

# 「社會隔離論」與「社會聚合論」 對軍事專業影響的比較分析 --兼論天職論與職業論對軍事專業價值的看法

錢淑芬

政治作戰學校軍事社會行為科學研究所

在軍事社會科學的領域裡，關於「軍事專業化」和「軍事專業主義」的研究文獻，非常豐富。不過，對於軍事專業價值的內涵和如何提升軍事專業的看法，卻是見解不一。本文經由文獻檢討後，發現軍事專業概念的建構，與軍事專業的核心價值究竟以實質理性（目的性價值）還是技術理性（工具性價值）為主，息息相關，而這個問題的討論基礎，又在於軍隊與社會之間究竟應該維持隔離或是聚合關係，方才有利於軍事專業的發展。故此，本文的研究目的有三，第一，以軍事專業的天職論與職業論的觀點作為基礎，建構概念以說明軍事專業價值的內涵，俾利進一步闡述軍事專業化的發展目標應該重視實質理性還是技術理性，可能因為對軍事專業價值的認知不同而不同。第二，探討軍事專業化的過程，由於「專業化」和「科層化」的整合形式不同，而使「軍事專業科層制」的發展可能遭遇到那些問題。第三，以軍事專業價值的概念作為基礎，說明由於「社會隔離論」和「社會聚合論」對軍事專業價值的認知不同，而影響其對於如何提升軍事專業的看法也有所不同。經由理論探討發現，軍事天職論期望軍事專業的發展以實質理性（目的性價值）為基礎，而軍事職業論期望軍事專業的發展以技術理性（工具性價值）為基礎；因此，軍事天職論比較傾向於社會隔離論，認為軍隊與民間社會的聚合程度愈低，軍隊愈能維持其專業性；而軍事職業論比較傾向於社會聚合論，認為軍隊與民間社會的聚合程度愈高，愈有助於提高軍隊的專業化。

**關鍵詞：**軍事專業、軍民關係、隔離 / 聚合、軍事社會學、軍事專業價值、  
軍事專業科層制、軍事天職論 / 職業論

## 壹、前言

軍民關係(society-army relations)的探討乃是軍事社會學的研究主旨之一。本文對「軍民關係」的定義，是指「軍隊與外在社會暨其各個次系統的互動關係」，如果說軍事社會學是指「運用社會學的原理與概念，對軍隊與社會的交互關係，以及軍隊組織的內在結構與動態運作，進行探討的一門學問」，則『軍民關係』研究，就是「運用社會學的原理與概念，來探討軍隊與外在社會暨其各個次系統的互動關係，及其對軍隊的影響，包括軍隊的結構特性、機制與群體行為模式的關係」。其實，早期的社會學者，Claude-Henri de Saint Simon(1760-1825)、Auguste I. Comte(1798-1857)、Herbert Spencer(1820-1903)、Karl Marx(1818-1883)、Max Weber(1864-1920)等人就已經開始思考軍隊與社會之間應該維持怎樣的關係。

二次大戰以後，在軍事社會科學領域裡，愈來愈多人開始關心「文武關係」與「軍事專業化」的研究議題，<sup>1</sup>不過，這些研究大多從政治學的角度來探討問題。雖然，第二次世界大戰前後，在軍事社會科學的領域裡，已經開始有人以社會學原理來探討軍隊與社會之關係，比如 Stanislaw Andreski(1968)的〈Military Organization and Society〉就是從社會階層論來解析比較各個不同時空條件下的軍隊，對社會階級制度及政治階層結構的影響差異，並衍生相關概念來描述軍隊與社會的各種關係。然而，從19世紀後期到20世紀中期以前(約在1940年代以前)，從社會學原理來探討軍隊及其與社會之關係的相關研究，尚未形成氣候。Morris Janowitz就曾指出，一般而言，軍事組織的發展歷史和軍事專業化，是從武器系統的變遷觀點來著手論述，也就是說軍事組織是戰爭科技(technology of war)的一種反映。但是，Janowitz特別強調，社會學家認為「軍事組織」還具有其它不同的意義，與不同層面的理論內涵，比如他將軍事組織定義成是一個內容豐富與涵蓋廣泛的社會系統(comprehensive social

---

<sup>1</sup> 比如 Marina Nuciari (1994)、Giuseppe Caforio and Marina Nuciari (1994)、Charles C. Moskos (1997)、Charles C. Moskos (1986)、Gwyn Harries-Jenkins (1990)、Henning Sorensen (1994)、Sam C. Sarkesian (1993)、Giuseppe Caforio (1988)、Sam C. Sarkesian (1981)、Morris Janowitz (1977)、Maury D. Feld (1977)、Bengt Abrahamsson (1972a)、Bengt Abrahamsson (1972b)、Bengt Abrahamsson (1972c)、Bengt Abrahamsson (1972d)、Albert D. Biderman and Laure M. Sharp (1968)、Jacques Van Doorn (1965)、Charles H. Coates and Roland J. Pellegrin (1965)、Samuel P. Huntington (1963)、Morris Janowitz (1960)、Ernest Greenwood (1957)、Samuel P. Huntington (1957)、洪陸訓(1996)等人。

system)，以及採用社會學的研究方法與概念來分析軍事組織。(Janowitz, 1960, pp. 13-4) 後來，Clive Ashworth and Christopher Dandeker (1987) 就曾在《Warfare, social theory and West European development》強調，在社會學的研究領域裡，戰爭和武裝力量（軍隊）因為長期受到漠視而被邊緣化了，新馬基維利主義（the neo-Machiavellian）有鑑於此，而對社會學的正統性（sociological orthodoxy）提出一個重要的修正方向，亦即呼籲吾人應重新重視戰爭和軍事組織在社會生活裡的角色。(Ashworth and Dandeker, 1987) 本文有鑑於此，於是嘗試從軍隊與社會的隔離 V. S. 聚合的角度，來分析軍事專業的內涵。

二十世紀以來，許多國家的社會發展逐漸邁向自由、民主與開放，比如市場競爭愈來愈激烈、經濟效益導向漸受重視、民眾對於價值多元化的認同與政治參與感日漸提高、人民的權利意識高漲等，隨著這些社會變遷而來的現代化、技術理性主義的抬頭、職業專精化等發展趨勢，帶動了專業化與專業主義研究風潮的興起。尤其是近年來，社會學家愈來愈重視對專業過程和專業主義的探討，而不只是像過去將研究重點放在專業特徵的發現，或是討論某種職業是否屬於一門專業而已。而在軍事社會科學的領域裡，開始重視「軍事專業化」和「軍事專業主義」的研究，大約是在二次大戰前後。本文對於這個研究議題的探討旨趣在於，軍隊在追求進步的同時，原本的穩定和保守風格如何因應社會快速變遷所帶來的環境衝擊？故此，擬從軍事專業化的過程，來探討軍隊所欲追求和實踐的是什麼樣的軍事專業價值和專業目標？以及從軍隊和社會之間究竟應該維持隔離關係或是聚合關係這兩種不同觀點，來探討軍隊對軍事專業價值和專業目標的認知，是否會因為軍隊與社會的隔離 V. S. 聚合關係的觀點不同而不同？

首先，將軍事專業化理論的研究取向，歸納成下面三種，然後根據軍事專業化、科層制與理性化等相關文獻，提出本文對這些研究取向的解釋：（一）探討某種職業成為一門專業應該具有那些特徵？這些特徵作為評量軍職是否成為一門專業的適用情形如何？以及根據這些特徵作為評量標準，對軍事專業進行評量後的結果如何？（二）探討某種職業取得其專業地位的過程和方法？這個專業化過程所經歷的階段，是否適用於解釋軍事專業化？專業地位的取得對軍隊及成員的影響？（三）探討軍事專業主義的內涵和形成？亦即軍事專業主義所欲實踐的專業哲理和信念？以及軍事專業主義出現的背景及其內涵之影響因素？其次，本文對於軍事專業價值之內涵的探討，主要是參考科層制、組織化、實質理性與形式（技術性）理性、目的性價值和工具性價值等概念，進而釐清以下這些相關概念，包括「專業」與「職業」之異同，「軍事天職論」(military institutionism) 與「軍事職業論」(military occupationism) 對軍事專業價值的不同看法，「軍

事專業化」與「軍事科層制」(military Bureaucracy)的關係，以及「專業科層制」(professional bureaucracy)與「科層制的專業」(bureaucratic profession)的差別。接著，從軍事天職論與軍事職業論的觀點，來討論「軍事專業科層制」(professional bureaucracy of military)在發展上可能遇到的問題。最後，本文在這些概念的基礎上，進一步比較分析「社會隔離論」和「社會聚合論」，對於維繫與提升軍事專業的異同看法。

本文認為，軍事專業的概念建構，與軍事專業的核心價值究竟在於實理理性（目的性價值）還是技術理性（工具性價值）？息息相關，而這個問題的討論基礎，又在於軍隊與社會之間究竟應該維持隔離或是聚合關係，方才有利於軍事專業的發展？有人認為，軍事專業的精神核心在於紀律、榮譽和忠誠，而惟有維繫住軍隊的團體意識和社會責任感，才能使軍人的專業精神充份發揮，但是隨著社會變遷愈來愈傾向於現代化的工商業社會，經濟利益與個人主義將愈來愈受到重視，利益團體的形成與工會化的發展也將蔚為主流，軍隊面對這樣的變遷趨勢，倘若與社會的聚合程度愈高，愈容易使軍隊的傳統精神和價值受到侵蝕，也就是說當軍隊與社會的聚合程度愈高，將愈不容易維繫住軍隊的專業性。反之，有人認為軍隊已經無法避免社會變遷所帶來的衝擊，以及軍事科技和管理的專業知識與技能，與民間社會的專業標準相差不大，因此軍隊在求才若渴又面臨人力資源市場的競爭激烈下，倘若軍隊與社會的結合愈密切，將愈有助於民間社會對軍隊的了解與支持，也愈有利於軍隊爭取到優秀人才，俾利於提升軍隊的專業性。

軍隊的獨特性相較於社會上的其它組織或團體，雖然醒目惟軍隊仍然是社會的一環，很難不受到當時政治、經濟、社會思想等變遷的衝擊。I/O 理論及其後來的許多相關研究都曾指出，隨著社會變遷，軍隊與社會的關係逐漸由隔離(divergent)而傾向於聚合(convergent)。一般而言，工業化與民主化程度愈高的社會，價值愈多元化的社會，軍隊與社會的關係較傾向於聚合。反之，工業化與民主化程度愈低的社會，價值愈單一化的社會，軍隊與社會的關係較傾向於隔離。然而，就算屬於高度開發國家的美國，其軍隊與社會的關係也是逐漸由隔離而傾向於聚合，因此本文在比較分析隔離論和聚合論時，雖然採取類型學的分析觀點(Typological approach)，但並非對軍隊與社會的關係採取二分法的解釋，實際上本文認為隔離論和聚合論係解釋軍隊與社會之關係的對比概念，這樣的對比概念是一種連續光譜，光譜的兩個極端分別代表「軍隊與社會完全隔離」和「軍隊與社會完全聚合」的兩個典型，而任何國家的軍隊都可以在這個連續光譜上，從「軍隊與社會完全隔離」到「軍隊與社會完全聚合」之間，找到解釋其與社會關係的最適當位置。

