

解讀？解毒？軍隊陽剛氣質探討——以中華民國陸軍為例

李祐儀

摘要

本研究旨在探究當代性別意識抬頭背景下，中華民國陸軍中陽剛氣質的延續與轉變及其對役男的影響。研究主要聚焦三大問題：（一）軍隊陽剛文化是否仍持續存在；（二）與過去相比，軍隊對陰柔氣質成員之接納程度是否有所改變；（三）軍隊陽剛氣質是否仍影響役男在服役期間的氣質展演。本研究首先透過文獻回顧，界定陽剛氣質的理論基礎與類型，進而分析軍隊作為性別與權力再製場域之角色，並檢視陰柔特質在軍事文化中的接受程度與潛在挑戰。研究方法採用半結構式深度訪談，對象包含 5 位曾服四個月義務役的陸軍役男及 2 位具軍中管理經驗之幹部。資料分析以主題歸納法進行，針對陽剛文化的延續性、對陰柔特質的態度、以及役男在不同情境下的氣質展演策略進行比較與探討。研究結果顯示，軍隊中陽剛氣質雖仍存續，惟其意義已由性別符號逐漸轉化為維護紀律與管理效率的功能性工具。義務役多以任務完成與行為表現作為融入團體的核心標準，而非僅依賴傳統陽剛特質，顯示出軍隊場域中性別規訓的鬆動與多元化。雖然軍中對陰柔特質的包容程度提升，但仍存在隱性規範與邊界，反映出軍隊在追求效率與接納多元間的微妙平衡。本研究的發現補充了對軍隊性別文化的理解，指出當代軍事組織正經歷從單一性別規範向功能導向、多元氣質並存的文化重構，對軍事組織內部的性別平等政策與實踐提供了重要的實證與理論貢獻。

關鍵字：軍隊文化、功能性陽剛、氣質展演、紀律治理、包容性陽剛氣質

第壹章 緒論

第一節 研究動機

他們嘲笑我一如狼群威嚇著羊
說服我離開叢林往草原上 / 奔走！不要回頭不要冀望 / 這個奉達爾文為神的世界 / 玫瑰長在少年身上 / 玫瑰變髒，少年定被汰忘
——追奇〈玫瑰少年——寫給葉永鈺〉

在軍隊中，不論形式上或意識形態上，都被認定為凝聚男子性與陽剛氣質的陽剛場域（秦光輝，1997；引自董珣均，2021）。軍隊內部的結構與功能不僅反映了社會對於男性的期待，更潛藏對於男性性別角色的深層定義。這種陽剛場域的形成與維護受到了軍事組織的權力結構和文化機制的支持。在軍中，男性主義的價值觀被強化，並通過各種形式來鞏固男性的優越地位。例如，在訓練中強調勇氣、堅韌和果斷，及對於領導能力和戰爭技能的追求，都是對男性性別角色的一種再現。

眾多國家都將軍人形象與男性做聯想，在中華民國的軍事組織中，這樣的形象也同樣明顯。歷任司令幾乎都符合體格健壯、堅毅果敢、具領導才能和戰鬥力……等理想標準，且被形塑成不容置疑的陽剛氣質典範。這樣的形象不僅在外界眼中根深柢固，也在軍隊中扮演著重要角色。在軍事訓練中，強調陽剛氣質與特質的培養，被視為提升團結力的重要手段，軍人們被要求展現出堅強的意志和勇敢的精神，以應對各種挑戰和戰鬥情境。這種強調男性特質的氛圍使得軍隊成為了陽剛氣質的代表場所，也鞏固了社會對軍人形象的固有印象。

筆者在當兵前亦抱著軍隊是極度霸權陽剛的場域，因而思索個人應如何展演陽剛氣質，然在實際進入軍隊場域後，發現實際當兵時並非所有場合皆需要展現強烈的陽剛氣質，甚至是具有陰柔特質的男性亦能在其中生存，而非遭受欺侮，故而使筆者欲探知當今軍隊中陽剛氣質與陰柔特質之相關議題。

第二節 研究問題

如前述，由於軍隊與陽剛氣質有著千絲萬縷的關聯，且不同於主流社會，有著屬於其獨特場域的次文化。儘管兵役制度改變，對於多數台灣男性而言仍舊是無可避免的經歷。然而，關於軍隊陽剛氣質的相關研究多停留在如何形塑（高穎超，2006、王詩穎，2009、吳建虹，2015）以及同性戀如何展演（董珩均，2021），關於軍隊陽剛文化想像是如何延續、陰柔/陽剛男性面對軍隊陽剛氣質的展演策略以及軍隊陽剛鬆動與陰柔氣質接納程度並未有過多地著墨。

然而，如此可能帶來壓抑和排斥非傳統性別角色的問題，並忽略其他性別特質的價值和貢獻，進而限制軍隊內部多元發展和人才多樣性。綜觀既有的主流陽剛氣質理論，高穎超（2020，2021）整理成三種類型，分別是「霸權/王道陽剛氣質（hegemonic masculinity）」、「包容性陽剛氣質（inclusive masculinity）」與「雜衝性陽剛氣質（hybrid masculinity）」。過去軍隊通常與霸權/王道陽剛氣質較為符合，對男性領導地位和優越性進行強調。因此本研究所指稱的陽剛氣質主要以霸權陽剛氣質為主，探討這種特質在軍事組織中不同的展演面貌。此外，隨著社會對於多元性的接納程度變高，本研究也意欲知道軍隊是否隨著此風潮，發展出更多元的陽剛氣質？

台灣曾實行徵兵制，2013年起役男僅需四個月軍事訓練。軍隊與男性成長密切相關。對於台灣男性而言，成長脈絡仍舊與軍隊息息相關，軍隊的存在更成為陽剛氣質展演的父權場域（董珩均，2021）。近十五年來，政府透過性別主流化政策和募兵制（嚴巧珊、許雅惠，2021），使女性在軍隊角色有顯著的提升。然而，性別平等政策也應關注性傾向與社會性別之間的差異。性傾向是指個人對於男性、女性或兩性產生之持續的情感、愛戀或性吸引的模式（APA，2008），而社會性別則是文化和社會機制對於男女所強加的角色和行為期待（陳美華，2014）。儘管性傾向和社會性別之間有時會相互關聯，但它們是不同的概念，並且需要以不同的方式加以考慮和處理。故而，本研究欲探知軍隊這種強調陽剛氣質的封閉組織，面對多元

性別議題的挑戰，其性別平等的實現情況又如何呢？

或許有必要從更廣泛的角度來探索軍隊文化的多樣性，特別是在男性角色表現上。過去對於陽剛氣質的過度強調可能已經造成了對於陰柔特質的忽視，而這些陰柔特質在軍隊中也可能有其重要的角色。軍隊作為一個集體組織，其成員可能擁有各種不同的性格和特點，因此對於陽剛氣質和陰柔特質的平衡和接納可能對於軍隊的發展和團隊凝聚力都至關重要。是故，本研究好奇在如此情況下，役男是否能擺脫陽剛氣質展演的壓力，並更真實地展現個人特質？

綜上，本研究的問題如下：

1. 軍隊陽剛文化是否延續？
2. 相較過去，軍隊對陰柔氣質成員之接納程度是否差異？
3. 相較過去，軍隊陽剛氣質是否仍舊影響役男陽剛氣質展演？

第貳章 文獻回顧

本研究旨在探討軍隊文化中陽剛氣質的演變及其役男陽剛氣質展現的影響。過去研究著重於陽剛氣質的塑造，卻忽略了陰柔特質在軍隊文化中的角色。故本研究將填補此一空白，探討軍隊對陰柔氣質的接納程度。文獻回顧首先定義陽剛氣質及其相關特質，接著討論過去軍隊中的霸權陽剛氣質，以了解性別與權力在組織中的運作方式。同時，研究將探討軍隊對陰柔特質的接納程度，並反思如何更加包容。最後，研究將討論陽剛氣質在軍隊文化中對役男陽剛氣質展演的影響，並探討社會背景遷移下役男的展演是否不再需要。

