

國立政治大學 社會科學學院
行政管理碩士學程第十屆碩士論文

指導教授 孫本初 博士

高薪與廉潔關係之研究－以考試院暨所屬機關為例
*Research on the Relationship between Salary and Integrity – A Case
Study of Examination Yuan and Affiliated Organizations in Taiwan.*

研究生 鄭麗芳 撰

中華民國一百零一年六月

謝辭

特別感謝我的指導教授孫本初老師，在教學工作繁忙，經常奔波往返於北、中、南、東各大學院校授課、受邀各機關、學校演講、擔任各行政機關評鑑委員、指導博碩士學生論文不遺餘力之際，仍撥空指導我的論文；孫老師認真教學的態度，由無數個清晨或是夜晚時分，形單影隻的拎著行囊穿梭在各機場及高鐵站間便可窺知，總是以學生的課業為優先，無論老師身在何處，總是惦記著我的論文進度並給予適時的協助，在寫作期間，多虧老師如家人般親切的支持關懷，讓我備感溫馨。同時，感謝黃榮護老師給予我論文研究變項、研究架構上的大力指導，為我的論文增添幾分可讀性；並且衷心感謝鄭美華老師逐頁為我檢視論文上的疏漏，在論文格式、註解、體例及參考文獻上給予非常實用的指正，使這本論文更臻周妥。

在這裡也要感謝我的家人及先生，永遠給予我最溫暖的依靠及默默支持的力量，陪我走過生命中每個無助的階段，謹將這本論文獻給您們！還有我的研究所同學們怡華、小美玲、馨然、惠美、啓豪、耀儀、明潔、少峰、明聰，在課堂學期間的彼此照顧，課外相約爬山郊遊，有您們的陪伴讓我能夠開心完成學業，以及感謝同窗的子瑤、大美玲、淑根、銘珠、傑弘，在論文寫作上提供各方資訊及幫忙，在此向您們說一聲，有您真好！

同時要感謝一路走來栽培及提攜我的銓敘部長官們，讓我在法規司服務期間獲益匪淺，還有陪伴我一起奮鬥打拚的工作夥伴們，謝謝您們平時給予我在工作、論文寫作上的協助與包容。最後，要向考試院、考選部、銓敘部、公務人員保障暨培訓委員會等總務、人事室單位，以及國家文官學院吳舟平先生、國家文官學院中區培訓中心洪贇瑜小姐等先進們特申謝誌，謝謝您們的協助及幫忙發放問卷，因為有您們的支持，這份論文才得以順利完成。

摘要

有鑑於新加坡政府高階文官的高薪資機制，成爲世界各國政府官員關注焦點，又國際組織，例如國際透明組織及世界銀行，近年均評比新加坡廉潔爲亞洲第一，本文擬以上述高薪資所得與廉潔 2 個變項，探討我國政府部門人員薪資提昇與廉潔變化的關係。

本研究對象以考試院暨所屬機關員工爲例，試圖瞭解考試院暨所屬機關員工對廉潔及各構面的差異情形、探討考試院暨所屬機關員工對高薪及各構面與廉潔及各構面之關聯性、檢視考試院暨所屬機關員工對高薪及各構面與廉潔及各構面之預測力。

研究結果發現，考試院暨所屬機關受試者男性對資訊透明、行政效率、服務品質、貪腐控制的廉潔認知顯著高於女性；不同年齡之受試者對行政倫理規範構面有顯著差異情形存在；不同年資之受試者對廉潔及其行政倫理規範、資訊透明等 2 構面有顯著差異情形存在；不同職等之受試者對行政倫理規範構面有顯著差異情形存在；受試者爲主管對廉潔顯著高於非主管；不同個人年所得之受試者對行政倫理規範構面有顯著差異情形存；其餘不同教育程度、婚姻狀況及人員屬性之受試者行政倫理規範、廉潔價值觀、資訊透明、行政效率、服務品質、貪腐控制等 6 構面無顯著差異情形存在。又考試院暨所屬機關員工對高薪及各構面與廉潔及各構面均具關聯性。另考試院暨所屬機關員工對高薪及各構面與廉潔及各構面具有預測力。

關鍵詞：薪資、廉潔、考試院暨所屬機關

目次

第一章 緒論	1
第一節 研究背景與動機.....	1
第二節 研究目的與問題.....	5
第三節 研究方法與限制.....	5
第四節 研究範圍與流程.....	6
第五節 重要名詞釋義.....	8
第二章 文獻探討	9
第一節 考試院暨所屬機關組織簡介.....	9
第二節 薪資所得意涵之探討.....	13
第三節 廉潔指標意涵之探討.....	19
第三章 研究設計	27
第一節 研究架構與假設.....	27
第二節 研究變數之操作性定義.....	29
第三節 問卷設計與前測.....	29
第四章 研究結果分析	37
第一節 資料處理分析方法.....	37
第二節 背景變項之描述分析.....	38
第三節 背景變項對於廉潔之差異分析.....	41
第四節 高薪與廉潔之相關分析.....	58
第五節 高薪與廉潔之預測情形.....	61
第五章 結論與建議	67
第一節 研究發現.....	67
第二節 建議.....	70
參考書目	72
附錄	78
「高薪與廉潔關係之研究」調查問卷（前測）.....	78
「高薪與廉潔關係之研究」調查問卷（正式問卷）.....	83



表次

表 1-1	新加坡、丹麥、挪威、紐西蘭及OECD全球治理指標分數.....	3
表 2-1	薪酬之定義彙整.....	13
表 2-2	全球競爭力指標（GCI）的 12 項成分.....	25
表 3-1	本研究問卷前測信度與效度分析表.....	31
表 3-2	本研究樣本回收統計表.....	34
表 3-3	本研究樣本卡方適合度檢定表.....	35
表 4-1	受試者之性別統計分析摘要表.....	38
表 4-2	受試者之年齡統計分析摘要表.....	39
表 4-3	受試者之教育程度統計分析摘要表.....	39
表 4-4	受試者之婚姻狀況統計分析摘要表.....	39
表 4-5	受試者之人員屬性統計分析摘要表.....	40
表 4-6	受試者之年資統計分析摘要表.....	40
表 4-7	受試者之職等統計分析摘要表.....	41
表 4-8	受試者之職務統計分析摘要表.....	41
表 4-9	受試者之個人年所得統計分析摘要表.....	41
表 4-10	不同性別之廉潔 T 檢定分析摘要表.....	42
表 4-11	不同年齡之廉潔變異數分析摘要表.....	43
表 4-12	不同教育程度之廉潔變異數分析摘要表.....	45
表 4-13	不同婚姻狀況之廉潔變異數分析摘要表.....	46
表 4-14	不同人員屬性之廉潔變異數分析摘要表.....	47
表 4-15	不同年資之廉潔變異數分析摘要表.....	49
表 4-16	不同職等之廉潔變異數分析摘要表.....	51
表 4-17	不同職務之廉潔 T 檢定分析摘要表.....	52
表 4-18	不同個人年所得之廉潔變異數分析摘要表.....	54
表 4-19	不同背景變項對廉潔及各構面之研究假設與驗證結果一覽表.....	55
表 4-20	高薪所得效益與廉潔及各構面相關分析摘要表.....	59
表 4-21	經濟壓力與廉潔及各構面相關分析摘要表.....	60
表 4-22	高薪與廉潔及各構面相關分析摘要表.....	60
表 4-23	對高薪與廉潔及各構面關聯性之研究假設與驗證結果一覽表.....	61
表 4-24	高薪及各構面相關分析摘要表.....	61
表 4-25	高薪對行政倫理規範之多元逐步迴歸分析摘要表.....	62
表 4-26	高薪對廉潔價值觀之多元逐步迴歸分析摘要表.....	63
表 4-27	高薪對資訊透明之多元逐步迴歸分析摘要表.....	63
表 4-28	高薪對行政效率之多元逐步迴歸分析摘要表.....	64
表 4-29	高薪對服務品質之多元逐步迴歸分析摘要表.....	65
表 4-30	高薪對貪腐控制之多元逐步迴歸分析摘要表.....	65

表 4-31 高薪對廉潔之多元逐步迴歸分析摘要表66
表 4-32 對高薪與廉潔及各構面間預測力摘要表66



圖次

圖 1-1 研究流程.....	7
圖 2-1 國家廉潔體系.....	19
圖 3-1 研究架構.....	27
圖 3-2 研究架構修正.....	32





第一章 緒論

借鏡於新加坡政府高階文官薪資待遇水準隨國內生產毛額（GDP）¹彈性增減之調控機制獨步全球，與該國私人企業高階領導人薪資待遇水準相當，且其高階文官²薪資待遇，躍居全球之冠，貪腐控制均為亞洲第一，素有高薪養廉之稱。因此，新加坡政府高階文官的薪資機制，成為世界各國政府官員關注焦點，進而成為研究者探討政府部門人員薪資與廉潔關係的研究議題。

本章包含研究背景與動機、研究目的、研究方法與限制、研究範圍與流程，以及重要名詞釋義等五節。

第一節 研究背景與動機

壹 研究背景

在 1960 至 1970 年代，新加坡每年平均高達 9% 的經濟高成長率，引起第一世界國家的關注，與同時期崛起的台灣、南韓（South Korea）及香港（Hong Kong）並稱「亞洲四小龍」，成為全世界研究發展中國家快速經濟成長的案例（周忠平，2000）。然而，新加坡政府行政效能卓越，可從 1996 年經濟合作暨發展組織³（Organization for Economic Cooperation and Development；OECD）、世界銀行（The World Bank）、及國際貨幣基金（International Money Fund, IMF）等機構，以相對他國較高的國民生產毛額（Gross National Product, GNP）⁴ 及國民所得等

¹ 國內生產毛額（Gross Domestic Product, GDP）是指一國境內所有經濟活動的總額，或說是一個國家內所有人民包括居住在當地的外國人、成立在當地的外商，在一段期間內（通常為一年）所生產出來的所有最終商品和勞務市價的總額。

² 新加坡公務人員薪資結構分為常任公務人員及政務職務 2 部分，常任公務人員由低而高分為 MR4 至 MR1 等 4 級，其中 MR4 為資深常任秘書、至 MR2-MR3、MR1 為非常資深秘書；至於政治職務部分：MR4 及 MR2-3 屬部長級、副總理則為 MR1。支領「特級」薪資水準者，一般是部長、非常資深或在較大政府部門服務的常任秘書，而副總理屬於 MR1 級。支領「超級」薪金的人包括高級政務部長、政務部長、政務次長、常任秘書和行政官職人員。摘錄自行政院人事行政局，新加坡政府人力資源管理制度考察報告，民國 98 年 3 月 17 日，頁 19-24。

³ 經濟合作暨發展組織（Organization for Economic Cooperation and Development；OECD）成立於 1961 年，總部設於巴黎，OECD 前身為歐洲經濟合作組織，致力於追求民主與市場經濟，目前服務的會員國有 34 個：Australia、Austria、Belgium、Canada、Chile、Czech Republic、Denmark、Estonia、Finland、France、Germany、Greece、Hungary、Iceland、Ireland、Israel、Italy、Japan、Korea、Luxembourg、Mexico、Netherlands、New Zealand、Norway、Poland、Portugal、Slovak Republic、Slovenia、Spain、Sweden、Switzerland、Turkey、United Kingdom、United States，資料來源：http://www.oecd.org/pages/0,3417,en_36734052_36761800_1_1_1_1_1,00.html，查閱日期：2012 年 3 月 18 日。

⁴ 所謂國民生產毛額（Gross National Product：GNP），即是指「一國在一定時間內，其全體國民所生產之最終財貨與勞務的市場價值」。事實上，這套目前仍為世界各國所廣泛使用的總體經濟指標，是一九三〇年代以降，為了衡量一個經濟體的生產成果，並有效估測其財富與經濟發展而設計出來的一套指標，各國政府也多半根據此一指標，作為其執行經濟政策的依據。由於這套指標在歷經無數經濟學家的努力後，已然建立一套頗具規模的「國民所得會計」制度，各國只要將其換算為同一單位，即可用來比較不同國家或不同時期各國人民的經濟水準。因此，此一指標業已成為用來評比各國經濟水平的主要工具。

總體經濟面向的指標，將新加坡從第三世界國家或稱開發中國家（developing country）晉升為現代化國家的行列，並評等為第一世界國家或稱已開發國家（developed country）得到實證。

