

軍隊的階級倫理如何框住人際互動： 憲兵義務役士兵的軍事社會化經驗

錢淑芬

國防大學心理及社會工作學系 副教授

廖帝涵

憲兵司令部 少校

摘 要

軍事社會化是義務役男入伍後，從老百姓蛻變成為軍人的過程。在這個過程中，階級是軍人身份的刻印，也是啟動義務役男學習如何‘當兵’的按鈕。因為軍中的人際關係與互動，已經被定格在階級倫理的框架下。義務役士兵在軍事社會化的過程中，面對場域的全控性和微觀權力的教化技術，如何透過人際互動體會階級對軍人的意義，進而影響他學習如何扮演軍人的角色，這是研究者感到興趣的問題。本文主旨，就在於從軍事社會化的脈絡，以義務役士兵的處境和視界，來理解他們的軍中人際互動的主觀經驗，以詮釋軍階倫理對他們學習如何當兵所具有的意義。其次，由於義務役士兵剛入伍時，面對軍隊全控性的場域和微觀權力的教化技術，在心理和生理上往往會因為文化震撼，而出現部隊的適應徵候。希望研究結果對於探討士兵經歷文化震撼的壓力與因應，可以作為未來研究的基礎。

關鍵詞：軍事社會化、階級、互動、全控機構

The Soldiers' Interaction how to be Limited to the Rank Framework of Military Ethics : From the Experiences about the Military Socialization of the Draft Military Police

Shu-fen Chien

Associate Professor

Department of Psychology and Social Work, National Defense University

Ti-han Liao

Major, Military Police Command

Abstract

A civilian is transformed into a soldier through the military socialization. The soldiers with the rank that represents their status in the military stratification has influences for them in learning how to be a soldier in this process. The soldiers' interaction at armed forces are limited to the rank framework of military ethics. Since the soldiers are personally on the total institution, also are personally to go through the situation that is forced by the micropower with function of discipline and sanction in the military socialization. The author intends to investigate how the draft soldiers understand the rank implications at armed forces through the interaction of subject and object in the military socialization, and how such experiences affect them to learn how to play their military role. The author adopts "in-depth interview" to collect data. Then the author interprets those data in the social context of military institutes, from the view of the draft soldiers to understand their experiences about the interpersonal relationship and interaction at armed forces, in order to realize the meaning of the rank of military ethics for them being a soldier. Secondary, because of the cultural shock, once the draft soldiers firstly get into the situation that is full of restrictions and forces by the micropower on the everyone's behaviors in every day probably causes mental or physical symptoms. As a result of this study, the author plans further to investigate the soldiers' inadaptability and coping under the stresses in the process of soldiers' military socialization.

Key Words : military socialization 、 rank framework of military ethics 、 interaction 、 total institution

前 言

軍隊裡的人際互動有個特色，就是階級成為互動時的行為準繩。在軍隊裡，大家未必知道你是張三或李四；但是，一定知道你的階級。因為代表階級的象徵符號，就縫掛在你的制服上，這就像是刻印在身上的記號一樣，大家都看得到。尤其是營區內的生活，無論是作息、訓練或執行勤務都是採取團隊方式，這讓每個人幾乎是過著無所遁形的日子。於是，所有士兵的言行舉止都是在眾目睽睽之下，被檢視是否符合其階級應有的份際。軍隊這種佈下階級規範的天羅地網，再配合嚴密的處罰體制，往往對剛入伍的新兵造成文化震撼。

這種文化震撼的威力，不難從新兵在部隊的適應徵候裡觀察出來。國內的相關研究孫敏華(2000a、2000b)、卓淑玲、邱發忠(1999)、洪光遠(1998)、蔡文佩、李選、盧成皆(1996)等曾指出，義務役士兵在服役期間，會遭遇到部隊適應問題。研究者認為從文化震撼的角度，來理解士兵在部隊適應上所遭遇到的壓力，可以讓我們對問題有更完整和更深入的瞭解。然而，如果要了解義務役士兵所經歷的文化震撼，即不可忽視「階級」這個具有舉足輕重的要素。

軍事社會化是使老百姓蛻變成為軍人的重要機制，這個機制的運作主軸就是階級。對義務役男而言，如果說“當兵”的重要意義之一，就是學習如何讓自己的觀念、態度與行為，能夠符合自己階級的份際；則役男入伍換穿軍裝後，軍裝上的階級配件就是使役男從老百姓變成軍人的按鈕。對於無論是作息、訓練或執行勤務都是以團隊為主的軍隊，新兵生活於其中必然無法避免人際間的頻繁互動和同儕壓力。當這些配件如同身份記號一般地刻印在新兵的身上時，階級在人際互動上的效應將會被倍數放大。這種階級效應透過各種正式與非正式的途徑，傳導到新兵身上成為制約其必須表現符合份際的一種作用力。

研究者希望在軍事社會化的脈絡裡，從義務役男的處境和視界(看事情的觀點)，來理解他們如何透過日常的人際互動，來體會階級及相關規範究竟與軍人身份的扮演有何關聯；或是說從詮釋義務役男對軍階倫理的主觀感受和想法，來理解義務役男對自己的階級份際的知覺為何，及其知覺又是如何影響他學習怎麼當軍人。希望研究結果可以作為未來探討士兵經歷文化震撼的壓力與因應的基礎。在研究對象方面，本文是以憲兵的義務役士兵為主，選擇憲兵係因其是執行軍法警察勤務的軍種，不僅訓練嚴格且維護傳統。因此，研究者認為憲兵可謂是軍事社會化的代表典型，希望透過對憲兵的軍事社會化的觀察，以及對憲兵義務役士兵的經驗分析，來了解軍隊的階級倫理如何框住人際互動。不過，由於本文

並未對憲兵軍種進行組織分析，主要是透過憲兵來觀察軍隊裡一般性的軍階倫理。未來研究若能在軍隊次系統作出更深入周延的組織分析後，再進一步針對不同特性的軍種和部隊，進行個別性的分析。

壹、軍中人際關係的規範

由於軍事社會化是在高度科層化和集權化的場域中進行，以及這個場域同時也要求人員必須具有高度服從性與團隊性。從組織層面而言，階級乃是軍事社會化場域的重要基礎；這反應在組織結構上，就形成一套配合作戰與訓練目標的階職制度。這套制度強調階級/職位的高低等級（階序排列），以及「依階派職」的人事原則，亦即階/職在層級結構上的位置是相對應的。於是，每個官階都有與其對應的職務與職位，及該職務（位）所具有的職權與職責。由於階職制度是以職務分工（分層負責）與層級節制為基礎，以集權化（指揮權統一）為原則。據此，官階係指個人在軍事科層制上的地位，隨著地位而來的預期行為模式則稱為角色。（錢淑芬 1997）

軍事組織為使官兵發揮角色功能，於是形成一套價值與規範體系，透過軍事社會化使這套價值與規範體系，能夠作用於每位官兵，以完成軍隊對他們的角色模塑。其中，價值是指受到軍隊或軍人所推崇的榮譽、勇氣、忠貞...等；規範是指軍隊為激勵成員實踐組織所追求的價值，或是防止成員出現違反的行為或態度，而設立的成文與不成文的規定。（錢淑芬 1991）關於軍隊在組織特性上的權力級距，對軍隊文化所造成的影響，在G. Hofstede（2005）、G. J. Hofstede, P. B. Pedersen和G. Hofstede（2002）、J. Soeters和R. Recht（1998）、J. Soeters（1997）、G. 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。

根據中國古籍的解釋，「倫」具有「輩份、順序、秩序等涵義，可以被引伸為不同輩份之間應有的關係」，「倫理」之意是指「人與人之間的道德原則和規範」比如三綱五倫。一般而言，道德是涉及個人的操守品行，倫理則為人際關係的規範。（錢淑芬 2003）綜合以上說明，軍隊對階職制度/權力結構上的不同階級者，以正式和非正式的規範，來約束他們之間的人際關係與互動，稱為軍階倫理。雖然，軍隊的官方文書並未對軍階倫理做明確定義，但軍階倫理對不同階級間的人際關係或互動行為的制約，在部隊的實際生活裡卻是舉目可見。義務役

