

選擇沈默還是發聲？影響公務員 揭弊意願因素之實證研究

黃政勛* 董祥開**

- 壹、緒論
- 貳、文獻回顧
- 參、研究設計
- 肆、研究分析及發現
- 伍、研究結論與建議

本研究嘗試以公務人員主觀道德價值判斷角度，搭配公共服務動機理論作為測量依據，探析服務動機如何影響揭弊意願，並利用風險承受程度及感知被報復風險機率作為調節變項進行交互作用分析，進一步探究風險程度對於公共服務動機與揭弊意願之間的差異。研究主軸以 2016 年「臺灣文官調查 IV：公務人員風險偏好、服務動機、與決策類型之關係—建立一個勇於任事的政府」第一波調查內容為分析基礎，經集群分析及階層迴歸等統計分析發現，公共服務動機與揭弊意願間具有顯著正向關係，尤其在公共利益承諾及自我犧牲層面更加突出。此外，本研究發現感知被報復風險機率因素在公共服務動機與揭弊意願之間發揮調節作用，而個人風險承受程度高低並無產生影響，此結果顯

* 國立政治大學公共行政學系博士生。E-mail:107256503@g.nccu.edu.tw

** 國立政治大學公共行政學系副教授。E-mail: hkdong@nccu.edu.tw

投稿日期：2021 年 1 月 15 日；接受刊登日期：2021 年 7 月 6 日。

東吳政治學報/2020/第三十八卷第三期/頁 1-63。

示「怕報復預期心理」在揭弊意願中扮演關鍵因素，對於我國實務與學理上完善揭弊者保護提供有利循證基礎，未來法案推動及研究議題應從保護法規制度強化、組織氛圍探悉及個人認知等多重面向進行改善，以降低吹哨揭弊之障礙。

關鍵詞： 公共服務動機、揭弊意願、感知被報復風險機率、個人承受風險程度

壹、緒論

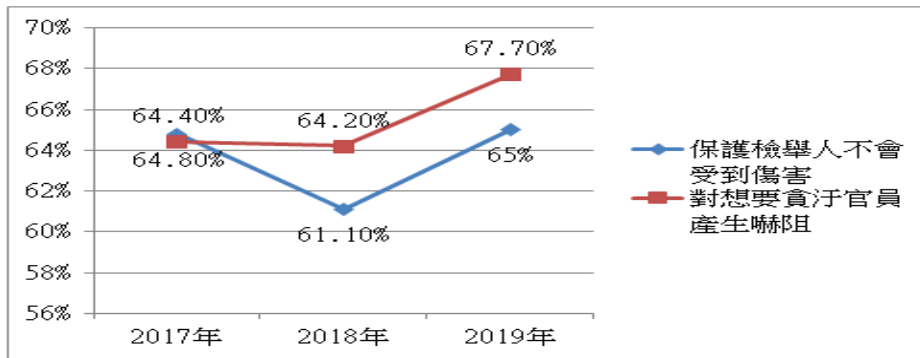
一、研究背景與目的

各國政府、國際組織積極倡導下，「廉潔」已成為現代國家運作中不可或缺的元素，對於公部門形象建立與透明課責扮演著「驅動者」的關鍵角色，其中對於「揭弊意願」的討論為我國數十年來的熱門議題，我國揭弊者法案源於對美國、英國、澳洲、日本及韓國推動揭弊者相關法制、配套措施及落實進行政策學習與比較後，依據國內現有法制環境及需求產生(李聖傑、李立如、許恒達, 2012)。

2019年5月2日隨著我國行政院通過揭弊者保護法草案，送請立法院進入審議程序，為致力於「安心吹哨、舉發貪腐行為」共識上踏出一大步。此一作為除能回應社會期待，更能彰顯出國家對於廉能施政高度重視，草案內容清楚界定出公、私部門揭弊範疇、程序及行動者權益保障，以鼓勵勇於揭發，安心生活（行政院新聞傳播處，2019）。

而根據揭弊者保護法的中央主管機關—法務部廉政署，從2017年至2019年執行「廉政民意調查」結果顯示（如下圖一），對於「政府機關制定法律保護檢舉貪腐的人，以保護檢舉人不會受到傷害，提高檢舉意願」看法，有將近65%受訪者表示同意；而對於「揭弊法案能夠對官員產生嚇阻，而造成不敢貪污」看法，亦有67%受訪者表示同意，並呈現逐年上升（陳俊明、莊文忠，2019a），即反應出民眾對於揭弊法案保護及嚇阻效果的高度支持與認同；而對於與揭弊業務切身相關的公務人員類型來說，更有高達88%的政風人員

支持揭弊者法案，超過 75% 認為應先在公部門推動，再延伸至私部門、非營利組織中（楊戊龍，2015）。



圖一 2017 年至 2019 年民眾對於揭弊法案看法趨勢圖

資料來源：本研究整理自陳俊明、莊文忠（2019a）。

回顧過往我國有關揭弊法案的議題研究，在實務界及學術界中的發展，可概略分成三個範疇，分別為範疇一「美國、澳洲、英國、日本、韓國及紐西蘭等各國揭弊法案比較」（楊戊龍，2006；楊戊龍、程挽華，2012；李聖傑、李立如、許恒達，2012；楊戊龍、程挽華，2010）；範疇二「揭弊者法案內容及可行性」，包含揭弊者保護法與刑事政策衝擊（許恒達，2015）、對證人保護法影響（吳景欽，2013）、揭弊者保護制度之建構（楊舒婷，2018）及揭弊者保護制度可行性研究（胡至沛、于繼安，2010）等；範疇三「對揭弊者保護法案看法」（楊戊龍，2015）。

當下發展現況中，可發現我國從「人」和「行為」互動關係的視角，對於揭弊意願探討，在過去文獻發展上有不足現象存在，僅能從部分調查研究中，找出與揭弊意願相關資料，如以「民眾」為調查對象的 2019 年「廉政民意調查」結果顯示，對於政府官員（包

含高層和基層)，有貪污違法的行為時，有近 67.6% 的受訪者表示「會」提出檢舉，有 24.7% 的受訪者表示「不會」，7.7% 的受訪者未表示明確意見（陳俊明、莊文忠，2019a）；而過去文獻中並無針對內部利害關係人（公務人員）進行有關揭弊意願的大規模民意調查，僅有針對具有廣泛公務人員身分的國軍進行相關研究，調查結果顯示在 2015 年時有 74.8% 國軍士官兵當面對貪腐行為會提出檢舉，則有 25.2% 人員不會提出檢舉；在 2019 年時有 84.8% 國軍士官兵當面對貪腐行為會提出檢舉，則 15.2% 人員不會提出檢舉，呈現檢舉意願上升情形（陳俊明、莊文忠，2019b），上述數據僅能夠從少部分對象，進行揭弊意願現況進行描述，而無法進行類推，也無法進行更深入探討影響揭弊相關因素的資料挖掘。

基於上述原因，本研究認為有關揭弊者保護研究領域，在法律面層級相關研究已相當周延基礎上，應將研究焦點進行轉移回到「人」和「行為意願」層級進行探討，並利用現有文官調查次級資料進行循證分析。揭弊意願範疇聚焦於機關內部人員，因內部人員熟悉機關內部且往往能取的弊端發生過程的第一手資料，因此被認為是防止弊端最有效且也是最後之防線（胡至沛、于繼安，2010），若能主動揭發，則能減少及嚇阻層出不窮的貪腐事件，但過去不論在公、私部門案例顯示，揭弊者在作出吹哨行為之後，經常面對著排山倒海而來的不公平報復，以此更彰顯出揭弊者保護法對於行為的重要性。

首先針對「行為意願」，揭弊動機除了受到機關內部文化、首長態度、同儕團體規範、特別權力關係及法律保障等環境因素影響之外，更直接取決於揭弊者的主觀道德價值判斷（臺北市政府，2019）。但道德價值測量判斷屬於心理層面，難以直接觀察，必須

借用行為與動機概念進行測量。在公共行政領域中，探討公務人力素質相關研究上，大多透過「公共服務動機理論」作為評量依據，其理論假設當擁有較高公共服務動機時，能夠對於公共利益及事務擁有較高的自我犧牲與奉獻。過往透過測量揭弊行為來間接測量公共服務動機研究中指出：「揭弊行為並非純粹利他主義，但檢舉揭弊者往往是以犧牲自我利益為代價來促進公共利益，檢舉揭弊與公共服務動機關係相當密切，因此可將檢舉揭弊行為視為公共服務動機的輸出（Brewer and Selden, 1998）」。

另外常理來說，影響揭弊意願敢不敢做的決定因素上，應高度受到公務人員自身對於風險感受影響，即指在面對無法預測結果且涉及自身相關利益時，而作出的相對應的決定或態度，就是個人對於風險反應（Brachinger and Weber, 1998），應一併納入考量，以周延對於公務人員對於揭弊意願相關因素分析。

最後應回到「人」自身的層級進行討論，探討不同人口特徵的公務人員中，有哪些是屬於具有高度揭弊意願或低度揭弊意見族群，俾利政府能對症下藥，制訂合適政策教育內容方案，提升揭弊意願，間接降低貪腐風險事件肇生。

二、研究問題

本研究從「人」與「行為」互動關係的視角，進行揭弊意願討論，並以我國現行公務人員角色觀點進行分析，根據過往衡量公共服務動機與揭弊意願之間關係研究為基礎，發展出我國公部門脈絡下的實證研究。研究聚焦於公共服務動機對於揭弊意願影響，以公共服務動機為自變項、揭弊意願為依變項，探討個人承受風險程度、感知被報復風險機率等調節變項影響揭弊動機程度。本研究問

題如下：

- (一) 在我國十四萬多的公務人員中，是否能以「揭弊意願」程度進行分群分類，找出「勇於揭弊」群體或「迴避風險避免惹事上身」群體？而這些群體的人口背景變項特質又是如何？此處研究答案係能提供政策業管單位作為宣導籌劃及相關教材、案例等內容編寫參據。
- (二) 「公共服務動機」與「揭弊意願」之間的因果關係為何？高公共服務動機者，是否能夠為了「政策制定關注」、「公共利益承諾」、「同情心」、及「自我犧牲」等因素，願意挺身而出進行揭弊？
- (三) 公務人員對於「個人承受風險程度」程度，對於作出揭弊意願產生影響為何？正向影響、反向影響甚為沒有影響？
- (四) 公務人員對於「感知被報復風險機率」程度，對於作出揭弊意願產生影響為何？正向影響、反向影響甚為沒有影響？

貳、文獻回顧

本研究核心為探討影響「公務員揭弊意願」因素，嘗試以「公共服務動機」及「風險因素」進行解釋，以下分別針對公共服務動機、風險因素、揭弊意願及廉政研究等相關領域文獻進行對話與探討，勾畫出本研究架構與定位。

一、公共服務動機

「公共服務動機 (Public Service Motivation, PSM)」一詞可謂公共行政領域中近二十年來最熱門的研究主題，公共服務動機的概念於 1990 年被提出，隨著過去近 30 年廣泛性發展，其被賦予 23 種以上的定義以及 42 種以上的測量方式 (陳重安、許成委, 2015)，國外學者 Rainey 係為第一位直接以公共服務動機概念針對公私部門管理階層進行研究學者，研究結果為公部門管理者比起私部門管理者擁有較高的服務動機 (Rainey, 1982)，而一直到 1990 年，學者 Perry 與 Wise 才比較有系統將「公共服務動機」定義為「個人針對公共制度及組織進行回應傾向，所引起動機 (Perry and Wise, 1990)」，爾後針對隨著公共服務動機廣泛發展，對於其定義也隨之呈現多元發展，如用以服務社會、國家、民族或人類的一般性、利他性的動機 (Rainey & Steinbauer, 1999: 20)」、超越自我利益以及組織利益，進而考慮到更廣泛的政治利益下，背後所存在信仰、價值及態度，並能夠促使人們採取適當行動 (Vandenabeele, 2007: 545)，但就學者 Perry 對於公共服務動機概念來說，應緊扣「為民眾提供公共服務行為的利他動機」核心定義，而避免產生過度解釋或延伸。

在對於公共服務動機概念中，學者 Perry 歸納發展出以 4 個構面 (分別為對公共政策的關注程度、對公共利益的承諾、同情性、自我犧牲的精神)，用來衡量公共服務動機概念 (Perry, 1996)。而學者 Kim 與 Vandenabeele (2010) 將其量表以 12 個國家公務員為研究對象進行跨國性比較研究，並提出指標修正，並提出加入部分儒家文化元素於公共服務動機測量量表 (Kim and Vandenabeele, 2010)，更

