

## 軍事專業價值與軍事專業典型之研究

錢淑芬

軍事社會行為科學研究所

副教授

### 摘 要

在國軍戮力於建立現代化的專業軍隊之際，同時近年來又在內外環境的衝擊之下，志願役軍（士）官對軍事專業的價值認同與對專業典型的態度傾向，彼此之間是否會因為容易出現相互掣肘的情形，而影響國軍對建立現代化之專業軍隊的戮力，乃是本文關心的問題。本文嘗試從志願役軍（士）官對「志業型」與「職業型」這兩種軍事專業典型的認同程度，與他們對「傳統性」與「實用性」這兩種軍事專業（工具性）價值的認同程度的關聯性，提出四項研究假設，然後以陸軍、海軍、空軍、憲兵共計 694 位志願役軍（士）官做為樣本。研究發現，在軍事專業典型的態度認同方面，國軍志願役軍（士）官對軍隊的某些傳統規範與價值的認同，並不會因為對職業型的態度傾向愈明顯而變得愈不認同。同時軍事專業態度傾向於志業型的志願役軍（士）官，也不會因為對志業型的態度傾向愈明顯，就對軍職屬性裡關於實質酬賞與工作（報酬）等值回饋，或是對專業知能與生涯發展機會等具有實用性與功利性的部份變得愈不認同。此外，職業型態度愈明顯的國軍志願役軍（士）官，他們在職業型態度與軍事專業實用價值之間的關聯性上，大部份的變項都是顯著正相關；但是，志業型態度愈明顯的國軍志願役軍（士）官，他們在志業型態度與軍事專業傳統價值之間的關聯性上，只有少部份的變項是顯著正相關。

**關鍵詞：**軍事專業化、軍事專業價值、軍事專業典型、志業型 vs. 職業型模型

## 壹、導論

古今中外，總是流傳著許多光榮戰役與沙場英雄的故事，他們的忠貞情操、團結精神、與置生死於度外的勇士形象，不僅受到世人的推崇，同時也成為軍人效法的典範。但是，當強調市場導向的募兵制開始實施以後，軍隊過去受到重視的傳統與核心價值，是否會因此開始面臨考驗，這個問題在二次大戰以後受到許多國家的關注。在相關研究方面，緣起於 1970 年代由美國總統顧問所提出的「蓋茲委員會報告」（Gates Commission Report），報告中強調完全志願役時代的開始，表示軍隊在人才甄募上，重視市場機能導向的經濟誘因，應該更甚於重視‘責任’‘榮譽’‘國家’等傳統價值，這個觀點於是成為美軍職業性模式的理論基礎。<sup>1</sup>當美軍從 1973 年開始實施官（士）兵完全志願役（All-volunteer forces）的人才招募制度之後，美國的兵役制度就由志願役全面取代義務役，美國軍事社會學者 C. C. Moskos 就是在這種背景之下，在 1977 年開始陸續發表關於「I/O 模式」（Institutional / Occupational Models）的研究論文，Moskos 認為大致上美軍已經從傳統性模式（I 型式；Institutional format）逐漸轉變成職業性模式（O 型式；Occupation format）。<sup>2</sup>而這個新的發展趨勢，根據 F. Alpass, N. Long, C. Macdonald & K. Chamberlain（1999）、D. M. Keithly（1997）、J. C. Ficarrota（1997）、K. O. Dunivin（1994）等人的研究指出，對美軍的傳統制度與核心價值產生相當衝擊，軍人態度也因此出現了一些改變。

其實，美軍從傳統性模式逐漸轉變為職業性模式，除了因為 1960 到 1970 年代美國國內的反戰聲浪的推波助瀾，與武器科技在專精化上的不斷提升之外，另外的重要原因之一就是作為社會次系統的軍隊，無法完全擺脫現代工商業社會在文化價值、制度結構、和生活方式等方面對軍隊的影響，而軍隊的傳統性模式又

---

<sup>1</sup> *The Report of the President's Commission on an All-Volunteer Force* (Washington, D. C.: Government Printing Office, 1970)

<sup>2</sup> Moskos 在 1977 年發表〈軍事組織從 I 型到 O 型之趨勢〉一文，同年 Janowitz 發表〈從 I 型到 O 型：概念連貫性之必要〉，開啓後來一系列關於 I/O 模式的研究。Moskos 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，他以「I 型」(Institutional type) 和「O 型」(Occupation 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。I 型是他將過去對軍事專業的傳統性觀點重新詮釋後，再加入他自己的新觀點而形成的理念型，O 型則是他觀察後來軍事組織的改變並結合 Janowitz 若干觀點而形成的另一個理念型，並提出若干變項，作為分析軍事組織如何從傳統 I 型轉變成現代 O 型的觀察指標。(錢淑芬 2003a:42) 後來，Moskos 又於 1986 年發表〈軍隊 I/O 的最新趨勢〉，對於原來他提出的「I/O 模式」又做了相當的調整。

與現代化社會的工商團體或民營企業有著相當的距離，比如後者以市場原則為基礎，重視市場競爭力與物質性報酬，價值往往決定於經濟性利益的量化結果，人民愈來愈重視個人利益（甚至超越組織利益），自組利益性團體（譬如工會和職業團體）的活動積極，專業技能對於薪資加給的影響甚至超越服務年資（或隨服務年資而增加的職級），才能資格的價值以酬賞貨幣的多少來衡量之，以金錢來衡量工作付出，雇員通常會為自己的薪資或工作條件而發起抗爭活動，職業與工會之間乃是一體兩面的關係，勞資問題層出不窮等等。Moskos（1977）提出的「I/O 模式」及後來 Moskos（1986）對「I/O 模式」的修訂，與 M. Janowitz（1977）及 M. Nuciari（1994）、D. R. Segal（1986）、G. Caforio（1988）、B. Boëne（1984）、M. J. Stahl, T. R. Manley, C. W. McNichols（1978）等人對「I/O 模式」的討論或重新建構，以及 C. Bourget al.（1999）、H. Sorensen（1994）、G. Caforio & M. Nuciari（1994）等人對「I/O 模式」的應用研究，乃是這方面研究的重要理論基礎。

回顧臺灣社會經歷過民國六〇年代的經濟起飛、七〇年代的政治改革與社會開放、八〇年代的教育改革與政黨輪替執政，九〇年代以後的臺灣政治、經濟、社會等各層面，則開始面對全球化與資訊數位化既深且廣的衝擊。同樣地，國軍部隊跟隨國民政府播遷來臺後，經過了五十多年的發展，目前已經邁入了第二代的兵力整建。然而，近年來各種跡象顯示，國軍已經隨著社會變遷的趨勢而開始調整自己的步伐，譬如國防部在維持戰力之餘，同時也順應民意要求與社會輿情，開始積極規劃與推動募兵制度，此外女性佔服役人口的比例亦呈現增加的趨勢，打破過去女性不宜從軍或無法適任戰鬥職務的觀念，同時國軍為了爭取優秀人才加入國軍幹部的行列，並留住本職學能俱佳的現役軍（士）官，在人才招募工作上愈來愈強調經濟誘因與個人生涯發展等現實因素，以提升軍隊在國內人力資源市場上的競爭條件。由此可見，國軍的傳統性可能正面臨著臺灣社會的現代化、專業化、資訊化的強烈衝擊。

國內在這方面研究，錢淑芬（2003a）曾建構志願役軍（士）官的「志業型/職業型」模式（後面稱之為軍事專業的兩種典型代表），該模式從八個觀察面向，提出八組對比概念（versus concept），做為觀察他們對「志業型」和「職業型」這兩種軍事專業典型的態度傾向的八種指標，同時發展出適用於國軍志願役軍（士）官的評量表。另外，錢淑芬（2004）也曾針對軍事專業價值提出概念建構~主要是以十個因素結構來代表傳統性和實用性價值，同時發展出適用於國軍志願役軍（士）官的評量表，做為觀察志願役軍（士）官在軍事專業價值觀上的傾向。一般而言，對於軍事專業化的發展方向，有兩種不同的看法，其一強調的是重視軍隊傳統才可能成為真正的專業軍隊，另一種強調的是重視軍人「職業化」

才可能成為真正的專業軍隊。至於這兩種對於如何提升軍事專業的看法不同，其實又與他們對軍事專業核心價值的認同，究竟以實質理性（目的性價值）為主？還是以技術理性（工具性價值）為主？息息相關，錢淑芬（2003b）的研究經由理論探討發現，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。<sup>3</sup>

本文認為上述看法可以再做進一步的補充說明，亦即軍事專業價值除了可以區分為目的性和工具性這兩種價值層面之外，其中的工具性價值因為受到社會變遷的影響，所以應該再區分成以軍隊傳統為主的傳統價值，和以現代社會價值為主的實用價值。再者，不論是天職（志業）論或是職業論，舉凡軍人對生命意義與生活目標（目的性價值）的認同，強調的都是軍人必須盡忠職守與力行武德，以保衛國家安全與人民福祉，惟在軍人對於達成軍人使命與實現生命意義所採用的方法與手段的信念（工具性價值）這部份，天職（志業）論重視的是傳統價值，而職業論重視的是實用價值。後面，就是以這種「工具性價值」的概念為基礎，來進行「軍事專業價值」的討論，並將其區分為軍事專業「傳統性/實用性」價值。

由於我國的兵力來源，在士兵部份是以徵召義務役士兵為主，軍（士）官部份主要透過招募軍（士）官校生、預官轉服志願役、指職軍（士）官甄選等方式來甄募志願役的軍（士）官。因此，在國軍戮力於建立現代化的專業軍隊之際，同時又在這些內外環境的衝擊之下，本文關心的問題是，當國軍志願役軍（士）官開始在認同志業型之外，也出現對職業型的認同情形時，是否意味著他們對軍隊的傳統規範與價值的認同，也將會產生改變？當軍人對軍事專業典型的態度，傾向於天職（志業）型時，是否就是表示其對實用性價值的認同程度就會偏低？同樣地，當軍人對軍事專業典型的態度，傾向於職業型時，是否就是表示其對傳統性價值的認同程度就會偏低？或是說國軍志願役軍（士）官對「志業型」（或「職業型」）的認同，與其對「實用價值」（或「傳統價值」）的認同之間，究竟是一種相反關係？或是「軍事專業化典型」與「軍事專業價值」之間其實是一種相得益彰的關係？關於以上這些問題的探討，本文的主要內容依照研究過程分成五個部份：（一）在提出研究假設之前，先對研究假設的理論前提，提出說明；（二）對軍事專業價值與軍事專業典型，進行文獻檢討與概念建構；（三）以軍事專業價值與軍事專業典型的理論關係為基礎，從個體分析層次提出實證研究的假設；（四）進行研究假設的統計分析；（五）結論與討論。

<sup>3</sup> 錢淑芬在(2003b)研究中，所指的「軍事天職論」，其實與其在(2003a)研究中，所稱的「志業型」意義相同，另外的「軍事職業論」則維持「職業型」的名稱。