綜合上述，本文的研究目的有三，第一，以軍事專業的天職論與職業論的觀

點作為基礎，建構概念以說明軍事專業價值的內涵，俾利進一步闡述軍事專業化的發展目標應該重視實質理性還是技術理性，可能因為對軍事專業價值的認知不同而不同。第二，探討軍事專業化的過程，由於「專業化」和「科層化」的整合形式不同，而使「軍事專業科層制」的發展可能遭遇到那些問題。第三，以軍事專業價值的概念作為基礎，比較「社會隔離論」和「社會聚合論」對軍事專業價值的不同認知，以及對於如何提升軍事專業的不同看法。

## 貳、軍事專業之天職論與職業論的軍事專業價值

在軍事專業的相關研究中，比如 Gwyn Harries-Jenkins (1990)、Giuseppe Caforio (1988)、Henning Sorensen (1994)、Giuseppe Caforio and Marina Nuciari (1994)、Marina Nuciari (1994)等，經常使用的名詞有「專業軍隊」(the profession of arms)、「軍事專業」(military profession)、「軍事專業化」(military professionalization)、「軍事專業主義」(military Professionalism)等。顯而易見的是，許多研究者都希望找到可以代表專業(profession)的特徵，然後嘗試以這些特徵作為評定軍隊專業性的標準。因此，本文在定義軍事專業價值之前，先釐清以下這些相關概念，包括「專業」與「職業」之異同，「軍事天職論」與「軍事職業論」對軍事專業價值的不同看法，「軍事專業化」與「軍事科層制」的關係，以及「專業科層制」與「科層制的專業」的差別，接著從軍事天職論與軍事職業論的觀點，來討論「軍事專業科層制」在發展上可能遇到的問題。然後，本文在這些概念的基礎上，進一步比較分析「社會隔離論」和「社會聚合論」，對於維繫與提升軍事專業的異同看法。

### 一、比較軍事「天職論」與「職業論」對軍事專業價值的看法

#### (一)專業與職業

根據《社會學辭典》的解釋，「專業」是指，由受過高度訓練的專家所形成的一種職業，這種專業角色負責執行高度專精化的工作，而且他們通常具有很高的社會地位。「職業」是指，根據社會分工和個人營謀生計的需要，由一群從事某類相關的經濟活動的從業人員所形成。如果將職業按照專業化程度，可區分成初級職業(primary occupation)、二級職業(secondary occupation)、三級職業(tertiary occupation)。由此可知，必須符合一定條件且具備相當資格的某種職業，才可以稱為是一門專業。(彭懷真等譯，民80，頁587-90，664-66。Peter J. O'Connell 原著)一種職業如果想獲得專業地位，必須具備那些條件和資格？

或是說可以用來評量某種職業之專業化程度的標準有那些?本文整理歸納 G. L. Millerson (1964)、Greenwood Ernest (1969)、B. Abrahamsson (1972)、Sam C. Sarkesian (1993)、J. Van Doorn (1965)等人的看法後，提出下列的專業特徵：

1. 專業知能：工作的完成，必須具有特殊的知識與技術。
2. 專業教育與訓練：必須經過專門的教育機構實施特殊訓練，才能夠具備這樣的特殊知識與技術。
3. 專業權威：由於特殊知識與技術獲得社會認可（建立在社會信任及其對社會之責任感的基礎上），因而建立專業權威，比如在專門領域中具有對成員之甄補、訓練、資格鑑定和專業證照等掌控的權力和責任。
4. 專業倫理：發展出規範工作行為之依據的專業倫理。成員具有高度的專業忠誠感和對專業標準的執著。
5. 專業哲理與信念：工作的目的，在於謀求公眾福祉（經濟性報酬僅是完成工作後的附帶價值），也就是其之所以成為一門專業的正當性，在於其追求具有利他價值的目標，而社會責任感或專業使命感就是這種利他價值的實現。
6. 專業組織：具有相同之特殊知識與技術的一群人，形成正式的專業團體，團體的成員彼此之間具有團體意識、團體認同感和團體凝聚力等，以維持專業倫理與實踐社會責任。
7. 專業文化：成員透過各種正式或非正式的組織活動，交互塑造出屬於該專業的獨特文化，包括專業價值、規範與符號等。
8. 專業聲望：這群專家擁有高的社會地位和職業聲望（屬於附帶價值）。

#### (二)專業團體與職業團體

所謂「職業團體」(occupational group)是指，由從事類似經濟活動的一群人所組成的團體。但是，從事相同職業者不一定就會形成職業團體，除非是具備下列要件：(1)對共同利益之警覺。(2)對該職業與其它從業同仁具有認同感。(3)有效的領導。(4)成立正式的團體組織。（彭懷真等譯，民 80，頁 589）至於所謂「專業團體」(professional group)，Janowitz 認為一個專業性團體的要素，包括有：(a)一個完整的訓練體系。(b)一套兼俱理論性和實務性的專業知識和技能。(c)具有團體凝聚力和連帶情感。(d)要求倫理和責任感。(e)自我規範的機制。（Janowitz, 1960, p. 14）由此可知，專業團體與職業團體，同樣要求團體意識、團體認同感和團體凝聚力等；但是，專業團體比職業團體，要求更專精的工作技能和知識，以及在重視團體的自我利益之外，更強調專業倫理與社會責任，而職業團體往往是以保障成員的工作權益作為最大考量。換言之，團體意識、團體認同感和團體凝聚力對職業團體而言，乃是保障成員之工作權益的重要途徑，

但對專業團體而言，卻是維持專業倫理與實踐社會責任的重要途徑。

### (三) 軍事專業的核心價值—實質理性 V. S. 技術理性／目的性價值 V. S. 工具性價值

近幾年來，社會學家愈來愈重視對專業過程和專業主義的探討，而不只是像過去將研究重點放在專業特徵的發現，或是討論某種職業是否屬於一門專業而已。一般而言，「專業主義」是指所欲實踐之專業哲理與信念，「專業化」是指實現專業主義的具體方法和實際過程，也是一種職業成功地取得專業地位及其報酬與特權的過程。(Gazell and Darrell, 1933, p.1934)如果延伸前述專業化與專業主義的意義，來解釋『軍事專業化』可謂「從事軍事活動的職業，成功地取得專業地位的過程，及其實現軍事專業主義的具體方法和實際過程」。據此，則吾人應思考下面的兩個問題：(1)前面討論的各項專業特徵，以茲作為評量某種職業之專業化程度的標準，是否也適用於評量軍隊？(2)「軍事專業化」的發展目標與軍事專業價值？

第一個問題，前面所列作為評量某種職業之專業化程度的標準（或稱專業特徵），是否也適用於評量軍事專業化？由 Janowitz、Abrahamsson、Huntington 和 Sarkesian 等人對軍事專業的解釋，得知他們認為以上所列的專業特徵，除了其中的第六項和第八項尚有爭議外，大致上是適用於解釋軍事專業。第六項的爭議在於，有人認為專業化並不適用於解釋整個軍隊，因為他們認為軍事專業化只發生在軍官團(the officer corps.)而已，但有人認為軍事專業化是發生在整個軍隊。第八項的爭議在於，有人並不認為專業軍人擁有高的社會地位和職業聲望。

至於第二個問題，「軍事專業化」的發展目標與軍事專業價值？由於軍事的天職論和職業論，對軍事專業之核心價值的認知不同，因此對於軍事專業的發展目標，也是見解不一。本文參考專業化理論的特質觀點、過程觀點、功能觀點和專業權力觀點後，<sup>2</sup>依照對核心價值的認知不同，而對軍事專業的內涵做不同的解釋。如果，認為軍事專業價值是建立在技術理性與工具性價值之上，比較強調專業知能的重要性，認為專業權威是建立在專家能夠做出令人信服的專業判斷之上，而專業判斷就是以專業知能為基礎，因此也比較重視對專業標準的執著，強調專業倫理與專業組織的主要功能就在於維持專業標準，使接受專業服務者的利益受到最大的保障，如此也才能維繫社會大眾對專業地位的認同。如果，認為軍事專業價值是建立在實質理性與目的性價值之上，比較強調專業哲理與信念的重

<sup>2</sup> 特質觀點主要是在探討成爲一門專業應該具備有那些特徵。過程觀點是從動態角度來探討取得專業地位的過程應該經過那些階段。功能觀點是從專業功能的角度來探討專業地位的意義、取得和維持。專業權力觀點是從衝突論的角度來探討專業如何透過控制和壟斷，以維持其既得利益。

要性，認為專業權威是建立在具有利他精神的專業哲理之上，而利他精神就是以社會責任感或專業使命感作為基礎，因此也比較重視對專業哲理的忠誠度，強調專業倫理、專業組織與專業文化的主要功能，就在於維持專業哲理與信念，使接受專業服務者的利益受到最大的保障，如此也才能維繫社會大眾對專業地位的認同。Caforio 和 Nuciari (1994) 就曾指出，視工作本身就是價值之所在的內在工作取向(intrinsic job orientation)，比較重視工作的內在滿足(intrinsic job satisfaction)，而視工作報酬乃是價值之所在的職業取向(occupational orientation)，比較重視工作的工具性滿足(instrumental job satisfaction)，傾向於實用主義的軍事專業，屬於後者。(Caforio 和 Nuciari, 1994, p. 37) 此外，Nuciari(1994) 也曾指出，軍事組織具有兩種次系統，分別是戰鬥取向(combat-oriented)次系統和技術／行政(technical/administrative)次系統，由於這兩種次系統各具有不同的功能性目標，以致於戰鬥取向次系統被倫理性理性(ethical rationality)所引導，而技術／行政次系統被工具性理性(instrumental rationality)所引導。(Nuciari, 1994, p. 14) 對照 Nuciari、Caforio 和 Nuciari 的看法，本文所指的建立在技術理性與工具性價值之上的軍事專業價值，與被工具性理性所引導的技術／行政次系統或職業取向(工具性滿足)，意義相近；另外，本文所指的建立在實質理性與目的性價值之上的軍事專業價值，與被倫理性所引導的戰鬥取向次系統或內在工作取向(工作的內在滿足)，意義相近。

