

貪腐關乎性別？

性別刻板印象影響廉能治理之初探*

周思廷**、郭銘峰***、林水波****

壹、前言

貳、貪腐關乎性別？相關流派的爭辯

參、性別刻板印象與貪腐生成的潛在制約

肆、研究方法與設計

伍、資料分析與討論

陸、結論與建議

世界銀行曾指出一項有趣的貪腐現象：相較於男性，女性對於公部門的貪腐有較強烈的免疫能力。一般而言，如果女性涉入公共生活越深，則政府的貪腐程度將越低，這項報告引發國際上

* 作者誠摯感謝科技部專題研究計畫之經費補助（編號：MOST 109-2628-H-002-003 -MY3），同時感謝期刊兩位匿名審查委員與編輯部的寶貴修改建議，讓本文更臻於完善。文中若有任何不足之處，概由作者負責。

** 國立臺灣大學政治學系研究所博士生。E-mail: charmingbu13@gmail.com

*** 國立臺灣大學政治學系暨公共事務研究所副教授（通訊作者）。
E-mail: mingfeng.kuo@gmail.com

**** 國立臺灣大學政治學系退休教授。E-mail: lisa@ntu.edu.tw

投稿日期：2021年12月31日；接受刊登日期：2022年3月16日。

東吳政治學報/2021/第三十九卷第三期/頁41-99。

不少研究論辯。相關論者對於性別影響貪腐背後的因果關係，目前仍莫衷一是。為釐清性別究竟是如何影響貪腐？本研究透過性別社會角色的觀點，歸納出性別與貪腐潛在制約與分析框架，運用深度訪談法並結合臺灣公部門組織系絡，釐清性別對於公務人員貪腐的可能影響路徑。研究結果發現：性別與貪腐具有關聯性，惟解讀相關因素時，應留意其非單一層面的直線發展，而是彼此交互作用的影響過程；包括：宏觀環境系絡層面之社會價值期待與性別刻板印象、中觀公務體系結構層面之男女權力網絡與升遷機會等資源的失衡、微觀個體動機層面之男女對涉貪的不同風險與報酬評估等，均對貪腐表現至關重要。藉由本研究相關成果的歸納，除了更細緻釐清性別與貪腐的影響機制外，也肯認性別納入廉政推動考量的必要性，以利於廉能治理的推動。

關鍵詞：性別與貪腐、性別刻板印象、性別社會角色、廉能治理、臺灣

壹、前言

貪腐被視為是「政治之癌」(corruption is known as the “cancer of politics”) (Gire, 1999; Heywood, 2018; Wolfensohn, 2005)。如何在政府施政與公共治理的過程中，讓政策執行的核心樞紐—行政官僚，提升公共服務的效率及品質，同時亦抑制官僚不當的偏差行為 (bureaucratic deviance behavior)，攸關民眾權益的保障、社會資源配置的公平，乃至於政治穩定性與經濟永續發展。故公共部門行政官僚貪腐與其背後肇因相關議題，殊值學界與實務界重視與探究 (Aidt, 2009; Lederman et al., 2005)。

當國際間致力構思反貪舉措的同時，一項在廉政研究領域上的熱點，即是關於性別與貪腐 (Gender and Corruption) 的討論。此一發展，主因在於當前整體社會生產結構的改變、教育普及化，女性角色從內到外的轉變與對職場貢獻的提升，致使「性別主流化」¹ (Gender Mainstreaming) 已成為政府決策不可忽視的重點 (李美枝、鍾秋玉, 1996: 265)。然而，國際間學界對於性別與貪腐之關聯性的觀點卻莫衷一是，爭論的焦點包括：女性是否較男性來得清廉？女性比男性較少行賄或受賄嗎？希望回應是否在公務人力資源或民主制度上應「提高女性的從政或執法比例，以利降低公部門貪腐或不法情事發生」的核心命題 (Chaudhuri, 2012; 陶宏麟、邱于恆, 2019)。對此，世界銀行 (World Bank) 也曾指出一項有趣的貪腐現象：相較於男性，女性對於公部門的貪腐有較強烈的免疫能力。

1. 「性別主流化」係指任何政策或計畫應從性別的角度，檢視性別意識的影響，最終目標以實踐性別平等 (gender equality) 的概念 (ECOSOC, 1997)。

如果女性涉入公共生活越深，則政府的貪腐程度恐將越低（World Bank, 2001）。此項報告一經發布後，引發國際上不少研究的關注與論辯。惟相關論者對於性別影響背後的因果關係，目前仍未知半解，值得繼續探究。

詳言之，從性別途徑來檢視公共組織的發展與運作，存有兩派不同的見解：其一，支持性別差異最小化（minimal gender differences）的觀點（Lynn and Vaden, 1979; Lewis and Park, 1989）。也就是認為性別在管理態度與行為上具有相似性，公部門組織的管理及運作時不應特別再作區隔；反觀之，另一派學者則主張：性別是具有差異性（gender is different）。這派學者認為公部門的組織結構、組織文化、權力關係的分配，仍存有性別歧視的問題（Bultrd and Weight, 1993; Miller, Kerr and Reid, 1999），且性別在公共管理的風格上也不相同，其中女性管理特別具有績效、創新且凝聚等的優勢（Meier et al., 2006）。故而，組織若能從工作年限、教育背景、家庭背景及工資水平方面，研究公共部門中女性個體特徵與男性的異同，將有助於組織運作的管理（Guy, 1992; Hale and Kelly, 1989; Naff, 2001）。Transparency International（2014）報告更指出：性別不平等的權力動態，會限制女性參與政治、金錢或使用公共服務的機會。因此，在性別不平等的公共領域中，應當提倡女性的價值與經驗，改變現有的公共組織運作模式（Denhardt and Perkins, 1984; McGuire, 2002）。

女性作為社會發展與進步的重要支撐力，儼然成為舉世矚目的重要趨勢（Branisa and Ziegler, 2011; Dollar et al., 2001; Swamy et al., 2001）。就此，學術界與實務界也累積不少成果致力於相關議題的探討，包括：性別平等和民主課責的成效（O'Donnell, 1998; Plattner,

1999)；婦女參與政治對於公共支出結構的改善 (Aidt and Dallal, 2008; Aidt and Eterovic, 2011; Bertocchi, 2011; Lott and Kenny, 1999)，女性保障名額等政策對政治素質的提升 (Sung, 2003; Baltrunaite et al., 2014)。由此顯見，性別平等已成為當代人權的重要議程，應運用社會性別分析作為政策推動及強化公共事務正當性的重要工具 (Bauhr et al., 2018: 5)。惟相關論著中較可惜的是，專門從性別角度探究行政官僚貪腐 (Bureaucratic Corruption) 議題的討論相對稀少。進一步來說，在許多政治學、比較政治或經濟學等社會科學的相關文獻，多數探討行政官僚貪腐議題往往的設定僅依附在政治發展、政府治理、派系政治、制度選擇議題下的次主軸 (吳重禮, 2018: 110)；² 即便若干研究曾試圖探究性別與貪腐的關聯性，若非囿於宏觀總體指標 (Global Corruption Barometer, GCB)、跨國實證調查資料的分析 (陶宏麟、邱于恆, 2019)，便是採取人口學控制變數 (demographic controls) 的方式 (如 Alatas et al., 2009; Branisa and Ziegler, 2011; Sung, 2003; 莊文忠、余致力, 2017; 陳俊明, 2008; 蘇毓昌、胡龍騰, 2013)，也難以深刻描繪性別與貪腐制約的潛在性因由與層次，再次凸顯本文的重要性。

前述顯露在行政官僚貪腐與公部門管理知識領域上的一重要研究缺口 (research gap)，亟待彌補。惟也需留意的是，若欲探究性別與貪腐之關聯性存在多重困難，不免可能涉及主觀推斷，且貪腐行為也需考慮到其是社會文化脈絡與制度制約下之產物，始能做出更精準的判斷 (Alhassan-Alolo, 2007; Goetz, 2007; 汪琦等, 2014；

2. 吳重禮 (2018: 110) 指出，在政治學與比較政治的研究領域中，政府貪腐問題多是僅依附在政治經濟發展、政府治理、利益團體、派系政治，甚或是制度選擇 (如憲政制度、選舉制度、提名制度等) 之中，然稍嫌可惜的是，貪腐問題非為各文章探討的主要核心。

莊文忠、余致力，2017）。本文擬針對臺灣公務體系與職場環境系絡，探究性別與行政官僚貪腐議題，當前此一議題的相關研究包括如陳新、陳祖英（2008：150）曾基於傳統文化與規範價值面的視角，指出華人女性主體意識因對家庭廉政文化有重要支持的印象，而做出「女性較男性來得清廉」的結論；在經驗資料上，則是如郭夏娟、涂文燕（2017）針對中國大陸公職人員進行性別與貪腐的研究，指出社會文化建構是造成差異的關鍵因素，並且發現女性較男性不能接受對權色交易的貪腐行為。在檢視臺灣的公共體系的性別貪瀆數據的情況，從法務部 2015-2020 年間貪瀆起訴統計資料顯示，男性公務員貪瀆起訴的比例趨近 9 成（2020 年公務員貪瀆起訴數據指出：男性 216 人，女性 33 人）。³ 相關的研究似乎也都肯認「臺灣公務員女性較男性清廉」的結果。是以，在公共領域中的職場環境上，性別與貪腐之間的關係似非單純。其中，性別究竟是如何影響貪腐？哪些因素促使貪腐產生性別的差異，抑或性別對公務體系在廉能治理方面是否造成影響？是否存在先天的結構制約（structural constrains）或性別刻板印象（Gender Stereotypes）？其內在可能的因果關係為何？既有文獻中都尚未深刻回答其可能的輪廓形貌。就此，本研究希望重新梳理國內外的相關研究，以貪腐與性別相關理論為基礎，探究行政官僚貪腐何以受到性別潛在因素的影響，再從性別社會角色的觀點切入，進一步檢視：臺灣在性別刻板印象對於行政官僚貪腐間的作用，從而找出構成性別與貪腐潛在的因由與層次，進而歸納得出性別對於公務人員貪腐可能的影響路徑。

3. 2020 年公務員貪瀆起訴數據（包含民意機關）為男性 216 人，女性 33 人；中央與地方行政機關（不包含民意機關）公務人員貪瀆人數則為男性 191 人，女性 28 人。詳見法務部廉政署（2020）。

前言簡單導論之後，相關章節安排如下：第二節，爬梳國內外相關文獻，以釐清性別與貪腐理論在當代的重要討論內涵。第三節，依據相關學理的基礎，結合臺灣本土系絡，從宏觀、中觀、微觀三層次探究性別影響行政官僚貪腐制約的可能關係與分析框架。第四與第五節部分，則是透過深度訪談法並扣緊理論相關概念範疇相互進行辯證與反思，以重新檢視本研究的問題意識。最後結語部分，將試圖歸納相關結論與經驗資料，提出性別對於臺灣公務人員貪腐可能的影響路徑，而非僅囿將性別視為單一的量化控制變數，並從性別的角度提出抑制貪腐生成的廉能治理策略，希冀有助於推動廉政防弊與興利工作的參考方向。

貳、貪腐關乎性別？相關流派的爭辯

性別與貪腐的議題，肇始於馬里蘭大學 IRIS 研究中心（IRIS Center, University of Maryland）的 Swamy et al. 於 2001 年發表的《Gender and Corruption》，及世界銀行（World Bank）發展研究小組的 Dollar et al. 於 2001 年提出的《Are Women Really the “Fairer” Sex?》之兩篇代表性論著，旨在探索女性在政治參與及貪腐程度間的關聯性（Goetz, 2007: 93）。然而，自世界銀行（World Bank）指出女性較男性不貪腐的現象後（World Bank, 2001），國際透明組織（Transparency International, TI）的全球貪腐趨勢指數（Global Corruption Barometer, GCB）調查，亦得出：「女性相對於男性較少

行賄或受賄」(Transparency International, 2009)。⁴ 相關學者，便開始思辯究竟該不該「提高女性的從政或執法比例，以利降低公部門貪腐或不法情事發生？」此一命題，並運用各種方法與不同途徑資料驗證，避免錯誤或過當推論。以下茲歸納不同流派的論點，以瞭解其在研究議程 (research agenda setting) 的進展：