## 貳、研究假設的理論前提

近年來，不論是外在社會環境的快速變遷或是軍隊組織的內部變革，都使國軍受到相當衝擊。<sup>4</sup>軍隊的內部變革主要是在組織精簡上，經歷了精實案、精進案、與二代兵力整建，外在則有社會輿情對募兵制、軍中人權、兩性平權、軍人納稅、積極開放軍民交流、國防決策透明化等要求聲浪。於是，本文關心當國軍受到這些內外環境的衝擊時，志願役軍(士)官是否會因為「職業型」態度的出現，而降低對軍隊的傳統規範與價值的認同？或是志願役軍(士)官是否會因為維持「志業型」的態度，而拒絕對現代社會的實用價值的認同？總之，志願役軍(士)官對「軍事專業化典型」(志業型/職業型)與「軍事專業價值」(傳統/實用價值)的認同程度之間，究竟是一種相反關係？或是其實是一種相得益彰的關係？在提出這個問題的研究假設之前，本文先提出兩個理論性假設做為研究假設的前題。後面，將接著闡明提出這兩個理論性假設的理由與他們的詳細內容。

軍事專業化是軍隊為了因應社會演化、武器進步、與戰爭型態改變等，在組織結構與文化上所出現的一種長期性的轉變過程，同時也將影響官兵個人的行為系統(含態度、價值、信念等)。由於軍事專業化的過程乃是新舊交替並存，因此軍隊在規範、制度、信念、價值系統、作戰觀念、與武器系統等方面，都可能出現「新」與「舊」交替、混雜與融合的情形，惟在「新」與「舊」程度上會有所不同(但亦非全然的有或無)，意即軍隊的不同單位在某方面或是相同單位在不同方面，有的是以「新」為主，另外的則是以「舊」為主，這種情形就個人行為系統而言，亦然。對於這類問題性質同意上述看法的有 Boene (1990)、Caforio (1988)、Segal (1986)、Nuciari (1985)、Moskos (1983) 等人，更早以前的還有金耀基 (1966)、瞿海源和楊國樞 (1974) 等人對於現代化的研究。據此，本文提出下面兩個研究假設的理論前提，以利本文提出個體對軍事專業的價值認同與對專業典型的態度

---

<sup>4</sup> 國軍隨著臺灣社會的解嚴、終止動員勘亂時期與國防二法的公布，在政策變革與制度興革上，開始採取許多新的因應作法，諸如設立申訴專線與國軍心理衛生(輔導)制度，以推動部隊人性化管理的風氣，陸海空軍開始培訓女性志願役軍士官與頒訂反性騷擾辦法，以樹立部隊兩性平權的開明作風，成立國軍人才招募中心暨軍(士)官招募多元化(例如 ROTC 與指職軍(士)官甄選等)，以遂國軍甄選優秀人才之決心，成立國軍官兵權益促進委員會，以提升官兵的人權保障，為因應世界先進國家實施募兵制的潮流與國內民意趨向，國軍開始逐步實施招募志願役士兵的計劃，國防部訂頒行政程序法與檔案管理法，以茲作為國軍依法行政的根據，實施國軍精實案與精進案，以貫徹政府提升組織效率之目標，以及「國防法」與「國防部組織法」的訂頒，使國軍邁入軍政軍令一元化與接受國會監督的新紀元等等。

傾向，兩者在關聯性上的研究假設之後，做為研究方法上進一步量化軍（士）官的軍事專業價值與態度的基礎。

這兩個研究假設的理論前提，說明如下：

（一）建構傳統性與實用性這兩種軍事專業價值的用意，<sup>5</sup>主要是用來代表軍隊（含軍人）對軍隊傳統價值與現代社會價值（實用價值）在回應上的特殊之處，由於傳統與變遷不必然就無法並存（兼容並蓄）於軍隊，因此這兩種價值之間不是一種互斥關係。據此而論，本文關於軍（士）官對軍事專業價值的認同的理論性假設是，在光譜式連續向度上有兩個對立的極點，分別是純然的傳統性與實用性這兩種價值，然後軍（士）官依照他們對這兩種價值的認同程度的深淺，各自從極點向光譜中間靠攏，也就是說這兩種價值在光譜上是一種此消彼長的相對關係，而不是一種非彼即此的互斥關係；總之，傳統性與實用性這兩種價值共存於同一個向度之上，而不是分屬於兩個不同的向度。

（二）關於軍事專業態度的解釋，主要是以志業型與職業型這兩種軍事專業典型，分別代表軍隊（含軍人）對軍隊傳統制度（志業型）與對現代社會的市場化和職業化（職業型）的回應，由於傳統與變遷之間未必無法並存（兼容並蓄）於軍隊，因此這兩種專業典型之間不是一種互斥關係。據此而論，本文關於軍（士）官對軍事專業典型之態度的理論性假設，也是以光譜式連續向度做為解釋基礎，依照他們對志業型與職業型這兩種專業典型的態度強弱，各自從代表這兩個純然典型的極點向光譜中間靠攏，所以軍（士）官對這兩種軍事專業典型的態度，在光譜上也是一種此消彼長的相對關係，同時這兩種典型也是共存於同一個向度之上。

### 參、軍事專業價值與軍事專業典型之文獻檢討

綜合 Sarkesian(1993)、Gwyn Harries-Jenkins(1990)、Abrahamsson(1972a, 1972b)、Huntington(1963)、Janowitz(1960a, 1960b)、Gazell and Darrell(1933)等人對軍事專業的解釋，「軍事專業化」乃是「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」。「軍事專業主義」則是軍事組織所欲實踐之專業哲理與信念，而「軍事專業價值」乃是軍事專業主義（專業哲理與信念）的核心；換言之，專業哲理與信念是軍事專業化的基礎，而軍事專業價值是專業哲理與信念的核心。（錢淑芬

---

<sup>5</sup> 在軍事專業價值的概念建構上，本文是以傳統性價值代表軍隊的傳統價值，以實用性價值代表軍隊對現代社會價值的回應，關於這部份本文後面將會有更詳細的討論。

2004:117) 由於國軍近年來在組織精簡與變革上，經歷了精實案、精進案、與二代兵力整建，外在則有社會對募兵制、軍中人權、兩性平權、軍人納稅、積極開放軍民交流、與國防決策透明化等各種要求聲浪，這些都強烈衝擊著軍隊的傳統制度與規範價值；因此，不論是從組織層次（軍隊）而言，傳統的家長式作風與現代的職業化趨勢，或是從個體層次（官士兵）而言，他們對軍事專業的價值認同與對專業典型的態度傾向，彼此之間是否會因為容易出現相互掣肘的情形，而影響國軍對建立現代化之專業軍隊的戮力，都是值得關注的課題。

## 一、軍事專業價值的文獻探討

錢淑芬（2003b）在軍事專業化與軍事專業價值的研究中，曾指出如果說軍隊是一套相關的社會角色和規範所組成的體系，天職論主張這套體系的正當性係建立在實質理性與目的性價值之上，同時也是軍事專業的核心價值之所在；職業論則主張這套體系的正當性係建立在技術理性與工具性價值之上，以及認為這才是軍事專業的核心價值之所在；雖然，研究中曾提及目的性價值與工具性價值，但是並未對這兩種價值的內涵，做具體詳細的說明。另外，錢淑芬（2003c）在軍事組織文化與軍官角色性格的研究中，曾指出如果將軍事組織文化區分成「理念文化」與「適應性文化」兩種層面，其中的理念文化是以目的性價值為基礎，適應性文化是以工具性價值為基礎，不過該研究主要在於推論這兩種文化之間的主客關係，及其對未來軍事專業化發展的可能影響，以及這兩種文化的主客關係如果發生錯置，將使原來理念文化主導適應性文化的關係出現逆向發展，導致軍事組織文化產生文化失調的問題，至於研究中對目的性與工具性這兩種價值的內容同樣也是著墨不多。之後，錢淑芬（2004）在軍事專業價值和軍隊承諾的研究中，延續上面的「理念文化」與「適應性文化」的概念，對於軍事專業哲理與信念的核心價值，提出傳統性和實用性這兩種（軍事專業）價值的看法，其中的傳統性價值其實與理念文化的菁義相通，實用性價值則與適應性文化的菁義相通，並且還在研究中對軍事專業傳統性和實用性價值進行概念化，由概念建構可以明顯察覺，其實傳統性價值與前面的目的性價值，以及實用性價值與前面的工具性價值，在意義上有很多的重疊之處。

本文為了更清楚闡明以上這些軍事專業價值的概念及其彼此之間的關係，於是嘗試對目的性價值、工具性價值、傳統性價值、實用性價值等相關概念，在意義上的異同之處，與他們之間的關聯性，做進一步的釐清。首先，引伸 Rokeach

(1968) 提出的「目的性價值」和「工具性價值」的概念，<sup>6</sup>來闡釋軍事專業價值其實也意含有這兩種不同的層面。其中，關於軍人對生命意義與生活目標的信念，是屬於軍事專業的目的性價值，關於達成軍人使命與實現生命意義所採取的方法與手段的信念，是屬於軍事專業的工具性價值。特別強調的是，不論是目的性價值或是工具性價值，其實都包括有「利他性、非功利性、團隊精神」和「個人性、功利性、實用性、科學性」這兩種不同的層面。不過，由於古今中外的軍人使命皆然，都是強調軍人必須盡忠職守與力行武德，以保衛國家安全與人民福祉，這由代表美國軍魂的西點校訓「責任」「榮譽」「國家」，自西點軍校於1802年創校以來即傳承至今，以及國軍自黃埔建軍以來，一直是以「五大信念」做為榮辱是非的價值標準，即可見一般。因此，本文認為縱使社會變遷急遽，不論是天職（志業）論或是職業論，舉凡軍人對目的性價值的認同，至今仍是強調軍人必須盡忠職守以保衛國家安全與人民福祉，也就是目的性價值仍維持傳統上以「利他性、非功利性、團隊精神」這個層面為主。

在工具性價值這部份，也就是軍人對於達成軍人使命與實現生命意義所採用的方法與手段的信念，因為受到社會變遷的影響，所以應該再區分成以軍隊傳統為主的傳統價值，和以現代社會價值為主的實用價值。其中的傳統價值，強調的是教化軍人使之內化與力行以非功利性、利他性、和團隊精神等為主的軍隊傳統價值，譬如紀律、服從、規律、階級權威、體魄、志節情操（忠貞、勇敢、團結與犧牲奉獻）等，將有助於個人完成軍人使命與實現生命意義。工商業社會發達以後，社會風氣與思想受到個人主義、自由主義、功利主義、實用主義、進化主義、和科學主義等很大的影響；因此，對正在追求專業化的軍隊而言，實用價值的意義在於其強調透過提高軍人的待遇、生涯發展、社會形象、專業能力等誘因（顯見這些誘因是以個人性、功利性、科學性、物質性等為主），來敦促個人完成軍人使命與實現生命意義。總之，對於達成軍人使命與實現生命意義所採用的方法與手段，如果重視的是方法的「有效性」，則以實用性、科學性、和功利性做為主要考量；如果重視的是方法的「實質意義」，則以利他性、非功利性、和團隊精神做為主要考量。不過，前面曾特別提及這兩種價值在光譜上，乃是一種此消彼長的相對關係。

