學長如何面對專業與階級的不對稱

「‘一兵’的台長（台長的階級是一兵）真的很難當，因為二兵手和一兵手有時候都是學長.....還是會尊重他們是學長，操課時就公事公辦，下課後還是會尊敬他，其實他們也了解啦...」（敢哥）

敢哥（台長）在操課時，面對具有學長身份的台兵，他是以專業優先的原則來領導他們順利完成任務。操課過後，敢哥將自己的角色從台長調整為學弟。他認為維持這種互動方式，既不會違反傳統的軍中倫理，也不會違反專業原則。同

樣地，「台兵學長」也懂得自己在操課時是受教者的角色，操課過後面對「台長學弟」時才換回自己的學長角色。就專業與階級間原本可能發生的對立關係，敢哥的處理經驗顯然是化對立為互重。如此良性的互動關係，也使「專業權威」和「傳統倫理」能夠並存。

## 五、軍官與士兵如何面對專業與階級的不對稱

當通信兵在面對專業能力不如自己的上級所下達的指示時，處在服從上級命令與堅持專業之間，確實難為。

「有一次無法鏈通，連長就打電話來問怎麼回事。我跟他說之後，他就告訴我怎麼解決，但試了之後又沒好。連長說是我方法錯誤，但我處理的方式和連長不同，又不敢說。直到兩三次失敗後，我才用自己的處理方式解決了。……我以為連長會罵我，想不到連長還在全連面前誇獎我……」（老k）

老 K 的專業水準已到「台長」的職位層級，老 K 的連長在面對專業優於自己的下屬時，採取的是尊重專業的態度，強調術業有專攻、不分階級就事論事的領導原則。當連長在全連面前表揚老 K 的表現時，用意也在於賦予下屬專業權威，使全連士兵都能努力學習以提升自己的專業職能。通信兵以專業著稱，軍隊對台長的期待是，要他們成為專業優、能力強、應變好的專業人才，並期許自己無論面對任何困境，都能領導台兵完成任務。

## 陸、結語：志願通信兵的生涯發展經驗

### 一、士兵軍事社會化的蛻變歷程

在軍事社會化過程中，士兵對軍隊全控機制的感受，是從剛開始的震撼到漸漸認同。本研究將士兵這種軍事社會化的改變歷程，稱之為初期震撼的「全控」、中期痊癒的「痊控」、後期權力（利）的「權控」等三個時期。

#### （一）初期震撼的「全控」

不同階段的士兵，面對相同的全控機制，卻產生了不同的觀感。從初期新兵說起，軍隊是一個充滿符號（規範與束縛）的環境，心理所產生的情緒不外乎緊張、害怕、沒安全感，對於軍隊的感受是真正的「全控」。由剛開始的理髮、賦

予編號、管制行動。在新訓部隊階段，軍隊為了讓新兵能夠在短時間內脫胎換骨，最快速的作法不外乎是採取「完全控制」的方式，使新兵的行動和儀容舉止都完全符合軍隊的要求。所有的行為都可以被分解成標準化動作，包含立正、敬禮、集合、行進、進餐或操練等。所以士兵在初期震撼的「全控」階段，學會忍耐和服從是他們唯一的生存途徑。

到了實兵部隊階段，又再次經歷「新兵」的角色，這時他覺得自己猶如過街老鼠，成為單位裡大家的焦點。「人為刀俎，我為魚肉」的壓迫感，又是另一番不同的「全控」滋味。從勤務上的分配，新兵和各級指導員（學長、班長、排長、連長...無限上綱）的互動，都是一項又一項的壓力和考驗，而這一切在軍中倫理之下都變得合理了。同時，這也讓他們對放假的期待和歸營的不甘願、對懲處的恐懼和對榮譽的期望，呈現出強烈對比。而這些感受都表達在莒光作文簿前幾頁的字裡行間。再者，上述等等都代表著新兵對軍隊組織「全控」的感受。新兵在軍事社會化的初期，是感受「全控」最強烈的時期，也是感受度日如年、想極力擺脫的階段。不過，從受訪者的訪談資料中，顯示此階段雖是他們最痛苦的時期，卻也是感想最多、回憶最多的時期。