一、肯定派的觀點：女性具有貪腐減少效應與廉潔的假定

秉持肯定派觀點的學者，主要支持「女性較男性清廉」。其核心命題假定為：女性加入公共部門，將有助於減低政府貪腐的問題。從早期的調查結果，大多顯示：女性較男性少有貪腐行為，且若能提高女性在公共領域的代表性，將能強化公共事務的正當性 (Branisa and Ziegler, 2011; Dollar et al., 2001; Swamy et al., 2001; Transparency International, 2014: 3)。這些研究認為：女性更具有道德情操與責任感，因而不太能接受貪腐行為 (Swamy et al., 2001)。若能在組織中提升女性成員的比例，組織貪腐的問題就較為輕微。Gatti et al. (2003: 11) 也曾檢視：35 個國家的個人特徵與貪腐認知間之關係，從實證資料中發現女性、有工作者、較不富有和較年長的個人，其對於貪腐容忍度較低。同樣地，Dollar et al. (2001) 與 Bowman and Giligan (2008) 的跨國實證研究亦指出相符的結果。然而，對於「增加女性比例是否具有減少貪腐現象？」的問題，從不少研究得出：國家議會的女性比例與貪腐之間，存在負相關的關係

4. 依據國際透明組織 2009 年的調查發現：女性行賄與受賄的可能性低於男性，由於女性往往更厭惡風險，並且不太可能與易發生賄賂的公共組織接觸 (Transparency International, 2009)。

(Dollar et al., 2001; Esarey and Schwindt-Bayrer, 2017; Jha and Sarangi, 2014; Swamy et al., 2001; Watson and Moreland, 2014)。其中 Swamy et al. (2001: 36) 特別強調：由於女性較具有誠實與正直的特質，能為公共生活提供更合乎道德的影響。Dollar et al. (2001) 亦認為女性具有較高的倫理行為標準，也更關心公共利益，並肯認：如增加女性的公共參與，可降低貪腐的程度。而陶宏麟、邱于恆 (2019) 的研究使用 2009 年「國際社會調查研究計畫」，控制工作環境，如就業狀況、職業、所得等條件，亦得出相同的結果：女性較男性不能容忍成功需要靠貪腐，並認為提高女性執法與從政比例，可期待貪腐情況的降低。

二、批判派的觀點：質疑女性的貪腐減少效應及廉潔的假定

相較於肯定派的研究，仍有不少學者偏向批判派的觀點，對於「女性較男性清廉」的看法提出質疑，其認為性別對貪腐容忍態度存在複雜的因素 (Gorta and Forell, 1994: 52)。原因在於，性別可能因環境系絡的差異，造就不同的結果。其中包括：文化差異、歷史背景、社會結構、權力距離等 (Alhassan-Alolo, 2007; Goetz, 2007; 汪琦等, 2014)，從中質疑或挑戰女性減少貪腐的效應和比較廉潔的假定。Gilligan (1982:18) 則認為女性在道德判斷方面存在缺陷，如思考善良、幫助及討好別人等道德的看法，將不足以滿足公共生活的需要，僅是遵守普遍的正義原則而已，因之女性並非較男性清廉。若進一步來看，這種發現，可能存有不少的限制，如 Alhassan-Alolo (2007) 針對迦納 (Ghana) 公務員的態度研究發現：在女性沒有貪腐機會與網絡的存在，公共領域的女性較男性不貪腐

的說法則不能成立。對此，Esarey and Schwindt-Bayrer (2017: 24) 就指出：女性降低貪腐的作用，實須處於課責的環境制衡。也就是說，如若沒有搭配著課責機制的約束，女性是無法降低貪腐的情況。再者，Jha and Sarangi (2014) 亦發現若女性位居政策制定的崗位上，才能發揮出減少貪腐的功能。舉例來說，女性議員之所以能減少貪腐的可能，並非因為女性的貪腐程度較低，而是女性在議會環境下對政策的影響。換言之，在這樣的觀點下，女性未必比男性更為清廉。女性能夠較男性更少貪腐情事的產生，除了組織環境必須具有民主治理的課責性與法治化等特徵 (UNODC, 2021)，也須端賴組織中的性別比例配置，誠如 Mukherjee and Gokcekus (2004) 在 6 個國家、90 個公家機關，共 4000 名公務人員的調查研究結果，指出：若為女性成員居多數的組織下，一味增加女性的比例可能無助於降低貪腐的效益，甚或產生反效果；換言之，提升女性代表的條件必須是當女性處於組織的少數時，貪腐方能有下降的可能。

總括上述，肯定派論者假定：當提高女性的公共參與，將有助於降低貪腐發生的可能，係因女性較不能容忍貪腐的發生。這正與 World Bank (2001) 報告所指出之看法相似，即「提升女性的政治和經濟參與，代表國家走向更開放、更透明且民主的政府」。然而，增加女性的公共參與，可能顯著降低貪腐之推論，卻沒有實證結果足資證明性別與貪腐間的因果關係 (蘇毓昌、胡龍騰，2013：7-8)。何況在環境系絡的差異下，性別變項對於貪腐影響的解釋力，仍無法有通則性的論定 (Alhassan-Alolo, 2007: 236)。因此，在肯定派與批判派的研究論辯下，可見性別與貪腐兩者間是具有討論的空間，惟該如何詮釋其背後的因果關係，乃至於提出更完善的反貪治理措施，仍猶待蒐集更多的經驗證據進行觀察與釐清。

參、性別刻板印象與貪腐生成的潛在制約

在華人社會裡，男女角色仍存在或多或少的既定印象。從社會學的角度來看，性別角色其實是經由後天學習而來的，透過社會化的過程賦予性別特定的規範，而對於性別角色及其行為的信念與態度乃是形成一種刻板的行為標記，因而產生「性別刻板印象」（劉秀娟，1999；黃文三，1990）。況且，性別刻板印象往往以男女的「性格特質」作為印象的焦點，再擴充到其他的範疇（黃嬋莉，1999）。爰此，為梳理性別何以產生貪腐的差異？貪腐是否受到性別刻板印象的影響？本研究認為不僅須如前述研究提及，應從性別社會角色的視角，辨別男女在社會角色上是否存在性別刻板印象及可能的影響性，並由理論面的宏觀、中觀及微觀三層次思索性別在貪腐生成的潛在制約與相關作用。以下茲根據相關學理梳理之：

一、宏觀文化脈絡的制約：華人關係文化與社會期待

在宏觀的面向上，主要係鑑於社會文化的差異，進而對於性別在貪腐的理解上有所區別。多年的相關研究指出：女性和男性對貪腐的容忍度不同。性別的清廉與否，是受到社會、文化和政治制度等影響（Bullard and Weight, 1993; Miller et al., 1999; Transparency International, 2014; 郭夏娟、涂文燕，2017）。對此，Debski et al.（2018）在性別與貪腐的研究中，強調文化是建構性別角色差異的關鍵。大多數的研究皆顯示：性別與貪腐之間，係因受到環境系絡的交互影響。基於這些社會文化的差異，也會形塑出性別刻板印象，不管在家庭、求學、工作等面向，均與生活息息相關。在西方社會

的研究中，Husted (2002) 即發現貪腐程度與性別的文化特質有關，由於拉丁美洲以男性文化的社會為主，男性較為重視成就發展；而女性文化的社會則重視合作與和諧的關係，導致女性對於貪腐有較高的容忍性；Alatas et al. (2009) 研究亦指出：澳洲的女性較男性更不能容忍貪腐，而印度、印尼和新加坡則沒有差異，其女性角色乃受到特定文化脈絡所影響，並非普遍的現象。

反觀之，在華人社會中的臺灣，因受到儒家倫理思想的影響，其對人性看法也較為樂觀，並更加著重於教育和道德勸說方式，高過於法治的約束作用。在性別的社會期待上，受到過去傳統「男主外、女主內」的性別刻板印象之影響，女性被定位為家庭照顧者，負擔家務及育兒照顧的責任。⁵ 再者，華人社會相當重視人際關係經營的關係主義，其提供對自己關係人合理化的循私基礎，被視為是干擾公務員權力合理分配的可能因素(余一鳴，2015：1)。Morris (1997) 和 Dalton (2005) 也在南韓的貪腐研究中，指出儒家文化思想的「家長制」(Paternalism) 容易導致「賄賂」與「送禮」行為之間的混淆。然而，華人社會的關係主義雖不必然導致貪腐行為，但囿於公共資源的無償性與無限性之考量，易導致「公器私用」的合理化心態，也可能出現「私器公用」的情形，形成「有關係就沒關係，沒關係就有關係」的文化現象(余一鳴，2015：21)。由此可見，西方的關係主義是以社團為基礎，華人的關係主義乃以家族為基礎，於是在文化意涵的差異上，對於貪腐生成環境也有不同的見解。是以，歷史、文化脈絡的社會發展，可說是形塑性別角色與

5. 根據內政部性別平等推動計畫(2019-2022)中，指出臺灣現況仍受到傳統「男主外、女主內」及「男尊女卑」的觀念影響，女性因而被定位為家庭照顧者，負擔家務及育兒照顧責任，且在家庭與社會中，扮演從屬角色(內政部，2022)。

刻板印象的行為發展基礎。其中，在華人社會中尤以重視儒家倫理與關係主義，及對於性別社會角色的刻板烙印，這些是否成為性別對貪腐產生差異的源頭？尚須加以納入的根本考量。

二、中觀組織與結構的制約：官僚制度安排與權力分配

公務體系秉持依法行政原則來建立組織的制度框架，在推動廉政相關工作時，相關職司普遍希望藉由訂定正式規則來進行規範，以對公務人員產生一種行為制約（behavioral constrains），進而落實民主課責的展現（Rosenbloom and Kravchuk, 2002: 555）。Gilman（2005: 13）曾觀察各國公共倫理政策，其指出「廉潔、客觀中立與效能」是大多國家期待其公務人員應達成的三大價值。對此，臺灣為提升國民對於政府之信任及支持，故行政院特設立「公務員廉政倫理規範」，來界定公務倫理與倫理行為內涵，亦訂定文官應具備「廉正、忠誠、專業、效能、關懷」之價值，⁶ 也有其他相關倫理法制，如利益衝突迴避法、公務員服務法、行政中立法等，這些法制建立之目的乃為形塑良好的組織文化。

然而，要構成貪腐行為攸關是否具有貪腐機會的條件：國家掌握資源分配是提供官僚貪腐的機會，而國家管制和涉入經濟活動的程度也會影響貪腐程度之高低，其涵蓋資源分配與管制等的潛在性因子（彭立忠、張裕衢，2007：109-129）。相關研究就指出：在公共體系的女性擁有權力與資源決策權與否，才是影響貪腐的重要因

6. 其中，廉正價值的內容，係以清廉、公正、行政中立、自持、自動利益迴避、公平執行公務，並兼顧各方權益之均衡，以營造全民良善之生存發展環境。

素 (Alhassan-Alolo, 2007; Goetz, 2007; 汪琦等, 2014)。然而, 會產生權力距離 (power distance) 的差異往往受到機關的組織文化之影響 (Hofstede, 1980)。再者, 貪腐會加劇男女之間權力不均衡的情況 (如: 職位安排下的資源、決策權和其他面向所擁有的權力), 如若女性高階管理者缺乏支持性的環境 (受限於男性主導的網絡), 就會在面對貪腐上易顯得猶豫不決 (Transparency International, 2014: 4), 可見權力與涉入貪腐網絡與否是構成貪腐機會結構制約的因由。

三、微觀個體的制約：從事公職的服務動機與理性選擇

從微觀的角度, 公務人員從事公職工作時應考量其任職的動機, 也就是如 Perry and Wise (1990: 368) 所提及個人對公共制度與公共利益所產生的傾向, 並能藉由從事公共事務獲得滿足個人行動的誘因。復見 Vandenabeele (2007: 545) 的見解: 在公共組織下的公共服務動機 (Public Service Motivation; PSM), 是一種「信念、價值和態度」。對此, 部分研究認為性別對於公共服務動機具有高度的正相關, 且女性之所以具有較高的公共服務動機, 可能是受到家庭社會化、組織環境及個人因素的影響 (潘瑛如, 2011)。況且, 當社會環境欠缺法治文化、特殊主義氾濫、充斥相對剝奪感及產生社會順從心理時, 容易促使貪腐動機的生成 (彭立忠、張裕衢, 2007: 103)。

另外, 擔任公職個人的薪酬與升遷條件, 也是在理性選擇的過程中所要衡量的因素, 如 Tanzi (1998: 572-573) 就提出工資的水準是: 決定貪腐程度的一個關鍵, 如若薪資報酬比一般工作優渥, 公務人員會認為沒有必要冒貪腐的風險。在這樣的觀點下, 基於在中