能針對不同國家特性使用合適量表進行測量。

而對於本研究研究焦點來說，揭弊動機除受到機關內部文化、首長態度、同儕團體規範、特別權力關係及法律保障等環境因素影響之外，更直接取決於揭弊者的主觀道德價值判斷。但道德價值測量判斷屬於心理層面，難以直接觀察，必須借用行為與動機概念進行測量。在公共行政領域中，探討公務人力素質相關研究上，大多透過「公共服務動機理論」作為評量依據，其理論假設當擁有較高公共服務動機時，能夠對於公共利益及事務擁有較高的自我犧牲與奉獻。學者 Brewer 及 Selden 透過測量揭弊意願來間接測量公共服務動機研究中指出：「揭弊意願並非純粹利他主義，但檢舉揭弊者往往是以犧牲自我利益為代價來促進公共利益，舉報揭弊與公共服務動機關係相當密切，因此可將舉報揭弊意願視為公共服務動機的輸出（Brewer and Selden, 1998）」。

二、揭弊意願

揭弊 (Whistleblow) 被認為是一種由組織內部人員所進行的舉發行為，即指將組織內非法、不道德或者不正當行為，向具有裁判權的組織或成員進行揭露動作 (Miceli and Near, 1992)，這個詞原本是用來描述球場中裁判對違規行為吹口哨，從而制止和處罰球員違規行為 (李志明、徐曉曉，2011)，後來將吹哨舉發延伸指稱為揭弊代名詞。而國內學者則將弊端揭發的意涵，簡單描述為指組織成員基於個人的良知倫理道德判斷與公共利益的考量，將組織違法、不當、不道德的事件向外界揭發，希望維護公共利益，導正組織違法不當的行為 (黃宏森，2005)。

「揭弊」行為範疇包含行動、結果、行動者、動機、標的、對

象、受理者等元素互相影響而產生 (Vandekerckhove, 2006: 24)，而對於弊端揭發行為理論模型，在完整與周延多重考量下應包含以下過程，首先為弊案初始發生階段，接著為弊端揭發前程序，其次為揭發方式及揭發後應對措施、觀察揭發後相關利害關係反映、再來為揭發人考量整體組織反應，以及最後的揭發案界處理與結案(黃宏森，2005)。

而針對揭弊範疇內容部分，揭弊者保護法草案中對於揭弊範疇定義為凡影響政府廉能之不法資訊揭露均屬之，故有關公務員貪瀆相關犯罪行為與違規行為，包括其他重大管理不當、浪費公帑、濫用權勢或對國民健康、公共安全造成具體危險之行為以及影響國計民生、危害公共健康與安全、偽造文書等(李志強，2018)。故臺灣政府文官調查第4期問卷內容中，將揭弊範疇認定包含「不當管理、偷竊公物、違反法令規範、濫權、浪費公帑及貪污」等行為，實屬與法案內容相符。

三、風險的「感受」與「忍受」

在過去有關風險偏好與行為之間研究中發現，經常將公部門與私部門員工行為進行比較，在公、私部門員工所呈現出相關行為中，研究發現在吸菸、飲酒、汽車保險及行車時安全帶等行為上，公部門員工整體來說對於風險偏好低於私部門員工 (Bellante and Link, 1981) 亦也低於非營利部門人員 (Chen and Bozeman, 2012)，顯示出公部門員工對於風險具有強烈保守性。

在公務機關中，影響政策決策及裁量行為因素往往受到人格特質影響，在過去文獻中更進一步探究影響揭弊意願的關鍵因素，包含個人性質、情境困境、組織特性及權力結構等面向 (Miceli & Near,

1992: 92-178)，但其探討結果與實務情形尚有落差，其原因係為缺乏個人對於揭弊意願所產生風險影響考量。其中組織對個人的報復行為被認為是揭弊風險中成本最高（Weinstein, 2013），包含(1)讓申訴無效 (nulification of complaint)；(2)孤立 (isolation)；(3)中傷 (defamation)；(4)驅逐 (expulsion)（O'Day, 1972）等方式。

在感知被報復風險來自心理學、行為實驗領域研究中經常使用的「風險感知 (risk perception)」，係指當人們瞭解特定、具體的風險後，而產生風險評鑑與反應的過程 (Slovic, 2000)，對於本研究所關注揭弊行為來說，來自於組織及個人有形無形的報復係為是否採取舉報行動的因素之一。

若將揭弊行為所帶來的個人風險劃分成「感受」及「忍受」角度進行探討，「感知被報復風險」代表個人進行舉報後對於預期結果不確定性感受程度，那「個人承受風險程度」則代表個人能夠忍受風險程度，在過去研究中，並無直接與揭弊風險忍受相關測量指標，故能以個人風險承受度測量指標作為延伸應用，在美國國家青年長期調查資料庫 (National Longitudinal Survey of Youth, NLSY)，針對全國 14 歲至 22 歲樣本進行有關風險接受程度研究，以健康、財務、工作、駕駛車輛、信任關係、婚姻關係及生命中重大改變等具體事項為案例，測量研究對象是否對不同事件存在不同風險承受程度。

四、廉潔領域相關研究

過去有關廉潔相關量化調查研究中，大多以「廉政工作的滿意度」、「清廉程度」及「廉潔認知程度」為研究核心，特別是在實務上以廉政工作滿意度及清廉程度作為檢視機關整體廉政風氣的主

要指標，不但能夠做為機關自我檢討或精進的數據資料，更能夠作為向社會大眾及媒體行銷的有力工具。近年來研究的重心轉移至「貪腐容忍程度」應用，以「不同貪腐觀念容忍」及「貪腐行為認知」作為測量工具，針對臺北市、高雄市民眾進行電訪調查，嘗試找出影響民眾對於貪腐容忍的相關因素（余致力、莊文忠，2016a），整體來說，廉潔領域研究趨勢，以從「認知」、「態度」的探討逐漸轉移至「情境」、「行為意圖」討論之中，在貪腐行為相當隱晦的本質上，對於相關測量較容易評估行為是「是否願意檢舉貪腐行為」，學者余致力、莊文忠（2016b）Gong 及 Wang (2013) 分別針對民眾及大學生進行有關貪腐容忍度問卷調查，其中有關檢舉貪腐行動探討中，採用題目為「如果你知道某人貪污腐敗，是否會舉報？」，研究結果顯示民眾對於檢舉意願比例約 65%，而大學生會檢舉比例為 27%（余致力、莊文忠，2016b；Gong and Wang, 2013），上述研究對象主要聚焦為外部利害關係人，至於我國公務人員揭弊意願實證研究範疇，在文獻上尚有不足之處。

另有關廉潔與人口背景變項討論上，在學者蘇毓昌、胡龍騰研究中以法務部 2007 年所進行廉政民意調查為基礎，以集群分析法 (Cluster analysis) 將受訪民眾依其於廉政滿意程度，及對各項違反廉政行為嚴重程度的認知等研究變項上所表達之傾向，予以分群，其中被歸類為「高容忍群者」占總體樣本數之四成五以上，相較於此，中容忍群與低容忍群者分別各約占總體樣本之三成三與二成二。進一步針對受訪者之社會人口特徵進行實證分析，發現屬貪腐高容忍群者，具有以下特質：男性、年齡在 40-49 歲之間、具高中/職的教育程度、擔任高、中階白領；相對於此，在貪腐低容忍群中，其主要公民結構與特徵則為：女性、年齡在 20-29 歲、具高中/職教育程

度、擔任高、中階白領（蘇毓昌、胡龍騰，2013）。本研究引用「分類成群」概念於「揭弊意願」討論，探討不同人口特徵的公務人員中，有哪些是屬於具有高度揭弊意願或低度揭弊意見族群，俾利政府能對症下藥，制訂合適政策教育內容方案，提升揭弊意願，間接降低貪腐風險事件肇生。

五、小結

本研究嘗試從「人」與「行為」互動關係的視角，進行揭弊意願討論，在國內缺乏影響揭弊意願因素循證研究的背景下，以學者 Brewer 及 Selden（1998）透過測量揭弊意願來間接測量公共服務動機研究為基礎，嘗試提出「當公務人員的公共服務動機越高時，作出揭弊意願的可能性越高」的研究假設 1，驗證當擁有較高公共服務動機時，對於公共利益及事務擁有較高的自我犧牲與奉獻下，更能勇於進行揭弊，進而促進公共利益。

其次從影響政策決策及裁量行為的個人風險因素範疇，透過對個人對風險程度的「感受」與「忍受」認知下，劃分出「個人承受風險程度」及「感知被報復風險」變項，將其變項分別放入上述研究假設 1 脈絡中，提出「個人承受風險程度」會正向強化「公共服務動機」對「揭弊意願」行為的影響之研究假設 2 與「感知被報復風險機率」會反向弱化「公共服務動機」對「揭弊意願」行為的影響之研究架設 3，驗證風險因子是否會影響到公共服務動機對揭弊意願預期效果。

最後，過去廉潔研究領域中的量化調查研究，大多以「廉政工作的滿意度」、「清廉程度」及「廉潔認知程度」為研究所關注焦點，近年來，研究重心則轉移至「貪腐容忍程度」應用，以「不同

貪腐觀念容忍」及「貪腐行為認知」作為測量工具，整體來說，研究趨勢以從「認知」、「態度」的探討逐漸轉移至「情境」、「行為意圖」，但其研究對象主要聚焦為外部利害關係人（民眾、大學生等），較少針對內部利害關係人揭弊意願進行實證調查與分析，為彌補實務與學術上對於公務員揭弊動機探討缺陷，本研究將以內部利害關係人作為研究對象，透過對大型民意調查資料進行統計分析，研究成果亦可提供我國現行揭弊者保護機制設計的循證基礎，透過將揭弊意願進行分類成群，亦可找尋不同揭弊意願程度的人口特質，設計出具有「因材施教」的客制化教材，提升宣導有效性。

參、研究設計

依據上述研究所處背景及文獻探討基礎，本研究嘗試在我國官僚體系脈絡下，針對「公共服務動機」對「揭弊意願」影響進行實證研究，並以「個人承受風險程度」及「感知被報復風險機率」等風險變項進行調節分析，建立對於公共服務動機、風險程度及揭弊意願等因素之間關係認知，提供我國現行揭弊者保護機制設計的循證基礎。另將官僚揭弊意願進行分類成群，找出不同程度揭弊群體的人口特質，俾利針對內部利害關係人設計具有「因材施教」元素的客制化政策宣導，讓宣導效益及相關案例編擬時能提出更「接地氣」符合實務上的相關內容。

以下分成四個部分進行論述，首先以站在巨人肩膀上，勾畫出本研究構面架構及提出問題假設，接著針對本研究所使用的次級資料進行說明，其次為針對問卷題目進行操作化定義及統計方法之應用，最後針對本研究涉及構面進行信、效度分析，以確保研究工具

可靠性與有效性，利於後續統計分析操作與解釋之用。

一、研究架構及假設

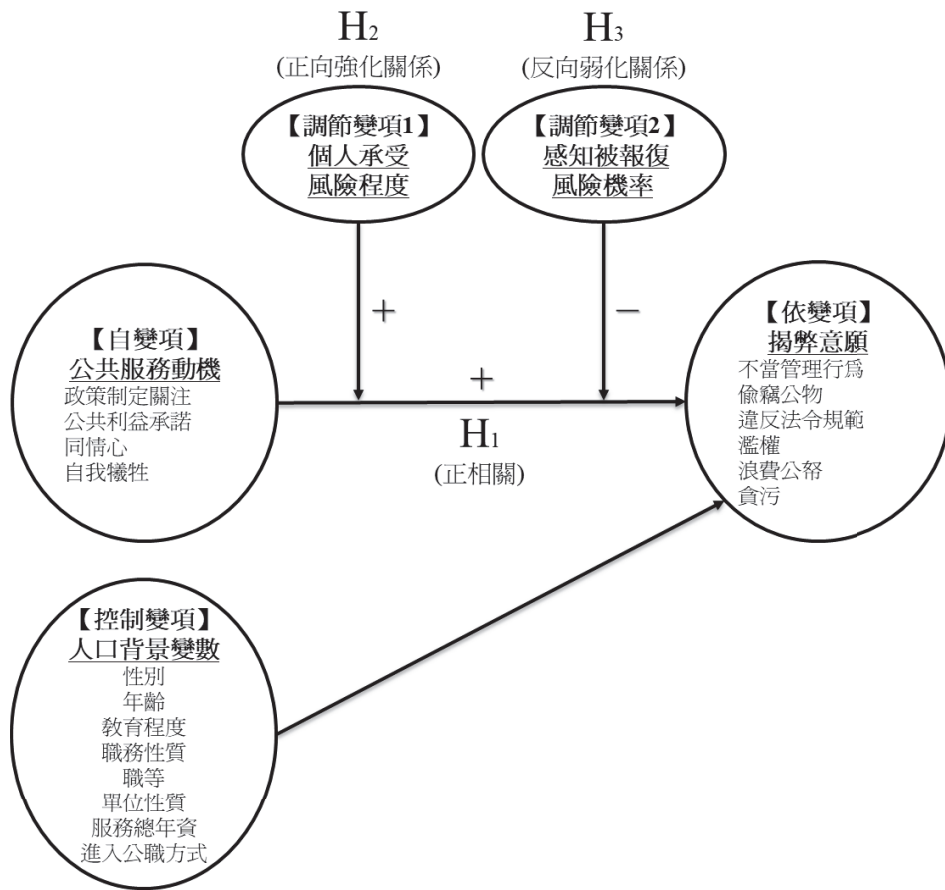
本研究核心為探討「公共服務動機」與「揭弊意願」兩者間關係，首先，將「公共服務動機」設定為自變項；「揭弊意願」為依變項，構建研究主要模型框架，找出「公共服務動機」是否影響「揭弊意願」，並且將形成「公共服務動機」的政策制定關注、公共利益承諾、同情心及自我犧牲等次構面與構成「揭弊意願」的不當管理行為、偷竊公物、違反法令規範、濫權、浪費公帑及貪污納入模型後續運算分析。