在 1996 年新加坡是亞洲四小龍國家中，率先進入第一世界國家的領航者，陸續南韓及香港亦被評定為已開發國家。另外，瑞士洛桑管理與發展學院（Institute for Management Development, IMD）每年評比全球各國的國家競爭力（The World Competitiveness）是依據下列四個因素：經濟績效（Economic performance）、政府效能（Government efficiency）、企業效率（Business efficiency）及公共建設（Infrastructure），其中政府效能（Government efficiency）的形成因素是由公共財務（Public finance）、會計政策（Fiscal policy）、制度架構（Institutional framework）、商業法規（Business legislation），以及社會結構（Societal framework）等五個評分標準組成⁵。根據 2011 年 IMD 世界競爭力年報（World Competitiveness Yearbook, WCY）指出，新加坡國家競爭力僅次於香港及美國，位居世界第三名⁶。又 2011 年新加坡政府的政府效能指標項目，被世界銀行治理指標（Worldwide Governance Indicators, WGI）評比為全球第一名⁷外，亦受到 IMD 世界競爭力年報（WCY）評比結果的肯定，凸顯新加坡政府在的政府效能指標上的表現，獲得各方一致推崇，優異的政府效能舉世聞名。丹麥駐台代表處代表符力明（Flemming Aggergaard）說，丹麥國土面積比台灣略大，但人口只有台灣四分之一，根據調查 90 個國家受訪者，丹麥是全世界最快樂的國家，究其原因？有五大因素：「有效率，不貪污的廉能政府」、「高所得」、「政治民主」、「對不同意見的容忍」與「有充分的個人自由」⁸。英國當代知名行政學者，蘇格蘭之史翠克萊德大學（University of Strathclyde）公共政策研究中心教授羅斯（Richard Rose），認為政府不是一個單一屬性概念，而是一個多元概念的抽象組合；政府是由：①法律②稅賦③公務員④組織⑤計畫五項基本要素所組成。有鑑於此，政府機器運作的良窳，端視該國家公務人力資源發展、法律、社會制度、天然礦產資源、地理位置等條件，是否發揮人盡其才、物盡其用、地盡其利的最適效用。雖然國家對於人民而言，係居於統治地位，但是真正使國家機器得以確實執行任務的靈魂人物，卻是國家體制下的公務員（Civil Servant）在各環節中穿針引線的貢獻成果。

新加坡（Singapore）政府在 1965 年退出馬來西亞聯邦政府獨立建國，於過去四十七年間（1965-2012）持續提供公共服務，優質治理的經驗享譽全球，根據世界銀行 2011 年所發行的全球治理評比（WGI）報告指出，新加坡與丹麥（Denmark）、挪威（Norway）、紐西蘭（New Zealand）及 OECD 等國家相較，新加坡在治理指標的政府效能（Government Effectiveness）項目，排名世界第一，法規品質（Regulatory quality）僅次於丹麥位居第二，政治穩定（Political Stability）

⁵ 資料來源：http://www.imd.ch/research/publications/wcy/Factors_and_criteria.cfm，查閱日期：2012 年 3 月 18 日。

⁶ 資料來源：<http://www.imd.ch/research/publications/wcy/upload/scoreboard.pdf>，查閱日期：2012 年 3 月 18 日。

⁷ 資料來源：<http://info.worldbank.org/governance/wgi/index.asp>，查閱日期：2012 年 3 月 18 日。

⁸ 資料來源：聯合報，2009 年 7 月 19 日，A14 版。

僅次於挪威、紐西蘭排名第三，貪腐控制（Control of Corruption）雖不如丹麥、挪威、紐西蘭位居第四名，但勝於OECD平均值且在亞洲國家排名第一，如表 1-1⁹。再依據國際透明組織（Transparency International, TI）於 2011 年 12 月 1 日所公布 2010 年全球各國貪腐知覺指數（Corruption Perception Index, CPI），該指數最高為 10 分，分數愈高代表國家廉潔、反貪污程度愈高，調查資料顯示新加坡的貪腐知覺指數與丹麥、紐西蘭並列世界第一（9.3 分），其次是芬蘭、瑞士（9.2 分）排名全球第二名¹⁰。

表 1-1 新加坡、丹麥、挪威、紐西蘭及 OECD 全球治理指標分數

治理指標 (Governance Indicator)	國家別	新加坡	丹麥	挪威	紐西蘭	OECD
意見表達與課責 (Voice and Accountability)		37.4	98.6	100	96.7	91.2
政治穩定 (Political Stability)		89.6	84.4	93.4	90.6	78
政府效能 (Government Effectiveness)		100	99	95.7	97.1	91
法規品質 (Regulatory Quality)		98.6	100	92.3	97.6	90.4
法令規章 (Rule of Law)		93.4	98.6	99.1	98.1	90.4
貪腐控制 (Control of Corruption)		98.6	100	97.1	99.5	89.8

資料來源：作者自行整理繪製

另外，商業周刊第 1229 期報導的封面故事—新加坡。該刊將新加坡比喻為一家公司，且是全球最會賺錢的公司，其中一篇為陳泳翰撰寫，標題為「為何總理年薪是歐巴馬 5 位？CEO 薪酬跟著 GDP 跳動」之文章，內容摘要如下：

一個年年交出亮麗財報的國家，是由怎樣的國家級「專業經理人」領導的？李光耀（2000）曾表示，像新加坡這樣激烈競爭的小國，必須要由最優秀的人才治理：「如果你叫一名普通的新加坡人治理我們的國家，內閣由普通的新加坡人組成，這就是我們的末日。」為了遴選出菁英，政府提供各式各樣的公費獎學金，門檻是會考成績必須全為 A，小學到高中所有操行成績皆為優等。公費獎學金競爭激烈，以去年為例，超過兩千人向公共服務委員會（Public Service Commission, PSC）提出獎學金申請，卻只有約 70 人能通過審核及面試，獲頒補助。

這些獎學金寶寶，回國後必須依約為政府部門效力數年，也可以向培育人才的公共服務署（Public Service Division, PSD）提出進一步申請，參與國家儲備幹部的培訓，在不同政府部門間輪調以增加歷練。這群菁英中的菁英，幾乎壟斷了新加坡的最高領導層。為了吸引一流人才，新加坡政府提出「高薪養廉」的主張，給予大約 30 名最高階官員，不輸私人企業執行長的薪水；另一方面，

⁹ 資料來源：http://info.worldbank.org/governance/wgi/mc_countries.asp，查閱日期：2012 年 3 月 18 日。

¹⁰ 資料來源：http://www.transparency.org/policy_research/surveys_indices/cpi/2010/results，查閱日期：2012 年 3 月 18 日。

低階政府雇員的薪水是低於一般薪資水平。

如今，新加坡元首和部長級薪資水平，堪稱全球之冠。高級公務員年薪約新台幣八百萬元，部長級官員年薪可達三千六百萬元，總理的年薪則上看七千二百萬元，是美國總統的五倍。

爲了鼓勵國家專業經理人們用心追求經濟成長，新加坡還讓官員的收入與經濟成長率互相掛鉤。曾在政府部門服務過十二年，擔任過吳作棟首席私人秘書的陳如斯舉例，當新加坡 GDP 成長率超過一〇%，官員們就可以再領到八個月的分紅，若是超過五%，也有三個月的分紅。反之，在 2008 年金融海嘯期間，新加坡經濟衰退，部長級官員也遭到減薪兩成的待遇。

只是，當中、低階層的新加坡人，無法雨露均霑經濟成長的果實時，反對黨則提出，國家高階領導人的薪水不該是和 GDP 成長率掛鉤，而是要和中、低階層的收入成長率連動¹¹。

莊英敏（2005）提出，高階管理者對廉潔行爲之關切會爲組織帶來激勵作用。政府管理階層對於廉政倫理行爲應爲表率，以身作則率先示範，許多文獻均特別強調，行政與立法部門的民選者和政治領袖們支持廉潔行爲及以身作則，絕對是落實公共服務倫理最關鍵的火車頭，高階管理者對廉潔行爲的高度關切與承諾，會在機關中帶來激勵作用，風行草偃下，使廉政倫理規範更容易實踐，新加坡前總理李光耀先生在 2005 年於吉隆坡舉行的國際道德論壇上，對與會的學術界和政府部門官員發表講話時指出：反貪污行動須從上層做起，其在新加坡總理任內亦曾說，我如果要貪污，沒有人能擋得住，但那絕對會爲國家帶來災難，由此可見，高階管理者踐行守廉以身作則，爲實現廉潔政府之重要因素之一。

承前述，有鑑於新加坡政府屢次被評比爲亞洲經濟成長率最高的國家，創造公私部門廉潔自持成果亦受到諸多國際組織公開讚譽，並爲新國贏得廉潔先生（Mr. Clean）稱號等殊榮，使得同爲亞洲國家且土地面積不大的我國而言，爲瞭解政府官員如提昇薪資所得，其治理國家行政效能是否特別卓越，因此，進一步透過實地調查加以驗證。

貳 研究動機

本研究取新加坡政府高階官員的高薪資制度概念爲基礎，以考試院暨所屬機關員工爲研究對象，瞭解其對於薪資所得提昇是否有利於培養政府官員廉潔自持間的關係，促成本文撰寫的動機之一。

新加坡政府對其高階官員採取高薪養廉政策，在華人社會裡，一直都是具爭議性的話題，爲將該課題轉化爲在地化的個案研究，成爲本文撰寫的動機之二。

¹¹ 資料來源：商業周刊 2011 年 6 月 13 日至 19 日發行，第 128-129 頁。

第二節 研究目的與問題

壹 研究目的

面對全球化、資訊化及知識經濟時代的快速發展，以及政經社文環境變遷的嚴峻衝擊，各國政府爲了有效推動施政願景、政策理念，及增進國家競爭力，莫不致力於提昇施政能力及文官素質與效能，而其成敗關鍵，則在於有無健全的文官制度（考試院，2010）。茲新加坡與台灣華人社會的背景相似、同文同種、地窄人稠、均曾爲日本殖民地、台灣戒嚴前期（1987）與新加坡獨立建國後（1965）均屬威權政治制度等多重背景類似的國情，在國際情勢快速變遷的物換星移下，新加坡政府致力於菁英治國的革新理念，今日新加坡已非昔日吳下阿蒙，鑑於他山之石，可以攻錯；又因橘逾淮爲枳，制度是經年累月生長而成，絕非原汁原味的移植，就能栽出相同風味的果實，同樣一套制度在不同國家施行勢必也會產生不盡相同的結果，彙整本研究目的如下：

- （一）瞭解考試院暨所屬機關員工對廉潔及各構面的差異情形。
- （二）探討考試院暨所屬機關員工對高薪及各構面與廉潔及各構面之關聯性。
- （三）檢視考試院暨所屬機關員工對高薪及各構面與廉潔及各構面之預測力。

貳 研究問題

爲更明確指出本研究問題，爰將前述研究目的，整理出下列幾點：

- （一）瞭解自變項背景變項不同（性別、年齡、教育程度、婚姻狀況、人員屬性、年資、職等、職務、個人年所得）的考試院暨所屬機關員工對依變項廉潔各構面的差異情形。
- （二）探討自變項高薪、高薪資所得效益、經濟壓力等構面，對依變項廉潔、行政倫理規範、廉潔價值觀、資訊透明、行政效率、服務品質與貪腐控制等構面，的關聯性及預測力。

第三節 研究方法與限制

壹 研究方法

一、文獻探討法（literature review method）

研究者參酌前人研究的論述，作爲研究者研究相關理論之主要參考，包括：國內對於薪資議題等相關學術論文研究；國內對於廉潔議題，包含廉政、廉能、反貪腐、反貪污等似類名詞相關學術論文研究，也從前人相關研究之結果對照出與本研究不同之處，進而就薪資所得提昇對考試院暨所屬員工對廉潔感受，做一適度連結。另參採中國及台灣等在地期刊提及有關新加坡廉政建設之文章

進行重點彙整工作，資料來源仍以（一）期刊、國家圖書館-全國博碩士論文資訊網或相關文獻等。（二）學術刊物或相關之研究報告。（三）相關書籍、文章、報刊雜誌。（四）網路資料等為主要參考資料。

二、問卷調查法（questionnaire method）

本研究根據研究目的，依文獻探討後所提出研究架構，另參酌相關量表、專家意見及個人工作經驗，編製本研究適用之「廉潔知覺」問卷初稿 10 題、「廉潔指標的構面」問卷初稿 35 題與「高薪與廉潔的關係」問卷初稿 10 題，計 55 題經內容效度及預試（信度分析與效度分析）等程序後，形成「廉潔知覺」問卷定稿 9 題、「廉潔指標的構面」問卷定稿 29 題與「高薪與廉潔的關係」問卷定稿 7 題，計 45 題正式研究問卷。