---

<sup>6</sup> 美國社會心理學家 M. Rokeach 認為「價值」是個人或社會偏好某種行為方式或生存目標的持久信念，他在 1968 年出版的《信念、態度與價值》一書中將人類的價值依性質區分成「目的性價值」（terminal values）和「工具性價值」（instrumental values）兩類，其中的「目的性價值」偏重在人類對於生命意義及生活目標的信念，亦即與生存目標（end-state of existence）有關者，「工具性價值」是指人類對於達成前者所採用的方法和手段的信念，亦即與行為方式（modes of conduct）有關者。



接著，進一步從組織層次（軍隊）和個體層次（官士兵），說明軍事專業的傳統性和實用性這兩種價值的意義。如果重視的是軍事專業的傳統價值，係指在信念與偏好上認為軍隊傳統規範與制度，將有助於達成軍人使命（對個人而言是實現生命意義，對組織而言是完成軍事任務），以及從軍人個體層面而言，之所以能夠成為一位‘專業’軍人，在於他將‘對天職的認同感’‘最終責任感’‘犧牲奉獻’‘團隊精神’等軍隊的傳統規範與價值，內化成為自己善盡軍人責任與履行軍人使命的信念，也就是說當軍人對於軍事專業的傳統價值的認同程度愈高，表示他愈重視軍隊的傳統規範和價值（含傳統制度）。另外，從軍隊的組織層面而言，如果重視的是軍事專業的實用價值，也就是對於達成軍人使命（對個人而言是實現生命意義，對組織而言是完成軍事任務）的方法和手段（途徑）的信念，強調的是實用性、科學性、個人性、與功利性等，則從軍人個體層面而言，之所以能夠成為一位‘專業’軍人，在於他要求自己應具備遂行職務所需的專業知識與技能，同時要求軍隊應以等價的報酬回饋給具備此種專業知能者，並將此當成是自己人生的重要目標；換句話說，當軍人對於軍事專業的實用價值的認同程度愈高，表示他對於實用性、科學性、個人性、與功利性等價值的重視程度也愈高。

二十世紀以來，專業化受到科學主義、科技意識、個人主義、自由主義、功利主義的影響甚深（對此的批判與反省也不絕於耳），於是軍人對於軍事專業的工具性價值的認同，可能愈傾向於認同軍事專業價值應建立在實用主義與功利性、科學性（當軍事專業知能愈合乎科學要求，其專業地位與專業權威愈容易獲得民間專業人士的認同）之上；換言之，縱使軍事專業的目的性價值並未改變（仍是強調軍人必須盡忠職守以保衛國家安全與人民福祉），但是軍事專業的工具性價值是否會與原本以利他性、非功利性、和團隊精神為主的傳統價值，漸行漸遠，而開始以實用性、功利性、個人性、和科學性等價值觀為主，值得關注。本文對於這個問題的探討，有鑑於「I/O 模式」認為現代化的專業軍隊其實同時兼俱有「I 型」與「O 型」的特點，只不過在漸近的轉變過程中，軍隊在不同時期裡這兩者的重要性互見消長；因此，嘗試從志願役軍（士）官對「志業型」與「職業型」這兩種軍事專業典型的認同程度，與他們對「傳統性」與「實用性」這兩種軍事專業（工具性）價值的認同程度的關係，來提出研究假設，目的在於了解在態度上愈傾向於志業型的軍（士）官，他們是否會愈重視以軍隊傳統為主的專業價值？或是說態度愈傾向於志業型的軍（士）官，他們對於以實用性和功利性（含競爭優勢）為主的專業價值，是否重視程度就愈低？以及態度愈傾向於職業型的軍（士）官，是否就愈重視以實用性和功利性（含競爭優勢）為主的專業價值？或是說態度傾向於「職業型」的軍（士）官，他們對於國軍過去所重視的傳統和核心價值，是否就一定隨著「職業型」態度的出現，而有所改變？

## 二、軍事專業典型的文獻探討

軍事專業典型的文獻回顧，主要是以國外的「I 型 vs.O 型」與國內的「志業型 vs.職業型」為主。Moskos (1977,1986) 認為「I 型」的正統性建立在規範性價值之上，要義在於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。換言之，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，至於軍人及其眷屬在生活所需上，涉及金錢和物質的部份，則交由體制和長官來處理，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採非現金給付制，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，至於支應其它部份之生活所需的津貼補助，在給付方式上則採取非現金制，用意在於強調它是一種軍隊照顧弟兄的福利性給付，這種關心不應該以金錢多寡來計量，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的影響。（錢淑芬 2003a:44-45）

Moskos (1977,1986) 認為「O 型」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為主，根據勞動市場上人力資源的供需法則，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，不論是軍隊或民營企業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，也就是將軍人與國家比照為一種勞資關係，這種關係的特點之一就是，透過雙方的共同協商來解決個人與組織的問題，以及爭取個人最大利益的工作倫理（也是努力工作的主要目的）漸漸受到重視，於是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」，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求職行為，然後提出具有市場競爭力的工作待遇作為誘因，同時強調個人

憑自己的專業技能來賺取自己應得的薪資待遇，軍隊在拔擢人才或淘汰冗員上也愈來愈重視人員的專業技能。由此可知，這種高薪俸制暨津貼補助採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（低薪俸制暨津貼補助採非現金給付制）。總之，Moskos 認為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的影響，已經從過去強調‘道德規範式的價值觀及信念’（精神性和非功利性），逐漸轉變成更重視物質性和功利性的實質報酬。（錢淑芬 2003a:45-46）

Moskos 在 1977 年首次提出「I/O 模式」之後，又在 1986 年提出「I/O 模式」的 12 個變項指標，使原來的「I/O 模式」在分析上更具有系統性，也提高了這個模式的解釋力。綜合這 12 個變項指標的內容，不難發現「I 型」強調傳統價值，以及精神性報酬重於實質性報酬，對於長官-部屬和軍隊-官兵的關係，採取家長式作風與恩給制，重視軍隊內團體更甚於外團體；而「O 型」強調實用價值，認為實質性報酬比精神性報酬，更有利于提振部隊士氣與軍人社會聲望，對於長官-部屬和軍隊-官兵的關係，採取以法律做為基礎的契約方式，來規範雙方的權利義務，人才拔擢重視專業能力更甚於服務年資，參照團體的選擇大多以軍隊以外的專業團體為主（比較在乎專業團體的認同）。（錢淑芬 2003a:46-47）

後來，Nuciari（1994）將 Moskos（1986）所提出的觀察軍隊「I/O 模式」的 12 個變項，賦予新意或重新組合後產生新的變項，這些新變項的產生方式可以分成下面三種。第一種，視 12 個變項乃是從微觀（個人）到巨觀（系統）的連續性變項，然後將它們組合成四種新變項：（一）「心理-社會變項」屬於個人的價值取向，包括原來 12 個變項裡的角色承諾、參考團體等；（二）「日常生活變項」屬於個人組織生活面的取向，包括原來 12 個變項裡的居住區域、配偶等；（三）「結構性變項」屬於社會環境的結構性取向，包括原來 12 個變項裡的給薪的標準、薪資的給付方式、薪資水準的高低、工作績效的考評、司法系統、退伍後的身份等；（四）「文化性變項」屬於社會的價值取向，包括原來 12 個變項裡的正統性和社會聲望等。

第二種，Nuciari（1994）將以上四種新變項依據軍事系統，區分成「內在變項」和「外在變項」。其中，「文化性變項」是民間社會的傳統價值模式，故稱為‘外在的’變項；「結構性變項」是工作相關規則的訂定，卻無法擺脫社會規範的影響，故稱為‘內在的’變項，他們也被認為是‘邊緣性’的變項；至於「心理-社會性變項」是‘內在深層的’變項，很明顯地受到軍事組織次文化的模型的影響；最後，「日常生活的變項」是直接來自於軍隊的次文化模型，傳統上其型塑一個高度整合的社區，俾利於更廣泛地控制成員的活動和要求順從於社區的規範。第三種，Nuciari（1994）從‘組織’的角度來分析軍事專業，對 12 個變項賦予新意

後，從中選擇出具有 I 型或是 O 型之特質的變項內容，作為分析當時軍事組織的描述變項，比如「正統性建立在規範性價值之上」「薪俸基準由新進者到資深人員而向上遞增」「社會聲望建立在服兵役對社群的重要性之上」等新變項，比較算是描述「I 型」的變項，另外的「特定的角色承諾（具體職務）」「薪俸建立在技術水準和工作任務的重要性之上」「薪俸給付方式以現金、薪資、獎金為主」「專業同儕間的平行參考團體」等新變項，比較算是描述「O 型」的變項；其它的「居住地區」「配偶融入軍事專業社群的程度」「兼具整體性和部份性兩者的工作績效的評量」「軍隊的法律系統與民間法律體系並存且位階相等」「退伍後的身分地位」等新變項，算是同時可以描述「I 型」和「O 型」的變項。

錢淑芬（2003）以我國志願役軍（士）官作為研究對象，根據「I/O 模式」相關文獻的檢討結果，從八個觀察面向提出八組對比概念的指標，作為解釋我國志願役軍（士）官「志業型 / 職業型」態度的觀察指標，並且修改成適用於微視分析的變項定義。這八組對比概念包括：1.「對軍隊與社會的互動關係：採取保守態度（隔離關係，志業型） vs. 開放態度（聚合關係，職業型）」；2.「對部隊戰力基礎的看法：精神層次的規範性價值（志業型） vs. 物質層次的實質性報酬（職業型）」；3.「在軍旅生涯所欲追求的目標或價值：社會價值（志業型） vs. 個人價值（職業型）」；4.「對軍隊給付工作報酬的看法：低薪俸制暨津貼補助採非現金給付制（志業型） vs. 高薪俸制暨津貼補助採現金給付制（職業型）」；5.「對軍隊管理之正統性的看法：家長式作風（志業型） vs. 法定契約（職業型）」；6.「對善盡職責之相關規範的看法：天職（志業型） vs. 建立在法定契約上的權利義務（職業型）」；7.「對參照團體的看法：以組織內部為主（志業型） vs. 以組織外部為主（職業型）」；8.「對自己的角色承諾的看法：通才型（志業型） vs. 專才型（職業型）」。

### 三、軍事專業價值與軍事專業典型的概念建構

#### （一）軍事專業價值的概念建構

錢淑芬（2004）曾提出軍事專業價值的概念建構，主要是以十個因素結構來代表軍事專業，<sup>7</sup>本文則是根據前面的文獻檢討結果，將概念建構上的十個因素結構，用來表示軍事專業（工具性）價值的兩個層面：傳統性和實用性價值。

