

出國報告（出國類別：國際學術會議）

參加 2015 亞洲社會科學 學術研討會報告

服務機關：國防大學政戰學院政治學系

姓名職稱：余一鳴 副教授

派赴國家：日本

出國時間：104 年 06 月 10 日至 104 年 06 月 17 日

報告日期：民國 103 年 06 月 25 日

摘要

本次奉派出國參加國際學術研討會，目的在於提升本校國際能見度，期望與國際研究接軌。本次參與 2015(第六屆)亞洲社會科學學術研討會，以「軍隊核心價值的跨國分析」為題參與論文發表。會中除了與國外學術進行論文研討外，與會期間亦相關學者進行問題的探討，由於該研討會係屬於跨科際間的學術研討會，因此，會議期間除了與相同學術背景的學術進行問題探討，亦透過該研討會瞭解目前不同學科發展的趨勢，提供不同的研究視野，吸收不同的專業知識，有助於報告人未來研究之進行與精進。

目次

一、 目的 \4

二、 會議議題重點內容 \4

三、 過程 \5

四、 心得 \5

五、 建議 \7

六、 報告內容摘要及譯文\8

一、目的

2015 亞洲社會科學學術研討會 (The Asian Conference on Social Sciences 2015)，目前已持續辦理六年，已逐漸成為國際學術研討會重要的論壇之一。雖然名為亞洲社會科學學術研討會，但其組織成員包含美、澳、歐洲、中東等地區之會員國，是近年來新興的國際組織，主張跨科際間的學術交流。本研討會致力於科際之間的交流之外，更透過跨域整合之方式，將不同領域的研討會整合於同一會場，藉此提供不同學科學者接觸的機會，以強化跨域整合及經驗交流之目標。因此，再同一個場次當中，整合二個不同性質的研討會，一個為本研討會，另一個則是以自然科學領域的研討會-「第五屆亞洲永續發展、能源與環境研討會」(The Fifth Asian Conference on Sustainability, Energy and the Environment 2015)。報告人此次以軍人核心價值為研究主題，探討不同國家價值觀的差異，並企圖藉由 Rokeach 的價值類型學為架構，以探索各國軍人價值差異情形。報告人投稿此一會議，期望透過研究分享，尋求各方不同的意見，期望透過不同學科領域交流的機會，獲得更好的問題解答策略。

二、會議議題重點內容

大會主題包含跨科際中的各項重要議題，包含：人類學、管理學、國際關係、文化研究及倫理學等有關人文與社會科學學門都包含其中。會議中邀請了多位各學門的重量級人主進行演講，內容包含 Craig Mark：「當代澳洲政治人物不穩定領導的政策意涵」(Policy Implications of Leadership Instability in Contemporary Australian Politics)、Alexandru-Ionut Petrisor：「世界三角洲：一種可能性的比較」(Deltas of the World - A Possible Comparison)、Lowell

Sheppard：「永續與能源:個人反思之旅」(Power & Sustainability - A Personal Reflection and Journey)等。會議內容相當多元，提供與會學者同的研究思考，有助於各學門及科際之間之交流。

三、過程

研討會共進行五天，第一天開幕茶會及與會人員報到，大會提供與會人員現場交流。第二至五天開始正式的各場次的議程，每天有 4 個發表時段，分別為 0915-1015(含 Keynote speaker)；1045-1130；1415-1545；1600-1730，每個時段分別有 8 個場地同時舉行，每個場次每次發表 3-4 篇，六天的議程發表的內容多元，其中包含教育、社會、科學教育、文化研究等論文近三百多篇。報告人被大會安排於第 3 天(13 日)上午 1230-1400，地點為神戶藝術中心。與會學者討論之內容請參閱下述心得。