第一節 陽剛氣質意涵與相關論述

（一）陽剛氣質定義與種類

陽剛氣質非屬生理男性先天所有，而是伴隨與社會互動的實踐中，建構在性別秩序上的性別關係，非具有固定本質（董珩均，2021、吳建虹，2015）。Connell（2000、2005；轉引自尤貞嵐，2013）認為，陽剛氣質是社會制度下建構出來的，因此沒有所謂單一形式的陽剛氣質，不同文化和權力關係都會產生不同形式的男子。也因此，在不同的社會背景之下對於陽剛氣質的定義與理論皆不盡相同。高穎超（2020、2021）將現有陽剛氣質論述整理成三種類，而本研究將分別論述並反思台灣陸軍對陽剛氣質的理解與實踐，是否反映不同社會背景下的多樣性。

1. 霸權/王道陽剛氣質

霸權/王道陽剛氣質理論源於對澳洲高中男生的身體經驗與形塑陽剛氣質之間關係的研究。Connell 將霸權/王道陽剛氣質視為一種性別實踐的形構，認為其反映了當今社會對父權體制合法性問題的解答。在當代西方文化中，異性戀男性處於主導地位，而同性戀男性則處於從屬地位（Connell，2020）。這種從屬關係源於同性戀男性的「女性化」特質。在實際生活中，同性戀男性經常遭受各種形式的侵擾，如言語羞辱和肢體侵犯。共謀陽剛氣質位於霸權/王道陽剛氣質和被屈從陽剛氣質之間，這種男性群體既沒有霸

權/王道陽剛氣質的領導性，也沒有被貶低到被屈從陽剛氣質的地位，他們有時還能享受到父權紅利，其典型群體是已婚男性，他們在獲得父權紅利的同時，也尊重女性，不會隨意對女性動粗，會分擔家務，並將工資交給家裡。然而，共謀陽剛氣質的特性可能使女性主義陷入過於激進的論述。霸權/王道、被屈從和共謀這三種陽剛氣質形成了一組性別權力關係，而邊緣陽剛氣質則是另一組，這是一種被系統性排除的陽剛氣質，其形成的原因是「種族不平等」。

2. 包容性陽剛氣質

包容性陽剛氣質是一種與霸權/王道陽剛氣質截然不同的新型性別實踐，其源自異性戀男性所實踐的新型性別觀念，以及美國與英國男性同儕文化的動態演變所形成的陽剛氣質理論。研究指出許多異性戀男性不再對同性戀感到恐懼，願意建立親密的情感關係，並允許肢體接觸的存在。這種陽剛氣質的異性戀男性認為雙性戀是正常的，並且拒絕對女性使用暴力或霸凌（Anderson & McCormack, 2018）。

包容性陽剛氣質的興起反映 21 世紀後傳統性別標準的漸變，包括男性和女性、異性戀和同性戀、陽剛和陰柔等二元對立性別界線的模糊與鬆動。相較於 Connell 提出的霸權/王道陽剛氣質，包容性陽剛氣質更加廣泛且靈活（高穎超，2021）。例如，Anderson（2009）在《包容性陽剛氣質：陽剛氣質的變革性質》中的封面上，展示了異性戀男性之間可以進行肢體接觸的情景，自然地表達同性之間的親密關係，而不必擔心被歸類為同性戀。相較於霸權/王道陽剛氣質和被屈從陽剛氣質之間的緊張與壓迫關係，包容性陽剛氣質呈現出柔軟的男性情誼，並以情感連結的增加為最顯著的特徵。

根據江逸羣（2022）所述，過去探討包容性陽剛氣質的研究主要針對年輕異性戀男性，並且著重於組織與團體的內部互動。例如，Adams（2011）以男性足球隊為研究對象，探討了其中的包容性陽剛氣質，並發現男性之間的情感聯繫更加緊密，甚至相互依偎，以及隨著包容性陽剛氣質的普及，異

性戀男性的穿著打扮也不再受到傳統性別刻板印象的限制。總的來說，包容性陽剛氣質的出現對男性之間的情感連結、肢體接觸以及對於性取向的認同都帶來了新的理解，並對傳統性別觀念提出了挑戰。

3. 雜衝性陽剛氣質

近年來，Bridges 和 Pascoe (2014) 提出了雜衝性陽剛氣質概念，對傳統陽剛氣質進行了重新詮釋，並挑戰對包容性陽剛氣質的過度浪漫化。他們認為，雜衝性陽剛氣質並非真正挑戰性別不平等結構，而是一種表面的包容，實際上仍然維持著性別不平等的權力結構。舉例來說，即使一些男性願意採納非傳統性別元素，例如戴髮箍或穿粉紅色，這並不足以改變性別不平等的現實，反而可能進一步強化了少數男性的權威和統治地位（高穎超，2021）。

Bridges 和 Pascoe 進一步分析了雜衝性陽剛氣質在日常生活中的三種形式。首先是論述性疏離，即年輕的白人異性戀男性通過言語和動作來保持陽剛氣質，並將其正當化為專業化。其次是策略性借用，即優勢男性借用弱勢男性的性別元素以達到特定目的。最後是模糊與強化各種界線，即在一定程度上保持現有的社會界線和象徵界限，同時強化現有的權力和不平等體系。總之，雜衝性陽剛氣質的出現並未真正改變性別不平等的現實，而是一種對既有結構的再生產，這需要更深入的思考和努力來實現真正的性別平等。

根據王冠雯（2015）回顧，研究者們主要關注的議題可以歸納為四類。其中一類是探究男性性別刻板印象如何鬆動及男性性別意識的形成，如：朱蘭慧（2003）進行生命史訪談，了解男性受到哪些因素影響形成性別角色刻板印象，以及如何鬆動這些刻板印象；畢恆達（2003）則訪談較具性別意識的男性，分析他們在日常生活中如何發展出男性性別意識。這些皆顯示出了傳統男性角色有逐漸鬆動的趨勢。是故，本文認為軍隊此一過去為霸權陽剛的場域或許也有類似鬆動可能性，並在後續探討原有之陽剛氣質是否鬆動，甚或發展出新樣態。

（二） 陽剛氣質相關特質

在早期，陽剛氣質多建立在本質主義上，將其視為存在於男性身上的認知、情緒和行為特徵，而只要擁有這些特質，就被認為具有陽剛氣質。根據吳建虹

（2015）所整理過往文獻之內容，這些特質包括以下幾個層面：1. 身體（強壯、勇敢、）；2. 功能（提供照顧、保護）；3. 性（較為侵略性、有經驗）；4. 情緒（很少表露情感、無慾望、不情緒化）；5. 智能（邏輯、理性、客觀和實際）；6. 人際（領導能力較強、獨立、貶抑女性、不願尋求幫助）；7. 個性（追求成就和地位、沈默寡言、有野心、驕傲、自我中心、可依賴、果斷、競爭、冒險，以及避免女性化）。

雖然軍隊的陽剛文化在某些方面仍然存在，但隨著社會價值觀的演變和組織文化的改變，這些特質可能會受到挑戰和調整。因此，本研究將以此七種特質對軍隊陽剛文化是否延續進行更深入的研究和綜合評估，所得結果將可呈現當代軍隊陽剛氣質的可能面貌。

第二節 軍隊與陽剛氣質

（一） 軍隊中所呈現霸權陽剛氣質

陽剛特質原非僅屬於生理男性，而是一種在社會實踐中建構的特徵。董珣均（2021）指出，這種特質與男性社會實踐模式緊密相連，並在性別秩序中形塑，而性別秩序則呈現出流動性，不是靜止不變的狀態。

在軍中，陽剛特質的期待可能符合主流社會對於陽剛氣質的想像，但同時呈現出霸權性格的陽剛特質。軍隊的訓練建構了異性戀陽剛氣質，同時彰顯對女性和同性戀的歧視，對男同性戀產生恐懼（畢恆達、洪文龍，2006）。

對男性而言，決定價值的方式來自男性社會的霸權競賽。同性的讚美成為男性社會中最有價值的評論，透過這樣的方式，男性在同儕間產生凝聚力，並在霸權競爭中獲得其他男性對自己的肯定、重視和讚美。換句話說，男性必須克服「不像個男人」的恐懼（上野千鶴子，2015、郭怡伶，2007）。陽剛氣質的展現成為男性最