男如何透過人際互動學會如何當軍人？以及他們認為如何才能成功演出自己角色的戲碼？

貳、軍事社會化的場域與教化技術

新進成員學習如何讓自己的行為與態度，能夠符合組織的目標、價值與規定，以獲得組織的認可與讚許，這個過程稱為「組織社會化」。(Robbins 1988；Hebden 1986；Jones 1986；Schein 1985；Mannen etc. 1976,1979) 研究者以這個概念來解釋軍隊的新進成員，學習其所屬團體的信仰、價值、規範與角色的過程，稱之為「軍事社會化」。在軍事社會化的過程中，接受社會化的對象，我們稱為受化者，而施予受化者社會化之目標者，稱為施化者。除此之外，施化者將社會化目標施予受化者時，尚須要某些教化的材料、工具或制度文化，我們稱之為社會化媒介。(錢淑芬 1993)

在軍事社會化的過程中，教化方式有正式的和非正式的。例如在士兵同儕之間，有一層非正式的「學長/學弟」的關係，其實這是衍生自軍官階級倫理的一種組織次文化。在這層關係上，是由資淺士兵扮演受化者的角色，資深士兵扮演施化者的角色。當資淺者的部隊資歷達到某種階段時，他在扮演受化者角色的同時，也開始客串施化者的角色。

一、場域

全控機構 (total institution) 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)。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機構的期待與要求，是全控機構的主要目的。

全控機構的主要控制方式，包括成員的生活作息都是在相同的地方，採取集權式的管理；對所有成員皆一視同仁，成員必須一起從事相同的活動；生活作息及日常活動都是步驟清楚且時間緊湊，以及相同的行程不僅周而復始，並且經過管理(領導)者的預先安排和設計。(Goffman 1961) 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周而復始。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。

二、教化技術

軍事社會化其實就是軍隊對成員的再社會化。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，結合教化技術與懲罰規定，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。(二) 為了達到服從與紀律的訓練目的，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。(三) 所有成員的作息與活動，都被要求必須要步調一致。(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。

軍隊在改造成員上的這種再社會化，從 M. Foucault 的微觀權力 (micropower) 來解釋，就是將受化者的軀幹當成是被支配的‘客體’，然後在全控性的基礎上，運用微觀權力來操控‘客體’。於是，透過教化技術和懲罰規定的相互作用，可以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。(錢俊譯 1995；蔡采秀譯 1998)

在軍隊裡，「階級」的高低隱含有另一層意義，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，軍隊將受化者的軀幹區分為軀體、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。

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（陳瑞霖譯 1998）。以這四個條件來解釋軍隊：（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，違者將予以嚴厲處罰。（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。

空間的控制也是教化技術的重要部分（錢俊譯 1995）。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。

參、階級與互動

軍事社會化是使老百姓蛻變成為軍人的重要機制，由於軍事社會化的場域與進行方式，是以階級架構為骨幹。因此，新兵在軍中的人際互動上，學習如何表現自己階級應有的份際，即是軍事社會化的必修學分，也是他們學習如何當軍人的基本功夫。

一、互動與社會化

符號互動論（Symbolic Interactionism）認為，人類有能力運用符號來界定環境中的他人，使自己能夠選擇和採取適當的行動。符號包括了文字、語言、動作、手勢與圖像等，當符號被用來代表某種意義時，就成為一種象徵物稱之為象徵符號。G. H. Mead的「概化他人」（generalized others）和C. H. Cooley的「鏡中自我」（looking-glass self）在說明社會與個體之間，如何透過互動、象徵符號和角色而產生作用關係時，都指出在社會化的過程中，個人透過與他人的社會互動，得以瞭解別人對自己的看法，然後逐漸形成個人的自我概念。另一方面，個人在社會互動中，也會知道別人對自己的期望與評價，為了獲得別人對自己的接納和讚許，於是不斷修改和調整自我的許多面向。（Andersen & Taylor 2000）

H. Blumer (1969/1986) 指出，Mead對社會互動的探討，是基於三項基本前提：（一）當人們對面前的事物採取行動時，表示這些事物（泛指各種物件、人物、動作及情境等）對他們具有意義。（二）我們觀察其他人如何回應事物（即透過社會互動），來了解這些事物對他們的意義。（三）持續互動的結果，我們在與別人交往時的聲音、手勢、表情及姿勢等，成為代表某種意義（思想、價值、情感等）的象徵符號。總之，社會互動透過象徵符號來達到意義傳達（溝通）的目的，同時象徵符號也透過社會互動來形成其所代表的某種意義。

社會化對個人的意義在於，個人為了讓團體接納自己，或是為了得到別人的肯定，而從社會互動中了解他人對自己的角色期待，並學習如何扮演及校正自我。社會化對社會的意義在於，社會透過對成員的社會化，來達到傳承價值與規範、維持社會制度運作、維護社會秩序等的目的。由於個體如何認為別人對自己的看法，是他的主觀知覺與解釋（未必符合他人的真正意思或實際情形），以及社會互動的進行是透過象徵符號。所以個體在社會互動中如何理解或詮釋他所接觸到的象徵符號，將會影響他的思緒、情感和行為反應。

在軍事組織的生活裡，不僅四周充斥著象徵符號。實際上，軍事社會化就是符號互動的過程。個人在與軍中同袍的社會互動中，藉由象徵符號的意義傳達，使個人瞭解自己的角色與他人的期待，繼而讓自己的行為表現符應環境及他人的要求。像是符號姿勢（Symbolic gesture），就是很重要的溝通方式，例如舉手禮在軍隊裡就是一種符號姿勢，因為舉手禮所要表達的是對對方的尊敬之意，其意義遠超過手臂與手掌的舉起。Mead相信共享的符號意義，可使日常互動有秩序和可預測（Blumer 1969/1986）。軍事社會化對新兵的改造，就是透過一套成員可以共享意義的象徵符號，在互動過程中，運用教化技術與微觀權力，讓新兵受到符號（尤其是階級符號）的制約，然後表現出符合他們階級（角色）份際的行為與態度。

二、軍階結構/倫理與互動

在軍隊高度支配性與監控性的運作方式下，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。在這樣的環境裡，衍生出一種軍中人際互動的特有文化，用來規範階職/權力結構上不同角色者之間的關係，我們稱之為「軍階倫理」。（錢淑芬 1997）軍階倫理透過人際互動，成為教化受化者的重要力量。

在軍中，不同階級者他們在人際關係與互動行為上，該如何演出自己的角

色，軍隊早就已經為他們寫好了劇本。這個劇本裡的戲碼幾乎都是依照軍階倫理來編寫的，軍人大都懂得依照這個劇本來扮演自己的角色。如果不按照劇本而出現即興式的演出，或是個人任意刪改自己的戲碼，往往也會因此受罰。這就是為什麼雖然義務役士兵不適用軍士官任官任職條例，但是在士兵同儕間還是會依照服役年資的深淺，形成一種非正式的「階」和「職」，即學兵、二兵、一兵、資深一兵等。其實，這就是士兵同儕間約定成俗的一種軍隊次文化，也是緣由「階職制度」係軍隊文化底蘊所衍生出的副產物。

由於軍隊在工作和生活，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，成員們不論是日/夜或工作/生活，全部都‘厂又乙、’在一起，沒有上下班之分（只有上下哨）、在營區內也不可能為自己在時間和空間上與他人做出分隔。所以人際關係的公私領域重疊性很高，人際互動的規範往往也是公私領域通用。這也是我們在觀察義務役男如何意會自己與他人的互動關係時，必須將軍階倫理放在軍事社會化的脈絡裡，才能看到現象真貌的理由，也是為了要透視他們認為如何才能扮演好自己的角色、如何成功演出自己戲碼的理由。

本研究是以憲兵的義務役士兵為研究對象，因為在國軍精實案實施前，憲兵是執行特種勤務與軍法警察勤務的軍種。在當時，國家重要設施或重要官員官署，皆有賴憲兵而非警察來保護，係因憲兵在傳統上具有高度的服從性與榮譽感，值勤紀律性佳以及任務貫徹能力強等。國軍精實案實施後，雖然諸多重要設施均已移交警政署派員警站崗執行警衛勤務，但是憲兵仍然維持過去嚴格訓練與高道德標準的傳統。因此，在軍事社會化的脈絡裡，憲兵是作為觀察軍階倫理與軍中人際互動的凸顯對象。

