

《臺灣社會學刊》第 73 期
2023 年 6 月，頁 1-49 【研究論文】
10.6786/TJS.202306_(73).0001

打造「英雄」？刑事偵查人員的陽剛階 序與實踐結構

蔡佳臻、余貞誼

001

打
造
「
英
雄
」
？

本文由兩位作者共同改寫蔡佳臻高雄醫學大學性別研究所碩士論文《是不夠陽剛的身體，還是不夠多元的陽剛？刑事警察局外勤的陽剛配置與性別隔離》之部分章節，蔡佳臻提供經驗資料與田野觀察並確認理論分析與經驗現象間的適切性，余貞誼負責理論梳理、分析框架、論述結構的定調與書寫。感謝匿名審查人與編輯委員會給予的寶貴建議，也感謝每位參與研究的受訪者，共同創造出探究警界陽剛職場性別秩序的路徑。

※收稿日期：2023.01.30 接受刊登：2023.06.08

蔡佳臻(✉)

高雄醫學大學性別研究所、內政部警政署刑事警察局
通訊地址：807378高雄市三民區十全一路100號 濟世大樓九樓
Email：www780513@gmail.com

余貞誼(通訊作者)(✉)

高雄醫學大學性別研究所
通訊地址：807378高雄市三民區十全一路100號 濟世大樓九樓
Email：jenyiyu@gmail.com

摘 要

《性別工作平等法》與性別主流化政策的推動，讓警察單位不再是男性專屬的場域，但提到刑警工作，從大眾到組織內部仍皆會浮現勇猛陽剛的男性形象，使得女刑警成為刑事警察單位的化外之民。然而，刑事偵查工作事實上包含了勇猛陽剛以外的多重元素，因此「刑警工作=武力陽剛」的概念和預設並非自然天理，也難以反映刑事偵查工作的全貌，但卻仍被持續頌揚與實踐，成為理想刑警的標準，並以此合理化對女刑警的排除。本研究探究刑警等同武力陽剛的連結，是透過何種實踐結構被生產、落實與維繫。研究發現：刑事偵查單位在定義刑警工作時，會強調武力身體及攻擊特性，建構出武、文行動策略的優劣階序，並將此階序與性類屬相互連結，讓男性成為驍勇善戰的刑警代表。由此可見，刑警等同武力陽剛的意象，正是一種透過層層打造的實踐結構來維繫和鞏固的政治社會秩序。若要破除刑事組織裡的性別隔離現象，需要重省刑事偵查工作的武力陽剛崇拜文化，反省並消解以武力價值凌駕其餘行動策略的霸權統御機制，讓更為多元的行動與文化被涵納進刑事偵查工作的定義中，才能破除刑事偵查工作的性別化意涵，在實踐空間中開啟多義的行動可能性，以真正邁向性別容納的願景。

關鍵詞：刑警／刑事偵查人員、性別隔離、武力陽剛崇拜、陽剛實踐

The Making of a Hero: Masculine Hierarchies and Practice Structures in Police Forces

Chia-Chen Tsai

Graduate Institute of Gender Studies, Kaohsiung Medical University
Criminal Investigation Bureau, National Police Agency, Ministry of the Interior

Chen-Yi Yu

Graduate Institute of Gender Studies, Kaohsiung Medical University

Gender equality laws and gender mainstreaming policies are transforming police forces that once were exclusively male. However, images of police masculinity and male-centered bravery persist at both public and institutional levels, frequently marginalizing female officers in the process. Beginning with the assumption that effective police work requires far more than simple physical-force masculinity, this study investigates the structural practices that form and consolidate ideological links between that masculinity and police work. The findings suggests that police work definitions tend to prioritize physical force and attack capacity, thereby constructing a gender category-linked hierarchy of *wu-wen* strategies. The resulting systemic political and social orders justify the presumption that men are more suited to police work, thereby bolstering the above-mentioned ideological links. To achieve gender inclusivity, the masculinity cult in policing must be reexamined, mechanisms that value force must be dismantled, and job definitions must be expanded to incorporate more diverse policing practices.

Keywords: police, sex segregation, masculinity cult, masculine practices

一、前言

若說「痞子英雄」是一部職人電視電影，那麼它所深描出的刑事偵查人員（俗稱刑警）形象，就是一群出入槍林彈雨、近身肉搏、飛車追逐、捷運追擊的英勇人士，以強壯勇猛的身體和精神來打擊犯罪。這樣的刑警形象在其餘當代電視電影中也規律出現，使得勇敢與罪犯戰鬥的警察成為英雄的化身（Rabe-Hemp 2009: 116; Herbert 2010: 66），同時也成為人們在日常生活中對刑警的想像和期待，包括刑警的性別。「女刑警」一詞，在「刑警」前安上「女」字，正意味著女性的身分與此職位原先被想像的性別有所出入，因而需要用「女」來特別指代之。同時，在警界現狀中，我們也可看見「女」與「刑警」的結合儼然成為一個專有名詞，在刑事單位中成為被隔離的特定族群。

警察一開始在全球皆是專屬於男性的組織，各國引入女警的因素各異，包括彌補參戰男性的警員空缺（如澳洲、以色列）、因應婦女兒童犯罪、治安與保護業務的需求（如美國、英國、澳洲、烏拉圭與巴西）、立法要求（如印度、南非、阿爾巴尼亞、美國）、情報工作需求（如中國）等（Garcia 2021）。而臺灣警界加入女性的歷史源流與香港（Chan and Ho 2013）類似，皆是出於女性犯罪人數與案件日增，犯罪型態也大幅改變，促成了女性進入刑事組織的獨特需求（陳純瑩 1997；葉毓蘭 2010）。

表 1：所有警察官的總人數與女性占比（單位：警察官總數為人，女性占比為百分比）

年別	95	96	97	98	99	100	101	102
警察官 總數	64,302	63,666	65,533	65,030	65,991	64,477	63,789	62,926
女性占比	4.04	4.16	4.71	5.30	5.83	6.02	6.40	6.75
年別	103	104	105	106	107	108	109	110
警察官 總數	62,133	61,205	61,781	63,926	66,468	69,151	70,844	69,885
女性占比	7.23	8.00	8.75	9.74	10.62	11.52	12.32	12.55

臺灣女性警察官的比例，在《性別工作平等法》與性別主流化的推行之下，雖已從民國 95 年的 4.04%，提升至 110 年底的 12.55%（詳見表 1）。¹ 然而，許多研究皆已指出，即便平等保護政策消除了女性進入的障礙，但許多國家仍採取性別隔離的分工方式，多讓女警集中在文書、行政、支持性業務和保護業務；而在垂直隔離的分工上，女性晉升到管理職位上的機會也不平等（Vojdik 2002: 73-74; Chan and Ho 2013: 491; Kringen and Novich 2018: 195; Garcia 2021）。臺灣的情況也相近。以水平隔離的狀況來說，在被認為強調身體武勇能力的刑事警察局外勤隊中，女性占比約略只有 9.46%，² 而處理婦幼案件的各縣市婦幼警察隊的女性占比約為 46% 以上，³ 顯見水平隔離的壁壘仍很顯著。而在垂

1 資料來源：警政署性別主流化專區，性別統計指標。<https://www.npa.gov.tw/ch/app/data/view?module=wg063&id=2238&serno=11A1081295>，取用日期：2023 年 4 月 24 日。

2 資料源自於本文第一作者向刑事警察局人事室詢問得知的初略統計。

3 以有釋出婦幼警察隊性別統計資料的臺北市、新北市、臺中市與高雄市警察局為例。臺北市婦幼警察隊於 111 年的女性占比是 83.6%；新北市婦幼警察隊於 110 年的女性占比是 48.3%，同年度臺中市則為 46.3%；高雄市是 68.7%。資料來源：臺北市警察局婦幼警察隊新聞稿 (https://wpd.police.gov.taipei/News_Content.aspx?n=FA9E2D63C51221B2&sms=72544237BBE4C5F6&s=591480CA7FFF8911)、新北市警察局警政性別統計 (<https://www.police.ntpc.gov.tw/lp-1295-1.html>)、臺中市政府警察局婦幼警察隊性別統計專區 (<https://www.police.taichung.gov.tw/womenchild/>)

直隔離的面向上，以警政署公布的各級警察機關現有正式員額資料為例，⁴ 警監、警正到警佐的性別分布呈現極為強烈的垂直隔離現象（見圖 1），愈往高階的女性比例愈發稀少，顯見警察組織的性別融合仍是未竟之路。

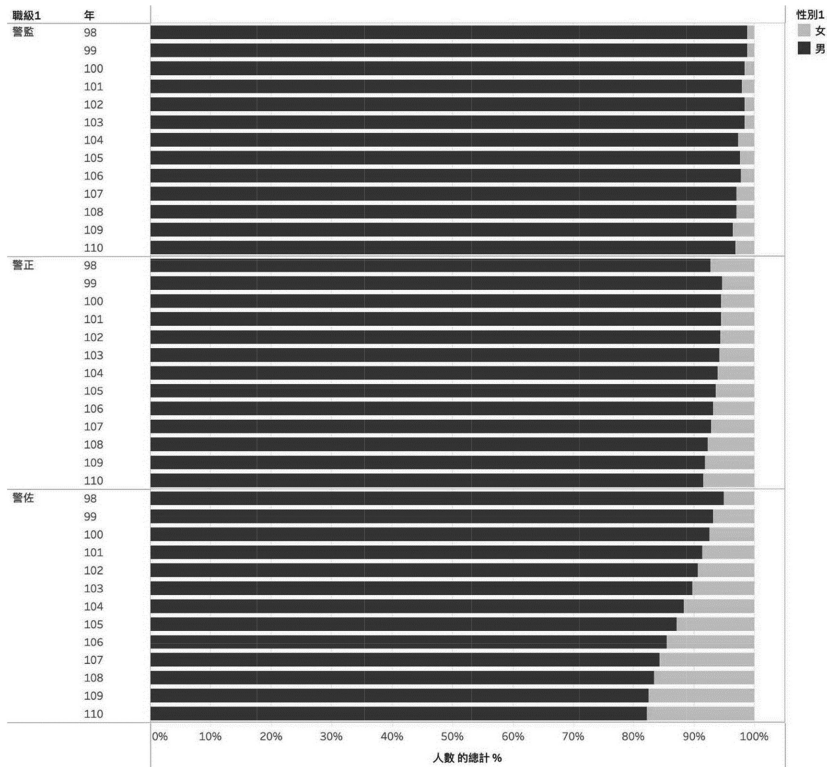


圖 1：各級警察機關現有正式員額的性別比例
（圖由作者繪製）

home.jsp?id=89&parentpath=0,4,44)、和高雄市政府警察局性別統計專區 (<https://kcpd.kcg.gov.tw/cp.aspx?n=ADF987C24AB5F749>)。取用日期：2023 年 4 月 24 日。

4 資料來源：政府資料開放平臺。<https://data.gov.tw/dataset/81357>，取用日期：2023 年 4 月 24 日。警察官階由低至高為警佐、警正與警監。可見愈往高階，女性的占比就愈發稀少。

除了從數字中可見警界呈現性別水平隔離與垂直隔離的現象，在質性的評估上，也可見警界對女性的參與仍抱持質疑的態度。以警政署 109 年 9 月發布的〈現行「警察性別政策」推動情形〉為例，⁵ 其中便提及女性的生理特徵無法負擔極端壓力與 24 小時值勤；或是主張女警的自我保護力不足，無法單獨處理暴力、酒醉等業務，且深夜勤、巡邏等項目也多排除女警單人服勤、或是以男女混搭方式服勤，導致勤務編排不夠靈活，也增加男警工作負擔，造成內心不平等疑慮。此種認為女性不適任警務工作的觀點，也都鮮活地發生於本文第一作者的警務工作經驗中。從其接觸警察工作之始，就發現許多組織高層人員擔心女性的加入會影響組織績效表現，進而對女性同仁抱持質疑與反對的態度。比如當單位在徵選「攻堅訓練」的名額時，若有女性表達強烈參與意願，主管會認為女性不足以勝任武力抵擋的工作，而以「很危險耶」、「女生不好吧」等說法回絕，將名額配予其他男性（相同觀察可見楊濰萍 [2006]）。這顯示了：從實務上的工作編排，到認知上的角色定位，女性都被視為是較不能勝任警察職務的族群，因而在職務與權力向度上成為被邊緣化的群體。尤其刑事警察在警察的專業分類中，工作性質較諸其他行政警察、交通警察、外事警察等類屬，更被認為需展現強制力和攻擊力，因而更被預設成男性才足之擔當重任，傳統上被認為力氣較小、不夠兇悍、自我保護力不足的女性，便容易成為不被信任繼而被邊緣化的存在。