赤裸的權力表現（Connell, 1993）。軍中作為男性聚集的小型社會，男性更害怕被貼上「不像個男人」以及「像女人的男人」等標籤。這樣的說法隱藏著厭女、恐同的價值觀，認為男性優於女性，並持續將女性客體化。Kimmel 認為，社會陽剛氣質的建構限制了男性的欲望對象，壓抑同性親近，純化男性間的關係（郭怡伶，2007）。對男同性戀者的敵意在現實社會中成了工作歧視、媒體刻板印象甚至某些國家政策的具體體現，這些實踐的目的在於將男同性戀者與社會划清界線，以明確真正的陽剛特質（Connell, 2003）。在軍中，男性有更多彼此接觸的機會，為了壓抑慾望及確立距離，同性戀恐懼的源頭是純化男性關係的方式（郭怡伶，2007）。

（二） 軍隊階級服從

從軍隊的組織性和服從性的角度來看，陽剛氣質呈現出不同的面向。何明修（2006）在考察國營事業體制下的勞動組織時提到，工廠內部支配與父權男性角色期待之間存在矛盾，工人被迫成為被閹割的「女性化存在」，是依賴與順從的角色。類似地，軍隊中的男性也可能成為被閹割的「女性化存在」，然而，不同之處在於軍隊的問題主要體現在階級（軍階）的服從。

軍中的階級結構與壓抑相對於一般職場有兩個不同之處。首先，為完成各項任務，軍官必須了解政策，不論個人是否擁有隱私權，政策的正確執行對於維護軍隊是至關重要的（Nathaniel Frank, 2013）。其次，軍隊中的階級環環相扣，除新兵外，所有的軍人都處於上級與下級、學長/姊與學弟/妹的關係中。因此，男性需要透過展現陽剛特質，來表達被壓抑的陽剛氣質。軍隊不僅形塑理想中的陽剛氣質，同時也建構性別關係的秩序（畢恆達、洪文龍，2006）。

在軍中的階級結構與壓抑的情境下，相對於討論長官及抱怨業務，「性與女人」成為安全的社交話題。當男性們在軍中獲得片刻的休息時，他們討論如何虧美眉、炫耀女友、以諧音或譬喻的方式談論性，甚至談論至色情場所消費或買春的經驗，成為平時枯燥生活中最好的調劑（畢恆達、洪文龍，2006）。

綜上所述，軍隊內異性戀陽剛氣質不僅是生理男性的特點，更是社會實踐中建構的特徵。這種陽剛特質在男性社會實踐中與性別秩序緊密相連，軍隊訓練進一步

強化了對異性戀陽剛氣質的期待，同時呈現對女性和同性戀的歧視。在階級結構中，男性需要展現陽剛特質以服從上級，同時軍中討論「性與女人」成為一種安全的社交話題，彰顯出社會陽剛氣質對男性關係和權力競賽的影響。綜而言之，軍中的異性戀陽剛氣質受到社會期待和階級服從的雙重影響，凸顯了性別和權力觀念在軍事環境中的深刻影響。

王冠雯（2015）所回顧的四類議題當中，其中一類著重在某些特定場域中的男性氣質運作，如：裴學儒（2001）研究徵兵制度與父權文化對同性戀者的影響，高穎超（2006）則探討軍隊文化如何形塑陽剛氣質的男性。黃淑玲（2003）觀察到台灣喝花酒的色情消費文化，進一步分析性別秩序如何在酒店中再製。這些研究突顯了社會中性別秩序的再製，而軍隊作為一個特殊的社會場域更加凸顯了陽剛氣質與權力結構之間的互動關係。通過對軍隊中陽剛氣質的探討，我們可以更深入地理解性別與權力在組織中的運作方式，並思考如何打破性別刻板印象與歧視，建立更加平等與包容的社會氛圍。

第三節 軍隊陽剛氣質展演

（一） 霸權/非霸權陽剛氣質展演

軍中的陽剛文化被視為一種霸權性別規範的體現，旨在強化和維護男性的支配地位和權力。根據 Connell（2012）提出的陽剛特質階層，霸權陽剛特質被視為文化中的理想典範。在軍隊中，這種理想典範尤其突顯，要求個人表現出極具男性氣概的形象，包括雄壯、堅強、自信和不屈不撓。

在軍中，展現霸權陽剛特質意味著個人需要以強而有力的形象示人，無論是在行為舉止還是在言語表達上都要展現出絕對的自信和堅定。這包括在與上級的溝通中展現出對任務的絕對忠誠和執行的決心，以及在面對挑戰和壓力時展現出不屈不撓的意志和毅力。此外，軍中的陽剛文化也鼓勵個人通過競爭和合作來彰顯自己的霸權地位，比如在比賽中展現出絕對的勝利欲望和競爭力，或是在團隊合作中展現出領導力和決斷力。

然而，要在軍隊職場中成功展現霸權陽剛特質並不容易，個人需要在面對各種挑戰和壓力時保持冷靜和自信，並且在與他人的互動中展現出絕對的掌控和支配。此外，軍中的陽剛文化也要求個人在面對批評和挑戰時展現出堅定的態度和不屈的精神，以維護自己的霸權地位和尊嚴。

（二） 軍隊中公私領域的展演

過去在軍隊內外，異性戀霸權體制下的陰柔男性被迫將自己的陰柔特質藏匿於幕後，只能在公眾場合扮演陽剛角色。這種情況可以透過劇場理論中的前台和後台概念來理解。在劇場中，前台是觀眾所看到的舞台表演，而後台則是幕後工作人員和演員在表演之外的領域。在軍中，陰柔男性被迫在前台上展現出「正常」的陽剛形象，但他們真實的特質則藏匿於後台。

這種情況下，陰柔特質男性必須比平時更加細緻、完美地表演，以避免被觀眾發現他們的真實氣質。他們需要特別注意自己的言行舉止，以確保表演的逼真性，深怕一旦露出破綻便會招致歧視和排斥。這種表演可以被視為在劇場的前台上進行的演出。

然而，這樣的表演只是陰柔特質男性在軍中生活的一部分。在後台，他們必須在更隱密的空間中方能回歸自我。例如，一些展現陰柔特質可能會在私人物品中藏匿於與異性的合照，或編造使自己看似有豐富與異性性經驗的假象，以避免被發現。這種後台的行為可以被視為一種避難所，使陰柔特質男性能夠在軍中找到一些安全和自由。

高穎超（2006）便有相關論述，不過主要關注同性戀者在軍中面對異性戀霸權體制時的處境和應對策略，但其論點也具有一定的普遍性，可應用於陰柔特質男性在軍中面對異性戀霸權體制的情況。這些男性可能同樣需要在軍中採取類似的應對策略，以應對他們的個人特質與社會期待之間的衝突。

總的來說，陰柔特質男性在軍中的生活可以被視為一種劇場，他們在前台上扮演著「正常」的陽剛角色，但在後台上必須處理自己的真實性特質。這種劇場性的生活對陰柔特質男性來說可能是一種挑戰，但也是一種必要的應對策略，以應對軍

中的異性戀霸權體制。

（三） 補充性特質的展演策略

在軍中，對於男性的期望常被描述為「雄赳赳」，意味著一種高大威武的形象。然而，這並非每個軍人都能輕易達到的標準，除了一些特種部隊成員或是自然身材高大者外，大多數軍人並不符合這種理想的形象。正如裴學儒（2001）所述，軍隊中存在著對於男性陽剛特質的期待，這種期待往往與社會對於男性的高壯想像相符。

面對這樣的壓力，一些陰柔特質男性可能會透過幽默和嘻笑來與同僚拉近距離，讓大家感到歡樂。然而，如董珣均（2021）所指出的，採取此策略的同志在職場中通常需要面對外界對於陽剛特質的期待，因此他們可能會努力適應這種期待，以維護自己在軍中的形象；同樣，採取此類補充性特質以拉近同僚距離的陰柔特質男性也面臨著此一事情。同時，當需要展現陽剛氣質時，他們也能收起情緒、表情和動作，使自己看起來更像是社會上被認可的「正常」男性。儘管偶爾可能會遭受到一些異樣的眼光，但他們並不太在意，因為他們相信自己的專業能力。