其次，將「個人承受風險程度」及「感知被報復風險機率」變項作為調節變項，係分別從個人對於「不同行為」之¹ 風險承受程度及感知報復風險² 作為分析因子，從個人風險偏好的角度，探討當風險因子納入模型後，對於公共服務動機與揭弊意願之影響變化，是否因風險程度變化，而對揭弊意願轉為強化或減弱。

最後，本研究將焦點放置於探討自變項「公共服務動機」與依變項「揭弊意願」之間變化關係，並納入「個人承受風險程度」及「感知被報復風險機率」調節變項進行分析，而除了上述變項外，人口背景變項亦也會影響依變項「揭弊意願」變化，包含性別、年

-
1. 個人承受風險程度:此變項引用自由美國勞工統計局所推出的國家青年長期調查資料庫(National Longitudinal Survey of Youth, NLSY) 中針對健康、財務、工作、駕駛車輛、信任關係、婚姻關係及生命中重大改變等七道有關風險偏好測量題目。
 2. 感知報復風險:此變項由風險感知概念為基礎，針對不當管理、偷竊公物、違反法令規範、濫權、浪費公帑及貪污等六項公部門常見行為之舉發後產生的報復風險作為測量題目。

齡、教育程度、職務性質、職等、單位性質、服務總年資及進入公職方式等次構面，但在此處並非本研究所關注焦點，故將其設為控制變項，以確保研究結果能夠真實呈現出自變項與依變項間關係。基於上述研究變數關係說明，提出本研究架構如下圖二所示：



圖二 研究架構圖

資料來源：本研究繪製。

根據研究目的、文獻探討基礎及現行我國揭弊者法案推動背景下，本研究提出之研究架設如下所示：

假設 1：當公務人員的公共服務動機越高時，作出揭弊意願的可能性越高。

假設 2：「個人承受風險程度」會正向強化「公共服務動機」對「揭弊意願」行為的影響。

假設 3：「感知被報復風險機率」會反向弱化「公共服務動機」對「揭弊意願」行為的影響。

二、次級資料說明

本研究採用次級資料分析法，資料來源為 2016、2017 年由董祥開、陳敦源及黃東益等學者所執行的「臺灣文官調查 IV：公務人員風險偏好、服務動機、與決策類型之關係—建立一個勇於任事的政府」研究計畫（編號 MOST104-2410-H-004-037-SS2）第一波調查中關於公共服務動、揭弊意願、個人承受風險程度及感知被報復風險機率之測量題項。該調查的母體為 2015 年「全國公務人力資料庫」中所包含全國行政機關之正式公務人員（可分成行政機關但不含軍職人員、公營事業機構、衛生醫療機構及各級公立學校職員但不含教師等四大類型公務人員），上述資料排除公營事業、公立學校、衛生醫療機構、交通單位、法官、警察、聘用、約僱及雇員等人員後，母體清冊總數為 142,578 人。

該研究計畫於 2016 年 7 月至 12 月進行第一波調查，以電話約訪 1,998 位受訪者，若對方願意接受訪問，則與受訪者約定時間，於指定時間將問卷親送至受訪者約定地點填答。共成功回收 1,023 份樣本，扣除 62 份無效樣本後，有效樣本共 961 份，有效樣本回收率為 48.1%。

三、操作化定義及統計方法

首先³，本研究自變項－公共服務動機，採用學者 Kim 所提加入儒家文化元素「公共服務動機」測量量表，係為公務員自身對於回應公共制度、組織文化、服務社會、民眾等認知下，而所產生超越自我及組織利益的利他動機，指標內容包含政策制定關注、公共利益承諾、同情心、自我犧牲等四個次構面共 12 道問卷題目（陳重安、許成委，2016），並以李克特六點尺度量表進行量測。

而另一個自變項－揭弊意願，則採用國外學者 Park 及 Blenkinsopp 以「韓國警察」為研究對象，並將「計劃行為理論」應用於揭弊意願的實證研究中（Park and Blenkinsopp, 2009）所延伸自行設計列舉六大可能進行揭弊之行為作為指標，包含不當管理、偷竊公物、違反法令規範、濫權、浪費公帑及貪污等公部中與貪腐議題相關行為，測量尺度採用以 0~10 表示檢舉的可能性。0 代表不願意進行檢舉；10 代表一定會檢舉。

在調節變項－感知被報復風險機率，為原次級資料執行團隊依據在心理學、行為實驗領域研究中經常使用的「風險感知 (risk perception)」一詞進行設計，其概念係指當人們瞭解特定、具體的風險後，而產生風險評鑑與反應的過程 (Slovic, 2000)。在實務上，進行揭弊行為後，往往伴隨而來的經常是來自於組織及個人有形無形的報復，在此結合上述列舉六大可能進行揭弊之行為及感知被報復風險概念進行操作化定義，包含針對不當管理、偷竊公物、違反法令規範、濫權、浪費公帑及貪污等行為進行舉發後的風險，測量尺

3. 有關本研究使用變數操作型定義詳細內容，可於文章最後查閱附錄內容。

度採用以 0~10 表示被報復的風險高低。0 代表被報復風險機率極低；10 代表被報復風險機率極高。

而另一個調節變項－揭弊意願－個人承受風險程度，係為原次級資料執行團隊採用由美國勞工統計局所推出的國家青年長期調查資料庫 (National Longitudinal Survey of Youth, NLSY) 中針對健康、財務、工作、駕駛車輛、信任關係、婚姻關係及生命中重大改變等七道有關風險偏好測量題目，測量尺度採用以 0~10 表示個人承受風險程度。0 代表個人承受風險程度極低；10 代表個人承受風險程度極高。

最後在控制變項 (人口背景) 中，則選擇過去與貪腐及揭弊行為等研究領域相關文獻經常使用的變數進行模型測量，包含性別 (Near and Miceli, 1985)、年齡 (黃宏森, 2007)、教育程度 (Miceli and Near, 1992)、職務性質 (蘇毓昌、胡龍騰, 2013)，另外嘗試納入我國公部門體系中所存在職等 (1-14 職等)、單位性質 (主管/非主管)、進入公職方式 (特考、高考、普考、初考、其他) 及公部門服務總年資等分類方式變項進行測量，以提升本研究資料應用及成果貢獻。為完成驗證研究假設的目標，本研究所使用的統計方法包含信效度分析、描述性統計、t 檢定、ANOVA 變異數分析、相關分析、階層多元迴歸分析、集群分析等，試圖驗證公共服務動機與揭弊意願之間因果關係，續將相關風險變項納入模型進行交互作用分析，證明是否為干擾因子。另以揭弊意願變項作為分群因子，找尋公務員的揭弊意願是否存在群集？而不同群集間人口背景變項、公共服務動機及風險偏好上是否有差異。

四、信、效度分析

(一) 效度

本研究所使用自變項公共服務動機取自於學者 Kim 所提加入儒家文化元素測量量表，在我國過去相關研究中，指出 Kim 量表信效度比起早期學者 Perry 量表佳，能夠將公共服務動機分成「對公共政策之關注度 (attractive to public policy making)」、「公共利益及公民責任的承諾 (commitment to the public interest and civil duty)」、「同情心 (compassion)」以及「自我犧牲 (self-sacrifice)」等四個次構面。

本研究透過「主成分分析法」(principle components analysis) 及「直交轉軸法」(orthogonal rotations) 進行因素分析，結果發現在附錄之操作化定義表中第 26 題「我樂意看到政府做出對社會有益的事，即使會損害我的利益。」因素負荷量為 0.45 低於標準，經檢視題意後，建議將其放入「自我犧牲」次構面，而在第 23 題「與他人分享自己的政治觀點對我而言是極具吸引力的事。」無法歸類為四大次構面，建議刪除，結果顯示公共服務動機的四個次構面中各題項因素負荷量大於 0.6，符合理論預期具有建構效度。其於依變項、調節變項構面中，因素分析結果顯示各題項因素負荷量大於 0.6，亦具有建構效度。

(二) 信度

本研究所使用自變項公共服務動機，信度分析結果顯示各構面測量题目的信度係數 (Cronbach Alpha) 在 0.774 至 0.842 間，且全部題目合併後信度係數亦達 0.884。依變項揭弊意願 Cronbach Alpha 為 0.924；調節變項感知被報復風險機率 Cronbach Alpha 為 0.906、個人承受風險程度 Cronbach Alpha 為 0.874，且在各題項中刪除單題後信度分析中，發現信度係數皆無上升情形，代表該題具有內部一致性效果。

肆、研究分析及發現

在上述針對次級資料信、效度分析基礎上，進行單變項描述、雙變項描述及多變量分析等，並針對統計方法的使用區分敘述統計、集群分析及多元階層迴歸分析等三個部分進行論述。

其中在「敘述統計」部分包含人口背景變項、問卷構面、題目描述及雙變項分析 (t 檢定、ANOVA 變異數分系及相關分析) 等內容；而在「集群分析」部分，則以 6 項不同行為揭弊意願作為區分變項，找出高、中及低揭弊意願群體，並針對各個群體所程序的特徵進行描述，藉以找出官僚體系中具有相同特徵揭弊群體，俾利針對內部利害關係人設計具有「因材施教」元素的客制化宣導教材；最後在「多元階層迴歸分析」部分則包含公共服務動機整體迴歸模型、公共服務動機次構面迴歸模型、不同揭弊意願迴歸模型及不同調節變項迴歸模型等 3 部分進行論述。

一、敘述統計

(一) 受訪者背景資料

在本次調查資料中，首先針對非連續性變項進行討論，以「性別」變項來說，女性 (佔 53.1%) 大於男性 (佔 46.9%)，與我國 2016 年考試院性別統計指標中行政機關的性別比，女性 (佔 51.3%) 及男性 (佔 51.3%) 比例大致相符。在「教育程度」變項中，以學士學歷 (佔 56.8%) 最高，其次為碩士學歷 (佔 31.9%)、接著為專科學歷 (佔 7.6%)、高中、職(含)以下學歷 (佔 2.4%)，博士學歷 (佔 1.2%) 最低；在「職務性質」變項中，非主管人數 (佔 93%) 大於主管人數 (佔

7%)；在「職等變項」中，參與本次調查公務人員職等分布大多為委任官 (佔 34.9%) 及薦任官 (佔 60.1%)，比例最少的為簡任官 (佔 5%)；在「單位性質」變項中，業務單位人數 (佔 63.6%) 大於幕僚單位人數 (佔 36.4%)；最後在「進入公職方式」變項中，則以特種考試任用比例最高 (佔 35%)，其次依序為高等考試 (佔 31.7%)、普考 (佔 19.7%)、初考 (佔 10.4%) 及其他方式 (佔 3.2%) 任用。

