

# 軍人是個特殊族群嗎？各國軍人與民眾價值觀的比較分析

## Are Soldiers as a Special Community? A Comparative Analysis of Value Orientations between Soldiers and Civilians in 13 Countries

余一鳴 副教授 (Yi-Ming, Yu)

國防大學政治作戰學院政治系

### 提 要

本文以哈弗斯德的理論典範，探討各國軍人價值與一般社會價值的差異狀況，以了解軍隊特殊的職場文化是否會產生跨文化的相似性。主要採用索特斯及筆者兩筆實證資料，以獨立樣本t檢定的方式，檢驗民間與軍隊價值的差異。研究結果顯示在四個價值構面當中有權力指數及男子氣概上呈現差異，在個人指數上扣除臺灣樣本後亦呈現差異，而在風險規避上並未呈現差異。顯示各國軍隊的確存在跨文化的相似性，但仍無法擺脫族群文化對軍隊價值的整體性影響。

**關鍵詞：**軍隊價值、價值取向、軍文隔閡

### Abstract

This study explores the differential status of 14 national soldier and civil value, in order to understand soldier's cross-cultural difference based on the theory of Hofstede. The analyzed materials come from Soeters and author. This quantitative analysis of the two groups was conducted through descriptive statistics and t test in order to indicate the direction and relationship between the two sets of groups. Results of this study showed: A) That "Uncertainty avoidance" and "Masculinity" had significant differences. B) The Individualism had significant differences while getting rid of the samples of Taiwan. C) In the "Uncertainty avoidance" orientation had no significant difference between soldier and civilian.

**Keywords:** Military values, Value orientation, Civil-military gap

### 壹、前 言

柏拉圖在《共和國》一書當中，依照人的性格區分成金、銀、銅三種不同職業，金質性格的人擁有常人所沒有的智慧，適合

領導人；銀質者有著勇敢、正直與忠誠的性格，適合做騎士或是軍人；而大多數人屬於銅鐵的性格。說明了軍人需要與其他職業不同，更說明軍人職業的特殊性。眾所周知，軍隊有別於其他群體與職業的屬性，也就

是說，軍隊職場的特殊影響力可能是超越群體國家族群的影響力，使得軍人產生跨文化的相似性。本文即藉由哈弗斯德(Geert Hofstede)的理論典範，<sup>1</sup>探討各國軍人價值與一般社會價值的差異狀況，以了解軍隊特殊的職場文化是否會產生跨文化的相似性？

軍人除了人格上的先天差異之外，軍事服役環境可能也是導致軍事價值差異的主要來源。杭庭頓(Samuel P. Huntington)認為長期軍事社會化可能導致特殊價值的養成，這種以保守、現實與悲觀的「軍人心態」(Military mind)，往往與民間社會價值格格不入，同時也被視為軍文衝突的主要來源。<sup>2</sup>杭庭頓認為軍隊成立的目的是在於維護國家安全。<sup>3</sup>然而，軍隊亦可能成為國家動盪或政權威脅的來源，尤其當文人政府無法有效維護國家穩定發展時，軍人特殊的價值取向，往往成為軍文衝突的導火線。杭庭頓認為避免軍隊過度的干涉政治，盡力強化軍官團的軍事專業，使職業軍人專注於專業技能，並透過專業倫理來約束軍人行為，使之臣服於文人控制之下。<sup>4</sup>不過范納爾(Samuel E. Finer)以專業意識的立場反駁杭庭頓的觀點，他認為軍事專業主義無法化解軍人與文人價值的對立。<sup>5</sup>相反的，軍人專注於專業發展反而強化軍人價值的特異性。同時，受到軍事專業

能力的提升，強化軍人維護集體地位與自主權。最後，經由專業意識的培養，形成與世隔離的軍人專業意識。

另一方面，簡諾維茲(Morris Janowitz)從現代化的角度探討軍文關係的轉變，根據他的觀察，在美軍現代化的過程中，軍人價值逐漸向民間社會價值靠攏，軍事組織從威權的管理與嚴格的紀律要求，逐漸轉向以激勵、團隊精神培養與建立標準操作程序為管理手段；其次，由於軍事專業技能與經驗與民間差異愈來愈小，軍隊管理使用愈來愈多的企業經營的手段，而指揮官愈來愈需要協調、溝通、公共關係與政治技巧。同時，軍隊招募的來源由以往的貴族轉向一般平民，此等軍事社會結構的轉變，導致軍人價值朝向社會聚攏，使得軍隊與民間隔閡日益縮短。<sup>6</sup>不過，科恩(Eliot A. Cohen)認為軍文交流雖然大大減緩軍文間價值的差異，但對於軍隊價值的轉變仍相當有限，多數文化價值迄今仍然屹立不搖，而且受到大眾歡迎。<sup>7</sup>他認為儘管軍人生活受到軍文價值的交流產生很大的轉變，但仍與社會價值相當疏遠。

同時，杭庭頓認為受到「以文制武」或「文人領軍」傳統的影響及軍隊在政治結構所扮演的角色，為了將文人價值和指令強加給軍隊，如此會對國家安全與軍隊效率產生

---

1 Geert Hofstede, *Scoring Guide for Values Survey Module* (Netherlands, Maastricht: IRIC, 1982).

2 Samuel P. Huntington, *The Soldier and the State: The Theory and Politics of Civil-Military Relations* (New York: Harvard University Press, 2002)

3 Samuel P. Huntington, "The Soldier and the State in the 1970's," In A. J. Goodpastor, & Samuel P. Huntington, Eds., *Civil-Military Relations* (Washington, DC: American Enterprise Institute for Public Policy Research, 1977).

