

軍事合法性與承諾：承諾的價值概念、理論類型、與研究途徑的建構分析

余桂霖

政治研究所

副教授

摘 要

本文由八個部分所組成，第一前言，論述本文嘗試使用科學的理論與方法做研究的企圖與目標；第二部分是論述軍事合法性與承諾的關聯性，使軍人可依法執行任務，並依承諾犧牲奉獻；第三部分是價值與組織團體的價值研究，論述學者對於價值是否可以做科學的研究或處理的問題，及論述霍布金森所提出在理論上不同於哲學的一種研究途徑；第四部分是組織團體承諾的研究途徑，論述巴納德學派，類型學，經驗研究，與模型研究的途徑；第五部分是在於論述與探討組織承諾的相關概念，如動機，意圖，與角色的概念；第六部分是探究組織承諾的經驗研究，以軍事的承諾與平民的承諾為例；第七部分探討組織行為系絡中合法性的基本概念；第八部分，推論軍事合法性與承諾的最終決定因素是價值。

關鍵詞：道德法則、良知、價值概念、組織團體、軍事合法性、軍事承諾。

一、前言

軍事倫理學的研究在西方國家中，已有很多社會學家與心理學家從事這方面的研究，並有許多的著作相繼發表。因而使得軍事倫理學的研究途徑引進了科學的理論與方法。

本文〈軍事合法性與承諾：承諾價值概念、理論類型、與研究途徑的建構分析〉亦嘗試使用科學的理論與方法來做研究。軍事合法性與承諾的問題是價值概念的問題，而軍事合法性與承諾的研究是否可達到充分科學化的水準？或其所建構的理論是否可以成為經驗理論？依然是方法論的問題。因而，如何使軍事倫理學的研究達到科學化的水準即是近年來許多社會學家與心理學家致力達成的目標。

個人對於本文的研究，是承繼在復興崗軍事科學研究專輯所發表的〈西方軍事合法性與正當戰爭理論的探析〉一文而來。因而對於軍事合法性的概念界定與正當戰爭理論的建構，限於篇幅，無法在本文再做分析。所以本文在以軍事合法性與承諾的主題之下，祇對軍事合法性與承諾的關聯性，研究的基本概念與理論做扼要的論述。而本文的研究焦點乃是以承諾的價值概念，理論類型與研究途徑的建構為核心，其次以組織行為系絡來探討合法性的基本概念，最後依據本文的研究推論，價值是軍事承諾與合法性的最終決定因素。個人對於本文的研究，歷經一年多的資料蒐集，研讀，整理，構思與撰寫，企圖使本文的研究儘可能地依據方法論，社會學家與心理學家對價值概念的界定，理論類型與研究途徑來做如下的建構和分析。

二、軍事合法性與承諾的關聯性，研究的基本概念與理論

從個人在民國九十年十二月軍事社會科學研究專輯中發表〈西方軍事合法性與正當戰爭理論的探析〉中，我們可獲知一個軍人服從上級命令使用暴力去阻止外來的侵略，以維持國家的安全與世界的和平。而賦於他們行使暴力權力的來源，需有合法性，軍人才可依法行使暴力。而在軍人依法行使暴力中，承諾是使軍人達成軍事順從（military compliance）的一種方式，與引導軍人產生戰鬥動機（combat motivation）的一種來源。¹因而承諾被描述為責任

¹ Reuven Gal, "Limits of Military Legitimacy and It's Relation to Military Commitment," in Thomas C. Wyatt and Reuven Gal, edited, *Legitimacy and Commitment in the Military*, (New York :

(duty) 的一種意義，以此意義開始，承諾被認定係基於個人的信念 (belief)，自信 (self-conviction) 與內在的 (inner) 的一個複雜的網狀交織的決定基礎上，依此，承諾基本上係由一種需求的認知 (recognition of a need) 與相關的價值及規範的價值所產生，與為辯護其正當性目標之意義而更進一步引發其動機。²而來自吾人信念所產生的一種責任意識，又受到持續內化的再審問 (reexamination) 所指引，而能夠提出有關吾人行動合法性問題的解釋。由此，依華爾茲 (K. M. Waltz) 在其著作《人、國家、與戰爭：一種理論的分析》(Man, State and War: A Theoretical Analysis)³與華爾熱 (Michael Walzer) 在其著作《正當的與不正當的戰爭》(Just and Unjust War) 中，⁴都提出合法性與承諾之間有其關連性 (Connections) 存在。因為，軍人在從事殺人與救人的過程中，又冒著犧牲自己性命的危險，所以，軍事倫理就需要以軍事的合法性與承諾產生相關性。如此，軍人才曉得甚麼樣的軍事行動或行為才是合法性的，可以依法行使暴力去執行其任務。軍人有了國家或軍事組織機構所給予的承諾，他就可以成為以軍事組織機構的成員為榮，而無後顧之憂，全力以赴去犧牲奉獻。相反地，倘若沒有軍事的合法性，軍隊就不能去從事戰爭行動或行為，倘若沒有軍事的承諾就沒有軍人會去打仗。簡言之，軍事合法性是軍人使用暴力的法律依據，而承諾就是一種促使軍人從事軍事專業行為的機制，所以，兩者之間是相關的。更進而言之，對於軍事合法性與承諾之間的關聯性，已由實驗社會心理學家波卡克 (J. G. A. Pocock) 從實驗社會心理的研究途徑更進一步的證實兩者之間的關聯性。⁵

由於軍事合法性與承諾的相關性，使軍人可依法執行任務，而依承諾犧牲奉獻。然而，在軍人執行任務與犧牲奉獻的過程之中，其推動的原動力，與犧牲奉獻的勇往直前的狂熱原動力是甚麼？依著名軍事心理學家吉爾 (Reuven Gal) 的研究認為就是責任。簡言之，就是基於個人的信念 (personal belief)、自信，與內在的決定。⁶這些都是價值的概念，所以，克羅孔 (C.

Greenwood press, 1990) . P.7

² Ibid.,

³ K. M. Waltz, *Man, the State and War : A Theoretical Analysis* (New York : Academic Press , Inc. , 1997) .

⁴ Michael Walzer, *Just and Unjust Wars : A Moral Argument with Historical Illustration* (New York : Basic Books.1977)

⁵ J. G. A. Pocock, *The Machiavellian Moment*. (Princeton, N.J.,1975) .