四、心得

一般而言，參與國際學術研討會除有利於研究與世界接軌外，更有助於提升國際能見度。在此行中，報告人有幾點發現：(一)口頭發表雖能增加能見度，但屬於單向式的交流，通常時間有限，一般場次中平均安排 2-3 人，由報告人與評論人輪流提報，由於同場次內有不同論文，也無法和聽眾有太多的互動，而壁報論文相對來說，其形式較為自由，大會安排 1 至 1 個半小時，同時主題大多相似，除了有利於整合各國學術專精之專業人員共聚一堂相互研討會機會，更有助於吸引同好參與，增加互動機會及收獲。就表面效度而言，口頭發表似乎較能彰顯學術表現，但實際上，就報告人的以往經驗與本次與會的實際觀察，本次參與研討會的動機在於獲得各多回饋，以利後續研究結果的解譯，因此，參與壁報論

文發表形式可以給發表人更多所需的回饋，同時由於與會學者的背景不同，在多元學術訓練背景下，可以提供與會者或發表人更多元的意見。(二) 目前國際研討會的專業程度而言，雖然仍以歐美地區為首，但多為單一學科性質之學術交流，缺乏跨領域性質的學術研討會。亞洲社會科學是少數以跨領域、文化及科際為導向的國際性研討會，雖然專業性不及歐美等地區，但若研究內容或成果涉及跨領域，需要不同領域及文化的同好共同討論，該組織所舉行為研討會仍具有參與的價值。(三) 大陸及亞洲國家參與人數日益增加，顯示該地區的研究水準也日益提升，雖然仍有精進的空間，但從這幾年參與的人數來看，有上升的趨愈，尤其是中國大陸地區的學者，甚至於是二線城市大學的研究生也開始出現在研討會，不過品質仍有待提升。(四) 反觀，日本本土性的學者參與大會的人數不多，不過品質均在一定水準之上，顯見，日本國內對於學術要求有一定的水準。這一點可從日本歷年來的諾貝爾獎得主高達 18 員可以發現，日本人對於學術研究的精確與踏實，他們不一味的追求，研究報告的數量，而是追求研究的品質，因此，日本早在 1949 年就出現本土性的諾貝爾獎得主，顯示日本學界對研究人員訓練的重視。(五) 本次大會將報告人的場次安排在以自然科學為主的報告場次，致使較無機會與其他同仁共同討論，但報告人藉此機會尋求未來國際合作的可能對象。雖然交談中並沒有太多的交集，但與會同仁建議不少線索，報告人回國之後透過網路的協助，間接獲得不少有用的資訊。(六) 日本的務實研究精神，截至目前為至大約有 18 名日籍學者獲得諾貝爾獎，若將算日裔的外國人，人數則高達 22 人，正好是華人(11 員)社會的倍數，就日本的人口比例，大概是華人的 20 分之 1，但在科學成就卻遠高於華人，原因難人尋味。本次參與於日本舉行的國際研討會，香港、台灣及中國大陸等區的華人與會的比例相當高，不過，整體而

言仍有相當值得的改進空間，與會中也可以看到，日本人對於學術研究的執著與投入。雖然，研討會與日本本土舉行，但與會的日本人並不多，仍而他們的研究卻相當精要。顯然，日本在國際學術研究上能夠發光發熱，在於日本人不僅學習西方科學技術與原理，更從思想上面進行改造，學習西方的精神，精準、務實。雖然，從這次參與研討會人數比例來看，華人社會在參與學術研究的數量，正以驚人的數度快速成長，但品質仍有待改進。日本本土的學者發表的比例雖然不高，但其內容都相當精要。反觀，國人在追求國際科學成就，往往從數量做判斷，而缺乏對質的要求，因此，雖然有人一人一年可以登上 SCI 或 SSCI 數篇，但可能只是曇花一現。

五、建議事項：

未來日本將在區域安全扮演愈來愈吃重的角色。以往我國的國防安全大多以美國為核心，大多旅外學者多以英美為主，因此，研究的內容也大多傾向於以美英等國為首的觀點，缺乏對日本國家戰略有進一步的理解。報告人認為應因區域情勢的變化，國防大學等戰略研究機構，應再強化對日本相關戰略的研究，尤其重著於日本文化、精神及價值的研究，如此才能更深刻的理解日本。報告人認為可採取以下幾種方法。