以傳承「憲兵」傳統的憲兵徽、憲兵領章徽、憲兵「獬豸」等為例。這三個象徵符號所代表的意義，即是憲兵的核心價值，例如在憲兵徽與憲兵領章徽裡出現的「荷花」代表貞潔、「書籍」（六法全書）代表執法的依據、「繩穗」代表執法的權力、「雙槍」代表保國衛民、護衛領袖的職責。再者，「獬豸」是一種能辨曲直的神獸，用以代表憲兵執法必須公正廉明、摘奸發伏等等。此外，「梅荷」在中華文化裡象徵氣節崇高，憲兵即以這兩種符號來期勉自己效法梅荷志節，樹立堅忍、貞潔與忠誠的軍風。由此可見，憲兵是以嚴格訓練和高道德標準來淬鍊其官兵。

民國三年國父於廣州創立中華民國憲兵，並於民國21年由蔣公下令成立司令部。之後，憲兵在各大戰役中，皆全力奮戰。當時的情況險峻，但憲兵部隊終究是克服惡劣的環境考驗與艱難的工作挑戰。憲兵以此為榮，認為這種不屈不撓、堅忍不拔與貞潔不貳的精神，就是憲兵軍風。此外，由於憲兵的任務特性，讓其

必須以高標準來要求自己，所以憲兵成員的養成教育必然是嚴格與艱辛的，期間必須通過層層的考驗與磨練，才可能從百姓蛻變成憲兵，誠如憲兵的象徵符號~也就像是梅荷綻放時...。

在憲兵這樣嚴格訓練的過程中，軍階倫理必然是舉足輕重。階級、權力和服從的身影，必然是不停地穿梭在人際互動間。軍隊除了會以象徵符號，來代表精神與價值等形而上的意義，平常生活裡象徵符號也是處處可見，不論是軍事訓練、演習、勤務、日常作息等，在宣達指示、體能鍛練、分派工作、察查勤務等，即必須透過各種符號，才能達到溝通的目的。

肆、圈內人的社會學民族誌研究

由於對軍階倫理與人際互動的理解，必須要放在軍事社會化的脈絡情境裡，才能真實且完整的呈現出背後的真正意義。研究者具有圈內人的身份，這將有利於從受訪者的立場來理解他們的感受與想法，也有助於理解受訪者當時在角色扮演上的感受。

本研究以深入訪談法，來了解憲兵義務役士兵的軍事社會化經驗。就詮釋學的觀點，訪談是一種交談的行動，是受訪者與訪談者共同建構意義的過程。在意義建構上，強調社會文化脈絡的重要性，如果無法進入受訪者所指的情境及現象裡，就難以了解受訪者的想法、感受或行為，一旦缺乏真正的理解，就難以達成意義建構之目的。由於本研究的受訪者與訪談者都是軍事組織的成員，彼此能夠理解對方所指的情境及現象，所以我們將談話內容放在這個社會文化脈絡下，來體會受訪者的想法和感受，理解他們行為的真正意思及背後的深層意義。

為使受訪者能安心的抒發自己內心感受，在訪談前會先向受訪者說明訪談的目的、研究者的角色以及主要的訪談問題。訪談時採半結構式的開放性對話，由受訪者根據本身經驗來回答，研究者不做刻意的引導。每次訪談時間約40分鐘至1個小時，每位受訪者進行一至二次的訪談。訪談前，先徵詢受訪者同意，並於訪談過程中取得受訪者的同意後加以錄音。

受訪者包括扮演受化者角色的資淺士兵、同時扮演受化者與施化者這兩種角色的士兵（年資較深）、扮演施化者角色的資深士兵，目的在於觀察他們的人際互動如何受到軍階倫理的影響。先由受訪者描述他對軍事社會化歷程的感受，然後聚焦於受訪者的某些重要內容，訪談者接著從受訪者所處之情境脈絡來理解之。訪談時間從民國98年2月至3月共兩個月的時間，受訪者資料如下：

級職	姓名	梯次	入伍日期	退伍日期	服役年資	部隊駐地
一兵	小志	忠貞764梯	97.04.09	98.02.21	10個多月	台北市
一兵	良哥	忠貞774梯	97.08.20	98.07.21	6個多月	台北市
一兵	阿七	忠貞771梯	97.07.12	98.06.06	7個多月	台北市
二兵	阿信	忠貞779梯	97.11.29	98.10.15	3個多月	台北市
一兵	凱子	忠貞769梯	97.07.24	98.06.11	8個多月	台北市
一兵	偉仔	忠貞769梯	97.07.24	98.06.11	8個多月	台北市
二兵	超人	忠貞778梯	97.10.22	98.09.22	4個多月	台北市
一兵	蚯蚓	忠貞775梯	97.09.09	98.08.09	5個多月	台北市

伍、軍階倫理如何框住軍中人際互動

憲兵向來予人服從性高、紀律性佳、重視榮譽的印象，憲兵也以具有這樣的社會形象而自豪。令人好奇的是，憲兵義務役士兵他們對‘階級’的理解是什麼？他們對‘階級’的理解，又是如何影響他們在軍中的人際互動？當軍階倫理成為他們人際互動的框架時，他們又是如何透過人際互動學會如何當軍人？研究者希望在軍事社會化的脈絡裡，從義務役男的處境和視界（看事情的觀點），來理解他們的主觀感受和想法。

一、階級‘附身’

階級與權力是用來模塑軍人的重要利器。由於軍隊是一個重視象徵符號的組織，階級符號就是其中最具代表性的象徵之一。不過，受化者對階級符號的感受或體會，可能會隨著個人在軍事社會化過程的不同階段而不同；這種變化往往會反應在他們對人際互動的意會上。

義務役士兵在剛入伍時，只注意到在軍人的肩膀與手臂上有一堆的配件，看起來不是花花草草的，就是條條‘丐一么 丐一么’的，還有的是星星、太陽（光芒）。當時，他們還不懂那些配件到底有什麼作用?!或是代表什麼意義?!通常都是在被‘電’過之後，才知道那些東西的‘威力’，才開始真正體會到那就是代表權力大小與地位高低的象徵符號，並發覺自己在軍中原來是如此的‘渺小’。

受化者在新兵訓練時期，接觸到的大都是自己的同梯，所以對階級的感受不

深、能夠識別的階級符號也不多。直到新訓結束下部隊一段時間後，因為受到階級‘威力’的震撼，於是開始對階級符號有了更深的體會。不過，通常新兵對階級的體認，都是從正確識別對方服裝上的配件開始，戰戰兢兢的唯恐會犯錯被‘電’。於是，開始對階級符號出現制約反應。例如，剛下部隊時遇見長官或服役年資較深的學長，一定立刻敬禮、大聲問好，而且千萬不要叫錯對方的官銜。一兵小志回想當時：「下部隊之後開始對階級有概念，學長會告訴我們要認長官的階級。」小志這裡說的‘認’，也就是透過階級符號來分辨和識別來者的身份，例如要看懂配件外，也要懂得觀察週遭環境中別人的姿勢符號。

等到下部隊一段時間對環境較熟悉後，對於階級符號的背後意義與真正作用，才開始有不同的體會。一兵偉仔就描述說：「陸軍新訓的時候覺得班長很大，到憲訓時看到區隊長反而覺得他比較大，下部隊後覺得連上長官很大，後來看到他們跟“泡泡級”（指校級的梅花）的長官應對進退，發現原來“泡泡”的更大；回想新訓的時候班長算什麼。」

阿兵哥明顯感受到軍階倫理對人際互動的強力掌控，是在他們剛下部隊的初期。因為當他們還在新兵訓練時期，除了部隊幹部之外，生活在一起的都是同梯次受訓的學兵，彼此間沒有所謂「學長/學弟」的關係。因此，對於軍階倫理還沒有深刻的體會。一兵阿七回憶起當時：「剛到憲兵學校時還不會壓力很大，因為旁邊都是同梯的，生活上比較輕鬆。」