## （二）中期痊癒的「痊控」

新兵的階段熬過去，成為半生不老的「中生代」士兵，在此階段的士兵，對於全控機制的束縛感，已有漸漸趨緩的情形。對於軍紀規範，已從「綁手綁腳」轉變為「游刃有餘」。也就是說，「全控」的機制依然存在，但是個人面對「全控」已漸漸能夠掌握其要訣，在什麼場合做什麼事，跟各級長官要如何互動，任務賦予要分輕重緩急去執行...等。慢慢地，自己的思想及行動已能從「全控」中逐漸痊癒。在不違犯軍紀營規的前提下，開始為自己的言行舉止和外觀造型，爭取一些自己身為老兵的「福利」。在勤務部份，瞭解自己的定位為何，該表現出怎樣的自己，受化時該要有怎樣的態度，施化時該要有怎樣的水準。在此階段的士兵，對於自己的權利和義務是同等看重的。在自己該出勤務或任務時，會依照單位的要求達成任務。相對的，在自己該休假或休息時，也會讓自己的權利能夠行使。

作文簿的撰寫內容從「戰戰兢兢的軍隊」轉變為「日常生活的軍隊」，面對懲處壓力從「害怕」變成「平淡」。上述種種跡象得知，個人的思維及行動已漸漸痊癒，面對軍隊的「全控」感受已改變為痊癒的「痊控」。這個蛻變的歷程，並不是軍隊停止對士兵進行「全控」，而是士兵對全控的感受產生變化了。

## （三）後期權利（權力）的「權控」

「老兵不死，只是凋零」，說明老兵在軍隊中的重要性。軍隊傳統和精神能夠持續發揚，有賴於老兵的代代相傳和教導。老兵在軍隊中為何有教導新兵成為標準軍人的能力，是因為老兵在軍隊中已經歷「新兵」及「中生代」的過程，所

擁有的經驗是經過許多艱辛歷程而獲得的。

軍隊的「全控」機制對老兵而言已是行雲流水，猶如一般生活。從對放假、收假的感受來看，軍隊儼然已成為老兵的第二個家，甚至和家庭相比，老兵更喜歡或更習慣軍隊的生活。

對於軍隊的全控機制，老兵已能在此環境中行使正確的權利或權力，個人的行為或思維不再受到外在的「全控」影響。由此可知，軍隊外在的全控力量（紀律、規範、獎懲）已內化到老兵的心裡，間接轉變為教導新兵的實力。從「榮譽感」使然，即可明顯看出老兵對軍隊的內化程度，「假期的實質享受」轉變為「有意義的內心感受」就是最好的證明。

俗話說「鐵打的營舍，流水的兵」，全控的軍隊依然對每一代新兵有著相同的磨練和期待，有些人很快就適應，有些人卻需要一段掙扎期才能度過，但無論如何，軍隊的要求是固定的，個人心境的轉換卻會影響在軍隊適應時期的長短。研究者所訪談的對象皆是資深的志願士兵，因此所有成員都是志願進入部隊，在軍事社會化的過程中較無適應不良的現象。甚至在軍事社會化過程中，隨著自己的成長而獲得成就感，肯定每個階段的「自我」。

## 二、通信達人的專業成長歷程

專業，是每位志願士兵發展自己軍旅生涯的重要條件。通信兵以專業區分「生手、半熟手和熟手」，代表自己專業等級的區分，成員在成為熟手後，同儕間甚至會給予「專業達人」的封號，以肯定個人的專業能力。然而，專業的習得並不是每位士兵都能夠順利上手。在專業養成的過程中，必須通過各種的嚴格考驗。研究者探討志願通信兵對經歷這種挑戰和困難的感受後，發現他們的專業成長歷程，可以區分為五個時期（職前期、接觸前期、接觸後期、蛻變前期、蛻變後期）。

### （一）職前期

志願通信兵在選擇踏入軍旅生涯之前，或多或少已經對軍隊生活和通信兵的工作內容有些瞭解。因此，除了入伍後有接受軍事社會化洗禮的心理準備外，個人也會對通信專業的職場情形多了解，以利未來四年的生涯規劃，例如新訓一個月、專長訓三個月、二兵當半年升一兵、一兵當一年升上兵、每月存多少錢、何時可受訓升士官……等。

### （二）接觸前期

在這個階段，士兵會透過觀察、見習或模仿來增加自己的專業知識。不過，由於還沒有開始實作，所以對達到專業要求標準的辛苦與挑戰，以及專業養成所

需要付出的代價，還無法有真正的體會與認識。等到他們開始實作後，才會發現其中的困難，「剛開始以為打樁很簡單，實作後才知道很難」(小安)。因此，士兵在接觸前期對專業的認識和體會還是有限的，而軍隊的訓練也只是讓他們觀察學習，以及在課堂上講授如何架台的方法而已。