<sup>7</sup> 這十個因素結構，包括：「利他主義」「情操與理想」「階級權威」「紀律與服從」「工作與生活規律性」「體魄」「領導能力」「經濟性」「發展性」「社會形象」，前面的六個因素是屬於「傳統性價值」，後面的四個因素是屬於「實用性價值」。

其中的「利他主義」與「情操與理想」這兩個因素，目的在於從志願役軍（士）官對軍隊任務和軍人天職的重視情形，來觀察他們對軍事專業「傳統性價值」的偏好與認同程度；另外的「階級權威」與「紀律與服從」與「工作與生活規律性」與「體魄」等四個因素，目的在於從志願役軍（士）官對軍隊傳統制度與規範的重視情形，來觀察他們對軍事專業「傳統性價值」的偏好與認同程度；其它的「經濟性」、「發展性」、「社會形象」、「領導能力」等四個因素，目的在於從志願役軍（士）官對與軍職屬性裡，具有實用性與功利性的部份（個人認為軍隊對具備完成職務所須之專業知能的軍（士）官，應以等價的報酬作為回饋，尤其是強調實質酬賞與等價報酬的重要性，也就是將貢獻以有形價值比如貨幣予以量化之）的重視情形，來觀察他們對軍事專業「實用性價值」的偏好與認同程度。同時，錢淑芬（2004）還以我國志願役軍（士）官做為研究對象，發展出適用於國軍志願役軍（士）官的評量表，做為觀察志願役軍（士）官在軍事專業價值觀上的傾向，本文並且採用錢淑芬（2004）發展的「國軍志願役軍（士）官軍事專業價值評量表」，做為觀察國軍志願役軍（士）官對軍事專業價值之認同傾向的評量工具。

據此而論，軍（士）官在這十個因素結構上，當他對「利他主義」與「情操與理想」等代表軍隊任務和軍人天職的因素愈重視；當他對「階級權威」與「紀律與服從」與「工作與生活規律性」與「體魄」等代表軍隊傳統制度與規範的因素愈重視；同時，當他對「經濟性」、「發展性」、「社會形象」、「領導能力」等與軍職屬性裡具有實用性與功利性有關的因素較不重視時，表示軍（士）官個人對軍事專業的這兩種價值的認同程度，比較傾向於「傳統性價值」。反之，則比較傾向於「實用性價值」。根據前面關於軍（士）官對軍事專業價值之認同傾向的理論性假設，特別指出是以光譜式連續向度上有兩個對立的極點，分別是純然的傳統性與實用性這兩種價值，然後軍（士）官依照他們對這兩種價值的認同程度的深淺，各自從極點向光譜中間靠攏，也就是說這兩種價值在光譜上是一種此消彼長的相對關係，以及傳統性與實用性這兩種價值也是共存於同一個向度之上。

## （二）軍事專業典型的觀念建構

關於「軍事專業典型」的觀念建構，主要是以國外的「I型 vs. O型」與國內的「志業型 vs. 職業型」做為基礎。錢淑芬（2003a）以我國志願役軍（士）官作為研究對象，根據「I/O 模式」相關文獻的檢討結果，從八個觀察面向提出八組對比概念的指標，作為解釋我國志願役軍（士）官「志業型/職業型」態度的觀察指標，並且修改成適用於微視分析的變項定義。本文根據研究目的，將「志業型」與「職業型」視為是軍事專業的兩種代表典型，並且採用錢淑芬（2003a）

發展的「國軍志願役軍(士)官『志業型/職業型』態度量表」，做為評量國軍志願役軍(士)官在這兩種代表典型上的態度傾向。根據前面關於軍(士)官對軍事專業典型之態度的理論性假設，特別指出是以光譜式連續向度做為解釋基礎，依照軍(士)官對志業型與職業型這兩種專業典型的態度強弱，各自從代表這兩個純然典型的極點向光譜中間靠攏，所以軍(士)官對這兩種軍事專業典型的態度，在光譜上是一種此消彼長的相對關係，以及志業型與職業型這兩種軍事專業典型的態度，係共存於同一個向度之上。

據此而論，軍(士)官在這些對比指標上，當他對軍隊與社會的互動關係，傾向於保守態度更甚於開放態度時；當他對部隊戰力基礎的看法，重視精神層次的規範性價值高於對物質層次之實質性報酬的重視時；當他對軍旅生涯所欲追求的目標或價值，偏重社會(集體)價值更甚於個人價值時；當他對軍隊給付工作報酬的看法，傾向於低薪俸制暨津貼補助採非現金給付制，高於高薪俸制暨津貼補助採現金給付制時；當他對軍隊管理之正統性的看法，傾向於家長式作風高於法定契約時；當他對善盡職責之相關規範的看法，傾向於尊崇天職高於建立在法定契約上的權利義務時；當他對參照團體的看法，傾向於以組織內部為主高於以組織外部為主時；當他對自己的角色承諾的看法，傾向於通才型高於專才型時。表示軍(士)官個人對軍事專業的這兩種代表典型的態度，比較傾向於「志業型」；反之，則比較傾向於「職業型」。

## 肆、軍事專業價值與軍事專業典型之關聯性的實證分析

### 一、研究假設

本文探討軍事專業的價值與典型之關聯性的主要目的，在於了解當國軍的專業型態從家長式趨向於職業化之際，以及逐步轉型為兵力來源以志願役為主(募兵制)的完全志願役軍隊時，國軍志願役軍(士)官對軍事專業的價值認同與對專業典型的態度傾向，彼此之間是否會出現相互掣肘的情形，進而不僅影響國軍對建立現代化之專業軍隊的戮力，同時還使軍隊的傳統規範與價值受到相當衝擊。尤其是經由前面的理論探討，推論出職業型的軍事專業(工具性)價值比較傾向於實用價值，志業型的軍事專業(工具性)價值則是比較傾向於傳統價值；職是之故，志願役軍(士)官是否會因為提高對職業化的認同，而相對降低其對傳統價值的認同？或是志願役軍(士)官是否會因為其對志業型的高度認同，而相對降低其對實用價值的認同？據此，提出以下的研究假設：

研究假設(一)：志願役軍(士)官的「志業型」態度與其對傳統價值的認

同程度，兩者之間具有顯著正相關。

研究假設（二）：志願役軍（士）官的「職業型」態度與其對實用價值的認同程度，兩者之間具有顯著正相關。

研究假設（三）：志願役軍（士）官的「志業型」態度與其對實用價值的認同程度，兩者之間具有顯著正相關。目的在於證明軍事專業態度傾向於志業型的志願役軍（士）官，未必就會因此而相對降低其對實用價值的認同程度。

研究假設（四）：志願役軍（士）官的「職業型」態度與其對傳統價值的認同程度，兩者之間具有顯著正相關。目的在於證明軍事專業態度傾向於職業型的志願役軍（士）官，未必就會因此而相對降低其對傳統價值的認同程度。

總之，當職業型與實用價值之間是正相關，同時職業型與傳統價值之間也是正相關時，表示當軍隊的專業型態從家長式（志業型）趨向於職業化（職業型）之際，軍事專業態度傾向於職業型的志願役軍（士）官，不會因為他對職業型軍隊的認同，而相對降低其對傳統價值的認同，誠如前面所言，這兩種價值在連續光譜上是一種相互消長的關係，而非互斥關係。其次，當志業型與傳統價值之間是正相關，同時志業型與實用性價值之間也是正相關時，表示當軍隊的專業型態從家長式（志業型）趨向於職業化（職業型）之際，軍事專業態度傾向於志業型的志願役軍（士）官，不會因為他對志業型軍隊的高度認同，而相對降低其對實用性價值的認同。換言之，本文的主要假設定，在國軍戮力於建立現代化的專業軍隊之際，同時又在內外環境快速變遷的衝擊之下，當國軍志願役軍（士）官的軍事專業態度，開始在認同志業型之外，也出現對職業型的認同情形時，他們對軍隊的傳統規範與價值的認同，並不會因此也產生改變；以及軍（士）官對軍事專業典型的態度，不論是傾向於職業型或是維持傳統的志業型，他們對專業知能、工作報酬的等值回饋、實質酬賞、生涯發展機會等軍職屬性（具有實用性與功利性的部份）都同樣重視；再者，軍（士）官對軍事專業典型的態度，不論是傾向於職業型或是維持傳統的志業型，他們都同樣重視軍隊的傳統規範與價值。

## 二、研究方法與抽樣

採取問卷調查法，以錢淑芬（2003a）編製的「國軍志願役軍（士）官『志業型／職業型』態度量表」，和錢淑芬（2004）編製的「國軍志願役軍（士）官軍事專業傳統性\實用性價值評量表」做為主要的研究工具，以測量國軍志願役軍（士）官對軍事專業典型的態度傾向，及其對軍事專業價值的認同程度，然後透過統計分析以考驗研究假設的成立與否。

（一）研究工具與變項的操作性定義

### 1. 「志業型 / 職業型態度傾向」的相關變項與評量方法

在「國軍志願役軍(士)官『志業型 / 職業型』態度量表」裡，用來測量軍(士)官對軍事專業「志業型」之態度傾向的分量表，包含有「認為部隊的戰力基礎應該建立在精神層次的規範性價值之上」、「認為軍隊在工作報酬的給付上，應以低薪俸制暨津貼補助的非現金給付制為主(以突顯精神性報酬的重要)」、「認為認同天職乃是讓軍人善盡職責的最佳規範」、「對於軍旅生涯所欲追求的目標(或價值)首重角色承諾(含工作投入)」、「以軍隊本身的內部組織做為主要的參照團體」、「重視軍隊傳統更甚於重視專業」、「認為家長式作風才是軍隊管理的正統性，同時強調社會價值(從如何對團體與社會貢獻一己之力，來考量個人的生活目標)」、「主張軍隊與社會的互動關係，應該趨向於隔離關係」等八個分量表。錢淑芬(2003a)分別以下面的變項名稱來代表這八個分量表：

(1)精神價值，(2)精神報酬，(3)服從天職，(4)角色承諾(含工作投入)，(5)內團體認同，(6)重視傳統更甚於專業，(7)家長式管理與社會價值，(8)軍隊與社會互動的保守性等。量表是 Likert 的 5 等分量尺，正向題的計分是採取「非常不同意」是 1 分、「不同意」是 2 分、「無意見」是 3 分、「同意」是 4 分、「非常同意」是 5 分，得分愈高表示態度愈傾向於「志業型」，反向題的計分則按上面的順序反轉計分，得分愈低表示「志業型」的態度傾向愈低。