王冠雯（2015）回顧的另兩類議題為「探究某些特定職業的男性氣質」及「非典型男性氣質」。在前者，王素淳（2007）以國小男性教師為研究對象，發現外界對性別角色的期待和自我認同會影響這些教師對男性角色的態度。陳佑任（2003）則對國小男性教師進行深度訪談，探討在父權體制下的男性經驗。郭道遠（2008）則對男性彩妝師進行深度訪談，了解他們在女性為主的行業中的勞動經驗和應對策略。這些文獻顯示，在社會的期待下對於陽剛氣質的展演會有影響。而在軍中，役男們也同樣會因父權文化的期待而被迫展演。至於後者，王翊涵（2002）針對具有女性特質的國中男學生進行訪談，了解他們在校園中所承受的壓力和因應策略。陳震齊（2006）則對男同志進行訪談，發現他們在工作和學校中如何表現出異性戀、陽剛的形象，同時探討他們在社會壓力下的處境。這些研究與軍中陰柔特質男性在前台和後台的表現，以及他們在軍中面對異性戀霸權體制時的處境有所呼應，因為它們都涉及到男性在特定環境下如何應對自己與主流男性氣質不同的情況。

依據前述的文獻，本研究具體要達到的研究目的為：

- (一) 研究軍隊陽剛文化是否延續，以了解在當代軍事環境中，陽剛氣質在軍隊文化中的樣態是否改變
- (二) 評估相較過去，軍隊對陰柔氣質成員之接納程度的差異，以深入了解陰柔特質男性在軍隊中的處境及其所可能面臨的挑戰
- (三) 探究相較過去，軍隊對陽剛氣質展演的影響是否仍然存在，以揭示社會背景迭代下的軍隊是否能讓役男做回自己。

第參章 研究方法

第一節 研究對象

本研究最初預計以立意抽樣方式訪談約 10 位 20 至 30 歲、於台灣本島服役之陸軍役男。在實際執行過程中，筆者共完成 5 位義務役役男與 2 位具幹部身分之軍中長官的深度訪談，合計 7 位受訪者。

義務役部分涵蓋具不同教育背景與社會經驗者，包含大學生、休學生與高中畢業者，年齡介於 20 至 29 歲之間，皆曾於陸軍中服四個月期軍事訓練役，並完成訓練期。長官部分則具有至少數年帶兵經驗，年齡分布介於 30 至 40 歲，能提供自上而下觀察與實務互動經驗。

筆者前期以自身當兵時結識之同梯作為初始樣本，後續再透過滾雪球方式延伸，力求受訪者的多元性與觀點豐富性。由於軍中圈子封閉且階級色彩濃厚，特別將長官與義務役的資料分開處理與分析，以凸顯階層位置對軍隊陽剛氣質再生產的影響差異。

受訪者均為本島受訓者，避免離島部隊特殊性所可能造成的文化差異偏誤。

訪談前詳細說明相關內容，並取得受訪者同意後錄音。訪談結束後將錄音檔內容製成表格分類，進而分析結果。

由於軍隊圈子小，倘洩漏太多資訊易使受訪者身份外顯，因此受訪者隱私及保密為本研究之帝王原則，是故本研究僅會顯示受訪者化名、身份及當兵年份。以下為受訪者基本資料表：

化名	身份	當兵年份
阿昌	義務役	2022
瑞瑞	義務役	2022
彭彭	義務役	2022
企鵝	義務役	2021

康康	義務役	2022
阿如	長官	1978*
阿鈺	長官	1993

*為進入預校就讀之年份

第二節 深度訪談

本研究採用半結構化深度訪談法，針對中華民國陸軍中不同層級的男性，分別設計訪談架構，以探索軍隊場域中的陽剛氣質運作方式與變化。訪談首先確認受訪者基本資料，包括軍種、服役時間、服役地點、軍階與職務等，以釐清其軍中位置與經驗背景。暖身問題部分，義務役側重於受訪者對理想男性形象與自我定位的想法，長官則探討其對男性部屬或同儕形象的期待與觀察。

進入主體訪談後，針對義務役，重點探討其對軍隊陽剛文化的想像與實際體驗、在男性主導環境中的適應策略，以及對陰柔氣質的接納與觀察；針對長官，則聚焦於其如何看待與管理部屬中的陽剛與陰柔氣質、對役男陽剛展演的觀察、以及對軍隊文化變遷的看法。此外，僅在義務役訪談中，加入對七種陽剛氣質特質（身體、功能、性、情緒、智能、人際、個性）的細部探問，以評估其在生活與軍中場合的表現差異，進一步確認軍隊陽剛文化的延續性與變化。

訪談設計在實際執行時採取彈性調整，以鼓勵受訪者自由表達，並確保捕捉多元觀點。詳細訪綱請參見附錄

第三節 資料分析

本研究的分析方式以主題整理為主，由研究者直接對照研究問題閱讀訪談逐字稿，摘錄與主題相關的內容，並進行比對與歸納。研究過程中，首先依據三大研究問題（軍隊陽剛文化是否延續、對陰柔氣質的接納程度、陽剛氣質是否影響役男展演），逐一整理受訪者的回答與例證，標記出與各問題相關的觀點、經驗與具體語句。

由於研究訪談分為義務役與長官兩組，研究者在分析時分別整理兩組的資料，

再進行比較與統整，以呈現不同層級人員對軍隊陽剛文化的理解與觀察差異。此外，針對義務役受訪者，研究特別整理其對七種陽剛氣質特質（身體、功能、性、情緒、智能、人際、個性）的看法，檢視其在軍中與日常生活的差異感受。

第肆章 研究分析與發現

本章旨在呈現研究的核心發現，分析受訪義務役與長官對軍中陽剛氣質的理解、經驗與展演策略，並探討其在現代軍隊中是否已發生鬆動與重構。透過半結構化深度訪談所蒐集的逐字稿資料，研究者將訪談內容對照三個研究主問題，歸納出數個重要主題，包括：陽剛氣質的功能性轉化、陰柔氣質的情境接受、氣質展演的一致性與彈性，以及從性別規訓走向紀律治理的文化變遷。

第一節 軍中陽剛氣質的變遷與鬆動

（一）軍中陽剛氣質的鬆動與「功能性陽剛」

多數受訪者均認為軍中陽剛文化雖仍存在，但已較以往減弱。義務役普遍認為陽剛氣質已不再是絕對價值，更多時候是一種維持秩序與管理效率的手段：

可是我覺得訓練的科目本身並不是要訓練你的陽剛氣，而是因為一群男生聚在一起的時候要很好的跟他們溝通跟管理他們就你就要用這樣的語言跟溝通模式最快，然後最有效。（阿昌）

可是其實進去整個營區裡面，你看到的你看到的高矮胖瘦全部都有啊！但大家不變的是，你就各司其職做好做好手上的工作一環，接著一環下去（彭彭）

可以，你可以這麼說。甚至我們這班，我自己遇到的班長是你只要做好這件事情，他要的是你給他的這樣的成果，他 ok 他就認可。他要的是你給他這樣的成果。其實跟剛剛方便管理，這件事情，其實差不多就蠻像的嘛。（彭彭）

這顯示，陽剛氣質雖仍被強調，但其正當性不再來自性別本質或文化價值，而

是來自其在組織中作為「服從工具」的實用性，形構出一種「功能性陽剛」（functional masculinity）。

這種觀點可以與 Connell（1993）提出的霸權陽剛氣質相對照。在 Connell 的理論中，霸權陽剛氣質不僅僅是一組被理想化的男性特質，它還與權力關係深度結合，支配其他形式的陽剛與性別表現。然而從受訪者的描述來看，軍中的陽剛實踐更多呈現「工具性轉化」，不再是對男性身份的頌揚，而是強調其對紀律與命令服從的功能性。

值得注意的是，部分長官的觀點也與此相呼應：

你就是給他一個觀念，就是你要把你自己想像說你可以去，做到你可以去做到要求的標準。你現在做不到沒有關係對不對？但是你一定要給你自己時間，對不對？逐次的達到要求的標準，這樣的話，所有人在我們的管理來講也沒有問題，因為大家都標準一樣都做到。（阿鈺）