貳 研究限制

撰寫本文，茲因非屬研究本國文官制度，故在資料蒐集上多以二手資料為主，非以新加坡在地人的觀點去分析其高階文官薪資制度之設計，恐有解讀上的限制，乃為本研究限制之一。

囿於國內研究有關新加坡政府相關論文並不多見，誠屬溫喜富於 1998 年撰寫新加坡文官制度之研究較屬完整，惟該文歷時已逾 13 年，有關新加坡高階官員薪資制度文獻多有更迭，吾人雖致力於透過新加坡公共服務委員會（PSC）¹²、公共服務署（PSD）¹³、貪污調查局（CPIB）¹⁴、新加坡長期研究貪腐問題之教授 Jon S.T. Quah¹⁵、中華人民共和國香港特別行政區政府公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會聯合秘書處¹⁶及新加坡薪資評論委員會（Committee to Review Ministerial Salaries Review）檢討新加坡政府部長薪資報告¹⁷等外國網站更新近期相關資料內容以充實本文，惟文獻浩瀚無涯，資料篩選的標準存有拿捏未臻周妥之顧慮，恐有掛一漏萬的遺憾，為本研究限制之二。

考量對於新加坡文化背景熟稔程度會直接影響研究結果，如何才能保持文化中立的又免於深度不足的困境，亦是研究者應努力克服的課題，此為本研究限制之三。

第四節 研究範圍與流程

壹 研究範圍

本研究在討論考試院暨所屬機關對新加坡高階官員高薪資制度與廉潔的議

12 資料來源：<http://www.psc.gov.sg>，查閱日期：2010 年 6 月 1 日。

13 資料來源：<http://www.psd.gov.sg/>，查閱日期：2010 年 6 月 1 日。

14 資料來源：http://app.cpiib.gov.sg/cpiib_new/user/default.aspx?pgID=21，查閱日期：2010 年 6 月 1 日。

15 資料來源：<http://www.jonstquah.com/index.htm>，查閱日期：2010 年 6 月 1 日。

16 資料來源：<http://www.jsscs.gov.hk/>，查閱日期：2012 年 3 月 15 日。

17 資料來源：<http://reviewcommittee2011.sg/report/#execsummary>，查閱日期：2012 年 4 月 25 日。

題，主要是建構在完全排除政府體制究為極權統治或自由民主、政府組織層級是中央統一或中央與地方關係、適用該政策的政府高階官員數額、政治因素是穩定或動盪不安、有無防貪相關法令制定、有無設置肅貪機構、該國消費者物價指數、平均國民所得、物價指數波動情形等各種前提下進行，將廉潔產生的變化程度，純粹歸因於提昇薪資待遇所得出的結果；且研究調查施測對象僅限於考試院暨所屬機關，並不及於全台各中央或地方機關。

貳 研究流程

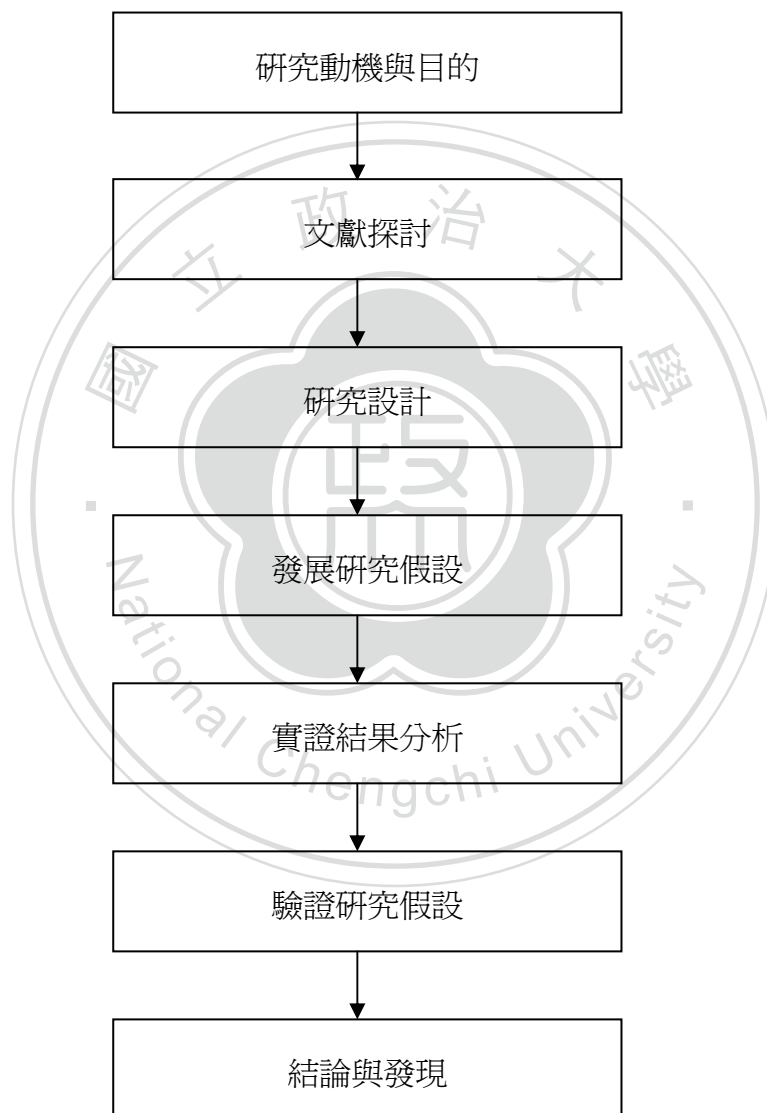


圖 1-1 研究流程
資料來源：本研究整理

第五節 重要名詞釋義

壹 高薪資所得

高薪資所得，本研究係參照新加坡政府對於釐訂高階官員薪資待遇時，參考其金融業、服務業、製造業、民營企業、公營事業、外資企業等 6 大專業領域之高階管理人，應課稅繳納者的收入平均值而言。換言之，指公私部門的高階管理人員薪資待遇相當，均保持在較其他受薪階級來得高的薪資所得。其內涵一方面為鼓勵高階官員專心公務，為國家創造高經濟成長；二方面係為留住優秀人才，避免公部門高階優秀官員因私人企業薪資優渥萌生離職跳槽的想法。

綜上，本研究將高薪資所得構成面向，定義為：高薪資所得效益及經濟壓力等 2 面向。

貳 廉潔

廉政，狹義而言，指如何使公務員擁有廉潔的品性操守；廣義而言，除上述意旨外，還指勇於任事、效率效能的展現，亦即「廉能政治」的簡稱（陳康生，2006）。廉潔（integrity）：廉潔被視為貪腐的反義詞，意即「反貪」即為「倡廉」。在公共行政的概念中，廉潔指的是在執行公務時所展現出的誠實、正直、公平與值得信賴（葉一璋，2012）。

公務倫理是指，要求政府人員不能有「不當使用公務職權、角色或資源，圖謀私人的直接或間接利益」的行為（張哲琛，2009）。許多人均將俸給不足以養廉列為貪污的主因，按一個人如基本上溫飽條件都無法維持時，則難保其清白、廉潔。我國公務人員之待遇福利，政府多次調整，比較其他各行各業，雖說比上不足，比下卻有餘，大體上都能維持基本生活上之需求。若再言其不足以養廉則必有其他因素之影響。而且人之慾望無窮，單以固定之薪資，欲滿足無窮之慾望，實為不可能之事，意志薄弱者不克自制，受不了貪念而玩法冒險（陳順煌，2002）。

綜上，本研究將廉潔構成面向，定義為：行政倫理規範、廉潔價值觀、資訊透明、行政效率、服務品質、貪腐控制等 6 面向。

第二章 文獻探討

第一節 考試院暨所屬機關組織簡介

壹、考試院組織簡介

一、前言

獨立的考試權是我國政治制度的特色，憲法增修條文第 6 條規定，考試院為國家最高考試機關，掌理考試；公務人員之銓敘、保障、撫卹、退休事項及公務人員任免、考績、級俸、陞遷、褒獎之法制事項，依我國憲法五權分立、平等相維之精神，與行政、立法、司法、監察等四院立於平等地位而獨立行使職權。除職掌專門職業及技術人員執業資格之衡鑑外，更為公部門人事法制之最高主管機關，肩負著健全文官法制，激勵公務人員士氣，強化行政中立與落實倫理價值的責任。

面對全球化、知識經濟的時代，為順應國際情勢，體察社會需要，回應民眾希望，考試院更應本於職責，因應國家政策，積極推動各項考銓改革，健全文官體制，強化公務員素質與能力，提升國家競爭力。考試院除院本部外，還包括四個所屬機關，分別是考選部、銓敘部、公務人員保障暨培訓委員會及公務人員退休撫卹基金監理委員會（以下簡稱基金監理會）。

二、組織職掌與重要業務

考試院置院長、副院長各 1 人、考試委員 19 人，均特任，由總統提名，經立法院同意任命之，任期 6 年。另置秘書長、副秘書長各一人。考試院的政策及有關重大事項，都需經過考試院會議決定。至於所屬的二部二會，考選部主管公務人員考試及專門職業及技術人員考試等各種國家考試；銓敘部負責公務人員之銓敘、撫卹、退休及其任免、考績、級俸、陞遷、褒獎等法制事項；保訓會負責有關公務人員權利保障與訓練進修政策、法制事項，並執行各項保障業務暨規劃辦理公務人員考試筆試錄取人員訓練、升任官等及行政中立等項訓練；基金監理會則負責公務人員退休撫卹基金的審議、監督及考核事項。另依行政院人事行政局組織條例規定，該局有關考銓業務，應受考試院監督。

三、考試院會議

考試院會議由院長、副院長、考試委員、考選、銓敘兩部部長及保訓會主任委員組織之，以院長為主席，院長不能出席時，以副院長為主席；副院長亦不能出席時，則由出席人員中公推一人為主席。考試院會議每星期舉行一次，必要時並得召開臨時會議，決定考銓政策及其有關重大事項。

院會採合議制，須有應出席人過半數出席，方得開會；其議決以出席人過半數之同意始為通過；可否同數時取決於主席。另除應出席人員外，考試院秘書長、副秘書長、所屬部會副首長及行政院人事行政總處人事長均應列席考試院會議。必要時，院長並得指定有關人員列席，如考試院首席參事、秘書處處長、各業務組組長等。

院會討論之議案得視其性質，交付小組審查會或全院審查會審查。全院審查會以副院長、考試委員、考選部部長、銓敘部部長及公務人員保訓會主任委員組織之，由副院長召集，遇有特殊情形時，得交由考試委員召集。小組審查會以應出席人 7 人至 11 人組織之；其召集人及審查委員，分別輪流擔任。議案交付審查時，應指定有關列席人員參加，並由考試院相關單位及關係部會準備必要之參考資料。審查會召集人認為必要時，得邀請其他有關人員列席。審查會於議案審查完畢後，由召集人作成審查報告，提院會討論。

針對考試院所職掌的業務，考試院院會成員一向以主動積極的態度，研究規劃考試院所掌理的業務，除依業務需要赴國外考察研究各國文官制度，以作為院會策劃與改進考銓業務之參考外，另為強化與各界聯繫溝通，擴大考銓保訓行政之參與層面，並經常實地參訪各機關，以走動式政策行銷方式，主動與參訪對象近距離對話，聽取心聲與寶貴建言，瞭解各級機關（構）人事業務實況及檢討改進各項考銓政策施行上的問題，以健全我國文官體制，讓合議制形成之政策能貼近民意，確實可行，落實憲法保障人民應考試服公職的權利。

面對全球化、資訊化及知識經濟時代的快速發展，以及政經社會環境變遷的嚴峻衝擊，各國政府莫不致力於提昇施政能力及文官素質與效能。為了展現改革動能，恢宏考試院憲政功能，打造優質文官團隊，考試院於第 11 屆第 39 次會議、第 11 屆第 114 次會議分別通過「文官制度興革規劃方案」與「強化文官培訓功能規劃方案」，共訂定 10 項建議案，分短程、近程、中程規劃推動時程，以期建立一流政府，提升國家競爭力。

四、考試院院本部

考試院置秘書長及副秘書長各一人，共同協助院長處理考試院日常事務。並分設 14 個處、組、會、室，分別負責研擬規劃施政綱領、施政計畫、考銓政策，審核考試院所屬部會研議的考銓政策、法令暨其他行政支援事項。例如：第一組負責有關考試政策及法令研擬審核等事項，以及國家考試及（合）格證書請領製發等事項；第二組負責有關人事政策、機關組織法規等研擬事項，以及公務人員任免、考績、級俸、陞遷、褒獎、保險、退休撫卹、福利、登記等法令的擬辦審核事項等；第三組則負責有關公務人員保障暨培訓政策及法令之研擬審核等事項，以及公務人員退撫基金管理、監督政策及法令之研擬審核等事項。院本部各單位均能本於法定職責，積極從事公務，強化決策的幕僚及服務功能，提升院會決策品質及行政效能。

五、考選部

考選部置部長、政務次長、常務次長各 1 人，共同處理部務。內部分設考選規劃司、高普考試司、特種考試司、專技考試司、題庫管理處、資訊管理處等單位。又為因應各種考試業務或特殊需要，設有考選工作研究委員會、行政爭訟事件處理委員會、應考資格審議委員會、各種專技人員考試審議委員會及法規委員會等，分別辦理考選相關事宜。