在「國軍志願役軍(士)官『志業型 / 職業型』態度量表」裡，用來測量軍(士)官對軍事專業「職業型」之態度傾向的分量表，包含有「認為部隊的戰力基礎應該建立在實質性報酬之上(譬如重視經濟誘因而以吸納優秀人才)」、「認為軍隊在工作報酬的給付上，應以高薪俸制暨津貼補助的現金給付制為主(以突顯實質性報酬與經濟報酬的重要)」、「認為透過法定契約(載明權利義務)乃是督促軍人善盡職責(義務)與保障其權利的最佳規範」、「對於軍旅生涯所欲追求之目標(或價值)首重個人權益」、「以軍隊組織以外的專業團體做為主要的參照團體」、「認為軍隊管理的正統性應該以法定契約為基礎~法治化管理與權利維護契約化」、「主張軍隊與社會的互動關係，應該趨向於聚合關係」等七個分量表。錢淑芬(2003a)分別以下面的變項名稱來代表這七個分量表：(1)經濟誘因，(2)經濟報酬給付方式，(3)權利義務契約化，(4)個人權益的爭取，(5)重視專業(組織外參照團體)，(6)權利維護契約化(法治化管理)，(7)軍隊與社會互動的開放性等。量表是 Likert 的 5 等分量尺，正向題的計分是採取「非常不同意」是 1 分、「不同意」是 2 分、「無意見」是 3 分、「同意」是 4 分、「非常同意」是 5 分，得分愈高表示態度愈傾向於「職業型」，反向題的計分則按上面的順序反轉計分，得分愈低表示「職業型」的態度傾向愈低。

### 2. 「軍事專業傳統性 / 實用性價值認同」的相關變項與評量方法



在「國軍志願役軍(士)官軍事專業『傳統性\實用性』價值評量表」裡，用來測量軍(士)官對軍事專業「傳統價值」之認同程度的分量表，包含有「利他主義：工作的目的在於使一個人能為國家安全以及全民福祉盡一份心力」、「情操與理想：工作的目的是為了實踐某些偉大崇高的情操，比如愛國、勇敢、堅毅、忠貞、負責、服從等，或是為了實現某些信念、理想、或抱負」、「階級權威：階級愈高擁有愈高的威望與權力，該種威望與權力透過各種禮節儀式、象徵符號、和人際互動的規範，使全軍官兵皆須服膺之」、「紀律與服從：工作時願意遵從上級長官的命令與指導；日常行為願意接受各項團體規定的約束；日常工作能夠依照一定的法令和準則來行事；對於上級長官交付的任務，能夠貫徹執行」、「工作與生活規律性：工作能提供制式化的生活模式，以及日常生活(含工作)均須遵守一定紀律之規約」、「體魄：工作能歷練自己的堅毅性格，或使自己表現出強健體魄與威武陽剛之言談舉止」等六個分量表。錢淑芬(2004)分別以下面的變項名稱來代表這六個分量表：(1)利他主義，(2)情操與理想，(3)階級權威，(4)紀律與服從，(5)工作與生活規律性，(6)體魄等，其中的「利他主義」與「情操與理想」這兩個變項，目的在於從志願役軍(士)官對軍隊任務和軍人天職的重視情形，來觀察他們對軍事專業「傳統性價值」的偏好與認同程度；另外的「階級權威」與「紀律與服從」與「工作與生活規律性」與「體魄」等四個變項，目的在於從志願役軍(士)官對軍隊傳統制度與規範的重視情形，來觀察他們對軍事專業「傳統性價值」的偏好與認同程度。量表是 Likert 的 5 等分量尺，這六個變項都是屬於正向題，計分方式採取「非常不同意」是 1 分、「不同意」是 2 分、「無意見」是 3 分、「同意」是 4 分、「非常同意」是 5 分。當樣本在意涵「軍事任務與軍人天職」與「軍隊的傳統規範與生活方式(傳統制度)」等六個變項上的得分愈高，表示其對軍事專業「傳統性」價值的偏好(或認同)程度愈高；反之，表示其對軍事專業「傳統性」價值的偏好(或認同)程度愈低。

在「國軍志願役軍(士)官軍事專業『傳統性\實用性』價值評量表」裡，用來測量軍(士)官對軍事專業「實用價值」之認同程度的分量表，包含有「經濟性：工作能提供『擁有一份穩定收入』的安全感」、「發展性：個人未來不論是職位的升遷、進修或是權力威望的增加，均因服役(務)年資的增加而受到保障」、「社會形象：投身軍旅能提高親友與社會對自己的評價，或是期望親友與社會贊許國軍與職業軍人的貢獻」、「領導能力：工作能歷練自己的領導能力」等四個分量表。錢淑芬(2004)分別以下面的變項名稱來代表這四個分量表：(1)經濟性，(2)發展性，(3)社會形象，(4)領導能力等，這四個變項的目的，在於從志願役軍(士)官對與軍職屬性裡，具有實用性與功利性的部份(個人認

為軍隊對具備完成職務所須之專業知能的軍(士)官，應以等價的報酬作為回饋，尤其是強調實質酬賞與等價報酬的重要性，也就是將貢獻以有形價值比如貨幣予以量化之)的重視情形，來觀察他們對軍事專業「實用性價值」的偏好與認同程度。量表是Likert的5等分量尺，這四個變項都是屬於正向題，計分方式採取「非常不同意」是1分、「不同意」是2分、「無意見」是3分、「同意」是4分、「非常同意」是5分。當樣本在意涵「軍職屬性」的四個變項上的得分愈高，表示其對軍事專業價值的偏好(或認同)愈傾向於實用性、個人性、與功利性；反之，表示其對實用性、個人性、與功利性等軍事專業價值的偏好(或認同)程度愈低。

## (二) 樣本

在抽樣方面，本文從陸軍、海軍、空軍、憲兵共抽取出741位樣本，於民國91年9月施測完成後汰除無效樣本，有效樣本共計694人，(1)在軍種方面包括陸軍(43.8%)、海軍(22%)、空軍(22.3%)、憲兵(11.8%)；(2)在官科方面包括戰鬥官科(51.3%)、戰鬥勤務官科(20%)、技術(一般)勤務官科(28.7%)；(3)在階級方面包括士官(長)(28.2%)、尉級軍官(29.7%)、校級軍官(含以上)(42%)；(4)在性別方面包括男性(86.9%)與女性(13.1%)；(5)在職務方面包括指揮職(32.7%)、幕僚職(50.6%)、教育職(7.6%)、其它(9.1%)等。

## 三、研究結果

樣本對軍事專業典型的態度傾向(偏好於職業型或志業型)與其對軍事專業價值的認同(偏好於實用價值或傳統價值)的關聯性，經由對「職業型」(共有七個分量表)、「志業型」(共有八個分量表)、「實用價值」(共有四個分量表)、「傳統價值」(共有六個分量表)等變項，進行相關分析後，研究結果說明如下：

### (一) 志業型態度傾向與「傳統價值/實用價值」認同程度的關聯性

這部份主要是說明志願役軍(士)官對「志業型態度」的認同程度，與其對「傳統價值/實用價值」認同程度的關聯性。代表「志業型態度」的變項有八個，分別是「角色承諾」、「精神報酬」、「精神價值」、「服從天職」、「家長式管理與社會性價值」、「重視傳統更甚於專業」、「軍隊與社會互動的保守性」、「內團體認同」等。

#### 1. 「角色承諾」與「傳統價值/實用價值」的關聯性

志願役軍(士)官對「角色承諾」的認同程度，與其對「軍人使命」(·

219, .000)、「志節情操」(.225, .000)、「體魄」(.203, .000)、「階級權威」(.134, .000)、「工作與生活規律性」(.210, .000)、「紀律與服從」(.404, .000)等變項(代表傳統價值)的認同程度之間的關聯性,達到顯著正相關。另外,志願役軍(士)官對「角色承諾」的認同程度,與其對「領導能力」(.137, .000)與「社會形象」(.140, .000)等變項(代表實用價值)的認同程度之間的關聯性,達到顯著正相關,而與其對「發展性」與「經濟性」的認同程度之間的關聯性,則未達顯著水準。由此可知,當志願役軍(士)官對於軍旅生涯所欲追求的目標(或價值)愈重視角色承諾(含工作投入)時,其對傳統價值(包括「軍人使命」、「志節情操」、「體魄」、「階級權威」、「工作與生活規律性」、「紀律與服從」等變項)的認同程度也愈高,同時對實用價值(包括「領導能力」與「社會形象」)的認同程度也愈高。

### 2. 「精神報酬」與「傳統價值/實用價值」的關聯性

志願役軍(士)官對「精神報酬」的認同程度,與其對「紀律與服從」(.113, .000)(代表傳統價值)的認同程度之間的關聯性,達到顯著正相關。另外,志願役軍(士)官對「精神報酬」的認同程度,與其對「領導能力」(-.180, .000)與「發展性」(-.077, .042)等變項(代表實用價值)的認同程度之間的關聯性,達到顯著負相關。由此可知,當志願役軍(士)官愈同意軍隊在工作報酬的給付上,應以低薪俸制暨津貼補助的非現金給付制為主(以突顯精神性報酬的重要)時,其愈認同軍人工作的意義與價值在於,行為必須謹守團體規定,工作必須依照法令和準則,遵從長官指導並貫徹任務,但是對於軍人工作能夠歷練自己的領導能力的認同程度卻愈低,對於個人未來不論是職位的升遷、進修或是權力威望的增加,也愈不認同應該隨著服役(務)年資的增加而受到保障。除此之外,志願役軍(士)官對「精神報酬」的認同程度,與其對「軍人使命」、「志節情操」、「體魄」、「階級權威」、「工作與生活規律性」等變項(代表傳統價值)的認同程度之間的關聯性,都未達顯著水準,與其對「經濟性」與「社會形象」等變項(代表實用價值)的認同程度之間的關聯性,也未達到顯著水準。

### 3. 「精神價值」與「傳統價值/實用價值」的關聯性

志願役軍(士)官對「精神價值」的認同程度,與其對「軍人使命」(.153, .000)、「志節情操」(.093, .014)、「體魄」(.101, .008)、「工作與生活規律性」(.095, .012)、「紀律與服從」(.227, .000)等變項(代表傳統價值)的認同程度之間的關聯性,都達顯著正相關。另外,志願役軍(士)官對「精神價值」的認同程度,與其對「社會形象」(.163, .000)(代表實用價值)的認同程度之間的關聯性,達到顯著正相關,不過卻與其對「經濟性」

(-.112, .003) (代表實用價值)的認同程度之間的關聯性，達到顯著負相關。由此可知，當志願役軍(士)官對於部隊的戰力基礎愈重視精神層次的規範性價值時，其對傳統價值(包括「軍人使命」、「志節情操」、「體魄」、「工作與生活規律性」、「紀律與服從」等變項)的認同程度也愈高，同時對於國軍與職業軍人的貢獻能夠獲得親友與社會贊許的期望也愈高，也愈期望因為投身軍旅而提高他人對自己的評價，但是對於軍人工作的意義與價值，在於能夠提供「擁有一份穩定收入」之安全感的認同程度卻愈低。除此之外，志願役軍(士)官對「精神價值」的認同程度，與其對「階級權威」(代表傳統價值)的認同程度之間的關聯性，未達顯著水準，以及與其對「領導能力」與「發展性」等變項(代表實用價值)的認同程度之間的關聯性，也未達到顯著水準。