4 Samuel P. Huntington, "The Soldier and the State in the 1970's," .

5 Samuel E. Finer, *The Man on Horseback: The Role of the Military in Political* (Boulder: Westview Press, 1988).

6 Morris Janowitz, *The Professional Soldier: A Social and Political Portrait* (New York: Free Press, 1960).

7 Eliot A. Cohen, *Supreme Command: Soldiers, Statesmen, and Leadership in Wartime* (New York: Free Press, 2002).

傷害。軍隊文化是為了適應戰場環境產生的文化價值。<sup>8</sup>因此，維護階級體制與固守權力集中是維護部隊戰力的必要舉措。軍中講求團隊精神與絕對服從，不同於民間社會講求自由、平等與創新，若強化軍隊部份社會價值，將使軍隊無法應付戰場的現實考驗。<sup>9</sup>此等「反職能」(Anti-function)的軍文缺口，凸顯軍文價值本質上的差異。總之，不管從杭庭頓或簡諾維茲的角度，都說明了軍隊與社會存在價值的差異性。

以往研究一致指出軍人與民眾的價值差異。<sup>10</sup>然而，這樣的差異只是一般職業社會化的現象，還是軍隊特有的文化現象？一般而言，各種職業會塑造出特有的價值文化，但這些價值文化只是整體民族文化下的次文化，職業文化所形成的特殊價值，不會脫離民間社會主流價值。換言之，不管職業社會化的價值是什麼，基本上僅維持在主流社會價值文化的規範之內，只是在某些特殊的觀點與社會其他群體稍有不同，但其特殊價值仍在主流文化規範之內，不會出現跨文化的差異。然而，軍文價值的分離，似乎標示著軍隊文化與民間社會的差異，這種價值差異性甚至超越社會群體價值的規範，可能使得各國軍隊與軍隊之間相似性，大於民族文化間的差異性。基此，本文即希望藉由哈弗斯德跨文化價值研究的理論典範，去比較軍人與民間價值的差異性及各國軍人價值是否存

在跨文化的相似性。

## 貳、文獻探討

### 一、軍人與民眾價值差異

眾所周知，價值是行為、態度與道德的基礎，了解國家、社會、組織或個人的價值，有助於預測個人行為的方向。因此，價值研究一直受到西方學者的重視，企圖透過不同的理論探討價值。相形之下，軍隊或軍人價值研究就顯著相當匱乏，原因可能是軍隊的樣本取得不易，另一方面可能是軍隊相關的研究受限於保密規範，無法提供學術研究分析。即使如此，已有為數不少的軍隊價值研究，有助於我們了解軍隊價值的現況。

目前發現最早的研究大概是奧勒佛(G. M. Oliver)研究美國資深軍官與新進成員的比較性研究，他以「空軍官校」(Air Force Academy)新生及「空軍戰院」(Air War College)1982年班的學員為樣本，比較兩者價值間的差異。他發現美國空軍官校新生的價值不同於一般民眾，同時空軍官校的新生價值也不同於空軍戰爭學院的學員，尤以愛國程度差異最大，其中戰爭學院學員愛國心高於空官的新生。<sup>11</sup>不過，馬克許(Carol. E. McCosh)研究美國空軍軍官的價值差異，他發現尉級軍官與校級軍官在價值觀並未呈現顯著差異，但職業軍人在價值觀與民眾存在明顯的差異。<sup>12</sup>同時，他也發現不同任務型態的軍

8 Samuel P. Huntington, *The Soldier and the State: The Theory and Politics of Civil-Military Relations*.

9 John Hillen, "Must us Military Culture Reform?" *Orbis*, Vol.43, No.1, 1999, pp.43-57.

10 Don M. Snider, Robert F. Priest, and Felisa Lewis, "The Civilian-Military Gap and Professional Military Education at the Precommissioning Level," *Armed Forces & Society*, Vol.27, No.2, 2001, pp.249-272.

11 G. M. Oliver, *Personal Values of Successful Air Force Officers and of Air Force Academy Freshmen: Implied Challenge to the Air Force* (Maxwell, AL: air war college, 1982).

12 Carol. E. McCosh, *The Value Hierarchies of Selected Air Force Officers* (Ft Belvoir, AV: Defense Technical Information Center, 1986).

人，在價值上並不會出現太大的差異。筆者曾比較國軍不同軍種之間的價值差異，根據實證調查，軍種雖然存在些許不同，但並沒有達到統計的顯著差異，顯示國軍各軍種之間，並不存在軍種文化的差異。<sup>13</sup>

其次，戴爾(Frederick F. Dyer)與希里哥斯(Richard E. Hilligoss)在以往研究的成果上，企圖以更精緻抽樣方式，進一步的探討軍人與民眾價值差異，與不同階級軍人價值間的差異。他以美國「陸軍戰爭學院」(Army War College, AWC)、「步兵正規班」(Infantry Officer Advanced Course, IOAC)及「步兵初級班」(Infantry Officer Basic Course, IOBC)的學員為樣本，去比較民眾與大學生價值的差異。<sup>14</sup>戴爾與希里哥斯企圖透過橫斷式的樣本去比較，不同階段的軍人在價值上的轉變。他發現資深軍官與新進軍官在價值觀有顯著的不同，例如資深軍官認為國家安全與自尊較重要，而資淺軍官則認為內部合協、成熟的愛與禮貌較為重要。根據他的分析，雖然資深軍官與資淺軍官價值存在差異。但整體而言，軍官之間價值較為接近，而軍官與民眾及大學生之間距離較遠。戴爾與希里哥斯認為可能是年紀、經驗與工作手段的選擇差異，導致價值內涵的不同。