這裡強調的並非單純的陽剛外表或硬漢氣質，而是實際達成組織所設定的標準，逐步達到要求，反映出陽剛實踐的管理導向與實用面向。然而，仍有部分長官，如阿如，則抱持較為傳統的觀點，強調服從與體能等陽剛要素：「……現在的服從性比較弱一點……體能方面就相對比以前弱，而且弱很多喔！」

這種觀點強化了霸權陽剛的制度性地位，也突顯長官與役男之間對陽剛功能的認知斷層。長官將陽剛特質視為組織運作與權威維持的基礎，而義務役則認為，只要任務完成、角色扮演到位，個人是否展現典型陽剛已不再那麼重要。這種代際間的看法落差，正是軍中陽剛文化變遷的重要跡象，顯示當代軍隊不僅面臨性別規範的鬆動，也正歷經權力與文化內涵的重組。

（二）文化再現：陽剛氣質的策略性調整與適應

訪談顯示，多數受訪者在入伍前對軍中陽剛文化已有一定想像與準備，而這種

預期並非來自家庭教育或主流媒體，而是來自在學期間，尤其是男校的同儕經驗。然而，這些經驗並不意味著受訪者已被完全社會化，而是促使他們在面對軍中環境時，基於過往經驗主動進行策略性調整。換言之，他們對軍中互動規範的預判，驅使他們在進入軍隊前或初期，就主動修正語言、態度與行為，以更好適應群體，降低潛在衝突：

我本來就是一個比較閉鎖的人，那更何況男生的群體裡面不喜歡閉鎖的人，就我發現了這件事情，所以呢我高一的時候過得不是很好，但是我在高二的時候我自己自己做了一個很重大的改變。好，其中有一個就是語言，我很刻意的改變我們的語言。比方說我規定我自己高二的時候，每一天都一定要說一個髒話。（阿昌）

這樣的調整行為並非完全源於軍隊要求，而是基於過往社會經驗所發展出的因應策略，進入軍中後也繼續發揮作用。但也並非所有的受訪者皆有相關經驗，與之相比，其他受訪者則顯示出不同的調整模式：

也不會啊。維持自己本來的那個樣態就好了，軍中、軍中就是一個群體生活了，只要把你該做的事情做好，其實私底下也沒有人會管，你要幹嘛（康康）

我看到陸軍義務役的比較不會這樣要求，反而是反正就是把分內的工作做好，把你該學會的事情做好，比較重要，較不會特別去強調說，什麼東西這樣。（彭彭）

顯示對部分役男而言，進入軍隊後並不需要刻意調整自身氣質以融入，同時也進一步證實軍中對陽剛氣質的期待，已由傳統的身體與語言標誌，轉化為一種可由行動實踐取代的角色信任標準。

整體而言，軍中陽剛氣質的展演並非單一路徑，而是受訪者基於自身經驗、認知與預判所展開的策略性調整。部分役男在進入軍中前，已透過校園或同儕互動學習到如何調整自身表現以符合集體期待；另一部分役男則選擇以穩定表現、專注完成工作作為適應手段。這些策略顯示，軍中氣質規範的運作並非單向壓迫，而是個體與環境之間持續交織、協商與調整的結果。更重要的是，這樣的調整空間與多元策略的出現，正體現出軍隊陽剛氣質由過去單一、霸權化的性別期待，逐步走向功能性、情境性、多元化的鬆動與變遷，標誌著當代軍隊在性別文化上的重構與轉型。

（三） 陽剛氣質展演策略：一致性角色與個人經驗反思

儘管 Goffman (1959) 的劇場理論指出，個體在前台與後台之間會進行角色切換，以因應不同情境。但在受訪者的敘述顯示，在軍隊中，他們多半採取的是一致性角色，而非兩套截然不同的行為表現。這種一致性並不意味著僵化，而是透過微調來適應各種互動場景，是一種具策略性的氣質調整：

我每天都要說一個髒話，這樣才算合格。我我以前是不會說髒話，嗯，但是我逐漸說髒話的過程當中，我慢慢進入到了這個這個群體裡面。

（阿昌）

這反映出他並非單純展現陽剛氣質，而是他為了在男性群體中取得認同，進行的語言與態度上的自我訓練。他也補充：

我主要的概念是我，然後可是外面的這這這些環境呢，他需要我用什麼樣的話，他們才聽得懂。嗯，所以我用這樣的話講出來給他聽。（阿昌）

從中可見，氣質展演對他而言，並非性別認同的展現，而是出於與同袍溝通、

獲得群體認同的策略性考量。此外，也有受訪者對軍隊陽剛氣質展演的必要性提出不同觀察，認為實際上此類期待的強度與頻率遠低於外界印象：

暫時還好。就是如果說太刻意強調的話，現在就是變成說，有點像是把自己塞進一個，那個不適合自己的框框裡面，對。可是現在我覺得是比較沒有這種情況發生了。少部分吧，就是除了像前面剛剛講的，那個行軍要喊口號啊，或者是像那個要喊那個殺嘛。（康康）

這類說法顯示，部分役男相信，軍中對氣質展演的要求已大幅降低，只要專注於完成任務即可。然而，企鵝提供了一個觀點。他認為在特定場合下，像是操課或執行任務時，陽剛氣質會自然展現的：

你自然就會表現出來，而不是我要去要求你，你才要表現出來哦……你自然就會把比較陽剛那塊氣質，你自己就會無意識的散發出來。所以不需要任何人去要求。（企鵝）

這種內化後的自動化展現，顯示出軍隊中的陽剛特質不一定是被強制要求的表演，而是一種與情境高度連結的自然流露。

除了行為策略的層次外，部分受訪者還觀察到，軍中對陽剛氣質的接受度其實比想像中寬鬆許多：

可是我覺得以我實際的經驗來說，就是，反而，有很多就是也不是有陽剛氣質的人，但是在當兵的過程中，也反而會看到蠻多，就是有，就是比較陰柔特質的人，但是也過得很順利，這樣子覺得說……（瑞瑞）

這個還好，因為我本來也會覺得大家都陽剛，但其實也有一些人不是

說他不陽剛，或者說他很陰柔，而是他比較沒有那麼外放的陽剛。（企鵝）

這些觀察凸顯出，軍隊內部已存在一定程度的多元性與彈性，即便是不符合典型陽剛特質的役男，也能找到適應與融入的方式。

綜上所述，軍中陽剛氣質的展演並非僅為單一霸權型男性氣概的再生產，而是一種與情境互動密切相關的行為策略。受訪者的經驗顯示，軍隊場域中的氣質實踐呈現出情境性、功能性與多元化等特徵，並非完全受制於固定的性別規訓機制。這種現象不僅挑戰了傳統性別理論對軍事文化的單一路徑想像，也揭示出軍隊內部權力結構與性別期待的逐步鬆動與重構。換言之，當代軍隊中的陽剛氣質，已從一套穩定的性別秩序，轉化為個體與組織之間持續協商的流動性文化實踐，為理解軍事場域的性別權力動態提供了重要的理論啟發。

第二節 軍中氣質的多元化與實用性重構

（一）陽剛與陰柔氣質的界線模糊與潛在分化

本研究亦觀察到軍中對於陰柔氣質的態度雖已較為寬容，但仍存在潛在規訓邏輯。如康康表示：「我自己的想法是，就是是可以溫柔，只是有的時候也是要不能太 over。」這句話中的「over」界定模糊，但卻隱含著某種無形的社會邊界。在看似開放包容的語境中，對於氣質的接受其實是有條件、有範圍的。一旦超出模糊卻明確存在的「過度」標準，便有可能引起不滿或排斥，顯示出霸權陽剛的規範力量依然潛藏於役男之間的互動中。