依憲法規定：公務人員任用資格與專門職業及技術人員執業資格，應經考試院依法考選銓定之。考試院為國家最高考試機關，考選部依組織法規定負責全國考選行政事宜，辦理公務人員考試與專門職業及技術人員考試，及監督受委託機關、團體辦理各項考試。

六、銓敘部

銓敘部置部長、政務次長、常務次長各 1 人，共同處理部務。內部分設法規司、銓審司、特審司、退撫司、人事管理司等單位。此外，銓敘部還設有公教人員保險監理委員會、公務人員退休撫卹基金管理委員會等 2 個附屬機關（單位），均由部長兼任主任委員。

銓敘部掌理公務人員任免、考績、級俸、陞遷、保險、退休、撫卹、退撫基金之管理及各政府機關人事機構之管理等事項。為配合國家發展需要及順應時勢變遷，銓敘部已積極就各項人事政策與制度進行檢討改進，一方面訂定公務人員基準法、公務人員行政中立法及政務人員法等重大法案，另一方面繼續研修公務人員考績、保險、退休與撫卹等法制，期能建構一個前瞻、務實、完善、永續的人事制度，使公務人員都能無後顧之憂的全心投入工作，以有效提升國家整體競爭力，達成政府永續成長發展的目標。

七、公務人員保障暨培訓委員會

為因應世界潮流及社會期待，考試院於 1994 年修正組織法，於 1996 年 6 月 1 日成立公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會），以統籌辦理公務人員保障暨培訓相關事宜。

依保訓會組織法規定，保訓會置主任委員 1 人，副主任委員 2 人，並置委員 10 人至 14 人，其中 5 人至 7 人專任，由考試院院長提請總統任命之；餘 5 人至 7 人兼任，由考試院院長聘兼之；任期均為 3 年，任滿得連任。

保訓會主要任務有二，其一為保障公務人員權益，鼓勵公務人員勇於任事；依法公正審議保障事件，兼顧程序與實質正義，提高保障事件審理品質，以維護公務人員執法尊嚴；其二為培育優質公務人力，增進政府行政效能；建立公務人員訓練進修制度，整合國家訓練資源，強化公務人力素質，以提升國家競爭優勢。此外，為應國家文官培訓之需要，於 1999 年 7 月 26 日成立國家文官培訓所，嗣為提高文官訓練效能，建構完整之培訓體系，修正國家文官培訓所

組織條例，為國家文官學院組織法，並於 2010 年 3 月 26 日改制為國家文官學院。

八、公務人員退休撫卹基金監理委員會及基金管理會

公務人員的退休撫卹金過去是全數由政府編列預算支應，因受到公務人員待遇改善、國民平均壽命延長，以及退撫人數不斷增加等因素影響，退撫經費迅速膨脹，政府預算籌編日益困難，為謀因應，經考試院院會通過公務人員退休法及撫卹法部分條文修正草案，送請立法院完成修法程序，從 1995 年 7 月開始，改為由政府與公務人員共同撥繳費用，設立基金支應，並依法於 1995 年 5 月 1 日成立基金監理會及基金管理會，積極推動此一退撫制度。

基金監理會負責基金之審議、監督及考核，並對其他關於公務人員退休撫卹基金業務有監督之權。至於委員人選是由代表政府機關的行政院、司法院與考試院各單位秘書長及銓敘部等有關機關首長 13 人，以及軍公教代表 9 人共同組成。主任委員由考試院副院長兼任，另置執行秘書 1 人，負責推動委員會決議事項及日常會務，會內分設業務、稽察二組。另主任委員並得依法遴聘相關法律、財務等專家學者 5 至 7 人擔任顧問，亦可適時召開諮詢審查會議，以期監理功能充分發揮。

貳、未來展望

考試權的主要功能，在於健全人事制度，樹立廉能政府。並透過客觀公正之考選制度，消極杜絕徇私用人、分贓政治之弊，積極促進建構功績制度，俾期創造為人民謀求最大福祉之賢能政府。考試院凜於憲法賦予之職掌，配合國家建設及機關業務需要，致力於掄拔優秀人才、健全人事法制，並配合政府推動各項革新業務，對國家社會的進步繁榮，發揮穩定及助長的作用。現行考銓制度，為因應觀環境變遷與實際需要，歷經修訂，對於國家社會與政府相關之選才、育才、用才、留才等，均發揮顯著的作用。

在全球競爭、知識經濟時代，民眾對政府改革及落實政策之期盼更為殷切，而公務員素質的優劣，更是國家能否朝向民主化、法制化、效率化的關鍵因素。環視今日國際局勢，當前世界各國為因應劇烈之挑戰，莫不積極從事行政改革，進行國家發展的整體策略與政府結構功能之調整。考試院肩負國家考試以及全國人事制度重責，為配合政府改造，強化國際競爭力，自應配合政策本宏觀、務實及前瞻原則，積極檢討現行文官法制，建構現代化之文官體制。努力在文官制度中，充實民主化機制與公共政策取向內涵，融入全球治理理念，使公務人員更為負責，更有效率；並開發公務人員人力資源，提升文官能力與士氣；強化公務人員為民服務的熱誠，鼓勵公務人員勇於任事，熱心為人民解決問題。並呼籲公務人員以廉正、忠誠、專業、效能、關懷為目標，盡心為民服務，以建構高效能政府，提昇國家整體競爭力。

第二節 薪資所得意涵之探討

壹、薪酬的定義

所謂薪資是指企業對於員工所提供的工作報酬，故薪資又有「薪酬」、「薪水」、「所得」、「工資」等名稱。

我國所得稅法第 14 條所稱之薪資所得是指凡公、教、軍、警、公私事業職工薪資及提供勞務者之所得（包括：薪金、俸給、工資、津貼、歲費、獎金、紅利及各種補助費）。Robbins（1978）將報酬分為內在報酬與外在報酬兩大類，內在報酬係指個人參與工作所獲得之滿足感，而外在報酬是指組織給予員工的有形獎勵，其中外在報酬又可分為直接薪資、間接薪資及非財務性薪資等三類。Henderson（1979）亦將薪資分為酬勞系統與非酬勞系統兩類，前者是指企業以貨幣及各種服務求償權的型態分配給員工，後者是指企業給予員工在精神、心理、身體上的任何福利活動。

陳維鸚（1992）認為員工酬勞除薪資酬勞外，亦包括公司為員工所投保之保險（例如勞保、團保、健保等），以及發放股票、紅利、年終獎金、績效獎金、退休金制度、旅遊補助及非財務性福利（例如停車位供給、辦公室裝潢等）。諸承明（1995）將薪資定義為雇主交付給員工直接的、一般的、財務性的工作報酬，包括本薪、加班費、獎金、佣金、紅利及各種津貼。張火燦（1996）指出薪酬通常係指雇主付給員工財務性、有形或具體的報酬，包括了基本薪資、獎金和福利，前兩者大多以現金採直接方式給付，而福利則是以非現金之間接方式給付居多。黃英忠（1997）則將薪資分為基本給、津貼及獎金三類，基本給包括年功給、職務加給、地域加給、誤餐費等，獎金包括績效獎金、工作獎金、年終獎金、全勤獎金、考績獎金等。洪瑞聰、余坤東、梁金樹（1998）認為薪酬是雇主支付給員工一種直接的貨幣性報酬，包括本薪、加班費、各種獎金紅利、佣金及各種津貼等，至於非直接支付、非財務性的福利則不包含在內。茲整理如下表 2-1：

表 2-1 薪酬之定義彙整

年代	學者	薪酬定義
1978	Robbins	將報酬分為內在報酬與外在報酬兩類，內在報酬係指個人參與工作所獲得之滿足感，而外在報酬是指組織給予員工的有形獎勵，其中外在報酬又可分為直接薪資、間接薪資及非財務性薪資等三類。
1979	Henderson	將薪資分為酬勞系統與非酬勞系統兩類，前者是指企業以貨幣及各種服務求償權的型態分配給員工，後者是指企業給予員工在精神、心理、身體上的任何福利活動。

年代	學者	薪酬定義
1980	蔡憲六	認為薪資就是薪水（Salary）和工資(Wage)，所謂薪水就是以時為基礎的報酬類，它是按週或月或年為計算單位；而所謂工資是指某一定時間內，因貢獻勞務所獲得之總收入，此收入總數等於每件產品工資乘上產品件數再加上獎金，或是每小時工資乘上工時數再加上獎金。
1990	Milkovich & Newman	認為薪資包括直接與間接的薪資，其中直接薪資包括底薪、加給、獎金、生活成本等；間接薪資包括保健計畫、休假給付、福利與服務等。
1992	陳維鸚	認為員工酬勞除薪資酬勞外，亦包括公司為員工所投保之保險（例如勞保、團保、健保等），以及發放股票、紅利、年終獎金、績效獎金、退休金制度、旅遊補助及非財務性福利（例如停車位供給、辦公室裝潢等）。
1995	諸承明	薪資為雇主交付給員工直接的、一般的、財務性的工作報酬，包括本薪、加班費、獎金、佣金、紅利及各種津貼。
1996	張火燦	薪酬通常係指雇主付給員工財務性、有形或具體的報酬，包括了基本薪資、獎金和福利，前兩者大多以現金採直接方式給付，而福利則是以非現金之間接方式給付居多。
1997	黃英忠	薪資分為基本給、津貼及獎金三類，基本給包括年功給、職務加給、地域加給、誤餐費等，獎金包括績效獎金、工作獎金、年終獎金、全勤獎金、考績獎金等。
1998	洪瑞聰、余坤東、梁金樹	薪酬是雇主支付給員工一種直接的貨幣性報酬，包括本薪、加班費、各種獎金紅利、佣金及各種津貼等，不包含非直接支付、非財務性的福利等。

資料來源：本研究整理

綜合上述研究者對於薪酬之定義，本研究採諸承明（1995）將「薪酬」明確定義為「雇主交付給員工直接的、一般的、財務性的工作報酬，包括本薪、加班費、獎金、佣金、紅利及各種津貼」，至於非直接給付、非財務性的福利等，則不包含在內。本研究所探討的薪資範圍僅止於直接財務性報酬，包括本薪、按月獎金或佣金、固定津貼等經常性給予，以及加班費、非按月獎金、其他津貼等經濟給予。

貳、薪資的類別

薪資的分類有廣義及狹義兩種解釋，狹義而言，薪資僅只純財務上的報酬，廣義而言，薪酬包含員工在雇用關係上，可以得到的財務報酬、各種實質的服務及福利（Burgess, 1989）。Dessler（2000）將員工的薪酬分為直接的財務性給付與間接的財務性給付，直接的財務性給付包括：工資、薪津、獎金、佣金和紅利，間接的財務性給付則以財務福利形式供給（例如雇主給付保險與休假等）。

Robbin（1978）將報酬分為內在報酬及外在的報酬兩大部分。而外在報酬又依其性質分為直接、間接、非財務性三類：

一、內在的酬償（intrinsic rewards）

內在的酬償乃是指工作者由工作本身所獲得的滿足而言，包括：（一）參與決策權；（二）自由分配工作時間及方式；（三）較多的職權；（四）較有興趣的工作；（五）個人成長的機會；（六）活動的多元化；它們大都是工作參與的結果，基於這方面的考慮，於是而有工作豐富化（job-enrichment）、縮短星期工作日、彈性的工作時間、專案組織（project structure）及輪調（job rotation）等技術之指出；這些主要都是針對工作滿足而設，強調內在酬償的人，正如 George San 所說：「工作並非是給予人的懲罰，而是一種給予人的報酬，工作表現出一個人的力量，能帶來光榮及樂趣。」對於工作取向的人而言，工作是滿足自我實現需求的主要方式。

二、外在的酬償（extrinsic rewards）

（一）金錢

金錢對於滿足生理及安全的需求最為重要，不論用於購買、保險、投資或儲蓄，金錢或多或少總會讓你有些安全感。如果你的工作能保證將來衣食無缺，心中的安全感會更踏實。

（二）福利或間接酬償（Fringe benefit or indirect compensation）

福利的內容包括各種保險制度、休假日照常給薪、福利、設施利用等，跟其他的酬賞型式比較，福利是種維持性的措施，它大都是統統有獎，是針對全體員工的，所以也比較不能直接對績效有所激勵，但反過來說，福利卻是一項必要的酬賞，因為它可以強化組織的凝聚力及團隊精神，公司的福利好壞，也常是員工認同此團體的一項因子。

三、非財務性酬賞（nonfinancial rewards）

運用權力、名望、職銜等等來激勵員工，尤其是對於偏重地位取向（status oriented）的員工，更會看重他們的職銜稱呼、獨用的名片、私人秘書、好的停

車位置，曾經有報告指出，不少經理人員將職銜之調升，與其薪資 5%-10% 的提高，當作是相等的一件事情。以上這些措施，都是利用滿足社會顯殊性（Social differentiation）之需求，來做為一種酬賞的工具。