觀層面是否有貪腐機會與符合微觀個體動機的條件後，不管是男性或是女性，均會透過理性的計算，將貪腐視為一種「低風險、高報酬」的行為，並考量貪腐被偵訴的或然率，包括：肅貪組織健全與否、政治菁英支持與否、新聞自由度、因貪腐被判刑所懲罰之輕重等（彭立忠、張裕衢，2007：114-120）。換言之，當個人做理性選擇時，將會考量自身的風險承受度，當評估為低度風險、高度報酬的情況時，行為者才有可能從事貪腐的行動（Quah, 1999: 76）。何況，在風險承擔上，女性風險承受度向來低於男性（Esarey and Schwindt-Bayrer, 2017: 1）。是以，男性與女性在貪腐動機的思考與理性計算的面向上，確實存在性別角色本質的差異性，也攸關華人文化脈絡對男女有著應擔負「男主外、女主內」的社會期待之順從度，此顯然地隱含著性別刻板印象在貪腐的性別差異中能夠產生或多或少的潛在性作用。

肆、研究方法與設計

過往文獻在檢視貪腐現象時，主要從兩面向來看：其一，針對國家經濟指標、貪瀆比例等客觀數據進行總體觀察；其二，聚焦個體受訪對象的貪腐認知或容忍度進行調查（HGI, 1999; Kaufmann, 2006; 莊文忠、余致力，2017）。這兩方面的調查，大多數係以民眾作為主要的探究對象，針對行政官僚為對象進行貪腐認知的研究相對較少。更甚之，這些研究均顯少專注討論性別與貪腐間的因果關係（Jha and Sarangi, 2014: 4），猶待透過質性研究來加以釐清。

為有效回答本文之研究問題，本研究非僅透過既有官方統計數據來檢視，在研究方法上更採取下述步驟：首先，重新梳理國內外

性別與貪腐研究的相關文獻，從宏觀、中觀、微觀三層次來歸納相關的理論基礎，再嘗試探究性別刻板印象與貪腐間可能影響的因子；其次，運用深度訪談法(in-depth interview)，強化研究實證內容的力據。就此，為進行較全面性的質性研究，本研究在選擇深度訪談對象的標準上，將受訪者單位的組織層級（中央單位或地方單位）、職位（主管、科員或職員等）、業務內容及性別（男性或女性）等條件納入考量，採用滾雪球的方法進行樣本的篩選，共計 12 位的受訪者（如表一）進行實證性的訪問調查。

表一 深度訪談受訪者名單

代碼	受訪者單位	層級	職位	業務內容	性別	訪談時間
A1	法務部調查局	中央	調查官	情報調查相關業務	女	2018/05/23
A2	法務部廉政署	中央	主管	廉政政策規劃業務	男	2018/11/13
A3	法務部廉政署	中央	科員	廉政推動相關業務	女	2018/11/15
A4	法務部廉政署	中央	主管	南部地區廉政調查業務	男	2021/02/25 2021/12/03
B1	地方縣(市)政府	地方	科員	基層採購業務	女	2018/04/08
B2	地方縣(市)政府	地方	主管	政策推動與管理業務	女	2018/05/28
B3	地方縣(市)政府政風單位	地方	科員	廉政宣導與政風業務	男	2018/08/23

B4	地方縣(市)政府 政風單位	地方	主管	勞檢業務與 人員管理	男	2021/02/25 2022/03/18
C1	國內大專院校 政治公行系所	-	專家 學者	公共行政、 廉政治理專 長	男	2018/04/16
C2	NGO 廉政組織 相關工作者	-	主管	廉政評鑑、 反貪研究	男	2018/05/10
C3	NPO 性別組織 相關工作者	-	職員	性別與女性 保障業務	女	2018/12/27
C4	國內大專院校 政治公行系所	--	專家 學者	性別政治專 長	女	2021/01/15

資料來源：本研究整理。

為加強實證研究的基礎，本研究同時採取質性的譯碼分析法來進行實證資料分析，係透過資料概念化與範疇化的轉譯過程：首先，將研究資料分類標籤進行概念化；其次，檢視最初的譯碼，確認分析的主要概念方向後，再將最初的概念性標籤予以抽象化以生成副範疇（sub-category），進而檢視主題概念，且將資料分析作為核心範疇（core-category），以嘗試說明資料的主要事實與特點（Miles and Huberman, 1994: 56）。是以，本研究係將性別與貪腐之關係資料進行概念化，聚焦在公務人員的性別與貪腐基本認知進行探究，接續檢視性別刻板印象的作用，依照前章節的學理概念將影響性別角色的可能性概念抽象化，以宏觀、中觀、微觀為三層次構面因子為基礎，並整合構成貪腐生成的環境系絡、貪腐機會、貪腐動機之要件，作為後續實證資料的分析範疇，進一步梳理性別與貪腐間背後可能的因果影響機制，期能發展出概念化的研究架構。

表二 訪談資料譯碼與分析範疇

核心範疇	副範疇	主題概念說明
宏觀文化脈絡的制約： 華人社會系絡	社會期待 儒家倫理 關係文化	臺灣處於華人社會的文化環境，探究在這脈絡下的性別刻板印象如何影響性別社會角色，及造成貪腐認知的性別差異之潛在因素
中觀組織與結構的制約： 行政官僚的貪腐機會	官僚制度安排 權力分配 組織文化	從行政官僚組織下的制度安排與結構面向，探究何以促使性別與貪腐機會中產生差異的主要成因
微觀個體的制約： 個人的貪腐動機	性別特質 理性選擇 社會順從	就性別角色來看，探究性別在產生貪腐動機時的個人選擇，及其可能產生差異的考量因素

資料來源：本研究整理。

伍、資料分析與討論

鑑於性別與貪腐本涉及多元化的討論，且是一種整合的探討分析。於是，在訪談資料譯碼分析的處理時，必須與理論相互檢驗（Miles and Hubweman, 1994: 56）。故本研究在性別理論分析的應用上，係整合 Mintrom（2012, 259-261）在性別分析框架所提及的

研究觀點，⁷ 並從性別社會角色的分析視角，聚焦在性別刻板印象的作用，探究本土系絡的實際情況，運用上一章節的分析框架，同時節錄訪談內容相互驗證。首先從公務人員的性別與貪腐進行認知之探討：男性較女性是否更容易貪腐？接續再進行三層次構面因子的分析，其一，宏觀層面：探究臺灣處於的文化脈絡中有哪些價值或因素可能造成貪腐認知的性別差異？其中是否存在性別刻板印象？及其影響性別社會角色在貪腐認知與貪腐容忍度的表現；其二，中觀層面：檢視在臺灣的公務體系中，有哪些制度安排與結構性框架或情境，可能促使性別在貪腐機會上產生差異；其三，微觀層面：旨在思索受前兩者的影響後，就性別角色本質分析貪腐動機的個人選擇與其考量因素。茲進一步闡述分析如下：

一、公務人員的性別與貪腐認知：男性較女性更容易貪腐？

近年來，女性地位逐漸提升，World Bank（2001）報告曾指出女性較男性不能忍受貪腐。而根據臺灣實際的官方統計數據顯示，以 2015-2020 年間為例，其公務員貪瀆人數中的男性比例趨近為 9 成。⁸ 復綜合受訪者 A1、A2、A3、B2、B3、C1 等人之看法，可以發現：臺灣官僚體系以收送禮、金錢的利益交換、互惠方式較為普

7. 依此原則，本文研究的分析步驟依序如下：背景選擇、蒐集性別差異、說明性別制度結果或決策、找出歧視性別政策或做法、提出政策行動以糾正歧視和不利條件，及提供女性為男性帶來的損失之過程等。

8. 2020 年公務員貪瀆起訴數據（包含民意機關）為男性 216 人，女性 33 人；中央與地方行政機關（不包含民意機關）公務人員貪瀆人數則為男性 191 人，女性 28 人（法務部廉政署，2020）。

遍，通常在不透明的狀況下發生，認為男性較女性更容易產生貪腐的行為。另從受訪者 A4 與 B4 實務界的觀察，主動擔任揭弊者多為女性，且較男性毫無保留地揭發。

我覺得女性比較不貪腐，就我的觀察，幾乎被抓到的對象都是男性，女性公務員確實比較有正義感，且在特質上也比較講究公平（受訪者 A1）

我認為性別在貪腐方面有差異，因為中高階男性比例相對較高，而且此行為通常是白領的犯罪，有結構性的問題，以男性居多（受訪者 A3）

貪腐就是收錢等違法行為，以致不利於公部門機構的事情。常見的就是貪腐賄賂買通收錢、包庇廠商等（受訪者 B2）

實務上，男性貪腐的比例來得高，以我的經驗確實如此（受訪者 B3）

我認為女生是較不貪腐，因為經驗觀察是可以符合的，蓋從男女各半統計調查分析及司法案例來看，女性貪瀆確實機率比較低（受訪者 C1）

在實務上能發現女性揭弊者會比男性揭弊者，還毫無保留地揭發實情（受訪者 A4）

就我觀察，擔任揭弊者大多還是女性比較多（受訪者 B4）

雖然從現行的數據與訪談顯示出初探性結果：受訪者均一致性認同當前在公務體系仍存在男性較女性容易貪腐的性別刻板印象，誠如受訪者 A4 所述。然而，為何在臺灣的公務體系中會認為是男性發生貪腐的行為可能性較高？就此，我們對於行政官僚貪腐行為是否存在性別刻板印象？究竟該如何進行解釋，本研究後續將試圖探究其背後所存在可能的因果關係，並加以歸納釐清之。

就我認知，的確會存在性別刻板印象，例如一個檢舉案子來，現在的偵辦人員若遇到女性貪瀆，心理多少會抱持一個『會這樣嗎？好像不太可能』的想法，但若是男性就覺得『好像有這麼一回事』的刻板印象（受訪者 A4）

二、華人社會對性別刻板印象的烙印：「男主外、女主內」？

同處於華人社會的臺灣，深受華人歷史文化與儒家倫理價值的渲染，故也成為形塑性別社會角色與行為規範之基礎。儘管近年性別主流化的提倡，但藉由多數受訪者的觀察：臺灣女性仍保留傳統華人文化脈絡的影響。那麼在過去「男主外、女主內」的固有思想，是否限縮性別在社會角色的行為框架？進而間接影響性別角色的社會期待？對於性別角色是否還是存在過去父權思維的想像？相對地，男性理當也受到家庭責任、道德情操的社會價值期待之規範，但能發現差別在於性別受到社會期待涉入的強弱度不同。誠如受訪者 A1、A4、B1、B3、B4 及 C1 的論述，對於女性的社會角色被賦予之社會期待，多半認為應以家庭為重心，並認為女性應當有高度的道德情操；男性則應負責家庭生計的經濟責任，較重視金錢的獲利、個人受益與人際關係的經營。因此，在這樣的角度下，能理解男性受到貪腐誘惑的抗拒力可能較女性來得低。

就我觀察，女性公務人員通常因為傳統文化的影響，其較重視家庭、道德價值的規範，自我約束力就比男性來得高（受訪者 A1）

女性較重視家庭，照顧小朋友責任也若在女性身上，這相對減少對外接觸的時間，女性道德感較高，也較按部就班。而男性就相對重視利益（受訪者 A4）

女性要貪腐的機會真的不高，因為有家庭與小孩的關係（受訪者 B1）

我想家庭因素是個影響關鍵，「男主外、女主內」的傳統思考還是有的，男生多半還是擔負著家庭經濟的主要來源，以致比較難抵擋誘惑（受訪者 B3）

女性角色因為受到傳統華人文化的影響，比較重視家庭觀

念，她們的道德標準也比男性來得高，會有比較不貪腐的印象（受訪者 B4）

因為女性必須扮演家庭角色，更是社會期待，且在嚴謹的社會文化網絡裡，通常也為了教育下一代，所以女性道德感通常比較高；而對外關係則是男性的角色，其所受到的權力與誘惑就較大，而受到道德文化的規範就較少（受訪者 C1）

再者，華人社會相當重視人際關係的連結，也蘊含其倫理與文化價值（梁漱溟，1986：81）。其中，不可否認地，倫理價值對於華人關係文化具有其根本的作用，再加上法治文化的不足及特殊主義取向的社會規範，凡此，乃被認為是造成貪腐滋生的原因之一（彭立忠、張裕衢，2007：129）。事實上，講求關係主義可能促使公務員出現將「私器公用」或「公器私用」合理化的現象，乃是造成公務員貪瀆的重要因素（余一鳴，2015：21-32）。如同受訪者 A1 與 B2 均共同提及，臺灣理當受到關係文化的影響，也會加重貪腐的生成，係因對關係與情誼的重視，再衍生出人際關係的經營與禮俗行為，並有將其合理化的可能。

臺灣也受到關係文化的影響，華人關係文化會加重貪腐，因為講關係與人脈，而在這背後，彼此認識會有方便與好處，就很容易就越界線變成貪腐了，所以華人文化對貪腐的控制可能是不利的（受訪者 A1）