(一)再強化台日雙方的學術交流:短期可以藉由強化雙邊學術交流以增加相互認識，尤其是區域安全研討會。其次，雖然雙方無正式邦交，無法進行軍事交流，台灣可派員參與日本學界所舉辦的兵棋推演。

(二)補助及鼓勵負日留學:以往教育部與國防部補助出國留學大多以英美等歐洲國家為對象，但日本札實的研究精神與實力並不亞於歐美等國，對於高等教育的品質要求，甚至於高於歐美，雖然日本本來就是我國留學生除了歐美之外出國留

學的重要地區，但未來可再增加誘因，尤其國防、軍事及區域安全等類型的留學名額應再增加。

(三)國防部可將日本及其周邊安全問題納入年度兵推項目之一，同時，強化非官方的人員參訪與交流，以強化對日本的了解。

六、研究內容及摘要(譯文)

(一) 簡介

華人關係主義文化是否影響公務行為，一直是學界關注的焦點。本文透過受試者問設計的方式進行問卷調查，比較公務員在三種不同的面向當中對待自己人與陌生人的差異。研究結果發現，公務員在獎懲分配時會受到華人關係主義的影響而產生分配不公或公器私用的情形，而其他兩項雖未達顯著水準，很可能受到樣本數量過少，未來可以增加樣本數，以鞏固本研究結果。

(二) 研究結果概要

Study 1

在 13 個國家 19 支軍隊當中除了 Taiwan; China and Singapore 等國家部隊的核心價值之外，其他 10 國家 15 支軍隊的 85 個核心價值都是用中文以外的語文，為使受試者能夠清楚無誤的瞭解各國核心價值的內容(table 1)。study 1 就是要將這 14 支軍隊的核心價值正確的翻譯成受試者使用的語言(中文)，做為後續價值分類的依據。為確保各核心價值不受語言影響，翻譯時採用 Delphi survey 及回譯的手段確保價值內涵的正確。

Table 1 14 國 19 支軍隊之核心價值

軍隊	價值
美國陸軍	尊重(Respect)、無私服務(Selfless Service)、忠誠(Loyalty)、責任(Duty)、榮譽(Honour)、正直(Integrity)、個人勇氣(Personal Courage)
美國空軍	追求卓越(Integrity first)、正直為先(Service before self)、無私服務(Excellence in all we do)
美國海軍	榮譽(Honour)、勇氣(Courage)、承諾(Commitment)
英國陸軍	尊重(Respect)、無私承諾(Selfless Commitment)、正直(Integrity)、忠誠(Loyalty)、勇氣(Courage)、紀律(Discipline)
英國皇家海軍	相互尊重(Mutual Respect)、忠誠(Loyalty)、逆境勇氣(Courage Adversity)、紀律(Discipline)、團隊合作(Teamwork)、領導統御(Leadership)、專業高標準(High Professional Standards)、決心(Determination)、樂觀進取(Can-Do Attitude)、幽默感(Sence of Humour)
英國皇家空軍	無私服務(Selfless Service)、卓越(Excellence)、正直(Integrity)、相互尊重(Mutual Respect)
英國皇家陸戰隊	無私(Unselfishness)、謙讓(Humility)、團結(Unity)、勇氣(Courage)、堅忍(Fortitude)、專業標準(Professional Standards)、決心(Determination)、適應(Adaptability)、突擊的幽默(Commando Humour)、愉快(Cheerfulness)
法國	任務(Mission)、紀律(Discipline)、勇氣(Courage)、自制的武力(Self-Controlled Force)、博愛(Fraternity)、主動(Initiative)
德國	民主(Democracy)、忠誠(Loyalty)、職責(Duty)、紀律(Discipline)、榮譽(Valour)、道德價值觀(Moral Values)
日本	個人發展(Personal Development)、任務認知(Awareness of Misson)、實現責任(Fulfillment Responsibility)、嚴格服從紀律(Strict Observation of Discipline)、加強團結(Strengthening of Solidarity)
加拿大	誠實(Honesty)、忠誠(Loyalty)、正直(Integrity)、勇氣(Courage)、公平(Fairness)、責任(Responsibility)
挪威	尊重(Respect)、責任(Responsibility)、勇氣(Courage)
澳洲	創新(Innovation)、忠誠(Loyalty)、勇氣(Courage)、正直(Integrity)、團隊合作(Teamwork)、專業主義(Professionalism)
以色列	堅持任務(Mission Perseverance)、責任(Responsibility)、以身作則(Personal Example)、尊重人類性命(Respect for Human Life)、武備純潔(Purity of Arms)、紀律(Discipline)、同袍情誼(Comradeship)、使命感(Sence of Mission)、信賴(Credibility)、專業主義(Professionalism)
馬來西亞	紀律(Discipline)、勇氣(Courage)、忠誠(Loyalty)、正直(Integrity)、團隊合作(Teamwork)
中華民國	國家(Country)、責任(Duty)、榮譽(Honour)