女性在刑事偵查單位中僅能是一種邊緣化的存在嗎？陽剛組織的多元文化改革運動通常都訴諸平等原則來對應這個問題，如去審視組織分工是否潛藏以性別做為能力判準的歧視態度 (Vojdik 2002: 106)，或是強調女性和男性一樣有能力得以勝任警

5 原始報告在國會質詢的新聞披露後已在網路上移除，但可從質詢畫面中看見其中的內容。請參見立法委員羅美玲於 2020 年 10 月 7 日於其臉書專頁發布的影片：<https://www.facebook.com/watch/?v=1231830173840150>，取用日期：2023 年 4 月 24 日。

察角色 (Sherman 1975)。但若只聚焦在平等原則討論組織是否含藏不當的性別刻板印象，很可能會模糊組織本身的性別化色彩 (Acker 1990: 146-147; Vojdik 2002: 107)。因此我們應該跳脫性別刻板化分工的框架，從不同的角度來檢視刑警組織的性別問題 (Schuck 2014: 180) ——即從過往聚焦於「女性也能陽剛」的分析，轉向去探問刑事偵查工作與陽剛氣質的連結。刑事偵查工作的本質一定只能跟勇猛強壯的身體能力劃上等號嗎？女性的「不能勝任」又是在什麼樣的脈絡下被想像與固著？更確切地說，當我們設想刑事偵查人員的形象時，「英雄」樣貌的浮現，究竟是一種經驗現象不可改變的必然（亦即刑事偵查工作必定需要勇敢強壯的陽剛特性），抑或只是根源於單一、僵固、且未必符合刑事偵查工作的想像腳本所致？

檢視刑事偵查工作的性別化色彩，其呼應的正是對組織文化變革的需求。當女警數量提升也無法消融組織中存在的性別隔離時，正意指著我們需要從根源來改變警察文化，才可能促成真正的整合與平等 (Haake 2018: 242; Brown and Silvestri 2019)。「文化」做為一種社會學建構的價值，在於它將思想和行動的廣泛光譜連結到一個連貫的整體中，讓群體成員共享行為實作、規則和信念，以規範化成員的認知和行動。刑警文化也是一系列價值觀、態度和實踐規範的內涵，以陽剛形象來打擊犯罪更被視為是刑警的核心文化 (Waddington 1999: 294)。當刑警習以此種陽剛崇拜文化來為其每日行為和事件賦予意義和連貫性 (Waddington 1999: 295)，並達成政治上的目的性（如藉由「打擊犯罪」的形象來確立警察行使強制權威的正當性）(Manning 1977)，這樣的陽剛崇拜文化便很容易形成抵抗變遷的力量 (Herbert 2010: 62)。這篇文章將聚焦在刑事偵查工作與陽剛氣質崇拜的連結，藉由重省刑警的陽剛崇拜文化，來將性別隔離的現象從限制性力量的討論，擴及到規範性力量的梳理。過往研究

多將警界性別隔離的現象，視為是組織隱含在制度設計與默會文化中的限制性力量所致（Chan and Ho 2013: 510），因而多著力於思索如何破除性別分工邏輯以擴充女性的參與空間（如葉毓蘭 2010；Gains and Lowndes 2014；Darley and Gauthier 2020）；但除了限制性力量的作用之外，還存在一種更需要探究的規範性力量，會影響刑事偵查工作如何認知「合宜」的刑警樣態。當陽剛氣質崇拜滲透成為刑警定義的價值信念，就會形成一種「必須陽剛才得以成刑警」的規範性力量，導致加入的女性被視為不符合規範的存在。這篇文章即在剖析此種規範性力量是如何透過實踐的結構存續於組織中，不斷再製與正當化刑事警察等於武力陽剛的「英雄」定義與腳本，並以此腳本進行性別化分工。如此的探究能讓我們在面對刑事偵查人員的性別隔離現象時，不再僅聚焦於限制女性發展的力量，而是更進一步去看見這些限制力量背後含藏著的規範性視角。去剖繪此規範性視角是如何存續且固若磐石的機制，將有助於去鬆動與改寫此規範腳本，進而攪動性別隔離的現象，真正開創一個讓女性能於刑事偵查工作中發揮所長的空間。

接下來的行文結構，第二節會先簡要描述刑事偵查工作的甄選與運作型態，用以增進對刑事偵查工作內容與運作的理解。第三節為理論對話，從陽剛職場的性別隔離機制來探究其中蘊含的權力要素，並分析這些權力如何建構出警察勞動過程中的陽剛階序，最後則從如何挑戰與推翻組織規範性文化的機制，來探究鬆動警察陽剛階序的可能。第四節為研究方法與資料，說明本文採取「內部人研究」方式，以探進較為封閉的警察組織。第五節為研究結果，論證刑事偵查組織如何透過實踐結構座落出的規範性框架，來形塑並鞏固組織中的陽剛階序。第六節為結論，一方面將本文放進組織性別化概念的累積中做出貢獻，另一方面則希望對制度與個人能動性帶來些許啟發。

二、刑事偵查工作的運作型態

刑事警察在各縣市分局設置為偵查隊，在各縣市警察局則稱為刑事警察大隊，全國刑事警察單位皆由中央內政部警政署幕僚單位刑事警察局的業務所隸屬，且各單位中又分為內勤業務單位及外勤大隊，內勤負責各類刑事相關業務，外勤則負責偵查犯罪。⁶本研究探究的內政部警政署刑事警察局外勤隊，與縣市警察局隸屬的刑事警察大隊、分局偵查隊相比，其所負責是更為重大、敏感及特殊性案件（如非法槍械、毒品、新興詐欺、檢肅黑幫、防爆業務、經濟犯罪、網路犯罪刑事案件等）的偵破工作，面對的犯罪者往往也具有較高危險性，因而經常需要長時間辦案，睡眠時間少且不固定，也需應對高頻率的應酬場合以討論案情相關資訊。

刑事偵查人員的甄選過程採取一體適用的錄取標準，只要符合警察官任用及相當序列資格，並於各縣市政府警察局服務滿一年，未滿 50 歲且常年訓練成績符合刑事警察人員規定（射擊成績 70 分、體技及體能成績各 60 分）、近一年考績甲等、無風紀及其他顧慮且工作正常者皆具報考資格。考試項目分為筆試（90%）和面試（10%），前者在測驗學理基礎（論文、公文、刑法、刑事訴訟法、偵查犯罪規範與實務等等）；後者則為輔助門檻，由面試官判斷應試者是否具有相符的基本標準。符合 70 分的及格標準後，按照年度陞職積分（80%）與甄試總成績（20%）合計分數列出錄取順序。錄取後分發至內勤或外勤單位的依據，則依時任機關首長之別而有不同的作法。如本文第一作者在報考刑事局時，是由機關長官依報考人過去歷練（如有無待

6 刑事警察局的內、外勤區分架構可參閱內政部警政署網站的「組織概況」簡圖。圖中除了偵查第一至第九大隊及電信偵查大隊和警備隊之外，其餘除「國際刑警科」是內、外勤兼備的單位外，皆屬於內勤單位。<https://www.cib.npa.gov.tw/ch/app/artwebsite/view?module=artwebsite&id=1387&serno=c8c098f4-1c6f-4d0b-9f1f-b07d0da4b57c>，取用日期：2023 年 4 月 24 日。

過派出所、偵查隊等外勤警察單位)及個人專長(如公關、預防犯罪、電腦資訊)來主觀派定;但更換局長後,又發展出開放報考者自行填報有意願之單位順序的作法。

進入刑事警察局外勤單位後,外勤偵查人員係以個人為單位,無論性別皆需獨立簽辦案件(稱為案件承辦人)。工作流程是先行找到可以發展的案子(簡稱案源),⁷上簽呈報後著手進行司法警察的偵查(手段包含跟監、蒐證、通訊監察[即監聽]、調閱資料等),若經過資料分析必要時得進行搜索,或對現行犯進行逮捕、拘提、扣押等強制處分。而因重大案件的性質多為集團性,如遇上多個搜索點或需逮捕多個嫌疑人,為求人犯、自身及案件的安全性,除了由自己隊上的同事協助出勤外,亦會協調「友軍」支援,⁸協助執行現場拘提、逮捕、搜索、扣押等強制處分。後將查有犯罪事實的嫌疑人帶回單位製作詢問筆錄,復將嫌疑人移送管轄地方檢察署偵辦,最後製作完整案件的卷宗呈報業務單位及上級長官(詳見圖2)。

7 相較於縣市分局偵查隊、刑事警察大隊有專屬轄區,案源主要來自受理民眾報案或轄區發生具有犯罪現場的搶奪、開槍等案件;刑事警察局外勤隊主要偵辦重大刑案,鮮少是由民眾主動報案。故除了輪值班時受理報案的少數狀況外,其多處理縣市政府警察局短時間難以處理、較棘手的重大案件,或橫跨上下游、跨縣市、跨國集團等沒有外顯案發現場或犯罪事證的案件。這類型的案件多須經由進一步交涉及瞭解才能有線索可以發展,故除有私人企業受害者主動報案,或是由長官、地方檢察署交辦外,這些案件皆須由刑事警察局外勤隊的偵查人員自己去尋找、挖掘。

8 「友軍」為刑警組織中的專有名詞,意指他單位的支援警力。以刑事警察局的外勤大隊來說,友軍通常是相關執行地點的縣市警察局刑事警察大隊或分局偵查隊人力(含分隊長、小隊長、偵查佐等)。



圖 2：刑事工作流程
(圖由作者繪製)

上述的工作流程以辦公室為分野，大致被分為「裡面」與「外面」。「裡面」指的是待在辦公室內進行資料分析、監聽、繕打公文及偵查報告書等作業；「外面」則是指拜訪友軍、跟監、埋伏、蒐證、逮捕、搜索等動態性工作。而與「外面」工作連動的就是「出門」。當偵查人員表示要出門時，就代表可能要外出拜訪地方縣市偵查隊與刑事警察大隊偵查人員（俗稱友軍），尋找案源或協調案件、埋伏、跟監、蒐證；再更進階一點就是「出勤」，通常指執行搜索、逮捕等較有強制作為的工作。由於案件的承辦均由每位偵查人員獨立負責，因此「裡面」和「外面」都是刑事偵查人員的工作範圍。一般而言，當案件蒐證到可執行搜索的程度時，便會提出完整且嚴謹的書面資料向地方檢察署呈報，檢察署同意後會向地方法院聲請搜索票。承辦人拿到搜索票後，就會開始召集其他偵查人員來規劃現場攻堅及進入建築物內搜索之勤務。且在勤務人力配置的討論上，通常會以主承辦人意見為主，資深偵查人員及直屬長官的意見則是輔助性質。另外，由於偵查人員的辦案績效是年度考績的判準，也關乎未來陞遷的路徑。因此在案件達成後的嘉獎分配上，也會以付出的程度來區分等級以求取公平性，如通常是以主辦人為首，其餘搜索出勤人員、協助偵辦案件工作（如蒐證、監聽、聲請票卷、筆錄訊問、案件整理移送等）者則依實際參與多寡來分配。而在辦案的過程

中，刑事警察在辦案需求下（即在還沒決定要行動 [攻堅逮捕] 前必須隱藏身分，避免打草驚蛇影響勤務成敗）常著便衣出勤，且由於警察具有代國家執行公權力的象徵，我國政府也授權警察依法使用武力或強制限制民眾的身體自由。⁹ 因此，在需要執行強制力或是高危險性的勤務中，刑事警察會隨身配戴槍枝、必要時也會身著防彈衣。