### (三) 接觸後期

在經過觀察及理論學習後，士兵已經開始實做。在經歷「生手、半熟手、熟手」的專業區分，以及「打樁、拉線、台長」的職務變換後，由於真正見識到操作技術的實際情況，才瞭解若要提升自己的專業能力，還要經歷相當的磨練。這個階段的士兵，每天都是在駐地(原單位)內操作專業的實做課程，軍隊是希望成員能夠在熟悉的環境內，學會各項專業的操作。在平日操課上表現良好者，部隊才放心讓士兵到外單位實施架台作業。大部分的士兵都可以在這個階段練好自己的專業，當然也有些士兵的專業是停滯不前的。

### (四) 蛻變前期

士兵在駐地內，經歷過專業磨練以及職務變換後，已經熟悉各項專業並能勝任各個職務。於是，組織對於士兵專業精進的要求，就從駐地訓練提高到外地架台了。「作戰靠指揮，指揮靠通信」，通信兵在戰場上的角色非常重要，必須隨著部隊遷移而完成當地的通信作業。因此，當通信兵可以勝任專業的作業後，軍隊就會要求士兵參加軍事演習任務及出外任務，希望藉由在外的通信架設來累積經驗。但不是每位士兵出外演習都可以順利。部份士兵可以達到組織要求，卻也有部份士兵是無法勝任在外的專業任務。因此，這個階段的士兵，如果無法通過專業訓練的要求，就會停留在此階段繼續接受加強訓練，甚至可能退到接觸後期，以致於專業成長可能就此衰落不振。

### (五) 蛻變後期

當士兵可以勝任在外演習的任務後，等到累積足夠的在外經驗，部隊單位就會考量和安排該員到「外台點」駐點，或是擔任重要外台點的台長。士兵在經歷前個幾個階段的磨練後，到了這個階段已經能夠獨當一面。當他們在領導台兵完成任務時，如果遇到困難或緊急狀況時，他們將具有足夠的能力和經驗來解決問題。就士兵個人而言，在擔任重要台點一段時間後，會認為自己也該要有老兵的福利，或許是在專業投入上已經出現疲乏的心態，所以希望由新進的專業士兵來擔任此要職。但是，這並不表示老兵的重要性降低了，因為老兵往往在關鍵時刻還是會站出來。

## 三、通信達人的軍旅生涯發展



對某些義務役士兵而言，部隊在塑造他們成為標準軍人的同時，他們也正在慎重思考是否要成為職業軍人。志願通信兵選擇軍旅生涯的原因，可能是為了要存錢、或是完成自己的夢想、或是達成長輩的期望等。當他們決定踏入軍旅生涯後，隨著對通信兵工作與軍隊生活的日漸瞭解，開始對未來的四年軍旅生涯做出一些計畫，例如每月要存多少錢、多久後讓自己可以升一兵、接著多久後升上兵，要成為專業熟手和通過考試升遷預計要花多少時間等。當他們經過每個考驗、經歷每次的晉升，他們對自己的軍旅生涯的規劃是否會有改變，其感受又是如何？是值得去探討的。研究者訪談幾位受訪者，不同階段的士兵，對於生涯規劃有著不同的感受。以下將從生涯準備期、生涯衝突期、生涯成長期、生涯成熟期等四個階段，來分析士兵在這些不同階段對軍旅生涯發展的感受。

### （一）生涯準備期

士兵在決定踏入軍旅生涯之前，通常是先透過報章、媒體或親友介紹，開始將專業志願士兵列為是自己的職業選項。之後，對軍隊的環境、文化、規定...等相關資訊，會做更多的蒐集與深入了解。同時，士兵在做生涯抉擇前，也會對自己的需求、興趣、能力加以考量。另一方面，參加志願士兵的徵選，還必須通過體檢、體測、筆試和口試等關卡，才能成為志願士兵。

### （二）生涯衝突期

志願士兵在通過徵選入營後，在面對部隊專長訓練之前，必須先經過「新訓部隊的洗禮」與「實兵部隊的模塑」。也就是說，每位志願士兵在正式進入職場前，要先懂得軍隊的文化及倫理。軍人的「基礎教育」是學習專業前的重要階段，也是磨練士兵成為軍人的重要歷程。因此，許多士兵在進入部隊後，會認為自己不適合這份「職業」。甚至會有逃避、害怕或「等離職」的心態。如勇哥所說：

「剛進來時，想想自己應該不會當很久，因為很不自由，工作又多，學長又凶，感覺（自己）很沒人格。」（小維）

### （三）生涯成長期

先前，士兵所感受到的衝突和緊張，會隨著個人的軍事社會化的發展而漸漸降低。士兵已能習慣自己的軍人身份，認識軍隊強調的軍人價值，和遵守軍紀營規的要求。

「新兵時每天被操，就很想要趕快退伍閃人。但後來適應了，就想要一直待下去，因為家裡也需要這份薪水…」（勇哥）

如此一來，士兵在職業（專業）的學習上與日俱增，面對專業的磨練及挑戰皆能順利通過。即使專業一直停滯不前的士兵，也能認同軍隊所賦予的價值，對於專業的學習也期望自己能達到軍隊的要求標準。