中國人民 解放軍	忠誠於黨、熱愛人民、報效國家、獻身使命、崇尚榮譽
新加坡陸 軍	忠於國家(Loyalty to Country)、領導統御(Leadership)、紀律(Discipline)、專業主義(Professionalism)、戰鬥精神(Fighting Spirit)、倫理(Ethics)、關懷軍人(Care for Soldiers)
新加坡海 軍	忠於國家(Loyalty to Country)、領導統御(Leadership)、紀律(Discipline)、專業主義(Professionalism)、戰鬥精神(Fighting Spirit)、倫理(Ethics)、關懷部屬(Care for Servicemen)、安全(Safety)

Method

研究採用二階段，第一階段先由英文譯為中文，第二階段再回譯為英文。第一階段程序是先由三位以中文為母語，且精通英文的中國籍英文教師組成專家團體，並由這些專家教師先做第一輪的翻譯，若第一輪的翻譯的結果一致，就不再進入 Delphi survey 的程序，若翻譯內容出現差異，則再交由三位教師經由 Delphi survey 的程序，反覆進行 Delphi survey 的意見交換，止到最後達成共識為止。達成共識之後的核心價值(第二階段)，再交由以英文為母語，同時精通中文且以英文為母語的美國籍英文教師「回譯」(back-translation)成英文來確認翻譯的正確性。若回譯成英文的內容與原文出現差異，則該核心價值再進入第二輪的翻譯及 Delphi survey 的程序，最後直到所有核心價值被正確無誤的回譯為止。在進行下一輪的翻譯時，會事先將回譯的結果與原文都交由專家團體做為下一輪翻譯時的參考。

Result

85 個軍隊核心價值在第一階段的第一輪 Delphi method 時有「國家」等 65 個核心價值得到聚合，第二輪則有「自制的武力」等 11 個價值獲得聚合，第三輪則有「突擊的幽默」等 9 個價值獲得聚合。當 85 個價值譯文專家小組的一致認同

後，進入下一階段的回譯程序。但是進入第二階段回譯的過程則有「突擊的幽默」等 4 個無法被正確的回譯成原文。因此，再交由原中國籍英文教師組成的專家團體進行新一輪的翻譯。在進行第二輪的翻譯時，研究者將原文與回譯的結果交給專家團體，請他們再針對原文與回譯結果再進行翻譯。在 4 個無法正確回譯的原文當中，雖然第一次 Delphi survey 並沒有達成共識，一直到第三次 Delphi survey 才達成共識，並成功的在第二輪回譯中完成。從上述的研究過程中可以發現，大多數的核心價值在第一輪第一次 Delphi method 即達成共識，顯示這 85 個核心價值內容具相似性，在核心價值回譯的過程中，並不會產生翻譯效度上的問題，雖然仍有一些如「突擊的幽默」等核心價值，由於內涵涉及到特殊的文化背景，造成翻譯及回譯上的問題，不過藉由 3 位中國籍英文教師組成的專家小組，可以有效解決上述問題，同時透過 1 位美國籍的英文教師的回譯，有助於排除這方面的威脅，以及後續在問卷編製上可能產生的效度問題。