參、薪酬給付基礎

黃家齊(1997)引述 Balkin and Gomez-Mejia(1990)、Gomez-Mejia and Welbourne(1988)、Lawler(1995)和 Milkovich(1988)之看法，將薪酬給付基礎，定義為：組織在核定與給付員工本薪以及薪酬調整、獎勵薪酬時，所依據的主要因素或準則，以及其相關比重組合。

近年討論非傳統薪酬設計係指以技能、能力和知識為基礎的薪酬給付，傳統薪酬制度則多著重職務、服務和年資的價值，在提昇員工學習誘因上較為不足。Lawler(1987)將薪酬給付基礎分類為職務基礎（job-based）、技能基礎（skill-based）和績效基礎（performance-based）三種。Mahoney(1989)亦歸納出類似的基礎：職務基礎、產出／績效基礎(output/performance-based)及個人基礎(person-based)等三種薪酬給付基礎。職務基礎以個人所擔任的職務為給薪依據，如：薪水制(salary)、計時工資制(hourly wage)；產出／績效基礎以員工個人或團隊績效為給薪依據。包括：利潤分享制(profit sharing)、成果分享制(gainsharing)、功績制(merit)、提案獎金制(suggestion awards)及其他更多傳統績效獎勵；個人基礎以員工所擁有的技能、年資、教育水準為給薪依據，如：技能基礎薪資(skill-based pay)、專業層級薪資(professional ladder pay)和年資薪資(seniority pay)。國內學者諸承明、戚樹誠與李長貴(1996)則歸納出四種主要薪酬給付基礎：保健基礎、職務基礎、績效基礎和技能基礎，保健基礎指員工所能夠接受的最低水準薪酬，其中主要考量最低生活水準之所需；職務基礎反映工作相對價值，依職位、責任、工作條件、工作技能等報償因素決定各職務之給付價值；績效基礎反映員工表現之績效水準；技能基礎反映相同職位的員工因擁有的技能差異，可支領不同薪酬。

美國產業最常採用以績效為基礎的薪資給付，而以職務與技能為基礎者次之(黃家齊，1999)。國內學者諸承明(1995)之研究則發現，國內大型企業薪酬設計，最重視職務基礎，其次為績效和保健要素，最後才是技能要素。黃家齊(1999)針對電子業進行之研究調查發現電子業公司最為偏重績效基礎薪酬之採行，其次為職務基礎薪資，而技能基礎薪資則是採用度相對較少的薪酬給付基礎。

據上，本研究提及新加坡政府高階官員薪酬給付基礎，則屬上述績效基礎。

肆、我國公務人員薪酬的組成

本研究定義公務人員薪酬包括本俸、加給、獎金、加班費等。我國公部門描述「對員工提供勞務之對價給付」的法律用語，散見於相關人事法規。「公務人員俸給法」、「關務人員人事條例」、「司法人員人事條例」、「警察人員管理條例」等稱為「俸給」；「交通事業人員任用條例」、「地方制度法」及「雇員管理

要點」稱為「薪給」；「總統副總統及特任人員月俸公費支給暫行條例」稱為「薪俸」；「聘用人員聘用條例」稱為「報酬」；「教師法」、「全國軍公教員工待遇支給要點」稱為「待遇」；及「行政院人事行政局組織條例」稱為「給與」。而送立法院審議之「公務人員基準法草案」第四十九條則稱「俸（薪）給」。

我國現行公務員的俸給，係由「俸」與「給」兩部分構成。「俸」指本俸和年功俸，所謂本俸，係指各職等人員依法應領取之基本給與；所謂年功俸，係指各職等高於本俸最高俸級之給與。「給」指各種法定加給，即本俸、年功俸以外，因所任職務種類、性質與服務地區之不同，而另加之給與。

一、本俸及年功俸

- (一) 本俸：係指各官等、職等人員依法應領取之基本俸給。我國現行俸給法中規定委任分為五個職等，第一職等本俸分為七級，第二職等至第五職等本俸各分為五級；薦任分為四個職等，第六職等至第九職等本俸皆分為五級；簡任分為五個職等，第十職等至第十二職等本俸各分為五級，第十三職等本俸分為三級，第十四職等本俸僅有一級。
- (二) 年功俸：係指各職等高於本俸最高俸級之俸給。政府為了照顧受職務等級限制之人員、鼓勵公務人員士氣，乃於七十九年十二月修正「公務人員俸給法」部分條文，大幅增加年功俸之級數。委任第一、第二職等年功俸各增為六級，第三、第四職等年功俸各增為八級，第五職等年功俸則增加至十級；薦任第六至第八職等年功俸各增為六級，第九職等年功俸則增為七級；簡任第十及第十一職等年功俸各增為五級，第十二職等、第十三職等之年功俸仍分別維持四級、三級，第十四職等則不列年功俸。

二、加給

係指本俸、年功俸以外，因所任職務種類、性質與服務地區之不同，而另加之給與。加給之目的，在配合公務人員之任職地區、職務種類及性質，調整其給予之數額，俾使俸給更臻合理。目前我國公務人員之加給，依「公務人員俸給法」第五條規定，有職務加給、技術或專業加給及地域加給三種。考試院與行政院並於 2001 年 3 月 30 日會同訂定「公務人員加給給與辦法」，作為各機關公務人員加給給與之依據。

公務人員俸給法對於公務人員加給之支給，並無具體規定，而係於該法第 18 條第 1 項規定，授權將各種加給之給與條件、類別、適用對象、支給數額及其他事項，由考試院會同行政院訂定加給給與辦法辦理之。該辦法復規定公務人員各種加給之給與，其衡酌因素及內容如下

- (一) 職務加給：衡酌是否擔任主管職務、職責繁重或工作危險程度等因素而給予，故分為主管加給及職務加給二種。
- (二) 主管加給：依據「公務人員主管職務加給表」分為 7 級 10 等，從委

任第五職等以至簡任第十四職等，月支數額由新臺幣 3,630 元（下同）遞增至 35,200 元，高低差距約近十倍。

- (三)職務加給：依現行規定計有「消防、海巡、空中勤務、入出國移民及航空測量機關專業人員危險職務加給」等 13 種。
- (四)技術或專業加給：衡酌職務之技術或專業程度、繁簡難易、所需資格條件及人力市場供需狀況等因素而給予。技術加給部分，已併入職務加給或專業加給。至於有關專業加給部分，最高曾達 55 種之多，2001 年簡併為 29 種，2005 年再由 29 種簡併為 25 種。
- (五)地域加給：衡酌服務處所之地理環境、交通狀況、艱苦程度及經濟條件等因素而給予。本項加給依據「各機關學校公教員工地域加給表」將服務地區分為偏遠地區、高山地區（合稱為山僻地區）及離島地區，級別或分為三級、或分為四級，以設定基本數額及最高限額。至於月支數額則依服務該地區年資加成核算之。

三、獎金

我國公部門俸給除公務人員俸給法之本俸、年功俸及加給外，尚存有若干型態「獎金」之支給情形，包括公營事業機構經營績效獎金、醫療機構人員獎勵金、其他機關依業務特殊需要核發之工程獎金、土地測量獎金、清潔獎金及公務人員年終工作獎金等（陳姿蓉，1995）。而這些獎金對於激勵公務人力之工作士氣及工作績效有無助益，又公部門採行績效薪俸制之必要性、可行性及相關配套措施，係晚近相關研究之核心關懷（陳金貴，2000；林文燦，2000）。

Pp.00-00

行政院人事行政局歷經長期之規劃（陳姿蓉，2000），擬定「行政院暨所屬各級行政機關績效獎金實施計畫」，並於 2001 年 9 月 14 日奉行政院 2751 次院會備查通過。該計畫自 2002 年 1 月起，採試辦作法，視各自願機關實施成效，漸次推廣。計畫之特色在於各機關自訂績效獎金發給規定，以落實授權與員工參與之民主精神；不增加經費，對原核定之預算人事費作合理與有效之重分配（林文燦，2001a：42）。此一新制於實際施行時，須具備正確之觀念和作法，以建構一個具有在地特色而能生根成長的績效獎金制度（林文淵，2001；朱楠賢，2001；錢士中，2001；林素安，2001；林文燦，2001b：23）。

第三節 廉潔指標意涵之探討

壹、國際透明組織（TI）之廉潔指標¹⁸

一、國家廉政體系（National Integrity System）



圖 2-1 國家廉潔體系

資料來源：國際透明組織，http://archive.transparency.org/policy_research/nis，查閱日期：2012年5月28日。

國際透明組織是反貪腐的國際組織，其職責之一，就是建構國家廉潔體系，用來評比世界各國的廉潔現況，定期為會員國家出版年度的國家廉潔體系分析報告。這項國家廉潔體系在概念圖像上，就像是一座希臘神廟，這個廟頂部的每一端都由一系列支柱支撐著，每根支柱都是國家廉潔體系的一個要素，分別是立法機關、行政機關、司法機關、公部門、法律強制執行機關、選舉、監察特使、審計機關、反貪污機構、政黨、媒體、公民社會及企業等 13 項指標；每一個支柱都要發揮作用，例如，媒體必須要有言論自由權；在廟的頂部則有三個圓球：「法治、永續發展、生活品質」，如果要讓這些圓球不致滾落下來，廟頂必須保持平衡，亦即每個支柱缺一不可；這座神廟是建立在政治制度、社會政治跟社會經濟的基礎之上。

基本上，這個架構繪國家廉潔體系是由一根一根的樑柱共同支撐，在不同的社會中，這些支柱的實際狀況可能有所不同，有些支柱會比較強，另一些比較弱，因此，為保持廉潔體系的穩定，必須設法平衡各個支柱的支撐力。如果政府制度的廉潔意識很強，那他們將支撐起上面的支柱，進而達成法治、永續發展、生活品質的目標；反之，如果政府制度的廉潔意識很弱，對貪污問題視

¹⁸ 參酌 2005 年行政院研究發展考核委員會國家體系及指標之建構報告書，頁 42-66，及國際透明組織網站 2011-2012 年數據資料予以更新相關內容。

而不見或姑息容忍，或是社會政治與社會經濟普遍缺乏廉潔價值，那麼就會失去維繫國家廉潔所需要的支撐力。

為喚起世人與各國政府對此一議題的關注，自 2001 年起，國際透明組織開始以這個分析架構為基礎，出版一系列的國家廉潔分析報告¹⁹。

二、貪腐知覺指數 (Corruption Perception Index, CPI)

國際透明組織自 1995 年開始建構並公布貪腐知覺指數至今已有 17 年的歷史。貪腐知覺指數是根據各國高階經理人、學者與國情分析專家，對一國之公務人員與政治人物廉潔認可的評價。2011 年 12 月 1 日國際透明組織公布 2010 年全球各國貪腐知覺指數 (Corruption Perception Index, CPI)，該指數最高為 10 分，分數愈高代表國家廉潔、反貪污程度愈高，在全球將近 200 個納入評比的國家中，台灣以 6.1 分排名 3220。

貪腐知覺指數的優點在於，其為整合多重資料來源而建構的指數，提高每個國家評分的可信度，可避免單一資料來源因偏見或調查方法的瑕疵，而對特定國家貪腐程度作出錯估與誤判 (余致力、陳敦源、黃東益，2003 年台灣透明組織)。貪腐知覺指數中的貪腐，係指濫用公職謀取私利 (the abuse of public office for private gains)，該指數所採用的分項指標主要是詢問 (一) 受訪者有關濫用公權力謀取私人利益的問題，並著重於 (二) 公務人員在採購案件的過程中，是否接受賄賂或各項好處，但這些問題並沒有區分是行政貪腐或政治貪腐原因所致，也沒有區別貪腐案件的大小。貪腐知覺指數反映全球各地居民與僑民、各國商人以及風險、國情分析專家學者對公部門貪腐情況的認知與感受，提供投資者重要政經情勢資訊，同時，貪腐知覺指數可幫助社會大眾對貪腐問題的關注，尤其是對評比墊後的各國政府形成一定的壓力，迫使採取積極改正措施，以維護國家形象 (行政院研究發展考核委員會，2005：45-46)。

三、貪腐趨勢指數 (Global Corruption Barometer, GCB)

國際透明組織於 2003 年首度公布貪腐趨勢指數，由其委託國際蓋洛普民意調查公司 (Gallup International) 執行有關各國貪腐情況的調查，問卷題目包括：(一) 民眾認為未來 3 年該國貪腐情形會不會改善；(二) 對政府反貪成效的評價；民眾評價該國各部門或機構貪腐的程度 (以 1 至 5 分評比，1 分代表完全沒有貪腐，5 分代表貪腐非常嚴重)；(三) 過去 1 年受訪者或其家人是否曾被相關部門或機構人員索賄的經驗；(四) 過去 1 年受訪者或其家人是否曾向相關部門或機構人員行賄；(五) 受訪者行賄支付的金額多少。這份調查同時也針對幾個政府機關、私人企業以及非政府組織進行貪腐情況評比。