#### 4. 「服從天職」與「傳統價值/實用價值」的關聯性

志願役軍(士)官對「服從天職」的認同程度，與其對「紀律與服從」(.148, .000) (代表傳統價值)的認同程度之間的關聯性，達到顯著正相關。另外，志願役軍(士)官對「服從天職」的認同程度，與其對「社會形象」(.108, .004) (代表傳統價值)的認同程度之間的關聯性，達到顯著正相關，不過卻與其對「領導能力」(-.118, .002) (代表傳統價值)的認同程度之間的關聯性，達到顯著負相關。由此可知，當志願役軍(士)官愈認同天職乃是讓軍人善盡職責的最佳規範時，其愈認同軍人工作的意義與價值在於，行為必須謹守團體規定，工作必須依照法令和準則，遵從長官指導並貫徹任務，同時愈期望親友與社會贊許國軍與職業軍人的貢獻，以及因此提高對自己(投身軍旅者)的評價，但是對於軍人工作能夠歷練自己的領導能力的認同程度卻愈低。除此之外，志願役軍(士)官對「軍人使命」、「志節情操」、「體魄」、「階級權威」、「工作與生活規律性」等變項(代表傳統價值)的認同程度之間的關聯性，都未達顯著水準，以及與其對「經濟性」與「發展性」(代表實用價值)的認同程度之間的關聯性，也未達顯著水準。

#### 5. 「家長式管理與社會性價值」與「傳統價值/實用價值」的關聯性

志願役軍(士)官對「家長式管理與社會性價值」的認同程度，與其對「軍人使命」(.106, .005)與「紀律與服從」(.244, .000)等變項(代表傳統價值)的認同程度之間的關聯性，達到顯著正相關，以及與其對「社會形象」(.182, .000) (代表實用價值)的認同程度之間的關聯性，也達到顯著正相關。由此可知，當志願役軍(士)官愈認同家長式作風才是軍隊管理的正統性，同時愈重視社會性價值(從如何對團體與社會貢獻一己之力，來考量個人的生活目標)時，其將愈認同軍人工作的意義與價值在於，個人能為國家安全以及全民福祉盡一份心力，也愈認同軍人工作的意義與價值在於，行為必須謹守團體規定，工作必須依照法

令和準則，遵從長官指導並貫徹任務；此外，也愈期望親友與社會贊許國軍與職業軍人的貢獻，以及因此提高對自己(投身軍旅者)的評價。不過，志願役軍(士)官對「家長式管理與社會性價值」的認同程度，與其對「體魄」、「志節情操」、「階級權威」、「工作與生活規律性」等變項(代表傳統價值)的認同程度之間的關聯性，則未達到顯著水準，以及與其對「領導能力」、「經濟性」、「發展性」等變項(代表實用價值)的認同程度之間的關聯性，也未達到顯著水準。

#### 6. 「重視傳統更甚於專業」與「傳統價值/實用價值」的關聯性

志願役軍(士)官對「重視傳統更甚於專業」的認同程度，與其對「紀律與服從」(.126, .001)(代表傳統價值)的認同程度之間的關聯性，達到顯著正相關，以及與其對「領導能力」(-.139, .000)(代表實用價值)的認同程度之間的關聯性，達到顯著負相關。顯示當志願役軍(士)官重視傳統更甚於專業時，其將愈認同軍人工作的意義與價值在於，行為必須謹守團體規定，工作必須依照法令和準則，遵從長官指導並貫徹任務，但是對於軍人工作能夠歷練自己的領導能力的認同程度卻愈低。除此之外，志願役軍(士)官對「重視傳統更甚於專業」的認同程度，與其對「軍人使命」、「志節情操」、「體魄」、「階級權威」、「工作與生活規律性」等變項(代表傳統價值)的認同程度之間的關聯性，則未達到顯著水準，以及與其對「經濟性」、「社會形象」、「發展性」等變項(代表實用價值)的認同程度之間的關聯性，也未達到顯著水準。

#### 7. 「內團體認同」與「傳統價值/實用價值」的關聯性

志願役軍(士)官對「內團體認同」的認同程度，與其對「軍人使命」(.113, .003)、「工作與生活規律性」(.127, .001)、「紀律與服從」(.126, .001)等變項(代表傳統價值)的認同程度之間的關聯性，達到顯著正相關。由此可知，當志願役軍(士)官愈認同以軍隊內部組織做為參照團體時，其將愈認同軍人工作的意義與價值在於：「個人能為國家安全以及全民福祉盡一份心力」、「行為必須謹守團體規定，工作必須依照法令和準則，遵從長官指導並貫徹任務」、「工作能提供制式化的生活模式，以及日常生活(含工作)均須遵守一定紀律之規約」等。除此之外，志願役軍(士)官對「領導能力」、「經濟性」、「社會形象」、「發展性」等變項(代表實用價值)的認同程度之間的關聯性，都未達到顯著水準，以及與其對「體魄」、「階級權威」、「志節情操」等變項(代表傳統價值)的認同程度之間的關聯性，都未達到顯著水準。

#### 8. 「軍隊與社會互動的保守性」與「傳統價值/實用價值」的關聯性

志願役軍(士)官對「軍隊與社會互動的保守性」的認同程度，與其對「紀律與服從」(.231, .000)(代表傳統價值)的認同程度之間的關聯性，達到顯著正相關。由此可知，當志願役軍(士)官愈同意軍隊與社會的互動應該維持隔

離關係時，其將愈認同軍人工作的意義與價值在於，行為必須謹守團體規定，工作必須依照法令和準則，遵從長官指導並貫徹任務。除此之外，志願役軍（士）官對「軍隊與社會互動的保守性」的認同程度，與其對「軍人使命」、「志節情操」、「體魄」、「階級權威」、「工作與生活規律性」等變項（代表傳統價值）的認同程度之間的關聯性，都未達到顯著水準，以及與其對「領導能力」、「經濟性」、「社會形象」、「發展性」等變項（代表實用價值）的認同程度之間的關聯性，也都未達到顯著水準。

## （二）職業型態度傾向與「傳統價值/實用價值」認同程度的關聯性

這部份主要是說明志願役軍（士）官對「職業型態度」的認同程度，與其對「傳統價值/實用價值」認同程度的關聯性。代表「職業型態度」的變項有七個，分別是「權利義務契約化」、「經濟誘因」、「個人權益的爭取」、「重視專業（組織外參照團體）」、「權利維護契約化（法治化管理）」、「經濟報酬給付方式」、「軍隊與社會互動的開放性」等。

### 1. 「權利義務契約化」與「傳統價值/實用價值」的關聯性

志願役軍（士）官對「權利義務契約化」的認同程度，分別與其對「軍人使命」（.161，.000）、「體魄」（.135，.000）、「階級權威」（.126，.000）、「工作與生活規律性」（.204，.000）等變項（代表傳統價值）的認同程度之間的關聯性，達到顯著正相關，以及與其對「領導能力」（.333，.000）、「經濟性」（.229，.000）、「發展性」（.183，.000）等變項（代表實用價值）的認同程度之間的關聯性，也達到顯著正相關。由此可知，當志願役軍（士）官對軍隊管理的正統性，愈重視該以法定契約為基礎時，其對傳統價值（包括「軍人使命」、「體魄」、「階級權威」、「工作與生活規律性」等變項）的認同程度也愈高，同時對實用價值（包括「領導能力」、「經濟性」、「發展性」等變項）的認同程度也愈高。不過，志願役軍（士）官對「權利義務契約化」的認同程度，與代表「傳統價值」的「志節情操」、「紀律與服從」等變項，並未達到顯著水準，也未與代表「實用價值」的「社會形象」達到顯著水準。

### 2. 「經濟誘因」與「傳統價值/實用價值」的關聯性

志願役軍（士）官對「經濟誘因」的認同程度，與其對「軍人使命」、「志節情操」、「體魄」、「階級權威」、「工作與生活規律性」、「紀律與服從」等變項（代表傳統價值）的認同程度之間的相關性，都未達顯著水準。另外，志願役軍（士）官對「經濟誘因」的認同程度，與其對「領導能力」（.124，.001）與「經濟性」（.272，.000）等變項（代表實用價值）的認同程度之間的關聯性，都達到顯著正相關，但是與「社會形象」與「發展性」的相關性，則未達顯著水準。由此可知，當志願役軍（士）官愈認同部隊的戰力基礎應該建立在實質性報

酬之上（譬如重視經濟誘因以吸納優秀人才）時，其愈同意軍人工作能夠歷練自己的領導能力，也愈同意軍人工作能夠提供‘擁有一份穩定收入’的安全感。

### 3. 「個人權益的爭取」與「傳統價值/實用價值」的關聯性

志願役軍（士）官對「個人權益的爭取」的認同程度，分別與其對「軍人使命」（.109, .004）、「志節情操」（.108, .005）、「工作與生活規律性」（.109, .004）、「紀律與服從」（-.134, .000）等變項（代表傳統價值）的認同程度之間的關聯性，達到顯著正相關；相對地，志願役軍（士）官對「個人權益的爭取」的認同程度，與其對「領導能力」（.237, .000）、「經濟性」（.152, .000）、「發展性」（.108, .000）等變項（代表實用價值）的認同程度之間的關聯性，也達到顯著水準。由此可知，當志願役軍（士）官對於軍旅生涯所欲追求之目標（或價值）愈以個人權益為重要考量時，其對傳統價值（包括「軍人使命」、「志節情操」、「工作與生活規律性」）的認同程度也愈高，同時也對實用價值（包括「領導能力」、「經濟性」、「發展性」）的認同程度也愈高。不過，當志願役軍（士）官對於軍旅生涯所欲追求之目標（或價值）愈以個人權益為重要考量時，其愈不認同軍人工作的意義與價值在於，軍人行為必須謹守團體規定或是工作必須依照法令和準則，也不認同遵從長官指導並貫徹任務工作乃是軍人工作的意義與價值之所在。另外，志願役軍（士）官對於「個人權益的爭取」的認同，與其對「體魄」與「階級權威」（代表傳統價值），和「社會形象」（代表實用價值）的認同之間的相關性未達顯著水準。

### 4. 「重視專業（組織外參照團體）」與「傳統價值/實用價值」的關聯性

志願役軍（士）官對「重視專業（組織外參照團體）」的認同程度，與其對「軍人使命」、「志節情操」、「體魄」、「階級權威」、「工作與生活規律性」、「紀律與服從」等變項（代表傳統價值）的認同程度之間的相關性，都未達顯著水準。另外，志願役軍（士）官對「經濟誘因」的認同程度，與其對「領導能力」（.176, .000）、「經濟性」（.172, .000）、「發展性」（.156, .000）等變項（代表實用價值）的認同程度之間的關聯性，達到顯著正相關，但是與其對「社會形象」的認同程度，則未達顯著水準。由此可知，當志願役軍（士）官愈重視以軍隊組織之外的專業團體做為參照團體時，其愈同意軍人工作能夠歷練自己的領導能力，也愈同意軍人工作能夠提供‘擁有一份穩定收入’的安全感，對於個人未來不論是職位的升遷、進修或是權力威望的增加，也愈認同應該隨著服役（務）年資的增加而受到保障。