接著針對連續性變項部份來說，在「現職機關的服務年資變項」中，平均值為 5.34 年、中位數為 3 年，在避免受到資深服務年資 36 年影響下，採用中位數 3 年來呈現本次調查樣本的現職服務年限較適宜；「公部門服務總年資」中，最大值為 36 年，而最小值則不滿 1 年，其中公部門服務總年資中位數落在 4 年，而針對「年齡變項」中，本次調查樣本涵蓋相當廣，包含即將面臨退休年限資深公務員及初入公門新人菜鳥，其中平均年齡為 37.17 歲，中位數為 35 歲。

(二) 各題目、構面描述性統計

在進行本研究調查對象的基本資料描述後，則將分析焦點放置於研究架構中的依變項、自變項及調節變項在各題目及構面等資料分布型態，首先針對依變項「揭弊意願」的 6 項行為來說 (如下表一所示)，在以數字 0~10 來表示揭弊的可能性下 (0 代表不願意進行檢舉；10 代表一定會檢舉)，以「貪污」行為揭弊意願最高 (6.58)，其次為「偷竊公物」揭弊意願 (6.07)，接著為「違反法令規範」揭弊意願 (5.72)，另以「不當管理」(4.72) 行為的揭弊意願最低。整體來說，6 項行為揭弊意願的平均值大多落在標準之上，且資料分散程度差異不大，僅對於「不當管理」行為的揭弊可能性在 5 以下，可能的原因為不當管理行為，不易進行價值得判斷及客觀證據的蒐集，在這樣的前提下，往往會出現「睜一隻眼閉一隻眼」的情形，

而導致揭弊的可能性大幅降低，相較之下其他具有明顯事證的行為，則較容易提升揭弊意願。

表一 「揭弊意願」敘述統計表

	觀 察 值	最 小 值	最 大 值	平 均 值	標 準 差	偏 態	峰 態
發現有「貪污」的情況？				6.58	2.36	-.47	-.15
發現有「偷竊公物」的情況				6.07	2.23	-.34	-.04
發現有「違反法令規範」情況	961	0	10	5.72	2.09	-.32	.18
發現有「濫權」的情況				5.32	2.09	-.21	.15
發現有「浪費公帑」的情況				5.05	2.13	-.13	.11
發現有「不當管理」的情況				4.72	2.05	-.10	.06

資料來源：本研究分析自董祥開（2020）原始數據。

接著針對調節變項「感知被報復風險機率」的 6 項行為來說（如下表二所示），在以數字 0~10 來表示感知被報復風險機率標準上（0 代表不願意進行檢舉；10 代表一定會檢舉），以舉發「貪污」行為被報復風險機率最高（6.71），其次為「濫權」被報復風險機率（6.60），接著為「不當管理」被報復風險機率（6.21），另以「偷竊公物」（5.23）行為的揭弊意願最低。整體來說，受訪者認為 6 項行為被報復風險機率平均值大多落在標準之上，且資料分散程度差異不大，僅舉發「偷竊公物」及「違反法令規範」被報復的風險較低，其中有很大的可能為舉發貪竊公物及違反法令規範等行為直接涉及相關法令（刑法等法律規定），且行為認定上較為具體沒有模糊空間，較不會引起被舉發者的挾怨報復，而其他行為（不當管理、濫權、浪費公帑

及貪汙) 在認定上有其模糊性、不易判斷性等因素，容易造成被舉發者的不滿情緒，往往加劇了被報復風險機率的程度。

表二 「感知被報復風險機率」敘述統計

	觀 察 值	最 小 值	最 大 值	平 均 值	標 準 差	偏 態	峰 態
舉發「貪污」的情況？				6.71	2.44	-.53	-.40
舉發「濫權」的情況？				6.60	2.19	-.43	-.24
舉發「不當管理」的情況？				6.21	2.36	-.21	-.58
舉發「浪費公帑」的情況？	961	0	10	6.16	2.25	-.26	-.32
舉發「違反法令規範」的情況？				5.83	2.34	-.11	-.54
舉發「偷竊公物」的情況？				5.23	2.40	.12	-.65

資料來源：本研究分析自董祥開（2020）原始數據。

而對調節變項「風險承受程度」來說，在以數字 0~10 來表示承受風險的程上（0 代表不願意承擔任何風險；10 代表完成準備好面對風險），以「信任他人」風險承受程度最高（5.43），其次為「工作」風險承受程度（5.29），接著為「生命中的重大改變」風險承受程度（4.94），依序為在「財務」方面所願意承受風險的程度（4.42）、在「駕駛車輛」方面所願意承受風險的程度（4.30），另以「婚姻」（4.05）及「健康」（4.02）風險承受程度最低。

最後針對各個變項構面進行討論（如下表三所示），以自變項「公共服務動機」來說，本次調查樣本整體公共服務動機程度落在 4.60（滿分為 6），屬於中上程度，而在公共服務動機次構面中，以「同情心」（4.99）最高，其次依序為「公共利益承諾」（4.72）、「政策制定

關注」(4.71)，而最低為「自我犧牲」(4.18)；依變項「揭弊意願」構面平均數為 5.57，落在揭弊意願標準上；將調節變項「感知被報復風險機率」及「風險承受程度」相比，則發現「感知被報復風險機率」(6.12) 則高於「個人風險承受程度」(4.63)，符合一般常理中對於他人報復行為比起自我承受風險的恐懼程度會來得較高的認知。

表三 構面敘述統計

	觀察值	最小值	最大值	平均值	標準差	偏態	峰態
公共服務動機				4.60	.59	-.34	1.55
同情心				4.99	.63	-.45	1.26
公共利益承諾		1	6	4.72	.74	-.50	1.19
政策制定關注				4.71	.77	-.57	1.58
自我犧牲				4.18	.80	-.33	.87
	961						
揭弊意願				5.57	1.84	-.38	.47
感知被報復風險機率		0	10	6.12	1.92	-.10	.01
個人承受風險程度				4.63	1.94	.06	-.26

資料來源：本研究分析自董祥開（2020）原始數據。

（三）雙變項描述性統計

以下為針對雙變項進行描述性統計論述，首先在人口變項對於其他變項（揭弊意願、公共服務動機、個人承受風險程度及感知被

報復風險機率) 關係來說, 可區分為非連續變項及連續變項。在非連續變項中, 包含性別、職務性質、職等、單位性質、教育程度及進入公職方式等, 透過 t 檢定分析中發現, 在「性別」變項中, 女性對「揭弊意願」、「公共服務動機」及「承受風險」的程度顯著地高於男性, 而性別對於「感知被報復風險機率」則沒有顯著差異; 在「職務性質」變項中, 非主管職務對「揭弊意願」、「公共服務動機」及「承受風險」的程度顯著地高於主管職務, 而在「感知被報復風險機率」中, 則呈現相反之情形, 主管職務顯著高於非主管; 在「單位性質」變項中, 業務單位與幕僚單位對「揭弊意願」、「公共服務動機」、「個人承受風險程度」及「感知被報復風險機率」等變項並沒有顯著差異。

透過 ANOVA 變異數分析發現, 「職等」變項中, 在「揭弊意願」、「感知被報復風險機率」及「個人承受風險程度」等變項通過同質性檢定且在變異數分析呈現顯著, 簡任職等比起薦任與委任職等擁有較高的揭弊意願, 也相對著擁有較高的個人承受風險程度; 「教育程度」變項中, 僅「揭弊意願」及「公共服務動機」通過同質性檢定得以進行變異數分析, 在變異數分析中發現不同「教育程度」對「公共服務動機」具有差異性, 博士學歷對學士學歷及碩士學歷公擁有較高的公共服務動機; 「進入公職方式」變項中, 僅「感知被報復風險機率」及「公共服務動機」通過同質性檢定得以進行後續分析, 在變異數分析中發現不同「進入公職方式」對「感知被報復風險機率」及「公共服務動機」不具有差異性。

在連續變項中, 包含年齡、現職機關的服務年資以及公部門服務總年資等, 透過相關分析中發現 (如下表四所示), 在「年齡」變項中與「公共服務動機」及「個人承受風險程度」呈現正相關; 在「現職機關的服務年資」變項中與「公共服務動機」及「個人承受

風險程度」呈現正相關；在「公部門服務總年資」變項中與「公共服務動機」及「個人承受風險程度」呈現正相關，而與「感知被報復風險機率」呈現負相關，在若把「職等」作為連續變項分析，發現與「揭弊意願」、「公共服務動機」及「個人承受風險程度」呈現正相關，而與「感知被報復風險機率」呈現負相關。

表四 人口變項構面相關分析

變項	1. 揭弊意願	2. 公共服務動機	3. 承受風險程度	4. 被報復風險	5. 年 齡	6. 職 等	7. 現職機關的服務年資
1. 揭弊意願	1						
2. 公共服務動機	.201**	1					
3. 個人承受風險程度	.215**	.191**	1				
4. 感知被報復風險機率	-.118**	-.056	.080**	1			
5. 年 齡	-.027	.234**	.159**	-.041	1		
6. 職等(視作連續變數)	.088**	.141**	.079*	-.086**	.351**	1	
7. 現職機關的服務年資	-.047	.126**	.154**	-.026	.634**	.330**	1
8. 公部門服務總年資	-.025	.188**	.153**	-.062	.786**	.487**	.785**

備註：* $p < 0.05$ ；** $p < 0.01$ ；*** $p < 0.001$ ；資料來源：本研究分析自董祥開（2020）原始數據。

接著討論自變項、依變項、調節變項之間關係，透過相關分析中發現(如下表五所示)，在「揭弊意願」變項與「公共服務動機」、

「個人承受風險程度」呈現正相關，而與「感知被報復風險機率」呈現負相關，即表示公共服務動機、個人承受風險程度越高時，揭弊意願越高，反之亦然，被報復風險越高，則揭弊意願越低；而在「公共服務動機次構面」中，在「揭弊意願」變項中，以「公共利益承諾」及「自我犧牲」變項呈現較高程度的正相關，而在「個人承受風險程度」變項中，則以「自我犧牲」變項呈現較高程度的正相關，在「被報復風險」變項中，僅與「自我犧牲」變項呈現的負相關，整體來說「自我犧牲」變項與揭弊意願、個人承受風險程度呈現正相關，當自我犧牲程度越高時，越會做出揭弊公益行為、忍受高度風險及越不會怕被報復。最後「個人承受風險程度」與「感知被報復風險機率」呈現正相關，當個人承受風險程度越高，認為會被報復風險機率則越高，與一般情形相符。

表五 分析變項相關性分析

變 項	1. 揭弊 意願	2. 公共 服務 動機	3. 公共 利益 承諾	4. 政策 制定 關注	5. 同 情 心	6. 自我 犧牲	7. 個人承 受風險 程度
1.揭弊意願	1						
2.公共服務動機	.20**	1					
3.公共利益承諾	.20**	.79**	1				
4.政策制定關注	.16**	.75**	.63**	1			
5.同情心	.09**	.72**	.44**	.39**	1		
6.自我犧牲	.19**	.89**	.58**	.53**	.47**	1	
7.個人承受風險程度	.22**	.19**	.14**	.10**	.09**	.22**	1
8.感知被報復風險機率	-.12**	-.06	-.04	-.03	.02	-.09**	.08**

備註：* $p < 0.05$ ；** $p < 0.01$ ；*** $p < 0.001$

資料來源：本研究分析自董祥開（2020）原始數據。

二、集群分析

接著第二部分則討論集群分析統計的研究發現，以對於「不當管理、偷竊公物、違反法令規範、濫權、浪費公帑及貪污」等行為揭弊意願作為分群依據，分別得出揭弊意願差異群體，並進一步針對各群體間所呈現人口背景資料特質、公共服務動機及風險偏好程度進行分析，作為未來對於內部利害關係人政策宣導及合適廉潔教材之參考依據。本研究使用集群分析法，將「不同行為的揭弊意願」情形設為分群條件，分成彼此之間相異程度最大的群組，且群組內相異程度最小，進而能夠針對群組特性進行分析。

首先進行資料預檢過程，透過盒鬚圖排除極端值，避免對於分層結果產生影響，並且將各題目數值標準化處理，變免原始資料的差異過大。接著本研究使用「兩階段集群分析法」，先透過「階層式集群分析」，選擇華德最小變異法及歐基里德直線距離平方將各組樣本數目平均分配及測量觀察值與中心的距離，以作為分群使用，最後使用「K 平均數集群分析法」，在上述階層式集群分析的分組數量下，將觀察值進行分組。最後在透過「變異數分析」及「卡方檢定」，分別得出各組間分群結果是否具有差異及分組結果在人口社經變項是否有所差異。