2011 年這項調查在全球 60 個國家訪問 63,199 位民眾，台灣未被納入調查範圍，2004 年、2005 年及 2006 年台灣均納入調查範圍。調查顯示，全球受訪

¹⁹ 資料來源：http://archive.transparency.org/policy_research/nis/nis_reports_by_country，查閱日期：2012年4月13日。

²⁰ 資料來源：<http://cpi.transparency.org/cpi2011/results/#CountryResults>，查閱日期：2012年5月28日。

民眾認為貪腐嚴重的部門或機構依序是警察（3.9 分）、國會（3.8 分）、政黨（3.5 分）、企業（3.5 分）、軍事（3.4）、司法（3.3）、政府官員（3.3）、媒體（3.2 分）、醫療（3.2）、教育（3.2）、宗教（2.9）、非政府組織（2.8）等²¹。顯示貪腐不僅存在於政府部門，也發生在民間部門，反貪腐僅倚靠政府的力量仍有不足，需要民間社會及私部門攜手合作。

2011 年調查結果亦發現，全球 50% 受訪民眾認為政府打擊貪污的成效不佳，只有 31% 的受訪者肯定政府打擊貪污的成效。另外，58% 的全球受訪民眾認為未來 3 年貪腐會增加，27% 的民眾認為會維持一樣，只有 16% 的民眾認為未來 3 年貪腐會減少。顯示多數受訪者對未來貪腐的改善並不樂觀²²。

四、行賄指數（Bribe Payers Index, BPI）

國際透明組織於 1999 年首度建構與公布行賄指數（以 1 至 10 分評比，10 分代表完全沒有行賄，1 分代表行賄非常嚴重），第二次至第五次公布則分別在 2002 年、2006 年、2008 年及 2011 年，由其委託國際蓋洛普民意調查公司（Gallup International）對新興國家市場經濟進行調查所得結果，問卷題目包括：（一）從事跨國性商業行為經驗時哪些國家與您有往來；（二）就所選國家中，出現賄賂行為的情形如何（以 1 分至 5 分評比，1 分代表從未發生；5 分代表經常發生）；（三）羅列出 19 個行業別，請問哪些行業與貴公司有夥伴關係；（四）就所選出的行業別中，出現賄賂行為的情形如何；（五）就所選出的行業別中，為了快速通過政府核准或申請執照，出現賄賂行為的情形如何；（六）就所選出的行業別中，使用不適當的手段向國家高層政治人物或政黨提供政治獻金的賄賂情形如何；（七）您的企業收到賄賂或主動向客戶、廠商行賄的情形如何。2011 年台灣在 28 個國家中，以 7.5 分與印度、土耳其並列第 19 名²³。2011 年行賄指數的調查結果顯示，台灣行賄情形嚴重，表示在世界新興市場國家的企業菁英眼中，台灣商人在海外經常以賄賂方式進行商業行為。在行賄的項目與強度上，這份調查顯示「公共工程、公共建設」是所有商業行為當中，政府官員要求或接受賄賂最嚴重的部分，其他排名前五名的，還有「休閒設施、不動產經紀、法律商業諮詢服務、石油與天然氣、採礦」等商業項目²⁴。

貳、經濟合作發展組織（OECD）之廉潔指標

在國際間的政府聯盟中，OECD 長期致力於推動正式公約以敦促各國相關立法，其工作頗有成效，雖然 OECD 會員國僅 34 個，但截至 2012 年 5 月止，卻有

²¹ 資料來源：http://archive.transparency.org/policy_research/surveys_indices/gcb/2010_11/results，查閱日期：2012 年 5 月 28 日。

²² 資料來源：http://archive.transparency.org/policy_research/surveys_indices/gcb/2010_11/in_detail，查閱日期：2012 年 5 月 28 日。

²³ 資料來源：<http://bpi.transparency.org/results/>，查閱日期：2012 年 5 月 28 日。

²⁴ 資料來源：<http://bpi.transparency.org/results/>，查閱日期：2012 年 5 月 28 日。

39 個國家²⁵簽署反貪公約 (Anti-Bribery Convention)，其中 5 個非會員國分別是阿根廷 (Argentina)、巴西 (Brazil)、保加利亞 (Bulgaria)、俄羅斯 (Russia) 及南非 (South Africa)，其已全數開始推動「反貪污法」制定工作，大多數是主要出口國。在推動策上 OECD 主要的做法乃是針對其會員國的相關廉潔肅貪機制來加以比較分析，透過跨國性的比較研究，期望能找出有效的防治之道，發揮跨國性政策學習與經驗擴散之效果。在大規模的比較研究方面，OECD 於 1997 年針對比利時、捷克、法國、德國、希臘、匈牙利、愛爾蘭、義大利、日本、南韓、墨西哥、波蘭、西班牙及瑞士等 15 個會員國，進行大規模的行政官僚貪污防治調查，期透過趨同論證方式，找出有效的防治貪污之道，協助政府機關提升其效能與效率。調查內容有 12 大項：肅貪治罪法律、反貪法規、國會監督、專責調查機構、財務審計的權力、監察長制、專責懲治機構、人力資源管理措施、財務控管措施、組織管理與考核、行政透明化機制、公務行為規範與行政倫理教育 (江岷欽、侯漢君 2003：33-34)。

在國際組織的合作上，OECD 亦與亞洲開發銀行 (Asia Development Bank, ADB) 共同合作推動亞太地區反貪腐行動方案 (ADB/OECD Anti-Corruption Initiative for Asia-Pacific)，同時提出亞太地區反貪腐行動計畫 (The Anti-Corruption Action Plan for Asia and Pacific)²⁶，該項行動方案主張：建立有效而透明公共服務體制；加強反賄賂行動，促進企業行為的廉潔公正；及支持公眾的積極參與等三項行動。

此外，OECD 也提出改善公共服務倫理行為的建議，要求會員國推動採取下列作為，以建立可以良好運作的體制與制度，包括 (行政院研究發展考核委員會 2005：54-55)：

制訂與定期審視影響公共服務倫理行為的相關政策、程序、措施與體制。

深化用以維持高度行為標準和反貪污的政府作為。

將倫理面向納入管理架構以確保各項管理措施符合公共服務價值和原則。

將倫理管理制度中某些根據理念而規範的面向和根據法令的面向結合。

評估公共管理改革對於公共服務倫理行為的影響。

採用公共服務倫理管理原則 (Principles for Managing Ethics in the Public Service) 為參考文件，以確保高標準的倫理行為。

相關文獻提及，行政與立法部門的民選公職人員和政治領導們的認同和以身作則絕對是落實公共服務倫理規範的最關鍵火車頭，不少國家建立公共服務倫理規範的努力，經常是在該國政治領導者們發生某些醜聞或發生損及公民信任的行為後的自省。另加拿大公共行政實務界深具影響學者 Kenneth Kernaghan (1996：17) 在該國建立公共服務倫理的報告結論中呼籲：「公共服務倫理領導力是影響公私部門中倫理行為的唯一最重要因素。加拿大政府內閣部長們和其

²⁵ 資料來源：http://www.oecd.org/document/30/0,3343,en_2649_34859_2027102_1_1_1_1,00.html，查閱日期：2012年5月30日。

²⁶ 資料來源：http://www.oecd.org/document/35/0,3746,en_34982156_35315367_35029667_1_1_1_1,00&&en-USS_01D BC.html，查閱日期：2012年5月30日。

資深顧問們本身的倫理行為表現，對於引導加國政府整體的服務倫理方向，才真正是具有非常關鍵性的影響力。」

參、世界銀行（WB）之廉潔指標

一、全球治理指標（Worldwide Governance Indicators）

世界銀行的主要任務之一在於解決貧窮問題（Help reduce poverty），由於打擊貪污將可有效解決開發中國家的貧窮問題，世界銀行自 1996 年起提供超過 600 個不同的反貪計畫，期能透過國際合作，發掘引起貪污的原因，有效打擊貪污問題（張騏麟，2003：18）。國際上對各國防制貪污的相關評中，世界銀行所發展的國家治理指標具有標竿作用，為了探討國家治理、貪污與每國國民所得的關係，世界銀行自 1996 年起進行國家治理的調查，綜合全球所有研究機構所做的研究，以六大類指標，每兩年進行一次全球評比。

全球治理指標涵蓋六項主要指標：

- (一) 意見表達與課責（Voice and Accountability）；
- (二) 政治穩定度（Political Stability）；
- (三) 政府效能（Government Effectiveness）；
- (四) 法規品質（Regulatory Quality）；
- (五) 法令規章（Rule of Law）；
- (六) 貪腐控制（Control of Corruption）。

二、開發治理與反貪診斷工具

世界銀行率先成立治理及反貪腐資源中心（Governance and Anti-corruption Resource Center），認為對於貪腐現象，什麼都不作的成本就是極度高昂的，因此提出多元防治貪腐策略，包括（WB,2003）：

- (一) 增加政治課責性；
- (二) 抑制國家內部機構權力；
- (三) 強化公民社會參與；
- (四) 促進媒體獨立；
- (五) 增加私部門競爭；
- (六) 改革公部門管理。

同時，世界銀行積極開發各項跨國性的治理與反貪之診斷工具，目的在針對各國治理能力與行動方案進行實證分析的途徑。其中，由世界銀行發展的治理與反貪診斷工具（Governance and Anti-corruption, GAC）之目的在於提供對各國知識、學習行動方案、策略設計一項重要的深入分析來源，並協助公民、企業界、立法者與政府革新者能夠凝聚改革的動能，透過一系列實證診斷性的調查研究，將有助於各國規劃行動策略、促進廣泛的參與及共識建立。這項工具最先由世界銀行與歐洲

復興開發銀行（ECSPE）設計，針對上千個事業單位、企業體、政府機關進行對各國當地政府治理機制深入而詳細的調查。在實地調查上，核心的分析與調查設計工作就是運用參與導向的技術，讓來自政府、公民社會與私人企業的利害關係人可以有效參與這項調查研究。

肆、世界經濟論壇（W E F）之廉潔指標

世界經濟論壇所公布全球競爭力報告，係當今全球最具影響力的跨國性競爭力調查，以我國而言，行政院經濟建設委員會每年均以W E F的年度調查結果作為當年政府績效良窳的參照依據，來檢視整體政府體系與商業環境的國際競爭力。在W E F的全球競爭力報告（The Global Competitiveness Report, GCR）中，針對一個公共體制的指標所發展的「合約與法制」、「貪污控制」、「組織犯罪」、「企業發展」、「立法效率」、「司法獨立」等相關指標，值得未來建構我國國家廉潔體系及指標的過程中持續關注（行政院研究發展考核委員會，2005:60）。

W E F在2012年出版最新的全球競爭力報告2011—2012（The Global Competitiveness Report 2011—2012）中，用來衡量一個國家在全世界各國的競爭力的項目，以階層來表示的話，共分有3階，第一階即全球競爭力指標（GCI），第二階為全球競爭力的三個子項：基本條件（Basic requirements）、增強效能（Efficiency enhancers）及改革與商場因素（Innovation and sophistication factors），第三階則為第二階裡的三個子項分別衍生出：基本條件，包括：公共體制（institutions）、基礎建設（infrastructure）、個體經濟環境（macroeconomic environment）、健康與基本教育（health and primary education）等4個成分；增強效能，包括：等6個成分；改革與商場因素，包括：商場技能（business sophistication）、改革能力（innovation）等2個成分，總計12個成分給予評分，如下表2-9所示。在全球競爭力指標中，我國今（2012）年在全球競爭力分數為5.26，排名第13，與去年名次相同27。

究竟此一全球性調查資訊，政府與國人如何看待，以作為日後競爭力與政府政策的參考依據，是一個值得關注的議題，然而在觀察與瞭解W E F的全球競爭力報告，首先必須釐清競爭力的概念，同時分析W E F的評比調查方式、內涵以及如何探測我國競爭力表現的真實情形。

²⁷ 資料來源：<http://reports.weforum.org/global-competitiveness-2011-2012/#=>，查閱日期：2012年5月31日。

表 2-2 全球競爭力指標 (GCI) 的 12 項成分

	3 子項	12 項成分
全球競爭力指標 (GCI)	1. 基本條件 (Basic requirements) 、	(1). 公共體制 (institutions) 、
		(2). 基礎建設 (infrastructure) 、
		(3). 個體經濟環境 (macroeconomic environment) 、
		(4). 健康與基本教育 (health and primary education)
	2. 增強效能 (Efficiency enhancers)	(1). 高等教育與訓練 (higher education and training) 、
		(2). 貨品市場效能 (goods market efficiency) 、
		(3). 勞工市場效能 (labor market efficiency) 、
		(4). 財務市場發展 (financial market development) 、
		(5). 科技迅速 (technological readiness) 、
		(6). 市場大小 (market size)
	3. 改革與商場因素 (Innovation and sophistication factors)	(1). 商場技能 (business sophistication) 、
		(2). 改革能力 (innovation)