⁶ Clyde Kluckhohn, "Value and Value—Orientation in the Theory of Action," in T .Parsons & Shils, eds., *Toward a General Theory of Action* (Cambridge , Mass : Harvard University Press , 1951) . P.395

Kluckhohn) 認為價值是一種可欲的概念，即可以是外顯的，又可以是內隱的，它顯示出一個個體或團體的特徵，影響了那些可供行為所採取的方式、手段，與目的的選擇。⁷胡斯 (R. Firth) 認為，價值可以幫助我們了解行動的意義，有時也領導行為。⁸所以，連恩格 (Donald L. Lang) 認為，價值是一個軍人承諾與他行動合法性的最後決定因素 (arbitor)。⁹這種的論證方式，係依據霍德金森 (C. Hodgkinson) 的著作中，他對組織系統方面的價值分析與他的研究發現個人對組織團體的承諾，所做的分析與推論。¹⁰所以，在許多學者對軍事合法性與承諾相關問題的研究中，都會涉及到價值，組織團體的承諾 (organizational commitment)、動機 (motivation)，選擇的自由 (freedom of choice)，或意志 (will) 與角色 (role) 的概念與理論的建構，以呈現他們對軍事合法性與承諾的研究發現，而提出組織團體行為的意含 (implication)。由此把組織團體的承諾，界定為個人 (individual) 價值與組織團體價值系統之間其價值一致性的顯示 (the manifestation of the congruency)，其一致性的效果係由組織團體中其角色佔有 (role occupancy) 的效果來決定。依這個定義，即意指組織團體的承諾，基本上是一種自覺得，或有意識的 (conscious)，以價值為基礎的形成過程。而合法性的定義依卡茲 (D. Katz) 與卡恩 (R. Kahn) 所界定的意義，它涉及提供行為的形成規則 (formal rules)，以符合組織團體的命令 (direction)，並接受有關適當程序 (proper procedure) 的信念，與堅持有關問題對與錯的信念。¹¹因而，吾人對於合法性與承諾的問題，若想要做更深入的研究，可從以上所述的價值，組織團體的承諾，自由、動機、意圖，與角色等概念與理論的建構開始。

⁷ Raymond Firth, *Element of Social Organization* (Boston : Beacon , 1963) . P.43

⁸ Donald L .Lang, "Values : The Ultimate Determinants of Commitment and Legitimacy," in *Legitimacy and Commitment in the Military*, ed. Thomas C .Wyatt and Reuven Gal (New York : Greenwood Press.1990) . P.21

⁹ Donald L .Lang, "Values : The Ultimate Determinants of Commitment and Legitimacy," in Thomas C .Wyatt and Reuven Gal *Legitimacy and Commitment in the Military*, (New York : Greenwood Press.1990) . P.21

¹⁰ C. Hodgkinson, *Towards a philosophy of Administration* (Oxford : Basil Blackwell.1978) ; and D .Lang, "Values and Commitment : An Empirical Verification of Hodgkinson's Value Paradigm as Applied to the Commitment of Individuals to Organizations," Ph. D. dissertation, University of Victoria, Victoria, B. C., Canada, 1986.

¹¹ Donald L .Lang, "Values : The Ultimate Determinants of Commitment and Legitimacy," in Thomas C .Wyatt and Reuven Gal, *Legitimacy and Commitment in the Military*, eds., op. cit., P21

三、價值與組織團體的價值之研究

價值 (value)，依哥頓 (T. Girdon)，對「價值」一詞概念的研究，他發現有關價值一詞的意義，在學術界的討論，並沒有獲得一致性的共識。¹²所以，社會科學家對「價值」一詞的意義，如何可以化成一種可研究的變項 (a researchable variable)，仍然是方法論上一種爭議的問題。然而，以一個組織團體系統方面關切的價值而言，如依巴納德 (C. Barnard) 認為，必須以道德的複雜性 (moral complexity) 開始，¹³因為當代許多有關組織行為的教科書，對於這種的主題卻很少關注，或做詳細的探討。¹⁴所以，在一九六三年，麥克摩利 (R. McMurray)，在他的著作中，評論在工業社會中人際關係的“不理性” (unreasonable) 問題時，就認為這樣問題的發生是由於溝通不良 (poor communications)，缺乏知識 (lack of knowledge) 與管理方式的不良 (poor management styles) 所致，但是，他堅信這樣問題的發生最重要的還是價值的衝突，才是問題的根源。¹⁵所以，縱然有許多系統分析家 (system analysts)，以他們的著作論述，來表達他們對價值問題的關切。¹⁶然而仍有其他的分析家對於把價值描述為一種可研究的變項，做為科學的研究，仍然持悲觀的態度，如卡鐵爾 (R. B. Cattell)，¹⁷卡諾 (P. Connor) 與貝克 (B. Becker)，¹⁸他們就引述羅基契 (M. Rokeach) 的著作《人類價值的本質》 (The Nature of Human Value) 一書中的觀點，他們一致地認為要去測量價值在概念上是無意義的，而在技術上是不可行的。¹⁹因而，有些學者由此把價值的問題視為是哲學的問題，而不是方法論的問題。所以，持有邏輯實證論觀點的研究者

¹² T. Girdon, *Current Military Values* (Newport, R.I.: U.S. Naval War College, Center for Advanced Research, June 1980)

¹³ C. Barnard, *The Functions of the Executive* (Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1938)

¹⁴ W. French, *The Personnel Management Process* 4th ed. (Boston: Houghton Mifflin Company, 1978), and F. Luthans, *Organizational Behavior*, 3rd ed. (Toronto: McGraw-Hill, 1981)。

¹⁵ R. McMurray, "Conflicts in human Values," *Harvard Business Review*, May-June, 1963, pp. 130-45.

¹⁶ T. Cooper, "Ethics, Values and Systems," *Journal of Systems Management*, September 1979, pp. 6-12.

¹⁷ R. B. Cattell, *The Scientific Analysis of personality* (New York: Penguin Books, 1967)。

¹⁸ P. Connor and B. Becker, "Values and the Organization; Suggestions for Research," *Academy of Management Journal*, 18 (1975), p. 71.

¹⁹ M. Rokeach, *The Nature of Human Values* (London: The Free Press, 1973), p. 559.

被迫使採取一種倫理上是中性的研究途徑（a ethically neutered perspective of man）來研究有關人的問題。以賽蒙（H. Simon）為組織團體行為的代言者（exponent），²⁰採史基諾（B. F. Skinner）所界定的一種以一般行為的意義（a general behavior sense）來做研究。²¹然後依佛德爾（F. Forder）所倡導的電腦系統之標準作業程序來做倫理的判斷（ethical judgement）認為是可行的。²²依此霍德金森提出一種在理論上不同於哲學的研究途徑，²³這種研究途徑和巴納德的研究途徑一樣，因為巴納德認為動物不會持有價值的觀點（這是動物與人不同的地方）。因為價值是引導人類行動的基本規則。²⁴這樣的觀點霍德金森、克羅孔（C. Kluckhohn），²⁵與羅基契，²⁶的觀點是一致的。然而他們的觀點卻與某些主流的組織理論家的觀點不同；例如，威魯姆（V. Vroom），就認為人動物之間並沒有甚麼樣的基本差異存在。²⁷而洛克（E. Locke）把價值視為是一種生物的功能（a biological function），即是本能論的觀點（instinctualism）。²⁸

目前對於組織團體的價值研究，已採取霍德金森的研究途徑較為普遍，霍德金森提出三個在邏輯上以價值為行為取向的不同類型，區分為：超理性的價值（transrational values）、理性的價值（rational values），與次理性的價值（subrational values）。超理性的價值是類型 I，是基於信仰與意志之上。即個人他們立身處世的原則，係依據他們的信仰，或他們所相信的事去做。理性的價值分為類型 II A，是基於清楚的邏輯為基礎（clearly logic based），及類型 II B，是基於共識的基礎（consensual based），即個人立身處世是基於它們所關切的行動結果之上。次級理性的價值是類型 III，是以快樂為基礎，及個人立身處世原則是依他們所喜歡的方式為基礎。因為純粹類型（pure type）依韋伯（Max Weber）的觀點，在真實世界中是不可能被發現的。²⁹所以，要去預期這些價值類型的結合（combinations 組合）將指引個人

²⁰ H. Simon, *Administrative Behavior*, 2nd ed. (New York: Free Press, 1957).