由此可知，對軍事天職論者而言，將認為軍事專業的發展目標應該建立在實質理性和目的價值之上；但對軍事職業論者而言，將認為軍事專業化的發展目標應該建立在技術理性和工具價值之上。由於本文所討論的軍事天職論和軍事職業論(軍事天職論認為，軍隊是一套相關的社會角色和規範所組成的體系，這套體系的正當性係建立在它對實質理性與目的性價值的追求上；軍事職業論認為，這套體系的正當性係建立在它對技術理性與工具性價值的追求上)，係以 I/O 模式作為基礎，為了詳細說明它們所認知的軍事專業價值的內涵及比較其差異之處，本文下面將接著介紹 I/O 模式的重要論點。

美國總統諮詢委員會在 1970 年代完成的「蓋茲委員會報告」，指出當軍隊人才招募完全採取志願役軍人時，若欲爭取到優秀人才入伍服役，就應該以市場機能為導向並慎重考慮金錢誘因，惟傳統軍隊相當重視的「責任」、「榮譽」、「國家」等規範性價值(normative values)，將因此受到衝擊；換言之，蓋茲委員會認為徵兵制是以服兵役乃是公民義務作為前提，不強調人力市場上的金錢誘因，但當軍隊採取募兵制以後，人員素質的高低卻往往與薪資高低，密切相關。(Moskos, 1977, p. 44) 這方面研究以 Samuel P. Huntington、Morris Janowitz、Charles



C. Moskosw 等人的看法最具代表性，他們不僅開啟了這個領域的研究風潮，也引起大家對「軍隊係一門專業」這個概念的討論興趣。其中的 Moskos 和 Janowitz，他們都認為美國自 1973 年結束徵兵制改採募兵制以後，軍隊開始面臨結構性的轉變，Moskos 是以「I 型」(institutional type)和「O 型」(occupational type)這兩個概念，作為解釋美軍在第二次大戰以後，轉型前後的兩種典型，而 Janowitz 是以「專業」和「職業」這兩個概念作為代表。<sup>3</sup>此外，Huntington 在討論「軍隊係一門專業」時，特別強調專業軍隊係建立在「團隊精神」(Esprit de Corps)之上，亦即內在專業層次(the intraprofessional level)才是軍隊的專業基礎之所在。(Sorensen, 1994, pp. 605-6)

Moskos (1977, 1986)和 Janowitz (1977)認為 I 型軍事組織的正統性(legitimacy)，建立在規範性的價值(normative values)之上，亦即認同軍人所從事的是一種神聖的志業，奮勇作戰(戰時)和戮力從公(平時)完全是基於個人對責任、榮譽、國家的信念，無條件自我犧牲的目的純粹是為了要實踐自己盡忠愛國的價值觀。部隊管理與訓練，強調諸如愛國主義、國家利益高於個人利益、無條件的自我犧牲、謹守紀律、自我節制等價值觀。由此可知，軍人不應言及個人利益，更不應將價值觀建立在金錢物質的實質性報酬上，至於軍人及其眷屬生活所需涉及金錢和物質的部份，則交由組織、制度和長官來處理，並信任他們。因此，I 型的主要特徵就是它的家長式作風(Paternalistic)，而家長式作風的核心價值乃是「信任」，也就是指長官應該用心照顧自己的部屬，長官對部屬負有直接責任，而部屬也應該絕對相信長官必定會盡心盡力的照顧他們，所以官兵弟兄不需要自組工會或是透過其它的利益團體，來爭取或保障自己的權益，如果遇到問題，他們信任體制和長官的處理，認為遵循體制內管道來反應問題，長官就會為他們解決問題。此外，家長式作風反映在薪資系統上，就是低薪俸制和津貼補助的非現金給付制，採取低薪俸制的目的是為了避免軍人天職所依附的規範性價值，受到金錢物質之實質性報酬的渲染而蕩然無存，因此金錢給付只要足以維持軍人及其眷屬之基本生活所需即可，至於其它部份的生活所需，則採取非現金給付的津貼補助，以及非現金給付的津貼補助是軍隊照顧弟兄的一種福利性給付，這種關心不應該以金錢多寡來計量，因此不採取現金給付的方式，如此既能達到家長式作風照顧弟兄的目的，又能避免金錢物質之實質性報酬對規範性價值

<sup>3</sup> 雖然 Moskos 使用制度—職業(institution-occupation)的面向(dimension)，而 Janowitz 提出一個職業—專業(occupation-profession)的主題(thesis)，但是他們討論的是相同的現象，比如 I/O 的轉變。引自 Henning Sorensen (1994). *New Perspectives on the Military Profession: The I/O Model and Esprit de Corps Reevaluated*. *Armed Forces & Society*, 20 (4, Summer), pp.599-617.

的影響。至於所謂的'加班費'，因為涉及現金給付、有條件的努力工作等，與「道德規範式的價值觀及信念」不符，而未被傳統的軍隊採用。總之，任何與爭取自己薪資或工作條件之權利有關的活動或觀念，都是與絕對服從的規範性價值是相違背的，換言之軍人就是應該要 24 小時待命、家人為配合軍隊任務的達成而隨時準備搬遷、服從於軍隊紀律和法律、役期未滿不准主動辭職、嚴禁採取罷工或談判以要求提高薪資及其它權益、不得出現頂撞上司的行為，如果成員有任何不滿，也不能自組工會或利益性團體。這種絕對服從的規範性價值，不同於建立在契約上的權利與義務——雇員具有爭取自己的薪資或工作條件的權利，同時恪盡契約上所規範的義務，所以軍隊在過去總是想盡辦法要維護規範性價值於不墜，俾利 I 型的特徵能夠不斷延續下去。但是，軍隊外在的社會力，卻已開始腐蝕專業軍隊的 I 型的特徵。

Moskos (1977, 1986) 和 Janowitz (1977) 認為 O 型軍事組織的正統性，主要是建立在供需原則的市場機能之上，以專業分工與經濟誘因(金錢給付)為主，根據人力資源市場的供需法則，人員的薪俸應該以其所具有的專業技術水準為基準，對於具有相同專業性技術的人員，不論是軍隊或民間組織都應該給予相同的薪俸；其次，軍人與國家之間成為一種僱傭的契約關係(contractual relation)，尤其是受到社會各行各業皆朝向工會化的發展趨勢的影響，軍人與國家亦被比照為民間的勞資關係，認為透過雙方的共同協商來解決個人與組織的問題，於是自我利益將優先於僱傭組織的利益，努力工作的目的就是為了賺取個人的最大利潤，有條件的付出取代了無條件的自我犧牲；易言之，O 型就是指投身軍旅愈來愈像是'一種工作'。其實，現代青年選擇入伍很少是為了實現無私奉獻的志節情操和追求盡忠愛國的崇高理想，反而大多是為了謀求一份職業而選擇從軍。因此，軍隊為了吸引社會上的青年才俊投身軍旅，就必須了解勞動力市場的薪資水準和青年的求職考量，然後提出具有市場競爭力的薪資待遇作為誘因。然而這種採取高薪俸制和現金給付制的薪資系統，相當不同於家長式作風的薪資系統(低薪俸制和非現金給付制)，前者強調憑個人的專業技能來賺取自己應得的薪資待遇，因此認為軍隊也應該採取民間就業市場的同工同酬原則，比如取消已婚者和未婚者在津貼補助上的差異，後者強調軍隊和長官照顧官兵弟兄的心意，甚至按照家庭人口數來給付補助金。雖然，O 型的薪資系統係配合軍人與國家之間是一種契約式的僱傭關係，但是傳統軍隊系統其實早就發現，特別加給和專業加給對於甄募和留住高級技術人才乃是必須的，所以早就制訂一些相關作法。此外，軍隊在拔擢人才或淘汰冗員上，對人員的專業技能也愈來愈重視；相對地，過去 I 型極度強調的'規範性之價值信念'的重要性，則略見消弱。軍隊在招募人才時，所宣導的服役年薪、公費進修、軍旅生涯發展或升遷的獲益情形、

軍人及軍眷的福利服務等誘因，其實就形同軍人與國家之間的一種僱傭的契約關係，年青人決定報考軍校與否，端視僱主這方即國家是否在契約上提供足夠的誘因而定。總之，由於社會分工的專業化與特殊化，軍人這份職業受到市場經濟（人力資源市場的供需決定薪俸）的影響，已經從強調形而上的道德規範式的價值觀及信念，逐漸轉變成更重視金錢物質的工具性報酬。

Huntington 和 Sarkesian 就是軍事天職論的重要代表，比如 Sarkesian 認為軍事專業與其它專業之不同，在於它具有一般專業所不具有的「最終責任感」(ultimate liability)，也就是軍事專業被視為隨時準備為保衛國家而犧牲生命，以及它只以國家作為犧牲奉獻的唯一對象，而軍事專業的正當性就是建立在這種利他價值的目的是上，Sarkesian 特別指出，由於軍事專業具有這個特性而不同於民間社會的其它專業，同樣地，軍隊與民間社會也因此截然不同。(Sarkesian, 1993, p. 2194) 此外，Gwyn Harries-Jenkins (1990) 在解釋「軍事專業主義」的意義時，也對職業功能論的看法提出反駁意見。他指出，根據「專業主義」的觀點，是否成為一門「專業」的決定性因素之一，在於能否形成一個專業性團體 (professional association)。但是，他強調軍事專業團體的主要功能，不在於保障團體成員的工作條件和薪資水準（依照功能論與衝突論，此乃專業團體的主要功能）。(Harries-Jenkins, 1990, pp. 117-9, Note 5) 其次，由於專業軍人相當不同於付費式的獨立專業人員（比如自由從業人員），因此「專業主義」所強調的自主性，對評價軍隊的專業性也不具有意義。故此，Harries-Jenkins 認為「軍事專業主義」的真正意思，是指軍人是具有端莊的儀態風度，軍官，紳士以他的家庭為榮，以他的天職為榮 (Cunliffe, 1969, pp. 417)<sup>4</sup> 以及對榮譽和責任的高度承諾 (commitment)，這些才是使軍職成為一門「專業」的決定因素。總之，軍事天職論認為「軍事專業主義」是指，欣然接受軍職的義務與責任，軍事專業的意義在於對工作 (vocation)、奉獻 (dedication) 和天職 (calling) 的認同感，並且時時刻刻謹記在心，而這點是非常不同於所謂的功能性專家 (functional expertise)。(Hackett, 1983, cited by Harries-Jenkins, 1990, p. 119, note 7) 反之，軍事職業論者所認知的「軍事專業主義」比較是屬於一種實用性的專業主義 (pragmatic professionalism)，職業論強調應該以務實態度來看待軍事專業化的發展，摒除保守思想對軍事專業發展追求技術理性所產生的意識型態的箝制，認為軍隊面對人力資源市場的激烈競爭與工業科技的快速進步，為了爭取

---

<sup>4</sup> Cunliffe, M. (1969). *Soldiers and Civilians: the Martial Spirit in America, 1775-1865*, pp. 417ff. Eyre & Spottiswoode, London. Cited by Harries-Jenkins, G. (1990). *The Concept of Military Professionalism*. *Defense Analysis*, 6 (2), pp. 117-30. p. 119. note 6.