艾弗蘭德也同樣的運用橫斷式抽樣法，

藉由比較學生、新兵與資深軍官在價值間的差異情形，以了解軍人價值觀的差異是否來自於軍事社會化的結果。受軍事社會化愈久的人，軍人與一般平民的價值差異就愈大；反之，則愈小。<sup>15</sup>艾弗蘭德發現軍人與民眾價值的確存在差異，其中差異的來源主要是資深軍人與新兵及學生的差異，而新兵及學生在價值上並未呈現出顯著差異。深入分析則發現具有軍人特色的價值如清潔、誠實、國家安全等，學生在這方面的指數都高於軍人及新兵，可見軍人與平民價值觀雖然存在差異，但這些差異不見的是因為軍人具有較高的愛國心等特質所導致。雖然，艾弗蘭德研究發現軍人與民眾之間的價值差異，但他的研究指出，這些差異可能並不來自於軍隊文化所造成。

為了更精確的討論這些差異產生的原因，普瑞斯特(Robert F. Priest)與畢區(Johnst Beach)針對美國西點軍校生進行長期的追蹤調查，他比較不同的年班在四年軍校生涯價值觀的變化，結果發現軍校與一般大學生價值的確存在差異，軍校生新生在所有價值傾向上均高於一般大學新生。不過軍校生在四年軍事教育當中不管在社會價值或軍隊價值都呈現倒退的傾向。<sup>16</sup>這可能是由於軍人與一般人的價值差異，並不是來自於軍隊社會

13 余一鳴，〈我國軍種文化差異之研究——以Hofstede的文化測量為架構〉，《復興崗學報》，第90卷，2007年，頁1-36。

14 Frederick F. Dyer, and Richard E. Hilligoss, *A Comparison of the Values of Highly Successful Senior Field Grade Infantry Officers with Those of Company Grade Infantry Officers and Civilians* (Ft Belvoir, AV: Defense Technical Information Center, 1985).

15 Scott L. Efflandt, *Shared Values?: Measuring Value Differences Between Civilians and Soldiers* (Ft Belvoir, AV: Defense Technical Information Center, 1998).

16 Robert F. Priest, and Johnst Beach, "Value Changes in Four Cohorts at the us Military Academy," *Armed Forces & Society*, Vol.25, No.1, 1998, pp.81.

化的結果，其差異來源很可能是個體的人格特質，選擇加入軍隊的個體在人格特質上可能與一般民眾不太相同。換言之，軍人與民眾價值的差異，來自於軍人與民眾人格的差異，可能是軍隊比較容易吸引特殊性格的人加入，這些人也較能適應軍旅生活，使得軍人在價值上與民眾產生先天上的差異。同時，在經歷過軍事社會化的洗禮之後，不能增加這方面的差異。

不管軍人與民眾的差異是否來自於人格的原因，還是由於軍事組織社會化所導致的差異。事實上，其他國家也有類似的現象，軍人的價值觀不同於一般民眾。索特斯(Joseph L. Soeters)統整歐美13國的價值進行比較分析，根據他蒐集的資料，可以發現各國軍人在價值上普遍與一般民眾不同，而且多數價值內涵差異的方向相當一致。<sup>17</sup>根據他的資料，似乎文武之間價值差異比不同國家軍隊價值差異來的大。也就是說，軍隊由於職業及工作內涵的相似性，孕育出同質性高的軍人價值，使得各國軍人的價值雖然仍

受到該國文化的影響。但這些影響可能不及軍隊特殊文化對軍人產生的影響，使得各國軍人價值一致性的與民眾產生差異。

## 二、哈弗斯德理論概述

綜整以往的研究可以歸納出，兩個主要探討軍人價值的理論模式—哈弗斯德<sup>18</sup>及羅奇許(Milton Rokeach)的價值理論；羅奇許是從文化人類學的角度分析團體或個人的價值，主要以工具價值與目的價值做為鑑衡受試者的個人目的或社會目的及道德工具或能力工具傾向。例如奧勒佛、<sup>19</sup>馬克許、<sup>20</sup>馬盧莫托(Glen S. Marumoto)、<sup>21</sup>艾弗蘭德(Scott L. Efflandt)<sup>22</sup>及載爾與希里哥斯的研究都是運用羅西奇作為研究架構。<sup>23</sup>羅奇許的理論在於便於受試者填答，但在填答者的信效度容易受質疑，而分析後的數據較難進行解釋與行為的預測，同時不利於因果推論。索特斯使用的則是哈弗斯德的文化價值量表，由於哈弗斯德量表發展的較晚，截至目前為止，只有索特斯將他運用在軍人價值的研究。<sup>24</sup>由於哈弗斯德進行全球74個國家大規劃的比較

17 Joseph L. Soeters, "Value Orientations in Military Academies: A Thirteen Country Study," *Armed Forces & Society*, Vol.24, No.1, 1997, pp.7-32.

18 Geert Hofstede, Scoring Guide for Values Survey Module.

19 G. M. Oliver, Personal Values of Successful Air Force Officers and of Air Force Academy Freshmen: Implied Challenge to the Air Force.

20 Carol E. McCosh, *The Value Hierarchies of Selected Air Force Officers*.

21 Glen S. Marumoto, "The Study of Personal Values of Selected Senior US Army and US Air Force Officers," (Ft Belvoir, AV: Defense Technical Information Center, 1988).

22 Scott L. Efflandt, "Shared Values?: Measuring Value Differences Between Civilians and Soldiers."

23 Frederick F. Dyer, and Richard E. Hilligoss, "A Comparison of the Values of Highly Successful Senior Field Grade Infantry Officers with Those of Company Grade Infantry Officers and Civilians."