（一）資料預檢

將 6 種行為的揭弊意願題目進行離散值及遺漏值分析，發現共有 20 個受訪者填答資訊為離散值、7 個受訪者存在遺漏值，為避免分群結果產生影響，故刪除 27 個觀察值，樣本個數為 981。另透過標準化過程將各題目數值進行校正，變免原始資料的差異過大的情形出現。

相關係數分析顯示 (如下表六所示)，兩兩相關的相關係數普遍

較為中間，尚無超過 0.8 高度相關標準，屬於中度的線性相關，尚可做為集群分析方法的分群變項。

表六 分群變項相關係數表

變項	1. 不當 管理	2. 偷竊 公物	3. 違反 法令 規範	4. 濫權	5. 浪費 公帑	6. 貪污
1. 不當管理	1					
2. 偷竊公物	.536**	1				
3. 違反法令規範	.649**	.683**	1			
4. 濫權	.717**	.579**	.749**	1		
5. 浪費公帑	.676**	.602**	.720**	.795**	1	
6. 貪污	.523**	.650**	.713**	.691**	.669**	1

備註：* $p < 0.05$ ；** $p < 0.01$ ；*** $p < 0.001$

資料來源：本研究分析自董祥開（2020）原始數據。

（二）階層式集群分析

選擇華德最小變異法及歐基里德直線距離平方將各組樣本數目平均分配及測量觀察值與中心的距離，以作為分群使用。透過群數凝聚過程及樹狀圖判斷各觀察值間的相似性，找出各集群過程中係數變化量最大過程，顯示到該結點時，係數必須耗費很大的力氣（係數變化量），才能再次凝聚群集，故前一步驟則表示為最佳分群個數，本研究透過樹狀圖分析發現，在垂直涵蓋最多係數數值變化的群集節點中，前一集群數量為 3 組，代表以 3 群為合適集群分

組數量。

(三) K 平均數集群分析法

最後使用 K 平均數集群分析法，在上述階層式集群分析的分組數量下，將觀察值進行分組。最後在透過變異數分析及卡方檢定，分別得出各組間分群結果是否具有差異及分組結果在人口社經變項是否有所差異。

透過變異數分析 (如下表七所示)，將分組結果與集群變項進行呈現顯著的差異，代表集群變項有一定程度的預測性，可使 3 個集群彼此之間有顯著的差異。在組別 1 中針對「不當管理、偷竊公物、違反法令規範、濫權、浪費公帑及貪污」等行為揭弊意願程度高於平均值，且為 3 個組別中平均數最高組別，故整體來說，在組別 1 中揭弊意願最高，則可以將組別 1 命名「高度揭弊意願組」；在組別 2 中針對不同行為揭弊意願程度略等於平均值，且平均數低於組別 1、高於組別 3，故整體來說，在組別 2 中揭弊意願為位居中間值，則可以將組別 2 命名「中度揭弊意願組」；最後在組別 3 中針對不同行為揭弊意願程度低於平均值，且平均數低於組別 1、2，故整體來說，在組別 3 中揭弊意願最低，則可以將組別 3 命名為「低度揭弊意願組」。

表七 K 組平均集群分析結果表

集群變項	組別與各組平均數				F值	顯著性
	全體	組別 1	組別 2	組別 3		
貪污	6.62	8.73(1.22)	6.52(1.55)	3.69(1.93)	590.270	0.000
偷竊公物	6.12	8.08(1.37)	5.98(1.44)	3.50(2.02)	487.421	

集群 變項	組別與各組平均數				F值	顯著性
	全體	組別 1	組別 2	組別 3		
違反 法令 規範	5.78	7.85(1.23)	5.62(1.12)	3.04(1.55)	836.129	
濫權	5.38	7.49(1.35)	5.19(1.04)	2.64(1.41)	896.294	
浪費 公帑	5.11	7.22(1.45)	4.94(1.17)	2.38(1.31)	791.045	
不當 管理	4.79	6.63(1.57)	4.64(1.29)	2.38(1.51)	501.641	
樣本數	981	279	521	181		

註：經刪除離群值及遺漏樣本數為 981 人

資料來源：本研究分析自董祥開（2020）原始數據。

（四）各集群揭弊意願、承受風險、感知被報復風險機率及公共服務動機

接著以各集群作為分析單位，探討揭弊意願、個人承受風險程度、感知被報復風險機率及公共服務動機在群體間差異。在「揭弊意願」、「個人承受風險程度」及「公共服務動機」等變項中，以高度揭弊意願組平均值最高，依序為中度揭弊意願組及中度揭弊意願組；而在「感知被報復風險機率」變項中，以低度揭弊意願組平均值最高，其次為高度揭弊意願組，最低為中度揭弊意願組。

（五）各群集人口背景特徵

經上述各組別分群結果顯示，高度揭弊意願組樣本數共有 279 人、中度揭弊意願組樣本數共有 521 人及低度揭弊意願組樣本數 181 人，基於「維持優勢、改善劣勢」原則下，本研究將分析焦點放

置於高度及低度揭弊意願組別，嘗試找出高度及低度揭弊意願人口相關特徵，俾利作為政策行銷目標的參考依據。故透過卡方檢定檢視分組結果在人口背景變項上（包括性別、年齡、教育程度、進入公職方式、單位性質、職務性質、職等及總服務年資），是否有所差異。分析結果（如下表八）顯示 3 個集群在「性別」、「年齡」、「進入公職方式」及「職務性質」上有顯著差異。

在「性別」變項中，高度揭弊意願組以男性居多，而低度揭弊意願組以女性居多；在「年齡」變項中，高度與低度揭弊意願組相比之下，年齡偏高，低度揭弊意願組年齡大多分布於 18-37 歲；在「進入公職方式」變項中，高度揭弊意願組大多集中於特考及高等考試，而低度揭弊意願組則集中於特考及普通考試；在「職務性質」變項中，高度揭弊意願組與低度揭弊意願組大多集中為非主管職務性質，但就主管職務性質來說，又以低度揭弊意願組樣本數較低。

表八 各群集人口背景特徵

變項及選項		各組樣本數			總和	卡方檢定
		高揭弊意願組	中揭弊意願組	低揭弊意願組		
性別	男	157	228	72	457	χ^2 (df=2)=15.56 p-value=0.00 有顯著差異
	女	122	293	109	524	
年齡	18 歲-27 歲	21	71	16	108	χ^2 (df=8)=24.114 p-value=0.002 有顯著差異
	28 歲-37 歲	145	275	82	502	
	38 歲-47 歲	60	96	47	203	
	48 歲-57 歲	40	66	31	137	
	58 歲以上	12	6	2	20	

變項及選項		各組樣本數			總和	卡方檢定
		高揭弊意願組	中揭弊意願組	低揭弊意願組		
進入公職方式	公務人員特種考試	113	166	67	346	χ^2 (df=4)=22.54 p-value=0.004 有顯著差異
	公務人員高等考試	90	182	39	311	
	公務人員普通考試	40	103	48	191	
	公務人員初等考試	24	56	19	99	
	其他	11	14	8	33	
職務性質	非主管	250	492	172	914	χ^2 (df=12)=7.86 p-value=0.02 有顯著差異
	主管	29	29	9	67	

資料來源：本研究分析自董祥開（2020）原始數據。

三、多元階層迴歸分析

最後進入研究發現的第三部分「多元階層迴歸分析」，首先針對以公共服務動機為自變項、揭弊意願為依變項、風險承受程度及被報復風險為調節變項進行階層迴歸模型分析；接著將公共服務動機 4 個構面（包含政策制定關注、公共利益承諾、同情心及自我犧牲）作為自變項，分別進行階層迴歸模型分析，以比較不同次構面之間差異；另將揭弊意願變項分別以 6 個不同行為（包含不當管理、偷竊公物、違反法令規範、濫權、浪費公帑及貪污）作為依變項，進行不同行為揭弊意願迴歸模型之比較；最後重新調整公共服務動機、風險承受程度及感知被報復風險機率變項角色，分別將風險承受程度及感知被報復風險機率作為自變項，公共服務動機作為調節變項進行迴歸模型分析。

(一)「公共服務動機－揭弊意願」迴歸模型

在「公共服務動機－揭弊意願」迴歸分析中（如下表九所示），採用階層迴歸分析（Hierarchical regression）依序放入控制變項與自變項至迴歸模型中，在採用輸入法及排除控制變項彼此間高度的共線性後進行運算。模型一為將「個人承受風險」作為調節變項模型；模型二為將「感知被報復風險機率」作為調節變項模型；模型三為將上述兩者共同放入的雙調節變項模型。

在模型三中呈現顯著影響的變項分別為「性別」、「職務性質」、「進入公部門方式」、「公共服務動機」、「風險承受程度」、「感知被報復風險機率」及「公共服務動機對感知被報復風險機率交互作用項」，而整體模型的調整後的解釋力也從原本的 0.037 上升至 0.128。在性別變項中，「女性」比起「男性」對於揭弊意願較低；在職務性質變項中，「非主管」職務比起「主管」職務對於揭弊意願較低，即表示男性比女性在做出揭弊意願可能更高，與過去文獻指出女性公民有較高貪腐認知不同，其可能原因為認知與行動在本質上不同，導致性別之間差異，就一般認知來說，男性通常彼此女性較擁有衝動性格，而其中真正原因值得進一步探究；另職務性質越高，則揭弊可能性也越高，即表示領導階層公務人員比起非領導階層公務人員擁有較高意願進行舉發，其中原因值得進一步深入探討。

在「公共服務動機」、「風險承受程度」與「揭弊意願」呈現出顯著正向關係，代表當公共服務動機越高、風險承受程度越高時，揭弊意願也越高，而「感知被報復風險機率」則呈現負向關係，當被報復風險機率越高時，越不會進行揭弊意願。在調節效果中，「公共服務動機對被報復風險機率交互作用項」呈現顯著，代表「被報

復風險機率」具有減少「公共服務動機」對「揭弊意願」的影響效果，可見感知被報復風險機率影響著揭弊意願。

表九 「公共服務動機－揭弊意願」迴歸模型表

n=961	模型一 (個人承受 風險程度)	模型二 (感知被報復 風險機率)	模型三 (雙調節變項)
	β 值(標準化)	β 值(標準化)	β 值(標準化)
常數(非標準化)	.724	.575	.648
控制變項			
性別(對照組:男性)			
女性	-.130***	-.142***	-.120***
年齡	-.072	-.052	-.068
學歷(對照組:博士)			
高中職以下	-.011	.005	-.002
專科	-.057	-.025	-.039
大學	.037	.077	.066
碩士	-.012	-.025	.013
職務性質 (對照組:非主管)			
主管	.090***	.079*	.072*
單位性質 (對照組:幕僚單位)			
業務單位	-.019	-.012	-.012
進入公部門方式 (對照組:其他)			
特考對其他	-.132	-.127	-.135
高考對其他	-.083	-.082	-.090
普考對其他	-.157*	-.148	-.160*
初考對其他	-.071	-.064	-.076

n=961	模型一 (個人承受 風險程度)	模型二 (感知被報復 風險機率)	模型三 (雙調節變項)
	β 值(標準化)	β 值(標準化)	β 值(標準化)
公部門服務總年資	-.022	-.035	-.035
自變項			
公共服務動機	.185***	.221***	.192***
個人承受風險程度	.192***	-	.201***
感知被報復風險機率	-	-.082***	-.103***
調節變項			
交互作用 (公共服務動機*個人 承受風險程度)	-.057	-	-.044
交互作用 (公共服務動機*感知 被報復風險機率)	-	-.097**	-.087***
R ²	.127	.109	.146
Adj-R ²	.112	.093	.129
F 值	8.087	6.771	8.489
ΔR ²	.003	.009	0.01
ΔF 值	3.430	9.250	5.462

備註：*p < 0.05；**p < 0.01；***p < 0.001

資料來源：本研究分析自董祥開（2020）原始數據。

(二)「公共服務動機次構面－揭弊意願」迴歸模型

在「公共服務動機次構面－揭弊意願」迴歸分析中（如下表十所示），發現政策制定、公共利益承諾、同情心與自我犧牲等次構面模型顯著變數（「性別」、「職務性質」、「進入公部門方式」、「公共服務動機」、「風險承受程度」、「感知被報復風險機率」），與「公共服務動機－揭弊意願」迴歸模型結果相似，無太大之差異。

但對於調節變項所產生交互作用，在同情心模型中發現調節變項風險承受程度與感知被報復風險機率對於同情心與揭弊意願之間關係中，並無產生調節作用，即代表個人所展現出得同情心不會受到風險變項變化影響，能基於公共利益目的進行吹哨揭弊。