到優秀人才與提高軍人的社會聲望，惟有拉近甚至超越民間社會的技術水準和工作報酬等屬於工具性價值的東西，才能適應現代化社會的發展，也才有助於提升部隊戰力。

## 二、從軍事專業價值來比較天職論與職業論如何解釋軍事專業科層制的問題

專業組織與科層制組織，不盡相同。所謂「科層組織」是指，一種採取階級（層級）權威結構與高度制式化之理性運作的正式組織，這種組織相當重視功能性和理性，如果說提高效率是組織設計的目的，則科層制本身就是達成這個目的的最佳‘工具’。科層組織具有分工化、制式化、階級化、權威化、非私人性取向、合理化等特徵。當正式組織逐漸出現科層特性的過程，謂之科層化(bureaucratization)。所謂『專業組織』如醫院、法律事務所、研究機構和大學院校等，通常具有下列特徵：組織成員大都具有某種專業資格，組織控制以團體內在控制為主，尊重專業更甚於階級權威，強調平等精神的層級制度（層級制度的目的不在於鞏固權威而是專業分工），制式化程度較低，以及強調自我規範的精神和鼓勵提升專業活動的獎勵制度（通常採取資金贊助的方式）。由此可知，依照組織特徵恰好專業組織與科層制組織相左。但是，隨著社會複雜性的日漸增加，專業組織必須聘用更多的專業人員，於是出現專業組織逐漸科層化的趨勢，同時在大型的科層官僚機構中，也由於必須聘用更多的專業人員，於是以階級權威為主的科層組織，開始面對專業權威的挑戰。（彭懷真等譯，民80，頁665。Peter J. O'connell 原著）接著，出現一個值得關心的議題「在專業價值和組織價值之間可能會出現衝突矛盾」，包括專業倫理和組織要求之間出現衝突矛盾，個人的專業社團取向和身為組織一員應達到的期許之間出現衝突矛盾，在工作上的專業自主性和科層組織的指示之間出現衝突矛盾等。當專業附屬於科層制的控制和理性化時，專業人員對所能堅持的專業自主性，可能會變得愈來愈少。（Millerson, 1964）

相同概念運用到軍隊分析上。Harries-Jenkins (1990)指出，有些研究在分析上傾向於視軍隊是一種專業，忽略了軍隊乃是一個高度結構化與高度強制性的組織。其實，Weber 就曾說過軍隊是科層模式理念型(the ideal-type bureaucratic model)的典型例子。(Parsons and Henderson trans., 1947)到了1940年代和1950年代，陸續出現關於軍事科層模式的分析研究，包括Turner (1947)、Davies (1948)、Van Doorn (1956)等，與此同時的，還有Andreski (1968)的軍事組織和社會之間的關係分析。這兩種概念成為當時相關研究中，非此即彼

的主流看法(alternative conceptualization)，以及它們都是在傳統上視'軍隊是一種專業'的看法之前，就已經提出來的概念。(Harries-Jenkins, 1990, p. 123) 後來的 Huntington 和 Janowitz 雖也強調軍隊係一高度科層化的專業團體，但他們最初的想法是希望能夠探討專業團體的社會性控制(內在控制和外在控制)，與專業化程度之間的關係，以茲證明軍事主義的效能如何受到社會性控制的影響；因此，他們視軍隊係專業理念型更甚於視軍隊係科層理念型。(Stewart, 1988, p. 26)<sup>5</sup>不過，Van Doorn (1965)和 Harries-Jenkins 承續了 Weber 的觀點，強調認識軍隊(armed force)係一個高度專業化科層組織(professionalized bureaucracy)的重要性。他認為軍隊是一個充份融合專業和組織的獨特例子，並且提出「組織矩陣」(organizational matrix)的概念，以'分工'和'權威'作為分析軍隊的兩個重要變項，比如軍隊的專業分工以戰鬥任務和非戰鬥任務為主，和軍隊的組織結構以階級性權威為主(區分成長官與部屬兩類)。總之，Harries-Jenkins (1990)認為，軍隊具有各項科層制的特徵，因此採取科層組織的角度來分析軍隊，將有助於彌補軍隊係一個專業化之職業團體或是專業組織在認知上的不足。(Harries-Jenkins, 1990, pp. 127-8)

然而，在「軍事專業科層化」的過程，可能因為「專業化」和「科層化」的整合形式不同，比如「科層制的專業」(bureaucratic profession)和「專業科層制」(professional bureaucracy)，而遭遇到不同的問題。以下將從軍事天職論和軍事職業論的角度，來說明「科層制專業」和「專業科層制」可能遇到的問題。從軍事天職論的角度而言，軍隊追求的是目的價值和實質理性的專業化，搭配上重視階級權威和法治理性的科層制，所形成的「軍事專業科層制」，比較不會在「專業」和「組織」之間產生矛盾衝突，比如 Huntington 認為軍官團就是軍事專業團體的典型代表，這個團體的專業承諾主要受到軍事倫理的型塑，而軍事倫理其實就是軍官的一種組織承諾；換言之，軍事天職論認為軍事專業追求的是目的價值和實質理性，而軍事科層制(這樣的組織設計)係達成軍事專業目標的工具，因此組織承諾(與組織權威)和專業承諾(與專業權威)之間，不會

<sup>5</sup> 就軍隊凝聚力而言，Gwyn Harries-Jenkins 強調軍隊係結合組織和專業的一種專業科層制(professionalized bureaucracy)對軍隊凝聚力的看法，不同於傳統專業性模式的看法(傳統專業性模式始終強調 the forum of collegiality 之凝聚力的重要性，亦即相同的教育經驗和自覺性維持的規範性價值是專業主義的一種功能)。從廣義的研究取向而言，傳統上認為軍隊凝聚力具有三個主要要素：(1)同儕之間的關係(平行的)；(2)長官和部屬之間的關係(垂直的)；(3)軍隊係一組織或單位的關係(組織的)，Stewart 又另外再加上第四個要素；(4)軍隊和其中個體成員與社會或文化的關係。Cited by Gwyn Harries-Jenkins (1990) *The Concept of Military Professionalism*. *Defense Analysis*, 6 (2), 117-30. p.126. note 30.

相互抵觸。另外，從軍事職業論的角度而言，認為軍隊追求的是工具價值和技術理性的專業化，比如 Janowitz 認為原來是軍隊傳統基礎的「權威」「紀律」，隨著社會變遷逐漸轉變成重視領導技術(manipulation)而非只是權威，和重視團體內在控制 (consensus，團體成員發自內心的行動一致) 而非只以嚴厲懲處來達到外在約束，軍隊技能變得愈來愈具有社會代表性，菁英團變得愈來愈開放，以及軍官同時具有專業技術人員、英雄領導者與軍事管理者等三種專業角色。(Harries-Jenkins, 1990, p. 121)但是，軍事職業論認為，這樣的專業目標遇到以階級權威和法治理性為主的科層制，由於專業和組織之間的主從關係不易釐清，所以在組織承諾 (與組織權威) 和專業承諾 (與專業權威) 之間，比較容易相互抵觸。

### 參、比較社會「隔離論」與「聚合論」對軍事專業的看法

西方社會的軍事專業化，肇始於 16 與 17 世紀發生於歐洲的軍事組織科層化，惟盛行於 18 世紀的軍事革新僅限於組織改革，以及這樣的組織改革並未深入軍官團，直到 19 世紀初軍事專業化所掀起的改革風潮才開始席捲軍官團，到了 19 世紀後期，軍官團已經具有專業團體的形式。實際上，西方的社會變遷與軍事專業化的發展，始終是關係密切，因此當吾人思考現代軍隊所追求的專業化，究竟具有那些內涵？應該如何提升軍隊的專業性？或是如何釐清軍事專業的目標與標準時，即必需同時思考軍隊與社會之間究竟應該維持怎樣的關係，方才有助於深入探討軍事專業的相關問題。本文前面已經討論過軍事專業之天職論與職業論的意義，以及由於它們所稟持的軍事專業價值的信念不同 (軍事天職論認為軍事專業應該建立在實質理性和目的價值之上；軍事職業論認為軍事專業應該建立在技術理性和工具價值之上)，所以在軍事專業化的發展過程，對於專業性科層制的整合關鍵，也是見解相左。但是，不論是軍事天職論或軍事職業論，他們的論述都是以軍隊與社會之間究竟應該維持隔離或是聚合關係作為基礎。

#### 一、「社會隔離論」與「社會聚合論」的分析觀點

有些人認為軍事組織的相關研究，必須同時考量社會結構和文化價值等層面的問題，也就是說軍隊與社會的關係，密不可分，採取這種分析觀點的，以 Morris Janowitz、Charles C. Moskos、Marina Nuciari、Giuseppe Caforio 等為主要代表；換言之，採取這種分析觀點的，認為軍隊惟有因應社會變遷與發展的趨勢，客觀了解實際的影響因素，然後妥擬完善的計劃，才能有助於軍隊的進步與軍事

組織功能之發揮。但是，Samuel P. Huntington、Sam C. Sarkesian 等人採取相反的分析觀點，認為軍事組織的相關研究，目的在於促進軍事組織善盡其維護國防安全的功能，因此縱使社會變遷已經對軍隊（含軍事專業）產生影響，由於這樣的影響必然有礙於軍事組織功能之發揮，所以應該設法防止這種影響的發生；換言之，採取這種分析觀點的，認為社會變遷是否已經對軍隊（含軍事專業）產生影響，並不重要，重要的是如何防止軍事組織受到社會變遷的影響。總之，這兩種分析觀點對於社會變遷對軍隊（含軍事專業）的影響，各持不同的假設前提，因而影響他們對問題的解釋，本文目的不在於評斷這兩種分析觀點的對錯，主要在於整理比較他們的看法。