檢視刑事偵查人員的甄選標準與運作流程，這制度設計乍看之下是個中性存在，很難直截了當看見性別元素運作的痕跡。但對比前言所述，刑事偵查單位從量性與質性資料上，皆顯示水平與垂直性別隔離現象，這就留下了一個謎團。性別隔離的存在似乎意指刑警工作內容環繞在男性獨有的特殊稟賦上，因而才產生男性占據主流的現象。然而，從刑警工作內容來看，事實上是必須同時身負「裡面」與「外面」的多重工作任務，並非僅仰賴單一能力即可勝任。那麼，為何在警界需要多重能力的條件下，報考者仍以男性居多？且當刑警甄選的標準並無性別分離機制時，通過甄選的女性應具有相應之能力，為何仍面臨在組織中不被重視、進而邊緣化的結果？¹⁰ 這個謎團指向的便是，認為男性的天生秉賦才足以勝任刑事偵查工作的看法，其實並非是實務之必然，更是一種權力與性別秩序展演之結果。以下將從理論分析與經驗現象的對話中，描繪出看似中性的刑事偵查工作，如何在組織的規範性框架中產生性別化結果的機制。

9 參閱《警察法》第九條規定警察依法行使職權：六、使用警械；及《警械使用條例》第三條：得使用警棍制止及第四條得使用警刀或槍械之規定。

10 如 2014 年刑事警察局甄選出的新進名單中有 14 名是女性刑事警官，且還發布「碩士、公關、神槍手，美女生力軍 進駐刑事局」新聞稿，表示這些女刑警的資歷優秀、令人驚艷，但在最後分派職位時，仍全數被分配入內勤單位，而無法擁有在外勤歷練的機會。相關新聞請見 <https://www.chinatimes.com/realtimenews/20140718003975-260401?chdtv>，取用日期：2023 年 4 月 24 日。

三、理論對話

(一) 陽剛職場的性別隔離

女性在陽剛職場中被隱形、排除的現象，是職場性別隔離的樣態之一。職場性別隔離是勞動市場不平等／階層化的結構來源（Birkelund 1992: 47; Stainback et al. 2010: 229）。過往的研究可分成從鉅觀層次來討論職業被貼上性別化標籤的過程（Reskin and Roos 1990; Ridgeway 1997），從中觀層次來討論組織慣性如何阻擋或消弭變遷的力量而阻礙性別整合（Tomaskovic-Devey and Skaggs 2002; Stainback et al. 2010），還有從微觀層次來討論組織守門人如何運用隔離符碼（Bergmann 1986: 114）來行使性別化的差別對待（Bielby and Baron 1986; Reskin 1993; Kanter 2008 [1977]; Tilcsik 2021; Wang and Wong 2021）和統計性的歧視（statistical discrimination）（Aigner and Cain 1977）等。

這些從鉅觀文化、組織惰性或個人偏好切入的解釋，多把性別看成是外於組織的存在，組織本身則是性別中性之處，包括組織工作邏輯、工作評量的系統、工作位置的階層等，都是抽象的、無性別的存在（Acker 1990: 143, 147-149）。如同前一節所描述的刑事警察局般，從甄選、考核到工作邏輯的設計看似皆無涉性別。然而，Acker（1990: 146-147）指出：性別並不是附加於組織過程外的存在，而是內在於組織過程中，包括各式區分（如分工、物理空間、權力的分配）及支撐此區分的象徵符號（包括語言、意識形態、穿著等）的建立，一整套性別化社會結構與組織邏輯的生成，組織成員所據以形塑出的認同要素等，都是以性別做為基礎預設而建立起來的。因此，組織的建構本身即為一個性別化的過程。以此觀點的啟發重新檢視刑事警察局的運作，我們可以看見，刑事警察局的內、外勤分工在表層的制度設計上雖

看似中性，但性別事實上成為分工的依據（如即使是神槍手的女性也被分入內勤）。同時，組織還會以社會建構的性別符號和意識形態來解釋、表達、強化這些分工（如前言所述的覺得女性自我保護力不足，或是將男性身體與陽剛氣質、任務能力做本質性的連結）。接著，這些分工會逐漸成為組織邏輯，規範出互動與行動的模式（Connell 2005: 73），進而影響個人的認同與選擇，體現出 Acker（1990: 140）所言之，個人認同尤其是男性氣質，實為組織過程與壓力的產物。

組織如何性別化且遂行性別化分工的分析，指出了職場性別隔離的現象，象徵的是一種權力的行動（Reskin 1993: 261），男性希望藉由性別隔離來鞏固男性做為統治者、以及陽剛氣質才是王道的意識形態，以正當化他們的性別特權（Reskin and Padavic 1988: 537-538）。且細觀此性別特權運作的痕跡，可看見其仰賴的是性別本質論的基礎（Chan and Ho 2013: 491），不僅接受「男性」和「女性」的區分是自然化的類屬，同時還接受男性／女性會與特定的理想性別氣質相連繫，進而再創造與正當化組織中男性統治女性的意識形態。此種將性類屬（sex category）、勞動特性與理想勞動者性別進行線性連結的概念（如男性性類屬／勞動的武力要件／男性偵查人員得以適任），不僅主觀的存在於組織成員的認知中，更會被置落到組織制度結構與文化預設中，與認知概念緊密環扣，織就出一張性別隔離羅網（Tomaskovic-Devey and Skaggs 2002: 110）。許多研究都已指出女性處在陽剛職場中的困境，包括刻板化的性別特質想像所導致的隔離分工，及其促致的機會不平等、男性中心的互動文化與空間安排造成隔閡、敵意的環境甚或角色囊化的壓力、以「不需負擔再生產勞動」的身體做為工作設計的標準，因而使得女性困陷在工作與再生產勞動兩頭燒的窘境等（孫志硯 2007；彭滄雯等 2009；莊玲如、成令方 2012；王雅玄 2016；張詠茵 2018；嚴巧珊、許雅

惠 2021)。這些研究都顯示了組織規則與標準的建立，是以男性的視角及定義來制定（Acker 1990: 146-147; Reskin 2000: 707-708），並透過組織邏輯的運作來維護和再製其所定義出的秩序（Carrigan et al. 1985: 589）。

然而，除了去辨認與解釋制度設計如何落實上述性類屬、勞動特性與理想勞動者的線性連結（Farhall et al. 2021: 1764），我們更需關注這個線性連結之所以能成立的前提：勞動特性的定義是如何被創造、維繫與再製？如同性類屬在父權社會中以本質性的方式被區分，陽剛職場也幾乎以一種本質性的方式來論述其職場必要的勞動特性與能力，即從多面向的勞動條件中凸顯某些特質，並使其取得規範性意義，成為完滿這個職場的關鍵要件。許多研究已逐漸開始意識到組織如何透過定義的權力來凸顯其工作中的某些特質，並使之與霸權陽剛意義勾連的現象。如彭滄雯等人（2009: 151-152）在研究海洋巡防及消防工作的性別分工時，便指出組織在定義消防與海巡工作的核心時，會凸顯膽識與爆發力的重要性，並貶低照護、細心的特質。這所顯示的，正是組織掌握了定義勞動特性的權力，界定出膽識和爆發力為組織的核心元素（同時貶低了照護和細心的重要性）；接著將力氣膽識與陽剛氣質相互扣連來主張女性無法勝任，才使得制度性落實性別隔離的結構與政策，顯得於理有據且自然而然。

由此來看，若我們要更細微的看見刑警組織中的性別隔離現象，就不能僅停留在現有的行動規則中探討突破的可能性，而需要更往前一步去討論這個規則據以建立的基礎——即刑警組織如何想像、定義其勞動特性，並使其與陽剛氣質相扣連，以此形塑出組織對理想刑警樣貌的共識，進而使得組織將這樣的定義與預設化為組織運作的文化邏輯。如同 Shearing 與 Ericson（1991）所言，警察文化是一種規範性的文化概念，我們需要去探問其是如何構成警察技藝的基礎，並藉此形塑出一種神話思維

(mythological thinking)，讓組織中的行動成為一種「直覺」或「常識」的產物。同理，當警察文化具有某種獨尊霸權陽剛的思維時，我們需要去檢視此現象發展與建構的脈絡，透過實證研究來理解實踐中的警察文化是何以生成、運作和改變，才能根本性的看見警察組織變革的契機 (Chan 1996)。因此，接下來我們將轉往刑事偵查單位在日常行動中所展演出來的陽剛文化及其與特權相互關聯 (Farhall et al. 2021: 1756-1757) 的分析，以利我們看見刑事偵查單位如何形塑出特定的陽剛意象、並以此主宰行動邏輯的機制。

(二) 警察勞動特性與陽剛階序

陽剛氣質，指的是社會生產出的關於成為／像個男人時所需表現出的行為共識 (Kerfoot and Knights 1996: 86)。雖是共識，但陽剛氣質並非是固定的存在類屬，而是多重且動態變化的展現，會隨著階級、性傾向等差異展現出異質性，也會隨著時空脈絡演變出不同樣貌 (Connell 2005)。這也直指了陽剛氣質在根本上就是一種適應資源可得性、個人技術、在地文化，和觀眾期待等的實踐行動 (Schrock and Schwalbe 2009: 285)，而其實踐的基底正是社會權力關係。多重陽剛氣質的定義能將不同群體分派到權力系統的階層中，並將如此的權力關係結構化到社會、文化和政經制度中，來掌握並鞏固霸權陽剛的宰制地位 (Kaufman 1999: 60-63)。Connell (2005: 205) 便直指其為一種陽剛氣質政治 (masculinity politics)，其內含的是陽剛氣質的意義鬥爭與動員。什麼樣的利益被動員、什麼樣的技術被使用來協助將陽剛氣質座落於結構之中，都是一種權力的向度，可以讓我們看見其中所生產、維護和再製的性別秩序 (Carrigan et al. 1985: 589)。由此可知，當我們要討論職場中的陽剛氣質樣貌時，需要去探究支撐起此般陽剛氣質的社會權力，是透過什麼樣的實踐結構

(configuration of practice) (Carrigan et al. 1985; Connell 2005: 72) 被建置而成，並造成了何種社會效果。

警察文化是一種根深蒂固的陽剛文化 (Reiner 1992; Maddock and Parkin 1993; Loftus 2008; Atkinson 2017)，警務工作也與陽剛氣質存在著難以破除的連結 (Messerschmidt 1993)，尤其是打擊犯罪的單位更具有陽剛氣質崇拜 (Darley and Gauthier 2020: 313)。然而，這並非意指警察工作中的所有元素皆具有同等的陽剛意義。反之，在警務的眾多元素中，使用武力、打擊犯罪、以法理權威對人民行使強制力等，取得了警察角色的核心象徵 (Waddington 1999: 302)。我們可以從 Kam (2002) 對文武陽剛氣質的分析做為啟發，來理解武力元素在警務工作中拔得頭籌的意義。Kam (2002: 17-19, 162) 主張文和武皆是文化建構的概念，文指涉的是一套關於文化素養、文明行為、教育等相關特性；武則是關於強壯體格、無懼和打鬥技巧的能力。雖然理想的陽剛氣質應該是融合文武兩種元素，但事實上文與武間的關係並不是平等、和諧的，而是在不同的時代脈絡下有相互挪移的優位階序。此優位階序之核心所指涉的正是權力，文武概念的建構也正是一種權力工具，用來鞏固某些特定階級的利益，並協助排除他者。

我國警政學者梅可望 (2000) 指出，警察不但具有保護人民、預防犯罪、增進福利等積極性的任務，同時也有鎮壓犯罪、逮捕罪犯、尋回失物、維護公安等消極性之任務。而要兼顧積極與消極性的多元任務，便意指警務是個多場域的範疇，同時具備文和武的要素，除了日常不可或缺的行政與文書作業之外，隨著情報工作在警務的重要性日增，警官的角色也已逐漸轉向知識工作，不僅要能控制情報，還需進行繁瑣的分析工作 (Atkinson 2017: 235; Cope 2004: 197-198)。再者，即便是打擊犯罪、具有潛在暴力相遇的場景，Fielding (1999) 與 Kruger (2006) 的