表十 「公共服務動機次構面－揭弊意願」迴歸模型

n=961	模型四 (政策制定 關注)	模型五 (公共利益 承諾)	模型六 (同情心)	模型七 (自我犧牲)
	β 值 (標準化)	β 值 (標準化)	β 值 (標準化)	β 值 (標準化)
常數(非標準化)	.612	.516	.675	.689
控制變項				
性別(對照組:男性)				
女性	-.121***	-.121***	-.132***	-.117***
年齡	-.053	-.046	-.049	-.062
學歷(對照組:博士)				
高中職以下	-.006	.009	.020	-.017
專科	-.031	-.019	-.073	-.058
大學	.078	.091	.005	.030
碩士	.009	.034	.044	-.018
職務性質 (對照組:非主管)				
主管	.069*	.076*	.080*	.075*
單位性質 (對照組:幕僚單位)				
業務單位	-.014	-.011	-.012	-.017
進入公部門方式				

n=961	模型四 (政策制定 關注)	模型五 (公共利益 承諾)	模型六 (同情心)	模型七 (自我犧牲)
	β 值 (標準化)	β 值 (標準化)	β 值 (標準化)	β 值 (標準化)
(對照組:其他)				
特考對其他	-.148	-.134	-.126	-.129
高考對其他	-.113	-.087	-.075	-.085
普考對其他	-.172*	-.163*	-.155*	-.156*
初考對其他	-.081	-.080	-.070	-.074
公部門服務總年資	-.037	-.048	-.017	-.038
自變項				
公共服務動機	.157***	.192***	.093***	.161***
個人承受風險程度	.215***	.203***	.219***	.199***
感知被報復風險機率	-.116***	-.113***	-.124***	-.102***
調節變項				
交互作用 (公共服務動機*個人承受風險程度)	-.054	-.017	.010	-.041
交互作用 (公共服務動機*感知被報復風險機率)	-.096***	-.089***	-.002	-.078*
R ²	.139	.148	.118	.136
Adj-R ²	.122	.131	.100	.119
F 值	8.020	8.594	6.634	16.313
ΔR ²	.014	0.008	.0001	.008
ΔF 值	7.481	4.6	0.055	4.531

備註：*p < 0.05；**p < 0.01；***p < 0.001

資料來源：本研究分析自董祥開（2020）原始數據。

(三)「公共服務動機－對不同行為的揭弊意願」迴歸模型

接著將揭弊意願變項分別以 6 個不同行為 (包含不當管理、偷竊公物、違反法令規範、濫權、浪費公帑及貪污) 作為依變項, 進行不同行為揭弊意願迴歸模型之比較 (如下表十一所示)。整體來說, 不同行為的揭弊意願模型解釋力落在.08 到.131 之間, 其中模型解釋力最高為「貪污」行為; 最低則為「偷竊公物」行為, 而 6 個模型共通性為「感知被報復風險機率」變項對於公共服務動機與揭弊意願之間關係具有顯著減低調節作用。

以揭弊意願程度最高的「貪污行為」模型來說, 在模型十三中呈現顯著影響的變項分別為「性別」、「年齡」、「職務性質」、「單位性質」、「公共服務動機」、「風險承受程度」、「感知被報復風險機率」及「公共服務動機對感知被報復風險機率交互作用項」。在人口背景變項中與「公共服務動機－揭弊意願」迴歸分析不同之處為「年齡」變項, 當年紀越大, 越不會去針對貪污行為進行揭弊; 「職務性質」變項中, 「主管」職務比起「非主管」職務對於貪污行為揭弊意願較高; 「單位性質」變項中, 「業務單位」性質比起「幕僚單位」性質對於貪污行為揭弊意願較低。而在「公共服務動機」、「風險承受程度」及「感知被報復風險機率」變項之間關係與調節作用中, 「貪污行為」迴歸模型則與「公共服務動機－揭弊意願」迴歸模型結果相似, 並無太大之差異。

以揭弊意願程度最低的「不當管理」模型來說, 在模型八中呈現顯著影響的變項分別為「性別」、「風險承受程度」、「感知被報復風險機率」及「公共服務動機對感知被報復風險機率交互作用項」。在人口背景變項中與「公共服務動機－揭弊意願」迴歸分析結果比較下為僅「性別」變項中, 「女性」比起「男性」對於揭弊

意願較低相同，其餘人口變項皆呈現不顯著。而在「公共服務動機」、「風險承受程度」及「感知被報復風險機率」變項之間關係與調節作用中，「不當管理」迴歸模型則與「公共服務動機－揭弊意願」迴歸模型結果不同，在公共服務動機變項為不顯著，即表示公共服務動機程度對於不當管理揭弊意願不具影響。

而「偷竊公物」揭弊意願模型中，呈現顯著影響的變項分別為「性別」、「公共服務動機」、「風險承受程度」、「公共服務動機對風險承受程度交互作用項」及「公共服務動機對感知被報復風險機率交互作用項」，其中原先「感知被報復風險機率」為不顯著，在加入調節作用之用，則呈現顯著，代表在進行「偷竊公物」吹哨揭弊時，會受到感知被報復風險及個人風險承受程度影響。

表十一 「公共服務動機－對不同行為的揭弊意願」迴歸模型

n=961	模型八 (不當管理)	模型九 (偷竊公物)	模型十 (違反法令 規範)	模型十一 (濫權)	模型十二 (浪費 公帑)	模型十三 (貪污)
常數 (非標準化)	.550	.180	.744	.544	.027	1.279
控制變項						
性別 (對照組:男性)						
女性	-.156***	-.073*	-.074*	-.132***	-.059	-.120***
年齡	-.063	-.081	-.042	-.028	.020	-.142**
學歷 (對照組:博士)						
高中職以下	.019	.050	-.028	-.006	.040	-.082
專科	-.003	-.053	-.111	-.041	.038	-.130
大學	.092	.169	-.001	.057	.134	-.101
碩士	.058	.106	-.097	.015	.112	-.120

n=961	模型八 (不當管理)	模型九 (偷竊公物)	模型十 (違反法令 規範)	模型十一 (濫權)	模型十二 (浪費 公帑)	模型十三 (貪污)
職務性質 (對照組:非主管)						
主管	.039	.062	.080*	.056	.061	.071*
單位性質 (對照組:幕僚 單位)						
業務單位	.025	-.025	-.010	.028	-.010	-.061*
進入公部門 方式 (對照組:其他)						
特考對其他	-.123	-.014	-.187*	-.139	-.103	.128
高考對其他	-.128	-.053	-.101	-.150	-.081	-.066
普考對其他	-.143	-.046	-.195*	-.168*	-.122	-.149
初考對其他	-.059	-.047	-.087	-.078	-.085	-.038
公部門服務 總年資	.005	-.018	-.043	-.088	-.029	-.010
自變項						
公共服務動機	.059	.186***	.173***	.131***	.192***	.228***
個人承受風險 程度	.229***	.146***	.154***	.187***	.177***	.144***
感知被報復風 險機率	-.119***	-.039	-.086**	-.120***	-.084**	-.084**
調節變項						
交互作用 (公共服務動 機*承受風險 程度)	-.029	-.071*	-.010	-.026	-.058	-.028

n=961	模型八 (不當管理)	模型九 (偷竊公物)	模型十 (違反法令 規範)	模型十一 (濫權)	模型十二 (浪費 公帑)	模型十三 (貪污)
交互作用 (公共服務動 機*感知被報 復風險機率)	-.065*	-.084*	-.065*	-.069*	-.088*	-.071***
R ²	.120	.098	.115	.116	.111	.148
Adj-R ²	.102	.080	.097	.099	.093	.131
F 值	6.729	5.406	6.419	6.526	6.181	8.631
ΔR ²	.005	.013	.004	.006	.012	.006
ΔF 值	2.823	6.777	2.276	3.014	6.338	3.318

註：*p < 0.05；**p < 0.01；***p < 0.001

資料來源：本研究分析自董祥開（2020）原始數據。

四、小結

根據以上研究發現，在研究假設是否得到驗證結果中（如下表十二所示），其中僅研究假設 2「個人承受風險程度」會正向強化「公共服務動機」對「揭弊意願」行為的影響不成立，其餘假設則成立，以下依序說明。

在假設 1：「當公務人員的公共服務動機（包含「政策制定關注」、「公共利益承諾」、「同情心」、及「自我犧牲」）越高時，作出揭弊意願的可能性越高」的研究假設中，經檢視公共服務動機及次構面的迴歸模型，自變項（公共服務動機及次構面）與揭弊意願皆呈現出顯著正相關，意味著當公共服務動機程度越高時，對於進行揭弊意願可能性越高，其中又以「公共利益承諾」、「自我犧牲」次構面對於揭弊意願最具有影響力。

在假設 2：「『個人承受風險程度』會正向強化『公共服務動機』對『揭弊意願』行為影響」的研究假設中，經檢視公共服務動機及次構面的迴歸模型，調節變項（個人承受風險程度）交互作用效果不顯著，即不具有調節效果，意味著個人承受風險程度不會影響到公共服務動機對揭弊意願的預測效果。

在假設 3：「『感知被報復風險機率』會反向弱化『公共服務動機』與『揭弊意願』行為影響」的研究假設中，經檢視公共服務動機的迴歸模型，調節變項（被報復風險機率）交互作用效果顯著，即具有調節效果，意味著被報復風險機率程度會影響到公共服務動機對揭弊意願的預測效果。進一步針對公共服務動次構面進行分析發現，被報復風險機率會影響到政策制定關注、公共利益承諾及自我犧牲對揭弊意願的預測效果，僅對於同情心迴歸模型不具有調節效果。

表十二 研究假設驗證結果表

研究假設	驗證結果
假設 1: 當公務人員的公共服務動機越高時，作出揭弊意願的可能性越高。	成立
假設 2: 「個人承受風險程度」會正向強化「公共服務動機」對「揭弊意願」行為的影響。	不成立
假設 3: 「感知被報復風險機率」會反向弱化「公共服務動機」對「揭弊意願」行為的影響。	成立

資料來源：本研究整理。

另外本研究基於資料充分應用與加值前提下，針對不同行為的揭弊意願進行迴歸分析（包含不當管理、偷竊公物、違反法令規範、濫權、浪費公帑及貪污等行為），結果發現不同行為的揭弊意願模型解釋力落在 .08 到 .131 之間，其中模型解釋力最高為「貪污」行為，而模型共通性為感知被報復風險機率會影響到公共服務動機對揭弊意願的預測效果，呈現降低的調節效果。而在揭弊意願程度及解釋力最高的「貪污行為」模型中，與「公共服務動機－揭弊意願」迴歸模型結果相似，僅增加「年齡」、「職務性質」及「單位性質」等人口變項呈現顯著。

另外在不同「人口背景」變項對於迴歸模型的影響上是否有所不同？經檢視公共服務動機的迴歸模型，在性別、職務性質變項及進入公部門方式呈現顯著，其中又以「女性」比起「男性」對於揭弊意願較低；「非主管」階級比起「主管」階級對於揭弊意願較低。進一步針對公共服務動次構面進行分析發現，政策制定關注、公共利益承諾、同情心及自我犧牲等次構面迴歸模型中與公共服務動機的迴歸模型結果相同。

最後以集群分析結果所區分 3 大群集作為分析單位，高度揭弊意願組 279 人、中度揭弊意願組 521 人及低度揭弊意願組 181 人，其中各集群在「性別」、「年齡」、「進入公職方式」及「職務性質」上有顯著差異。研究發現高度揭弊意願組的特徵包含高揭弊意願、高個人承受風險程度及具有高公共服務動機，而低度揭弊意願組的特徵則為感知被報復風險機率程度最高。

伍、研究結論與建議

一、研究結論

本研究所使用的次級資料，不同於歷來相關文獻在研究對象上，以一般民眾、大學生、政風人員、國軍人員及私部門員工等為研究對象，嘗試從文官的自身觀點，探究對於有關揭弊意願的相關議題，且進一步將測量揭弊意願概念從原本是與否的二元類別尺度中，改成不同行為揭弊意願程度，增加挖掘揭弊意願與其他變項之間關係的驗證。

(一) 揭弊意願受到公共服務動機影響

在雙變項分析中發現，揭弊意願與公共服務動機呈現正相關，即表示公共服務動機越高時，揭弊意願越高，反之亦然。另外針對標榜利他精神的公共服務動機中，當自我犧牲程度越高時，則越會做出揭弊公益行為。在「公共服務動機－揭弊意願」迴歸分析，也呈現出當公共服務動機越高，揭弊意願也越高情形。本研究發現與學者 Brewer 及 Selden 研究成果相同，揭弊意願並非純粹利他主義，但檢舉揭弊者往往是以犧牲自我利益為代價來促進公共利益，檢舉揭弊與公共服務動機關係相當密切 (Brewer and Selden, 1998)，因此可將檢舉揭弊意願視為公共服務動機的輸出。