## 二、社會「隔離論」與「聚合論」對於解釋提升軍事專業的意義

### （一）軍隊與民間社會應維持聚合關係

Janowitz 在 1960 年描述軍事文職化(the civilianization of the military)的種種趨勢時，強調軍隊與民間社會的專業性愈來愈趨近，軍隊與民間社會的聚合(Convergence)程度也愈來愈高，特點之一就是軍官和國家之間愈來愈多契約上的關係；換言之，Janowitz 認為軍隊與民間社會的聚合程度尚低時，軍隊不需要靠契約關係就可以完成軍事任務，聚合程度愈來愈高以後，軍隊開始需要靠契約關係才可能完成軍事任務，特別是在民主社會，必須透過契約以約束軍人恪盡職責，以及透過契約以保障軍人的權益都能獲得公正平等的對待。(Janowitz, 1977, pp. 51-3)由於 Janowitz 原來認為軍事專業具有下面三種義涵：(a)要求高度的技術水準；(b)重視自我管理(self-regulation)；(c)強調團體凝聚力(corporate cohesion)，後來他發現當軍事專業開始重視契約關係以後，即修正他原來的看法，認為軍隊原來所要求的專業性，比如團體凝聚力、自我管理、技術水準等將有降低趨勢，也就是說軍隊的專業性因為軍隊與民間社會聚合程度不同而出現改變。<sup>6</sup>不過，現代社會所強調的專業性（軍隊也甚為接近）應用在軍隊上卻是有利於軍事任務的達成，Janowitz 的解釋是，過去有些軍官堅持認為，就算是沒有很清楚的目標認知，軍人的服從性還是能夠讓他們很有效率的達成作

<sup>6</sup> 但是，Janowitz 特別指出這些改變不完全適用於解釋軍事組織從 I 型演變到 O 型，因為這個演變的過程相當複雜，不是以上軍事專業的涵義所能概括解釋的。Janowitz 還強調具有某些專業性特點的團體組織，並不表示這樣的團體組織就一定是成功運作，或是具有高效能和責任感的團體組織。專業主義具有許多不同的層面，關於技能的測量、自我管理、和團體凝聚力等特點必須是已經達到充份水準並且有效的整合在一起，才有助於提高工作任務的完成效率，否則不能保證具有專業特點的團體就一定有高水準的工作效能。

戰任務；反之，現代軍官必須清楚理解專業軍人應該追求的目標和價值或是應該遵從的規範倫理，否則將會迷失自己的努力方向。在進步的工業社會，大部份的專業人士比如醫生、律師、和學校教師等，都在努力追求他們所認知的專業目標，專業軍人也不例外。(Janowitz, 1977, pp. 52-3)由此可知，Janowitz 重新檢視原來他對軍事專業的看法後，加入原來他在說明軍事專業概念時，所忽略掉的相同的專業概念因軍隊與民間社會的聚合程度不同而呈現不同的面貌，當軍隊與民間社會的聚合程度愈來愈高時，軍隊與民間社會所要求的專業標準也愈來愈接近，而這些標準可能與軍隊的原來標準有所出入。以上乃是 Janowitz 從軍隊與社會的隔離／聚合關係的角度，來觀察軍事專業（傳統上）逐漸朝向職業化的變遷情形。

Moskos (1977, 1986)提出的 I/O 理論，就是以軍隊與民間社會相互涉入程度作為理論基礎，他指出軍隊從與民間社會高度區隔，演變到與民間社會結構的高度聚合，這個過程乃是一種連續序列(continuum ranging)。在這個連續序列中，軍隊與民間社會的關係，並未出現兩者截然分離或是兩者完全重疊的兩種極端，只是依據兩者交疊部份的多寡，來識別軍隊組織的演變趨勢，也就是說目前的軍隊組織是屬於與民間社會區隔較明顯的 I 型式，還是逐漸演變成與民間社會聚合程度較高的 O 型式，一旦軍隊朝向 O 型式在演變，就含有軍隊的結構與功能也將隨之產生變化。Moskos 還指出，傳統上，軍隊總是設法避免產生職業化模式的組織演變。以美國為例，軍方一直不願意實施將所有的薪俸加給統合為單一現金發放的薪資系統，也不願意仿效民間職業的同工同酬制。然而，就算在傳統的軍隊系統中，有些地方還是必須配合職業性的要求，例如以津貼加給或額外獎金作為誘因，以留住專業醫療人員和高科技人才。此外，Moskos 提出 12 個評量指標，用來說明當軍事組織從與民間社會區隔較明顯逐漸轉變成與民間社會聚合程度較高時，軍事組織將在這十二層面上產生那些改變。<sup>7</sup>言下之意，軍事組織的轉型已經是不可不察的事實，而不論大家是否樂於見到這樣的事實。

<sup>7</sup> Moskos, Charles C. (1986) op. cit. p.378. 「Moskos 為了解釋軍事組織如何從 I 型式轉變成 O 型式，於是提出一組評量指標：「正統性：規範價值 V.S. 市場經濟」「角色承諾：職務分化性低 V.S. 職務專精性高」「薪俸加給基準：階級資歷 V.S. 技能與人力需求」「薪俸給付方式：以非現金制為主 V.S. 以現金制為主」「薪俸加給額度：低薪資高配給（非現金）V.S. 高薪資（盡量減少薪資以外的給付）」「居住區域：工作地點緊鄰住所 V.S. 工作地點與住所分隔兩地」「配偶：融入營區 V.S. 較重視個人生涯發展」「社會聲望：建立在對軍人工作本身的敬重上 V.S. 建立在軍人薪資高低之上」「參考團體的選擇：以組織內部為主 V.S. 以組織外部為主」「工作績效的考評：強調整體性（因為職務分化性低）V.S. 強調區隔性（因為職務專精性高）」「司法系統：軍事法庭 V.S. 民間社會法律體系」「退伍軍人的福利和優惠：軍文有別 V.S. 比照文官」。



後來，Nuciari 將 Moskos 的這些評量指標，從微觀到巨觀以連續性方式，排列成四組變項，分別是「心理——社會變項」「日常生活變項」「組織結構性變項」「文化性變項」，他認為其中的「組織結構性變項」和「文化性變項」這兩組的評量指標，與社會價值和社會組織環境的變遷，關係密切。其次，Nuciari 以軍事系統為主，將 Moskos 的這些評量指標，區分成外在變項和內在變項，前者包括「正統性：規範價值 V. S. 市場經濟」和「社會聲望：建立在對軍人工作本身的敬重上 V. S. 建立在軍人薪資高低之上」等評量指標，與社會類型有關，也與其所依賴的優勢文化型態及其改變有關，後者包括「角色承諾」「薪俸加給基準」「薪俸給付方式」等等屬於工作規則的評量指標，不過仍受社會規範的影響。(Nuciari, 1994, pp. 10-11)此外，Nuciari 指出軍事組織隨著社會變遷，原先傳統部隊所重視的規範性價值，在現代社會裡被當成是一種「角色危機」(role crisis)或是「去專業化」(deprofessionalization)。Nuciari 根據 Downer (1985) 的分析指出，現代部隊的「去專業化」，被認為是因為除了軍事知識，現代部隊還需要其它的專業知識，以遂軍事任務的完成，以及愈來愈多的民間人士 (civilian) 以「軍事專家」(military experts) 的身份成功進入軍隊任職，再加上現代軍隊所關注的和軍事專家所努力的，都明顯導向比如政治、行政和財務等非軍事事務的領域，同時軍事組織的變遷讓部隊對專業標準的要求也產生改變，使官兵弟兄在專業認同 (professional identity) 上可能出現疑惑不解和混淆模糊，以及在自我認知上可能不再認同自己是專業軍人。(Nuciari, 1994, pp. 8-9)

除此之外，Nuciari 還指出軍隊的專業取向 (professional orientation) 與職業性取向 (occupational orientation) 幾近一致，以及它們的正統性和社會性聲望 (Nuciari 將 Moskos 提出的這兩個評量指標，歸類為文化性變項，所謂文化性變項就是指與社會類型有關，也與其所依賴的優勢文化型態及其改變有關)，都是以社會價值作為基礎。因此，在理論研究上必須要思考的是，如何讓專業軍人的內涵、價值和規範等概念建構，能夠反應當時的價值模式，以維持專業性特點的內涵、價值和規範的基礎。換言之，Nuciari 認為，雖然專業軍隊的價值模式正在經歷一種變遷，惟探討重點在於專業軍隊所表現出來的實際內容，而不論傳統的或現代的。由於軍人的職業性取向乃是可能的，不論這樣的轉變適不適當，所以軍隊將無法避免「去專業化」的風險和角色危機。(Nuciari, 1994, p13) 由此可知，Nuciari 在探討軍事專業時，也相當重視軍隊與社會的互動情形，及其認為軍隊將不可避免地受到社會變遷的影響，尤其是過去衡量軍事專業的標準將會面臨挑戰，因此他對於軍隊面對這樣的嚴格考驗又將如何重新建構軍事專業的問題，相當關注。

## (二) 軍隊與民間社會應維持隔離關係

Huntington 被認為是第一個清楚將軍官團定義為一種專業(the officers corps as a profession)的學者，他認為軍事專業的構成要素有三個：(1)專家、專門知識和技術(expertise)，(2)職責(responsibility)，(3)團結(corporateness)。(Huntington, 1963, p.10) Huntington 強調軍隊非常重視團隊精神，並指出團隊精神是專業軍隊的本質，團隊精神是一種只存在於軍官之間的情感，而且強調維護團隊精神的最好方法，就是讓軍隊與社會保持隔離狀態，由軍官自己來決定他們追求團隊精神的目標和方法，而不管他們的決定能否適應社會環境(外在環境)的變遷。(Huntington, 1963, p.10; Sorensen, 1994, p.604)由此可知，Huntington 比較採取靜態的觀點。此外，Sarkesian 認為專業的一般性特徵有四項：(1)團體性—科層制的結構(corporate-bureaucratic structure)，此一結構建立了一套規範專業行為的原則和規定，並制訂了運作的標準。(2)專門知識和教育。需要具有非專業者即無法擁有的專門知識和技術，並包括特殊教育所需的後續教育。(3)專業的自我規範(self-regulation)，由專業團體內的人員決定進入團體和晉升的要件，軍事專業特別期待成員對專業的忠誠和對專業標準的執著。(4)一種專業的使命感和信諾。對一種專業的投入，主要來自本身內在的，不計較物質報酬而有為社會服務的信諾，對社會的服務心和責任感給予專業者工作的動機」。Sarkesian 特別強調，軍事專業與其它專業的不同，在於它的「最終責任感」(ultimate liability)，以及它以國家為唯一的顧客，也就是軍事專業被視為準備為服務專業和國家而犧牲生命，他們的服務只正當地奉獻給國家，Sarkesian 特別指出軍事專業由於具有這個特性而使軍隊不同於社會，也有別於其它的專業。(Sarkesian, 1993, p.2194)