長官則以結構性語言描述陰柔者：

會啊，也會有部分的同學是娘娘腔，在那樣的環境中，他們有可能被欺負，應該講說會比較與眾不同，基本上就是少數啦...會稍微顯得比較格格不入。（阿鈺）

這段帶有猶豫的說法，展現出對陰柔者的複雜態度：一方面否認直接霸凌，另一方面卻承認這群人因氣質特徵而顯得與多數格格不入。這不僅將陰柔者標記為「少數」與「例外」，更與 Connell (1993) 中「霸權陽剛」與「邊緣陽剛」的結構分類相呼應，亦即，主流的陽剛氣質成為群體內的規範，而偏離者雖未被完全排除，卻也被固定在次要、邊緣的位置。

有趣的是，部分受訪者展現語言風格的情境調整，例如阿昌指出：「我會發現跟異性戀的人在一起的時候呢，呃，我必須表現出陽剛氣，但是跟同性戀不需要。」這樣的展演策略顯示，當代役男並未完全擺脫氣質規訓的壓力，但在一定程度上已經學會透過語言與行為的靈活調整，來適應不同場合下的社會期待。這樣的適應能力，某種程度上反映出對性別規範的覺察與回應，也呼應了 Butler (1990) 關於性別是一種可被操演與重複的觀點。役男並非單純的性別規訓承受者，而是能夠在不同語境中，主動展演、調整、甚至協商自身的氣質表現，以在看似僵硬的軍中結構中，創造出更多個人的生存空間與行動縫隙。

(二) 從性別規訓轉向紀律治理：氣質的實用性重構

受訪者的經驗顯示，軍中對陽剛氣質的要求，已不再僅僅是強化性別身份與權力象徵的性別規訓，而更接近於一種維持紀律、確保效率的工具性安排。康康指出：「我覺得我們自己實際在軍隊裡面就是有特別需要展現陽剛這種氣質的那個頻率有比較少。」這類觀察顯示，軍中日常互動的重點已不再是展演男性氣概，而是專注於任務完成與組織運作的順暢。

軍中傳統的陽剛氣質作為身分規訓的意涵正在弱化，轉而被重構為「紀律服從的操作語言」。不論長官或義務役皆強調「服從」、「任務完成」、「態度」比「氣質形象」更重要：

……我覺得因為今天具體之下還是希望的，是可能某部分來說陽剛特質吧！因為今天你守規矩，然後你可能速度快或是，什麼。對啊我覺得某

部分來說，這個他們的期望裡面還是一個陽剛特質。（瑞瑞）

阿鈺也分享了作為幹部的管理經驗：

我就會跟他們講一些觀念……你就是把你要求你自己，男性同仁做的事情跟你做的事情是一模一樣。否則你會被人家看不起……今天的精神、要求的標準，你都可以做到，任何成績都達到標準，那誰敢欺負你？沒有人敢欺負你嘛！……就是給他一個觀念，就是你要把你自己想像說你可以去做到要求的標準，逐次達到要求，這樣大家標準都一樣、都做到，管理也沒問題。（阿鈺）

這段話顯示，軍中對個體的期待並非單純依賴性別或氣質形象，而是看能否符合任務標準與工作表現。氣質要求在此情境中，已被重構為一種制度性操作語言，用以確保團隊運作與管理效率。

這種語言實踐，反映出 Foucault（1977）所指的現代治理邏輯，即透過紀律實作與自我規訓，形成可預期的服從主體。陽剛氣質在此語境中已非性別認同的展演，而是功能角色的合理化工具。進一步從義務役的回應來看，對於陽剛氣質的期待多半傾向「任務導向的行為風格」，而非要求刻意的性別展演。像是彭彭與瑞瑞對「守規矩」、「效率」與「專業」的強調，都顯示軍中陽剛氣質已被賦予制度性的功能內涵，主要用以維持秩序與提升操作效率，而非用來彰顯個體的性別認同。此一轉變標誌著軍中氣質實踐，正從象徵性的「男性樣貌」轉向具體的制度工具性，顯示軍中陽剛文化正在經歷一場深層的功能性重構。

（三） 陽剛與其他特質的混合運用：功能導向的多元氣質

本研究顯示，儘管軍中陽剛氣質依然被視為重要特質，但它已不再具備唯一性與絕對性，而是與其他氣質特徵形成混合樣貌。多數受訪義務役指出，在當代軍隊文化中，個體若能展現出「穩定情緒」、「細心負責」、「良好溝通」等特質，更有可

能獲得長官信任與同儕支持。這些特質未必屬於傳統意義上的陽剛氣質，反而部分被視為「陰柔」特質，顯示軍中對氣質的期待正逐漸轉向以「任務適配性」為依歸的功能導向評價體系：

反而在因為技能為主要導向的關係，陰柔開始多了一點點起來，因為技能的應用上，在技能的運用，你的技能運用的好或壞了，有沒有就跟你細心、細膩、細緻三個細有很大的關係嘛……（彭彭）

這類回應顯示出，陽剛氣質正在與其他中性或陰柔特質並存，形成一種「功能導向的多元氣質策略」，亦即氣質的價值來自能否完成任務與維持秩序，而非其性別象徵性。此現象可視為陽剛氣質功能性的轉化結果，也顯示當代軍中逐漸鬆動對單一霸權陽剛的期待，轉而接受更多元與情境化的氣質實踐。這樣的趨勢可與 Anderson（2009）及 Anderson & McCormack（2018）所提出的「包容性陽剛氣質」理論相呼應。該理論指出，在某些文化條件下，異性戀男性不再排斥陰柔表現，並更願意展現情感、接受同性親密與拒絕性別暴力，這顛覆了過去對男性氣質的單一化定義。在軍中，這樣的氣質混合並非僅止於個人認同的變化，而是反映了制度本身對「有用性」的再定義。也就是說，當細膩、穩定、協調等氣質特徵有助於任務達成，這些原被邊緣化的氣質將獲得重新肯認。

此外，這種轉變也使軍中氣質展演產生階層差異。長官群體多仍以體能、服從、果敢等傳統陽剛特質作為評價基準；而義務役則傾向將「效率」、「穩定」、「協作」作為日常互動與組織融入的關鍵特質。這種差異顯示出軍中陽剛文化的延續與重構正在並行發生。對義務役而言，氣質不再是個人身份認同的固定符號，而是一種可調整、可策略性運用的實用資本，用以換取任務信任與組織認可。

綜合而言，軍隊中的陽剛氣質，已從過去穩定的性別規訓轉化為與其他氣質交織的「混合實踐」形式。氣質的價值不再取決於是否符合傳統男性氣概，而是是否有助於組織目標的實現。這種功能導向的多元氣質策略，標誌著當代軍事文化對性

別角色與組織效能的再思考，也為理解氣質如何在制度中流動與重組提供了嶄新觀點。

綜合上述分析，可見中華民國陸軍中的陽剛氣質雖仍維持其制度性影響力，但其內涵與實踐方式已不再單一穩固，而正逐步轉化為以紀律與效率為核心的功能性工具。長官對陽剛氣質仍多以傳統特質作為理想軍人形象的基準，但義務役對此則抱持更為務實的態度，更傾向於從任務導向與實際行為表現中來理解這套氣質要求。與此同時，軍中對陰柔特質的態度亦顯現出某種程度的鬆動，在特定情境下，若這些特質有助於任務完成，其價值將被重新肯認。整體而言，軍中性別規訓正經歷一場深層的重構，逐漸由單一性別氣質的強調，轉向一種以實用性與任務績效為導向、允許多元氣質彈性調度的規訓策略，反映出當代新男子氣概在軍事組織中的滲透與影響。

第五章 研究結果討論與建議

本章總結研究結果，針對軍中陽剛氣質的延續、陰柔氣質的接納，以及對役男展演的影響進行討論，並提出理論、實證與實務上的研究貢獻。最後，針對研究限制與未來研究方向提出建議，為後續相關研究與軍事實務提供參考。

第一節 研究結果討論

本節將結合理論脈絡與研究發現，針對三個研究問題進行討論。透過分析義務役與長官的深度訪談資料，本文不僅對軍中陽剛氣質的延續性與變遷進行解讀，也思考陰柔氣質的接納情況，以及軍隊如何影響役男的氣質展演策略。