### 5. 「權利維護契約化（法治化管理）」與「傳統價值/實用價值」的關聯性

志願役軍（士）官對「權利維護契約化（法治化管理）」的認同程度，與其對「紀律與服從」（-.183, .000）這個變項（代表傳統價值）的認同程度之間

的關聯性，達到顯著負相關，以及與其對「發展性」(.115, .000)的認同程度之間的關聯性，達到顯著正相關。由此可知，當志願役軍(士)官愈認同透過法定契約(載明權利義務)乃是督促軍人善盡職責(義務)與保障其權利的最佳規範時，其愈不認同軍人工作的意義與價值在於，軍人行為必須謹守團體規定或是工作必須依照法令和準則，也不認同遵從長官指導並貫徹任務工作乃是軍人工作的意義與價值之所在，但是對於個人未來不論是職位的升遷、進修或是權力威望的增加，則是愈認同應該隨著服役(務)年資的增加而受到保障。除此之外，志願役軍(士)官對「權利維護契約化(法治化管理)」的認同程度，與其對「軍人使命」、「志節情操」、「體魄」、「階級權威」、「工作與生活規律性」等變項(代表傳統價值)的認同程度之間的相關性，都未達顯著水準，以及與其對「領導能力」、「經濟性」、「社會形象」等變項(代表實用價值)的認同程度之間的相關性，也未達顯著水準。

#### 6. 「經濟報酬給付方式」與「傳統價值/實用價值」的關聯性

志願役軍(士)官對「經濟報酬給付方式」的認同程度，與其對「軍人使命」(.167, .000)、「志節情操」(.149, .000)、「工作與生活規律性」(.133, .000)、「體魄」(.165, .000)等變項(代表傳統價值)的認同程度之間的關聯性，達顯著正相關，以及與其對「領導能力」(.200, .000)、「經濟性」(.236, .000)、「發展性」(.162, .000)等變項(代表實用價值)的認同程度之間的相關性，也都達顯著正相關。由此可知，當志願役軍(士)官愈同意工作報酬的給付方式應該採取高薪俸制暨津貼補助的現金給付制(以突顯實質性報酬與經濟報酬的重要)時，其對傳統價值(包括「軍人使命」、「志節情操」、「工作與生活規律性」、「體魄」)的認同程度也愈高，同時也對實用價值(包括「領導能力」、「經濟性」、「發展性」)的認同程度也愈高。除此之外，志願役軍(士)官對「經濟報酬給付方式」的認同程度，與其對「階級權威」與「紀律與服從」等變項(代表傳統價值)的認同程度之間的相關性，未達顯著水準，以及與其對「社會形象」(代表實用價值)的認同程度之間的相關性，也未達顯著水準。

#### 7. 「軍隊與社會互動的開放性」與「傳統價值/實用價值」的關聯性

志願役軍(士)官對「軍隊與社會互動的開放性」的認同程度，與其對「軍人使命」(.267, .000)、「志節情操」(.219, .000)、「工作與生活規律性」(.235, .000)、「體魄」(.191, .000)等變項(代表傳統價值)的認同程度之間的關聯性，達顯著正相關，以及與其對「領導能力」(.348, .000)、「經濟性」(.139, .000)、「發展性」(.212, .000)等變項(代表實用價值)的認同程度之間的相關性，也都達顯著正相關。由此可知，當志願役軍(士)官愈同意軍隊與社會的互動應該維持聚合關係時，其對傳統價值(包括「軍人使命」、「志



節情操」、「工作與生活規律性」、「體魄」)的認同程度也愈高,同時也對實用價值(包括「領導能力」、「經濟性」、「發展性」)的認同程度也愈高。除此之外,志願役軍(士)官對「軍隊與社會互動的開放性」的認同程度,與其對「階級權威」與「紀律與服從」等變項(代表傳統價值)的認同程度之間的相關性,未達顯著水準,以及與其對「社會形象」(代表實用價值)的認同程度之間的相關性,也未達顯著水準。

## 伍、結論

如果軍事專業價值意含有目的性和工具性這兩種價值層面。其中,關於軍人對生命意義與生活目標的信念,是屬於軍事專業的目的性價值,關於達成軍人使命與實現生命意義所採取的方法與手段的信念,是屬於軍事專業的工具性價值,以及不論是目的性價值或是工具性價值,其實都包括有「利他性、非功利性、團隊精神」和「個人性、功利性、實用性、科學性」這兩種不同的層面。不過,由於古今中外的軍人使命皆然,都是強調軍人必須盡忠職守與力行武德,以保衛國家安全與人民福祉,因此縱使社會變遷急遽,軍人對目的性價值的認同,至今仍是強調軍人必須盡忠職守以保衛國家安全與人民福祉,也就是目的性價值仍維持傳統上以「利他性、非功利性、團隊精神」這個層面為主。

在工具性價值這部份,也就是軍人對於達成軍人使命與實現生命意義所採用的方法與手段的信念,因為受到社會變遷的影響,應該再區分成以軍隊傳統為主的傳統價值,和以現代社會價值為主的實用價值。其中的傳統價值,強調的是教化軍人使之內化與力行以非功利性、利他性、和團隊精神等為主的軍隊傳統價值,譬如紀律、服從、規律、階級權威、體魄、志節情操(忠貞、勇敢、團結與犧牲奉獻)等,將有助於個人完成軍人使命與實現生命意義。工商業社會發達以後,社會風氣與思想受到個人主義、自由主義、功利主義、實用主義、進化主義、和科學主義等很大的影響;因此,對正在追求專業化的軍隊而言,實用價值的意義在於其強調透過提高軍人的待遇、生涯發展、社會形象、專業能力等誘因(顯見這些誘因是以個人性、功利性、科學性、物質性等為主),來敦促個人完成軍人使命與實現生命意義。總之,對於達成軍人使命與實現生命意義所採用的方法與手段,如果重視的是方法的「有效性」,則以實用性、科學性、和功利性做為主要考量;如果重視的是方法的「實質意義」,則以利他性、非功利性、和團隊精神做為主要考量。不過,本文前面曾特別提及這兩種價值在光譜上是一種此消彼長的相對關係,而不是一種非彼即此的互斥關係。

從組織層次(軍隊)和個體層次(官士兵)而言。如果重視的是軍事專業的

傳統價值，係指在信念與偏好上認為軍隊傳統規範與制度，將有助於達成軍人使命（對個人而言是實現生命意義，對組織而言是完成軍事任務），以及從軍人個體層面而言，之所以能夠成為一位‘專業’軍人，在於他將‘對天職的認同感’‘最終責任感’‘犧牲奉獻’‘團隊精神’等軍隊的傳統規範與價值，內化成為自己善盡軍人責任與履行軍人使命的信念，也就是說當軍人對於軍事專業的傳統價值的認同程度愈高，表示他愈重視軍隊的傳統規範和價值（含傳統制度）。另外，從軍隊的組織層面而言，如果重視的是軍事專業的實用價值，也就是對於達成軍人使命（對個人而言是實現生命意義，對組織而言是完成軍事任務）的方法和手段（途徑）的信念，強調的是實用性、科學性、個人性、與功利性等，則從軍人個體層面而言，之所以能夠成為一位‘專業’軍人，在於他要求自己應具備遂行職務所需的專業知識與技能，同時要求軍隊應以等價的報酬回饋給具備此種專業知能者，並將此當成是自己人生的重要目標；換句話說，當軍人對於軍事專業的實用價值的認同程度愈高，表示他對於實用性、科學性、個人性、與功利性等價值的重視程度也愈高。

二十世紀以來，專業化受到科學主義、科技意識、個人主義、自由主義、功利主義的影響甚深（對此的批判與反省也不絕於耳），於是軍人對於軍事專業的工具性價值的認同，可能愈傾向於認同軍事專業價值應建立在實用主義與功利性、科學性（當軍事專業知能愈合乎科學要求，其專業地位與專業權威愈容易獲得民間專業人士的認同）之上；換言之，縱使軍事專業的目的性價值並未改變（仍是強調軍人必須盡忠職守以保衛國家安全與人民福祉），但是軍事專業的工具性價值除了原本以利他性、非功利性、和團隊精神為主的傳統價值之外，也愈來愈重視實用性、功利性、個人性、和科學性等價值觀。近年來，不論是外在社會環境的快速變遷或是軍隊組織的內部變革，都使國軍受到相當衝擊。在國軍戮力於建立現代化的專業軍隊之際，同時又在這些內外環境的衝擊之下，不論是從組織層次（軍隊）而言，傳統的家長式作風與現代的職業化趨勢，或是從個體層次（官士兵）而言，他們對軍事專業的價值認同與對專業典型的態度傾向，彼此之間是否會因為容易出現相互掣肘的情形，而影響國軍對建立現代化之專業軍隊的戮力，都是值得關注的課題。

本文對於這個問題的探討，有鑑於「I/O 模式」認為現代化的專業軍隊其實同時兼俱有「I 型」與「O 型」的特點，只不過在漸近的轉變過程中，軍隊在不同時期裡這兩者的重要性互見消長；因此，嘗試從志願役軍（士）官對「志業型」與「職業型」這兩種軍事專業典型的認同程度，與他們對「傳統性」與「實用性」這兩種軍事專業（工具性）價值的認同程度的關係，來驗證以下的研究假設：除了志願役軍（士）官的志業型（職業型）態度，與其對傳統價值（實用價

值)的認同程度,兩者之間具有顯著正相關之外,軍事專業態度傾向於志業型的志願役軍(士)官,未必就會因此而相對降低其對實用價值的認同程度,以及軍事專業態度傾向於職業型的志願役軍(士)官,也未必就會因此而相對降低其對傳統價值的認同程度。

本研究從陸軍、海軍、空軍、憲兵共抽取出 741 位志願役軍(士)官做為樣本,於民國 91 年 9 月施測完成後汰除無效樣本,有效樣本共計 694 人。採取相關分析驗證樣本對軍事專業典型的態度傾向(偏好於職業型或志業型)與其對軍事專業價值的認同(偏好於實用價值或傳統價值)的關聯性,研究結果發現:

## 一、志願役軍(士)官對「志業型態度」的認同程度,與其對「傳統價值/實用價值」的認同程度之間的關聯性

(一)當軍隊的專業型態從家長式(志業型)趨向於職業化(職業型)之際,代表傳統價值的「紀律與服從」,與代表志業型態度的八個變項,包括「精神價值」、「精神報酬」、「服從天職」、「角色承諾(含工作投入)」、「內團體認同」、「重視傳統更甚於專業」、「家長式管理與社會價值」、「軍隊與社會互動的保守性」等之間的關聯性,全部都是顯著正相關。

(二)代表志業型態度的「角色承諾(含工作投入)」與「精神價值」,與代表傳統價值的六個變項,包括「軍人使命」、「志節情操」、「體魄」、「階級權威」、「工作與生活規律性」、「紀律與服從」等之間的關聯性,全部都是顯著正相關。

