



美国空军史

三

李大伟 编著



目 录

美国空军在越南战争后的变化.....	1
美国空军的未来展望.....	96

美国空军在越南战争后的变化

在越南战争以后的这些年里，美国空军一直扎实地改进武器、理论和领导，提高人员素质和生活质量。完成这项任务并非易事，因为空军在获取为部署一支优越的空中力量所必需的财力和智力资源方面，面临着来自工业部门的激烈竞争。在争夺合格的非洲裔美国人、其他少数民族人才和妇女方面，竞争尤其激烈——这一情况将在本章后面的部分加以介绍。在相当多的时间里，空军要应付持怀疑态度的公众、不友好的报界、不断削减的预算、众多的外部威胁和不熟悉的夺取制太空权的艰巨任务。与此同时，它还要保持核威慑力量，增强常规力量，以及将盟友的效能和业绩提高到新水平。这20年虽然最终收益颇丰，但也十分艰辛。

空军逐步上升到目前的显赫地位得力于许多因素。理论、领导和武器的改进将在下一章论述。这里，我们只谈谈3个往往被忽视的相辅相成的因素，这些因素构成了空军取得成就的基石。第一个因素是出现了彻底改变传统管理方法的开明领导。第二个因素是建立了由士官领导的极为优秀的士兵队伍。这些士官在发生社会大动荡的时代勇敢地迎接了注重技术的、高度专业化的军种所提出的挑战。他们在确保整个士兵队伍能够胜任比过去复杂得多的工作方面，发挥了关键作用。第三个因素出现得虽迟，但很受欢迎。这个因素就是在机会均等的基础上吸收妇女和少数民族人员入伍，以便利用新的丰富的人才资源。这些因素加在一起，对于把空军营造

成国家领导人可以满怀信心地加以使用的工具，起到了有益的作用。后两项因素的出现完全有赖于第一项因素——空军管理方法的彻底转变。

管理革命

战后时期最有影响力的空军领导人柯蒂斯·E·李梅上将培养了必要的纪律观念和建立了必要的高度集中的管理体制，从而创建了为美国对外政策提供核盾牌的战略空军司令部。国防部长罗伯特·麦克纳马拉利用 1958 年国防改组法把李梅的集中管理方法推向了极端。他的这套方法自上而下地贯彻执行，禁止下属各级自行采取行动，并且导致了普遍存在的文牍主义，任何主意都必须与许多官员“协调”，其中任何人都不能说“不”，也不能明确地说“是”。即使是细小的问题，也只有最高层——往往是麦克纳马拉自己——才能作出决定。结果就出现了向上报告时“数字就是一切”的既定心态，从而扼杀了主动性。麦克纳马拉使这套程序产生了难以抑制的惰性，以致在他离职后的许多年内，国防部仍摆脱不掉实行集中制的倾向。

这种官僚主义集中制的一个重要得多的影响，是使执行任务的书面报告比执行任务的实际结果更为重要，从而导致诚实的品质丧失殆尽。对于某些人说来，胡扯的本领——就是我们今天所说的“巧舌如簧”——成了比出成果的真实本领更为重要的晋升条件。于是就出现了这样一种官僚体制，在这个体制中，许多人因为了解这种体制并知道如何利用它进行钻营，所以就升到了顶层，在他们之下则是那些只知道完成任务而在晋升时往往被遗忘了的工作人员，这些人干工作从不考虑自己的升迁。

人们只要看一看世界上那些僵化的庞大官僚体制，就可以发现要扭转官僚主义的集中的死板控制有多难。这种情况偶尔也会发生转变。这种转变通常是多种因素和大批人所促成的，但往往要有一个人带头扭转方向。空军的情况就是如此。通过对许多上将的深入采访，终于弄清了这个带头人是谁。接受采访的上将们之中有戴维·琼斯、拉里·韦尔奇、迈克尔·杜根（这三位都是前空军参谋长）、罗伯特·拉斯（战术空军司令部司令官）和迈克尔·洛（战术空军司令部司令官和空军战斗司令部第一任司令官）。他们都乐于直言不讳地介绍自己在空军中的经历和评价他人的贡献。他们每个人都完全凭自己的主见，并且往往从不同的角度，把空军管理作风上的非凡转变以及由此而带来的技术熟练程度、效能和生活质量的提高，归功于一个人——威尔伯·克里奇上将。琼斯把克里奇同柯蒂斯·李梅并列为在他漫长的空军生涯中所见到的两位最有影响力的人物。