等到下部隊之後，週遭不再只是清一色的受訓學兵，這時好戲才真正上場。新兵開始察覺到自己的處境艱難，因為周圍除了寥寥可數的同梯之外，不是長官就是比自己資深的學長，幾乎每個人都有資格可以‘管’到自己。這時新兵才真正體會到什麼叫做‘菜鳥’，這種有形無形的壓迫感、恐懼感（擔心隨時會被‘電’）和焦慮不安（對週遭他人反應的不確定性），讓受化者對階級的‘威力’感受更深刻了。

這種階級的震撼力，從新兵在軍中人際互動上，採取的是萬全之策即可看出。在軍事社會化的初期，新兵還無法分辨誰是誰，但因為意識到自己是裡面的‘最小咖’，所以看到任何人都大聲問「長官好！」。一兵良哥回想：「下部隊後第二個禮拜才完全搞懂階級與職務，一開始看到都亂叫，反正禮多人不怪。」在軍事社會化的脈絡裡，這‘禮’其實指的就是個人的言行舉止符合自己階級的應有份際。就算是在自己朝夕相處的士兵同儕裡，只要是見到比自己早下部隊的士兵，也都會尊稱他們是學長，並且謹守自己是學弟的份際；由於學長之間還有梯次之別，所以弄清楚他們的輩份是很重要的。

在軍事社會化的過程中，除了由軍（士）官擔任施化者的角色。在阿兵哥的同儕團體裡，也存在另一種軍階倫理的次文化。就是資深士兵扮演施化者的角

色，服役年資居中的士兵客串演出施化者的角色（同時也是受化者），‘菜鳥’則是主演受化者的角色。只不過，這種學長/學弟的角色是非正式的，是士兵同儕之間的一種約定成俗的默契。由於這種默契存在已久又廣受認同，所以對士兵的模塑影響不亞於正式的角色安排。這種學長/學弟的次文化，讓新兵對軍中人際互動的體會更深了。

二、媳婦慢慢熬、婆婆慢慢教

軍階倫理的次文化，是軍隊重視權力與講究階級之下的副產品。也就是指士兵同儕間服役年資的深淺，代表其在部隊裡的‘地位’高低（類似於軍官的階級），所以資深者相對於資淺者，即擁有較多的非正式權力，這使資淺者通常會對資深者抱著敬畏之心。它除了可以制約士兵同儕間的人際互動，也是一種團體內部的分配機制。由於它搭上軍隊重視權力與階級的組織便車，於是透過這個機制來進行分配，就成為大家約定成俗的事（當然不得違反上級的指示或相關規定）；例如愈資淺的要扛起愈辛苦的差事，愈資深的應該分派到較輕鬆的工作，如果有‘好康’的，當然是資深的先拿，剩下的才分給資淺的。總之，資深者覺得他們過去已經為團體付出許多，現在已經從媳婦熬成婆了，就應當要讓他開始享受一下輕鬆的日子，至於苦差事就改由資淺的去操勞了。

‘菜鳥’在軍事社會化的初期，面對的是全然陌生的環境，過的是被全然控制的生活，不僅感到手足無措甚且是動輒得咎。縱使入伍前，覺得自己的學識豐富、見聞廣博，但在去個別化的震撼教育下，也只能慨歎「英雄無用武之地」。士兵在軍事社會化的初期階段，往往會受困於這種無形的心理壓力，也就是無法得知自己下一分下一秒會不會被‘電’的緊張、焦慮、沮喪和無助，以及再三被指責後的自尊貶抑、自信低落等。同時，還被要求必須完成許多自己還不會做的事情，又有許多學長會在旁邊不時的關切與指導。這些都讓受化者倍感壓力，有時就連最基本的行進間走路都會同手同腳。

阿信回想自己剛下部隊時的心情：「下部隊第一個星期時，讓我感到壓力最大的就是那種‘未知感’。因為不知道會發生什麼事情，又要學很多東西，包括認識長官的長相、一些學長教的動作...讓我有點歇斯底里的感覺。我也是長這麼大，第一次打電話回家不知道自己在說些什麼，那一次真的很誇張，語無倫次的...。之後，慢慢地讓自己壓力不要這麼大，大概一星期之後就比較好一點，大概對生活也瞭解了一半。」

士兵入伍梯次的先後，代表對部隊的生活經驗‘聞道有先後’。在士兵同儕間，這種聞道先後就表示‘菜鳥’和‘老鳥’的角色扮演有別。服役資深的學長，為

了維持這種非正式的角色慣例，會用具有某種詆損意思的措辭（不是指言語上的謾罵或辱罵），來讓‘菜鳥’覺得自己為什麼連這麼簡單的事情都做不好。這對‘菜鳥’是一種自我概念上的人格震撼，會造成他們心理上很大的衝擊，有些人即會採取某種心理防衛機轉來維護自己的自尊。

阿信是讀完研究所後才入伍，他的年齡比一般役男要年長。他提及剛下部隊時，聽完學長一番告誡後的想法是：「學長說剛來的時候會辛苦一點，他舉例說像神仙、老虎、狗。他說我們‘老’了（資深的意思）就是神仙，但他也沒有說我們現在是狗，不過我知道他的意思是要我們自己看著辦。但我並不會覺得這樣很‘么丂、’（倒楣的意思），因為剛進來的都是這樣。像我讀研究所也是這樣，學弟剛進來也是要做很多事情。我們碩二的時候，很多事情也都會丟給學弟們去做。」

阿信將過去自己在學校裡，如何扮演學長與學弟的經驗類推到部隊，表示自己能夠體認新進人員的處境，反正就是辛苦一點、多做一點。尤其是軍隊講求服從命令與重視階級倫理，縱使心中有千百個不願意，長官一聲令下，還是得去執行並且完成任務。不過，阿信對於自己有時就算表現積極，卻仍摸不著邊而碰得滿身包，他感到無奈地說：「有時候有些事情根本不知道，而我做了又被罵，讓我覺得蠻灰心的；如果今天你教了之後，是我自己做錯被罵，我會覺得理所當然。不過我還是會多注意這些小細節，瞭解這邊的文化、想辦法去瞭解。」這對於高學歷或社會歷練豐富的受化者而言，其實衝擊很大。

從操作制約的學習原理來看，如果受化者表現的行為正向的，便能獲得正向性的獎賞（增強作用），而這樣的行為將會重複發生。反之，如果受化者表現的行為是負面的，就會得到應有的懲罰（負增強），那麼這樣負面行為發生的頻率便會減少。簡單地說，就是做得好就賞，做不好就罰。只不過，對剛下部隊的‘菜鳥’來說，環境中的刺激實在太多了，偉仔就說了...「一開始學長會要我們積極多學多看，但我們根本不知道要學什麼，都在瞎忙。做錯了就被‘電’：『為什麼都不問！』可是，我們也不知道要問什麼...」

當偉仔的角色從受化者轉換為施化者後。他回顧自己當‘菜鳥’時的心情，「什麼都不會、什麼都要學，卻不知道要學什麼！」的徬徨與茫然，也只能不斷地摸索和從錯誤中學習。因此，現在的他可以同理受化者的感受：「現在我對學弟會好好跟他們講，因為我知道他們什麼地方會不懂。」顯然，他是認同學長/學弟這種部隊經驗傳承的次文化，只是在傳承作法上他有自己的看法...「現在有一些學弟了，只有一種感覺就是我‘老’了（資深）。不過他們如果做不好，我會認為那是我的責任。有學弟不教，感覺過意不去。要教好他們。但我的個性不會亂吼亂叫，會好好的跟他們溝通。」

觀察與模仿是學習角色扮演的重要方式，通常受化者會觀察施化者的角色扮演方式，當受化者處於與施化者相同的角色與情境時，即會將他們的習得行為表現出來。再者，當自我涉入某個角色時，對於角色的模仿，可以稱之為角色認同。當原來是受化者角色的士兵，晉升一兵或有了學弟後，即由受化者的角色轉變為施化者的角色，這時通常會依循以往學長帶他的模式來帶學弟。