24 由於Hofstede的量表開發較晚，因此被大量的使用於學界大概是上個世紀90年代開始，因此被運用於軍人價值研究，大概也是這個時期之後的事，受限於軍方保密年限的限制（重要軍方內部的調查及研究，統一由Defense Technical Information Center保管，簡稱DTIC），這方面的資料可能還在保密期當中，尚需一段時間才可能對外在放，或許未來美軍將釋出更多這方面的資料，是否如此，則有待時間考驗。

分析（目前持續增加當中），在研究較為精確的常模可以加以比較，有利於軍人價值的理解。目前在使用上非常便利，廣為學界分析使用，在研究的可靠性及實用性上較前者高。例如，索特斯與波爾(Peter C. Boer)進行戰機失事率與軍人價值的比較研究中，發現戰機的失事率與個人的風險規避的價值有高度相關。<sup>25</sup>就本文的研究主題而言，哈弗斯德所進行的跨國性的比較分析及索特斯運用該量表蒐集歐美13國的軍事院校學員生的價值樣本，有利於本文後續分析。以下針對哈弗斯德的理論文化價值理論概述如后：<sup>26</sup>

哈弗斯德的理論最初區分為4個構面，後來增加為5個構面，由於索特斯的歐美軍隊的調查，採用4個測量構面，因此以下只針對4個構面說明。

## (一)權力距離(Power distance)

係指社會認可的權力在社會不同階層當中和組織中不平等的程度，也可以被視為上下之間，管理者與被管理者的影響力和控制力的大小。權力距離指數高者代表上下之間要階級分明，下級必須依賴和順從上級。根據哈弗斯德調查亞洲國家具有較高的權力距離，西方國家較低。諾德林格(Eric A. Nordlinger)認為軍隊是一典型科層組織，服

從與否會影響到薪水、晉升與任職，在軍中下級如果不服從上級，將會受到嚴厲軍法的制裁。<sup>27</sup>因此，一般而言，軍人的權力距離比一般民間來的高。

## (二)風險規避(Uncertainty avoidance)

指面對不確定或模糊情境時所產生內心不安的強弱程度，及採取消除這種不安感的強烈程度。面對不確定的情境，有些人會泰然處之，有些人都對於這樣的不確定性感到憂慮與威脅，設法採取措施，降低這些不確定性的風險。因而，強調規律生活及有計畫的作為等。根據文化人類學者潘乃德(Ruth Benedict)的分析，不同文化孕育出不同的民族性格，「日神型」(Apollonia)文化的國家追求安穩、守秩序與固守傳統，這是由於以農業為主體的國家靠天吃飯，養成順應自然的習性。<sup>28</sup>他們認為反復出現的、熟悉的就是安全；而陌生的、偶然的就是危險，<sup>29</sup>例如日本、希臘均屬於這類型國家。<sup>30</sup>「酒神型」(Dionysian)文化的國家具備勇敢冒險求新求變的精神，因而對不確定性習以為常者，常會樂於接受陌生、新奇的事物，同時喜歡冒險與競爭、不信奉傳統與權威，不願意受到較多的束縛。美加及歐洲的瑞典與丹麥都是屬於這類國家。杭庭頓認為軍人基於

25 Joseph L. Soeters, and Peter C. Boer, "Culture and Flight Safety in Military Aviation," *The International Journal of Aviation Psychology*, Vol.10, No.2, 2000, pp.111-133.

26 Geert Hofstede, "Scoring Guide for Values Survey Module."

27 Eric A. Nordlinger, *Soldiers in Politics: Military Coups and Governments* (Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1977).

28 Ruth Benedict, *Patterns of Culture* (New York: Mariner Books, 2005).

29 郭慶科，〈中國傳統文化維度的心理分析〉，《山東師大學報（社會科學版）》，第171卷，2000年5月，頁84-86。

30 基本上歐美等海洋型文化國家追求競爭、創新，而中國等大陸型文化國家則講求傳統、保守。根據文崇一及韋政通觀察與分析，認為中國文化的確具有尊古崇禮的傾向。文崇一，〈中國傳統價值的穩定與變遷〉，《民族學研究所集刊》，第33卷，1972年，頁287-301。韋政通，〈中國文化概論〉（臺北：水牛出版社，1994）。

維護國家安全的職責，因此在態度上會傾向於保守、秩序維特，不喜歡動亂與脫序，因此他們在性格當中特別強調紀律與整齊。

### (三)個人主義(Individualism)

個人主義相對於集體主義，個人主義者以個人利害為決策考量的核心，而集體主義則以團體為重。在集體主義當中個人的身分與地位是附屬於組織之中，對於組織有較高的依賴感與認同感。因此，個人生活與交往多少都會受到組織的影響與干預。根據梁漱溟的觀察認為，中國人就是以家族為核心的集體社會，<sup>31</sup>楊芳中的實證研究證明中國人有較高的集體主義傾向。<sup>32</sup>因此，華人文化圈的國家，如臺灣、香港、新加坡等國的個人主義指數都較低。根據哈弗斯德全球性資料顯示，在華人文化圈西化程度較早的香港，個人指數也僅有25。全球個人主義以美國最高91。<sup>33</sup>眾所周知，軍隊是講求團隊精神，因而強調高度的團體主義。相對而言，個人主義自然就比較低，筆者在臺灣軍人的價值研究證實了這個觀點。<sup>34</sup>

### (四)男子氣概(Masculinity)

男子氣概相較於娘娘腔，男性氣概通常具有熱愛工作追求成功的特質，女性也同時具有。哈弗斯德以這個兩個概念來說明社會是成就導向，還是以撫育導向為取向的

社會。在成就導向的社會當中，強調積極進取、成功，例如日本或美國社會就是這類型國家的典型，重視工作與事業有成者社會地位高。<sup>35</sup>撫育導向的社會則強調生活品質、人際關係與社會服務，例如瑞典、挪威、荷蘭等國都屬於低男子氣概型的國家。這類國家以女性文化為主體的社會，重視兩性平權、和諧相處、同情弱者，提倡人與人相互依賴。根據林語堂觀察古代中國人輕視體力勞動和體育鍛練，多參與室內型的活動，重視與自然和諧相處而非主宰自然，說明中國人男子氣概特質並不發達。<sup>36</sup>此外，中國人在思維直觀具體，富於形象性，缺乏分析與邏輯思維，重直覺判斷等特性都具體的說明具有女性傾向的特質。軍人以勇性為主體的社會，自然傾向男子氣概的價值。《軍人十二要項》中的「雄壯、威武、嚴肅、…勇敢」充份的體現出這方面的特質。