研究皆指出：大多數成功解決衝突的方法並非倚靠蠻力，談話、溝通與衝突管理才是工作日常中更遍布的元素（如：該如何從一個害怕且急著離開的民眾口中問出其所目睹的武裝搶劫的線索）（Schuck 2014: 163）。然而，即便上述文書、分析與溝通行動皆為警務中的重要元素，但警察組織（不論是管理階層或是一般員警）卻仍以身體行動、堅忍、刺激、競爭、衝突、攻擊和危險等元素來定義警察工作的核心，並以此本質化警察的工作（Waddington 1999: 298; Prokos and Padavic 2002: 442; Lippe et al. 2004: 402; Brown 2007: 200; Herbert 2010: 57; Kringen and Novich 2018: 196; Rawski and Workman-Stark 2018: 608-610; Garcia 2021: 26; Ahmad 2022: 265）。當這些強調身體力量與攻擊性的元素從警察工作中凸顯出來，被定位成專業警察必備的能力時（Lippe et al. 2004: 394），便會正當化他們以「戰士男性」（warrior-male）的形象做為警察專業認同的主流類型（Darley and Gauthier 2020: 313）。

如此將武力元素從警務工作的多重特質中脫穎而出，使其獲得「真正的警務工作」的象徵性意義，意味的正是一種權力過程。藉由將武力要素置落為警察工作的定義與價值設定，並透過組織滲透到日常實踐中的儀式、符號與實作，來鞏固警察與武力陽剛的連結（Dick and Jankowicz 2001: 197; Schuck 2014: 165; Kringen and Novich 2018: 196-197），讓警務等同武力陽剛的規範想像，成為理所當然的本質、直覺或常識，並以此讓警務工作的內容被區分出階序——武力的逮捕工作勝於行政或預防性業務的工作（Darley and Gauthier 2020: 311）及情報分析工作（Atkinson 2017: 235）。此階序又再與性類屬的傳統角色想像扣連，就會證成男性是警務工作的主力，女性則為輔助角色的結論，進而影響女性進入組織並獲致地位的能力（Garcia 2021:

95)。¹¹ 以此來看，與其說警務性別分工的意義是依循傳統性別特質想像而來的「適才」分派，倒不如說這是警務工作建構武文階序下的權力結果，同時也是藉此鞏固武文階序與性別階序的行動。

(三) 拆解警務陽剛階序之可能

在警界存有上述的警務工作陽剛階序的想像下，被認為與身體武力陽剛特性有所距離的女性，會成為不適格的存在 (Vojdik 2002: 75)，因而不僅容易被隔離於「核心」的武力工作之外，也會被限縮其在機會結構中的參與和晉升。Garcia (2021) 檢視全球警務性別整合程度的研究便指出：非常多國家在制度上皆將女警安置在文書、行政、保護和支持性業務，僅有少數國家的女警能從事打擊和預防犯罪的工作；同時，在晉升管道上也存有機會不平等的現象。過往探究女性如何在警界擴大行動空間的研究，多從限制性的角度著手，關注女警如何在組織制度限制中，發展出同時做性別與做警察的行動策略。如 Martin (1980) 便指出女警會發展出兩種認同策略，以管理專業角色和性別期待間的錯位：一種是「警察女性」(POLICEwoman)，其認同陽剛崇拜的警察文化，會去除自己的女性特徵來符合警察打擊犯罪的粗獷與陽剛形象，並期待能循著傳統的警察職涯來獲致成功；另一種則為「女性警察」(policeWOMAN)，順從組織賦予女性的性別規範和期待，並接受性別化的分工。雖然如此的二分法過於簡化，無法呈現女性在警務的霸權架構中協商專業角色與性別規範的多重方式 (Rabe-Hemp 2009: 126; Schuck 2014: 166; Morash and Haarr

11 如 Herbert (2010: 57) 便指出警察被區分成「衝鋒勇者」(hard chargers) 與「局內女傑」(station queens) 兩種模式，前者意謂著能勇敢積極應對危險情境的勇者；後者則是偏好局內的庇護與文書工作的女性化存在。雖然兩者皆是警務工作中的必然組成，但在前述的將身體武力視為警務工作核心的權力運作下，不被認可具有強壯體魄與執行強制力之威信的女性 (Silvestri 2017: 294-295)，就會被分派到類似「局內女傑」的角色，而後遠離「真正的」警察工作類型 (Haake 2018: 243)。

2012: 18; Gaub and Holtfreter 2022: 899)，但確實指出了女性在備受限制的陽剛職場組織中，需要與組織文化和規則互動、並與之協商的現象。

然而，當我們將焦點放在個別女警如何在組織文化中撐出行動的情境策略（Rabe-Hemp 2009: 123-125）時，卻也經常可見兩重悖論。當女性藉由貶抑女性氣質來確認與提升自己在組織中的地位時，最後卻會貢獻於二元性別刻板印象的維繫；當女性順服於傳統女性氣質，並以女性價值是警務工作的資產來證明自己的貢獻時，最終仍會複製性別分工的結構（Boogaard and Roggeband 2010）。這顯示了僅討論個人如何在既有制度文化中尋求突破，會將焦點局限在現有警務組織的架構。然而，如前所述，警界性別隔離的核心機制是將警務工作固著於武力身體的定義之上，因此若僅把焦點放在女警如何突破現有制度，會使得我們將突破性性別隔離的責任交託女性自身（Haake 2018: 250），而忽略了從警務工作定義的面向來挑戰更細微的權力運作。換言之，我們需要依循警界權力施展的情境化邏輯（Boogaard and Roggeband 2010: 73），從規範性的力量著手，根本性地鬆動警務武文階序的定義權，並質問身體武力為尊的警察意象，讓警務的多重面貌浮上檯面；進而才能挑戰其所宣稱的正當化分工制度是如何依循著單一的陽剛警察樣貌而生。這樣的挑戰所指向的基底，是去擴大過往的警察角色與警務意涵，進而讓既有制度中的霸權現形，以創造顛覆的契機。

此種從根本性著手的挑戰取徑，迄今可歸納出兩種行動策略。一種在於推翻奠基在傳統陽剛崇拜標準的警察文化上所生的負面連結（如女性適合從事「軟」警務），看見「軟」警務的評價是如何因其與組織文化的根本緊張而生（McCarthy 2013:

275)，¹²如指出女警察的存在會從根本上挑戰什麼是警察工作的定義，並在象徵層面上破壞傳統的警察概念（Waddington 1999: 298）。另一種則是去凸顯警務工作中的關係性和多重文化技巧（Boogaard and Roggeband 2010: 72）。這不僅可以協助組織去碰觸到執法工作究竟是什麼的根源（Morash and Haarr 2012: 13），還能提供重構警察文化的契機。更重要的是，強調警務工作的多元性，並不是一種從道德立場來執行平等機會的方法，更不是對警察武力的否認和詆毀，其毋寧是藉由將多樣性與警務工作意涵聯繫起來，以增進警務品質（Boogaard and Roggeband 2010: 73），並帶來警察專業形式的重構和意義權衡，讓武力價值持續凌駕於其餘行動的霸權統御機制（McCarthy 2013: 262），逐漸得到反省與消解。

由此可知，我們需要累積警務工作如何擘劃其核心文化和意識的相關理解，才有利於我們挑戰警察組織現行的分工邏輯與文化。研究勞動議題的社會學，核心關懷在於理解技術本身並非工作場所中勞動安排的原因，並致力進入社會系統的複雜互動過程，來理解勞動實踐和生產組織的基礎根源（Castells 1998 [1997]: 247）。本研究正是試圖看見刑警組織中的性別化分工不僅只是實務技術的問題，更是透過陽剛實踐結構的層層疊覆，重複創造與鞏固而成。刑事警察局以身體武力及其所連結的衝突、攻擊和危險等武力陽剛為尊，並以此來定義「真」刑警的標準和文化，事實上是一種透過各種默會文化、制度慣習甚至警務裝備設計等元素，交織共構而成的人為實踐。

因此，本文將進入刑事警察局運作的日常，來描繪刑事偵查

12 所謂的「軟」警務（'Soft' policing），在 McCarthy（2013: 261）的定義中，指的是相對於強制性打擊犯罪任務的傳統男性化警務模式，警務工作中還有一種強調更具合作性、解決問題和富有同情心的工作模式，旨在支持和輔導有犯罪風險的年輕人，以及建立社區信任關係。這些被他定義為「軟」警務的工作模式，因為與傳統打擊犯罪的男性「理想」、「正確」的形象不符，因此經常受到警官的敵意對待。

工作與武力陽剛崇拜的連結，是在什麼樣的實踐結構中被生產、維繫與強化，進而成為女性偵查人員「不適任」論述的正當性基礎。如此的探究並非僅將女性看成被結構壓迫、無法自主行動的個體，如同 Freire (2003 [2000]: 80, 120-121) 指出，解放行動的激發性力量來自於被壓迫者對壓迫現實的理解，其必須轉向某個對象，覺察並指出它為此時此地的存有，因而開始形成一種問題與挑戰時，行動者才會發展出反省與批判的力量。因此，即便本文將焦點放在刑警組織的文化結構如何塑造出偵查工作的實踐與規範，較未著墨女性偵查人員藉由行動來改變實踐結構的可能，但藉由梳理結構的力量，來看見女性偵查人員如何在組織的性別框架下意識到自己所遭遇的限制、如何在結構的限制下「參與自己的沉默」、如何去理解與回應自己所失去的能動性 (Kringen and Novich 2018: 198)，上述女性偵查人員醒覺結構如何對其作用的敘說，都是讓我們理解她們如何交織穿梭在結構脈絡並據以行動的重要資源。藉由如此的討論，將有助於我們在理解陽剛組織的性別化分工時，不只是去檢討男性／陽剛、女性／陰柔的二元化且本質性的連結，而能更細微的探究這個二元連結是如何被組織構劃以取得規範性意義，進而內化成為指引組織成員的行動綱領，並藉由與組織成員的互動來形成一種陽剛實踐結構，鞏固並維繫刑警做為陽剛職場的正當性。

四、研究方法與資料

警察此種權威性組織，經常為「窺探的外人」設置屏障，因此，若要建構出對警察文化的理解，由「內部人」角色切入，是能超越表面形象而深入內裡複雜性的關鍵要素 (Atkinson 2017: 237)。本研究就是採取「內部人研究」的經典方法，藉由本文第一作者身為刑事偵查人員的「內部人」身分，於 2017 年底開始

記錄田野觀察筆記，並於 2018 年 7 月至 10 月間進行訪談。第一作者在刑事警察局工作數年的身分，能使其在自然的互動情境中，觀察與感受刑事偵查工作的文化，並近距離地將工作中發生的事件與氛圍、聽聞到的耳語、與組織成員的互動和對話等都記錄下來。這些珍貴的一手資料記錄了自然情景中的互動，且「內部人」眼光帶來的詮釋，也能在淺描（表面動作）與深描（內在意義）的交錯間（Geertz 1973），描繪出刑事偵查工作中的陽剛意象與權力秩序。

由於本研究欲探究刑事偵查工作中的陽剛意象構成與實踐機制，故訪談對象以現任或曾任內政部警政署刑事警察外勤隊的女性偵查人員（俗稱女刑警）為主，佐以男性偵查人員的訪談做為對照，以看見並交互檢證座落在不同性別關係位置上的經驗與感受。總共訪談 11 位偵查人員（7 位女性，4 位男性），在刑事警察局的年資從 1-15 年不等。徵募訪談對象的過程同時也具現了刑事偵查工作的性別文化。刑事警察是個以男性為中心的場域，日常互動頗具更衣室談話（Locker room talk）文化（Curry 1991），經常以女性話題做為調劑（如在同事精神不濟時，調侃要讓某位女警坐他旁邊以振奮精神）。但在《性別工作平等法》與性別主流化政策滲入組織多年的影響下，組織也多意識到性別成為一個需要「注意」的元素。因此當組織成員被徵詢是否願意參與此研究時，大多抱持著避之唯恐不及、深恐被「捕風捉影」的態度。如某位女刑事長官在閒聊中聽到這個題目時，一開口就以哭笑不得的語氣驚呼：「天啊！什麼研究你不去做，做這個女性的，性別的什麼……研究，你根本自討苦吃吧！」。顯見「性別」議題在刑事警察組織中具有相當的敏感地位，不僅是徵募受訪者的過程遭遇諸多困難，就連開展訪談時也經常可見受訪者的戰兢。像是願意受訪的男性很容易呈現字斟句酌的拘謹模樣，深恐被冠上「性別歧視」的標籤；女性則更傾向避而不談，以免被