(二) 揭弊意願受到風險因子影響，且感知被報復風險機率變項具有調節作用

在雙變項分析中發現，揭弊意願與個人承受風險程度呈現正相關，而與感知被報復風險機率呈現負相關，即表示個人承受風險程

度越高時，揭弊意願越高，反之亦然，被報復風險機率越高，則揭弊意願越低，在「公共服務動機－揭弊意願」迴歸分析，也呈現出當個人承受風險程度越高及被報復風險機率越低，揭弊意願也越高情形。與過去研究指出進行舉發行為時，組織報復為最大風險影響因子，進而影響揭弊者舉發意願的結果相同（Weinstein, 2013）。

若將揭弊意願細分為不同態樣行為進一步討論，在敘述統計中則發現對「貪污」具有最高的揭弊意願，但卻亦有最高之感知被報復風險；對偷竊公物的揭弊意願及感知被報復風險均排次高；對「不當管理」具有最低的揭弊意願及第三高的感知被報復風險，與上述總體揭弊意願與感知被報復風險負向關係存在差異，歸因於受到不同行為性質差異存在著不同感知被報復風險程度。例如對於「貪汙」與「不當管理」行為間，存在著不同性質結構，以舉證證據來說，「貪汙」行為比起「不當管理」行為具有較容易找出相關實際證據特性，所以當有上述事件發生時，揭弊意願有較高，但若以受到懲處嚴重程度來說，「貪汙」行為比起「不當管理」行為受到懲處嚴重程度較高，故進行舉發時，受到的感知被報復風險機率也可能隨之提高，故討論揭弊意願與感知被報復風險機率之間關係時，會受到不同事件本質影響，而產生不同結果，未來應針對不同態樣行為所呈現出揭弊意願進行深入實證探討，甚至能以本研究所羅列 6 項行為中為基礎與公部門常見貪腐態樣結合，共同發展情境式案例探討，並輔以量化與質性研究途徑中挖掘其中差異及詮釋，以臻各類型態樣行為與揭弊意願關係周延解釋。

（三）公共服務動機與揭弊意願之間關係，受到不同人口背景變項差異影響

在分析中發現，「性別」變項在公共服務動機與揭弊意願之間

迴歸分析中呈現顯著，即「女性」比起「男性」對於揭弊意願較低。過去在討論個人因素與弊端揭發相關研究成果相同，以性別來說，男性舉發弊端可能性高於女性（Near and Miceli, 1985），經常與弊端揭發行為有顯著正相關的「教育程度」變項（Miceli and Near, 1992: 115-119），在本研究中並無顯著，代表仍存在持續落實廉潔教育、宣導之必要性。

（四）可將公務員分成高、中及低度揭弊意願 3 類集群

經集群分析統計結果，可分成高度揭弊意願組 279 人、中度揭弊意願組 521 人及低度揭弊意願組 181 人，在「性別」變項中，高度揭弊意願組以男性居多，而低度揭弊意願組則以女性居多，與過去發現相同；在「年齡」變項中，高度揭弊意願組與低度揭弊意願組相比之下年齡較為偏高，而低度揭弊意願組年齡大多分布於 18-37 歲，與過去黃宏森所提出研究結果相同，即指出年輕人會比年老者更不會進行弊端揭發（黃宏森，2007），因為吹哨揭弊對他們而言，害多於利，因此比較不願意揭弊，相對地，比較年長者較熟悉組織內的運作及具有一定程度有影響力，進行揭弊意願可能較高。

在「揭弊意願」、「個人承受風險程度」及「公共服務動機」等變項中，則以高度揭弊意願組平均值最高，依序為中度揭弊意願組及低度揭弊意願組；而在「感知被報復風險機率」變項中，以低度揭弊意願組平均值最高，與一般常理相同。

（五）揭弊意願除受到公共服務動機、風險因素及人口背景等變項影響外，對於不同行為態樣存在差異。

最後本研究發現，在不同行為揭弊意願中，公務人員對於發現有「貪汙」行為時最有可能去進行舉發，次多會被舉發的行為是「偷竊公物」；最低可能會進行舉發為「不當管理」行為。其中大部分

行為揭弊意願皆大於平均標準之上，僅舉發「不當管理」行為意願落於標準之下，檢視後，原因可能為不易進行中立價值判斷及客觀證據蒐集，而不願進行舉發，其中「浪費公帑」及「濫權」行為也屬於上述行為類型，故呈現出揭弊意願也不高，這與學者 Miceli 及 Near 所提出弊端揭發模型中情境因素（Miceli and Near, 1992: 48-51），對於不法事件本質及證據可信度會影響舉發意願論述相同。

二、未來研究方向與建議

未來如進行後續相關研究，或可從以下幾方面改善，提升研究的價值：

- (一) 建立系統化文官廉政認知指標，利於長期追蹤政府內部利害關係人廉正態度及行為認知（如廉潔意識、廉政行為認知、貪腐容忍及揭弊意願）趨勢變化，並進行歷年相互比較，以作為評估現行廉政政策施行方向的參考指標。
- (二) 持續優化文官揭弊意願及公共服務動機相互關係模型的建構，在未來的相關調查中，納入現行公益揭弊者法案內涵及國外學者 Miceli & Near 所提出弊端揭發模型變項，增加「揭弊保護」、「揭弊後報復行為」、「激勵行為」、「組織特性」、「組織規模」、「權力關係」、「情境因素」、「揭發對象選擇」等可操作化之變項（Miceli and Near, 1992），至少在實務及理論的論述基礎下，較能增加模型的解釋力。
- (三) 可針對不同職系公務員進行揭弊意願的測量，並與法務部

廉政署廉政民意調查中 26 類⁴ 公務人員清廉程度進行相互交叉比較，以比對內外部利害關係人觀點。

- (四) 在實務上，能對於我國現行公益揭弊者法規草案，提供從文官個人自身認知觀點，以作為循證之參考。
- (五) 提升官僚揭弊意願的宣導規劃及客製化教材編寫，應掌握 2 個原則，第 1 個原則為宣教教材內容中應設計不同情境（包含面對不當管理、偷竊公務、違反法令法規、濫權、浪費公帑及貪汙等行為與過去貪腐認知處於灰色模糊地帶事件）個案剖析，能強化實務中應處作為與判斷；第 2 個原則為針對不同人口背景因素公務人員，在不影響公平性及性別平權前提考量下，設計符合該族群合適之教材內容，例如針對初任公職人員與資深公職人員所面臨到弊端行為態樣應有所不同，因在此基礎上發展客製化教材。

4. 26 類公務員：公立醫院醫療人員、一般公務人員、監理人員、消防安檢人員、警察、軍人、教育行政人員、衛生稽查人員、稅務稽查人員、環保稽查人員、殯葬管理人員、海關人員、檢察官、河川水利業務人員、監獄管理人員、縣市政府首長及主管、中央政府首長及主管、法官、鄉鎮市首長及主管、建管人員、政府公共工程人員、政府採購人員、鄉鎮市民代表、縣市議員、立法委員及土地開發業務人員。

參考書目

- Bellante, D. and A. N. Link. 1981. "Are Public Sector Workers More Risk Averse than Private Sector Workers?" *ILR Review* 34, 3: 408-412.
- Berman, E., D. Y. Chen, C. Y. Jan and T. Y. Huang. 2013. "Public Agency Leadership: The Impact of Informal Understandings with Political Appointees on Perceived Agency Innovation in Taiwan." *Public Administration* 91, 2: 303-324.
- Brachinger, H. W. and M. Weber. 1998. "Risk as a Primitive: A Survey of Measures of Perceived Risk." *Operations Research Spektrum* 19, 4: 235-250.
- Brewer, G. A. and S. C. Selden. 1998. "Whistle Blowers in the Federal Civil Service: New Evidence of the Public Service Ethic." *Journal of Public Administration Research and Theory* 8, 3: 413-440.
- Chen, C. A. and B. Bozeman. 2012. "Organizational Risk Aversion: Comparing the Public and Nonprofit Sectors." *Public Management Review* 14: 377-402.
- Gong, T. and S. Wang. 2013. "Indicators and Implications of Zero Tolerance of Corruption: The Case of Hong Kong." *Social Indicators Research* 112, 3: 569-586.
- Kim, S. et al. 2010. *The Development of an International Instrument to Measure Public Service Motivation: A Research Note*. in <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Ji2uDjTyE>

GwJ:https://www.maxwell.syr.edu/uploadedFiles/conferences/pmrc/Files/Kim_the%2520Development%2520of%2520an%2520Internati%2520Instrument%2520to%2520Measure%2520PSM.pdf+&cd=2&hl=zh-TW&ct=clnk&gl=tw. Latest update 17 July 2021.

Kim, S. 2009. "Revising Perry's Measurement Scale of Public Service Motivation." *The American Review of Public Administration* 39, 2: 149-163.

Miceli, M. P. and J. P. Near. 1992. *Blowing the Whistle: The Organizational and Legal Implications for Companies and Employees*. 1st ed. Maryland, U.S.: Rowman & Littlefield Pub Inc.

Near, J. P. and M. P. Miceli. 1985. "Organizational Dissidence: The Case of Whistle-blowing." *Journal of Business Ethics* 4, 1: 1-16.

O'Day, R. 1972. "Intimidation Rituals: Reactions to Reform." *Journal of Applied Behavioral Science* 10: 373-386.

Park, H. and J. Blenkinsopp. 2009. "Whistleblowing as Planned Behavior—A Survey of South Korean Police Officers." *Journal of Business Ethics* 85, 4: 545-556.

Perry, J. L. 1996. "Measuring Public Service Motivation: An Assessment of Construct Reliability and Validity." *Journal of Public Administration Research and Theory* 6, 1: 5-22.

Perry, J. L. and L. R. Wise. 1990. "The Motivational Bases of Public Service." *Public Administration Review*, 367-373.

Rainey, H. G. 1982. "Reward Preferences Among Public and Private Managers: In Search of the Service Ethic." *The American Review of Public Administration* 16, 4: 288-302.

- Rainey, H. G. and P. Steinbauer. 1999. "Galloping Elephants: Developing Elements of a Theory of Effective Government Organizations." *Journal of Public Administration Research and Theory* 9, 1: 1-32.
- Slovic, P. 2010. *The Feeling of Risk*. 1st ed. London, UK: Earthscan.
- Vandekerckhove, W. 2006. *Whistleblowing and Organizational Social Responsibility: A Global Assessment*. 1st ed. Farnham, UK: Ashgate Publishing, Ltd.
- Vandenabeele, W. 2007. "Toward a Public Administration Theory of Public Service Motivation: An Institutional Approach." *Public Management Review* 9, 4: 545-556.
- Weinstein, D. 2013. *Bureaucratic Opposition: Challenging Abuses at the Workplace*. 2ed. Oxford, UK: Pergamon Press.
- 行政院新聞傳播處。2019。〈行政院會通過「揭弊者保護法」草案〉。
<https://reurl.cc/Kk4RQy>。2021/04/26。(Department of Information Services, Executive Yuan. 2019. "The Executive Yuan has Passed the "Whistleblower Protection Act" Draft." *Executive Yuan* 02 May 2019. in <https://reurl.cc/Kk4RQy>. Latest update 26 April 2021.
- 余致力、莊文忠。2016a。〈測量與解釋民眾的貪腐認知：臺北市與高雄市的實證分析〉。《公共行政評論》3：21-41。(Yu, Chilik and Wen-Jong Juang. 2016. "Measuring and Explaining Public Perception of Corruption: An Empirical Analysis of Taipei and Kaohsiung Cities." *Journal of Public Administration* 3: 21-41.)
- 余致力、莊文忠。2016b。〈測量與解釋臺灣民眾的貪腐容忍度〉。
2016年第十二屆兩岸四地「公共治理能力提升：挑戰與發展」公

共管理學術研討會議。2016年4月16-22日。桃園：中央警察大學。
(Yu, Chilik and Wen-Jong Juang. 2016. "Measuring and Explaining Public Perception of Corruption." *Conference on 12th Public Governmence and Regional Governmental Cooperation*. 16-22 April 2016. Taoyuan: Central Police University.)