綜合來看，軍隊之間並不存在差異，但上述研究均指出軍隊與民間均存在一定程度的差異，不管方向與預期的軍隊特質是否相同，軍人與民眾在價值上均存在一定的不同，而這樣的差異似乎是各國共有的現象。我們不禁要問，這樣的差異是普遍性的現象嗎？臺灣的軍人與民眾價值之間是否也存在這樣的差異？其次，如果軍人與民眾價值差

31 梁漱溟，《中國文化要義》（臺北市：里仁書局，1986），頁71。

32 楊芳中，〈中國人的價值觀：「大我優先」體系的剖析〉，在《如何理解中國人：文化與個人論文集》（臺北市：巨流出版社，2001年），頁337-36。雖然黃光國批判西方的集體主義概念不同於中國的集體概念，但基本上仍認同中國仍具有集體主義的傾向，只過黃光國從本土心理學發展的角度去批判西方種族中心主義的文化或價值研究。黃光國，〈價值觀研究的本土反思〉，《應用心理研究》，第15卷，2002年，頁1-5。

33 Geert Hofstede, "Scoring Guide for Values Survey Module." p.1.

34 余一鳴，〈聯合作戰文化的涵育途徑分析—以Rokeach的價值理論為測量架構〉，引自黃筱蕙編著，《第三屆軍事政治學研討會論文集》（臺北：國防大學，2012年），頁255-282。

35 Geert Hofstede, "Scoring Guide for Values Survey Module".

36 林語堂，《中國人》（香港：三聯書局，2002），頁90。

異是個普遍的現象，那麼是否由於軍隊特殊的職業文化，普遍性的影響各國軍人價值，導致軍人與民眾存在價值差異。

## 參、測量工具與樣本描述

### 一、測量架構

本文主要採用以前調查過的資料進行後設分析，為了使這讓後設性資料能夠在同樣的基礎進行分析，本研究採用哈弗斯德所編製的組織文化量表做為資料篩選的基準。由於該量表已進行74個國家跨國價值文化的比較，資料取得相當便利。其次，軍方的資料方面，以索特斯歐美12國的實證為主，<sup>37</sup>臺灣資料則以筆者針對中華民國國防大學的調查資料為主。<sup>38</sup>由於這些調查均使用哈弗斯德的量表為資料蒐集的工具，有助資料的統計分析與假設之驗證。

### 二、樣本描述

本研究主要使用三種不同調查資料，民眾價值資料以哈弗斯德的跨國性實證調查資料庫主，<sup>39</sup>軍人樣本主要有索特斯歐美12國軍事院校的實證調查及筆者的臺灣軍人價值調查。分析如下：

民眾樣本主來自於哈弗斯德的調查研究，哈弗斯德初期調查以IBM的員工為主要對象。後期則開放由各國進行調查，其結果均有一致的穩定性。本研究各國民眾樣本即採取該樣本。

13個國家軍校，包含有美國(West Point)、英國(Sandhurst)、加拿大(Kingston)、德國(Bundeswehruniversität Munchen)、法國(St Cyr)、丹麥(Copenhagen)、挪威(Oslo)、

比利時(KMS Brussels)、義大利(Torino)、西班牙(Zaragoza)、匈牙利(Budapest)、白俄羅斯(Minsk)及荷蘭(Breda)等軍校，每個國家最少有40員與參問卷的填答，女性佔10%，由於部分國家軍校只負責軍官的在職訓練，因此，93%的受試者在30歲以下，其他則高於30歲以上。中華民國的樣本則是來自於國防大學陸海空軍指揮參謀學院96年班及在職97年班學員（以下簡稱指參班學員），與戰爭學院96年班（以下簡稱戰院學員），有效樣本為359份。其中男性佔96.60%，女性佔3.40%。階級為少校至上校軍官。

### 三、分析方法

本研究主要採用配對樣本t檢定，以比較軍人價值與民眾價值的差異性，若是軍人價值受到該國文化影響較大，那麼各國民眾與軍人在價值上差異應不致產生太大的差異，兩個群體則不會有顯著差異。反之，如果軍人受到職業文化影響較大時，那麼軍人就會發展出有別於民眾的文化價值，使得各國軍人在價值上有別於一般民眾，各國軍人之間的價值同質，而軍人與民眾的價值產生異質。就是在比較軍人與民眾兩個群體時，統計會呈現出顯著的差異。其次，在臺灣軍人價值樣本的比較上，主要是透過該國民眾價值指數減去該國軍人的價值指數，以比較臺灣軍人與民眾在價值上的差異情形。

## 肆、研究結果與討論

依據哈弗斯德的權力距離等四個向度述如下：

### 一、權力距離

37 Joseph L. Soeters, "Value Orientations in Military Academies: A Thirteen Country Study".

38 余一鳴，〈我國軍種文化差異之研究——以Hofstede的文化測量為架構〉。

39 Geert Hofstede, "Scoring Guide for Values Survey Module".

根據哈弗斯德的調查，全球權力指數最高為馬來西亞(104)，最低為奧地利(11)，全球平均指數為55。在13個國家當中，最高為法國(68)，最低為丹麥(18)，平均指數為43.50，臺灣為58，是權力距離相對較高的國家。一般而言，軍隊是個階層劃分清楚的組織，在權力分配有明確的階層性，下級必須服從上級。本研究發現歐美各國除了挪威軍隊的權力距離指數(26)低於國家整體的權力指數(31)外，其他各國軍隊的權力指數均高於整體國家的權力指數，顯示軍隊的有較高的權力傾向，符合軍隊特質所形成的特殊價值。然而，根據筆者的調查，<sup>40</sup>國防大學指