²¹ B. F. Skinner, *Beyond Freedom and Dignity* (New York: Bantam/Vintage Books, 1971).

²² J. Forder, "The Mind—Body Problem," *Scientific American*, 244 (1981), pp. 114—23.

²³ C. Hodgkinson. *op. cit.*,

²⁴ C. Barnard. *op. cit.*,

²⁵ C. Kluckhohn. *op. cit.*, pp. 388—433.

²⁶ M. Rokeach., *op. cit.*,

²⁷ V. Vroom, *Work and Motivation* (Toronto: John Wiley & Sons, Inc., 1964).

²⁸ E. Locke, "Work Motivation Theories," in C. L. Cooper and I. T. Robertson, eds., *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (Toronto: Wiley, 1986).

²⁹ M. Weber, *The Theory of Social and Economic Organization*, trans. A. M. Henderson and T.

的行為取向是合理的。就此而論，霍德金森的這種價值行為的分類係依層系方式被排列的，由此價值類型 I 會影響價值類型 II 與價值類型 III，而價值類型 II 會影響價值類型 III。

四、組織團體承諾的研究途徑

組織團體的承諾 (organizational commitment)，關係組織團體承諾的論述著作，目前有四種研究途徑 (perspective)，即巴納德學派 (Barnadian) 的影響，類型學 (typologies)，經驗的研究 (empirical studies) 與模型 (models) 的研究途徑。

- (一) 巴納德一九三八年的古典著作《執行的功能》(The Functions of Executive)，鑑定若干實質的概念，這些概念至今仍然持續導引著當前探討個人對組織承諾的研究，這些概念通常會涉及到組織的承諾。如平衡 (equilibrium) 的概念，即吾人可以貢獻一個組織團體的是甚麼，而吾人期望組織團體可以回報的是甚麼？這樣的平衡概念，可以被發現於波昂斯 (F. Burns) 的著作之中，其執行領導權的研究中，³⁰ 雅哥斯 (T. Jacobs) 的社會交易 (social exchange) 中，³¹ 與希恩 (E. Schein) 的心理契約 (psychological contract) 之中。³² 他們都提出「認同」(identification) 這個概念。³³ 而認同是莫斯克斯 (C. Moskos) 制度類型組織建立的準繩，亦是曼地、波特與史第爾斯等學者，構成他們共同著作整體所必要的概念，而雙重人格，人為個體與人為組織成員之間的區分，是吉特茲爾斯與吉巴，³⁴ 及霍德金森著作中的核心概念。但是巴納德著作中最重要的概念卻是友誼 (communion)：兄弟與同志友誼的永固。這個概念被包含於卡

Parsons (London : The Free Press of Glencoe, 1947) .

³⁰ J. Barns, *Leadership* (New York : Harper & Row, 1978) .

³¹ T. Jacobs, *Leadership and Exchange in Formal Organizations* (Alexandria, Va. : Human Resources Research Organization, 1971) .

³² E. Schein, *Organizational Psychology*, 2nd ed. (Englewood Cliffs, N. J. : Prentice—Hall Inc., 1970) .

³³ C. Moskos, "From Institution to Occupation," *Armed Forces and Society* , 4 (1977) , PP. 45—50, and R. Mowday, L. Porter, and R. Steers, *Employee—Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover* (Toronto : Academic Press, 1982) .

³⁴ J. Getzels and E. Guba, "Role, Role Conflict, and Effectiveness : An Emperical Study," *American Sociological Review* 19 (1954) , PP.164—75.

頓 (C. Cotton)，³⁵ 與加柏雷爾 (R. Gabriel)，³⁶ 與莫斯克斯，³⁷ 等學者的士氣 (ethos) 與團結 (cohesion) 的概念意義之中。

(二) 類型學的研究途徑是基於韋伯“理念類型建構”的概念中，即是一種正當性認識論的過程 (a legitimate epistemological process)。依韋伯對理念類型的界定，可知所謂「理念類型」，乃是藉著片面強調具體現象中的某些性質，以塑造出一種純粹的類型。就其內容而言，這種類型本身好似烏托邦 (utopia) 一樣，因為我們在思想的抽象過程中誇大了現實世界的某些因素，卻又省略了其他因素。不過，我們在每一個問題想要探討的情境之中會拿理念類型做為量尺，去比較實際資料與純粹類型之間的符合程度或距離，以找出所以會如此的理由。因而韋伯在討論社會行動類型中，把社會行動歸納成為四種行動類型：目標理性行動類型 (rational action in relation to a goal)，價值理性類型 (rational action in relation to a value)，感性行動類型 (affective or emotional action)，傳統行動類型 (traditional action)。³⁸ 相關的範例在卡頓的著作中所建構的類型為，“軍人” (soldier)， “情感的矛盾” (ambivalence 感情矛盾) 與“平民” (civilian) 的類型。³⁹ 艾茲歐尼 (A. Etzioni) 在他的著作中建構規範的 (normative 道德的)，核算的 (calculative) 與強制的 (coercive) 承諾類型。⁴⁰ 康特 (R. M. Kanter) 在他的著作中建構了持續的 (continuous)，團結的 (cohesive)，與控制的 (control) 的類型；而霍爾 (D. Hall) 與薛尼德 (B. Schneider) 在其著作中建構了六個組織類型。⁴¹

(三) 有兩個思想學派指引使用經驗研究的方法去探討組織承諾的問題。一

³⁵ C. Cotton, *Military Attitudes and Values of The Army in Canada*, Report No. 79—5 (Toronto : Canadian Forces Personnel Applied Research Unit, December 1979) .

³⁶ R. Gabriel, *To Serve with Honor : A Treatise on Military Ethics and the Way of the Soldier* (Westport, Conn : Greenwood Press, 1982) .

³⁷ C. Moskos, op. cit.,

³⁸ Raymond Adron, *Main Currents in Sociological Thought* (New York : Basic Book, 1967) , PP.180—20.

³⁹ C. Cotton, op. cit.,

⁴⁰ A Etzioni, *A Comparative Analysis of Complex Organizations* (New York : Free Press, 1961) .

⁴¹ R. M. Kanter, “Commitment and Social Organization : A Study of Commitment Mechanism in Utopian Community,” *American Sociological Review* 33 (1968) , PP. 499—517, and D. Hall and B. Schneider, *Organizational Climates and Careers* (New York : Seminar Press, 1973) .