愤世嫉俗者可能认为，这只是出于“老战友”观念而吹捧一位招人喜欢的袍泽。这种看法再错误不过了，因为克里奇对工作的要求十分苛刻，许多人都不喜欢他。那些工作表现达不到他的要求的人肯定认为他太挑剔，有些人至今还挖苦他是李梅将军灵魂的化身。

然而，克里奇的业绩得到了其他一些人士和部门（我们在后面就会看到，其中包括了国防部）的特别推崇。波斯湾战争中的空军指挥官查尔斯·霍纳将军曾经著文详细地叙述过，作为典型的战斗机飞行员，他起初如何事事强烈地反对比尔·克里奇的主张——从熨得毕挺的制服和梳得整整齐齐的头发，到在军官俱乐部里少喝酒胡闹，他都反对。然而，时间一长，他不仅认同了克里奇

的那套工作方法，而且自称是“克隆出来的克里奇”。尽管克里奇在海湾战争之前很久就已经退役了，霍纳还是认为，空中力量在海湾战争中获胜的“头功”应归于克里奇。

克里奇的那套方法在许多单位内创造了管理上的奇迹。尽管人们公认他很严厉，但他在整个空军中营造了保持至今的人际关系向前看的宽容氛围。这种氛围对于任何在麦克纳马拉主持的汇报会上遭受过痛斥，或者曾被李梅的警告弄得呆若木鸡的人说来都很陌生。然而，正是这种氛围鼓励了人们以创造性的观点看问题，促使人们渴望创造出新的方法去解决老问题。

除克里奇之外，还有其他一些积极搞好人际关系的人。其中最突出的是拉塞尔·多尔蒂上将。他是第一位从战斗机组成员升到战略空军司令部司令官位置的人，其个性与李梅截然相反，总是和蔼可亲，并自称是“领导战略空军司令部的第一个非传统的主角”。无论是在军队内的时候，还是在退役后作为杰出的实业家和律师，多尔蒂的卓越才智都名闻遐迩。多尔蒂尽管很钦佩李梅，但是认为李梅那种极权主义的领导作风未免太过分。在早期与手下的指挥官们进行的一次谈话中，他说：“在你们的或我的工作职责中没有任何一条要求我们当一个十足的狗娘养的讨厌鬼。”（多尔蒂以向国会作出博学多闻、文词优雅的陈述著称，偶尔说一句粗话是为了把论点说得更透彻一些。）

总而言之，被麦克纳马拉推上实行祸患无穷的绝对集中制道路的空军又被克里奇拉了回来。他发现，他的许多袍泽也看到了这个问题并且十分乐于采纳他的解决办法。

“指挥必须讲理”

许多不知道克里奇上将作出了多大贡献的人，会对花这么多的篇幅介绍他的履历提出质疑。然而，他对空军的影响既广又深，因此值得看看这种影响是怎么产生的。

克里奇是宏伟的航空学员训练计划 1949 年培养出来的优秀毕业生。毕业后，他在当战斗机飞行员期间晋升很快。在朝鲜战争中，他到北朝鲜上空执行过 103 次战斗任务。在越南战争期间，他又执行了 177 次战斗任务。在这两次战争之间，他在美国空军“雷鸟”飞行表演队和驻欧洲美国空军“空中发光体”飞行表演队完成过几百次航空表演任务。

质量是克里奇实施领导的基本原则。他创建了一些由相互信任和真正关心对方福利的人组成的小组。在这个基础上，他加上了领导和全心全意的敬业精神。他一次又一次地在工作质量和效率上达到了与过去相比堪称奇迹的水平。

在 1970 年和 1971 年，未来的将军克里奇被推到了在更大范围进行管理工作的岗位上，先后指挥过驻德国威斯巴登茨魏布吕肯空军基地和驻西班牙托雷洪空军基地的战术战斗机联队。正是在茨魏布吕肯，克里奇对质量和效率的出奇的着迷引起了普遍注意，因为在短短的 9 个月内，他把一个新联队和一个松松垮垮的基地变成了欧洲同类单位中的最佳单位。于是，他马上被派到了驻托雷洪的第 401 战术战斗机联队。该联队在上两次作战检查中均不及格，两任联队长相继被解职。经过 9 个月的紧张工作，克里奇又一次证明了他的原则是管用的。