本文整理歸納這部份的相關文獻後，嘗試從下面的六個軍事專業的標準，來闡述隔離論認為軍隊與社會為什麼應該維持隔離關係，以利能維繫軍事專業：

1. 專門的知識和技術：有系統的理論體系、可以實際操作的技術、理論體系足以作為技術創新與改良的基礎、知識和技術的獲得(人才培訓)需要透過正規教育與訓練(由專業教育機構如醫學院授予專業的特殊知識和技術等)。Huntington (1957)認為軍官團具有民間社會幾乎不可能具有的專長，Lasswell 稱這種專長是「暴力的管理」(the management of violence)，以及為了培訓軍官團具有這種管理暴力的專門知識與技術，即需要由專業教育機構來實施正規教育與訓練，而且這樣的教育機構並非民間社會所能勝任的。(Huntington, 1957, pp.12-4)由此可知，隔離論者認為，就軍事專業的知識和技術的本質而言，軍隊與社會之間需要相互涉入的程度很低，因此軍隊得以保持它的獨特性，不受到外界社會的影響。
2. 社會使命：具有服務社會的責任感、以服務公眾為主要目的(謀求生計為

次要目的)。軍官的責任在於保衛國家安全，但由於軍官是合法使用暴力的專業人員，以其掌握管理暴力的專門知識和技術，如被濫用更易造成對國家社會的危害，因此為督促軍官善盡保衛國家安全的責任，軍官在軍事體制內的行為受到大量複雜的規定、習慣和傳統所約束，以及軍官的專門知識和技術，只能使用於社會所允許的目的上。其次，軍官的行為動機主要不是來自經濟誘因，也就是說經濟誘因不會對軍官的專業行為產生增強或抑制的效果。「軍官既不似僱傭隨時可為最高的酬勞而改變投效單位，也不似暫時性的平民軍人，會一時為強烈的愛國意識和責任感的激發而投效軍旅。這兩種人都缺乏穩定性與長久性的動機，以致於無法使暴力管理技術更臻完善。軍官的專業動機是對他的專業技術的愛好和為社會利益而使用其技術的一份社會責任感」(Huntington, 1957, p.15)此外，Sarkesian認為軍事專業與其它專業的不同在於它的「最終責任感」，以及它以國家為唯一的顧客，也就是軍事專業被視為準備為服務專業和國家而犧牲生命，他們的服務只正當地奉獻給國家，Sarkesian特別指出軍事專業由於具有這個特性而使軍隊不同於社會，也有別於其它的專業。(Sarkesian, 1993, p.2194)

3. 團體意識：團體認同感，源自於培養專業能力所需的長期訓練與紀律要求、工作上的彼此約束(專業倫理的實踐)、接受或分擔特殊的社會責任。軍官的生活和工作通常遠離社會的其它機構，從而更大程度地培養了專業軍官團的團結精神。隔離論者認為，培養團體意識的基礎在於軍官對集體主義與利他精神的堅定信念，然而現代社會所瀰漫的個人主義和功利主義，在本質上，與集體主義與利他精神是背道而馳的，因此如果讓這股社會風氣進入軍隊，將威脅到軍隊團體意識的培養和維持。
4. 專業倫理與規範：Huntington認為「軍人心態」(military mind)是指軍人的價值、態度和觀點，而軍人的價值、態度和觀點，又與軍官係暴力的管理者暨身負維護國家安全的責任，息息相關，他將軍人心態界定為「專業倫理」。人們長期從事相同的行為，會發展出特殊和持久的思想習慣。他們對世界的獨特關係給予他們一種對世界的獨特觀點，並導致他們將本身的行為和角色合理化。持續客觀的專業功能之運作，即產生專業心態。軍人倫理主張社會優先於個人，重視秩序，強調合作、反個人主義。軍人為盡其維護國家軍事安全的責任，需要合作、組織與紀律。軍隊強調團體而非個人的重要性，任何成功的活動需要個人服從團體的意志。因此，傳統、精神、一致和團結，成為軍事價值的要素，忠誠與服從則是軍事專業的內涵，視之為是最高軍人美德。就服從而言，軍事專業為服務國家而

存在，軍事專業為履行它的功能，每一層級必須能掌握所屬層級立即而忠誠的服從，同時個人也忠誠信守軍事專業倫理。(Huntington, 1957, pp. 63-5)因此，隔離論者認為，瀰漫著個人主義和功利主義的社會風氣，對於軍事專業倫理的維持，相當不利。

5. 專業身份認證：就客觀的專業標準而言，對取得任官資格的人員，國家即授予專業身份，因此強調嚴格公平和合理的考試方式、設立高等軍事教育機構、資格認證必須合乎標準化和客觀化和公平性的要求。就主觀的專業標準而言，必須具有「全力以赴」為合法政府服務的責任感，那怕犧牲生命也在所不惜的人員（軍官不應該對這種義務附加任何條件），才有資格擁有專業身份。隔離論者強調，僅重視客觀的專業標準，而忽視主觀的專業標準，將無法充份落實軍事專業，而惟有讓軍隊與社會相互涉入的程度減到最低，才能讓主觀的專業標準受到大家的重視。
6. 晉陞制度：建立專業晉陞的正式規則、建立晉陞的專業標準。隔離論者，主張晉陞以年資與遴選為主，以維繫軍隊科層制的階級倫理與強調忠誠與服從的軍事專業內涵。聚合論者，主張晉陞以考績和成就（重視能力和努力）為主，（平時重視教育和專業知識，戰時重視勇氣和能力比如功勳），使非專業因素例如主觀因素的影響降至最低，俾利於為軍隊拔擢出真正優秀的人才，以提升軍隊的專業化。

### 三、比較「社會隔離論」與「社會聚合論」對軍事專業看法之異同

比較 Huntington 與 Janowitz 的觀點，發現倆人都認為團隊精神是專業軍隊的本質。但是，Janowitz 曾在 1960 年出版的《專業軍人：社會和政治的剖析》中指出「專業團體要求的不只是必須具備有經過嚴格訓練的特殊技能，更重要的是必須發展出團體認同與內部管理系統」(Janowitz, 1960, p. 6)。由此可知，他採取動態觀點，強調軍隊與社會的充份整合，才是維護軍隊團結精神的最佳方法，重視社會變遷和科技發展對軍隊所造成的影響，這點不同於 Huntington 的看法。(Sorensen, 1994, p. 604-5)

此外，比較 Huntington 和 Janowitz 對專業人員的類別區分，以及他們對軍官團隸屬之專業類別的看法，也可以了解他們認為軍隊與社會的聚合程度如何影響軍事人員的專業性。其中，Huntington 將專業人員的類型區分成兩種：(1)官僚科層制裡的專業人員('bureaucratic')，比如外交官、軍官、教師等，(2)以客戶為主的專業人員(client-oriented)，比如自由業的律師和醫師等(self-employed lawyers and physicians)，這兩者之間未必一定互斥，有時可

能是重疊的。惟 Huntington 特別強調軍官是屬於科層官僚制裡的專業人員。(Huntington, 1964:10) Janowitz 將專業人員的類型分成三種：(1)英雄的(heroic)，(2)管理的(managerial)，(3)技術的(technical)，Janowitz 認為專業軍人的角色，將結合這三種專業人員的類型。Janowitz 認為，由於科技發展一日千里，軍人操作精密武器裝備的技能水準也必須不斷提升，於是專業軍人必須是「軍事技術人員」；管理知識在組織發展上舉足輕重，軍人必須因應社會變遷，將管理知識運用在軍隊的訓練和管理上，因此專業軍人必須是「軍事管理者」；建軍備戰之目的即在於克敵制勝，而戰場上驍勇善戰的指揮官乃是戰勝敵人的關鍵因素，因此專業軍人必須是「英雄式領導者」。由 Janowitz 對專業軍人在技術和管理能力上的角色期許，即不難發現他在探討軍事專業的涵義時，非常重視軍隊與社會的隔離／聚合關係的深淺，所以比較採取動態觀點，而 Huntington 在這方面算是比較傾向於靜態觀點。(Janowitz, 1960, p. 21)

一般認為，Huntington 和 Janowitz 對軍事專業概念的定義不盡相同，如果將兩者相較於 I/O 模式，則 Huntington 在 1957 年出版的《軍人與國家：文武關係的政治理論》關於軍事專業的描述，比較接近 I/O 模式裡的 I 型；而 Janowitz 在 1960 年出版的《專業軍人》關於軍事專業的描述，比較接近 I/O 模式裡的 O 型。此外，Janowitz 提出來的專業軍人理論和 Moskos 的 I/O 模式都適用於解釋軍隊裡所有的官(士)兵等各種不同階級。(Moskos, 1986, p. 382, notes 2)然而，Huntington 卻認為專業軍人就是僅指「軍官團」而言，Downes (1985)也認為不論大家對軍事專業的看法有何不同，幾乎所有研究軍事專業的社會科學家，都同意軍事專業團體只限於是指軍官團。

由於 I/O 理論提出了許多不同於過去研究的新觀點，Janowitz 於是重新檢視了軍事專業的概念，Janowitz (1977)認為，將「專業主義」概念運用到軍事上具有下面的義涵：(a)要求高度的技術水準（技術層次高於職業所要求的）；(b)重視自我管理；(c)團體凝聚力的要素受到高度重視。從專業性演變到職業性，軍官團必須要經歷一連串與上述相當不同的改變。(a)技術水準將明顯下降，並難以見到任何技術水準的持續進步；(b)軍官們將失去對自我管理的明確界限和有效性，但是有些部份除外，比如升遷以及和軍事組織有關的決策。(c)軍官們將必然會毫不猶豫地降低他個人的團體認同。但是，Janowitz 特別指出這些改變不必然適用於解釋軍事組織從 I 型式演變到 O 型式，因為這個演變的過程相當複雜，不是以上軍事專業的涵義所能概括解釋的。與 Moskos 的論點不同，Janowitz 強調具有某些專業性特點的團體組織，並不表示這樣的團體組織就一定是成功運作，或是具有高效能和責任感的團體組織。專業主義具有許多不同的層面，很明顯地，關於技能的測量、自我管理、和團體凝聚力，並不能保證高水

準的工作效能。這些特點必須是已經達到充份水準並且有效的整合在一起，來完成某些工作任務。有些特點可能是被過度的聚焦在某個團體身上。組織分析的目的，在於提高對效能專業主義的評量，而不是取而代之這樣的評量。其次，在最後的分析裡，所有的專業都是服膺於政治的和社會的控制——以及這種控制是不容置疑的，其中涉及到許多專家和制度者的洞察與討論。