即將退伍的小志回想到自己剛下部隊的時候：「下部隊的壓力來源在於學長，因為生活作息都相處在一起。」在軍事社會化的過程中，所有士兵必須接受相同的待遇與從事相同的任務，並且服從命令與上級領導。軍隊以團體的規訓將成員緊扣在一起，不論士兵入伍前的社會背景或學歷高低。部隊的團隊生活就像大鍋炒，所有成員就像食材一樣被丟入鍋中，組織的全控性與微觀權力、教化技術等就像鍋鏟，將他們大力的翻炒、攪拌後，希望能烹調出一盤佳餚。這對於剛下部隊扮演受化者角色的新進人員而言，在學長/學弟經驗傳承的倫理次文化下，必然會感到壓力沉重。小志對於當時學長為什麼會這樣要求的看法是：「覺得學長的要求是為了要讓我們更快熟悉環境，也是為了團隊能夠正常的運作。」

就角色模塑而言，小志本身即為施化者的角色，因此會認為這種非正式的經驗傳承方式是正常而合理的。在這樣的過程中，不僅可以展現學長權威與階級‘坎站’的不同，也可以促進新進人員上軌道、進入狀況。這樣的互動關係可以反映出，在軍事組織的網絡中，律訂了一些可遵循的程序、彼此關連且制度化的方式來規範成員。而這些程序在組織裡，有清楚明言或心照不宣的陳述規定，可能正式，也可能非正式，這是組織的象徵，可以修訂和確認，並經由組織社會化的過程傳遞給成員（王志弘等譯 2006）。

在這種軍階倫理的次文化裡，資深士兵的教化內容，除了傳承工作經驗、方法與準則、須知等之外，也會傳承一些觀念、撇步、眉嚶等。由於阿兵哥每天都與同儕團體生活在一起，這種次文化對於其熟悉軍階倫理，進而在人際互動上養成服從的慣性反應，具有相當影響。也就是說，軍中在人際互動上出現服從的慣性反應，其實是源於士兵在‘菜鳥’時受到震撼教育，進而形成一種對階級的制約反應。

三、開始懂得如何‘當兵’了...

在部隊經常會聽到「你有沒有‘觀念’！」。這裡的‘觀念’，就是階級倫理的通俗意思。也就是軍中在人際互動上，下屬對上級或學長對學弟應有的尊從態度。從士兵同儕間的倫理次文化來看，‘觀念’還具另一層意思。就是新兵或資淺士兵被當成是什麼都不懂的‘菜鳥’，他們對環境陌生、不認識大家、不熟悉勤務、

缺乏演訓經驗等，尤其是不懂部隊生活的‘眉嘍’和‘撇步’。這些‘眉嘍’和‘撇步’，往往有助於新兵適應部隊生活，或是減少被‘電’或被‘k’的可能。只不過這些‘眉嘍’和‘撇步’，如果不是由學長來傳授，起碼在運用上也需要獲得學長的默許。因此，‘觀念’成為學長/學弟間的關係調節器，栓太緊會造成新兵更重的心理壓力，栓太鬆會讓新兵招致學長或別人的側目。

低階者必須服從高階者、下屬必須服從上級、官兵必須服從法紀等，意即服從是軍隊裡的重要規範。服從是一種精神、也是一種言行和態度，有些受化者初入軍隊，為了讓自己能夠平安度日，通常會學習如何讓自己在長官或資深學長的面前，成功演出自己是有‘觀念’的下位者。這種能夠讓自己成功演出的‘眉嘍’、‘撇步’和‘竅門’，就是軍隊裡的一種次文化。常見的是低階的資淺人員要懂得如何表現其積極、勤勞的一面，並對高階者表現出尊敬態度。

二兵阿信的服役資歷較淺，他在剛下部隊（未滿一個月）時對‘觀念’的認知是：「我很多退伍的同學跟我說，下部隊就乖乖的、低調一點、放低身段、多做一些事情，我自己覺得這些對我來說都還好，先對自己要求之後才不會很痛苦。」依照義務役士兵的入伍資歷（學兵、二兵、一兵、資深一兵）來看，當時他正處於軍事社會化的初期階段。這個時期的受化者因為對勤務不熟，或是缺乏相關技術及經驗，所以被要求要從基礎學起。

這時，就看受化者如何來理解自己的‘菜鳥’角色了。有些人會覺得自己是‘最小巧丫’的，所以覺得自己只要做好本份就行了。但是，其中也有人‘懂得’自己是單位裡資歷最淺、階級最低的，所以他們會努力演出自己是有‘觀念’的新兵，認真學習如何讓別人肯定自己是有‘觀念’的‘好巧丫’。例如提醒自己低調一點、做事積極一點，尤其是對軍隊環境的陌生感和恐懼感，總覺得人家怎麼說自己照著做就對了。主要目的就是避免才剛開始就把自己弄‘黑掉’了，那後面的日子就...。不過，為了成功演出自己是有‘觀念’的新兵，通常遇到狀況不敢問也不敢表達自己的意見，日子就過得懵懵懂懂。

在軍中所謂的‘黑掉’，意味著如果自己做了某件讓大家難以接受的事情，惹得眾人對自己嗤之以鼻後，接下來的日子大家會盯住你的一舉一動，然後用放大鏡來檢視你的一言一行。這就是在警告你不要成為壞了一鍋粥的老鼠屎，這種團體壓力往往會讓人難以承受，尤其是部隊過的是團體生活，每個人的生活作息（漱洗、吃飯、睡覺）、演訓、出公差勤務等，都是在團體中與其他人在一起，個人很難可以找到擺脫團體的時間或空間。

小志是即將退伍的一兵，他的談吐有自信且態度輕鬆自然，其他的一兵還會主動向他問好，顯見他是施化者的角色。他就說：「我覺得‘觀念’就是指資淺的人跑公差要快一點、勤勞一點、做事認真、積極一點。」接著問小志他是從什麼

時候開始有這樣的觀念，他回答說：「我‘菜’（資淺的意思）的時候，學長也是這樣教我們的」由此可見，‘菜鳥’該如何扮演他們的角色，部隊裡早就為他們寫好一套劇本，然後緊盯‘菜鳥’有沒有按照戲碼演出。如果資淺的受化者不想要‘黑掉’，就必須要看懂別人已經寫好的這套劇本，才知道該如何扮演好‘菜鳥’的角色。如何才能看懂這套劇本？該如何演出自己在戲碼裡的角色？通常‘菜鳥’會被告誡“人家怎麼說你照著做就對了”，而且態度還要表現得積極、勤快。在這個階段，當‘菜鳥’專注於每一事物的學習，用心觀察環境後，慢慢地自己就‘長眼’了（懂得察言觀色、能夠因應週遭人事物的變化做出適當反應）。

對於不具有這種‘觀念’的‘菜鳥’，會讓人覺得他實在是‘不進入狀況’（可能是不知道有劇本可讀、不知道劇本放在哪裡、或是看不懂劇本），這就呼應到軍階倫理的次文化，也就是資淺的受化者扮演的是肯吃苦耐勞、勤奮做事的角色，戲碼是盡心盡力一肩扛起苦差事。如果演出能夠得到掌聲，就表示別人相信自己「很尊敬學長」、「很有觀念」，也表示自己願意奉行士兵同儕間的倫理次文化。再者，阿兵哥之間互稱學長與學弟，這種‘稱呼’隱含有非正式權力的意義，它也是次文化裡用來角色模塑的一種教化媒介。透過這樣的‘稱呼’使軍中不同資歷者，在劇本、角色與戲碼上可以各就各位，才不致於在人際互動上亂了套。當然，還必須參與演出的人能夠理解這個象徵性符號（學長/學弟的稱呼）的背後意義。

當‘菜鳥’變成學長以後，使用的還是同樣的劇本，要求‘菜鳥’演出的也是相同的戲碼，不同的是自己的角色改變了。也就是說，在軍事社會化的過程中，剛進入軍隊的新兵迫於形勢會讓自己‘有觀念’（一種次文化），並且在‘觀念’的潛移默化之下，開始觀察模仿施化者的言行舉止。一旦自己的角色從受化者轉換為施化者後，便會登台演出如何要求‘菜鳥’的戲碼，這也是軍隊裡的一種經驗傳承的次文化。