驻欧洲美国空军司令官戴维·琼斯上将深受感动。

他感到克里奇与自己性情相投，于是提名让克里奇担任他的负责作战事务的副司令官——一个由少将担任的职位。琼斯必须去找空军参谋长约翰·D·瑞安上将，请求他同意提名。瑞安起初反对让一名上校（虽然克里奇已在晋升准将的名单上）担任少将的职务，但最终还是同意了。这样，克里奇显然成了一位前途无量的人。此后，他又获得了两个美差，先是担任航空系统部副部长，后又担任电子系统部部长。他在这两个职位上都应用了自己的管理原则。

已是中将的克里奇在电子系统部操劳过度，以致犯了心脏病。按照空军的政策，这意味着要自动退役。空军参谋长戴维·琼斯改变了这项政策，给克里奇时间让其康复，然后任命他指挥空军中最具挑战性的单位——战术空军司令部。

在战术空军司令部工作的克里奇

克里奇的新任务繁重得惊人。他在就任的当天晋升为上将。他领导的这个单位拥有 65000 名空军人员和 50000 名文职人员，分散在全世界 150 多个设施内。他拥有一支由 3800 架飞机组成的具有核能力的超音速机队，由一个集权的官僚机构加以管理，但是这个官僚机构既不知道自己无能，又对训练架次率平均每年下降 8% 以及飞行员们在接受了费用超过 100 万美元的训练之后却成批离队的现象漠不关心。在任何一天，他的机队中都有 1900 架之多的飞机可能不堪使用。约有 220 架飞机成了“机库王后”——由于缺乏维修或备件而已有 3 周以上的不能飞行。在试图起飞的飞机中，未完成飞行任务的架次率也很高。

克里奇获准对其以小组为基础的分散管理体制进行

大规模试验。他着手改变战术空军司令部，首先是将他所熟悉的信条付诸实践，这个信条就是：由获得工作授权和具有主人翁感的人们组成的训练有素和目的明确的小组，其效率最高。克里奇对手下的指挥官们说，“先生们，指挥必须讲理。”他告诫他们不要发脾气。他还对他们说，指挥官的位置是在空中，正如机场保养工作区一级军士长的位置是在拧扳手的地沟里而不是在摆满咖啡和炸面包圈的桌子旁边一样。过去集中保养而无专人负责飞机，现在划归专门的地勤组长“所有”，他享有像驾驶员一样把自己的名字漆在机身上的特权。克里奇谈到了他在对部队的一次例行视察中遇到的一件事。在那次视察中，他同一线工作人员交谈工作进展情况。一位地勤组长握住他的手说，他很喜欢每架飞机由一名地勤组长专门负责的制度。克里奇问他为什么喜欢，那位地勤组长反问了一句：“将军，您擦洗过租来的汽车吗？”

克里奇的某些特性对他不利。他没有旧式伟大统帅的洪亮嗓子。他过分注意自己的仪表并且要求军官们也同样关注军服的整洁。他的热情，他的以身作则，最重要的是他的成就，都使人由敬生爱。但是，克里奇也很严厉。如果有哪个飞行员违反了安全规则，克里奇就会虽不提高嗓门但仍毫不犹豫地处分他。当一名爱卖弄技巧的飞行员驾驶飞机从低空掠过自己的家乡小镇——得克萨斯州普拉诺——时，克里奇开除了他。这位飞行员的同僚们前来说情，普拉诺的居民们也来请愿，但是克里奇毫不动摇，决不收回成命。

在他的领导下，战术空军司令部的事故率从每13000个飞行小时一次事故降到了每50000个飞行小时一次事故。在事故率下降的同时，飞机的平均出动架次

率(每架飞机每月飞行的次数)从 11 次上升到 21 次。用通俗易懂的话来说, 克里奇在不增购新飞机的情况下就使他麾下的飞机数量实际上增加了将近一倍。

他对违反安全规则的事虽然处理很严, 但对任何不诚实的行为处理得更严。一发现不诚实的行为, 他就立即严惩不贷。他发现一名飞黄腾达的准将就一次安全事故对他说谎, 于是把这位犯错误的准将申斥了一顿, 并让他马上辞职, 否则就要把他送上最高军事法庭。