為態度學派 (the attitudinal school)。主要係由曼地、波特、與史第爾斯在其共同著作中，他們把承諾視為一種態度。⁴²就是認同於一個個別組織的態度與融入於一個個別組織的態度。這種態度表現以信仰與接受組織的目標與價值為特徵，具有全力以赴為組織作貢獻的意願，及具有一種維持組織成員身份的一種強烈慾望。另一派為行為派 (the behavioral school)，係以史托 (B. Straw) 與沙南西克 (G. Salancik) 為代表。⁴³他們把承諾視為是個人與組織凝結在一起的一系列行為，為“種種投入” (investments) 的一種結果。這些投入涉及到心理的狀態 (psychological state) (例如；自我的投入)，與物理的狀態 (physical state) (例如，時間)，所以，這些投入先於組織涉入 (organizational involvement) 之前，所以，這些投入是中性的，但是，其後的 (涉入組織後) 投入，採用另一個面向，即一種心理能力 (psychological energy) 與時間的投入，這種後來的投入對個人而言，要想去撤回就會感到非常的困難或痛苦。由此，個人就變著與組織凝結在一起。因此，依曼地、波特，與史第爾斯的觀點，認為以這兩種的研究途徑去解釋組織承諾是必要的途徑。由此，更確立了以態度學派與行為學派的研究途徑做為研究組織承諾的學術地位。

這種的研究方式最初是取向於 (定向於 directed) 去衡量承諾的發展量表 (the development of scale)⁴⁴然而，後來的研究，卻由史第爾斯強調組織承諾的前因與後果之概念。⁴⁵前因涉及到人的特徵 (personal characteristics) (例如：年齡、教育)，相關的角色 (role-related) (例如：富有挑戰性的職業)，結構性的特徵 (例如：組織結構的大小) 與工作經驗的特徵 (例如：感覺的重要性)，承諾的後果包括人員缺額與人員耗損的問題。這種著作的研究已由曼地、波特與史第爾斯在其著作中做簡要的摘述。⁴⁶所以，近年來這種以

⁴² R. Mowday, L. Porter, and R. Steers, *op. cit.*,

⁴³ B. Straw and G. Salancik, *New Directinos in Organizational Behavior* (Chicago : St. Clair Press, 1977) .

⁴⁴ J. Alutto, L. Herbiniak, and R. Alonso, "On Operationalizing the Concept of Commitment," *Social Forces* 51 (1973) , PP. 448—54 ; L. Hrebiniak and J. A.lutto, "Personal and Role—Related Factors in the Development of Organizational Commitment," *Administrative Science Quarterly* 17 (1972) , PP. 552—72.

⁴⁵ R. Steers, "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment," *Administrative Science Quarterly* 22 (1977) , PP. 46—54.

⁴⁶ R. Mowday, L. Porter, and R. Steers, *op. cit.*,

道德的與核算的承諾為核心之基本類型學的研究著作已紛紛出現。⁴⁷因而使早期的組織理論如艾茲歐尼的組織理論，⁴⁸與早期的價值哲學如歐尼梅斯特（W. Werkmeister）的《人與他的價值》（man and His Values），⁴⁹等著作之中的組織理論與價值哲學受到這些新發表文章在理論上的支持。而這方面著作研究或報告之發展趨勢是在於討論組織承諾與品德，⁵⁰生活興趣（central life interest），年齡與專業團體，⁵¹領導權（leadership），⁵²與衝突⁵³之關係，而能夠把以上這些關係整合經驗研究的是史搭爾（M. Stahl），麥克尼可斯（C. McNichols）與曼第（T. Manley）的研究，⁵⁴在他們的研究著作之中其經驗的研究所提供的資料以指出軍事人員可以奉行制度的與組織的價值系統。⁵⁵

（四）以模型來研究組織承諾的問題，模型可以說明研究者想要整合主要概

⁴⁷ H. Angle and j. Perry, "An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness," *Administrative Science Quarterly* 26 (1981), PP. 1—14; E. Benjamin, "Participation and the Attitude of Organizational Commitment: A Study of Quality Circles," *Dissertation Abstracts International* 43, 2062—B (University Microfilms No. 8301904, 1982); D. Hall, B. Schneider, and H. Hygren, "Personal Factors in Organizational Identification," *Administrative Science Quarterly* 15 (1972), PP. 176—90; and A. Kidron, "Work Values and Organizational Commitment," *Academic of Management Journal* 21 (1978), PP. 239—47.

⁴⁸ A Etzioni, *op. cit.*,

⁴⁹ W. Werkmeister, *Man and His Value* (London: University of Nebraska Press, 1967).

⁵⁰ E. Benjamin, *op. cit.*,

⁵¹ J. Bowles, "An Investigation of Organizational Commitment, Facet Satisfaction, and Intent to Remain among Faculty of Selected Tennessee Institutions of Higher Education," *Dissertation Abstracts International* 44, 922—A (University Microfilms No. 8311931, 1983); R. Laud, "Organizational Commitment and Value Placed on job Autonomy as a Function of Work Orientation, Age, Group, and Professional job Group," *Dissertation Abstracts International* 43, 3521—A (University Microfilms No. 8307599, 1982);

⁵² A. Eblen, "Communication, Gender, Leadership and Commitment in the Organization," *Dissertation Abstracts International* 44, 2291—A (University Microfilms No. 8325263, 1983), and T. Sullivan, "Organization Commitment, job Satisfaction, and Leadership Behaviors within Residential Facilities for the Mentally Retarded," *Dissertation Abstracts International* 43, 3064—8 (University Microfilms No. 8303641, 1982).

⁵³ M. Feltham, "A Study of Role Stress Conflict, Roles Stress Ambiguity, Participation in Decision Making, and Social Support in Relation to Job Satisfaction and to Organizational Commitment among professional Nurses," *Dissertation Abstracts International* 44, 2706—B (University Microfilms No. 8329820, 1983), and A. Reichers, "Conflict and Organizational Commitment," *Dissertation Abstracts International* 44, 809—4 (University Microfilms No. 8315498, 1983).

⁵⁴ N. Stahl, C. Mc Nichols, and T. Manley, "An Empirical Examination of the Moskos Institution-Occupation Model," *Armed Forces and Society* 6 (1980), PP. 257—69

⁵⁵ N. Fanowitz, "From Institution to Occupational," *Armed Forces and Society* 4 (1977), PP. 51—54

念的企圖，縱然對於模型的使用，學者之間有不同的意見，如威諾（Y. Wiener），在其著作中就陳述，模型應該符合三個標準：定義的精確性，可以和其他相關的建構概念做理論的整合，與具有預測力（predictive power）。⁵⁶而克蘭克－哈梅爾（K. Klenke－Hamel）在他的著作中就把模型視為是一種有用的工具，可以提供在一個變項組合之中檢驗其多重的關係。⁵⁷然而，有些學者，如史蒂文斯（J. Stevens）、貝爾（J. Beyer），與泰斯（H. Trice）的著作，⁵⁸就混合著卡恩（D. Kahn）、古恩（R. Quinn）、史諾克（J. Snoek）與羅先瑟（R. Rosenthal）合作的著作中的重要觀點，⁵⁹並與交換理論（exchange theory），個人的品德（personal attributes），有關角色的因素（role-related factors），與組織因素（organizational factors）之結合以探討個人的角色認知。而依據史托（B. Staw）模型的研究，認為承諾是內心省查與預期合理（introspective and prospective rationality）與塑造的結果。⁶⁰克蘭克－哈梅爾的模型指出，承諾是一種職業特性（job characteristics）與強調有關職業重要性（job-related stress）的結果，而此兩種特性本身係受到人員特性與組織特性的影響。⁶¹而威諾（B. Weiner）的規範性模型則顯示承諾是忠貞／責任（loyalty/duty）與組織認同普遍化的一種結果，而這兩者又都受到組織社會化的影響。⁶²

⁵⁶ Y. Wiener, in "Commitment in Organizations : A Normative View," *Academy of Management Review* 7 (1982), PP. 418-28

⁵⁷ K. Klenke-Hamel, in "Causal Modeling of Organizational Commitment," *Dissertation Abstracts International* 43, 3764-8 (University Microfilms No. 8306288, 1982) .