Study 2

將 10 國家 15 支軍隊的 85 個核心價值翻譯成中文後，再加上 Taiwan、Singapore(陸、海軍)及中國大陸等 3 個國家 4 支軍隊，共有 13 國 19 支軍隊，組成 108 個核心價值，其中有部份核心價值相似或完全相同，在 108 個價值當中，有 16 個核心價值完全相同，共重覆 40 次(如 table 2)。例如，Britain 陸軍、Britain 皇家海軍、France、Germany, Israel, Singapore 陸軍及 Singapore 海軍及 Malaysia 等 8 個支軍隊都將「紀律」列為核心價值，又如「勇氣」也是有美國海軍等軍 7 支軍隊將它列為核心價值。也就是說，在 108 個價值當中，扣除 45 個重覆的價

值，實際上，19 支軍隊當中只有 63 個價值類別。不過這 63 個核心價值當中，又有 29 個核心價值極為相似，例如，Taiwan 軍隊的「國家」及 Singapore 陸軍的「效忠國家」，又如英國陸軍所謂的「勇氣」與英國皇家海軍所稱的「逆境勇氣」等，避免重覆記計算。study 2 主要目的在於了解這 29 個價值差異，並將相同的價值合併。

Table 2 各國軍隊核心價值的重覆次數與類目統計表

value	Army forces	N = 61
紀律	英國陸軍、英國皇家海軍、法國、德國、以色列、新加坡陸軍、新加坡海軍、馬來西亞	8
勇氣	美國海軍、英國陸軍、英國皇家陸戰隊、法國、加拿大、挪威、澳洲、馬來西亞	8
忠誠	美國陸軍、英國陸軍、英國皇家海軍、德國、加拿大、澳洲、馬來西亞	7
正直	美國陸軍、英國陸軍、英國皇家空軍、加拿大、澳洲、馬來西亞	6
尊重	美國陸軍、英國陸軍、英皇家空軍、挪威	4
專業主義	澳洲、以色列、新加坡陸軍、新加坡海軍	4
無私服務	美國陸軍、美國空軍、英國皇家空軍	3
領導統御	英國皇家海軍、新加坡陸軍、新加坡海軍	3
榮譽	美國陸軍、德國、中華民國	3
團隊合作	英國皇家海軍、澳洲、馬來西亞	3
相互尊重	英國皇家空軍、英國皇家海軍	2
決心	英國皇家海軍、英國皇家陸戰隊	2
職責	美國陸軍、德國	2
戰鬥精神	新加坡陸軍、新加坡海軍	2
倫理	新加坡陸軍、新加坡海軍	2
忠於國家	新加坡陸軍、新加坡海軍	2

Method

「語意差異比較法」以瞭解兩個相似內涵的核心價值之差異程度，例如美國陸軍

的「尊重」及英國皇家海軍的「相互尊重」等相近的核心價值，透過 **Semantic differential scales** 來瞭解這兩個價值的差異程度。在 29 個內涵相似的價值，分別兩兩組合成 **Semantic differential scales**，共組成 20 個表尺，以上述兩個相似的類目「尊重」及「相互尊重」做為例子：

尊重 +2 +1 0 -1 -2 相互尊重

受試者根據個人經驗，判斷兩個核心價值的差異狀況，並於量表表尺的適當位置中給分，認為兩者相似給正分，不相似則給負分，受試者若認為愈相似給分愈高，愈不相似給分愈低，最高給+2分，最低給-2分，無法判斷則給0分。因此，平均數大於0，表示受試者認為兩個核心價值具有相似性，應該將它視為同樣的價值內涵，視為兩個不同的價值。反之，若平均數小於或等於0，則表示兩個價值之間仍具有一定程度的差異。研究主要利用莒光日政治教育課程結束前，採集體問卷的方式進行，於填答說明完後實施，問卷填答大約只需要 5-10 分鐘。

Study 3

透過上述兩個階段，從 13 個國家 19 支軍隊共 108 個價值當中，整理出 51 個核心價值。study 3 是將這 51 個核心價值，藉由 Rokeach 的理論做分類，以瞭解軍隊的價值取向。