資料來源：本研究譯自世界經濟論壇 2011-2012 全球競爭力報告，頁 16-22。



第三章 研究設計

第一節 研究架構與假設

壹、研究架構

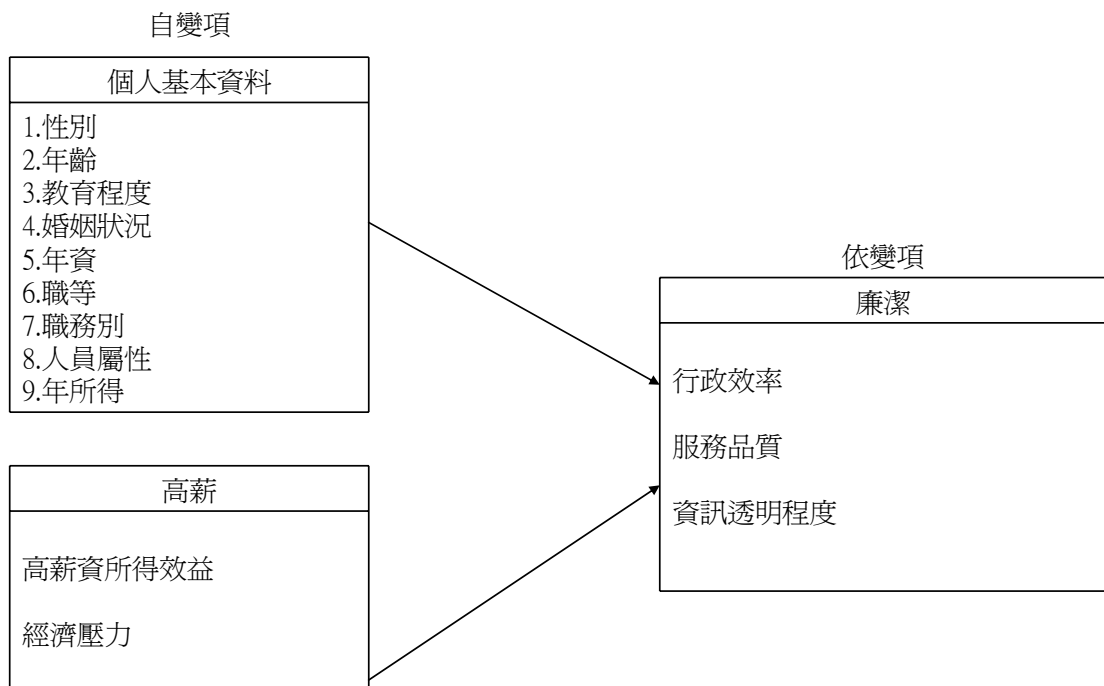


圖 3-1 研究架構

資料來源：本研究繪製

貳、研究假設

本研究之目的係探討薪資所得高低與廉潔關係之研究，根據文獻探討與本研究之研究目的及研究架構，將研究假設歸納如下：

假設一：背景變項不同對廉潔認知無顯著差異。

- 假設 1-1 不同性別對廉潔認知無顯著差異。
- 假設 1-2 不同年齡對廉潔認知無顯著差異。
- 假設 1-3 不同教育程度對廉潔認知無顯著差異。
- 假設 1-4 不同婚姻狀況對廉潔認知無顯著差異。
- 假設 1-5 不同人員屬性對廉潔認知無顯著差異。
- 假設 1-6 不同年資對廉潔認知無顯著差異。
- 假設 1-7 不同職等對廉潔認知無顯著差異。
- 假設 1-8 不同職務對廉潔認知無顯著差異。
- 假設 1-9 不同個人年所得對廉潔認知無顯著差異。

假設二：高薪資所得與廉潔之間無顯著關聯性存在。

- 假設 2-1 高薪資所得對行政效率無顯著關聯性存在。
- 假設 2-2 高薪資所得對服務品質無顯著關聯性存在。
- 假設 2-3 高薪資所得對資訊透明程度無顯著關聯性存在。

假設三：高薪資所得與廉潔之間無顯著預測能力。

- 假設 3-1 高薪資所得對行政效率無顯著預測能力。
- 假設 3-2 高薪資所得對服務品質無顯著預測能力。
- 假設 3-3 高薪資所得對資訊透明程度無顯著預測能力。

第二節 研究變數之操作性定義

壹、研究變項

依據前述的研究架構，本研究計有個人背景變項、高薪及廉潔等三個研究變項，分述如下：

一、個人背景變項

本研究以考試院暨所屬機關員工為研究對象，探討背景變項不同的職員對廉潔各構面的差異情形。個人背景變項分為性別、年齡、教育程度、婚姻狀況、人員屬性、年資、職等、職務、個人年所得等九項。

二、高薪

本研究以高薪為自變項，探討對廉潔的關聯性及預測力，區分為高薪所得效益、經濟壓力等 2 構面。

三、廉潔

本研究以廉潔為依變項，探討其與自變項的關聯性及預測情形，區分為行政倫理規範、廉潔價值觀、資訊透明、行政效率、服務品質與貪腐控制等 6 構面。

貳、本研究架構間之關係說明

- 一、以 t 檢定分析性別（男、女）與職務（主管、非主管），對廉潔各構面的差異情形。
- 二、以單因子變異係數（One way ANOVA）分析年齡（25 歲以下、26—40 歲、41—55 歲、56 歲以上）、教育程度（高中或以下、大學、碩士、博士）、婚姻狀況（未婚、已婚、其他）、人員屬性（公務人員、聘僱人員、技工工友、臨時人員）、年資（5 年以下、6—15 年、16—25 年、26—35 年、36 年以上）、職等（5 職等以下、6-9 職等、10 職等以上、其他）、個人年所得（60 萬以下、61—100 萬、101—140 萬、141—180 萬、181 萬以上），對廉潔各構面的差異情形。
- 三、以皮爾森（Pearson）積差相關分析高薪對廉潔其構面之間的關聯性。
- 四、以多元逐步迴歸分析高薪對廉潔各構面的預測程度。

第三節 問卷設計與前測

壹、問卷設計

本研究採問卷調查方式，根據研究目的與研究架構來發展問卷，所使用的問卷共分為四部分：一、廉潔知覺；二、廉潔指標的構面；三、高薪與廉潔的關係；四、

個人背景變項。除了個人背景變項採其名目尺度外，問卷測量皆採用李克特(Likert)五點量表記分，在「非常同意」、「同意」、「沒意見」、「不同意」、「非常不同意」五種選項填一個答案來衡量填答，分別給予 5、4、3、2、1 分，並比較其等級。

為能確達問卷的信、效度與研究之目的，問卷內容除彙整國內外研究文獻外，並請指導教授孫本初、黃榮護與鄭美華等教授再三修改指正，再就各項試答，以就題意不清之處修改，確定文義均能清楚、易於明瞭後，進行問卷前測。

貳、問卷建構與測試分析

一、預試問卷回收情形

因本研究之對象為考試院暨所屬機關員工，基於前測對象之性質應與將來正式問卷之對象性質相同，因此，選擇銓敘部法規司及人事管理司的職員作為測試之對象。又前測對象人數應以問卷中包括最多題項之「分量表」的 3-5 倍人數為原則（吳明隆，2000）。爰以本研究預擬之問卷分量表「廉潔指標的構面」題項數 35 題作為計算基礎，故前測發出 105 份問卷，回收 93 份有效問卷。

二、因素分析

因素分析後，進一步作信度分析，在李克特態度量表法中常用之信度考驗方法為「Cronbach's, α 」或折半信度（Split-half reliability）。本研究構面因素的信度分析採用「Cronbach's, α 」來檢驗問卷內部的一致性，若總量表之 Cronbach's, α 值達 0.7 以上，則顯示本研究之分量表之信度頗佳。

三、信度分析

因素分析之主要目的在求得問卷之「建構效度」（construct validity），本研究採「主成分因素分析法」（Principal components analysis; PCA），另因本研究假設各因素（成分）間可能沒有相關，因此輔以直交軸轉軸法（Orthogonal Rotation）中之「最大變異法」（Varimax method），透過轉軸後，以決定因素數目，藉以選取較少的因素層面，以獲得較大的解釋量（吳明隆，2000）。依此用來檢查在一個研究架構中所置放之變數是否合適。

進行因素分析時，因素數目的決定為一關鍵步驟，決定過多或過少因素均會影響後續分析結果。Guttman（1954）與 Kaiser（1960）提出以相關係數矩陣特徵值大於 1 的個數為因素數目後，此法即被廣泛地應用於各領域的研究中。只取特徵值（Eigenvalue）大於 1，各變數負荷量（Factor Loading）大於 0.5 為取舍標準。因前測問卷內容包括「廉潔知覺」、「廉潔指標」與「高薪與廉潔的關係」3 個分量表，以因素分析其結果。

四、信度與效度檢驗

問卷共分為 3 部分，第 1 部份為「廉潔知覺」量表，共設計 10 題題目，經信度檢測 Alpha (α) 值為.754，經刪除第 10 題後，Alpha (α) 值為.745，效度分析 KMO 值為.727，Barlett's 球形檢定值為.000，可以進行因素分析，萃取出 2 個成分。

第 2 部份為「廉潔指標」量表，共設計 35 題題目，經信度檢測 Alpha (α) 值為.960，效度分析 KMO 值為.312，Barlett' s 球形檢定值為.000，可以進行因素分析，萃取出 4 個成分。第 3 部份為「高薪與廉潔的關係」量表，共設計 10 題題目，經信度檢測 Alpha (α) 值為.590，經刪除第 7 題後，Alpha (α) 值為.743，效度分析 KMO 值為.590，Barlett' s 球形檢定值為.000，可以進行因素分析，萃取出 2 個成分。問卷的因素分析及信度考驗之相關數值分析如表 3-1。

表 3-1 本研究問卷前測信度與效度分析表

項目	題目分配	信度分析	效度分析	
廉潔知覺	10 題	Alpha=.754	KMO=.727	2 個成分
	刪第 10 題	Alpha=.745		
廉潔指標	35 題	Alpha=.960	KMO=.312 刪除不足 3 題者，3 個成分 刪除第 2.3.16.17.34.35 題	4 個成分
高薪與廉潔的關係	10 題	Alpha=.590	KMO=.590 刪除不足 3 題者，1 個成分 刪除第 6.8 題	2 個成分
	刪第 7 題	Alpha=.743		
整份問卷		Alpha=.816		

資料來源：本研究整理

五、各構面因素分析結果

前測問卷回收後將資料輸入電腦，以 SPSS 統計軟體進行因素分析，本研究採「主成分因素分析法」(Principal components analysis; PCA) 找出共同因素，輔以直交軸轉軸法 (Orthogonal Rotation) 中之「最大變異法」(Varimax method)，透過轉軸後，以決定因素數目，並以相關係數矩陣特徵值大於 1 的個數為取捨標準，為求因素的穩定，各變數負荷量 (Factor Loading) 大於 0.5 為取捨標準。因前測問卷內容包括「廉潔知覺」、「廉潔指標」與「高薪與廉潔的關係」3 個分量表，以因素分析其結果。

分析結果顯示在第 1 部分的「廉潔知覺」變項計得 2 個因素，命名為「行政倫理規範」與「廉潔價值觀」，有效題目 9 題。在「廉潔知覺」構面上，因素負荷皆大於 0.4，累積解釋變異達 63.330；整體而言，各量表的信度皆在可接受的範圍。

分析結果顯示在第 2 部分的「廉潔指標」變項計得 4 個因素，命名為「資訊透明」、「行政效率」、「服務品質」與「貪腐控制」，有效題目 29 題。在「廉潔指標」構面上，因素負荷皆大於 0.7，累積解釋變異達 66.867；整體而言，詳如上表所示，各量表的信度皆在可接受的範圍。

分析結果顯示在第 3 部分的「高薪」變項計得 2 個因素，2 個因素包含：命名為「高薪資所得效益」與「經濟壓力」，有效題目 7 題。在「高薪」構面上，因素負荷皆大於 0.5，累積解釋變異達 57.730。整體而言，各量表的信度皆在可接受的範圍。