貼上「工作能力不足、無法融入組織」的質疑。這也使得本研究最後徵募到的受訪者在職涯經驗上較為同質，尤其愈高階的女刑警愈會因其在母數上就相對稀少，因而容易被辨認出來的風險而不願參與本研究，導致本研究所收集到的資料多元性有所局限。

在研究對象如此防衛的情況下，本研究最後募集到的參與者是先從自身熟識的人際網絡出發，透過滾雪球的形式來找到願意受訪、也具有一定信任基礎的偵查人員，並依據受訪者方便的時間地點來安排不被干擾的訪談空間。訪談開場會以朋友聊天或請教工作的角度切入，研究者在適當時機也會分享自己的經驗，以建立更為互信、互為主體的關係。受訪者們在信任關係的逐漸延展下，也多能放鬆警戒心，較為自在的討論彼此的經驗與感受。再者，雖然研究者與受訪者間有資歷上的差異，但由於偵查人員屬於獨立辦案性質，每個人皆是獨立作業，並未有權力隸屬關係，因而在訪談時能以彼此平等的方式相互對話。每位受訪者的訪談時間多落在 40 分鐘至 2 小時之間。訪談內容經過受訪者同意皆有錄音，並轉謄成包含訪談當下非口語線索的逐字稿（含肢體動作、對話語調、遲疑、語助詞、哭笑情緒等），後以化名方式代稱受訪者，並隱去足以辨識的個人資訊。

在研究倫理的面向，女性擔任刑事偵查人員的數量屬相對少數，也多有各自的經歷與發展路徑，因此會盡量去除各種得以辨識的資訊（如警階）；且由於即使以化名稱之，但在母數少的情況下仍有可能被圈內人辨識出真實身分。因此，本研究在書寫到較為個人的經歷時，會讓受訪者審閱初稿，除了讓其確認事實與詮釋的適切性之外，也讓其依據自己的立場來判斷該處呈現是否會造成工作上的困擾，若有疑慮則再度修改到適宜為止。

田野觀察筆記與訪談逐字稿的資料，在研究主題的概念範疇下，依據內容的關係和脈絡進行編碼分類，透過經驗現象與理論

觀點的對話，逐步浮現出刑警文化所建構的武力陽剛階序的運作輪廓，以下詳述之。

五、「英雄」的單一預設：武力陽剛文化為尊

便衣刑警在適當時機亮槍，追捕要犯，並在槍戰中俐落閃躲，經常是警匪對峙片中的高潮，而人們也已習慣貫穿這高潮情節者，是一個肉搏善戰的陽剛身體。然而，「刑警工作需要強力與攻擊型身體」的預設，並不如其表面的渾然天成。Connell (2005: 35) 便曾以專業冰上曲棍球隊為例指出，一個專業所呈現出的形象（如攻擊性陽剛氣質），經常是透過制度性的設定與融入制度組織中的實踐（如階層化與競爭的型態）來達成的。因此，組織所建構的專業形象本身就是政治客體的一部分，是透過包含社會關係、符號意義與社會制度的循環迴路中建立起來，讓某些身體實踐的可能性得以發生（某些則不行），並持續形塑與結構出權力關係下的性別政治（Connell 2005: 56-58, 64-66）。

刑警組織裡頭的陽剛定義與形象，正是一種政治社會秩序的展現。即使已有研究指出女警比例與犯罪發生率間呈顯著的負向關係（亦即性別多元化對組織績效有正面效益）（李俊達 2013），但組織仍持續鞏固與慣習化陽剛與刑事偵查工作的連結，不只在象徵層面強化男性與警務工作的「天生」連結，組織也根本性地以陽剛身體做為完成目標的資源（Kringen and Novich 2018: 198-199），進而正當化女性不適合警察工作的意象（Heidensohn 1994）。底下將分析刑事警察局外勤隊建構武力陽剛為尚的政治社會秩序之機制。

（一）「外面」與「裡面」

雖然「裡面」和「外面」的工作皆為刑事偵查的一環，但如前所述，警察工作中的武力、對抗、強制性等元素被抽取出來，設定成為刑警工作的本質，因而使得「外面」工作的價值成為核心，「裡面」的工作則被視為次等的或輔助性之元素。如同 Kam (2002) 指出文武概念的建構是一種權力工具，用來鞏固某些特定階級的利益並以此排除他者，「外面」、「裡面」工作價值的分野所展現的，正是掌權者透過設定刑警工作的武力本質來凸顯「外面」工作的重要性，續而再度鞏固刑警工作與武力陽剛的連結。然而，若鑿向故事的另一面，我們卻也可見刑警工作並非僅有武力特性，破案的關鍵也非僅仰賴武力做為唯一選擇。身材嬌小、談吐溫柔的林姊在訪談中曾提到一個故事：

你知道我之前自己辦的一個案件，超好笑的！就是有一個（準備要逮捕的）對象，（我們）要等他開門出來要進去攻堅，然後突然那個對象就出來要去開車，然後我多好笑，我就走上去站在他前面，我說（用一種很輕柔似大媽欲求助的語氣）：「欸，哩稍等一下！（Sió-tán--tsit-ē!）」，我就趕快私下通報學長去叫支援，等好久你知道嗎！然後他也很古意（kóo-i）真的就在那邊等。（期間）他就問我：「啊是唔蝦米歹誌？（a sī ū siánn-mih-tai-tsil）」然後我就也是很溫柔親切地回他說：「啊你就稍等一下吼」。我自己也很無厘頭就叫他等一下。後來學長他們三個人來壓制不住他一個呢，他塊頭很大比我高一顆頭耶！我後來想想也不知道到底哪來的勇氣！（林姊訪談稿）

林姊講述的是一宗詐欺機房犯罪案件。此類案件若採用強行攻堅，很容易導致嫌犯做出破壞電腦以湮滅證據的行動，因此需

要考量攻堅的時機與策略來保全證據。從林姊的故事可見，刑事偵查人員的辦案方式，並非僅有武力致勝一種方法，而是需要各種巧妙戰術的交雜運用，才能成功達成破案績效。Hoffman 與 Hickey (2005: 149) 的研究指出：在警察逮捕案件中，只有 5.9% 的行動會採用武力（同樣論點可見 Lawton 2007；Paoline and Terrill 2007；Terrill et al. 2008）。且就組織角度來看，當警察在逮捕的過程中使用武力，不僅會減損人民對警察的信任程度，¹³ 影響警察與社區的關係，更可能會帶來高昂的民事訴訟成本（Klahm and Tillyer 2010: 230-231），因而採取談話與溝通而非直接飛撲制伏的策略，反而有助於警察實務的工作績效（Rabe-Hemp 2009: 120；Boogaard and Roggeband 2010: 68；Morash and Haarr 2012: 13；黃采瑛、夏春祥 2019：19-20）。由此來看，刑警工作與武力身體間的連結，¹⁴ 不僅在實作上非必然，更有可能帶來非理性的後果。然而，細究林姊的敘說話語卻也可見「刑警就是武力工作」的連結已深藏在組織的隱性規則中，導致以其他多元方法破案的偵查人員，會因為自己的方法不符組織所定義的「成功」，而衍生自我貶低的意識（如自我謙稱為「超好笑的」、「我自己也很無厘頭」）。這正如 Freire (2003 [2000]: 77, 97) 所言，當壓迫的結構將特定規範強加於被規定者的意識與行動時，被規定者在內化這些規範性時，會先產生自我貶抑的後果。而當這些展現在辦案現場中的多樣化策略成果被貶值時，也就會持續鞏固身體武力壓制為最高辦案技巧的文化。

如此的身體武力崇拜座落在組織的日常實踐中，再與傳統性類屬及其特質扣合在一起，刻板想像中具有武力特質的男性身

13 如 Salerno 與 Sanchez (2020: 106) 的研究指出，當使用武力逮捕者為男警時，由於傳統上認為男性較會展現出憤怒與身體攻擊的特質，因而人們會認為其武力行動是出自於個人的內在攻擊性或情緒反應，而非外在危險情境所致，進而降低對警察及其行動效能感的信任。

14 此處所引述的文獻雖未特指刑警，而是泛指警察工作，但由於在逮捕與對峙的行動上，不論行使者為警察或刑警，皆是使用強制力來行使權威（Waddington 1999: 297），在工作性質上並無顯著區別，故在此處採取通用文獻的作法。

體，遂成為完成組織任務的關鍵資源。即便刑事人員在招募制度與訓練內容強度上，並未因性別而有差異，同樣都須接受射擊、體技與體能的訓練和要求，但在誰是可被動員的身體想像上，女性經常被貶為不夠格的存在。本文第一作者在參與某次逮捕運毒嫌疑犯的勤務中，由於嫌犯行事狡猾且居無定所，任務小組（兩男一女）已經尋訪多天都未果，因此決定一看到嫌犯便要行使強制力將其逮捕歸案。而當任務小組於車上埋伏並討論逮捕細節時，就出現以下對話：

阿傻：「學長，因為離事發又多一天，怕嫌犯會反抗，我們要不要等其他人來再行動？」

阿B：「我知道啦！我們只有3個人，又只有領1支槍，佳臻又是一個女生，我不會貿然行事啦！你放心。」

男性同仁阿傻轉向佳臻：「等一下妳拿攝影機攝影就好，我跟學長去壓制他就好，因為安全性考量，畢竟他是男生，怕等一下對妳不好……。」

阿B：「像這個勤務就遇到性別的問題啊！這個比較需用武的！女生就不適合……。」

阿傻：「還是要找那個柔道黑帶的！有在健身的！像那某某（某男警）就很壯，找他來應該可以，但是他剛從內勤出來，不知道會不會怕，……也不一定抓得住。」

阿B：「所以還是要出來歷練一下啦！」（20181118 田野紀錄）

上述發生在勤務現場的對話所指向的幾乎是組織內蘊的默會文化。刑警在執勤現場時，行動的想像就是以暴力與控制的武

鬥方式達成逮補任務。而在此武力陽剛崇拜文化中，能否「用武」的判準經常是繫於生理男性的身體之上，即使是身形並未比女性健壯的阿傻，仍會主觀認為女性的身體強度不足以應對壓制勤務（同樣觀察可見 Herbert 2010: 59）。接著，從阿傻的說法可知，武力身體做為一種辦案能力，並不是與生俱來、內建於男性身體的特質，而是需要經過實務現場的歷練（如沒有經驗者會害怕）。但從阿 B 的言論卻也發現，僅有男性才得以取得藉由歷練來克服恐懼、獲致壓制能力的資格，女性則會一開始就以「安全性考量」之名而被排除。

由上所述可見，當組織將刑警工作中的身體武力元素抽取而出，成為定義刑警「英雄」腳本的標準，如此的標準便會在日常實作中不斷強化與固著刑警工作與武力身體間的連結。其所導致的不僅是刑警專業的多元定義被限縮，更阻斷了女性磨練的機會，進而促成女性在刑事單位被隔絕於「英雄」身分之外。如同 Bird (1996: 121, 131) 所言，掌握霸權陽剛氣質的人，握有定義何為陽剛氣質的權力，他會去壓制那些不符合其想像的定義方式，並否認其為陽剛的一環。對照刑警組織的陽剛實踐，可以看見組織將刑警意象固著於武力工作，並以此來階層化「外面」與「裡面」工作的意義，同時又將「外面」工作的能力判準繫於性別本質化的身體之上。透過如此區分且階層化裡／外的日常實踐，刑警做為武力象徵的概念，得以被自然化與持續鞏固。

（二）「出門」與「留守」

當「外面」工作具有比「裡面」工作更高的位階性時，「出門」就是證成刑警工作能力的重要環節。由於刑事偵查人員皆屬獨立辦案，不論女性或男性偵察員都會需要「出門」，但在實然面上，「出門」與否卻成為一個具有性別化分野的行動。做為新

進人員時，由於刑事偵查單位的習慣是由資深前輩帶領新進人員，因此新進人員多跟著資深偵查人員出入行動。而由於「出門」扣連的是「外面」工作，在武力為尚的想像中，傳統上不被認可具有武力能力的女性，在資深前輩眼中就成了不具功能的角色。如小君在聊到「出門」工作時，表示自己新進人員且為女性的身分，幾乎不太會被其他學長帶領「出門」：