⁵⁸ J. Stevens, J. Beyer, and H. Trice, "Assessing Personal, Role, and Organizational Predictors of Managerial Commitment," *Academy of Management Review* 21 (1978), PP. 380-96.

⁵⁹ R. Kahn, D. Wolfe, R. Quinn, J. Snoek, and R. Rosenthal, *Organizational Stress : Studies in Role Conflict and Ambiguity* (New York : Wiley, 1964)

⁶⁰ B. Staw, "The Escalation of Commitment to a Course of Action," *Academy of Management Review* 6 (1981), PP. 577-87.

⁶¹ K. Klenke-Hamel, *op. cit.*,

⁶² Y. Wiener, *op. cit.*, PP. 418-28.

五、研究組織承諾的相關概念

在吾人研究組織承諾中，從很多學者的著作中，我們可以發現有下列若干的概念，都與研究組織承諾有關。

動機 (motivation)，在組織承諾的系統中要去分析是困難的，因為「動機」一詞本身的意義是一個難以捉摸的概念。在一九六〇年代，卡鐵爾 (R. B. Cattell)、克佛 (C. Cofer) 與艾波利 (M. Appley) 把動機的研究描述為是雜亂無章的，就像盲人摸象一樣。⁶³從一九八〇年代學者的觀點視之亦是如此。⁶⁴如哈克曼 (J. Hackman) 與歐得漢 (G. Oldham) 在他們的《工作再設計》(Work Redesign) 一書中，就認為對於工作動機問題的研究在職業性向研究的重要性甚於人格性向的研究。⁶⁵

這樣的一種觀點被視為在基本上是和某些基本動機的信條 (tenets) 有衝突；例如，就和利恩的 (K. Lewin) $B=f(P, E)$ (B 是基本動機，P 是個人，E 是期望，此公式是基本動機的產生是由於個人與其期望的函數關係) 與若特茲爾斯 (J. Getzels) 的 $B=f(R, P)$ (R 是報酬，此公式是基本動機的產生是由報酬與個人的函數關係) 觀點有衝突⁶⁶，並和最近的某些學者的觀點有衝突，如就和威諾的觀點有衝突。⁶⁷而哈克曼與歐得漢的研究，認為不是所有的個人都在尋求職業上的自主性 (autonomy on the job)；反之有些人則寧願尋求職業上的隸屬關係 (dependence 依類，服從關係)。⁶⁸

儘管有以上這些負面的 (negative) 觀察，但是依據覺醒 (arousal)，或需求與選擇，或意圖 (intention) (例如，目標的規劃，期望，公平) 的方式去思考動機才是合宜的。這是米契爾 (T. Mitchell) 與魯梅爾 (R. Rummel)

⁶³ R. B. Cattell, *op. cit.*, ; C. Cofer and M. Appley, *Motivation : Theory and Research* (New York : Wiley, 1964) .

⁶⁴ N. Brody, "Social Motivation," *Annual Review of Psychology*, 31 (1981) , PP. 143—68 ; J. Reykowski, "Social Motivation," *Annual Review of Psychology*, 33 (1982) , PP. 123—54 ; F. Landy, *Adaptive Motivation Theory*, Report No. NR170—926 (U. S. Office of Naval Research, Arlington, Va., February 1982) .

⁶⁵ J. Hackman and G. Oldham, *Work Redesign* (Reading, Mass : Addison—Wesley, 1980) .

⁶⁶ K. Lewin, *A Dynamic Theory of Personality* (New York : Mc GrawHill, 1935) ; j. Getzels, "a Social Psychology of Education," in *Handbook of Social Psychology*, ed. G. Lindzey and E. Aronson, 2nd ed., Vol.5 (Reading, Mass : Addison—Wesley, 1969) , PP. 459—537

⁶⁷ Y. Wiener, *op. cit.*,

⁶⁸ J. Hackman and G. Oldham, *op. cit.*,

的觀點，他們喜歡以此方式去思考動機的問題，因為人都有一種內含意圖的選擇。⁶⁹尤其是霍德金森的著作，就把選擇併入價值的類型IIA與價值類型IIB之內，把需求併入於價值類型III。所以，意圖（intentionality）的問題就有一個被意含的成分，即是意志，此即是價值類型I之內的一個組成成分。

意圖（intentionality），意指超越理性的過程，此被視為是選擇理論的主流。威諾就把意志力（volition）併入於他的屬性模型（model of attribution）中而成為一個第三因果的面向（a third causal dimension）（其中尚有穩定的與控制的面向）。⁷⁰換言之，意志（will），這是一種極端不同於正統的心理學，這樣的心理學首先由詹姆斯所發表。⁷¹但是詹姆斯在他的著作中，他所面對的問題，就是無法使哲學上的選擇研究途徑（perspective）與心理學上的選擇研究途徑能夠調和，或相容。因而，白力亞斯卡斯（V. Bieliauskas），載一九七三年出版的著作，就在於促使這兩種研究途徑的調和。⁷²由此，霍德金森的著作對這樣的問題提供一種比較中肯的觀點，他認為在意志問題的爭執上，因為意志無法被測量，其結果，邏輯實證者不會置信，所以，對於意志的問題，他認為應該把他意含於道德的承諾之中，因為道德承諾是一種承諾被認知的類型。

角色，是指大家對一個人處於某種特定身分時要怎樣做，都有某些期望，這些期望就構成了一個角色，或一組角色。⁷³期望的來源有二：其一是來自「局外人」（out-siders），其二來自「局內人」（insiders）。也就是說，如身為總統應該做甚麼，不應該做甚麼，社會上總有某些觀念存在，所謂社會上的觀念包括個別的公民，各種團體，政府官員的期望，並且明定在憲法，法律上，反映成輿論和根深蒂固的文化規範，祇要擔任某個特定角色的人知道了這些期望，行為就會受到影響。簡言之，每個角色都有兩方面的心理關係，一方面局外人有期望，另一方面局內人對局外人的期望也有所察覺，因此只要擔任某個特定角色，人們就知道了這些期望，其行為就會受到影響。⁷⁴所以，有很多組織行為的研究涉及

⁶⁹ T. Mitchell, "Motivation: New Direction for Theory, Research, and Practice," *Academy of Management Review* 7 (1982), PP. 80—88.