当时, 许多人——包括后来升为上将的查克·霍纳——都认为克里奇做得太过分, 会把自第一次世界大战以来就成为战斗机驾驶员特点的粗犷的独立自主精神扼杀掉。克里奇则说, 他是把飞行员们的精力引导到对其装备的新认识上去。第一次世界大战时的飞行员是在好天气里驾驶价值 1 万美元的“斯帕德”式飞机, 而他的飞行员们却是在全天候条件下驾驶价值 3000 万美元的战斗机。两者相差悬殊, 因此克里奇十分清楚, 飞行员们必须适应新的现实。

尽管预算削减, 克里奇还是在 4 年的时间里使战术空军司令部的面貌大为改观。具有政府部门典型的近视眼光的总审计局对于克里奇把大笔经费花在改善其设施的外观上深感不安。克里奇发起了“壮丽的外观”运动, 使每个基地都为自己的外观而自豪。他让人们把基地上的建筑物都漆成土褐色。人们在提到这些建筑物时, 都会开玩笑地用上“克里奇的褐色”这个词。

经过长期调查, 总审计局发现许多钱是花在了“改善家园”上, 但是这些钱主要用在购买材料上, 大部分工程则是空军官兵利用业余时间完成的。总审计局还发现, 战术空军司令部新的领导作风已使工作效率提高了

80%。停飞待修的飞机数量减少了 75%。后来估计，在 4 年的时间里，克里奇的这套方法所带来的装备可用率和战斗力的提高，如果按公开市场上的采购价计算，其价值超过了 120 亿美元。

克里奇对海湾战争的影响

战术空军司令部的深刻变化并不只限于管理方法的变化。克里奇是一位老战士，他发现战术空军司令部的战术受到了他所说的“低飞症”——以为需要在最低高度上飞行才能避开敌方的地对空导弹——的拖累。他认为敌方高射炮兵的加强已使低飞的办法变得很危险，因此需要采取新的办法。他判定消灭地对空导弹是首要任务，因此应当压制和击败敌方防空力量，使后续飞机获得灵活性，根据敌方防御情况，在敌占区的高空或低空遂行作战行动。正如在“前卫 11 号行动”中那样，消灭地对空导弹至关重要。

通过训练实践，新战术融入了战术空军司令部。这些训练包括在内利斯空军基地进行的严格的“红旗”训练，以及克里奇设计的辅助训练：防空部队的“铜色旗”训练、电子对抗方面的“绿色旗”训练和练习快速部署的“方格旗”训练。

这种逼真的训练在海湾战争中收到了成效。在那场战争中，美国空军的伤亡非常小，而多国部队中那些不愿改变战术、墨守低飞陈规的伙伴们则伤亡惨重。

海湾战争结束时，这场战争的空军指挥官霍纳将军回顾了所取得的巨大胜利，发现美国空军获胜的原因是它预见到了威胁的特性，通过训练使飞行员们在战争头一天就能有备而战，以及向飞行员们提供了挽救其生命和使飞机保持空前战备水平的技术与战术。他将这种令

人高兴的形势归功于克里奇以及克里奇所倡导的 3 项原则。第一项原则是，在确保具有最大限度的灵活性、反应敏捷性和主人翁感方面，分散管理至关重要。第二项原则是，绝对必须使每个人都发挥领导才能和敬业精神，而不论其军衔或职位如何。第三项原则是，在每项行动中都要讲求质量。

总体质量管理的推广

战术空军司令部的转变引起了人们的注意，消息很快传遍了整个空军，于是集中管理体制有了松动。克里奇的管理方法不仅更加有效，而且更加令人愉快，因为空军官兵的生活质量由于对工作满意度的提高而有了改善。

克里奇管理方法最重要的方面也许是正好与民间对工作和生活态度变化的变化合拍。克里奇孜孜不倦地研究空军从陆军那里继承过来的边疆哨所心态，并在极其紧要的时刻把它融入了人际关系管理的主流。空军老一套的方法不仅目前不管用，而且很可能在 70 年代以后的世界上就已经不管用了。也许，更重要的是，这套老方法将使空军不能适应迎接未来挑战的需要。