貪腐與華人關係文化有很高的相關性，重視禮俗送禮的這些習俗，所以在公部門必須對公務人員進行規範（受訪者 B2）

從上述實證訪談與理論資料相證，關係文化被認為是促進貪腐情事發生的潛在因素。復從受訪者 A4、B4 及 C2 證實這樣的看法：公務體系的男性較女性更擅長於人際網絡的經營，也更為重視關係主義。再者，在公務人員進行權力與資源分配的情境下，容易形成「有關係就沒關係，沒關係就有關係」的文化現象。

通常男性人際網絡較廣、外向、重視人際關係間的經營（受

訪者 A4)

男性比較重視關係文化，像我們這個組織是以男性比例較高，每年都有做風險列管，還是以男性為主。因為男性接觸的人際網絡關係較複雜，包括廠商邀約、應酬等（受訪者 B4）

女性確實較男性不貪腐，因為臺灣可能受到華人社會的傳統觀念所影響，男性較重視關係主義（受訪者 C2）

整體來說，文化因素確實對於貪腐有某種程度的解釋力，且文化存有路徑依賴的影響（王政，2009：58）。臺灣深受華人社會價值的文化薰陶，「華人社會系絡」可說是建構性別在臺灣行政官僚貪腐表現上差異的重要因由，也是造成性別刻板印象生成的源頭。近年來，提升女性地位與實踐性別平等是臺灣當前致力的政策方向，惟鑑於文化規範、社會制度及性別刻板印象等，長久以來限制女性家庭與職場的地位，使女性的主體性及發展性明顯不及於男性。經由本研究的訪談得證：文化是深化對於性別特質發展出刻板印象的關鍵。在廉政治理的面向上，仍受到「男主外、女主內」的傳統既定印象之影響，包括：女性較男性重視家庭與育兒責任及倫理道德、男性則重視人際網絡與關係主義。因此，在臺灣公務體系中，女性的社會角色受到社會價值期待之約束力道相對較大，被認為須擔負家庭照顧與育兒責任、高道德情操與保守的母系角色；而男性則以經濟利益與人際關係的經營為焦點，這被認為是促使男性行政官僚較女性行政官僚更為容易貪腐的可能原因。

二、涉入公務貪腐機會：男性較女性容易擁有決策權力？

近年行政院將「促進公私部門決策參與之性別平等」列為性別

平等重要議題之一，⁹ 督促相關機關設定績效指標，讓女性成為高階主管的機會有著逐步提升的趨勢。對此，公共組織中增加更多女性的公共參與是否真的能夠減少貪腐現象？女性真的較男性來得清廉嗎？聚焦在行政官僚組織與結構的層面，性別與貪腐是否受到「男主外、女主內」性別刻板印象所衍生的影響？是以，探究構成貪腐機會的成因，相關研究指出：貪腐行為涉及的是權力取得與資源分配（Alhassan-Alolo, 2007; Goetz, 2007；汪琦等，2014），係與實證訪談資料相互印證，誠如受訪者 A4、B4、C1 所述。

就我的觀察，在公務機關會發生貪腐的行為，必須與外界有所接觸外，也要擁有一定的權力（受訪者 A4）

貪腐受到環境、權力與是否接觸外界的條件影響，組織文化也會引導人員的行為...（受訪者 B4）

就客觀貪瀆案子來看，很多都是司法貪瀆或是公務貪瀆，因這些貪瀆涉及很多權力與機會的取得（受訪者 C1）

從官僚制度與結構的安排面向上，貪腐也攸關機關的組織文化、職務內容是否能夠與外界接觸（包括：是否有機可趁之處？是否容易受到懲罰？）係與受訪者 A3、B4 及 C3 的說法相對應。再者，復綜整受訪者 B4、C1 及 C3 所述，在公務體系框架內的法律與制度安排、繁文縟節等行政流程是造就貪腐機會的潛在結構因素，包括：揭弊者保護法的完備性，其中是否就間接建構出容易貪腐的網絡與生成機會，均應納入構成貪腐機會的潛在性考量。就此觀之，不可否認地，行政官僚的權力取得及是否涉入貪腐機會的網絡是影響貪腐生成的主要關鍵。

9. 行政院性別平等處於 2018 年 12 月 13 日召開「精進公私部門決策參與性別比例」研商會議，提及加強女性培力、三分之一性別比例追蹤及持續提升等決議（行政院性別平等處，2021）。

其實單位機關的文化如有存在貪腐行為的風氣，再加上單位內有機可趁的機會出現，例如熟悉採購流程操作，那個單位出現貪腐行為的個人，可能性就比較高（受訪者 A3）

在法規面，前陣子做廉政調查時發現願意揭弊的比例也是一半一半，我認為揭弊者保護的法規仍然還不夠完備（受訪者 B4）

從貪腐存在的結構面來看，其實就是誘惑環境與誘惑結構的差異...有很多管道去賄賂有權力的人，例如制定、決策的人或要發包給誰，在某些法律、權力行使還不是很透明下，就會造成貪腐效應的推定...從中會造成很多貪腐的行為（受訪者 C1）

從性別角度，工作環境可能會影響性別思考角度的發展，若以公部門的環境來說，相對企業來講有許多規範，是講究公共利益的...在這個結構當中，重要的是有沒有貪腐的空間出現，與對外關係的接觸多寡（受訪者 C3）

對此，論及公務體系的行政官僚在對抗貪腐情境下，如何受到性別刻板印象的作用？根據 2020 年性別統計數據指出，公務人員男女比例約 57.7%：42.3%。其中，中低階的薦任公務人員比例為女性多於男性；而高階的簡任公務人員則是男性高過女性。¹⁰ 相對就 2020 年的貪瀆起訴數據顯示：「地方行政機關」為公務人員貪腐涉案較多的單位；另依照職務層級的貪瀆人數來看，中高階層主管貪瀆比例以男性居多，女性的貪瀆比例則多以基層委任為主。¹¹ 隱約可得知性別在貪瀆人數與高階文官的性別比例似存有若干關聯，反

10. 依據 2020 年公務人員性別統計，公務人員男女性別比例約 57.7%：42.3%。其中，中低階的薦任公務人員男女比例約為 41.7%：58.3%；而高階的簡任公務人員男性多於女性，其男女比例約為 64%：37.2%（行政院性別平等處，2022：4）。

11. 依據 2020 年的貪瀆統計數據顯示：公務人員（不含民意機關）職務層級的貪瀆人數男性 191 人，女性 28 人。其中，中央行政機關（男性 77 人，女性 8 人），地方行政機關（男性 114 人，女性 20 人）。另依職務層級的貪瀆人數來看：女性（約聘僱 12 人，基層委任 10 人，中高層簡薦任 6 人）男性（約聘僱 57 人，基層委任 47 人，中高層簡薦任 75 人）（法務部廉政署，2020）。

映權力與決策資源的有無可能帶來之影響。廉政單位實務的觀察也進而指出，職位分配與職務級別固然是考量之一。不過，職位是否擁實質的決策權？可能是生成行政貪腐機會的重要催化劑。舉例來說，從受訪者 A2 所述：公務體系中所謂「官小權大」的基層公務人員，更易涉入貪腐機會的網絡中，通常被列為廉政追查的高風險對象。再者，中央與地方機關組織因層級與職責之差異，對於貪腐也有不同樣態的呈現，誠如受訪者 A4、B4 與 C1 看法，由於地方行政機關的人員，受到貪腐環境結構所影響，其擁有第一線接觸外界的機會，且直接感受到中央環境壓力可能也較少，因而受到貪腐的誘惑力相對也來得高；相對在中央機關因以政策制定為主，與第一線民眾接觸較少，以利益團體遊說或關說的集體案件為主要之貪腐型態。

有些官位小權力卻很大的基層公務人員，很容易發生貪腐的問題（受訪者 A2）

在地方執行機關因貪腐型態多以傳統草根性的金錢收受為多，中央機關在政策制定的利益團體也多，較多是集體性貪腐事件，其行賄方式不只送錢，會讓你小孩來公司上班等（受訪者 A4）

中央與地方貪瀆樣態不同，中央偏向政策制定易受關說影響，地方則與地方派系與政治文化有關，例如違建拆建等，像地方議會有政治壓力（受訪者 B4）

中央與地方的環境結構會有不同，在地方如民代選舉或與外部社會接觸時，社會對公務機關的誘惑較高，貪腐頻率也比較高。反之，中央來自直接環境的壓力較少，可能因為公務人員素質較高，民眾素質也較高，所以貪腐環境較弱（受訪者 C1）

接續將性別社會角色納入考量，試圖釐清性別在行政官僚貪腐其中的結構制約因素。在宏觀層面的文化脈絡影響之前提下，其與中觀層面的組織結構交互作用也就不低，以致行政官僚制度安排可能有角色上的矛盾。乃因公權力執行與傳統人情關係間易產生關

聯，促使血緣關係所形成的「先賦角色」（ascribed role），與擔任公職的「權力角色」（power role）之間，存在一定的衝突性（彭宏偉、張衛東，2010：82-83）。因之，經實證訪談資料得證：官僚體系中的薪資固定結構、獨占公權力的價值、資源取得的多寡，確實受到權力距離差異的影響。如又加上工作升遷的因素，於是在職務層級的提升、職位權力加大亦可能成為貪腐的途徑。再者，華人社會中的「男主外，女主內」的性別刻板印象，除了對於性別角色有著不同的社會期待，也容易反應在性別角色的工作表現上。過去研究論及相同能力的男性與女性，多半受到性別刻板印象的影響，通常認為男性的升遷較女性更具有優勢（吳宗曄，2005）。換言之，男性相對較女性更能夠掌握權力與資源，且有較多的貪腐機會。從訪談資料的觀察也得出相符的結果：多半認為男性的升遷機會較女性來得高，且囿於女性升遷機會可能不像男性來得容易，在因應職場關係文化與男女升遷機會不相同的情況下，女性可能更為珍惜工作職位，因而盡量避免貪腐的情事發生，誠如受訪者 A1、B1 及 C2 所述：

要有權力才有貪腐的機會，通常男性在中高階具有權力的職位上還是較多（受訪者 A1）

男生升官有優勢，而男生通常有一定的權力，人家才會找你賄賂；女生要升官真的機會很少，可能受到刻板印象影響，覺得男性升官比較有機會，所以女性高階公務人員相對於男性來說，更會珍惜這樣的工作機會（受訪者 B1）

與升遷制度有關係，若以中高階主管來講，還是男性升遷機會較高，而且男性較握有關鍵的公共政策決策權或較高的裁量權（受訪者 C2）

根據銓敘部性別統計分析資料顯示，女性公務人員比例從 1990

年的 35.94%到 2020 年底增加至 42.3%，¹² 其中，簡任的女性公務人員比例也從 2010 年的 25.9%到 2020 年底提升為 37.2%（行政院性別平等處，2022：4）。¹³ 對此，黃煥榮（2021）指出：「臺灣女性擔任簡任文官的比例每年約提升 1%，呈現穩定向上的趨勢，女性的玻璃天花板（glass ceiling）似已打破的現象」。這正也對應到受訪者 A4 的見解：「若未來女性的公共參與提高，性別比例可能會產生變化，當前男性較女性貪腐的數據將可能產生不同的結果」。更進一步來看，受訪者 A4、B4、C3 及 C4 均認為：若女性與男性若持有相同的決策權力及接近貪腐機會的網絡之中，未來可能未必會形成「女性比男性較清廉」的現象，唯此仍有待後續實證研究再持續進行觀察與驗證。¹⁴ 再者，就 Esarey and Chirillo(2013) 的研究提出，性別與貪腐之間的關係，向來受到制度結構的影響。在這樣的角度，除了考量性別比例的變化外，若有制度的支持下，貪腐行為被認為是性別權力平等且正常運作的情況時，貪腐就可能不存在性別的差異。

從我偵辦肅貪業務的觀察，雖然現行數據女性顯示比較清廉，但討論到公務體系要考量未來性別比例變化，目前高階主管與掌權者大多還是男性，其被告案件也較多，若再往後幾十年，

-
12. 依據 2020 年底統計，全國公務人員為 366,494 人，性別比例為男性與女性比為 57.7%：42.3%（銓敘部，2021）。
 13. 薦任（派）公務人員男女性別比例約為 41.7%：58.3%；而簡任（派）公務人員男女性別比例約為 64%：37.2%（行政院性別平等處，2022：4）。
 14. 由於當前公務人員在主管職位與升遷的性別比例仍處於男女失衡的情況（2020 年公務人員擔任主管者的男女性別比為 59.6%：40.4%），惟女性擔任主管職的比例有逐年增加的趨勢（從 1990 年女性簡任官的比例僅有 5.83%，至 2020 年已達到 37.2%），且性別主流化政策漸提升女性在公共參與的重要性。有關女性與男性在具有相同的決策權力與網絡中的貪腐表現，則猶待更多時間序列資料來觀察公務人員職涯的變化或採行實驗情境設計的方式加以證實。