（一）關於軍隊陽剛文化延續

研究結果顯示，軍隊中的陽剛文化雖然持續存在，但其內涵與功能已逐漸發生轉變。對義務役而言，陽剛氣質不再是一種理所當然的性別特質或文化價值，而是一種維持紀律、提升效率的工具性手段。正如受訪者所言，軍中的溝通語言與管理風格，更多是出於組織運作的實用需求，而非純粹為了強化男性優勢或展現男子氣概。這與 Connell (1993) 所述的霸權陽剛氣質形成對比，顯示軍中的氣質實踐已從父權符號轉向功能性角色。

然而，長官的觀點則顯示出對傳統陽剛特質的持續期待，他們認為體能、服從等能力依然是軍人必須具備的核心特質。這樣的落差，突顯軍中陽剛文化的延續性並非全盤一致，而是呈現世代與權力位置的差異化展現。

（二）關於軍隊對陰柔氣質成員之接納程度

研究發現指出，相較過去，現代軍隊對陰柔氣質的接受程度確實有所提升。多數義務役受訪者認為，軍隊對個體氣質的容忍度高於預期，只要完成分內任務、維持群體運作，較少出現針對陰柔特質的排斥與霸凌。這一現象與 Anderson

(2009) 的包容性陽剛氣質概念相呼應，顯示軍中氣質文化已具備一定程度的多元性。

然而，這種包容性仍受限於某些潛在規範：例如「可以陰柔，但不要太

over」。換言之，陰柔特質的接納是有條件的，僅在不影響任務與秩序的前提下方能被容忍。長官的觀察亦顯示，即便不再排斥陰柔氣質成員，他們仍被視為「格格不入」的邊緣群體，符應 Connell (1993) 對「邊緣陽剛」的分類。由此可見，軍中對陰柔氣質的態度，雖較過去寬容，但尚未完全去除階層與界線。

(三) 關於役男陽剛氣質展演

研究中，義務役受訪者普遍承認，軍隊場域對其語言風格、行為模式仍具影響力。他們會在操課、面對長官等場合中調整語氣與態度，展現出較陽剛、果斷、強勢的行為風格，以符合場合需求與群體期待。然而，與過去不同的是，這種展演更多被視為一種情境調整策略，而非內化成為穩定的性別認同。這與 Goffman (1959) 的劇場理論有所不同，因為多數受訪者並未在前台與後台之間產生劇烈切換，而是以一致性角色應對大多數互動場合。

此外，受訪者普遍強調，現代軍中評價個體的標準，更多是基於「任務導向的行為表現」而非單一性別特質。這顯示軍隊中的陽剛氣質影響仍在，但已由傳統的身份規訓轉化為具體的行為要求，並與制度效率相結合，形成一種功能性與多元氣質並存的新樣態。

綜合來看，軍隊陽剛文化的延續、陰柔氣質的接納以及役男的展演策略，皆呈現出明顯的變遷與重構。這不僅反映了軍中權力與文化的調整，也體現出當代社會對性別多元性與行為功能性的雙重關注。軍隊不再是單純強化霸權陽剛氣質的場所，而是成為一個結合紀律治理與多元展演的混合性場域。未來如何在維持軍事組織效率的同時，進一步打開對多元氣質與非典型特質的接納空間，將是軍中性別文化發展的重要挑戰。

第二節 研究貢獻

(一) 理論貢獻

過去關於軍隊性別氣質的研究多聚焦於霸權陽剛氣質 (Connell, 1993) 與男性霸權的再生產，或將軍隊視為強化父權結構的典型場域。然而本研究發現，當代軍

隊中的陽剛氣質已經歷功能性重構，不再單純是男性優勢的象徵性展演，而是與紀律、效率與管理工具結合的實用性實踐。此外，研究亦補充了包容性陽剛氣質（Anderson, 2009）與紀律治理（Foucault, 1977）在封閉性組織中的實際運作樣態，指出即便存在氣質多元化趨勢，制度性界線與隱形規範依舊制約著個體行為，這為陽剛氣質研究提供了更細膩的分層理解。

（二） 實證與資料貢獻

相較於過去文獻多關注軍隊陽剛氣質的建構與再生產（高穎超，2006；董珩均，2021），本研究將焦點放在軍隊氣質的鬆動、調整與多元化，並納入義務役與長官的比較，補足了對不同層級、不同視角的田野資料的不足。此外，本研究特別探討七種陽剛氣質特質在軍中與日常生活的表現差異，提供了一組具體的質性資料，對未來相關研究具有參考價值。

第三節 研究限制與建議

（一） 研究限制

本研究雖試圖透過深度訪談方式捕捉軍隊陽剛氣質的變遷樣態，然而仍存在若干限制。首先，研究樣本以本島陸軍四個月義務役為主，受限於時間與資源，尚未涵蓋其他軍種（如空軍、海軍）與服役類型（如志願役、替代役）之多元經驗，未能全面呈現台灣軍中性別氣質的全貌。其次，本研究長官受訪人數有限，導致在權力位置較高層的觀點上資料相對不足，無法充分比較制度上對陽剛氣質的規訓機制如何具體運作與維持。

此外，研究採用單次訪談，難以觀察氣質展演隨時間流動的變化與轉折，亦未納入實地觀察等田野方法，故對於軍中日常語言與身體規訓的動態實踐仍僅止於言談層面的再現。最後，由於研究者本身亦有役男經驗，可能在訪談引導與分析詮釋上帶入個人立場，雖經過反覆核對與指導教授討論以降低偏誤，但主觀性仍為質性研究中無法完全排除之成分。

（二） 研究建議

針對未來研究方向與制度實務操作，本文提出以下兩點建議：

一、拓展樣本與比較場域：

建議後續研究可擴大樣本數量與多元軍種，納入海軍、空軍、替代役與女性軍人之經驗，進行跨軍種、跨性別的比較研究，以更全面理解軍隊氣質文化的異質性與轉變動態。

二、結合田野與參與觀察：

未來研究可考慮搭配長期觀察法或參與式田野研究，補足語言資料中無法捕捉的身體實踐與微觀互動，進一步探索陽剛氣質如何在具體空間中被實作、調整與質疑。

參考文獻

中文文獻：

王冠雯（2015）。大學棒球校隊球員男性氣概之建構。國立臺灣師範大學教育學系碩士論文。

朱蘭慧（2002）。男性性別角色刻板印象形成與鬆動之研究。台灣師範大學家政教育研究所碩士論文。

吳建虹（2015）。退役男性軍旅經驗與男性氣概建構之研究。國立新竹教育大學教育心理與諮商學系碩士論文。

秦光輝（1997）。「當兵」現形記—從台灣男性兵役經驗看軍隊父權體制再生產的性別邏輯。國立清華大學人類學研究所。

高穎超（2006）。做兵、儀式、男人類：臺灣義務役男服役過程之陽剛氣質研究。國立臺灣大學社會學研究所。

張盈堃、吳嘉麗（2012）。陽剛氣質：國外論述與台灣經驗。高雄：巨流。

畢恆達、洪文龍（2006）。GQ 男人在發燒。台北：女書。

郭怡伶（2007）。阿魯巴，酷 MAN？。臺北：女書文化事業有限公司。

陳美華，2014，「性別」，收錄於王振寰、瞿海源主編《社會學與臺灣社會(第四版)》，頁 151-180，台北:巨流圖書。

董珣均（2021）。軍隊陽剛職場經驗初探—以男同志視角為例。高雄醫學大學性別研究所碩士論文。

裴學儒（2001）。軍隊文化、男性氣概與性傾向壓迫—台灣男同性戀者的兵役經驗分析。世新大學社會發展研究所碩士論文。

劉家鈞、郭麗安、王沂釗（2009）。男人的新天堂路：已婚男性與性別平等意識之互動。應用心理研究，(43)，207-251。

英文文獻：

Anderson E., 2009. Inclusive masculinity: The changing nature of masculinities.

Routledge.

Anderson E. & McCormack M., 2018. Inclusive Masculinity Theory: Overview, reflection and refinement. *Journal of Gender Studies*, 27(5), 547–561.

Butler J., 1990. *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. New York: Routledge.

Carreiras H., 2006. *Gender and the Military: Women in the Armed Forces of Western Democracies*. London: Routledge.

Connell R. W., 2000, *The Men and the Boy*. UK : Polity.