參班及戰院學員的權力距離指數僅達37，相較於西方歐美各國，軍人的權力距離指數均高於民眾。雖然，歐洲國家中挪威軍人的權力指數亦低於平民。事實上，挪威的權力距離在哈弗斯德(Geert Hofstede)與小哈弗斯德(Geert J. Hofstede)全球74個國家當中，位居第67-68名，本來就是權力距離較低的國家，<sup>41</sup>而且軍隊權力距離僅低於國家整體指數(-5)，相較於臺灣整體權力距離指數(58)，而軍隊權力距離指數為(37)，相差幅度高達(-21)，在12國當中是個極端樣本，差距達2個標準差以上，同時比較其他歐美12國軍人的平均權力距離指數(86.86)，臺灣軍人權力距離

表1 各國權力距離指數在民眾與軍人的差異性形

|           |   | 民眾(A)                        |    | 軍人(B)        |    | $\Delta(B - A)$ |
|-----------|---|------------------------------|----|--------------|----|-----------------|
|           |   | 指數(哈弗斯德)                     | 排序 | 指數(索特斯)      | 排序 |                 |
| 荷         | 蘭 | 38                           | 9  | 96           | 4  | +58             |
| 比         | 利 | 65                           | 2  | 95           | 5  | +30             |
| 德         | 國 | 35                           | 10 | 63           | 11 | +28             |
| 英         | 國 | 35                           | 10 | 131          | 1  | +96             |
| 丹         | 麥 | 18                           | 12 | 92           | 6  | +74             |
| 挪         | 威 | 31                           | 11 | 26           | 12 | -5              |
| 法         | 國 | 68                           | 1  | 116          | 2  | +48             |
| 義         | 大 | 50                           | 5  | 114          | 3  | +64             |
| 西         | 班 | 57                           | 4  | 92           | 6  | +35             |
| 美         | 國 | 40                           | 7  | 84           | 8  | +44             |
| 加         | 拿 | 39                           | 8  | 75           | 9  | +36             |
| 匈         | 牙 | 46                           | 6  | 58           | 10 | +12             |
| M ( S D ) |   | 43.50(14.48)                 |    | 86.83(28.59) |    | 43.33(27.36)    |
| 臺         | 灣 | 58                           | 3  | 36           | 12 | -21             |
| t         | 檢 | 定 $t(12) = -4.367, p < .001$ |    |              |    |                 |

40 余一鳴，〈我國軍種文化差異之研究—以Hofstede的文化測量為架構〉。

41 Geert Hofstede and Geert J. Hofstede, *Cultures in Organizations* (New York: Mc Graw-Hill, 2005).

表2 各國風險規避指數在民眾與軍人的差異性形

|           | 民眾(A)                    |    | 軍人(B)        |    | $\Delta(B - A)$ |
|-----------|--------------------------|----|--------------|----|-----------------|
|           | 指數(哈弗斯德)                 | 排序 | 指數(索特斯)      | 排序 |                 |
| 荷 蘭       | 53                       | 7  | 44           | 9  | -9              |
| 比 利 時     | 94                       | 1  | 74           | 4  | -20             |
| 德 國       | 65                       | 6  | 75           | 3  | +10             |
| 英 國       | 35                       | 11 | 49           | 8  | +14             |
| 丹 麥       | 23                       | 12 | 44           | 9  | +21             |
| 挪 威       | 50                       | 8  | 22           | 10 | -28             |
| 法 國       | 86                       | 2  | 71           | 6  | -15             |
| 義 大 利     | 75                       | 4  | 86           | 2  | +11             |
| 西 班 牙     | 86                       | 2  | 89           | 1  | +3              |
| 美 國       | 46                       | 10 | 72           | 5  | +26             |
| 加 拿 大     | 48                       | 9  | 3            | 11 | -45             |
| 匈 牙 利     | 82                       | 3  | 22           | 10 | -60             |
| M ( S D ) | 61.92(22.73)             |    | 54.25(27.92) |    | -7.67(26.89)    |
| 臺 灣       | 69                       | 5  | 55           | 7  | -14             |
| t 檢 定     | $t(12) = 1.139, p > .05$ |    |              |    |                 |

指數落後歐美各國相當多。就整體而言，軍人的權力距離指數高於民眾(43.33)。經由統計檢定，13國的軍人與民眾在權力距離指數上，仍有明顯的差異( $t(12) = -4.367, p < .001$ )，軍人的權力距離指數高於民眾。

## 二、風險規避

在風險規避指數方面，全球最高為希臘(112)，最低為新加坡(8)，全球平均指數為64，臺灣在風險規避指數為69，位居全球第22/74，位於相對較高的位子。<sup>42</sup>軍隊基本上較喜歡在規律而有計畫之下行動，因此軍人通常都具備較高的保守性，喜好維護傳統，不喜歡標新立異求新求變。另一方面，軍隊

面對的戰場常常充滿著不確定性與挑戰性，這兩種矛盾的職業特質似乎夾雜在不同軍事情境中交互出現。這樣的特質充分的凸顯在軍人風險規避的價值傾向。有些國家民眾風險規避指數高於軍人，而有些國家則否，符合軍人風險規避交雜的情境。臺灣的軍人風險規避指數為55，大概與歐美12國軍人的平均指數54.25差不多，歐美12國的軍人，最高為西班牙(89)，最低為加拿大(3)，整體而言，軍人的風險規避指數低於民眾(-7.67)，不過差異的狀況並不穩定，例如丹麥民軍人的指數就高於民眾達22，而匈牙利的軍人則低於民眾達-60，兩個群體並沒有顯著的差異

42 Geert Hofstede, and Geert J. Hofstede, *Cultures in Organizations*.

方向。經由統計檢定，13國的軍人與民眾在風險規避的指數上，沒有顯著的差異( $t(12)=1.139$ ,  $p>.05$ )，顯示這兩個群體在風險規避上，並沒有顯著的不同。