就是看誰喊出門，就跟著誰出門，其實我們不太會被喊出門啦！因為我們這種就是沒功能的，郎（人家）出門就是會帶比較有功能的，可以迅速達到完成工作那種。所以我們現在就是基本上就是看家，把電腦顧好，然後人家要查什麼就幫忙服務一下！（小君訪談稿）

針對此種「不被喊出門」的現象，小君以大聯盟生態來比喻。「雖然我都很想看看他們出門在幹嘛，但是就沒辦法啊！你就知道一開始到大聯盟就開始就坐板凳啊！」刑事偵查單位在此比擬下，成了一個能力比拼的競技場，得分力低的坐板凳，具有鮮明功能的偵查人員才能當先發。這鮮活的比喻不僅顯示「出門」在組織中成為一種能力與權力的象徵，更意味著做為偵查人員的能力維繫在本質化的性別身體之上。即便累積幾年歷練後脫離需跟隨資深前輩辦案的「菜鳥」階段，女性偵查人員仍會在「出門」關卡上受到阻礙。這阻礙表面上是出自於保護主義，如受訪者南哥便坦承：「其實幹部也比較不會讓女生單獨出去，……幹部就可能比較擔心這樣。」但探進此保護心態的預設，卻也可見其是立基以「外面」工作等同武力工作的預設（即出門意味著具有遭受武力攻擊的風險），來質疑女性「出門」工作的適宜性。如小蘭花是位曾待過分局偵查隊的刑事幹部，因對偵辦案件有莫大興趣而進入刑事局，且對「裡面」與「外面」的工作都很有衝勁，卻因為被懷疑無法獨立出門而影響了自己的辦

案進度：

（邊露出無奈且委屈的表情邊說著）就連去看個（與案件有關的地）點你都要想說……（顧慮長官的看法及其他同事的眼光）。其實有時候真的很想自己去你知道嗎？（問：那為什麼不行？）不讓女生出門啊！（問：為什麼？）我怎麼會知道？他說女生自己去可以嗎？！（反話語氣）我心裡想說女生自己去才安全吧！（小蘭花訪談稿）

因無法「出門」而影響辦案進度的例子，也發生在資深女性偵查人員美姊身上。當她想要「出門」跟線民見面時，隊長都會傾向派一位男性同儕與之前往，「因為他覺得我跟他（指線民）單獨見面很危險」。但如同美姊提及，每位偵查人員身上都有自己的案子，「誰有空陪你啊？」若每次都需要配合男性同儕的時間才得以「出門」，那麼女性偵查人員辦案的空間與進度自然就會受到限縮與壓制。更甚者，當女性不被認可具有「出門」的能力時，也會降低使用組織資源的優先性。如資深前輩南哥便曾對本文第一作者說道：

今天（單位上如果）只有一部車可以用，雖然你（指本文第一作者女刑事偵查人員的身分）今天要出去（查案），但是我如果在辦公室說：「我今天要去哪裡哪裡查案！」你還會把車子開出去嗎？（本文第一作者回答：「不會」。）對啊！你也不敢吧。就是那種……可能習慣吧！女生比較不會去爭。（南哥訪談稿）

回看這段對話，本文第一作者當下回答「不會」的原因，主成分是出於輩分政治的考量（即南哥較為資深），但再細思後發覺，其下意識地認為南哥的案件較為重要，因而衍生退讓心情。

如此的退讓，並不只是如南哥所說的「女生比較不會去爭」的性別特質，而是組織認為「出門」為男性優先、甚為男性限定的文化，已透過日常的實作細微地滲透到組織成員的默會中，使得不被認可具有「出門」能動性的女性，意識到且潛移默化地接受，自己在組織中被視為附屬與輔助的角色。

再者，當「出門」成為一種能力、權勢與績效的表徵時，「出門」與否也就成為衡量偵查人員辦案能力的指標——「出門」辦案是首選，不出門辦案是次等。因此，在多數情況中，案件主承辦人通常會到主要搜索點一同搜索，而不會留守於辦公室。然而，從實際的工作現場來看，是否帶隊「出門」，不一定與破案功效相連結。例如，在執行拘提逮捕人數眾多的毒品案時，主要承辦人必須留在辦公室接收從各個現場回報來的訊息，並在瞬息萬變間做出確切指令及任務分派，才有可能做出適當決策來破案。

因為像治平（檢肅黑幫）案件，承辦人通常不見得會出門抓，因為我必須在裡面有點像控臺，就是各個點有什麼資訊，或是他不在家要去哪裡找，我必須要有資料在旁邊，所以通常我會在辦公室指揮，我不會到現場去。……因為其實大家到現場，……，什麼時候行動，他們一定是等你的指令啊！（優姊訪談稿）

優姊任職刑事警察局外勤偵查人員多年，屬資深且績優工作者，¹⁵其所偵辦的案件多屬組織犯罪和治平案件。此類案件的破案手法多是從縣市單位處收集線索，收集／整理線索後上線監聽，掌握犯罪組織窩藏據點、找出犯案方法或恐嚇勒索的證據、分析

15 優姊在案件評比上皆屬 A 級。偵破案件的分級，是依據逮捕人數、查獲的毒品／槍械數量、恐嚇傷害的證據數量，以至案件是否經地方檢察署起訴，再加上案件偵辦困難度等標準來評比，分列為 A、B、C 等級（A 級為最高等級）。就組織潛規則來說，一年若有提出 2 件以上的 A 級案件，通常可保障考績甲等。因此在客觀認定上，偵辦案件皆屬 A 級的話，就是工作認真、能力優秀的證明。

犯罪集團的組成和犯罪習性，備妥這些資料後向地方法院申請搜索票，組成專案小組後，她以內控的方式執行搜索，成功逮捕。從她上述言論可知，以「出門」做為是否具破案能力的指標，並不完全符合實際工作情境。因為其破案的關鍵在於掌控嫌犯的位置，因此透過在辦公室內同時掌控多人位置與動態資訊，並依此來配置與指揮現場勤務人員的行動，才是有利於案件執行進度及逮捕人數的作法。然而，即便優姊具有能客觀評估何時該出門、何時該留守的決策能力，且其績效皆能證明她上述的判準是立基於成功的實作邏輯之上、證明她足以勝任偵查工作，但此種「出門」情境論的觀點卻未能扭轉組織慣性默會的「出門」優於「留守」的破案位階文化，使得「出門」成為評價秀異成果的單一腳本。

(三) 以武為籌碼的兄弟情誼：友軍與線民

由於刑事警察局外勤單位專攻重大刑案，¹⁶ 偵辦過程中需透過組織內外的多方協助來獲取資源。因此，與友軍（外單位刑事同仁）和線民（坊間情治人員）建立網絡，是刑警工作中很重要的一環。然而，當警界風行著武力陽剛的「英雄」腳本時，此單一的想像腳本也會外溢至其他合作單位，讓不符合此腳本的女性面臨建立網絡的阻礙。比如，偵查人員經常都以身體、武力、攻擊性的陽剛特質來行使對友軍的支配權力，在如此的實作慣習之下，一旦採用別的合作模式，經常會導致支配關係的「失效」。如南哥所說：

像是如果在跟友軍什麼的執行上大家有意見不同，還是看不順眼的就會直接講或直接罵啊，但是女生就會默默

16 比如像是縣市政府警察局難以處理、較棘手的重大案件，或追緝上游案件、跨縣市案件、影響國安的重大案件（如偽造貨幣、偽造身分證件），抑或是較專業的經濟性案件（如跨國集團盜刷信用卡、跨國集團機房詐騙等）等。

地吞啊！所以在溝通上有時候會比較沒有結論或效率啦……。（南哥訪談稿）

「女生就會默默地吞」，其所說的不僅是性別氣質，更是性別權力關係的具現。本文第一作者有次因案件需要支援人力而請友軍調派出四個人，友軍以人力不足為由拒絕，但當單位中另一位資深學長做出同樣請求時，友軍二話不說便馬上同意派出足夠人手。這種火速變臉的現象，反映的是男性在武力陽剛的文化裡頭，普遍無法接受女性對己的支配（Prokos and Padavic 2002: 453），因而多數女性幹部為了案件的順利，會扮演「默默吞」的腳本，以避免被友軍標籤為「難合作」、「恰查某」，進而導致後續更難以獲得支援的結果。

再觀向線民（即民間的情資諮詢人員），線民是一種曖昧的角色，與刑警間既沒有因職責而來的共同立基點，也沒有互通的共同利益。因此與線民建立關係的方法非常微妙，不僅需要動之以情、趨之以利，也需要有一定程度的主動性。觀覽刑警與線民互動的腳本，可說是建立在某種兄弟情誼、或說是男性間亦敵亦友的戰略關係之上，如刑警會適度調用自身資源（像是請喝酒吃飯、提供保護或其需要的涉案法律資訊等）來協助線民。既是如此資源交換的關係，不被認可具備武力陽剛特質，因而也不被視為是權力／資源擁有者的女性偵查人員，幾乎不被線民看在眼裡。本研究的女性受訪者皆表示自己沒有經營線民的經驗。南哥對此也很直白地說：

女生幾乎都沒有線民啦！也因此沒有可以伸展的舞臺。……有些線民提供一些線索真的是會危及生命的，有可能被老大做掉、被追殺等等，這些都是他在提供線索的時候，我們需要幫他顧慮，因為很危險，故你要對他有安全上或是獲利（檢舉獎金）上的保證，而且男生

比較講話有分量，有公信力，他可能從男警身上得到保護，這就是實力啊！……還是有一些男尊女卑的概念啦！（南哥訪談稿）

南哥的經驗談顯示了，上呈情資通常是一種資源交換的關係。當刑事偵查單位從上到下、一以貫之地呈現武力陽剛為尚的腳本時，線民所認知的權力主舵手也偏向於男性，因而認為只有握有「實力」的男性偵查人員才能夠保護他。這指向的是，女性偵查人員並非是因其本身能力而無法與線民建立關係，而是在現狀警民都以武力陽剛文化來建立關係時，線民就不會將女性偵查人員看成是可交換資源的對象，甚至連女性偵查人員要主動請客都可能傷害線民的男性自尊而造成反效果時，自然就會被排除於刑警—線民的互動關係之外。

（四）輔助武力的工具：以男性為中心設計的配備

當組織強調刑事偵查工作的武力要件時，要成就一個具備足夠武力與壓制能力的身體，是需要工具來輔助的，手槍就是能協助刑警攻防的要角。當刑警需要隱藏身分、便衣配槍出勤時，須讓配槍與身體融為一體，才不致打草驚蛇。然而，如此「人槍一體」的效果，需要在槍枝設計與人的身體條件相互匹配下才能達成。警政署在 2011 年 6 月公開招標採購 M&P9C 手槍，來取代 1991 年開始使用的美製 S&W5904、6903 兩款 9 公厘手槍，就是為了改善後者不符東方人手形的缺點（如對東方人而言握把太大、無法握緊等）。但是，當警政署意識到槍枝的設計應顧及族裔的身體差別時，其所設想的「東方人」身體，其實僅以東方男性為象徵，而未納入女性身形的需求，使得女性在「人槍一體」的實作中，不斷地被排除於合格陽剛身體的標準之外。

首先，刑警們執行勤務時都將配槍掛在腰際上，而後以寬鬆

衣服遮掩之。由於社會對穿著寬鬆的男性多不以為意，但若女性的穿著過於寬大，反倒會因為「不符常理」而易受矚目，因此女性偵查人員即便要配槍，仍須穿著較為合身的衣物才較能避人耳目。這就會造成女性偵查人員在配槍勤務中，經常會因為得隨時記掛上衣是否切實遮住槍枝，而在行動中不斷地將衣服往下拉，不僅容易形成不自然的舉止，更可能會影響行動的迅捷度。再者，槍枝的重量也會影響女性偵查人員如廁的便利程度，導致女性在勤務期間會習慣性憋尿，以免耗時如廁的結果會使其錯失逮捕或攻堅行動的良機。最後，由於槍枝的設計、操作的標準作業和測驗流程皆以男性身體為標準，故當女性因為手掌較小導致需運用雙手方能流暢操作時，教官經常會秉持著手槍本體能夠以單手操作的黃金標準，來評價雙手操作是一種不俐落的展現，進而在印象分數上予以扣分，最終促成女性較難勝任勤務的評價。