Connell R. W., 2003, 男性氣質（柳、張文霞、張美川、俞東、姚映然等譯）。上海：社會科學文獻出版社。（原著出版年：1993）。

Connell R. W., 2005, *Masculinities*. UK : Polity.

Connell R. W., 2020, *Masculinities*. New York: Routledge.

Foucault M., 1977. *Discipline and punish: the birth of the prison*. 1st American ed. Pantheon Books.

Goffman E., 1959. Presentation of self in everyday life. *American Journal of Sociology*, 55(1), 6-7.

附錄一：義務役深度訪談之訪綱

一、基本資料
<ol style="list-style-type: none"> 1. 當兵年份 2. 軍種 3. 當兵時間 4. 當兵地點 5. 是大專兵（暑假服役）或畢業後服役
二、對於男性形象的想法以及軍隊文化的想像與現實
<ol style="list-style-type: none"> 1. 請問你心目中理想的男性是誰？你認為他具備哪些特質？ 2. 請問你最不想成為的男性他具備什麼特質？ 3. 在當兵前你預期中軍隊以男性為主軸的文化為何？是什麼讓你這樣覺得呢？ 4. 你有看過關於軍隊的影視作品（如：報告班長、新兵日記等）嗎？你覺得這些影視作品有影響你對於軍隊的想像嗎？ 5. 你有聽過父執輩聊他們當兵的往事嗎？你覺得這些往事有影響你對於軍隊的想像嗎？ 6. 實際上在軍隊裡的男性文化又是如何呢？有什麼不同嗎？ 7. 你認為軍中有特別想要訓練的男性形象嗎？
三、與氣質相關的生活經驗（軍中生活與普通生活）
<ol style="list-style-type: none"> 1. 是否有聽說過軍中自己或其他人因陰柔氣質而有印象深刻的事？（好的或壞的都可） <ol style="list-style-type: none"> a. （如果沒有，要追問）是自己沒有特別注意或是真的大家都沒有特別做什麼 2. 你有認為什麼操課課程是對於陽剛氣質比較要求的嗎？ <ol style="list-style-type: none"> a. （如果前面回答有看過相關影視作品記得追問）你會覺得跟你看過的那些影視作品比起來是一樣的要求嗎？還是比較不要求？ b. （如果前面回答有聽過父執輩說往事記得追問）你會覺得跟父執輩的往事比起來是一樣的要求嗎？還是比較不要求？ 3. 你認為在比較動態的操課課程時（如：手榴彈投擲、震撼教育/單戰、刺槍術、實彈射擊、伏地挺身、行軍等）對於陽剛氣質有特別強調嗎？能舉些例子嗎？（不問同袍因為操課以長官領導為主） <ol style="list-style-type: none"> a. 盡量不同階級的長官都問一下 b. （如果沒有，要追問）是自己沒有特別注意或是真的大家都沒有特別做什麼 4. 你認為在比較靜態的操課課程時（如：莒光課、槍械分解、夜哨等）對於陰柔氣質有特別強調嗎？能舉些例子嗎？（不問同袍因為操課以長官領導為主）

- a. 盡量不同階級的長官都問一下
- b. （如果沒有，要追問）是自己沒有特別注意或是真的大家都沒有特別做什麼
5. 你認為私底下（亦即非操課時間）長官們對於陽剛氣質會特別強調嗎？能舉些例子嗎？
 - a. 盡量不同階級的長官都問一下
 - b. （如果沒有，要追問）是自己沒有特別注意或是真的大家都沒有特別做什麼
6. 你認為私底下（亦即非操課時間）鄰兵們對於陽剛氣質會特別強調嗎？能舉些例子嗎？
7. 你覺得自己有需要在軍中顯得很陽剛嗎？如果有，是操課時或私底下呢？或兩者都有？那是面對長官或是鄰兵呢？有什麼例子嗎？你會覺得很苦惱嗎？
8. 比較起來，你覺得軍中對於男性氣質的強調和普通生活有差嗎？有甚麼差異？能舉些例子嗎？
 - a. （如果沒有，要追問）是自己沒有特別注意或是真的大家都沒有特別做什麼
 - b. （如果沒有，要追問）你覺得是因為性平意識抬頭所以才沒差嗎？
 - c. （如果說軍隊比外面還是更強調陽剛氣質，要追問）如果還是強調陽剛氣質，那為什麼這樣覺得？有受訪者覺得陰柔氣質也能被接受，甚至被稱讚，那你覺得自己所經歷的是完全不能接受一絲陰柔氣質呢？還是只是能接受但不是主流呢？（這樣問??）
9. 你認為生活中有什麼場所（也可能是職場）是對於陽剛氣質（如：果決、理性、強壯）或是陰柔氣質（如：細心、感性）有特別強調的嗎
10. 學術上對於陽剛氣質有分成幾個種類，你認為在軍中有哪些是特別重要的嗎？（這題或許能問出到底有什麼事被屏棄，又有什麼事被保留的？）

附錄二：志願役深度訪談之訪綱

一、基本資料
1. 當官年份
2. 軍種
3. 當官地點
二、暖身問題
1. 您最初是怎麼進入軍中的？當時的感受如何？
2. 您如何形容現在的役男與您過去同期的義務役有什麼不同？
3. 有沒有哪件事讓您特別注意到新世代役男的特質或表現？
4. 請問你心目中理想的男性是誰？你認為他具備哪些特質？
5. 請問你最不想成為的男性他具備什麼特質？

<p>三、軍隊文化與世代差異</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. 在您還是役男時，是否覺得軍中對陽剛氣質有特別的強調？這些要求如何影響您的適應？ 2. 從役男到長官的角色轉變中，您對陽剛氣質的看法有什麼改變？ 3. 您認為性別意識的提升或社會價值觀的轉變，是否改變了不同世代的役男對軍中陽剛文化的適應？ 4. 針對不同世代的役男，是否感覺到他們對於「表現陽剛氣質」的接受度有所不同？ 5. 您是否覺得近年來社會環境的變化（如性別意識提升）對軍中文化產生影響？如果有，您感受到的具體改變有哪些？
<p>四、前后台的氣質展演</p>
<ol style="list-style-type: none"> 6. 在軍隊的正式場域中（如操課、訓練或重要檢閱），您覺得役男是否需要展現陽剛氣質？或是您會對役男特別要求？這種展現對於軍事訓練的效果或團隊凝聚力是否有幫助？ 7. 作為長官，您是否需要在這些場合特別注意自己的氣質展現（如威嚴或自信）以影響下屬？這是否會對您的管理方式造成壓力？ 8. 您覺得在這些正式場合中，是否有角色氣質與職責間的衝突？能否分享具體的例子？ 9. 在非正式場合（如私下談話、休息時），您是否注意到役男在氣質展現上的變化？這些變化是否反映了他們的真實特質或應對策略？ 10. 您是否曾觀察到某些役男在後台展現的陰柔特質比前台更明顯？您如何看待這種情況？ 11. 作為長官，您是否在非正式場合中調整自己的氣質展現（如更親和或更包容）？這種調整是否影響了役男對您的態度或團隊氛圍？ 12. 您是否覺得役男在前后台之間的氣質展現切換會影響軍中的文化？這種切換是正面的還是負面的？ 13. 若您曾經是役男，您對自己過去在前后台之間的切換有什麼印象？這些經驗如何影響您現在的管理方式？ 14. 您是否覺得在軍中需要刻意展現陽剛氣質？這種壓力主要來自哪些場合或對象（如長官、同袍）？ 15. 與外部生活相比，您覺得軍中對男性氣質的要求是否更為明確或強烈？這對您的適應是否造成影響？ 16. 如果軍隊能更加包容多元氣質，您認為這會如何影響役男的軍中經驗？是否會減少壓力或促進適應？
<p>五、階級差異的影響</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. 不同階級的長官是否在陽剛氣質的要求上有不同表現？您是否有遇到特別強調這些特質的長官？ 2. 長官與同袍之間，哪一方對陽剛氣質的要求更強烈？這如何影響您的軍中

表現？

3. 您是否觀察到不同背景或階級的同袍在展現陽剛氣質時有差異？例如教育程度較低的同袍是否有不同的行為模式？