⁷⁰ B. Weiner, *Cognitive Views of Motivation* (New York: Academic Press, Inc, 1974).

⁷¹ W. James, *The Principles of Psychology*, Vol.2 (New York: Dover Publications, Inc, 1980)

⁷² V. Bieliauskas, "Motivation and the Will," in *Alfred Adler: His Influence on Psychology Today*, ed. H. Mosak (Park Ridge, N. T.: Noyes Publications, 1973).

⁷³ Alan C. Isaak, *Scope and Methods of Political Science*, Fourth, ed., (The Dorsey Press, Homewood, Illinois, 1985) .P. 254.

⁷⁴ *Ibid.*, P. 255.

到承諾與角色的關係。康特認為對社會角色的承諾為承諾的三個類型之一。⁷⁵卡特茲（D. Katz）他把可信任的（dependable）角色視為是組織成員行為的必要要素。⁷⁶由此，卡諾與貝克把角色視為是組織促成其成員承諾過程的部分。⁷⁷史庫爾（R. Scholl）更進一步地把角色的表現視為是承諾的一種結果。⁷⁸而薛引把主軸的（pivotol）與周邊的（peripheral）角色行為視為是構成承諾整體的一部份。⁷⁹巴哈安（B. Bachanan）陳述吾人對組織目標與價值相關角色的承諾是三個組織承諾組成成分之一。⁸⁰

在一個組織系統的研究中，以經驗性的角色做分析，開始於一九五〇年，利柏曼（S. Lieberman）來揭示態度如何由角色來塑造。⁸¹由格羅斯（M. Gross）來分析角色衝突如何隨角色預期的矛盾而改變。⁸²由吉特茲爾斯與吉巴分析角色衝突如何被解決。⁸³總之，在承諾的形成過程中角色佔有（role occupancy）的影響是明顯的。依許多經驗性的角色分析家的研究，認為角色似乎在個人與組織之間居間促成個人對組織的承諾，因而把承諾視為一個現象學的觀點，並把承諾視為一個可研究的問題。

從以上價值與組織承諾的概念與理論的研究途徑至動機、意圖，與角色概念的探討中，可知它們之間的關係是相互關聯的。由它們的關聯來建立價值的類型與模型，進而來研究組織承諾的問題。因而在一九七四年就有一本組織承諾的類型學出現，由米爾葛彥（S. Milgram）的《對權威的服從：一種實驗的觀點》（Obedience to Authority: An Experimental View）一書的發展，相對應於霍德金森的價值類型學，米爾葛彥的著作，成為推動組織經驗性研究的重要著作。⁸⁴

⁷⁵ R. M. Kanter, *op. cit.*,

⁷⁶ D. Katz, "The Motivational Basis of Organizational Behavior," *Behavior Science* 9 (1964) PP. 131—46.

⁷⁷ P. Connor and B. Becker, *op. cit.*, PP. 550—61.

⁷⁸ R. Scholl, "Differentiating Organizational Commitment From Expectancy as a Motivating Force," *Academy of Management Review* 6 (1981), PP. 589—99.

⁷⁹ E. Schein, *op. cit.*,

⁸⁰ B. Buchanan, "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations," *Administrative Science Quarterly* 19 (1974), PP. 533—46.

⁸¹ S. Lieberman, "The Effects of Changes on the Attitudes of Role Occupant," *Human Relations* 9 (1956), PP. 385—402.

⁸² N. Gross, W. Mason, and R. McEachern, *Explorations in Role Analysis: Studies of the School Superintendency Role* (New York: Wiley, 1958).

⁸³ J. Getzels and E. Guba, *op. cit.*,

⁸⁴ S. Milgram, *Obedience to Authority: An Experimental View* (New York: Harper & Row,

六、組織承諾的經驗性研究

在推動組織承諾經驗性的研究中，以南格（D. Lang）的碩士論文〈組織承諾的本質〉（The Nature of Organizational Commitment）一文為軍事承諾的代表性著作。⁸⁵這個研究是基於在加拿大部隊中少校階層的五十四位軍官的訪談。另一位是利恩（K. Lewin）為研究平民組織承諾的代表。⁸⁶在軍事承諾中，十位軍官接受訪談有關組織承諾的問卷中，五個高得分為 6.8、6.8、6.7、6.5 與 6.4，五個低得分為 3.1、3.5、3.5、3.5 與 3.9。在平民的研究中，被訪者以門房守衛的團體（gate keeper）得分最高，這項承諾的安排內容設計係依據史密斯（M. Smith）、布魯諾（F. Bruner）與懷特（R. White）的著作為基礎，以九組問題來討論有關組織（Organization），重要性（importance），影響（affect），投入/期望（investment/expectations），意義（meaning），目標（goal），人的信仰（beliefs），責任（responsibility），與離開組織（leaving the organization）九個項目。⁸⁷

在軍事的研究中，以巴納德的友誼（communion）概念為其軍事方面有效涉入（effective involvement）的主要概念。⁸⁸而軍事組織是由韋伯官僚系統所描述的一個實際組織所組成。在得高分的成員所採取類型 II A 的評論和本研究的觀點相符。在高承諾與低承諾團體方面以價值類型的系統做比較中：高得分的團體很強烈地給予價值類型 I 的證據顯示，而沒有價值類型 II B 的證據顯示，而高得分的團體則沒有價值類型 III 的證據顯示。

在平民的研究中是以三個重要概念之界定與澄清為其重點，即組織意識型態（organizational ideology），組織文化（organizational culture），與組織環境（organizational climate）。⁸⁹組織意識型態涉及到基本的信仰，與

1974）。

⁸⁵ D. Lang, "The Nature of Organizational Commitment," Master's theses, University of Victoria, B. C. Canada, 1982.

⁸⁶ K. Lewin, "Group Decision and Social Change," in E. MacCahy, T. Newcombe, and E. Hartley, eds., *Readings in Social Psychology* (Toronto: Holt, Rinehart and Winston, 1958), pp. 197–211.

⁸⁷ M. Smith, J. Bruner, and R. White, *Opinions and Personality* (New York: Wiley, 1964)。

⁸⁸ C. Barnard. *op. cit.*,

⁸⁹ S. Barley, G. Mayer, and D. Gash, "Culture of Culture: "Academics, Practitioners and the Pragmatics of Normative Control," *Administrative Science Quarterly* 33 (1988), pp. 24–60; A. N. Pettigrew, "On Studying Organizational Cultures," in J. Van Maanen, ed., *Qualitative Methodology*. (Beverly Hills, Calif.: Sage, 1983); R. Weiss and L. Miller, "The Concept of

組織的價值系統。組織文化涉及到組織的規範，這些規範在於提供行為者的行動指標。組織環境涉及組織成員在影響社會化的過程所使用的技術。以這種方式觀之，一種意識型態灌輸一種文化，使其成員的生活方式就如意識型態一樣。其後意識型態可以被顯示在其文化中。依此文化決定組織行為的參數（parameters）一即決定成員去做某種行為或不做某種行為的參數。環境是特殊的，可衡量的，與可操縱的（例如，領導階層的風格，個人的支持系統，組織照顧它成員的感覺）。這種層系的順序與霍德金森的價值類型學是異質同形的（isomorphic）。簡言之，意識型態是超理性的，以信仰為基礎。文化是以邏輯為基礎地與共識交感為基礎地提供行為的正當性做辯護，環境則訴諸於感情的陳述（affective state），使一個個人感覺他是重要的，即他所執行的工作是重要感覺，與他將受到照顧的感覺。