女性官僚提升，這樣的數據也未必是如此...若男性與女性都在相同的權力網絡，若貪腐的原因是『濫用權力』，我認為性別就沒有太大的差異，因為對任何人都有可能發生（受訪者 A4）

我認為工作組織的環境與制度，其賦予的權力會大於性別因素，有絕對的權力的時候，性別對於貪腐應該不會有太大的差異（受訪者 B4）

從性別觀點來看，女性比男性不貪腐是成立的，因為女性在臺灣各級機關所擁有的決策權力還是較為少的...還有一個重點就是升遷，通常男性升遷還是比女生的機會高，因此，貪腐行為的生成，我認為還是男性居多。但女性若有和男性上述相同的條件，女性比男性不貪腐就不一定成立（受訪者 C3）

倘若女性也有男性相同的決策權力與接近貪腐網絡的機會，男性與女性對於貪腐行為的可能性會是一樣的（受訪者 C4）

誠然，從官僚結構的職位任用上思考，男性在當前的公務體系看似多半較具優勢，有較多的決策權與資源分配，似乎更為接近貪腐機會的網絡之中。然而，貪腐機會條件是有其區隔性的，包括：決策權力與資源分配、升遷的機會、薪資結構的調整、組織文化等。不過，更為重要的構成條件乃在於：擔任的職務是否具有構成貪腐的權力，並致使其接近或參涉貪腐的機會網絡？就此，為釐清「性別究竟是如何影響貪腐？」，除了性別在環境系絡與貪腐機會的連想外，本研究認為仍須將性別個體對於貪腐動機與貪腐容忍度的作用也納入考量。

三、貪腐動機與行為的抉擇：社會順從與理性選擇讓女性趨於保守？

從微觀的個體層次框架觀之，性別本存在生理結構上的不同，理當呈現性別特質的差異。在社會角色的定位上，誠如受訪者 A3、

C1 所提及，個人的貪腐動機仍受到文化脈絡的價值規範、官僚組織結構與制度安排所影響。其中，機關內所形塑的組織文化，可能是影響個人貪腐意願的重要環節。

貪腐行為除了是否受到權力影響之外，機關的文化也是關鍵，如若機關出現有機可趁的機會，就會影響個人貪腐的意願（受訪者 A3）

個體面上，個人性格特質很重要，因為有些具有貪腐的性格者，通常看錢非常重；而有些很排斥...就像有些朋友因為受到壓力，另有些因情感因素而容易造成貪腐，有些會討人情等。這種情況就是受到華人關係文化影響個體特質的例子（受訪者 C1）

由於性別角色的分化是經由社會化的過程，包含前述提及的文化脈絡因素，所形成對於性別特質有刻板化的印象，且對於性別的行為與特質要求極為不同，例如：男性被要求追求成就、獨立、勇敢、果決等與工具性（instrumental）及主動性（active）有關的特質；女性則應具有順從、依賴、細心、敏感、富同情心等情感表達有關的特質（李美枝、鍾秋玉，1996：272）。在實證研究過程中，從社會角色的視角來檢視，進而發現：公務人員行為深受文化、社會對特定職位的態度和行為的模式所影響。理論上，考量的影響因素包括：對於性別特質的刻板印象、個人對所處職位應有的行為認知、個人對他人職位角色的期望等，而在偏離該期望後，個人對壓力和懲罰的恐懼程度。再者，從任職的服務動機面向上，如同受訪者 C2 所提及，若個人追求理想性較高的自我滿足感，對金錢誘惑的抗拒就相對較高。這其中，性別刻板印象是否也間接造成女性在貪腐動機的考量？從任職於官僚體系的受訪者 B1、B2、C4 之論述中觀察到：女性升遷機會不易或難以進入權力關係的網絡中，被認為較沒有機會行賄或受賄的其中因素。

我認為會影響貪腐的行為，乃因天生理想性較高，更與人的

需求層級有關；再者，如若因動機或激勵因子較高，需要追求心理的滿足，乃對於金錢的誘惑較低（受訪者 C2）

高階主管的女性對於得來不易的工作職位，行事當然會更加小心，避免和貪腐情事有掛勾（受訪者 B1）

女性若居於高階主管的位子上，較會珍惜現在的工作崗位，並對於錢的誘惑也較能把持住，她們比較保守且具有較高度的正義感（受訪者 B2）

女性相對於男性處於較弱勢的地位，一方面因為較難進入權力關係圈內，相對於男性貪腐機會也較少，女性貪腐意願也就低（受訪者 C4）

復從貪腐動機選擇的面向觀之，個人不太可能從事「高風險、低報酬」的冒險行為，且基於男性、女性呈現不同的特質表現，向來會受到個人理性選擇的制約，包括：成本效益計算、風險承受度、偏好選擇、社會順從等。是以，綜合受訪者 A1、A4、B2、B4、C1 及 C2 的論述觀之，在面對職場關係文化，女性因受到家庭與儒家倫理的社會價值期待之約束，所以呈現較具有正義感且高社會敏感度之印象，因而容易產生愧疚感、害怕受到懲罰的特質。而在計算風險利益行動時，多半會成為風險趨避者，趨向保守的作風。對此，我們能夠發現：儘管在公務體系推動性別平等政策，致力縮小決策權力職位的性別差距，惟實務上仍對於男性與女性在職位有或多或少不平等的刻板印象，女性可能因此對於工作崗位較為珍惜、行事作風也較為保守。就此，其是否導致個人受到社會服從的性別制約？乃為本研究思索性別個體在貪腐議題的其中要因。

女性風險承受度可能不高，因為我觀察女生若貪腐很容易被抓到，女生就會自責，若被檢舉或抓到時，就會痛哭流涕承認她錯了；男生則死不認罪...而且男生本來就較愛講特權，認為人際關係的交往大於法律，凡事喬成功就代表很夠力；但女生則不喜歡講特權，反而講求公平正義，認為每個人應該被公平對待，依法辦理（受訪者 A1）

女性較細心、會按部就班去依法行政執行，男性因為外向，重視關係，則偏重結果論，只要完成就可以，中間過程比較多投機取巧，只要達到結果就好（受訪者 A4）

女生比較有正義感，不敢去冒險，也較為保守。男生喜好掌握權力，並持有領導決策的特質，願意冒險的程度高，敢衝，接受挑戰及更好遊走於法律邊緣的行為，於是，貪腐的接受度可能也較高（受訪者 B2）

女性道德感比較高、較有同情心，較會為別人著想，對於風險也比較規避，想得比較多。若廠商想多聊聊業務，女性會比較敏感，比較會去迴避，且迴避比例較多（受訪者 B4）

男生參與機會多，且男性之所以發生貪瀆的案子，可能是對於金錢的野心較大（受訪者 C1）

女性具有道德感的比例相對男性來得多一點...那麼男女職場條件若都一樣，女性是否比男性還清廉，我認為會。要說明這種現象，仍須考量男女在性別特質上有何差異。例如，理性與感性...另外一點，要從成本效益分析的考量...如果女性也經過深思熟慮，就會比較容易發現貪腐之後的後果，男性因為敏感度沒這麼高，也有可能會輕忽掉（受訪者 C2）

值得注意的是，受訪者 C1 提及公私部門貪腐情事的不同，且公部門端多半為受賄人。復受訪者 A1、A3 與 A4 在調查辦案過程上的觀察，並由行賄端的思考發現，行賄者對於受賄對象通常會選擇男性，考量性別本身對於道德感情操的判斷、貪腐接受度與風險承受度的不同外，乃認為男性受賄成功的機會向來較女性來得高。其中，多半認為男性較重視關係主義，隱含著「男主外、女主內」的性別刻板印象。而在面對違法的上級命令時，女性公務人員通常較男性不能接受。

企業想要牟取特權，就是行賄人，公部門就是受賄人..如果現在還有買賣官的個案時，那麼買官就是行賄人，賣官就是受賄人（受訪者 C1）

我覺得在貪腐機會差不多的狀況下，男性還是最容易貪腐，

為什麼呢？因為給錢的人會去評估它要行賄男生還是女生，用女色、用酒、或用金錢，而且行賄男生較好買通，但這三種女生都不愛，行賄女生就易失敗與曝光...而且假如我是廠商我也會選擇男生，因為在選擇行賄對象時，選擇男生的機會也比較高（受訪者 A1）

在外面應酬大多是男生，且通常男生比較好說話，女生也很難去應對，所以大多行賄對象都會找男生，我想這也是文化的問題（受訪者 A3）

貪腐的人通常人脈較廣，多以男性為主。而女性服從來自合法的命令，但如果長官的指令是涉及貪腐的，女性比較容易跳出來舉發。而男性人比較少把這種事情講出來（受訪者 A4）

在 2019 年《APEC 第 28 次反貪腐暨透明化工作小組會議報告》指出：女性可能無法獲得與男性相同經濟手段來保護自己免受貪腐行為的侵害，且當女性被發現貪腐，她們會受到更嚴厲的懲罰（詹常輝、蔡曉雯，2019：19）。這如同受訪者 C4 的女性主義觀點：女性相較於男性處於較為弱勢的地位，受到社會課責的力道也相對較大。

從女性主義來看，女性相較於男性長期處於弱勢地位，害怕被發現，而且在社會角色通常受到社會懲罰的力量也較大（受訪者 C4）

因此，女性在貪腐動機選擇上可能較男性更為保守，女性的自我選擇也和性別工作隔離現象（gender job segregation）及玻璃天花板（glass ceiling）有關（施能傑，2015），¹⁵ 再者，囿於社會上的刻板印象讓女性在職場上較男性面臨更多的壓力及課責性，進而納入個人在考量內外報酬的理性計算，尚包括：自身從事公職的公共

15. 施能傑（2015：206-207）指出，女性自我選擇工作類別會影響自身的玻璃天花板，並產生性別工作隔離現象。其中，產生性別工作隔離現象經常存在執法體系與非執法體系、行政工作類與技術工作類的職系中，若性別工作隔離現象深化，容易造成性別工作牆及不利性別主流化的核心理念。

服務動機、對傳統性別框架的社會順從、個人需求滿足層次較低等潛在的因素之影響。反之，男性則可能較女性更具有領導、冒險的性格、社會敏感度較低、重視經濟利益的特質，於是對於金錢的野心相對較大，受到道德情操及家庭倫理的規範力較小，故承擔貪腐風險承受度相對比女性來得高。歸結所述，女性在貪腐動機與行為的抉擇過程，似乎較男性更為保守，可能是受到社會順從與個人理性選擇（包括：個人風險利益考量與內、外在報酬的計算）的結果。

五、綜合討論

貪腐本質上是動態發展且具複雜性的，在持續的研究過程中，必須根據不同狀況整合各種解釋貪腐的可能因素（Meier and Holbrook, 1992: 138）。有鑑於此，首先，對於臺灣公務體系下貪腐行為生成的成因進行探究，從環境系絡、貪腐機會、貪腐動機切入得出：除了在華人文化脈絡下關係主義的影響，主要條件在於「如何形成貪腐機會？」，而其發生貪腐機會的成因諸如：機關的組織文化對於反貪的重視度、擔任職位是否擁有足夠的權力資源與參與網絡涉入度（是否容易接觸外界？）等。再者，貪腐動機攸關個人的理性選擇，這涉及到是否滿足生理的最低生存所需，或可能來自社會順從等心理層面的行為動機。況且在個人的理性選擇上仍會進行貪腐風險的估算，並依據「貪腐受偵查的機率」、「貪腐被偵查所受到的懲罰輕重」等做出理性的判斷（彭立忠、張裕衢，2007：110-111）。