### 三、個人主義

個人主義指數全球最高為美國(91)，最低為瓜地馬拉(6)，平均指數為43。在歐美的12個國家當中，最低為西班牙(51)，平均為75.25，臺灣個人主義指數為17。<sup>43</sup>根據文獻的探討，臺灣受中國傳統儒家宗族文化的影響，通常具有較高的集體主義。同時，受軍隊重視的是團隊精神影響，那麼臺灣軍人或

各國軍人是否具備較高的集體主義，有別於各國在個人主義指數上的表現呢？

就哈弗斯德的調查（如表3），臺灣個人主義指數的確較低(17)，各國平均指數43，位居全球74國中的第44位。12個歐美各國的軍人個人主義指數平均為(51.25)，低於12個西方國家的平均指數(75.25)，顯示軍人在個人主義價值上的確低於一般民眾，而且具有跨文化的顯著性( $t = 4.19(11)$ ,  $p = .002 < .01$ )。不過，臺灣軍人的個人主義指數(76)不僅高於臺灣民眾的平均指數(17)，也高於歐美各國的平均指數，顯示臺灣軍人有相當高的

表3 各國個人主義指數在民眾與軍人的差異性形

|           |     | 民眾(A)                 |    | 軍人(B)        |    | △(B - A)      |
|-----------|-----|-----------------------|----|--------------|----|---------------|
|           |     | 指數（哈弗斯德）              | 排序 | 指數（索特斯）      | 排序 |               |
| 荷         | 蘭   | 80                    | 3  | 52           | 8  | -28           |
| 比         | 利 時 | 75                    | 5  | 41           | 10 | -34           |
| 德         | 國   | 67                    | 9  | 37           | 12 | -30           |
| 英         | 國   | 89                    | 2  | 44           | 9  | -45           |
| 丹         | 麥   | 74                    | 6  | 54           | 6  | -20           |
| 挪         | 威   | 69                    | 8  | 75           | 2  | +6            |
| 法         | 國   | 71                    | 7  | 66           | 3  | -5            |
| 義         | 大 利 | 76                    | 4  | 25           | 13 | -51           |
| 西         | 班 牙 | 51                    | 10 | 65           | 4  | +14           |
| 美         | 國   | 91                    | 1  | 63           | 5  | -28           |
| 加         | 拿 大 | 80                    | 3  | 53           | 7  | -27           |
| 匈         | 牙 利 | 80                    | 3  | 40           | 11 | -40           |
| M（S D）    |     | 75.25(10.53)          |    | 51.25(11.45) |    | -24.00(19.83) |
| t 檢定(12國) |     | t(11) = 4.193，p < .01 |    |              |    |               |
| 臺         | 灣   | 17                    | 11 | 76           | 1  | -59           |
| t 檢定(13國) |     | t(12) = 2.129，p > .05 |    |              |    |               |

43 Geert Hofstede, and Geert J. Hofstede, *Cultures in Organizations*.

個人主義傾向。12個歐美國家的軍人當中，最高為挪威(75)，最低為義大利(25)，平均指數(51.25)，也高於歐美12國民眾的個人主義指數(75.25)。

13國民眾與軍人在個人主義指數的差異性檢定，並沒有呈現顯著差異( $t(11) = 4.193$ ,  $p < .01$ )。若扣除臺灣樣本，其他各國在軍人與民眾則出現顯著差異( $t(12) = 2.129$ ,  $p > .05$ )，軍人個人主義指數(75.25)低於民眾(51.25)。這可能是由於臺灣軍人與民眾的個人主義指數差距過大(-59)，歐美12國與臺灣在民眾與軍人間的差異近2個標準差，在所有13國的軍人與民眾的差異樣本當中，屬於極端樣本，使得整體13國之間的檢定，無法呈現顯著差異性。就歐美12國的民眾與軍人的差異性比較而言，軍人有較高的團體主義，在個人主義方面較一般民眾低，符合軍人特質與文獻探討一致。

根據筆者分析臺灣軍人價值狀況發現，個人主義指數受到服役時間影響( $\beta = .133$ ,  $t = 2.296$ ,  $p = .022 < .05$ )，也就是說服役時間愈長，個人主義傾向就愈高。根據這樣的推論，臺灣的軍人樣本異於其他歐美12國，可能是由於臺灣的樣本來自於中高階軍官，這些軍官在部隊通常需要負責重要性決策，尤其面對危疑震撼的軍事情境，常常需要指揮者的臨機獨斷，使得軍事指揮官容易養成獨斷專行的性格。這樣的性格反映在個人主義量表上，就呈現較高的趨勢，不過是否如本文所述，仍值得後續加以分析研究。

## 四、男子氣概

男子氣概全球指數最高者為日本(95)，最低為瑞典(5)，平均為(50)。在12個國家當中，最高為匈牙利(88)，最低為挪威(8)，平均為48.42。<sup>44</sup>就全球或13個國家而言，臺灣大概處於中間偏低的位子。男子氣概的反面行為為娘娘腔，傳統上軍人強調英雄主義，敵視娘娘腔的行為，軍人是以男性為主的職業社群，在組織的特質自然表現的較具男子氣概，即使服役於軍旅的女性同胞，也都受到這些組織文化影響，變的較有決斷力，行為讓人感覺較不拖泥帶水。根據高穎超的訪談，在臺灣當兵是從男生，變為男人的重要儀式，軍隊的陽剛氣息，足以讓軍人脫胎換骨，從男生變為頂天立地的男人。<sup>45</sup>然而，索特斯的12國的軍隊實證資料中顯示（如表4），各國軍隊男子氣概指標均低於民眾，其中以荷蘭軍隊的指數最低(-42)，比利時的軍人與民眾的指數差異最大(89)，中最高的是匈牙利，在男子氣概指數也只有46，甚至低於12國民眾的平均水準(48.42)，12國軍人的男子氣概指數平均僅為-5。<sup>46</sup>