「軍隊的專業是越來越重視，每年都有很多考試，如果沒過，就沒年終，或者不適任……，可是我專業不大好」（勇哥）

#### （四）生涯成熟期

發展到這個階段的士兵，無論是駐地訓練、出外演習或是擔任外台要職，個人都可以勝任。他們不僅可以獲得工作的成就感，也得到單位對他們的肯定與認同。由於他們在專業上的經驗與能力，已經足夠他們處理任何的問題，於是開始由他們來教育訓練新進的專業新鮮人。至此，士兵的生涯發展可以開始新階段的規劃—「專業志願役士官」。

「其實志願役士兵不但穩定，工作也是蠻有趣的，尤其是遇到不同的挑戰，只要挑戰成功，那種感覺真是……讚」

全控的力量會隨著動態變換而趨弱，從緊張的生活轉變為日常生活。但專業訓練並不會隨著動態進行而順利蛻變。如訪談資料中所示，有些成員的階級是一兵，但他的專業已超乎組織的期待；卻有些成員的階級是上兵，但他的專業卻一直停留在基礎階段而無法前進。由此可知，基礎教育成功的士兵，其專業學習不一定成功。

當志願士兵的專業停滯不前時，可能會衝擊到他對生涯發展經驗的統整。依據訪談資料，專業成長順利的士兵，他們對自己的生涯發展是抱著理想與希望往前進。相反地，專業成長不順利的士兵，對自己的生涯發展是感到憂慮、擔心。所以在自己專業不成功的狀況下，會想要以其他勤務的工作來「補償」專業不足的地方。由此可知，專業成長和生涯發展有直接關係，就算是軍事社會化的基礎教育表現不錯，並不表示生涯發展一定就會順利。這打破以往「在軍隊只要不出大事，就可以在部隊一輩子」的印象。

### 參考文獻

- 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。  
劉仲冬（1996）。民族誌研究法與實例。質性研究：理論、方法及本土女性研究

- 實例，胡幼慧主編，頁 173-93。台北：巨流圖書公司。
- 錢淑芬 (2010)。「穿制服的人」與制度化作用：軍人角色模塑的理論性探討。復興崗學報，99，45-80。
- 錢淑芬 (2009a)。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、廖帝涵 (2009b)。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。復興崗學報，96，279-105。
- Adler, P. & Adler, P. (1998). "Observational Techniques," in Norman Denzin and Yvonna Lincoln, eds., *Collecting and Interpreting Qualitative Materials*, pp.79-109. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Branaman, Ann. (1997). "Goffman's Social Theory," in Charles Lemert and Ann Branaman, eds.. *The Goffman Reader*, pp. xlv-Ixxxii. Oxford and Cambridge, MA: Blackwell.
- Calhoun, C., Light, D. & Keller, S. (2002). *Understanding Sociology*. McGraw-Hill, Inc.
- Clifford, J. (1986). Introduction : Partial Truths. In James Clifford and George Marcus, eds., *Writing Culture*, pp.1-26. Berkeley : University of California Press.
- Cooly, H. (1956). *Social Organization : A Study of the Larger Mind*. Peoria, IL : Free Press.
- Cooly, H. (1964). *Human Nature and the Social Order*. New York : Schocken.
- Cuff, E., Sharrock, W., & Francis, D. (1990). *Perspective in Sociology*. London: Unwin Hyman.
- Durkheim, Emile. (1895/1982). *Rules of Sociological Method*. New York: Free Press.
- 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. (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.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences : International Differences in Work-Related Values*. London : SAGE.
- Lang, K. (1965). Military Organization, In: J. G. March (ed.), *Handbook of Organizations*, Rand McNally, Chicago.

- Mead, G. (1934). *Mind, Self, and Society*. Chicago: University of Chicago Press.
- Miewald, R. (1970). Weberian Bureaucracy and The Military Model, *Public Administration Review*, 30(2), 129-133, March/April.
- Mills, C. (1959/1970). *The Sociological Imagination*. New York: Pelican.
- Soeters, J. & Recht, R. (1998). Culture and Discipline Military Academies : an International Comparison. *Journal of Political and Military Sociology*, 26 (2,winter), 169-189.
- Soeters, J.(1997). Value Orientations in Military Academies : A Thirteen Country Study. *Armed Forces & Society*, 20(1, Fall), 7-32.
- 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：99 年 10 月 30 日；採用日期：99 年 11 月 30 日 )