克里奇的方法正好与国防部推行的集中原则相反。国防部像神话中的大章鱼，总是把各军种尽可能多的职能抓到自己手中。1982 年 12 月 1 日，副国防部长弗兰克·C·卡卢奇签发了一份国防部备忘录，要求研究在国防部内成立一个单一局的问题，这个局将“拥有和管理国防部的一切设施”。这样一来，所有的陆、海、空军基地均将统一由国防部的一个机构管理。

克里奇勇敢地面对这个问题，邀请国防部的代表们参观战术空军司令部，看看分散管理取得的成就。罗伯

特·A·斯通是当时的助理国防部长帮办，负责国防部设在全世界的设施，并是卡卢奇所签发的这份备忘录的幕后人物。他相信集中管理的效能，并希望用同一套规则管理所有的设施，使采购、保养、修理和其他活动能够实现标准化，从而减少费用。

斯通及其同事们的心眼很好。他们全面调查了战术空军司令部的状况，并且按照克里奇自己的方法深入基层与做具体工作的那些人谈话。调查完毕之后，他们改变了立场，要求克里奇协助制定一个办法，以便在全国国防部范围内都获得与战术空军司令部相同的成功。1984年初，亦即在当初那个集中管理所有设施的备忘录签发一年多之后，斯通制定了全国国防部范围内的样板设施计划。经过两年的成功试验之后，国防部于1986年3月26日发出了另一份备忘录，题为“在整个国防部范围内应用样板设施管理方法”。要用的方法正是克里奇在战术空军司令部所展示的那套方法。

克里奇的方法还得到了总统设立的国防管理蓝绶带委员会的客观的进一步确认。该委员会由戴维·帕卡德领导，他曾因以独行其是的作风领导休利特-帕卡德委员会而出名和发迹。帕卡德在报告的前言中赞扬了国防部在管理其设施时所用的新方法。这的确的确是事半功倍：较少的管理，在设施的开销、利用率和外观方面结出了较多的硕果。

克里奇在1981年开始把他的方法称作“总体质量管理”。1988年，国防部正式采用了这个术语。后来，与军方做生意的卖主们也都使用这个术语。（总体质量管理的整个历史，以及对其全部细节的深入讲解，可从克里奇所著《总体质量管理的五大支柱：如何使总体质量

管理为你效劳》一书中找到。)

如果没有继克里奇之后担任指挥职务的军官们将克里奇的管理方法制度化,克里奇的影响就不会那么广泛,也不会那么持久。许多采用克里奇管理方法的未来领导人后来调到了战术空军司令部以外的单位。他们不仅在新的岗位上运用克里奇的方法,而且向他们的下级灌输克里奇的管理理论。各人往往作一些体现其个性的微小改变;但从总体上说,克里奇的主张推广到了整个美国空军。

总体质量管理对空军生活质量的影响

本书特别强调克里奇将军对空军管理革命的贡献,是因为这些贡献对于越战之后空军面貌转变的另外两个极为重要的方面,具有十分重大的意义。

首先,空军热心而又欣慰地采纳了比尔·克里奇在战术空军司令部倡导的管理方法。这些导致效能提高的新方法正好与美国公民生活的迅速变化合拍。总体质量管理既提高了空军的效能,又改善了空军人员的生活,使其在工资、福利和声望等方面比较接近民间同行们的水平。

其次,这种转变恰好发生在士兵队伍作为重要的管理要素而趋于成熟之际。正如后面的叙述所示,士兵队伍在士官的领导下多年来发生了迅速变化,治好了越南战争造成的创伤,已能迎接现代空军的挑战。

在我们回顾空军士兵队伍从早期迄今的演变进程之前,看一看当前军人生活的质量如何,也许可以使人头脑清醒,并对军人产生敬意。

军人生活质量的基本状况

像其他军种一样,空军对其成员生活质量的重视程

度，历来比不上对装备和战备的重视。现在，它在保持堪与民间竞争的生活质量方面遇到了严重危机。如果军人生活不能合情合理地与民间生活看齐，一支“全部由志愿人员组成的力量”就会没有志愿人员了。

1995年10月，国防科学委员会的特别工作组发表了关于“生活质量”的报告。该报告坦然披露，尽管各军种作了最大的努力，国会却没有信守自己的诺言。报告强调指出，保持和改进武装部队成员的生活质量不是做不好事或是否慷慨大方的问题，它直接关系到我们军队的战备状态、关键人员的留队和士气。