再把眼光轉向警用防彈衣。由於防彈衣係以男性身體做為製作標準，因此不但在尺寸上多符合男性體型，在身體工學上也未考慮女性的身形，導致防彈衣成為女警的無可承受之重。英國全國工會總會於2017年《個人防護裝備與女性》的報告指出：在需穿著個人防護裝備（PPE）執勤的勞動者調查中，有57%的女性表示她們的PPE會妨礙工作（包括不合身、不舒服、甚而影響執勤行動），且這情況在緊急服務單位（如警察、消防、急診等）中更為嚴重，只有5%的女性表示她們的PPE從未妨礙其工作。PPE原應是提供保護的裝備，卻因為從未考慮女性身形的設計，而對女性造成健康與安全上的傷害。如過大的防彈衣會影響腰帶配槍與彈夾等裝備的順手度（若遇到嚴格的督察員，還會被糾正衣著不整），也會對胸部、腰部、臀部造成不合宜的重力壓迫。更嚴重的是，不合身的剪裁也會因為難以與身體密合，而使得女性更容易在攻堅時受傷，「我身上有非常多的空隙可以讓想傷害

我的人得逞」。¹⁷

稍微可喜的是，內政部警政署在 2020 年 9 月的性別主流化報告中，已意識到防彈衣不符合女性身形的現象，因而表示其已「增列適合女性員警體型之 M 型號規格防彈衣」。¹⁸ 警政署的改善要項，顯示其已發現防彈衣的使用族群有不同尺寸的身體型態。然而，僅從尺寸著手，並不能完整回應異質身體的需求。如 TUC 的調查所示，防彈衣要成為護身工具，並非僅讓女性穿著較小尺寸即可，而是要考慮女性身材的殊異性，重新設計胸線與預留胸部空間，讓防彈衣不會壓胸、也不會因為胸部上縮而造成下擺過短的問題，才能確實達到風險防護的效果。

由此可見，當我們稱頌刑警奮勇向前的俐落與勇敢是謂真英雄時，邁向「英雄」之路實為一道從工具設計起始就進行排除之路。當協助英雄行動的攻（手槍）／防（防彈衣）工具都是以男性身體為樣板，未考慮女性身體的特殊性時，自然容易導致女性在任務現場較不俐落，而形成不適任的印象（同樣觀察也可見 Chan and Ho 2013: 504-505, 508）。因此，界定誰才是真「英雄」前，我們更應該看見，這條打造「英雄」之路從未看見「英雄」可能有的不同樣貌。成為「英雄」的入場券，只能限定發送。

六、結論

過往討論陽剛職場性別隔離的研究，多在探究其如何依循本質性的性類屬進行分工。這樣的取徑雖能帶領我們去探究性類

17 參見 TUC, 2017, "Personal Protective Equipment and Women: Guidance for Workplace Representatives on Ensuring It Is a Safe Fit." <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/personal-protective-equipment-and-women>，取用日期：2023 年 1 月 25 日。

18 資料來源：內政部警政署性別主流化專區。<https://www.npa.gov.tw/ch/app/data/list?module=wg063&id=2237>，取用日期：2023 年 1 月 25 日。

屬及其特質的定義是否恰當（如陽剛／男性與陰柔／女性的連結），但卻難以看見如此的性類屬是透過什麼樣的過程與機制，在組織中被賦予階序性的意義。本文從「刑警工作＝武力陽剛」的規範性文化概念切入，探究如此的連結是如何透過組織的實踐結構被落實與強化。研究發現，刑事偵查單位在定義刑警工作時，會強調武力身體及攻擊特性，並透過區分「外面」與「裡面」工作類型的位階，劃分「出門」與「留守」工作形式的優劣，來建構出刑警工作中武優於文的陽剛階序。接著，如此的陽剛階序又會在實踐過程中與性類屬相連結，不只讓男性成為體現武力身體的象徵（如認可男性具有武力特質，因而擁有經營辦案網絡的籌碼），更會在配備上就直接以男性身體為想像，來鞏固男性偵查人員驍勇善戰的形象。透過此種層層打造並落實武文陽剛階序的實踐結構，我們可以看見，與其說「刑警等同武力陽剛」是不證自明的本質體現，倒不如說其是一種政治社會秩序的展現。

藉由探問刑警與武力陽剛意象連結的機制，本研究嘗試剖析性類屬與權力交互運作的關係，探進過往被認為理所當然的性類屬（男性）、警察勞動特性（武力陽剛）、理想勞動者（男警）的線性連結，消除刑警工作與男性連結的天生色彩，看見男刑警之所以優於女刑警的階序，並非僅是性類屬所致，而是其與刑事偵查單位建構出的武文階序相互扣合，才被賦予如此牢不可破的階層意義。透過細緻地展現性類屬與權力關係的交互作用，本研究除了體現 Acker（1990）所指出的，看似中性的組織邏輯實則是以男性身體為標準所設置而成的；還更往前一步地從刑警組織的場域來顯示：單單只有男性身體的現身，不一定能強化組織中的性別化秩序。陽剛／陰柔的分類並不依其本質性獲致階層性的意義，複數的陽剛特質間如何形塑出階層性的關係，也是在脈絡與文化的孕育中而生。刑事警察局外勤隊強調武力陽剛的文化，讓

武力要素從刑警工作的多元要素中抬升起來，使得武力陽剛在刑事組織中獲得霸權位置。因此，這個以男性身體為標準的組織設計之所以能持續運作，事實上是透過武力陽剛的霸權實踐結構，來讓其於不斷轉變的社會與組織文化環境中，持續鞏固其正當性。讓「打造英雄」的背後潛臺詞，持續被鎖定在「只有武力才是真英雄」的定義權實踐上。

當我們釐清刑警與武力陽剛意象連結的政治社會秩序是如何被實踐出來的，將能協助我們策劃鬆動警界性別隔離的改革行動。當性別隔離涉及的是權力政治的運作，那麼改革行動也必須與權力向度共舞與斡旋。僅從數量上的性別平衡、或自由主義女性主義強調的「性別無關能力」的主張來將女性加入既存的男性文化是不夠的。當組織固著於武力陽剛崇拜，並以此做為刑警文化的認同，此種從定義上就固著於單一樣貌的職場，是難以透過加入女性的方針來達成真正的融合。我們需要更積極地去消除存在於定義和意識形態上的偏見（Vojdik 2002: 112-113; Chan and Ho 2013: 510），擴展刑警專業的多元定義，讓更多元樣態的行動、身體和文化在一開始設立的過程中就被涵納進去，才有可能從根本上塑造出性別容納（gender inclusion）的職場文化。

正如 Lippe 等人（2004: 403）在探究瑞典、荷蘭、奧地利與西班牙四國警界性別平等政策時所指出的，警察組織的結構變遷（如矯正歧視措施和改革招募、選任、陞遷或培訓的不透明管道）是先於文化變遷的（包括警察文化所傳遞的陽剛價值、警察業務的價值排序、性別分工的適任想像）。Silvestri（2017: 298）更進一步提醒，當警察組織招募更多女性加入，承諾其將成為更具容納性、更有能力也更進步的存在時，它也有可能因未從根本面來重新思考或調整組織的基礎或次結構，而造成其於文化層面同步取消了這些進步。同樣的，當我們審視刑事警察局中的性別隔離現象時，僅聚焦在結構的限制性力量會不足以理解文化難以變

遷、甚或阻礙進步的機制。唯有將討論的焦點擴及到規範性力量的梳理，看見組織如何運用多向度的權力機制，來設定刑事偵查工作和理想偵查人員中的性別象徵、模式和信念，才有可能促使組織去鬆動既有的規範性力量，重新設定更為多元的警務樣態和模式，以讓結構與文化變遷取得同步達成的效果。

看見這些規範性力量的運作，除了在制度上可望去挑戰、調整並彈性化刑警工作定義與陽剛階序，在個人能動性上，指出制度設計從未是中性的存在，而是依循著武力陽剛崇拜而生的權力分配過程時，也能協助女性偵查人員理解自己未能在組織施展的能動性是被何種力量所圍限（Kringen and Novich 2018: 198），進而開始萌生「回嘴」的力量。如透過對實務工作的梳理去批判武力陽剛崇拜中的「不必然」。以田野中多位受訪者皆提到的與友軍、線民的網絡建立為例，男性偵查人員多自豪可透過應酬喝酒文化做為政治運籌的資源，但已有許多女性偵查人員開始質疑並挑戰此種以酒氣與兄弟氣來秤斤論兩辦案資源的作法，並試圖展現酒攤文化外的他種策略元素，如林姊所指出的：「我覺得工作就是人家看你認真，你自然會吸引那些很認真的人來你身邊，……找你配合（案件）。」換言之，當女性偵查人員意識到其所面臨的分工並非是「各適其所、適才適性」的工具性理性分配議題，而是武力陽剛崇拜建構的權力政治展現／戰線時，她將更有能力去挖掘並檢視刑事警察局中的性別化規則，尤其是看見那些於日常使用中的規則（rules in use）是如何蘊含了性別化的界線與限制（Gains and Lowndes 2014: 527）。而蘊積去鬆動和挪移這些性別界線的力量，將是讓意欲突破傳統性別刻板印象的行動者，可以找到與制度權力「共舞」的韻律，而不再只能不自主地被其旋出、排除與否定。

作者簡介

蔡佳臻

高雄醫學大學性別研究所碩士，內政部警政署刑事警察局偵查正。從自身職場的觀察出發，致力於探究警察陽剛職場的性別秩序與突破可能。完成碩士論文後，仍持續透過自身的性別意識於職場中「做性別」。

余貞誼

高雄醫學大學性別研究所助理教授。研究領域為性別與科技、性別與工作、資訊社會學，目前主要關注人工智慧發展過程中夾帶的偏見與性別預設，同時探討以人工智慧來促進性別正義的可能性。初入性別與工作領域的研究就是探究警界的性別隔離現象與女警工作處境，多年後再次研究女刑警的議題，藉由挑戰刑警等同陽剛職場的預設，期望未來能開創出更為多元的刑警角色想像。

參考書目

- 王雅玄，2016，〈如履薄冰？科技女性陷阱論述之研究〉。《科學教育學刊》24(2): 167-193。
- 李俊達，2013，〈性別多元化與組織績效之研究：女警比例會影響犯罪發生率嗎？〉。《行政暨政策學報》56: 85-116。
- 孫志硯，2007，〈陽剛特質與媒體職場的性別化實踐：以報社攝影記者的工作為例〉。《中華傳播學刊》13: 75-115。
- 張詠菡，2018，〈資訊科技職場女性工作處境：以女性程式設計師為例〉。《逢甲人文社會學報》37: 115-150。
- 莊玲如、成令方，2012，〈管理性別：陽剛職場中的女檢察官〉。《女學學誌：婦女與性別研究》30: 137-186。
- 陳純瑩，1997，〈台灣女警的創建與發展初探（1947-1995）〉。《近代中國婦女史研究》5: 17-54。
- 梅可望，2000，《警察學原理（修訂四版）》。桃園：中央警察大學。
- 彭淦雯、林依依、葉靜宜，2009，〈女性在陽剛職場內的樣板處境：以海巡與消防單位為例〉。《東吳政治學報》27(4): 115-170。
- 黃采瑛、夏春祥，2019，〈社群媒體與警民溝通——以網路短片《女警怎麼了》為例〉。《中國行政評論》25(1): 1-37。
- 楊濰萍，2006，〈在陽剛職場中「打滾」的女人：以台灣基層女警的職涯路徑為例〉。臺北：世新大學社會發展研究所碩士論文。
- 葉毓蘭，2010，〈闖入男性行業的女警們〉。《婦研縱橫》93: 43-50。
- 嚴巧珊、許雅惠，2021，〈隱形圍欄：軍隊中的性別主流化實踐〉。《女學學誌：婦女與性別研究》49: 1-44。
- Acker, Joan, 1990, "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations." *Gender and Society* 4(2): 139-158.
- Ahmad, Sadaf, 2022, "Coping with Conundrums: Lower Ranked Pakistani Policewomen and Gender Inequity at the Workplace." *Gender & Society* 36(2): 264-286.
- Aigner, Dennis J. and Glen G. Cain, 1977, "Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets." *Industrial and Labor Relations Review* 30(2): 175-187.