吳景欽。2013。〈對貪污揭弊者保護法制之檢討－以證人保護法為說明〉。《法務部司法官學院刑事政策與犯罪研究論文集》：71-84。臺北：法務部司法官學院。(Wu, Jing-Jin. 2013. "Review of "Whistleblower Protection Act": Illustrated with "Witness Protection Act"." *Essays on Criminal Policy and Crime Research*: 71-84. Taipei: Academy for the Judiciary, Ministry of Justice.)

李志明、徐曉曉。2011。〈公務人員檢舉內部貪腐行為的困境與超越〉。《吉首大學學報：社會科學版》32, 5: 111-114。(Li, Zhi-Ming and Xiao-Xiao Xu. 2011. "Dilemma of Impeachment for Corruption of Public Servants and Its Countermeasures." *Journal of Jishou University (Social Sciences Edition)* 32, 5: 111-114.)

李志強。2018。〈安心吹哨：淺析揭弊者保護法〉。《清流雙月刊》22: 63-68。(Lee, Chih-Chiang. 2018. "Brief introduction "Whistleblower Protection Act"." *The Clear Current Bimonthly* 22: 63-86.)

李聖傑、李立如、許恒達。2012。〈101年法務部廉政署「機關組織內部不法資訊揭露者保護法」立法研究〉。臺北：法務部廉政署委託研究案報告。(Lee, Sheng-Chieh, Li-Ju Lee and Heng-Da Hsu. 2012. "Research on the Legislation of "Whistleblower Protection Act"." Agency Against Corruption, Ministry of Justice 101th Year Commissioning Plan. Taipei: Agency Against Corruption,

Ministry of Justice.)

胡至沛、于繼安。2010。〈建立我國弊端揭發人制度可行性之研究：利害關係人的觀點〉。《中華行政學報》7：31-60。(Hu, Chih-Pei and Ji-An Yu. 2010. “The Feasible Study of Establishing Whistle-Blower Institution in Taiwan Government: From Stakeholder Perspectives” *The Journal of Chinese Public Administration* 7: 31-60.)

許恒達。2015。〈揭弊者保護制度的刑事政策省思〉。《法務部司法官學院刑事政策與犯罪研究論文集》：67-84。臺北：法務部司法官學院。(Hsu, Heng-Da. 2015. “Criminal Policy Reflection of “Whistleblower Protection Act”.” *Essays on Criminal Policy and Crime Research*: 67-84. Taipei: Academy for the Judiciary, Ministry of Justice.)

陳俊明、莊文忠。2017。〈106 年度法務部廉政署廉政民意調查研究報告〉。臺北：法務部廉政署委託研究案報告。(Chen, Chun-Ming and Wen-Jong Juang. 2017. “2017 Government Integrity Survey Report, Agency Against Corruption, Ministry of Justice.” Taipei: Agency Against Corruption, Ministry of Justice.)

陳俊明、莊文忠。2018。〈107 年度法務部廉政署廉政民意調查研究報告〉。臺北：法務部廉政署委託研究案報告。(Chen, Chun-Ming and Wen-Jong Juang. 2018. “2018 Government Integrity Survey Report, Agency Against Corruption, Ministry of Justice.” Taipei: Agency Against Corruption, Ministry of Justice.)

陳俊明、莊文忠。2019a。〈108 年度法務部廉政署廉政民意調查研究報告〉。臺北：法務部廉政署委託研究案報告。(Chen, Chun-Ming

and Wen-Jong Juang. 2019. "2019 Government Integrity Survey Report, Agency Against Corruption, Ministry of Justice." Taipei: Agency Against Corruption, Ministry of Justice.)

陳俊明、莊文忠。2019b。〈政府國防廉潔指數於國防政策之應用與實踐〉。臺北：國防部政風室委託研究案報告。(Chen, Chun-Ming and Wen-Jong Juang. 2019. "The Application and Practice of Government Defense Integrity Index(GDI) to National Defense Policy, Office of Government Ethics." Taipei: Office of Government Ethics, Ministry of Defense.)

陳重安、許成委。2016。〈公共服務動機：回顧，反思與未來方向〉。《公共行政學報》51：69-96。(Chen, Chung-An and Cheng-Wei Xu. 2016. "Public Service Motivation: Review, Reflection, and Reorientation." *Journal of Public Administration* 51: 69-96.)

程挽華、楊戍龍。2010。〈紐西蘭揭弊保護之立法與救濟程序〉。《國會季刊》38，4：87-100。(Chen, Wan-Hwa and Wu-Lung Yang. 2010. "New Zealand "Whistleblower Protection Act" for Exposure and Protection." *Quarterly Journal of Congress* 38,4: 87-100.)

黃宏森。2005。〈弊端揭發者 (Whistle-blower) 面臨的難題與抉擇之研究〉。《公共行政學報》14：39-78。(Huang, Hung-Sen. 2005. "A Research on the Dilemma and Choices of Whistle-blowers." *Journal of Public Administration* 14: 39-78.)

黃宏森。2007。〈弊端揭發行爲的因素與影響：以能力分班、檢察一體、生技園區開發案為例〉。國立中正大學政治學系所博士論文。(Huang, Hung-Sen. 2007. "Whistle-Blowing in Public Sector: The Cases in the Issues of Normal Class Distribution of Students, the

Unity of Prosecutorial Organ, and Biotechnical Development Project.” Ph. D. Dissertation of National Chung Cheng University.)

楊戍龍。2006。〈美國聯邦政府保護揭弊公務員之制度與發展〉。《政治科學論叢》29: 83-122。(Yang, Wu-Lung. 2006. “The Development of Whistleblower Protection for Federal Employees in the United States.” *Political Science Review* 29: 83-122.)

楊戍龍。2015。〈廉政體系公務人員對公益揭發（揭弊）保護立法的看法〉。《2015年台海峽兩岸行政改革與公共治理能力現代化學術研討會》。2015年9月8日。北京：國家行政院。(Yang, Wu-Lung. 2015. “Measuring and Explaining Public Perception of Corruption.” *2015 Conference of Administrative Reform and Public Governance Modernization*. 8 September 2015. Beijing: National Academy of Governance.)

楊戍龍、程挽華。2012。〈澳洲各州公益揭發保護立法比較分析〉。《行政暨政策學報》55: 31-65。(Yang, Wu-Lung and Wan-Hwa Chen. 2013. “A Comparative Analysis of Australian State-level Public Interest Disclosure Legislations.” *Journal of Public Administration & Policy* 55: 31-65.)

楊舒婷。2018。〈論吹哨者保護制度之建構〉。國立臺灣大學科際整合法律學研究所碩士論文。(Yang, Shu-Ting. 2018. “Construction of Whistleblower Protection System.” Master's Thesis of National Taiwan University.)

董祥開。2020。〈公務人員風險偏好、服務動機、與決策類型之關係－建立一個勇於任事的政府(台灣政府文官調查第四期，TGBS IV) (公共版)(E10448)【原始數據】〉。中央研究院人文

社會科學研究中心調查研究專題中心學術調查研究資料庫。
doi:10.6141/TW-SRDA-E10448-1。(Dong, Hsiang-Kai. 2020.
“The Relationship between Public Servants' Risk Propensity,
Service Motivation, and Decision-Making Types—The Path of
Establishing a Proactive Government” (Taiwan Government
Bureaucrats Survey, TGBS IV) (Public Access Data) (E10448)
[data file]. Survey Research Data Archive, Academia Sinica. doi:
10.6141/TW-SRDA-E10448-2.)

臺北市政府。2019。〈臺北市政府揭弊者保護作業原則〉。
<https://reurl.cc/O1GnEv>。2021/04/26。(Taipei City Government.
2019. “The Taipei City Government's Principles of Whistleblower
Protection Act.” in <https://reurl.cc/O1GnEv>. Latest update 26 April
2021.)

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?” *The Taiwan Journal of Democracy* 10, 2:
1-38.)

附 錄

本研究操作化定義表

變項類型	變項名稱	問卷題目(操作化)	尺度
自變項	政策制定關注	21 我對有益於國家社會的公共計畫深感興趣。	李克特 6 點量表 1:非常不同意 2:不同意 3:有點不同意 4:有點同意 5:同意 6:非常同意
		22 看到他人能從公共計畫中受益能帶給我相當大的滿足感。	
		23 與他人分享自己的政治觀點對我而言是極具吸引力的事。	
	公共利益承諾	24 執行公共服務對我來說是一種公民責任	
		25 有意義的公共服務對我很重要。	
		26 我樂意看到政府做出對社會有益的事，即使會損害我的利益。	
	同情心	27 當我看到弱勢的人受害時，總是感到於心不忍。	
		28 我經常提醒自己，人們總是互相依賴的。	
		29 當我看到人們的悲慘或痛苦時，我會感到難過。	
	自我犧牲	30 對人民、社會做出貢獻，比我個人的生涯發展更有意義。	
		31 只要我認為對大眾有利，我願意冒著失去陞遷機會的風險去爭取。	
		32 為社會奉獻事我本來就應該做的。	

變項類型	變項名稱	問卷題目(操作化)	尺度
依變項	揭弊意願	141_1 當您發現的機關有「不當管理」的情況？	以 0~10 表示檢舉的可能性。 0 代表不願意進行檢舉；10 代表一定會檢舉。
		141_2 當您發現的機關有人有「偷竊公物」的情況？	
		141_3 當您發現的機關內有「違反法令規範」的情況？	
		141_4 當您發現的機關內有「濫權」的情況？	
		141_5 當您發現的機關內有「浪費公帑」的情況？	
		141_6 當您發現的機關內有「貪污」的情況？	
調節變項	感知被報復風險機率	142_1 舉發機關有「不當管理」的情況？	以 0~10 表示被報復的風險機率高低。0 代表被報復風險機率極低；10 代表被報復風險機率極高。
		142_2 舉發機關有人有「偷竊公物」的情況？	
		142_3 舉發機關有「違反法令規範」的情況？	
		142_4 舉發機關有「濫權」的情況？	
		142_5 舉發機關有「浪費公帑」的情況？	
		142_6 舉發機關有人有「貪污」的情況？	
調節變項	個人承受風險程度	78_1 您在「健康」方面所願意承受風險的程度為何？	以 0~10 表示承受風險程度。 0 代表不願意承受任何風險； 10 代表完全準備好面對風險
		78_2 您在「財務」方面所願意承受風險的程度為何？	
		78_3 您在「工作」方面所願意承受風險的程度為何？	

變項類型	變項名稱	問卷題目(操作化)	尺度
		78_4 您在「婚姻」方面所願意承受風險的程度為何？	
		78_5 您在「信任他人」方面所願意承受風險的程度為何？	
		78_6 您在「駕駛車輛」方面所願意承受風險的程度為何？	
		78_7 您在「生命中的重大改變」方面所願意承受風險的程度為何？	
控制變項	人口背景變項	1 性別(女性)	0:男；1:女
		2 年齡	___歲
		4 教育程度	1:高中、職(含)以下；2:專科；3:學士；4:碩士；5:博士
		10 職務性質	0:非主管；1:主管
		11 職等	1-14 職等
		12 單位性質	1:業務單位；2:幕僚單位
		14 公部門服務總年資	___年
		15 進入公職方式	1:公務人員特種考試；2:公務人員高等考試；3:公務人員普通考試；4:公務人員初等考試；5:其他

資料來源：本研究整理自董祥開(2020)。

Staying Silent or Speaking Out Loud? An Empirical Study on Factors Influencing Civil Servant's Whistle-Blowing Intention

Cheng-Hsun Huang* Hsiang-Kai Dong**

This study aims at using the subjective moral judgment of public servants, with the theory of public service motivation as the measurement basis, to explore how service motivation affects whistle-blowing intention, and uses individual risk tolerance and perceived risk of revenge as moderators for interaction analysis to examine the difference in degree of risk between public service motivation and the whistle-blowing intention. This study is based on the 2016 Taiwan Government Bureaucrats Survey IV. Using cluster analysis and hierarchical regression, this research found that there is a significant positive relationship between public service motivation and whistle-blowing intention, especially at the level of public interest commitment and self-sacrifice. Furthermore, this research also found that instead of individual risk tolerance, perceived risk of revenge is a moderator between public service motivation and the whistle-blowing intention. The result showed that the anticipation of facing revenge is key to whistle-blowing

* Ph. D. student, Department of Public Administration, National Chengchi University.

** Associate Professor, Department of Public Administration, National Chengchi University.

intention. To provide an evidence-based foundation for both practice and academy on the protection of whistleblowing, future bill and research could consider improvements about protection laws and regulations, exploration of organizational atmosphere, and personal cognition.

Keywords: public service motivation, whistle-blowing intention, risk of revenge, individual risk propensity