其次，經本研究實證發現受訪者大多認同：「公務體系的女性可能較男性清廉」之印象。對此，為進一步解讀其背後性別與貪腐

可能的因果關係，本研究乃從性別社會角色的觀點探究之，透過學理面的宏觀、中觀、微觀三層次作為分析範疇，並彙整構成貪腐生成的環境系絡、貪腐機會、貪腐動機之要件，對可能造成性別與貪腐制約的因由與層次進行解讀：其一，在宏觀層面之剖析，華人社會的「男主外、女主內」性別刻板印象之烙印，包括：儒家倫理、關係文化、家庭責任與社會期待等，無形賦予性別社會角色的定型化框架；其二，在中觀層面的觀察，儘管臺灣政府正提倡公共參與性別平等的相關政策，在當前公務體系仍存在性別的權力分配不平等的現象，其中涉及官僚制度安排、機關的組織文化、權力與資源分配等，均是促使行政官僚貪腐發生性別的差異之潛在成因。經實證得出：男性較女性更具有公務職場優勢的地位，在決策權力與資源掌握、升遷機會等較女性來得容易，因而也較容易接近權力距離與涉入貪腐機會的網絡中，故被認為是男性易產生貪腐行為的主因。而就官僚層級結構來看，對應相關數據顯示，地方行政機關比中央行政機關更易有貪腐的情事，乃因地方機關較中央機關較多與外界接觸的機會，常出現「官小權大」的基層人員，受到貪腐誘惑的壓力也相對較高。其三，在微觀層面對貪腐動機的探詢，個人理性選擇係攸關風險利益考量與內外報酬的計算，包括：個體的性別特質、公共服務動機、社會順從度、性別懲罰的不對稱性及貪腐風險計算等。且訪談資料發現女性對於行政官僚貪腐的風險接受度可能較男性來得低，則被認為是女性較男性不敢貪腐的微觀成因。再者，這三層次均隱含著性別刻板印象的潛在作用，也能發現並非單一層面的直線發展，而是彼此相互作用的影響過程。於是，我們不可否認性別刻板印象所形塑的性別社會角色與行政官僚貪腐之間是存在可歸咎的關聯性。

表三 訪談資料分析結果歸納

核心範疇	副範疇	實證分析結果
性別與貪腐之關聯	貪腐行為	公部門多為受賄端；私部門多為行賄端。以男性優先為受賄對象。
	性別與貪腐	從數據與訪談可觀察到職場上存有女性較男性廉潔之假定，且揭弊者當前也多以女性為主。
宏觀文化脈絡制約：華人社會系絡	社會期待	華人社會脈絡中蘊含「男主外、女主內」傳統性別社會角色之影響，多數認為女性較男性有更多照顧家庭與育兒之責、且須依循家庭倫理的力道來得大，這樣傳統性別刻板印象本根源於臺灣歷史文化的影響。
	儒家倫理	華人傳統的儒家倫理價值，係重視「以人為本」及道德規範之遵守，人應該依「道」而行，不應該為個人之私利而做出違背道德的事情。其中，女性官僚的特質，被認為受道德規範影響較大，相較於男性，她們普遍被認為趨向保守性格、道德感較高、擔負母系育兒角色，因而對於貪腐的容忍度可能較低。
	關係文化	華人社會中的關係文化被認為是：公務人員貪腐的另一種合理化解釋。包括：送禮文化與人際關係，對於其與貪腐行為的解釋就產生模糊空間。經實證結果

		<p>男性多被認為較女性更重視關係主義與人際的經營。</p>
<p>中觀組織與結構的制約：行政官僚貪腐機會</p>	<p>官僚制度安排</p>	<p>在公務體系的制度結構設計對於貪腐機會的抑制或生成具有影響性，其因素包括：公務倫理規範、法制設計、繁文縟節之流程及性別職位結構的考量，凡此均可能抑制或因漏洞而滋養個體層次的貪腐動機。在華人社會的關係文化與「男主外、女主內」的印象下，對外社交工作多交由男性主導。職位升遷管道與進入決策圈也多半被認為男性較女性更有機會。此外，固定薪資結構，男性在不滿足的情況下，亦被認為是滋生貪腐的可能。</p>
	<p>組織文化</p>	<p>組織文化本會影響個人貪腐的意願，其因素包括機關單位所形塑的風氣與氛圍、是否產生有機可趁之處及對於能否貪腐成功的可能性考量，在容易產生貪腐的機關單位其組織文化與氛圍，被認為是助長人員對貪腐的疏離或是貪腐行為的產生。</p>
	<p>權力分配</p>	<p>權力距離</p>

			<p>官僚相對離權力核心距離較遠。在地方機關多有「官小權大」的貪腐高風險職位，仍以男性行政官僚為多。</p>
		<p>參與網絡</p>	<p>除了掌握公務權力的影響力與否外，對於是否涉及權力網絡也應當納入抑制或生成貪腐的考慮。參與網絡的涉入度與貪腐機會的生成呈正比，可由實證得出：臺灣男性官僚參與核心網絡的比例較高；女性官僚涉入易發生貪腐網絡的機會較少。</p>
<p>微觀個體的制約：個人貪腐動機</p>		<p>對性別特質的刻板印象</p>	<p>依性別社會角色與生理特質觀之，女性被認為較感性、細心、同理心、高道德情操等情感表達有關的特質；男性則被認為較理性、追求成就、利益取向、獨立、勇敢等與工具性及主動性有關的特質。攸關後果承擔與冒險的精神上，得出男性較女性更具有冒險精神、外向、重視關係文化。</p>
		<p>社會順從</p>	<p>公務體系下的男性與女性行政官僚都會受到環境及社會風氣的影響，女性受制華人社會傳統家庭觀念的印象，包括：「男主外、女主內」，進而在貪腐動機層面上產生社會順從的考量因子，女性在華人社會家庭與儒家倫理社會期待的影響力道可能較大，故性別刻板印象讓女性在職場上較男性面臨更多壓力。</p>

	<p style="text-align: center;">理性選擇</p>	<p>受到華人社會文化的社會期待、官僚結構的制度環境等多重因素，經由個人理性選擇，其攸關內外報酬的計算，包括：風險評估的考量（性別懲罰的不對稱性）、自身的公共服務動機、性別特質與自身偏好等均可能影響其對貪腐動機的生成。故在面對職場關係文化，通常女性行政官僚被認為是較為保守的社會角色，害怕受到懲罰且對貪腐的慾望恐較低。然而，個人對於公共服務動機或工作投入心態的表現，是否存在工作倦怠感、性別在職場的個人配適度，亦是可能連帶影響性別在貪腐容忍度的表現。</p>
--	--	---

資料來源：本研究整理。

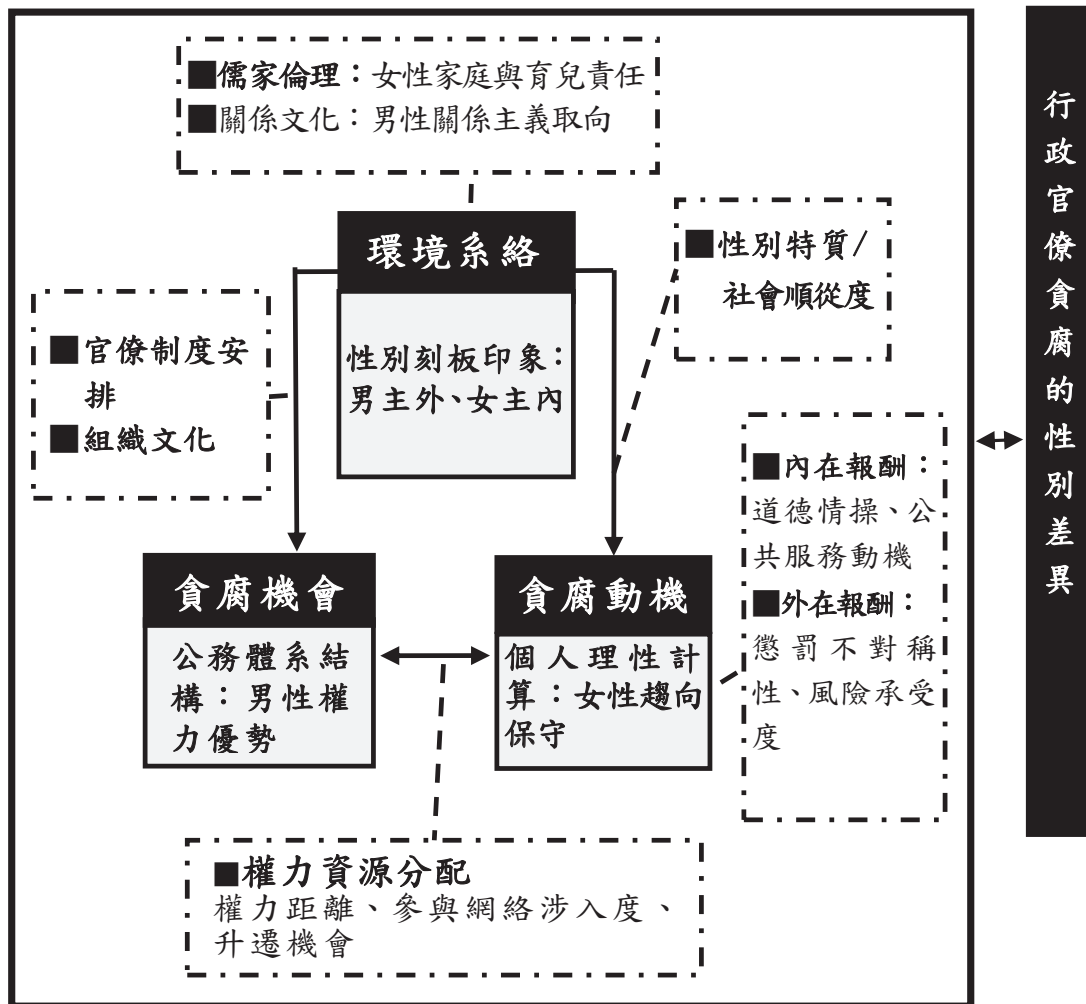
陸、結論與建議

近年來，女性權利意識高漲，性別平等在國際上的重要性日漸提高，已成為各國政府決策的重要考量。臺灣亦陸續推動「性別平等政策綱領」、「消除對婦女一切形式歧視公約」(The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, CEDAW)及「聯合國永續發展目標」(Sustainable Development Goals, SDGs)，這些均是促進女性參與公共生活和領導的決策為目的，其中也包括對廉政領域中性別平等與消除性別歧視的推動。然而，從本研究實證過程發現，儘管政府這些年致力推展性別平等政策，廉

政治的範疇上仍可能存在性別刻板印象。再者，因性別過去僅作為貪腐研究的宏觀量化指標，專門從性別角度探究行政官僚貪腐議題的討論相對稀少，也缺乏對性別內在因果機制的梳理。對此，為探究性別與貪腐背後的因果連結性：性別究竟是如何影響貪腐？臺灣行政官僚貪腐何以產生性別差異？是否存在先天的結構制約或性別刻板印象的潛在作用？本研究採取質性研究的深度訪談方式，試圖找出構成性別與貪腐潛在的因由與層次，進而得出性別對於臺灣公務人員貪腐可能的影響路徑。

綜觀當前國際間的文獻研究，World Bank（2001）性別平等促進發展政策報告顯示：性別與貪腐存在關聯性。該報告指出：女性經濟社會權力與國家貪腐程度呈現反向關係。而對於女性是否有助於降低貪腐的廉潔假定，有諸多不同的看法，本研究茲歸納不同流派的論點，以瞭解其在研究議程的進展，從中發現性別與貪腐的關係並非直線式發展，且肯定其之間是具有關聯性的憑據。然而，對於「女性何以較難容忍貪腐？」之討論，在2019年《APEC第28次反貪腐暨透明化工作小組會議報告》顯示，基於女性被社會期待須扮演傳統家庭照顧者的影響，也可能無法獲得與男性相同經濟手段來保護自己免受貪腐行為的侵害，容易受到其他形式的貪腐影響，如工資過低、在工作場所晉升而被忽視等，且當女性發生貪腐情事其懲罰力道可能相對於男性來得大（詹常輝、蔡曉雯，2019：19）。再者，聯合國毒品和犯罪問題辦公室（United Nations Office on Drugs and Crime, UNODC）在2021年《時機已到：解決貪腐的性別層面》（The Time is Now: Addressing the Gender Dimensions of Corruption）的最新報告顯示，實現性別平等是有助於控制貪腐的情況；並指出：對於女性掌權較多的政府，其貪腐程度較低的原因是

這些政府具有民主治理的特徵（例如：新聞自由、法治化、課責性、自由公正的選舉）。對此，本研究為進一步探究在臺灣其可能的因果機制及性別刻板印象導致行政官僚貪腐的性別差異的影響，嗣由本研究實證分析結果中提出以下性別對於臺灣公務人員貪腐可能的影響路徑：