- Atkinson, Colin, 2017, "Patriarchy, Gender, Infantilisation: A Cultural Account of Police Intelligence Work in Scotland." *Australian & New Zealand Journal of Criminology* 50(2): 234-251.
- Bergmann, Barbara R., 1986, *The Economic Emergence of Women*. New York: Basic Books.
- Bielby, William T. and James N. Baron, 1986, "Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination." *American Journal of Sociology* 91(4): 759-799.
- Bird, Sharon R., 1996, "Welcome to the Men's Club: Homosociality and the Maintenance of Hegemonic Masculinity." *Gender & Society* 10(2): 120-132.
- Birkelund, Gunn Elisabeth, 1992, "Stratification and Segregation." *Acta Sociologica* 35(1): 47-62.
- Boogaard, Brendy and Conny Roggeband, 2010, "Paradoxes of Intersectionality: Theorizing Inequality in the Dutch Police Force through Structure and Agency." *Organization* 17(1): 53-75.
- Brown, Jennifer, 2007, "From Cult of Masculinity to Smart Macho: Gender Perspectives on Police Occupational Culture." *Sociology of Crime, Law and Deviance* 8: 189-210.
- Brown, Jennifer and Marisa Silvestri, 2019, "Women Police in the United Kingdom: Transforming Leadership." Pp. 85-110 in *Women Policing across the Globe: Shared Challenges and Successes in the Integration of Women Police Worldwide*, edited by Cara Rabe-Hemp and Venessa Garcia. Lanham, MD: Rowman & Littlefield.
- Carrigan, Tim, Bob Connell and John Lee, 1985, "Toward a New Sociology of Masculinity." *Theory and Society* 14(5): 551-604.
- Castells, Manuel 著、夏鑄九等譯，1998，〈網絡社會之崛起〉。臺北：唐山。(Castells, Manuel, 1997, *The rise of the network society*. Malden, Mass.: Blackwell Publishers.)
- Chan, Janet, 1996, "Changing Police Culture." *The British Journal of Criminology* 36(1): 109-134.
- Chan, Annie Hau-nung and Lawrence Ka-ki Ho, 2013, "Women Police Officers in Hong Kong: Femininity and Policing in a Gendered

- Organization." *Journal of Comparative Asian Development* 12(3): 489-515.
- Connell, Raewyn W., 2005, *Masculinities*, 2nd. Cambridge: Polity Press.
- Cope, Nina, 2004, "Intelligence Led Policing or Policing Led Intelligence?" *British Journal of Criminology* 44: 188-203.
- Curry, Timothy Jon, 1991, "Fraternal Bonding in the Locker Room: A Profeminist Analysis of Talk about Competition and Women." *Sociology of Sport Journal* 8(2): 119-135.
- Darley, ByMathilde and Jérémie Gauthier, 2020, "Policing and Gender in France." Pp. 310-325 in *Policing in France*, edited by Jacques de Maillard and Wesley G. Skogan. New York and London: Routledge.
- Dick, Penny and Devi Jankowicz, 2001, "A Social Constructionist Account of Police Culture and its Influence on the Representation and Progression of Female Officers: A Repertory Grid Analysis in a UK Police Force." *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management* 24(2): 181-199.
- Farhall, Kate, Meagan Tyler and Peter Fairbrother, 2021, "Labour and Regional Transition: Sex-segregation, the Absence of Gender and the Valorisation of Masculinised Employment in Gippsland, Australia." *Gender, Place & Culture*, 28(12): 1755-1777.
- Fielding, Nigel, 1999, "Policing's Dark Secret: The Career Paths of Ethnic Minority Officers." *Sociological Research Online* 4(1):129-136.
- Freire, Paulo 著、方永泉譯，2003，〈受壓迫者教育學（卅週年版）〉。臺北：巨流。（Freire, Paulo, 2000, *Pedagogy of the Oppressed (30th Anniversary Edition)*. New York: Bloomsbury Publishing.）
- Gains, Francesca and Vivien Lowndes, 2014, "How is Institutional Formation Gendered, and Does It Make a Difference? A New Conceptual Framework and a Case Study of Police and Crime Commissioners in England and Wales." *Politics & Gender* 10(4): 524-548.
- Gaub, Janne E. and Kristy Holtfreter, 2022, "Keeping the Women Out: A Gendered Organizational Approach to Understanding Early Career-Ending Police Misconduct." *Crime & Delinquency* 68(5): 892-915.

- Garcia, Venessa, 2021, *Women in Policing around the World: Doing Gender and Policing in a Gendered Organization*. New York and London: Routledge.
- Geertz, Clifford, 1973, *The Interpretation of Cultures*. New York: Basic Books.
- Haake, Ulrika, 2018, "Conditions for Gender Equality in Police Leadership—Making Way for Senior Police Women." *Police Practice and Research* 19 (3): 241-52.
- Heidensohn, Frances, 1994, "From Being to Knowing: Some Reflections on the Study of Gender in Contemporary Society." *Women and Criminal Justice* 6(1): 13-37.
- Herbert, Steve, 2010, "'Hard Charger' or 'Station Queen'? Policing and the Masculinist State." *Gender, Place & Culture: A Journal of Feminist Geography* 8(1): 55-71.
- Hoffman, Peter B. and Edward R. Hickey, 2005, "Use of Force by Female Police Officers." *Journal of Criminal Justice* 33(2): 145-151.
- Kam, Louie, 2002, *Theorising Chinese Masculinity: Society and Gender in China*. Cambridge: Cambridge University.
- Kanter, Rosabeth Moss 著、Nakao Eki 譯，2008，〈公司男女〉。臺北：群學。(Kanter, Rosabeth Moss, 1977, *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.)
- Kaufman, Michael, 1999, "Men, Feminism, and Men's Contradictory Experiences of Power." Pp.59-83 in *Men and Power*, edited by Joseph A. Kuypers. Halifax: Fernwood Books.
- Kerfoot, Deborah and David Knights, 1996, "The Best is Yet to Come?": The Quest for Embodiment in Managerial Work. Pp. 78-98 in *Men as Managers, Managers as Men: Critical Perspectives on Men, Masculinities and Managements*, edited by David L. Collinson and Jeff Hearn. London: Sage.
- Klahm, Charles F. and Rob Tillyer, 2010, "Understanding Police Use of Force: A Review of the Evidence." *Southwest Journal of Criminal Justice* 7(2): 214-239.
- Kringen, Anne Li, and Madeleine Novich, 2018, "Is It 'Just Hair' or Is It

- ‘Everything’? Embodiment and Gender Repression in Policing.” *Gender, Work & Organization* 25(2): 195-213.
- Kruger, Karen J., 2006, “Pregnancy Policy: Law and Philosophy.” *Police Chief Magazine* 73(3): 10-11.
- Lawton, Brian A., 2007, “Levels of Nonlethal Force: An Examination of Individual, Situational and Contextual Factors.” *Journal of Research in Crime and Delinquency* 44(2): 163-184.
- Lippe, Tanja Van der, Anne Graumans and Selma Sevenhuijsen, 2004, “Gender Policies and the Position of Women in the Police Force in European Countries.” *Journal of European Social Policy* 14(4): 391-405.
- Loftus, Bethan, 2008, “Dominant Culture Interrupted: Recognition, Resentment and the Politics of Change in an English Police Force.” *The British Journal of Criminology* 48(6): 756-777.
- Maddock, Su and Di Parkin, 1993, “Gender Cultures: Women’s Choices and Strategies at Work.” *Women in Management Review* 8(2): 3-10.
- Manning, Peter K., 1977, *Police Work*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Martin, Susan Ehrlich, 1980, *Breaking and Entering: Police Women on Patrol*. Berkeley and Los Angeles: University of California Press.
- McCarthy, Daniel J., 2013, “Gendering ‘Soft’ policing: multi-agency working, female cops, and the fluidities of police culture/s.” *Policing and Society: An International Journal of Research and Policy* 23(2): 261-278.
- Messerschmidt, James W., 1993, *Masculinities and Crime: Critique and Reconceptualization of Theory*. Lanham, MD: Rowman & Littlefield.
- Morash, Merry and Robin N. Haarr, 2012, “Doing, Redoing, and Undoing Gender: Variation in Gender Identities of Women Working as Police Officers.” *Feminist Criminology* 7(1): 3-23.
- Paoline, Eugene A. and William Terrill, 2007, “Police Education, Experience, and the Use of Force.” *Criminal Justice and Behavior* 34(2): 179-196.
- Prokos, Anastasia and Irene Padavic, 2002, “‘There Oughtta Be a Law Against Bitches’: Masculinity Lessons in Police Academy Training.”

- Gender, Work and Organization* 9(4): 439-459.
- Rabe-Hemp, Cara E., 2009, "POLICEwomen or PoliceWOMEN? Doing Gender and Police Work." *Feminist Criminology* 4(2): 114-129.
- Rawski, Shannon L. and Angela L. Workman-Stark, 2018, "Masculinity Contest Cultures in Policing Organizations and Recommendations for Training Interventions." *Journal of Social Issues* 74(3): 607-627.
- Reiner, Robert, 1992, *The Politics of the Police, 2nd*. London: Harvester Wheatsheaf.
- Reskin, Barbara and Irene Padavic, 1988, "Supervisors as Gatekeepers: Male Supervisors' Response to Women's Integration in Plant Jobs." *Social Problems* 35(5): 536-550.
- Reskin, Barbara and Patricia Roos, 1990, *Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's Inroads into Male Occupations*. Philadelphia, PA: Temple University Press.
- Reskin, Barbara, 1993, "Sex Segregation in the Workplace." *Annual Review of Sociology* 19(1): 241-270.
- Reskin, Barbara, 2000, "Getting It Right: Sex and Race Inequality in Work Organizations." *Annual Review of Sociology* 26(1): 707-709.
- Ridgeway, Cecilia L., 1997, "Interaction and the Conservation of Gender Inequality: Considering Employment." *American Sociological Review* 62(2): 218- 235.
- Salerno, Jessica M. and Justin Sanchez, 2020, "Subjective Interpretation of 'Objective' Video Evidence: Perceptions of Male Versus Female Police Officers' Use-of-Force." *Law and Human Behavior* 44(2): 97-112.
- Schrock, Douglas and Michael Schwalbe, 2009, "Men, Masculinity, and Manhood Acts." *Annual review of sociology* 35: 277-295.
- Schuck, Amie M., 2014, "Gender Differences in Policing: Testing Hypotheses From the Performance and Disruption Perspectives." *Feminist Criminology* 9(2): 160-185.
- Silvestri, Marisa, 2017, "Police Culture and Gender: Revisiting the 'Cult of Masculinity'." *Policing: A Journal of Policy and Practice* 11(3): 289-300.
- Shearing, Clifford D. and Richard V. Ericson, 1991, "Culture as Figurative

- Action." *The British Journal of Sociology* 42 (4): 481-506.
- Sherman, Lewis J., 1975, "An Evaluation of Policewomen on Patrol in a Suburban Police Department." *Journal of Police Science and Administration* 3(4): 434-438.
- Stainback, Kevin, Donald Tomaskovic-Devey and Sheryl Skaggs, 2010, "Organizational Approaches to Inequality: Inertia, Relative Power, and Environments." *Annual Review of Sociology* 36: 225-247.
- Terrill, William, Fredrik H. Leinfelt and Dae - Hoon Kwak, 2008, "Examining Police Use of Force: A Smaller Agency Perspective." *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management* 31(1): 57-76.
- Tilcsik, András, 2021, "Statistical Discrimination and the Rationalization of Stereotypes." *American Sociological Review* 86(1): 93-122.
- Tomaskovic-Devey, Don and Sheryl Skaggs, 2002, "Sex Segregation, Labor Process Organization, and Gender Earnings Inequality." *American Journal of Sociology* 108(1): 102-128.
- Vojdik, Valorie K., 2002, "Gender Outlaws: Challenging Masculinity in Traditionally Male Institutions." *Berkeley Women's Law Journal* 17(1): 68-121.
- Waddington, Peter A. J., 1999, "Police (Canteen) Sub-Culture: An Appreciation." *The British journal of criminology* 39(2): 287-309.
- Wang, Jia, and Raymond Sin-Kwok Wong, 2021, "Gender-Oriented Statistical Discrimination: Aggregate Fertility, Economic Sector, and Earnings Among Young Chinese Workers." *Research in Social Stratification and Mobility* 74: 100622.