(三)代表實用價值的「社會形象」,與「家長式管理與社會價值」、「服從天職」、「精神價值」、「角色承諾」等志業型態度之間的關聯性,都是顯著正相關。代表實用價值的「領導能力」,與「角色承諾」之間的關聯性,是顯著正相關;但是,「領導能力」分別與「精神報酬」、「服從天職」、「重視傳統更甚於專業」等志業型態度之間的關聯性,卻是顯著負相關。代表實用價值的「經濟性」,與代表志業型態度的「精神價值」之間的關聯性,是顯著負相關。代表實用價值的「發展性」,與代表志業型態度的「精神報酬」之間的關聯性,也是顯著負相關。

(四)最後,代表志業型態度的「內團體認同」與「軍隊與社會互動的保守性」,與實用價值之間的關聯性,全部都未達顯著水準。

## 二、志願役軍(士)官對「職業型態度」的認同程度,與其對「傳統價值/實用價值」的認同程度之間的關聯性

(一) 當軍隊的專業型態從家長式(志業型)趨向於職業化(職業型)之際，代表職業型態度的「權利義務契約化」，與代表傳統價值的「軍人使命」、「體魄」、「階級權威」、「工作與生活規律性」等之間的關聯性，都是顯著正相關。

(二) 代表職業型態度的「個人權益的爭取」，與代表傳統價值的「軍人使命」、「志節情操」、「工作與生活規律性」等之間的關聯性，都是顯著正相關。

(三) 代表職業型態度的「經濟報酬給付方式」與「軍隊與社會互動的開放性」，與代表傳統價值的「軍人使命」、「志節情操」、「工作與生活規律性」、「體魄」等之間的關聯性，都是顯著正相關。

(四) 代表職業型態度的「權利維護契約化(法治化管理)」與「個人權益的爭取」，與代表傳統價值的「紀律與服從」之間的關聯性，都是顯著負相關。

(五) 代表職業型態度的「權利義務契約化」、「重視專業(組織外參照團體)」、「經濟報酬給付方式」、「軍隊與社會互動的開放性」等，與代表實用價值的「領導能力」、「經濟性」、「發展性」等之間的關聯性，都是顯著正相關。代表職業型態度的「經濟誘因」與「個人權益的爭取」，與代表實用價值的「領導能力」與「經濟性」之間的關聯性，都是顯著正相關。代表職業型態度的「權利維護契約化(法治化管理)」，與代表實用價值的「發展性」之間的關聯性，是顯著正相關。

總之，在國軍戮力於建立現代化的專業軍隊之際，同時又在內外環境快速變遷的衝擊之下，當國軍志願役軍(士)官對軍事專業典型的態度，開始在認同志業型之外，也出現對職業型的認同情形時，他們對軍隊的某些傳統規範與價值的認同，並不會因為對職業型的態度傾向愈明顯而變得愈不認同。同時軍事專業態度傾向於志業型的志願役軍(士)官，也不會因為對志業型的態度傾向愈明顯，而對專業知能、工作報酬的等值回饋、實質酬賞、生涯發展機會等軍職屬性(具有實用性與功利性的部份)就變得愈不認同。此外，職業型態度愈明顯的國軍志願役軍(士)官，他們在職業型態度與軍事專業實用價值之間的關聯性上，大部份的變項都是顯著正相關；但是，志業型態度愈明顯的國軍志願役軍(士)官，他們在志業型態度與軍事專業傳統價值之間的關聯性上，只有少部份的變項是顯著正相關。

由此可見，未來國軍若能在軍官生涯發展、專業知能、工作(報酬)等值回饋等方面，針對實用性提出更周詳的規劃與更具有吸引力的誘因，不僅有利於提高人才的招募工作與留營意願，還有助於提升軍(士)官的工作士氣與其對國軍專業化的認同，畢竟研究結果顯示，軍(士)官對軍事專業典型的態度，不論是傾向於志業型或是職業型，他們都同樣重視市場機能導向，也就是說國軍欲提高人力資源管理的效率與效能，即不應忽視志願役軍(士)官對軍事專業價值的認

同，已經愈來愈重視「實用性、科學性、個人性、功利性」的事實。其次，軍隊傳統的維繫未必就與重視市場導向之間具有衝突性，因為研究結果顯示，志願役軍（士）官對軍事專業典型的態度，傾向於職業型的還比傾向於志業型的，更認同軍隊的傳統規範與價值，顯然對這些軍（士）官而言，他們認為自己對軍事專業傳統價值的認同，並不會因為他們的職業型態度而受到負面影響，以及另外的軍（士）官也不會因為他們的志業型態度愈明顯，就對軍事專業傳統價值的認同程度愈高，這個發現導正了過去某些先入為主的想法；因此，未來國軍在軍校基礎教育或是部隊教育上，若欲提高軍校生與官兵對軍隊傳統規範與價值的認同，在教材編撰與課堂講授上，宜注意避免某些先入為主的刻板印象，以及避免將應該分開討論的議題與事項混為一談，以致導引出似是而非的結論，同時在相關政策的擬訂上才不會偏離實際現象。

## 參考文獻

- 金耀基 (1966)。《從傳統到現代》。台北:作者發行。
- 瞿海源、楊國樞 (1974)。〈中國大學生現代化程度與心理需要的關係〉。載於李亦園與楊國樞主編,《中國人的性格》(381-398 頁)。中央研究院民族學研究所專刊乙種第四號,台北市:南港中央研究院民族學研究所出版。
- 錢淑芬 (2004)。〈軍事專業價值與軍隊承諾之研究〉,《復興崗學報》82:107-144。
- 錢淑芬 (2003a)。〈國軍志願役軍士官「志業型/職業型模式」建構之研究〉。《政大社會學報》34:39-77。
- 錢淑芬 (2003b)。〈「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〉。《復興崗學報》77:267-296。
- 錢淑芬 (2003c)。〈從軍事組織文化論人文教育與軍官角色性格〉。載於《軍事社會科學知識的應用與發展:第六屆國軍軍事社會科學研討會論文集》(1-51 頁)。台北:政治作戰學校軍事社會科學研究中心。
- 錢淑芬 (2002)。〈我國志願役軍士官職業態度之研究:社會變遷下的國軍素描〉。國防部民國 91 年度官兵行為研究成果報告,未出版。
- Alpass, F., Long, N., Macdonald, C., & Chamberlain, K. (1999). The Moskos Institution-Occupation Model: Effects on Individual Work Related Perceptions and Experiences in the Military. *Journal of Political and Military Sociology*, 27 (1, Summer) :67-80.
- Abrahamsson, Bengt (1972a) .Introduction : The Study of Military Professionalization. In *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) .Social Change and The Military Profession: The Emergence of Technical and Organizational Expertise , In *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.
- Boëne, Bernard (1990) . How 'Unique' Should the Military be ? : A Review of Representative Literature and Outline of a Synthetic Formation. *European*

- Journal of Sociology* 31 (1) :3-59.
- Boëne, Bernard. (1984). The Moskos and Thomas Models Contrasted. *Military and Society: The European Experience*, by SOWI (Munich: SOWI, 1984).
- Bourg, C., & Segal, M. W. (1999). The Impact of Family Supportive Policies and Practices on Organizational Commitment to the Army. *Armed Forces & Society*, 25 (4) : 633-652.
- Caforio, G. & Nuciari, M. (1994). The Officer Profession: Ideal-type. *Current Sociology*, 42 (3, Winter) :33-56.
- Caforio, G. (1988). The Military Profession: Theories of Change. *Armed Forces & Society*, 15 (1, Fall) : 55-69.
- Dunivin, Karen O. (1994). *Military Culture: Change and Continuity*. *Armed Forces and Society*, 20 (4) :531-547.
- Ficarrotta, J. Carl (1997). Are Military Professionals Bound by a Higher Moral Standard? *Armed Forces & Society*, 24 (1, Fall) :59-75.
- Harries-Jenkins, Gwyn (1990). The Concept of Military Professionalism. *Defense Analysis*, 6 (2) :117-30.
- Hackett, J. G. Sir. (1983). *The Profession of Arms*. Sidgwick & Jackson.
- Huntington, P. Samuel (1963). Power, Expertise and the Military Profession. *Daedalus*, 92 (Fall) :785-807.
- Janowitz, Morris (1977). From Institutional to Occupational: The Need For Conceptual Continuity. *Armed Forces and Society*, 4: 51-54.
- Janowitz, Morris (1960a). *The Professional Soldier: A Social and Political Portrait*. New York: The Free Press.
- Janowitz, Morris (1960b). Military Organization. In *Handbook of Military Institutions*, pp.13-51. Roger W. Little (Ed). Sage Publications, Inc. Beverly Hills, California.
- Jans, N. A. (1989). Military Professionalism: Changes in the Australian Defence Force. *Armed Forces and Society*, 15 (2, Winter) : 171-191.
- Keithly, D. M. (1997). A Charismatic Dimension of Military Leadership? *Journal of Political and Military Sociology*, 25 (Summer) :131-146.
- Moskos, Charles C. (1986). Institutional/Occupational Trends in Armed Forces: An Update. *Armed Forces and Society*, 12 (3) :377-382.
- Moskos, C. C. (1983). The Emergent Military: Institutional, Traditional, or Plural? ". Paper delivered at the convention on "The Spanish Military Institution in the

- Process of Change,” Madrid, May 1983.
- Moskos , Charles C. (1977) . From Institution to Occupation Trends In Military Organization. *Armed Forces and Society* , 4 (1, November) :41-50.
- Nuciari, Marina. (1994) . Rethinking The Military Profession: Models of Change Compared. *Current Sociology* , 42: 7-21.
- Nuciari, M. (1985) . Professione Militare e Modelli Interpretative: Alcune note di Discussione. *Forarmes* ,1 (January-June) : 128-163.
- Rokeach, M. (1968) . *Beliefs, Attitudes, and Values: a Theory of Organization and Change*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sarkesian, S. C. (1993) . Professionalism, Military. In *International Military and Defense Encyclopedia 5*.
- Segal , D. R. (1986) . Measuring the Institutional / Occupational Change Thesis. *Armed Forces & Society*, 12 (3, Spring) , 351-78.
- Segal, R. D., Lynch, B. A., and Blair, J. D. (1979). The Changing American Soldier: Work-related Attitudes of U.S. Army Personnel in World War II and the 1970s. *American Journal of Sociology* ,85 (1,July) :95-108.
- Sorensen, Henning. (1994) . New Perspectives on the Military Profession: The I/O Model and Esprit de Corps Reevaluated. *Armed Forces & Society* , 20 (4, Summer) :599-617.
- Stahl, M. J., Manley, T. R., & McNichols, C. W. (1978) . Operationalizing the Moskos Institution-Occupation Model: An Application of Gouldner’s Cosmopolitan- Local Research. *Journal of Applied Psychology*, 63(4):422-427.
- Weibull, A. (1994) .European Officers’ Job Satisfaction and Job Commitment. *Current Sociology*, 42 (3,Winter) :87-70.

(投稿日期：94年3月21日；採用日期：94年5月9日)