一兵凱子是小志晚五梯的學弟，他認為‘觀念’會隨著資歷而改變：「剛下部隊時認為‘觀念’就是多看、多做、多學，現在則是認為要做好自己的本份。」他所謂的本份是指「...要有本事去教學弟」凱子才剛下部隊，學長們就灌輸他做事要勤快一點、積極一點、認真一點的觀念，於是他就努力的多看、多做、多學。當凱子下部隊一段時間後，他對於環境和自己的份內工作已經相當清楚，所以在部隊生活可以開始從容不迫。但是，凱子認為如果此時只想做好自己份內的事情是不夠的，而是應該要開始蓄積自己未來指導學弟的本事：「剛進來還不瞭解部隊的形態，因此我會覺得菜的時候要多看多學多做，等你老了之後才有本事去教學弟。」從訪談中可以感受到凱子對於資淺弟兄的期待，在他的‘觀念’裡認為學弟的表現好或壞都是學長的責任。在軍事社會化的過程中，凱子從剛開始不瞭解狀況到能夠掌握狀況，甚至可以教導學弟，這表示他在角色扮演上，經歷了主演

受化者（資淺士兵）的角色，再從單純的受化者角色轉變為扮演施化者的配角。這在軍事社會化的過程中，也就是角色扮演從接觸期、適應期到蛻變期的轉變。

良哥與阿七對於‘觀念’的看法，同樣是在下部隊後，因為有所體會而出現改變。良哥對‘觀念’的體會是：「在下部隊前聽人家說‘觀念’，有形的就是請學長們吃東西、喝飲料。無形的就是禮節，對學長們要有禮貌、要尊重他們。但真正下部隊後發現禮節才是最重要的，如果有學長教你一些勤務要領或做甲服（勤務服裝）等等，請他喝飲料也無可厚非。」這時的良哥在‘觀念’上，已經從早先的討好學長，改變為後來出自真心的尊敬學長。「當兵前，我認為只要把自己的事情做好就可以了。但下部隊後，我認為對學長的尊重，是一種‘觀念’。因為有時候學長如果有教你一些事情或幫助你，我覺得這基本的尊重是應該的。」

下部隊前受化者只能憑空想像，想要用一些有形的、實質的物品來討好比他們資深的弟兄（學長）。下部隊後，從強制接觸的人際關係中體會到，這其中還包含階級的成分。也就是學長與學弟間的這層關係，與下部隊前同梯弟兄的單純人際關係是截然不同的。受化者必須體認並學習到一些軍中的人情世故，跟學長們建立良好的關係，這樣不僅可以不得罪人和不惹人嫌，還可以博得學長們的好感，以免自己犯小錯卻被小題大作或是借題發揮。

一兵阿七隨我到辦公室進行訪談，路上跟他閒聊的時候，發現他會主動走向我的左後方，而且不自主地變換腳步要跟著我的步伐走。表示他對軍階倫理的禮節具有基本的‘觀念’，因為根據《中華民國軍人禮節》第九條〈隨長官行進時，低階者應在高階者的左後半步處取齊步步伐跟進，不得並肩雜步〉。到了門前，阿七還會不加思索地搶先開門，他的動作自然地像是一種習慣。跟他聊到‘觀念’時，他說：「其實我覺得有學長學弟制也還好，因為我認為不管到那個單位，最起碼都要苦個三個月。‘菜’的時候就搶事情來做，學長絕對不會怪你很會搶事情，如果你都一直是積極的表現，不小心犯了錯，人家比較不會怪你。」

在軍事社會化的過程中，除了學習部隊的各項技能外，還要懂得一些‘做人做事’的道理，說穿了就是一種‘謀生之道’。在重視軍階倫理的軍事組織裡，尊重高階者或給高階者面子，會比什麼都還要重要。換句話說，這也是軍中人際互動的行為模式，透過軍階倫理的結構將關係簡化成「上對下」或「下對上」的兩種模式。簡單來說，就是階級服從或職務服從。也就是軍階較低者必須服從軍階較高者，或者職務低者要服從職務高者，而且角色行為必須合乎規範或期待。這可以看出軍階結構在軍事組織中是壁壘分明，且決定了成員該扮演什麼樣的角色。

在這種軍階倫理的次文化裡，資深士兵的教化內容，除了傳承工作經驗、方法與準則、須知等之外，也會傳承一些觀念、撇步、眉嘍等。由於阿兵哥每天都與同儕團體生活在一起，這種次文化對於其熟悉軍階倫理，進而在人際互動上養

成服從的慣性反應，具有相當影響。也就是說，軍中在人際互動上出現服從的慣性反應，其實是源於士兵在‘菜鳥’時受到震撼教育，進而形成一種對階級的制約反應。

四、問候語的絃外之音

「長官好！」這是在部隊中常聽到的問候語。回想這些人在當兵前，看到親戚三叔公、四嬸婆還不見得這麼有‘禮數’。入伍後，看到長官變得會立刻舉手敬禮問好，這未必是因為他們開始懂禮貌了，而是因為從穿上軍服的第一天開始，看到比自己高階的長官就被訓練要舉手敬禮問好，「問好聲」還得要精神抖擻。如果做得不夠標準，就立刻會被‘電’。不久之後，看到高階長官舉手敬禮問好，幾乎就是行為制約下的一種反射動作。於是，行為反應受到階級符號的制約，通常被當成是養成軍人的紀律與服從的基礎。

軍隊重視軍階倫理的目的之一，在於讓官兵將軍隊的價值與規範內化成人格的一部份。軍隊透過教化讓官兵認同軍階倫理，使階級的權威性能夠深植於新兵心裡，養成新兵對階級符號的制約反應，像敬禮就是訓練新兵服從的‘基本動作’（錢淑芬 1993）。小志、凱子他們剛開始對敬禮、問好與階級威力無法完整地連貫起來，直到被‘電’過之後...「下部隊後學長或班長會教我們，看到比自己‘大’的人要‘問好’。剛開始還不習慣，有時候會忘記問好，班長或學長看到會集合我們所有同梯一起機會教育，之後就不會再忘記‘問好’了。」小志和凱子提及他們的過去：「有一次遇到班長沒有問好，我跟同梯的就馬上被集合，教我們要養成看到長官要敬禮的習慣...」凱子很愧疚地表示：「那次因為自己沒跟班長敬禮，害同梯被集合.....很不好意思。不過，之後就沒發生過了...。」

組織文化通常明確地指出，每位成員在組織體系中的定位，以及表現某種行動的適當時機。這些文化規則和角色都是組織正式控制的一部份，通常是從組織的例行性活動中發展出來的（陳曉天 2000）。例如在部隊中，不僅只有一般行進間的敬禮問好，還有許多生活禮儀的規範，例如有吃飯時的禮節、接電話的禮節....等。（引自中華民國軍人禮節）

一兵良哥：「除了問好，還有吃飯禮節。一開始學長會教我們，如果學長還在用餐我們先離開就要說『學長慢用或某某長官慢用』。如果我們在用餐，學長先走要說『學長慢走或某某長官慢走』。」二兵阿信：「接電話要有軍中的禮節，例如說『請問長官高階姓名』。但有時沒注意到，而用比較口語化地說『請問你是什麼人』可能就會被電、罵得很慘。所以接電話就讓我感到壓力很大，目前還在習慣當中。」

處於軍事社會化初期的阿信，因為部隊經驗不足，不懂得如何使用軍事化的語言來溝通。由於他的思緒和習慣，都還停留在服役前，所以當他面對軍中事物時，自然會出現老百姓的反應，也很容易會將入伍前的一些習性表露出來。在軍事社會化的過程，受化者與其它成員的互動，並不能夠隨心所欲或率性而為，軍中對人際互動有一套既定的規範與標準，並且是受到軍事組織結構與文化的模式所安排。受化者在適應這個過程當中，會思考他人對自己的期待、感受及反應，甚至不斷修改和調整自己的行為以順應所處的環境及人群，最後在互動過程中，個人開始可以對情境加以分析、解釋，進而產生思考、選擇，並且擁有能夠應付組織需求的能力。

其次，從敬禮問好的動作也可以辨認他是‘菜鳥’或‘老鳥’。‘菜鳥’看到長官時的敬禮或問好動作，一定是鏗鏘有力、短節宏亮，深怕自己沒有達到標準而遭受責罵，甚至會透過長官的表情或回應，來確認自己敬禮問好的動作是否合格。不過，隨著軍事社會化的階段發展，士兵的部隊生活經驗愈來愈多，對部隊文化與次文化的瞭解愈來愈深以後，自然能夠輕而易舉的定義每一情境，然後採取適合的行為。例如能夠判斷在不同情境下，應該如何與長官互動，是須要敬禮還是打個招呼也行。於是，行為態度在不知不覺中就開始變得老油條了。一兵良哥：「剛下部隊的時候跟長官敬禮的動作，感覺比較僵硬，會盯著長官看；現在比較自然了，就像打招呼一樣。」

五、頭髮跟智商都被剪掉了？

有人說，當兵後的智商隨著頭髮一起被理平了！腦袋變笨、反應也遲鈍了。一兵阿七跟偉仔是這麼說的...