Subjects

研究對象有 Taiwan 國防大學戰爭學院學員(Office of War College, WC)、指揮參謀學員(Office of Command and Staff College, CSC)及大學部學生(Cadet)及外籍學員(Foreign students, FS)，其中 FS 包含有亞洲的 Korea，中南美洲的 Honduras 及非

洲的 Gambia 等國籍的受訓軍官，其中外籍學員都精通英文與中文。採取配額抽樣法，其中 WC 45 員，CSC 45 員、Cadet 45 員。FS 由於人數並不多，經詢問有意願參與者 22 員，共計 157 員，扣除廢卷及無效樣本，有效樣本 145 份。其中 WC 有效樣本 39 份，CSC 41 份，Cadet 43 份，FS 22 份。男性占 89%，女性占 11%，戰院學員平均 42.8 歲，指參學員平均 33.6 歲，外籍學員為 34.5 歲，大學部學生平均 22 歲。

Procedure and Analysis

Study 3 採內容分析法，依據 Rokeach (1973) 的價值分類原則，區分為手段與目的價值兩個主題，手段主題又區分為兩個類目：道德類目與能力類目，目的主題區分為社會類目與個人類目，分析單位為 51 個軍人核心價值。受試者依上述架構，將 51 個核心價值進行歸類。先進行目的價值分類，當 51 個價值都完成目的價值分類後，緊接著再進行手段價值的歸類。例如，受試者在進行目的價值分類時，認為「團結」具有社會目的屬性，就將團結歸於社會目的的類別欄，若認為具有個人目的屬性則歸於個人目的欄位，無法辨別是屬於社會或個人目的者，歸於無法辨別。在手段價值分類當中，若受試者認為「團結」這個價值具有道德屬性就歸於道德價值欄，若認為具有能力屬性就歸於能力價值欄，無法辨別是屬於能力或道德手段者，歸於無法辨別欄。51 個價值分別針對目的價值及手段價值的屬性分別加以分類。其次，為避免社會期待偏誤產生研究上的干擾，在價值分類上增加相同的 3 核心價值，做為檢查題，若檢查題分類超過半數，即二題以上的歸類結果不一致，即視為廢卷。考量語言差異，外籍學員為英文問卷，戰院、

指參及大學部受試者為中文問卷。問卷主要在軍事倫理學課程當中施測，以班級為單位採 cluster sampling，每個層級抽取兩個班級，利用 20-30 分鐘的時間施測，施測前研究者先會先做填答說明，同時為提升填答人的動機，同樣提供 100 完禮物，做酬謝。

研究以眾數為評定價值取向的依據，也就是以大多數人的看法為依據。例如半數以上的受試者認為「國家」類目屬於社會目的，只有少數人視為個人目的或無法辨別，則「國家」類目在目的價值取向上就被視為具有社會目的。手段價值評定的基準亦同。45 位軍校生在二個月後再進行一次編碼，經由 Pearson 相關係數分析，再測信度達 0.89，相互同意度達 0.81。

Results

Table 3 在目的價值當中，Cadets, WC and CSC 都是有 29 價值被歸納為個人目的，22 項目被歸為社會目的，外籍學員也是有 29 個價值被歸納為個人目的，21 被歸為個社會目的，其中有 1 個類別無法進行歸類。在手段價值方面，51 個價值當中，大學部與指參的受試者有 31 項被歸為道德手段，只有 15 項被歸為能力手段，5 項難以歸類。戰院則同樣是 15 項被歸為能力手段，但只有 4 項無法歸類，32 項被視為道德手段，外籍學員則有 7 項無法歸類，14 項被歸為能力手段，30 被歸為道德手段。初步發現在 19 支軍隊當中的 51 個核心價值，大多屬於目的價值中的社會目的與手段價值中的道德手段。

Table 3 軍隊的價值分類

	terminal values			means values		
	social values	unable to distinguish	personal values	moral values	unable to distinguish	competence values
Cadet	22	0	29	31	5	15
CSC	22	0	29	31	5	15
WC	22	0	29	32	4	15
FS	21	1	29	30	7	14