从理论上讲，军队生活质量有5项基本要素：报酬、医疗、住房、外出率和社区或家庭服务。（外出率是指军人被迫离家外出执勤的时间与呆在家中的时间之比。为便于研究，使军人离家一夜的野外演习，那怕是在常驻基地进行的演习，也被视为离家外出。）

报酬和医疗尽管重要，但这里只简单地提一下，因为它们是不同的特别工作组所研究的问题，而且在写本书时，这些工作组的报告尚未出台。军人的报酬历来远低于民间，在经费紧张时则尤其如此。一度令人十分羡慕并且是吸引人们终身服役的主要诱因之一的军队医疗条件，已经恶化到了比民间更差的地步。对退休军人给予医疗照顾的庄严承诺也已大打折扣。医疗费用的飞涨已使医疗服务普遍减少。恰在此时，没有竞争力的工资又使那些最称职的专业医务人员远离军队，连一个服役期都不愿呆够，更不用说终身服役了。其必然结果就是医疗水平的下降。等候获得医疗服务的时间很长，于是订出了各种糟糕的制度，使得预约看病不是根据病情的需要进行安排，而是靠软磨硬泡。

在生活质量报告所包括的 3 个领域内，基本调查结果与国会所表明意图及国防部军职和文职领导人的政策截然相反。国防部长威廉·J·佩里在其 1995 年《致总统和国会的报告》中声称，“战备状态与美国陆、海、空军和海军陆战队军人的士气及团队精神有着最密切的关系。这些无形的因素是通过确保军人及其家庭尽可能好的生活质量来维持的。生活质量分为 3 大类：军人的生活水平，对人员提出的要求，特别是离家的时间，以及人员在军内得到的其他待遇。”

尽管国会和国防部的用意很好，但是长期以来所出现的情况是：只有取消军人福利中优于别人的部分，才能使削减了的预算和增加了的义务变得合理。实际上，为了采购装备而缓长工资的政策已经被当成办事的窍门而加以接受。

下面简要地浏览一下报告中所包括的 3 个生活质量领域，同时列出几条有关的引语。

住房

应向所有的军人、他们的家庭和符合条件的文职人员提供良好的居住设施和服务。是否不断改进质量是衡量是否良好的标准，而且接受住房服务的用户应当参加对服务质量的评定。

——国防部住房管理手册，1993 年 9 月

国防部拥有或租用了大约 387000 套住房，其平均房龄为 33 年。因推迟维护、修缮、翻新和新建住房而节省下来的钱已达 200 亿美元。换句话说，国会和军队不愿花费这必要的 200 亿美元去使住房条件达到合适的标准。这些军用住房的 64% 由于各种原因已被评定为“不合适”。约有 15% 的军人家庭居住在也被认为是不合适

的私人出租房中。因此，79%的军人家庭被迫居住在用民间标准衡量属于不合适的住房中。

单身汉的住房条件也不好。待修和待更换的住房所需的工程费用已达 90 亿美元。在 612000 套单身宿舍中，有 62%被认为达不到标准。

报告指出，“（人员住房）提供制度具有很大的内在缺陷，因此应代之以一种全新的制度。”鉴于实行全新的制度需要国会在减少赤字已成为政治上的迫切要求之际拨出经费，实行新制度的可能性极小。

人员外出率

削减已使许多军人对于长期献身工作和度过整个职业军人生涯的前景产生疑问。机构合并和基地关闭所造成的骚动已经打乱了任职规律和家庭生活。

——国防部长威廉·J·佩里，1994年11月

一家人分开的时间及配偶对军人生活方式的支持程度同留队率之间有着直接的关系。武装部队各军种对于“人员外出率”往往有不同的解释。例如，海军只计算整支部队（不计个人）的外出时间，而且只有部署在外达到 56 天时才算外出。海军陆战队以 10 天为限。然而，军人们则按实际情况解释外出时间——被迫离家外出的时间。特别工作组也是这样看待外出时间的，衡量的标准是“外出一天就是一天外出”。

在 1989 年以后的 5 年内，国防部的总实力减少了 28%。对军人部署在外情况的随机抽样调查表明，1995 年军人平均离家外出的时间为 1989 年的 4 倍。换句话说，随着实力的下降，对外出执勤的需求增加了。离家天数的增加所带来的后果很多，而且多种多样，但是没有哪一种是好的后果。从离婚，到失去兼职（对于许多士兵来