阿七：「近來就覺得變笨，腦子不知道在裝什麼，反正聽到什麼就做什麼，好像只剩下肢體是正常的，跟白痴一樣，很少用腦。平常沒事要看英文也背不起來。」

偉仔：「覺得當兵變笨了，因為‘不用思考’。很多事情人家說就去做，也沒有多加思考。」

在全控的軍事組織裡，要求的就是服從命令、聽令行事、不需要想太多。一件事情該怎麼做、用什麼樣的動作來做、先出哪一手或哪一個手指頭等小細節都經過設計，一個口令一個動作，完全不用傷腦筋...。也因為不用自己動腦而讓阿七跟偉仔覺得自己變笨了。

其實，原因在於軍隊的官兵人數眾多，組織架構的層級分化縱深，單位繁多複雜。為了要能夠快速的集部隊與指揮官兵，於是強調一元領導、階級權威與服從命令，並且認為士兵過多的想法及情緒，反而會是一種阻礙。否則，每個人對上級命令或長官指示，都有自己的意見跟想法，部隊官兵將無法同心協力的去

執行任務。於是，士兵在軍事社會化的過程中，個人的行動、思考與情緒都被控制在微觀權力之下。總之，軍事社會化以強制性的權威，壓制受化者的行動、情緒及思考，並從外貌及肢體動作開始改造，即使有再多的想法或情緒也不能表現出來...久而久之便成為一個會聽從命令的人。

二兵阿信：「在部隊也沒有太多自己的思考，一個口令一個動作，思考會變得蠻弱的。其實我會去思考一些事情，但也有些矛盾，因為想了想也沒什麼輒、蠻無奈的，乾脆都不要想，越去想會覺得這怎麼會是人的生活。當兵前我還不相信，之後才慢慢體會當兵會變笨。」

也可以這麼說，透過身體的模塑，讓受化者了解自身應扮演的角色。以身體作為一個客體，然後將身體區分為幾個組成的部分，如頭部或者四肢，以精心的計算和針對性的訓練施以個別化的模塑，使其身體的各個部位與整體能夠獲得有效的控制和運作。換句話說，建立這樣微妙而精細的基礎是為了能精確的控制成員。以受化者為客體的身體出發，建構一種「微觀權力」。身體的訓練成了權力運作不可或缺的一部份，主要集中在受化者對於身體運動之內在協調性的經管。（錢俊譯 1995）

陸、軍事社會化的歷程

義務役士兵在軍事社會化的過程中，他們認為自己出現了哪些改變？對於自己的改變，他們又是如何來看待的？他們對自己改變的理解，對於解釋他們的軍事社會化的發展情形，又具有何種意義？研究者在詮釋受訪者的主觀感受與想法後，將軍事社會化的歷程，大致區分為：接觸期、適應期、蛻變期、疲乏期等四個階段。

一、接觸期

從前面的訪談內容發現，受化者在軍事社會化的初期，面對軍隊環境中的眾多刺激，感到既震撼又刻骨銘心。再者，無論受化者有多豐富的社會背景或社會經驗，到了部隊還是得重新來過。不過，入伍前愈具有社會經驗的受化者，對軍隊教化的接受程度也會隨著提高。在學習的過程中，受化者面對的施化者有兩種，一種是正式的施化者角色，也就是軍（士）官。另一種是非正式的施化者角色，也就是朝夕相處的學長。對剛入伍什麼都似懂非懂的新兵而言，身處於這樣一個高壓且陌生的環境，自然會感到無所適從、不知所措。就像受化者學習辨識階級符號一樣，在還沒有進入狀況時，根本搞不清楚什麼符號代表什麼階級。在

強勢的教化技術和微觀權力的掌控下，受化者被迫必須要儘快的熟悉及適應環境。

二、適應期

隨著軍事社會化的階段發展，當受化者進入也同時扮演施化者角色的階段時，不僅要扮演好自己是受化者的角色，還要開始學習怎樣去扮演施化者的角色；否則，在學弟面前出糗將是一件很尷尬的事。因此，自己必須盡力維護初為學長的威信，以一種堅強、進入狀況、不“出包”的態勢，來取代自己還是受化者時的軟弱和無知。

這個時候已經進入到適應期的階段，原來單純指扮演受化者的士兵，開始要去適應同時扮演這兩種角色，也可以說是蛻變期前的準備。由於角色開始在轉變，所以此時的觀點已經跟單純的受化者時期有所不同，或許以往不認同施化者的某些作為，漸漸地自己也循著那樣的模式在進行。當他重複施化者的某些行為時，表示這些教化對他個人是影響最大、最深刻的。

在軍階倫理的結構中，從原本最低階的二兵到晉升一兵，雖然階級僅有一階之差，看起來似乎轉折不大，但對於義務役的役男而言，就好像是已經「轉大人」或者是一個榮耀的「成人禮」，不僅代表著已經度過了那「艱辛」的時期，也象徵著自己距離退伍的日子指日可待了。一兵凱子回想當時晉升一兵時的感覺：「升了一兵覺得感覺很不一樣，因為有學弟，自己也比較像學長。」也因為如此，施化者開始學習自我要求。從組織層面來看，這對軍隊的影響是正面的。

三、蛻變期

處於**蛻變期的受化者**，從一開始不瞭解狀況的受化者，到完全掌握狀況，甚至轉變為可以教導學弟的施化者。不僅角色隨著軍事社會化的發展而改變，個人的行為舉止也隨著出現變化。習慣了某些事物之後，每個情境對他們而言都是重複地再發生，不需要多加思考和決定，也不必重新面對，所以有多餘的心思開始關心自身的「福利」與「權力」，對於以往所付出的，希望能夠在組織或受化者身上找到一些「回饋」。

這裡的「回饋」並不是指實質的物品，而是一種象徵物，可以用來區分受化者與施化者有不同之處的方式。更具體地，以出公差為例，施化者認為當他們資淺時，都會主動跑公差，不會去麻煩他們的學長，所以現在他們既然已經是學長了，理當也應該有這樣的待遇。雖然，這樣的次文化並未被軍隊所認可，因為軍

事組織為了保持公平、客觀的立場，必須對所有士兵都一視同仁。對此，施化者只能退而求其次，在公開的場合上還是保持著「我是服從」的態度，僅能在士兵同儕團體裡展現自己的地位是不一樣的。這麼做除了要證明自己是有‘坎站’，也是為了要在受化者面前建立自己的威信。

四、疲乏期

儘管部隊的生活作息或者活動都是規律而緊密，但對於某些適應能力比較好的施化者，部隊中的各項事物已經可以瞭若指掌、得心應手，什麼場合該說什麼話、該有什麼樣的表現，早就練就了一身對應的功力，不需要再多加思索。或許也可以說，軍事社會化的過程發展到這個階段，很多事情對他來說，已經是稀鬆平常。漸漸地，軍事組織已經不像當初那樣神秘而令人畏懼，反倒是開始感到生活中少了一些新鮮感，甚至會因為缺乏挑戰性而漸失成就感。於是，覺得生活變得平淡無奇，甚至已經感到厭倦。一兵凱子服役迄今已經8個多月，對於這段軍旅生活他說：「一開始還會覺得有榮譽感，但時間有了，一直重複相同的事情，那種感覺就淡掉了。」這就是蛻變期之後，很有可能隨之而來的就是疲乏期。