Janowitz 對軍事專業的看法與 Huntington 對軍事專業的看法，比較不同的地方是，Janowitz 在 1960 年描述軍事文職化的種種趨勢，比如與民間社會的專業性愈來愈趨近，軍隊與民間社會聚合的主要特點之一，乃是軍官和國家之間愈來愈多契約上的關係。(Janowitz, 1977, pp. 51-53)總之，Janowitz 認為不需要靠契約關係就可以完成軍事任務的專業性，不同於需要靠契約關係才可以完成軍事任務的職業性。

Janowitz 在 1960 年描述軍事文職化的發展趨勢時，就指出軍隊與民間社會的專業性愈來愈趨近，就是軍事文職化的發展趨勢之一。這種聚合的主要特點之一，乃是軍官和國家之間愈來愈多契約上的關係，而傳統上所指的軍事專業，是不需要靠契約關係就可以完成軍事任務，當軍隊的專業性愈來愈趨近民間社會時，則需要靠契約關係才可以完成軍事任務。(Janowitz, 1977, pp. 51-53)但是，Janowitz 特別強調，他並不是在作「零-合」遊戲的處理。軍隊能夠也必須要是更大的，以及同時還要能夠維持它的自主性、特定的資格才能、團體凝聚力這個重要的因素。特別是，在民主社會，必須在契約上確保軍官地位的公平性並保障他們的權益。因此有理由相信，契約性關係在往後數年仍將不斷地被強調。但是，這樣的契約性需要不會損壞專業性的加入和團體凝聚力，雖然他們對於完成必要的和新的軍隊任務是有所助益的。過去，有些軍官堅持認為，就算是沒有很清楚的目標認知，也能夠有效率的達成作戰任務。但是，現代的軍官如果在一個缺乏對專業目標清楚理解的軍隊裡，是無法努力於達成軍隊的國防任務。充份了解專業性目標的這種需求，反應出其與當代社會之間的相互依賴，愈來愈深；在進步的工業社會，每一個新的醫生、律師、和學校教師，都在努力地完成他們所認知到的那個清楚的目標。這種改變朝向更高層次的專業主義，也就是說朝向專業主義更高層次的條件或要求。(Janowitz, 1977, pp. 53-54)

Nuciari (1994)認為社會科學家所做關於界定和解釋"軍事專業"的特點與變遷的任何討論和某些重要比較的模式，即必須(1)提及 Janowitz's (1960)和 Huntington's (1957)的理論，並以他們的理論作為基本建構，以及(2)關注於由 Moskos (1977a)所提出來的新的研究途徑，即 I/O 模式，和所有以 Moskos 的研究為依據所進行的研究或是批判；(Nuciari, 1994, pp. 7-21)同時，Nuciari (1994)也認為軍事專業的概念，已是今非昔比了，實在有予以重新檢討的必要。

首先，關於"專業"的所有努力成果都聚合在將軍事專業定義為：專業是對暴力行動的一種組織化的實際管理。專業社會學對這個概念的重新詮釋，乃是根據某個活動是否具有下列一連串的特徵來界定其專業與否，這些特徵包括：兼具理論性和實務性的理論架構，高度的自主性和對實際行動的全面性控制，具有特殊倫理的專業團體和連結專門行業開業者的一種團體意識等。這些特點之外，還可以再另外增加一些，比如專業團體經由專業性、特殊化知識的擴充，來掌控實際行動，以及因此讓新成員更加的接近專業。這些自主性和控制的特徵，被社會認為是專業的特徵，這些特徵相當具有與社會產生關聯的重要功能。這部份功能性的問題，通常是那些關於所謂"自由的"或"純粹的"專業人士。然而，反思韋伯關於自律獨立的(autonomous)和異質性的(heteronomous)的專業的研究，他們也包括了一些在科層制之內的專業性活動的實行，不論是公部門或是私部門。這兩種情況，通常是非常的接近，唯一重要的差異之處，在於前者(即自由的開業者，free practitioner)的獨立性，和後者係正式組織中的雇員。就後者的情形而言，行動的獨佔性有賴於正式組織的掌控，亦即實務的和知識的、和新成員的甄選和任用、和開業者行動的控制模式。(Nuciari, 1994, pp. 7-21)

其次，軍事組織隨著社會變遷，原先的制度性模式裡關於軍事組織的正統性和社會聲望，在現代富裕社會裡被當成是一種「角色危機」或是「去專業化」或是「軍事專業的職業化」(‘occupationalization’ of the military profession)。軍事專業演變成「去專業化」(根據 Downer’s [1985]的分析)，被認為是因為其知識所涵蓋的範圍不再只是軍隊而已，以及愈來愈多的‘軍事專家’以民間人士身份闖關成功而進入軍隊(civilian "military experts")，再加上軍隊所關注的和軍事專家所努力的已經明顯的導向非軍事事務，比如政治上、行政上和財務上等領域的事務，但是他們在專業認同上卻可能出現疑惑不解和混淆模糊，以及在自我認知上可能不再認同自己是專業軍人。(Nuciari, 1994, pp. 8-9)作為某種職業之專業性團體比如工會或職業公會裡的乙員，容易發生的專業倫理與任職組織之利害的衝突，不會出現在軍隊，因為任命軍人的軍事組織或是說軍人的任職組織，惟國軍而已，此外別無其它的軍事性組織可以任職。

## 肆、結論

「軍事專業化」與「軍事專業主義」的相關研究，自二次大戰以後，相當受到世人矚目，目前也已經累積相當豐碩的研究成果。不過，大家對於軍事專業的內涵和分析觀點，仍然意見分歧，本文認為這些不同的意見，並非孰是孰非的問題，而是觀察的角度不同。首先，本文解釋「軍事專業主義」係指軍事組織所欲實踐之專業哲理與信念，「軍事專業化」可謂「從事軍事活動的職業，成功地取得專業地位的過程，及其實現軍事專業主義的具體方法和實際過程」。然後，本文據此闡釋軍事專業價值乃是軍事專業主義的核心，而軍事天職論和軍事職業論，分別代表軍事專業主義所欲追求的兩種不同價值。最後，本文進一步論述社會隔離論和社會聚合論，乃是分別代表軍事專業化過程實現軍事專業主義之途徑的兩種不同觀點。

本文透過對「軍事天職論」與「軍事職業論」的文獻檢討，發覺他們見解相左的關鍵理由，在於彼此對軍事專業的核心價值，各持不同的看法。本文將天職論對軍事專業之核心價值的看法，稱為實質理性與目的性價值；將職業論對軍事專業之核心價值的看法，稱為技術理性與工具性價值。換言之，天職論認為，軍隊是一套相關的社會角色和規範所組成的體系，這套體系的正當性係建立在它對實質理性與目的性價值的追求上；職業論認為，這套體系的正當性係建立在它對技術理性與工具性價值的追求上。其次，本文也發現「軍事天職論」與「社會隔離論」之間的關係密切；同樣地，「軍事職業論」與「社會聚合論」之間也是關係密切。由於天職論期望軍事專業的發展以實質理性（目的性價值）為基礎，因此比較傾向於社會隔離論，認為軍隊與民間社會的聚合程度愈低，軍隊愈能維持其專業性；職業論期望軍事專業的發展以技術理性（工具性價值）為基礎，因此比較傾向於社會聚合論，認為軍隊與民間社會的聚合程度愈高，愈有助於提高軍隊的專業化。再者，天職論與聚合論對於『「事專業科層制」(professional bureaucracy of military)在發展上，可能遇到的「專業化」與「科層化」的整合問題，也因為對軍事專業價值各持不同看法，而有不同的解釋。天職論認為如果軍事專業追求的是目的價值和實質理性，則軍事科層制（這樣的組織設計）係達成軍事專業目標的工具，因此組織承諾（與組織權威）和專業承諾（與專業權威）之間，不會相互抵觸；反之，職業論認為如果軍事專業追求的是工具性價值和技術理性，這樣的專業目標遇到以階級權威和法治理性為主的科層制，由於專業和組織之間的主從關係不易釐清，所以在組織承諾（與組織權威）和專業承諾（與專業權威）之間，比較容易相互抵觸。



本文歸納整理出八項專業特徵，以茲作為評量軍事專業化的標準。至於軍事專業化的發展目標與軍事專業價值？本文透過對「軍事天職論」與「軍事職業論」的文獻檢討，發現由於它們對軍事專業之核心價值的認知不同，因此對於軍事專業的發展目標，也是見解不一。本文參考專業化理論的特質觀點、過程觀點、功能觀點和專業權力觀點後，依照軍事專業核心價值之不同，同時對照天職論與職業論的觀點，而對軍事專業的內涵提出下面兩種不同的分析觀點，(一)以技術理性為主的專業價值：認為軍事專業價值是建立在技術理性與工具性價值之上，比較強調專業知能的重要性，認為專業權威是建立在專家能夠做出令人信服的專業判斷之上，而專業判斷就是以專業知能為基礎，因此也比較重視對專業標準的執著，強調專業倫理與專業組織的主要功能就在於維持專業標準，使接受專業服務者的利益受到最大的保障，如此也才能維繫社會大眾對專業地位的認同；(二)以實質理性為主的專業價值：認為軍事專業價值是建立在實質理性與目的性價值之上，比較強調專業哲理與信念的重要性，認為專業權威是建立在具有利他精神的專業哲理之上，而利他精神就是以社會責任感或專業使命感作為基礎，因此也比較重視對專業哲理的忠誠度，強調專業倫理、專業組織與專業文化的主要功能，就在於維持專業哲理與信念，使接受專業服務者的利益受到最大的保障，如此也才能維繫社會大眾對專業地位的認同。

最後，本文經由文獻檢討發現，不論是軍事專業化或是軍事專業主義等概念建構，其實與軍事專業的核心價值究竟以實質理性（目的性價值）還是技術理性（工具性價值）為主，息息相關，而這個問題的討論基礎，又在於軍隊與社會之間究竟應該維持隔離或是聚合關係，方才有利於軍事專業的發展。因此，本文嘗試採取類型學的分析方法，將軍隊與社會之間相互涉入程度的深淺，以一組對比概念，即「完全隔離」和「完全聚合」兩個典型作為代表，以茲比較隔離論和聚合論對軍事專業的不同看法。由於這是兩個用來分析軍隊與社會之間互動情形的理念型，所以在現實世界裡，並無法找到與這兩個理念型完全一樣的情形，但是由於本文同時採取連續光譜的分析方式，因此理論上任何國家的軍隊，可以在「完全隔離」與「完全聚合」這兩個極端之間的連續光譜上，找到可以解釋其與社會互動情形的最適當位置。