依據南格的觀點認為以上的概念會導致以四個假定來做系統的說明：1. 組織的意識型態是由四個類型所形成：超理性的、功利主義的、交感性的（consensual），與快樂主義的（hedonic）；2. 組織的意識型態是組織目的，是一種功能（function）；3. 個人對組織的承諾是由四個類型的形成：超理性的、功利主義的、交感性的，與快樂主義的；4. 個人對組織的承諾是組織意識型態一種一致性功能的呈現（a congruent function of organization ideology）。⁹⁰

從軍事與平民組織團體方面經驗性的分析中，可知組織承諾的形成是和組織意識型態、組織文化，與組織環境有關，進而，點丁哈德特（R. Denhardt）與霍德金森認為慣例（praxis）為構成正當組織行為的重要部分。⁹¹尤其是在資深的行政階層，慣例是一種亞里斯多德式的名詞（Aristotelian term），意指實用的智慧（practical wisdom）；它是理智（reason）與價值的結合；它是人類有目的的行為，係以價值為行為取向的。以此觀點觀之，慣例就包含了組織的意識型態，組織文化與組織環境的意含。它係從個人就是組織的成員（person — as — organization — member）與個人就是團體（person — as — individual）的研究觀點視之。這對軍人而言，是意指甚麼？它意指，軍人不但要對他自己的行為（倫理）之結果負責，而且亦對他期望的角色有關的行為

Ideology in Organizational Analysis : The Sociology of Knowledge or the Social Psychology of Beliefs,” *Academy of Management Review* 12, No.1 (1987), PP.104—16.

⁹⁰ Donald. L. Lang, “Values : The Ultimate Determinants of Commitment and Legitimacy, in Thomas C. Wyatt and Reuven Gal, eds., *Legitimacy and Commitment in the Military* (New York, London : Greenwood Press, 1990) .

⁹¹ R. Denhardt, *In the Shadow of Organization* (Lawrence, Kansas : Regents Press, 1981) .P.31

負責。

依據支持這些假定的資料顯示，在研究組織行為方面，有八位專家對霍德金森價值類型學系絡中三十六個組織團體的研究給予一致與肯定的評估。從三十六個組織團體中，認為門房守護者的組織承諾最高，依據訪談所擬的訪談問卷內容，即傳達承諾的一種類型學之研究，它可以被描述為超理性的、功利主義的、交感性的，與快樂主義的類型。在資料中顯示出，對神的信仰是牧師行業者的主題，有強烈的證據顯示他們被歸類為類型Ⅲ（交感作用的），銀行家的投入（involvement）是實際的，被歸類為類型ⅡA（功利主義的），立法者的草擬法案給予政治系統產生信仰的證據顯示為類型Ⅰ（超理性的），而立法者的投入則為類型Ⅲ（快樂主義的），但是立法者非常清楚，若沒有國會的共識與選民意志的同意（類型ⅡB）的話，而參加歌唱團體，我們可以很清楚地發現他們的投入是“提供令人快樂的音樂”，是被描述為類型Ⅲ（快樂主義的）。⁹²

從上述的研究中，我們可以發現，當一個人做了一個承諾時，他受承諾束縛去履行承諾到甚麼樣的程度？該答案係基於承諾的本質與合法性的意義。依據本文上述的研究可知，個人對組織團體的承諾基本上是一種有意識的，以價值取向為基礎的過程。這種承諾可以是上述三個類型之一，或三個類型的一種結合；超理性的（類型Ⅰ），它包括信仰（belief），信心（faith），意志（will）的問題；理性的，它是實用的與功利主義的（類型ⅡA），或是交感性的（類型ⅡB）；次理性的（subrational）（類型Ⅲ），它是情緒性的，或是以快樂取向為基礎的。而且，就這三種類型而言它們係依一種層系的秩序排列著。最後，承諾的類型與組織團體的意識型態（組織團體所堅信的意識型態或價值觀是甚麼）之間有一種相互關聯的與正面的（positive）關係存在。

七、在組織行為系絡中合法性的基本概念

在組織行為的系絡中，合法性似乎包含了三個基本概念：組織的規則（organization rules），國家的法律（laws of state）與人類普遍可接受的行為原則。⁹³這三個概念如何可實際地應用於軍事組織團體行為之際，對於合法

⁹² Donald L. Lang, “Values : The Ultimate Determinants of Commitment and Legitimacy, in Thomas C. Wyatt and Reuven Gal, eds., *Legitimacy and Commitment in the Military* (New York, London : Greenwood Press, 1990) .P.32

⁹³ C. Hodgkinson, *Towards a Philosophy of Administration* (Oxford : Basil Blackwell, 1978) ; C. Hodgkinson, *The Philosophy of Leadership* (Oxford : Basil Blackwell, 1983) . D. Lang, “Values and Commitment : An Emperical Verification of Hodgkinson’s Value Paradigm as Applied to the

性的相關概念，吾人可參考布爾克（V. Bourke）與艾得勒（N. Adler）的著作，可歸納如下的觀點⁹⁴：第一，有關合法性的問題，最後可依哲學的理論根據來解決。第二，有一種自然的道德法則存在。自然象徵人做為人資格的本質，換言之，就是理性的力量（包括智力與意志）；道德象徵（表現）人的自由行動；而法律象徵秩序。第三，某些普遍的行為法則對人是自然的（道德法則）；這些原則對人成為人的資格是天賦的（固有的），不是來自理智（reason）的理論。（這是湯瑪斯派—康得派的區分，在這種觀點上康德發展了他的絕對命令，很像一個試驗的心理學家假設臆測性的建構一樣）。第四，道德法則是一種人類自然行為的法則，但它不是人訂的。第五，人訂的法則一般可以被解釋為係來自於道德法則的推論（例如，謀殺是違反國家的法律，亦為道德法則所不容）。第六，道德的行為是排他性的（particularistic），個人主義的（individualistic），志願的（voluntary），具體的（concrete）的行動。道德法則超越國家法律。道德法則的義務不能依法律的權利與義務的處理方式來討論。第七，在倫理學的知識與倫理學（智慮 prudence）的行為之間有一個真正的與邏輯的區分。這些問題可以成為建構人就是個體道德行為的理論基礎。

對人為組織成員而言，有實定法的存在，這種法律係由人來制定，被決定成為提供社群的善。至於這些是否是“法律”的問題則由艾德勒來的討論，⁹⁵他較喜好“規則”係因為它涉及到義務的本質：自然法的問題是原則（principle）；道德法則的問題是箴言（教訓 precepts）；而國家法律問題是規則。國家法律是可變的，人訂的，不完美的，與社群特殊性的聲明（community specific）（例如，吾人開車在北美是靠右邊，在英國是靠左邊）。國家法律在自然法的系絡中是對人目的的明確手段（specific means to man's end）。道德法則（原則）是不可變的，灌輸於人，與普遍的法則。道德法則是從自然中所推論出的一種結論；國家法律是由道德法則來決定；道德法則是達成自然法的普遍手段。對國家法律的義務是外在的（非固有的，外來的）；而對道德法則的義務是內在的。因而對人成為組織成員的人而言，他是受束縛而服從組織的規則，而這樣的規則係唯有基於道德法則所決定與具有正

Commitment of Individuals to Organizations,” Ph. D. dissertation, University of Victoria, B. C. Canada, 1986.