雖然，軍人與民眾在男子氣概指數上雖然具有顯著差異( $t = 5.68$ ,  $df = 12$ ,  $p = .000 < .001$ )。但整體而言，民眾的男子氣概指數卻高於軍人，在12國的整體民眾與軍人在男子氣概指數差異，高達53.42。其次，臺灣軍人與民眾在這個指數上相當，都是45。顯示臺灣軍人在男子氣概上並沒高於民眾，但亦不似歐陸其他各國的軍人均低於一般民眾。

44 Geert Hofstede, and Geert J. Hofstede, "Cultures in Organizations."

45 高穎超，《做兵、儀式、男人類：臺灣義務役男服役過程之陽剛氣質研究》（臺北市：臺灣大學社會學研究所出版之碩士論文，2006年）。

46 Hofstede量表指數從0-100，在指數換算的過程中，應該不會出現負數的情況，為什麼男子氣概的指數為負，Soeters在文中並沒有說明，研究者亦曾經去函詢問(E-mail: j.soeters@kma.nl)，但並沒有獲得回應。

表4 各國男子氣概指數在民眾與軍人的差異性形

|           |   | 民眾(A)                       |    | 軍人(B)        |    | $\Delta B - A $ |
|-----------|---|-----------------------------|----|--------------|----|-----------------|
|           |   | 指數（哈弗斯德）                    | 排序 | 指數（索特斯）      | 排序 |                 |
| 荷         | 蘭 | 14                          | 11 | -42          | 13 | 56              |
| 比         | 利 | 54                          | 5  | -35          | 12 | 89              |
| 德         | 國 | 66                          | 3  | -11          | 9  | 77              |
| 英         | 國 | 66                          | 3  | 3            | 6  | 63              |
| 丹         | 麥 | 16                          | 10 | 9            | 5  | 7               |
| 挪         | 威 | 8                           | 12 | -7           | 7  | 15              |
| 法         | 國 | 43                          | 8  | -10          | 8  | 53              |
| 義         | 大 | 70                          | 2  | -28          | 10 | 98              |
| 西         | 班 | 42                          | 9  | -32          | 11 | 74              |
| 美         | 國 | 62                          | 4  | 18           | 4  | 44              |
| 加         | 拿 | 52                          | 6  | 29           | 3  | 23              |
| 匈         | 牙 | 88                          | 1  | 46           | 1  | 42              |
| M ( S D ) |   | 48.42(24.90)                |    | -5.00(27.20) |    | 53.42(28.77)    |
| 臺         | 灣 | 45                          | 7  | 45           | 2  | 0               |
| t         | 檢 | 定 $t(12) = 5.684, p < .001$ |    |              |    |                 |

不過臺灣民眾與軍人在男子氣概的指數上差異，較歐美12個的差異平均值達2個標準差以上，顯示臺灣是個特殊的樣本。

## 伍、結 論

整體而言，軍隊特殊職業需求所形成的價值特性對於軍人價值觀的影響，的確有凌駕本國文化影響之趨勢。若扣除臺灣樣本，四個指標有三個面向軍隊與國家整體價值存在差異，這顯示軍隊特殊的職業文化對於軍人的集體主義、權力距離及男子氣概應該有顯著影響力，而且影響力大於國家文化特質對軍人的影響。因此，可以說軍人價值的特殊性高於國家整體文化的影響，各國軍人都具備一定相同的傾向，尤其在上述三項特

質表現的最為凸出。不過在男子氣概方面，軍人價值雖然普遍不同於一般國民，就軍人的工作特性而言，應該是男子氣概指數要高於一般民眾，但各國實證的結果卻與推論相反，各國軍人男子氣概普遍低於一般民眾，只有臺灣軍人與民眾在指數方面相當。本研究雖然對此一現象做出初步的解釋，但是否如此，則有待後續研究者加以探討。其次，本研究多數樣本為歐陸國家，歐陸國家本身在文化特質上與臺灣差異甚大，未來若有機會可以針對華人文化圈的軍人實施調查，比較華人文化下的軍人價值與西方文化下的軍人價值有那些不同，以彌補研究的缺口。

在臺灣與歐美12國的樣本比較上，臺灣有權力距離、個人主義與男子氣概3個指標，

在軍人與民眾的差異上，較歐美12國的平均差異達2個標準差以上，顯示臺灣民眾與軍人在這3個指數上的差異情形，與歐美各國有明顯的不同。證明臺灣在軍文關係上與歐美各國不同，是屬於不同的群體。這個現象是不是由於身處於華人文化圈的關係，使得我國軍文關係與西歐國家有根本上的差異，還是中華民國軍隊的獨特現象。關於這個差異是華人文化圈之下的普遍現象，還是我國軍隊成立背景或軍隊屬性所造成的現象，則需要後續研究者在這方面持續努力，以尋求更精確的答案。

此外，本研究必須承認，進行跨國且不同職業文化的比較研究時，資料的獲取成為研究上最大的限制。作者分別引用1982、1997及2007年的資料，此資料分析的差異可能來自於時間，而非作者所關注職業或族群之間的差異。不過，哈弗斯德等人的測量架構主要運用於跨國性文化或價值差異的比較，屬於核心的文化或價值觀，較不會受到時空環境變化的影響。換句話說，它是比較穩定的測量工作，不太受時間影響。根據哈弗斯德1982及2005年的全球性調查結果比較的結果，也發現各國在各項指標上並未出現太大的差異。因此，雖然研究採用不同時間的資料，很可能威脅研究結果，但根據哈弗斯德的實證研究的經驗，這方面的效度威脅並不如想像中的嚴重，不過讀者引用時仍應注意。

收件：101年08月29日

修正：101年11月29日

接受：101年12月11日

## 作者簡介

余一鳴副教授，國防大學政治學博士；研究領域：軍事專業倫理、傳統武德；現任職於國防大學政治作戰學院政治系副教授。