圖一 性別對於公務人員貪腐可能的影響路徑

資料來源：作者自行繪製。

申言之，本研究係從性別社會角色的觀點，結合臺灣本土系絡，歸納出宏觀、中觀、微觀三層次的學理基礎，並整合構成貪腐生成的環境系絡、貪腐機會、貪腐動機之要件，作為實證分析的構面因子，經實證研究結果得證：性別刻板印象對於行政官僚貪腐的性別差異有其影響作用。其一、鑑於關係文化、儒家倫理道德觀、對家庭角色的社會期待所建構出華人社會的文化脈絡，並以受到傳統「男主外、女主內」的性別刻板印象之影響，形塑出「女性重視家庭與倫理道德，相較於男性更不易有貪腐行為」的想像；其二、公務體系的制度與結構影響貪腐性別的差異，包括：官僚制度安排、性別職位結構的考量、機關組織文化、性別的權力資源分配（權力距離、升遷機會及參與網絡的涉入度）等因素，都是以男性較女性更為優勢。其三，構成微觀面的貪腐動機，經由個人外在報酬的理性計算，包括：自身的公共服務動機、性別特質（包括：道德情操）與個人偏好、對於社會期待的順從度、貪腐風險評估的承受度（性別懲罰的不對稱性）等是造成貪腐性別的差異之可能原因。其中，女性行政官僚的社會角色被認為是深受社會期待價值的影響，諸如：育兒與家庭照顧者的角色定位、具有高道德情操與正義感，在升遷機會不容易的公務體系下，女性受到懲罰的力道可能較大，故在面對職場關係文化時，女性因而不輕易冒險，較男性更為珍惜工作崗位且較為保守的行事作風，可能呈現出女性貪腐風險接受度較男性低的現象。就此，本研究歸結出：雖然近年臺灣對於性別平等日益重視，並促進女性公共參與及提升性別平等的相關政策，惟在廉政治理的貪腐議題上，女性行政官僚仍受到性別刻板印象的影響，在公務體系的職位考量與權力資源分配也存在性別差異，男性相對於女性較具有職場優勢的地位（決策權力與資源掌握、升遷機會等），

可能較為接近貪腐網絡與權力的距離，係被認為是男性行政官僚因而較多貪腐機會的主因。

然而，廉政治理是一個持續推動的過程。在推動廉政工作時，除了將性別納入考量有必要性外，本研究認為「應加強弱化性別刻板印象對於廉政工作的影響」，期以提升廉能治理的效能，具體建議方向如下：其一，改變廉政工作對於性別刻板印象的思考，落實男性和女性在職位與升遷分配的實質公平性，而非僅拘泥囿於形式性的考量，例如：應轉換性別用人之思考，消除性別工作隔離現象，依照工作內容進行適切的性別職務分工，建立女性升遷制度的保障機制；其二，建置高透明性與高課責性的組織環境，例如：針對高貪腐風險的組織環境，加強落實行政課責與檢討工作，彈性增加女性的決策參與以調和該機關的組織文化風氣；其三，除了強化現有的性別平等政策外，建議加強性別平等在法制化的規範，例如：將性別角色與認知差異納入專責的廉政倫理內容、透過文官訓練強化公務人員服務動機與公務倫理，破除「男主外，女主內」公務職場的性別刻板印象，落實性別主流化的實質理念，加以補強性別刻板印象的缺漏，希冀有助於推動廉政防弊與興利工作的參考方向。

最後，本研究旨在探究：臺灣政經社文系絡下的行政官僚貪腐是如何受到性別的影響。期能藉以此研究有所貢獻，能夠提供學術界對於性別與貪腐背後的因果研究有更多的理解，而非僅將性別視為單一的量化控制變數，並重新檢視性別在廉政治理中的潛在性作用，據以精進公共領域在性別與廉能政府上的應用策略。此外，本研究觀察到：若是女性也與男性同處於相同的決策權力與貪腐機會的網絡之中，未必是女性較男性來得清廉的情況。這正是對應在聯合國毒品和犯罪問題辦公室（United Nations Office on Drugs and

Crime, 2021) 的研究報告：「在適當的情況下，女性和男性同樣容易貪腐的結果」，其與本研究在檢視臺灣行政官僚貪腐在性別的差異之見解有著異曲同工之處。惟此仍猶待後續更多實證研究進一步驗證。故建議後續研究在方法的操作上，結合量化技術輔以本質化分析，增加更多的個案觀察樣本與時間序列的職涯發展變化相關資料，或採實驗情境設計方法，進而拓展資料蒐集方法與範圍，以提升研究實證成果的信度及效度，並深化證成貪腐與性別間影響機制之完整性。

參考書目

- Aidt, T. S. and B. Dallal. 2008. “Female Voting Power: the Contribution of Women's Suffrage to the Growth of Social Spending in Western Europe (1869-1960) .” *Public Choice* 134, 3: 391–417.
- Aidt, Toke. S. 2009. “Corruption, Institutions, and Economic Development.” *Oxford Review of Economic Policy* 25, 2: 271–291.
- Aidt, T. S. and D. S. Eterovic. 2011. “Political Competition, Electoral Participation and Public Finance in 20th Century Latin America.” *European Journal of Political Economy* 27, 1: 181–200.
- Alatas, Vivi et al. 2009. “Gender, Culture, and Corruption: Insights from an Experimental Analysis.” *Southern Economic Journal* 75, 3: 663-680.^[L]_{SEP}
- Alhassan-Alolo, Namawu. 2007. “Gender and Corruption: Testing the New Consensus.” *Public Administration and Development* 27: 227-237.
- Baltrunaite, A., P. Bello, A. Casarico and P. Profeta. 2014. “Gender Quotas and the Quality of Politicians.” *Journal of Public Economics* 118: 62–74.
- Bauhr, M., N. Charron and L. Wängnerund. 2018. “Exclusion or Interests? Why Females in Elected Office Reduce Petty and Grand Corruption.” *European Journal of Political Research* 58, 4: 1-16.
- Bertocchi, Graziella. 2011. “The Enfranchisement of Women and the Welfare State.” *European Economic Review* 55, 4: 535–553.

- Branisa, B. and M. Ziegler. 2011. "Reexamining the Link between Gender and Corruption: The Role of Social Institutions." *Proceedings of the German Development Economics Conference*. 28 February 2011. Berlin: Research Committee on Development Economics (AEL), German Economic Association.
- Bowman, D. M. and G. Giligan. 2008. "Australian Women and Corruption: The Gender Dimension in Perceptions of Corruption." *Journal of Administration and Governance* 3, 1: 1-9.
- Bullard, A. M. and D. S. Wright. 1993. "Circumventing the Glass Ceiling: Women Executives in American State Governments." *Public Administration Review* 53, 3: 189-202.
- Chaudhuri, Ananish. 2012. "Gender and Corruption: A Survey of the Experimental Evidence." in Danila Serra and Leonard Wantchekon. eds. *New Advances in Experimental Research on Corruption*: 13-49. Bingley, UK: Emerald Group Publishing Limited.
- Dalton, B. M. 2005. "Corruption in Cultural Context: Contradictions within the Korean Tradition." *Crime, Law & Social Change* 43: 237-262.
- Debski, J., M. Jetter, S. Möhle and D. Stadelmann. 2018. "Gender and Corruption: The Neglected Role of Culture." *European Journal of Political Economy* 55: 526-537.
- Denhardt, R. and J. Perkins. 1984. "The Coming Death of Administrative Man." *Public Administration Review* 36, 4: 379-384.
- Dollar, D., F. Raymond and R. Gatti. 2001. "Are Women Really the 'Fairer' Sex? Corruption and Women in Government." *Journal of*

- Economic Behavior and Organization* 46, 4: 423-429.
- ECOSOC(Economic and Social Council). 1997. “Agreed Conclusions 1997/2.” in <http://www.unhcr.org/cgi-bin/texis/vtx/refworld/rwmain?docid=4652c9fc2>. Latest update 1 December 2020.
- Esarey, J. and G. Chirillo. 2013. “‘Fairer Sex’ or Purity Myth? Corruption, Gender, and Institutional Context.” *Politics and Gender* 9: 390–413.
- Esarey, J. and L. A. Schwindt-Bayrer. 2017. “Women’s Representation, Accountability and Corruption in Democracies.” *British Journal of Political Science* 48, 3: 1-32.
- Gatti, R., S. Paternostro and J. Rigolini. 2003. “Individual Attitude toward Corruption: Do Social Effects Matter?” in <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/18137>. Latest update 14 March 2020.
- Gire, J. T. 1999. “A Psychological Analysis of Corruption in Nigeria.” *Journal of Sustainable Development in Africa* 1, 2: 1-15.
- Gilman, S. C. 2005. *Ethics Code and Codes of Conduct As Tools For Promoting Ethical and Professional Service: Comparative Success and Lessons*. Washington, D.C.: The World Bank. in <https://www.oecd.org/mena/governance/35521418.pdf>. Latest update 20 March 2019.
- Goetz, A. M. 2007. “Political Cleaners: Women as the New Anti-corruption Force?” *Development and Change* 38, 1: 87-105.
- Gorta, A. and S. Forell. 1994. *Unravelling Corruption - A Public Sector Perspective: Survey of NSW Public Sector Employees’ Understanding*

- of Corruption and their Willingness to Take Action*. Sydney: ICAC.
- Guy, M. E. 1992. *Women and Men of the States: Public Administrators at the State Level*. Armonk, NY: M.E. Sharpe.
- Hale, M. M. and R. M. Kelly. 1989. *Gender, Bureaucracy, and Democracy*. New York, NY: Greenwood Press.
- Heywood, P. 2018. "Combating Corruption in the Twenty-First Century: New Approaches." *Daedalus* 147, 3: 83-97.
- Hofstede, G. 1980. *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*. Newbury Park, CA: Sage.
- Husted, B. W. 2002. "Culture and International Anti-Corruption Agreements in Latin America." *Journal of Business Ethics* 37, 4: 413-422.
- HGI (Hungarian Gallup Institute). 1999. "Basic Methodological Aspects of Corruption Measurement: Lessons Learned from the Literature and the Pilot Study." Hungarian Gallup Institute. in http://www.unodc.org/pdf/crime/corruption_hungary_rapid_assess.pdf. Latest update 15 March 2020.
- Jha, C. K. and S. Sarangi. 2014. "Women and Corruption: What Positions Must They Hold to Make a Difference?" *Journal of Economic Behavior and Organization* 151: 219-233.
- Kaufmann, D. 2006. "Myths and Realities of Governance and Corruption." in A. Lopez- Claros, M. E. Porter and K. Schwab. eds. *Global Competitiveness Report 2005-2006, The World Economic Forum*. in https://mpr.aub.uni-muenchen.de/8089/1/MPRA_paper_8089.pdf. Latest update 30 March 2020.
- Lederman, D., N. V. Loayza and R. R. Soares. 2005. "Accountability and

- Corruption: Political Institutions Matter.” *Economics & Politics* 17, 1:1–35.
- Lewis, G. B. and K. Park. 1989. “Turnover Rates in Federal White-Collar Employment: Are Women more Likely to Quit than Men?” *The American Review of Public Administration* 19, 1: 13-28.
- Lott, J. R. and L. W. Kenny. 1999. “Did Women's Suffrage Change the Size and Scope of Government?” *Journal of Political Economy* 107, 6: 1163-1198.
- Lynn, N. B. and R. E. Vaden. 1979. “Toward a Non-Sexist Personnel Opportunity Structure: The Federal Executive Bureaucracy.” *Public Personnel Management* 8, 4: 209-217.
- McGuire, G. M. 2002. “Gender, Race, and the Shadow Structure: A Study of Informal Networks and Inequality in a Work Organization.” *Gender and Society* 16, 3: 303-322.
- Meier, K. J. and T. M. Holbrook. 1992. “I Seen My Opportunities and I Took ‘Em: Political Corruption in the American States.” *The Journal of Politics* 54, 1: 135-155.
- Meier, K. J., L. J. O'Toole and H.T. Goerdel. 2006. “Management Activity and Program Performance: Gender as Management Capital.” *Public Administration Review* 66, 1: 24-36.
- Miles, M. B. and A. M. Huberman. 1994. *Qualitative Data Analysis*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Miller, W., B. Kerr and M. Reid. 1999. “A National Study of Gender-Based Occupational Segregation in Municipal Bureaucracies: Persistence of Glass Walls?” *Public Administration Review* 59, 3:

- 218-230.
- Mintrom, M. 2012. *Contemporary Policy Analysis*. New York: Oxford University Press.
- Morriss, P. 1997. "Roh Regrets: Leadership, Culture and Politics in South Korea." *Crime, Law and Social Change* 28, 1: 39-51. [SEP]
- Mukherjee, R. and O. Gokcekus. 2004. "Gender and Corruption in the Public Sector." in Robin Hodess and Toby Wolfe. eds. *Global Corruption Report 2004*: 337-339. London: Pluto Press. in https://works.bepress.com/omer_gokcekus/35/. Latest update 26 May 2018.
- Naff, K.C. 2001. *To Look Like America: Dismantling Barriers for Women and Minorities in Government*. Boulder, CO: Westview Press.
- O'Donnell, G. 1998. "Horizontal Accountability in New Democracies." *Journal of Democracy* 9: 112-126.
- Perry, J. L. and L. R. Wise. 1990. "The Motivational Bases of Public Service." *Public Administration Review* 50, 3: 367-373.
- Plattner, M. E. 1999 . "From Liberalism to Liberal Democracy." *Journal of Democracy* 10: 121-134.
- Quah, Jon S. T. 1999. "Comparing Anti-corruption Measures in Asian Countries: Lessons to be Learnt." *Asian Review of Public Administration* 11, 2: 71-90.
- Rosenbloom, D. H. and R. S. Kravchuk. 2002. *Public Administration: Understanding Management, Politics, and Law in the Public Sector*. 5th ed. New York: MacGraw-Hill.