⁹⁴ V. Bourke, ed., *Ethics: A Textbook in Moral Philosophy* (New York: Macmillan Company, 1953), and M. Adler, “A Question about Law,” in R. E. Brennan ed., *Essays in Thomism* (New York: Freeport, 1946), PP.207–37.

⁹⁵ M. Adler, *op. cit.*,

義性質的條件之上。⁹⁶

人成為個體（the personal-as-individual）的義務與人成為組織成員（the personal-as-organization-member）的義務之間的衝突係由巴納德做詳細的探討。⁹⁷但是，巴納德對道德行為解釋的困難是他把生命（生活 life）知覺原則包括在道德的決定中，此種觀點基本上與湯瑪斯的觀點（Thomistic view）發生衝突。這樣的一個結果是在道德箴言與組織規則中使其固有的義務之間其真正的與邏輯的區分變的模糊不清，而使道德的箴言簡化成人所訂定的規則問題⁹⁸。因而有兩個重要的著作要求特別考慮這個問題的，是卡波所提出的應付責任的管理者（Cooper's *The Responsible Administrator*）與吉伯雷爾所提出的以榮譽去服務（Gabriel's *To Serve with Honor*）。⁹⁹

卡波強調倫理學與價值之間的關係，所以，領導者重視倫理的程度，可由他或她在決策系絡中表現對一種價值查核的程度（a value audit），這是因為他或她完全地有意識的為他或她的價值而服務。這是三個承諾類型所賦與每個類型的真正觀點。就和霍德金森的觀點一樣，卡波認為組織衝突基本上是價值的一種衝突，卡波的觀點亦和麥克摩利觀點一樣。¹⁰⁰如某些個人可以表達不變的道德法典（moral codes）（價值類型 I），而有些可以表達情緒的價值（價值類型 III）。所以，卡波認為倫理的領袖階層（the ethical leader rank）決定他的或她的價值系統，因而要評估角色佔有（role occupancy）對他或他的價值系統之影響是領導者的責任。依此，價值系統即成為在人為個體時對自我義務與在人為組織成員時對他人的義務（obligation）之間權衡的槓桿支點（the fulcrum）。

吉伯雷爾的倫理法典（Code of Ethics），¹⁰¹其內容很多是超組織的（trans organizational），為一種道德箴言的重述。但是，對於吉伯雷爾的觀點仍有爭議，如他一方面主張要我們所有的人為每一個人的行為負責（have us all responsible for everyone's action），另一方面又主張每個成員必

⁹⁶ J. W. Wheeler-Bennett, *The Nemesis of Power* (London: Macmillan & Co. Ltd., 1954), PP.327-395.

⁹⁷ C. Barnard. *op. cit.*,

⁹⁸ T. Cooper, *The Responsible Administrator: An Approach to Ethics for Administrative Role* (Port Washington, N. Y.: National University Publications, 1982).

⁹⁹ R. Gabriel, *To Serve With Honor: A Treatise on Military Ethics and the Way of the Soldier* (Westport, Conn: Greenwood Press, 1982).

¹⁰⁰ R. McMurray, *op. cit.*,

¹⁰¹ R. Gabriel, *op. cit.*, PP.140-147.

須對他或她的自己的行為負責。後者的主張與一般的道德哲學所支持的觀點相符。但是他前者的主張要去理解它是有困難的，因為它不僅抵觸他對倫理責任的陳述，而且亦抵觸軍事的真正本質，如軍事領導的本質就如韋伯官僚層系的本質一樣，是由上層對下層的行為負責，而由下層依上層合法性的命令執行任務。

人對組織規則（rules）的義務，依湯瑪斯派（Thomastic）的基本觀點是人受束縛而服從係來自道德法則所決定與具有正義的特質¹⁰²。理智的推論（reason）是直進的（straightforward）：社群的利益先於個人利益，所以，一個組織的所有成員在道德上不得不服從他們組織的規則，但是對一個組織規則的一種冒犯，並不是一種直接的對道德法則的冒犯。因為沒有法庭或法院可以依據任何道德的法案（moral act）去做評判；所以，法官僅可依據由人所訂的法律去做評判，而由此可以推論道德行為的層級。

八、結論：軍事承諾與合法性的最終決定因素是價值

由以上的研究，有一個企圖，即在於檢測我們所假定的問題：當一個個體做一個承諾時，他必須去履行該承諾到甚麼樣的程度？第一，承諾僅存在於軍人的心中，如個人就是個體（person-as-individual）。那就是軍人給予軍事組織的承諾，如前面已注意到的，軍人的承諾必然是一種自覺得，或有意識的（conscious），以價值為基礎的形成過程（在此為個人的與主觀的價值之形成）。由此，軍人對組織承諾的類型研究，基本上是前述三個類型之一，或三個類型的一種結合。第二，合法性僅存在於軍人的角色之中，如個人就是組織的成員，因而軍人的角色決定他行動的合法性，所以，這種角色的行為必須符合組織的規則。第三，軍人執行其角色的職責是存在於他為個體身為軍人的身分之內與他所佔取的角色之內。第四，不管軍人承諾的本質如何，軍人在道德上是不得不服從於他軍事組織的規則。同時，軍人在道德上又不得不去不服從任何他相信是違反道德法則箴言的任何規則或命令。無論如何做這樣的行動判斷需要有知識的良知（informed conscience）。在思考不服從之前，他必須在道德上評估他自己的價值與具有軍事價值的這些信念。

簡言之，有知識的良知是一個軍人衡量其角色內在與外在職責所在的支點

¹⁰² Donald. L. Lang, "Values : The Ultimate Determinants of Commitment and Legitimacy, in Thomas C. Wyatt and Reuven Gal, *Legitimacy and Commitment in the Military* (New York, London : Greenwood Press, 1990) .P.38.

(fulcrum)。所以，良知 (conscience) 是基於知識的一種實際判斷。當令人質疑的問題發生時，軍人被要求在他做行動判斷之前，儘可能地以知識去探索問題。依此分析，在最後，軍人必須對問題做出一個決定，而該決定是基於價值判斷的形成過程。由此亦可推論，價值是一個軍人決定其履行他承諾的基礎。¹⁰³

(投稿日期：92 年 10 月 16 日；修訂日期：92 年 10 月 31 日；
再修訂日期：92 年 11 月 19 日；採用日期：92 年 11 月 27 日)

¹⁰³ *Ibid*, PP.38—390.

軍事合法性與承諾：承諾的價值概念、理論類型、與研究途徑的建構分析