柒、研究發現與建議

義務役士兵所經歷的軍事社會化的四個時期，其中較具有正向發展的，是兼具受化者與施化者雙重角色的適應期與蛻變期。對於資淺的受化者與資深的施化者，研究者提出兩點看法：

一、關於‘菜鳥’的部隊適應問題

研究者發現，剛下部隊的受化者，大多會抗拒施化者（組織、資深者）所範定的角色和規範，差別只在於每個人的抗拒程度不同。一般來說，儘管內心已經在抗拒，但表面上還是會與施化者保持良性的互動，努力達到施化者的要求。然而，也有少部分適應能力低、抗壓性不足的受化者，會極度抗拒軍事社會化的微觀權力與全控性的教化方式。這時候，個人就會出現適應問題。

剛下部隊的受化者是壓力最大的時候，除了要學習繁多的事物，還得面臨施化者（幹部與學長）的雙重壓力。有人提議，對於一些適應能力較弱的受化者，可以延長他們的適應期間。之後，再循序漸進地對他們增加壓力。但在目前役期縮短為一年的情形下，究竟適應時間要延長多久才算合理？如果施化者考量受化者的抗壓性與耐挫力，從觀察受化者的反應來評估教化方式對他們的影響，是否可能在施化與受化之間取得平衡？

其實，當兵就是對受化者的適應與抗壓的一種考驗。受化者如何面對壓力，將是軍旅生活順利與否的重要關鍵（歐振文 2001）。就如二兵阿信在部隊學到的一個觀念「撐過去就是你的！」。這是一句增強自己信念的話，意味著「要經一番寒徹骨，才有梅花撲鼻香」，也是提醒自己只要熬過這段苦澀的日子，戲棚下站久就是你的了。也說明了，受化者的個人知覺會隨著觀察學習而改變，至於觀察到什麼、學習到什麼，施化者是很關鍵的因素。

二、關於陷入疲乏期的‘老鳥’

從役男的角度而言，經歷過整個軍事社會化歷程的施化者，是內化程度見真章的時候。通常在這個階段，施化者都已經熟悉組織的各項工作或技能，而組織也不需要再投入太多心力去關注他們，只需要注意他們的言行舉止是否合乎規範，其餘的就必須靠他們個人的自治能力。換句話說，能做到自律的功夫，表示軍事社會化已經真正內化到心裡，而並非僅止於表面的制約而已，他們懂得什麼事情該做、什麼事情不能去觸犯；但是，值得注意的是，內化的程度會隨著環境及個人感受而改變，不見得現階段內化程度高的人，就會一直維持相當的程度。隨著個人對組織的看法、期待與感受、組織給個人的回饋、同儕團體的相互影響等，都會影響到個人對於組織的認同與觀感，甚至取代原先的看法。因此，軍事組織教化的過程是決定受化者內化程度的關鍵，或許可以這麼說，什麼樣的部隊就會帶出什麼樣的兵。

其次，以組織的角度而言，軍事組織的結構是一種科層體制，運作過程強調層級節制與專業分工，並且注重紀律、規律與嚴謹的生活。一般來說，在這樣的體制下生活，對於一些懂得竅門的施化者而言，周而復始的公差或勤務，已經沒有什麼挑戰性可言。他們在缺乏新刺激的激勵下，開始出現彈性疲乏的情形，對於團隊的榮譽心也會慢慢衰退。這也是科層制度的一個詬病，一成不變、墨守成規，不但組織的作為容易變得僵化而缺乏彈性，更會因此顯得沒有生氣與活力。一旦日子久了，習慣這樣「安定」的生活，很容易就會產生一種「駕輕就熟」輕忽、大意的心態。就像常聽人家說的「老兵八字輕」的道理一樣。其實，主要是因為對事情的專注度減低了，自認為在部隊的經驗已經很足夠了，在處事方面會顯得不在意或漫不經心，而導致出狀況的機率大增。話說回來，為什麼會有這樣的現象？並且發生在這個時期？在組織教化的部分還有某些層面是值得去探討的。

憲兵的傳統會讓許多役男在服役前懷抱憧憬，直到真正接觸後，才發現原來要成為一個標準的憲兵並不容易。以憲兵勤務服裝為例，並非三兩下將衣服套上

身後，就可以站出去耍帥了，而是要經過繁雜的著裝程序，學習上還必須面對一連串的考驗和波折。待受化者一切就緒、上軌道之後，或許會因為組織教化方式或環境的因素，而開始改變對組織的認同。因此，軍隊除了培養憂患意識及軍人應有的本質學能外，還應多留意受化者在接觸期的適應狀況。到了蛻變期，軍隊應隨時檢視教化方式，除了訓練的嚴格要求之外，或許能鼓勵官兵在平日的生活中，多發揮一些「創意」或「巧思」。讓官兵能夠在團隊中，找到成就感與挑戰性，將這種感覺維持下去，以避免士兵隨著服役時間的增加，愈接近退伍愈出現疲乏現象。

參考文獻

一、中文文獻

- 王志弘、許妍飛譯（2006）。**社會認同**。台北：巨流。
- 國防部編（1999）。**中華民國軍人禮節**。聯勤北部印製廠。
- 洪光遠（1998）。新新人類部隊生活適應問題的探討。**軍事社會科學半年刊**，創刊號，頁131-151。
- 卓淑玲、邱發忠（1999）。士兵生活適應問題、因應策略及相關變項關係之初探。**復興崗學報**，68期，頁165-202。
- 歐振文（2001）。**現代大兵族**。台北：黎明文化。
- 陳曉天（2000）。員工組織社會化程度與升遷關係之研究。**商管科技季刊**，第1卷第2期。
- 蔡采秀譯（1998）。**傅柯**。台北：巨流圖書出版。
- 蔡文佩、李選、盧成皆（1996）。入伍新兵壓力感受與其身心困擾之探討。**長庚護理**，第7卷第3期，頁57-68。
- 孫敏華（2000a）。役男服役歷程及影響其適應因素之研究—以個案縱貫法探討。**軍事社會科學學刊**，第7期，頁103-133。
- 孫敏華（2000b）。役男壓力來源、因應方式與軍中適應關係之研究。**中華心理衛生學刊**，第13卷第4期，頁1-31。
- 陳瑞霖（1998）。**傅柯**。台北：桂冠出版。
- 錢俊譯（1995）。**傅柯—超越結構主義與詮釋學**。台北：桂冠出版。
- 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（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**，49期，頁443-462。
- 錢淑芬（1993）。國軍軍事學校「軍事社會化」之研究。**復興崗學報**，49期，333-364。
- 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。

二、英文文獻

- Andersen, Margaret L. & Howard F. Taylor. (2000). *Sociology--Understanding A Diverse Society, Part III: Social Inequalities*, Wadsworth / Thomson Learning.

- Blumer, H. (1969/1986) . Symbolic Interactionism : Perspective and Method. Berkeley : University of California Press.
- Goffman, E. (1961) . **Asylums : Essays on the social situation of mental patients and other inmates**. New York : Doubleday Anchor.
- Hebden, J. E. (1986) . Adopting an Organization's Culture : The Socialization of Graduate Trainees. *Organizational Dynamics*, Summer, pp.54-72..
- 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.
- Jones, G. R. (1986) . Socialization Tactics , Self-Efficacy, and Newcomers' Adjustments to Organizations. *Academy of Management Journal*, June, pp.269-279.
- Maanen, J. Van & Schein, E. H. (1979) . Towards a Theory of Organizational Socialization. In Staw, B. M. (Ed.) , *Research in Organizational Behavior*, Vol.1, (Greenwich, CT : JAI Press,) pp.209-265.
- Maanen, J. Van. (1976). Breakikg In : Socialization to Work, in Handbook of Work, *Organizational and Society*, ed. Dubin (Chicago : Rand-McNally) p.67.
- Robbins, P. S. (1988) . *Organization Behavior concepts, controversies, and applications*, (New York : print-Hall) .
- Schein, E. H. (1985) . *Organizational Culture and Leadership*, (Reading, MA : Addison-Wesley) PP.52-66.
- 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.

(投稿日期：98年9月28日；採用日期：98年11月13日)

軍隊的階級倫理如何框住人際互動：憲兵義務役士兵的軍事社會化經驗