本文以這樣的分析概念作為基礎，進一步比較隔離論和聚合論對軍事專業的不同看法。比較結果發現，這兩種論點對於軍事專業應具有那些特徵，看法相近，比如他們都同意「專業知能」「專業教育與訓練」「專業權威」「專業倫理」「專業哲理與信念」「專業組織」「專業文化」「專業聲望」等的重要性。不過，由於他們對軍事專業價值的立論點互異，因此對於如何提高軍事專業的看法，即各有主張，比如隔離論比較重視專業精神和專業倫理，認為忠誠、服從、紀律、團

結、榮譽等乃是軍事專業的核心價值，同時指出這些價值的根基就是集體主義和利他精神，因此強調為維護這些核心價值，軍隊即必須與民間社會保持距離，以免現代社會所瀰漫的功利主義和個人主義侵蝕這些核心價值的根基。聚合論者，則比較重視專業技能部份，認為軍事科技和管理的特殊知識和技術才是軍事專業的核心，為了提升軍事專業的知識和技能，即需要有客觀化、標準化和公平性的專業標準（比如證照制度）作為依循，尤其是這些專業標準不應該只受到軍隊本身的認同，同時也必須獲得社會大眾的支持與認同，如此才能使求才若渴的軍隊在面臨人力資源市場的激烈競爭時，為軍隊甄募到優秀人才；其次，聚合論認為，如何提高部隊的管理效能與效率，才是軍事管理的專業目標，而惟有軍事管理遵循法治化、科學化、客觀化、標準化和公平性等原則，才能達到部隊提高管理效能與效率的專業目標。由此可知，聚合論所主張的軍事專業主義是比較傾向於理性主義和實用主義，因此強調為提高軍事專業，即必須提高與民間社會相互涉入的程度。

除此之外，隔離論認為，軍事專業的參照團體在於軍事團體本身的內在控制（以專業團體本身的自我約束作為基礎），也就是軍事團體本身是否能夠信守忠誠、服從、紀律、團結、榮譽等軍事專業的核心價值，端賴軍事團體本身的內在控制，至於軍事團體以外的社會認可，則未必重要。聚合論認為，任何與軍事專業追求共同專業目標與標準的團體，就是軍事專業的參照團體，不僅指軍事團體本身，也包括民間的社會認可，聚合論對軍事專業化的看法，是軍事團體具有特殊的知識與技術，能夠解決一般人（指缺乏該特殊知識與技術的人們）所無法解決的問題，這樣的特殊知識與技術獲得民間的社會認可，因而建立專業權威（給予他們在專門領域中的權力和責任，比如對甄補、訓練和證照的掌控），軍事團體為維持專業權威和社會支持於是發展出專業倫理作為行為規範之依據。由此可知，重視專業技能發展的聚合論，認為專業倫理與規範是維持軍事專業的工具或方法，不同於隔離論認為軍事專業倫理與規範是軍事專業的核心價值。由此可知，為了爭取社會大眾對軍事專業技能的認同與支持，聚合論即相當重視軍隊如何提高與民間社會相互涉入的程度；反之，隔離論認為軍事專業倫理與規範乃是軍事專業的核心價值，而與民間社會維持相當距離才能夠維繫住軍事專業的核心價值。

## 參考文獻

### 中文部份

- 彭懷真等譯（民 80）。朱岑樓（主編）。Peter J. O'Connell 原著。《社會學辭典》（初版）(Encyclopedia of Sociology)。台北：五南圖書出版公司。
- 洪陸訓(1996)。〈軍事專業主義之興起及其內涵——杭廷頓的軍事專業主義論〉。《復興崗學報》，57 期，31-62。

### 英文部份

- Abrahamsson, Bengt (1972a) Introduction: The Study of Military Professionalization. *Military Professionalization and Political Power*. pp.12-18. Inter-University seminar on the Armed Forces and Society. Sage Publications, Inc. Beverly Hills, California.
- Abrahamsson, Bengt. (1972b) Some Implications for Military Occupational Prestige and Intellectual Recruitment. *Military Professionalization and Political Power*. Inter-University seminar on the Armed Forces and Society. Sage Publications, Inc. Beverly Hills, California.
- Abrahamsson, Bengt. (1972c) Social Change and The Military Profession: The Emergence of Technical and Organizational Expertise, *Military Professionalization and Political Power*. Part I: The Emergence And Historical Transformations of The Military Profession, pp.21-39. Inter-University seminar on the Armed Forces and Society. Sage Publications, Inc. Beverly Hills, California.
- Abrahamsson, Bengt. (1972d) Social Recruitment: Increasing Heterogeneity. *Military Professionalization and Political Power*. Part I: The Emergence And Historical Transformations of The Military Profession. Inter-University seminar on the Armed Forces and Society. Sage Publications, Inc. Beverly Hills, California.
- Andreski, Stanislav (1968) *Military Organization and Society*. University of California Press Berkeley and Los Angeles.
- Ashworth, Clive and Dandeker, Christopher (1987). Warfare, social theory

- and West European development. *The Sociological Review*, 35 (1, February).
- Battistelli, Fabrizio (1993) War and Militarism in the Thought of Herbert Spencer. *International Journal of Contemporary Sociology*, XXXIV (3-4), pp.192-205.
- Battistelli, Fabrizio (1986) II problema della guerra dalla filosofia della storia alla sociologia: Glaude-Henri de Saint-Simon. *Rassegna italiana di sociologia*, 27(1), pp. 9-29. Fabrizio Battistelli (1993) cited.
- Biderman, Albert D. and Sharp, Laure M. (1968) The Convergence of Military and Civilian Occupational Structures; Evidence from Studies of Military Retired Employment. *American Journal of Sociology*, 73 (4, January), pp. 381-33.
- Caforio, Giuseppe and Nuciari, Marina (1994) The Officer Profession: Ideal-type. *Current Sociology*, 42 (3, Winter), pp.33-56.
- Caforio, Giuseppe (1988) The Military Profession: Theories of Change. *Armed Forces & Society*, 15 (1, Fall ), pp.55-69.
- Cunliffe, M. (1969) *Soldiers and Civilians: the Martial Spirit in America, 1775-1865*, Eyre & Spottiswoode, London.
- Coates, Charles H. and Pellegrin, Roland J. (1965) *Military Sociology: A Study of American Military Institutions and Military Life*. University Park, MD: The Social Science Press.
- Comte, Auguste I. Cited. *Cours de philosophie positive* , 1930-42 , Lecture LVII 和 LII 和 LIV 。
- Davies ,A. K. (1948) Bureaucratic patterns in the Navy Officer Corps. *Social Forces*, 27, pp.143-53.
- Feld, D. Maury. (1977) *A Typology of Military Organization, The Structure of Violence-Armed Forces as Social Systems*, Chapter 2. SAGE PUBLICATIONS, Beverly Hills / London.
- Miewald, Robert D. (1970) Weberian Bureaucracy and The Military Model. *Public Administration Review*, 30 (2, March / April), pp.129-133.
- Moskos, Charles C. (1997) From Institution to Occupation Trends In Military Organization. *Armed Forces and Society*, 4 (1, November), pp. 41-50.

- Moskos, Charles C. (1986) Institutional / Occupational Trends in Armed Forces: An Update. *Armed Forces and Society*, 12, pp.377-382.
- Nuciari, Marina. (1994). Rethinking The Military Profession: Models of Change Compared. *Current Sociology*, 42, pp.7-21.
- Ganoe, A. William (1924) *History of the U. S. Army* (New York: D. Appleton & Co.
- Giddens, Anthony (1971) *Capitalism and Modern Social Theory: An Analysis of the Writings of Marx, Durkheim and Max Weber*, Part 3: Max Weber--Weber's methodological essays. Cambridge University Press.
- Greenwood, Ernest (1957) Attributes of a Profession. *Social Work*, 2 (3), pp. 45-8.
- Harries-Jenkins, Gwyn (1990) The Concept of Military Professionalism. *Defense Analysis*, 6 (2), pp.117-30.
- Hackett, J. General Sir. (1983). *The Profession of Arms*. Sidgwick & Jackson.
- Huntington, Samuel P. (1957) *The Soldier and the State: The Theory and Politics of Civil-Military Relations*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Huntington, P. Samuel (1963) Power, Expertise and the Military Profession. *Daedalus*, 92, Fall, pp. 785-807.
- Jamowitz, Morris (1960) *The Professional Soldier: A Social and Political Portrait*. New York: The Free Press.
- Janowitz, Morris. (1977) From Institutional to Occupational: The Need For Conceptual Continuity . *Armed Forces and Society*, 4, pp.51-54.
- Janowitz, Morris. (1960) Military Organization. *Handbook of Military Institutions*, pp.13-51. Roger W. Little (Ed). Sage Publications, Inc. Beverly Hills, California.
- Janowitz, Morris (1977) From Institutional to Occupational: The Need For Conceptual Continuity. *Armed Forces and Society*, 4, pp.51-54.
- Jacques Van Doorn (1965) The Officer Corps: A Fusion of Profession and Organization. *European Journal of Sociology*, VI (2), pp.262-82.
- Millerson, G. L. (1964) *The Qualifying Association*. London, Routledge & Kegan Paul.
- Sarkesian, Sam C. (1993) Professionalism, Military. In *International*

- Military and Defense Encyclopedia*, 5.
- Sarkesian, Sam C. (1981) *Beyond the Battlefield: The New Military Professionism*. New York: Pergamon Press.
- Spindler, Dearborn (1948) The Military---A Systematic Analysis. In: *Social Forces*, 27 (1, October), pp. 83-88.
- Spencer, Herbert (1874) *The Study of Sociolog.*  
(1876) *Principles of Sociology*  
(1882) *The Inductions of Sociology*, chapter X, Part II (Social Types and Constitutions); Political Institutions, chapters XVI I & XVIII, Part V (The Militant Types of Society and The Industrial Types of Society).
- Sorensen, Henning (1994) New Perspectives on the Military Profession: The I/O Model and Esprit de Corps Reevaluated. *Armed Forces and Society*, 20 (4, Summer), pp. 599-617.
- Stewart, N. K. (1988) *South Atlantic Conflict of 1982: a Case Study in Military Cohesion*, (April). Research Report 1949, US Army Research Institute for the Behaviour and Social Sciences, Washington, DC.
- Turner, R. H. (1947) The naval disbursing officer as a bureaucrat. *American Sociological Review*, 12, pp. 242-48.
- Van Doorn. J. (1956) *Sociologie van de organisatie: beschouwingen over organiseren in her bijzonder gebasserd opeen onderzoek van het militaire system*. Stenfert Kroese, Leiden.
- Weber, M. *The Theory of Social and Economic Organization*. (translated by T. Parsons and A. M. Henderson, 1947), Free Press, Glencoe, IL.

「社會隔離論」與「社會聚合論」對軍事專業影響的比較分析——兼論天職論與職業論對軍事專業價值的看法