- Sung, Hung-En. 2003. "Fairer Sex or Fairer System? Gender and Corruption Revisited." *Social Forces* 82, 2: 703–723.
- Swamy, A., S. Knack, Y. Lee and O. Azfar. 2001. "Gender and Corruption." *Journal of Development Economics* 64, 1: 25–55.
- Tanzi, V. 1998. "Corruption around the world: Causes, Consequences, Scope, and Cures." *Staff Papers* 45, 4: 559-594.
- Transparency International. 2009. "Global Corruption Barometer." in https://images.transparencycdn.org/images/2009_GCB_EN.pdf. Latest update 13 December 2019.
- Transparency International. 2014. "Gender, Equality and Corruption: What are the Linkages?" in <https://www.transparency.org/en/>. Latest update 13 December 2019.
- UNODC (United Nations Office on Drugs and Crime). 2021. "The Time Is Now Addressing: The Gender Dimensions of Corruption." in https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2020/THE_TIME_IS_NOW_2020_12_08.pdf. Latest update 1 December 2021.
- Vandenabeele, W. 2007. "Toward a Public Administration Theory of Public Service Motivation." *Public Management Review* 9, 4: 545-556.
- Watson, D. and A. Moreland. 2014. "Perceptions of Corruption and the Dynamics of Women's Representation." *Politics and Gender* 10: 392–412.
- Wolfensohn, J. D. 2005. "Voice for the World's Poor: Selected Speeches and Writings of World Bank President James D. Wolfensohn,

1995–2005.” in <http://documents.worldbank.org/curated/en/717111468137730697/pdf/343620PAPER0Vo101OFFICIAL0USE0ONLY1.pdf>. Latest update 30 March 2021.

World Bank. 2001. “Engendering Development Through Gender Equality in Rights, Resources and Voice. A World Bank Policy Research Report.” in <https://documents1.worldbank.org/curated/en/512911468327401785/pdf/multi-page.pdf>. Latest update 12 March 2018.

王政。2009。〈如何消除貪腐－四種途徑之分析〉。《文官制度季刊》1：51-76。(Wang, Cheng. 2009. “How to Eradicate Corruption: the Analysis of Four Approaches.” *Journal of Civil Service* 1: 51-76.)

內政部。2022。〈內政部性別平等推動計畫（108至111年）〉。<https://ws.moi.gov.tw/Download.ashx?u=LzAwMS9VcGxvYWQvNDAwL3JlbGZpbGUvODk5OS8yMTMwLzQ1NTAzYzFkLTZkMDktNDUxOS1hYjM0LTUyNDFjZDQ2YjFiZC5wZGY%3d&n=5YWn5pS%2f6YOo5oCn5Yil5bmz562J5o6o5YuV6KiI55Wr77yIMTA46IezMTEEx5bm077yJLnBkZg%3d%3d>。2021/12/02。(Ministry of the Interior. 2022. “Ministry of the Interior’s Gender Equality Promotion Program (108-111).” in <https://ws.moi.gov.tw/Download.ashx?u=LzAwMS9VcGxvYWQvNDAwL3JlbGZpbGUvODk5OS8yMTMwLzQ1NTAzYzFkLTZkMDktNDUxOS1hYjM0LTUyNDFjZDQ2YjFiZC5wZGY%3d&n=5YWn5pS%2f6YOo5oCn5Yil5bmz562J5o6o5YuV6KiI55Wr77yIMTA46IezMTEEx5bm077yJLnBkZg%3d%3d>. Latest update 02 December 2021.)

行政院性別平等處。2021。〈促進公私部門決策之參與性別平等〉。<https://gec.ey.gov.tw/Page/8F04E73DC96E5F11>。2021/11/10。

- (Gender Equality Committee of the Executive Yuan. 2021. “Promote Gender Equality in Public and Private Sector Decision-making.” in <https://gec.ey.gov.tw/Page/8F04E73DC96E5F11>. Latest update 10 November 2021.)
- 行政院性別平等處。2022。〈2022 性別圖像〉。 <https://gec.ey.gov.tw/Page/8996A23EDB9871BE>。2022/03/20。 (Gender Equality Committee of the Executive Yuan. 2022. “2022 Gender at a Glance in Taiwan.” in <https://gec.ey.gov.tw/Page/8996A23EDB9871BE>. Latest update 20 March 2022.)
- 余一鳴。2015。〈關係與貪瀆：華人關係文化脈絡下的公務員倫理行為〉。《行政暨政策學報》60：1-40。(Yu, Yi-Ming. 2015. “Guanxi and Corruption: Ethical Behavior of the Civil Servants on Chinese Cultural Relations.” *Public Administration & Policy* 60: 1-40.)
- 李美枝、鍾秋玉。1996。〈性別與性別角色析論〉。《本土心理學研究》6：260-299。(Li, Mei-Chih and Chiu-Yu Chung. 1996. “Analysis on Gender and Gender Role.” *Indigenous Psychological Research in Chinese Societies* 6: 260-299.)
- 吳重禮。2018。〈臺灣縣市政府貪腐現象的再檢視：以地方法院司法判決為例〉。《公共行政學報》55：109-121。(Wu, Chung-Li. 2018. “The Viewpoint of Municipal Corruption in Taiwan Counties: From the Perspective of the District Court.” *Journal of Public Administration* 55: 109-121.)
- 汪琦、閔冬潮、陳密。2014。〈性別與貪腐—以中國為例〉。《婦女研究論叢》124，4：5-13。(Wang, Qi, Dong-Chao Min and Mi Chen. 2014. “Gender and Corruption-Based on the Cases of China.”

Collection of Women's Studies 124, 4: 5-13.)

吳宗曄。2005。〈性別角色標準的改變〉。《網路社會學通訊期刊》。
<http://mail.nhu.edu.tw/~society/e-j/48/48-33.htm>。2019/07/12。(Wu,
Tsong-Yeh. 2005. "Changes of Standards in Gender Roles." E-Soc
Journal. in <http://www.nhu.edu.tw/~society/e-j/48/48-33.htm>. Latest
update 12 July 2019.)

林向愷。2008。〈貪腐與民主〉。《臺灣民主季刊》5, 3: 167-176。
(Lin, Kenneth S. 2008. "Corruption and Democracy." *Taiwan
Democracy Quarterly* 5, 3: 167-176.)

法務部廉政署。2020。〈2020 貪瀆起訴視覺化〉。<https://eciv.aac.moj.gov.tw/index/index.jsp>。2021/12/02。(Agency Against Corruption,
Ministry of Justice. 2020. "Visualization of Corruption Prosecution
in 2020." in <https://eciv.aac.moj.gov.tw/index/index.jsp>. Latest
update 02 December 2021.)

施能傑。2015。〈政府部門女性公務人員的代表性分析〉。《臺灣政治學刊》20, 1: 169-227。(Shih, Jay N. 2015. "Analysis of
Representation of Women Civil Servants in Governments." *The
Taiwanese Political Science Review* 20, 1: 169-227.)

陳俊明。2008。〈循證型的廉政政策研究：臺灣地區廉政指標民意調查〉。《公共行政學報》29: 133-152。(Chen, Chun-Ming. 2008.
"Evidence-Based Anti-Corruption Policy Research: Taiwan Integrity
Survey (TIS)." *Journal of Public Administration* 29: 133-152.)

陳新、陳祖英。2008。〈女性主體意識在家庭廉政文化建設中的重要作用〉。《東南學術》2: 150-155。(Chen, Xin and Zu-Ying Chen. 2008. "The Important Role of Female Subjective Consciousness in

- Building a Clean Family Culture.” *Southeast Academic Research* 2: 150-155.)
- 梁漱溟。1986。《中國文化要義》。台北：里仁書局。(Liang, Shu-Ming. 1986. *The Essence of Chinese Culture*. Taipei: LE JIN Books Press.)
- 莊文忠、余致力。2017。〈貪腐容忍度的類型化建構:內在與外在效度的評估〉。《行政暨政策學報》64：37-67。(Juang, Wen-Jong and Chilik Yu. 2017. “Typologization of Corruption Tolerance: Internal and External Validity Assessment.” *Public Administration & Policy* 64: 37-67.)
- 郭夏娟、涂文燕。2007。〈女性是否比男性更清廉？—基于中國公職人員腐敗容忍度的分析〉。《婦女研究論壇》4：5-16。(Guo, Xia-Juan and Wen-Yan Tu. 2007. “Are Women More Incorruptible than Men? An Analysis of Tolerance of Corruption among Chinese Civil Servants.” *Journal of Chinese Women’s Studies* 4: 5-16.)
- 黃文三。1990。〈我國青少年性別刻板印象之比較研究〉。《教育文粹》20：89-104。(Huang, Wen-San. 1990. “A Comparative Study of Adolescent Gender Stereotypes in Taiwan.” *Collection of Education* 20: 89-104.)
- 黃煥榮。2021。〈女性突破玻璃天花板之後，玻璃牆依然矗立？〉。《國家人力資源論壇》2021/04/30。 https://www.exam.gov.tw/NHRF/News_EpaperContent.aspx?n=3778&s=42919&type=20C1A3DAF6A74FCE。2022/03/20。(Huang, Huan-Jung. 2021. “After Women Breaking through the Glass Ceiling, Does the Glass Wall still stand?” *National Human Resources Forum* 30 April 2021. in https://www.exam.gov.tw/NHRF/News_EpaperContent.aspx?n=3778

- of Civil Service. 2021. "Gender Distribution of Civil Servants by Agency Attributes in 2019." in <https://www.mocs.gov.tw/FileUpload/1134-9347/Documents//1.109> 年底公務人員性別比率按機關性質分.pdf. Latest update 20 December 2021.)
- 劉秀娟。1999。《兩性教育》。臺北：揚智文化。(Liu, Hsiu-Chuan. 1999. *Gender Education*. Taipei: Yang-Chih Press.)
- 陶宏麟、邱于恆。2019。〈貪腐容忍的性別差異〉。《調查研究-方法與應用》42：83-123。(Tao, Hung-Lin and Yu-Heng Chiou. 2019. "Sexual Difference on Corruption Tolerance." *Survey Research-Method and Application* 42: 83-123.)
- 潘瑛如。2011。〈公共服務動機與基礎訓練滿意度及成效之相關研究〉。國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系博士論文。(Pan, Ying-Ju. 2011. "An Investigation on the Relationship among Public Service Motivation, Training Satisfaction and Achievement." Doctoral Thesis, Department of Technology Application and Human Resource Development, National Taiwan Normal University.)
- 蘇毓昌、胡龍騰。2013。〈誰能容忍貪腐？〉。《臺灣民主季刊》10，2：1-38。(Su, Yu-Chang and Lung-Teng Hu. 2013. "Who Can Afford to Tolerate Corruption?" *Taiwan Journal of Democracy* 10, 2: 1-38.)

Gender and Corruption: An Exploratory Study on the Effect of Gender Stereotypes on Public Integrity and Governance

Sih-Ting Jhou* Ming-Feng Kuo** Shoeh-Po Lin***

The World Bank pointed out an interesting phenomenon: Women are less susceptible to corruption in the public sector than men are, suggesting that greater female involvement in public life can result in lower levels of corruption in the government. Although the World Bank's report has inspired much global research and debate, there is still little understanding—and much less agreement—on the causation between gender and corruption. To clarify how gender affects corruption, this study summarizes the potential constraints and analytical framework of gender and corruption from the perspective of the gender social role using an in-depth interview method in the context of Taiwanese public institutions. The results indicated that the correlation between gender and corruption should be interpreted by the relevant factors and its

* Ph.D. Student, Department of Political Science, National Taiwan University.

** Associate Professor, Department of Political Science and Graduate Institute of Public Affairs, National Taiwan University. (Corresponding author)

*** Emeritus Professor, Department of Political Science, National Taiwan University.

interaction effects, including three structural levels: macro-environmental level on social value expectations and gender stereotypes, meso-governmental level on the imbalance of resources between genders (i.e., promotion opportunities between men and women), and micro-individual level on the risk awareness and reward assessments involved in the corruption. This study clarifies the impact mechanism of gender and corruption, but it also recognizes the need to consider the gender factor in building a government with integrity.

Keywords: gender and corruption, gender stereotypes, gender social role, public integrity and governance, Taiwan