六、研究架構與研究假設之修正

(一) 研究架構修正

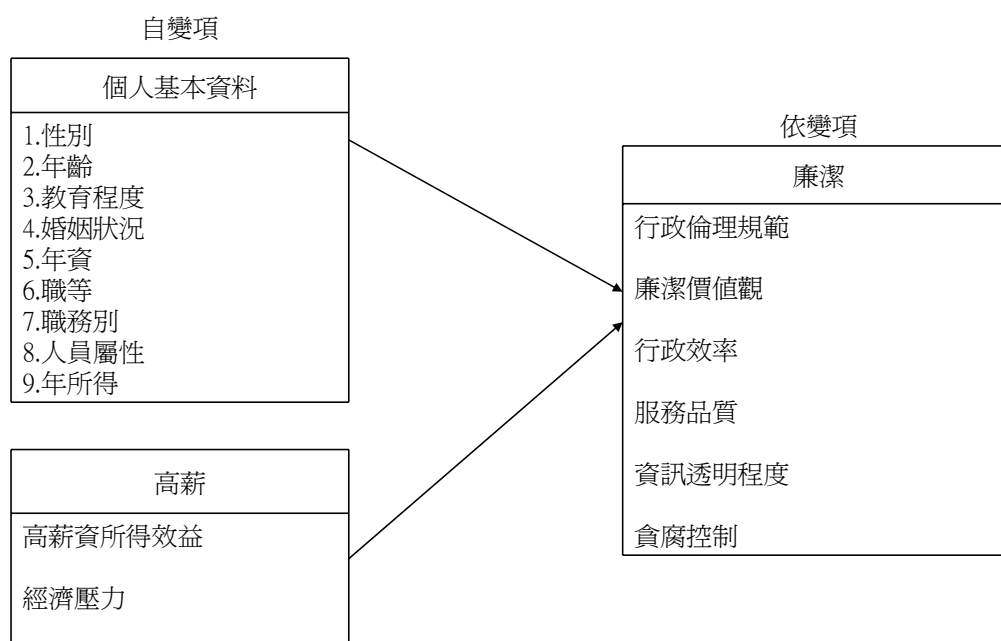


圖 3-2 研究架構修正

資料來源：本研究繪製

(二) 研究假設修正

本研究之目的係探討薪資所得高低與廉潔關係之研究，根據文獻探討與本研究之研究目的及研究架構，將研究假設歸納如下：

假設一：背景變項不同對廉潔無顯著差異。

假設 1-1 不同性別對廉潔無顯著差異。

假設 1-2 不同年齡對廉潔無顯著差異。

假設 1-3 不同教育程度對廉潔無顯著差異。

假設 1-4 不同婚姻狀況對廉潔無顯著差異。

假設 1-5 不同人員屬性對廉潔無顯著差異。

- 假設 1-6 不同年資對廉潔無顯著差異。
- 假設 1-7 不同職等對廉潔無顯著差異。
- 假設 1-8 不同職務對廉潔無顯著差異。
- 假設 1-9 不同個人年所得對廉潔無顯著差異。

假設二：高薪與廉潔之間無顯著關聯性存在。

- 假設 2-1 高薪所得效益對廉潔及各構面間無顯著關聯性存在。
- 假設 2-2 經濟壓力對廉潔及各構面間無顯著關聯性存在。
- 假設 2-3 高薪對廉潔及各構面間無顯著關聯性存在。

假設三：高薪與廉潔之間無顯著預測能力。

- 假設 3-1 高薪（高薪所得、經濟壓力）對行政倫理規範無顯著預測能力。
- 假設 3-2 高薪（高薪所得、經濟壓力）對廉潔價值觀無顯著預測能力。
- 假設 3-3 高薪（高薪所得、經濟壓力）對資訊透明無顯著預測能力。
- 假設 3-4 高薪（高薪所得、經濟壓力）對行政效率無顯著預測能力。
- 假設 3-5 高薪（高薪所得、經濟壓力）對服務品質無顯著預測能力。
- 假設 3-6 高薪（高薪所得、經濟壓力）對貪腐控制無顯著預測能力。
- 假設 3-7 高薪（高薪所得、經濟壓力）對廉潔無顯著預測能力。

參、樣本選取及調查

本研究以服務於考試院暨所屬機關人員為研究對象，母群體包括：考試院、考選部、銓敘部、公務人員退休撫卹基金管理委員會、公務人員退休撫卹基金監理委員會、公務人員保障暨培訓委員會、國家文官學院、國家文官學院中區培訓中心等 8 所機關。抽樣方法採用「立意抽樣或便利性抽樣」實施問卷調查，分層原則係以母群體之現職公務人員、聘僱人員、技工工友及臨時人員。

肆、問卷調查研究實施程序

本問卷調查研究程序進行分為：問卷寄發、問卷回收與催覆及資料整理三個階段：

一、問卷寄發階段

本研究樣本以上述 8 所機關之現職現職公務人員、聘僱人員、技工工友及臨時人員為分層抽樣單位，透過各機關人事單位之協助調查，於 2012 年 5 月間取得母群體上述各類人員之人數為研究的對象，進行問卷的寄發與研究資料的蒐集。

二、問卷回收與催覆階段

本問卷以考試院、考選部、銓敘部、公務人員退休撫卹基金管理委員會、公務人員退休撫卹基金監理委員會、公務人員保障暨培訓委員會、國家文官學院、國家文官學院中區培訓中心等 8 所機關職員平均約 48% 比例為抽樣基準，寄發出 590 份樣本進行施測，問卷於 2012 年 5 月 16 日起發放，同年 5 月 23 日全數回收，在各機

關人事單位全力協助下，本研究回收問卷 511 份，回收比率達 86.6%，剔除無效問卷 38 份後，有效問卷係為 473 份，其有效回收率達 92.6%，茲將上開 8 機關問卷發放、回收情形，詳列如下表 3-2 所示。

表 3-2 本研究樣本回收統計表

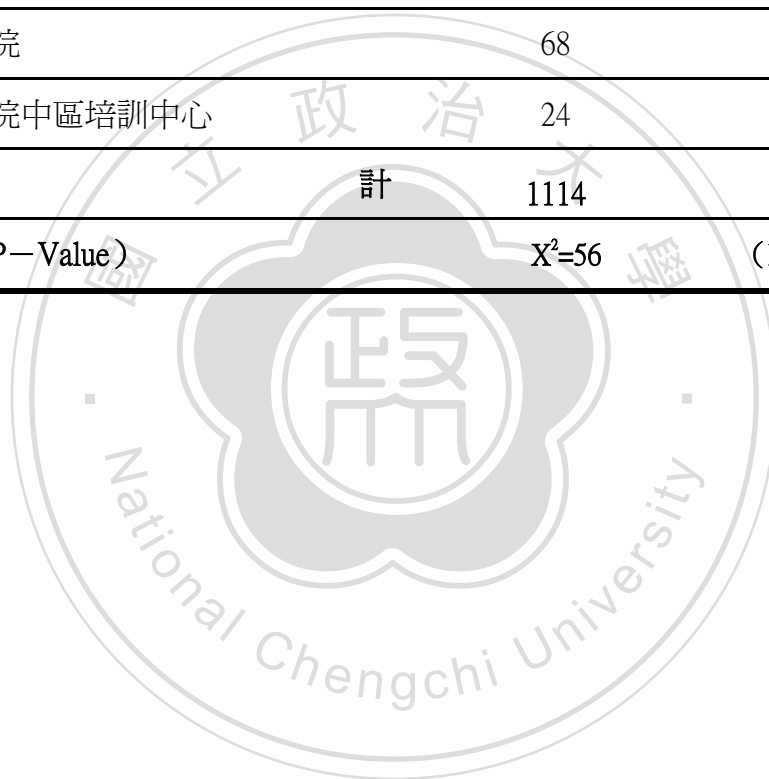
機關名稱	發放 問卷數	回收數	無效 問卷	有效 問卷	有效 回收率
考試院	50	44	8	36	81.8%
考選部	200	160	13	147	91.9%
銓敘部	200	173	10	163	94.2%
公務人員退休撫卹基金管理委員會	40	35	3	32	91.4%
公務人員退休撫卹基金監理委員會	10	10	1	9	90.0%
公務人員保障暨培訓委員會	50	49	3	46	93.9%
國家文官學院	30	30	0	30	100.0%
國家文官學院中區培訓中心	10	10	0	10	100.0%
合 計	590	511	38	473	92.6%

三、資料的整理階段

- (一) 問卷回收後，即進行資料的整理與建檔，首先將有效問卷編以三位數代碼，並就各個題項予以編號（此次題號不重編，以免混淆）。撰寫於編碼單上，繼而進行填答資料之輸入，並採用原始資料抽驗及次數分配核對雙重檢核法，以驗證輸入資料之正確性，並以 SPSS for Windows 12.0 版套裝軟體中文版，進行統計分析。
- (二) 為使樣本結構能與母群體達成一致，在資料分析前，先進行樣本與母群體結構檢定，經檢定結果顯示，樣本各機關分布結構與母群體結構無差異存在（P 值>.05），其檢定結果如下表 3-3 所示。

表 3-3 本研究樣本卡方適合度檢定表

機關名稱	母體數	有效樣本回收數
考試院	235	36
考選部	242	147
銓敘部	315	163
公務人員退休撫卹基金管理委員會	100	32
公務人員退休撫卹基金監理委員會	29	9
公務人員保障暨培訓委員會	101	46
國家文官學院	68	30
國家文官學院中區培訓中心	24	10
合 計	1114	473
檢定結果 (P-Value)	$X^2=56$	($P=.229 > \alpha=.05$)





第四章 研究結果分析

第一節 資料處理分析方法

本研究依研究架構、研究問題、研究目的，考慮變項之性質及分析工具本身的適切性，選擇適當且能正確衡量本研究欲探討主題的統計分析。問卷資料蒐集後，刪除不適用問卷後進行編碼與計分，以 SPSS for Windows Ver12.0 統計套裝軟體進行資料處理，分別進行敘述性及推論性統計分析；本研究中將各項統計檢定之顯著水準訂為 $\alpha = 0.05$ ，資料分析中使用之統計方法，敘述如下：

壹 敘述性統計分析

對於樣本個人屬性的特徵，本研究採用敘述性統計 (descriptive statistics) 分析，藉以瞭解研究各類別變項的分布情形與各量表的基本數據。常用的為層面或量表的平均數、中位數、標準差、最大值、最小值等。

貳 推論性統計分析

本研究推論統計分析 (inferred statistics analysis) 如下所示：

一、t 檢定

主要功能在檢定一個二分間斷變項 (自變項) 之二個類別樣本，在一個等距以上變項 (依變項) 上之平均數是否有顯著之差異，以瞭解樣本在依變項上之平均數高低是否會因自變項之不同而有所差異。

二、單因子變異係數分析

單因子變異係數分析 (one-way ANOVA) 主要用以檢定三個或三個以上母群體平均數的差異顯著性，且在自變項與依變項之間達到顯著水準之後，再以事後比較 Post Hoc 檢定之最小顯著差異法 (Least-Significance Difference, 簡稱 LSD) 進一步檢定哪幾組別間差異情形達顯著水準。

三、皮爾森 (Pearson) 積差相關分析

Pearson 積差主要用來檢測兩個都是等距或比率變數之間的相關性，而其基本假定是變數的樣本必須均為常態分配的母體中隨機抽取的獨立樣本。由於本研究符合本項檢定方法之要求，因此，以此方法檢測個人特質、課程設計、工作環境與訓練移轉認知間的相關性。

四、迴歸分析

迴歸分析 (regression analysis) 主要用在：(一) 探討與解釋自變項與依變項間關係的強弱與方向；(二) 找出對依變項之最佳預測方式；(三) 干擾控制變項

後，探討自變項與依變項間的真正關係；（四）探討自變項間交互作用效果與依變項間之關係（王保進，1999）。本研究採用迴歸分析之多元逐步迴歸分析法（step wise）探討高薪對廉潔的預測程度。

第二節 背景變項之描述分析

問卷以考試院、考選部、銓敘部、公務人員退休撫卹基金管理委員會、公務人員退休撫卹基金監理委員會、公務人員保障暨培訓委員會、國家文官學院、國家文官學院中區培訓中心等 8 所機關職員平均約 48% 比例為抽樣基準，寄發出 590 份樣本進行施測，問卷於 2012 年 5 月 16 日起發放，同年 5 月 23 日全數回收，在各機關人事單位全力協助下，本研究回收問卷 511 份，回收比率達 86.6%，剔除無效問卷 38 份後，有效問卷係為 473 份，其有效回收率達 92.6%。本研究的基本資料為 9 項，本節分別針對研究對象之性別、年齡、教育程度、婚姻狀況、人員屬性、年資、職等、職務、個人年所得等基本資料在樣本中分配情形進行次數統計分析，分析發現如下：

壹、性別

如下表 4-1 資料顯示，在性別進行分析，男生受試者有 165 人，佔有效樣本 34.9%；女生受試者有 308 人，佔有效樣本 65.1%；本研究參與填寫問卷者以女性較多。

表 4-1 受試者之性別統計分析摘要表

個人屬性	項目	樣本數	百分比%	累積百分比%
性別	男生	165	34.9	34.9
	女生	308	65.1	100.0

N=473

貳、年齡

如下表 4-2 資料顯示，在年齡進行分析，25 歲以下受試者有 19 人，佔有效樣本 4%；26—40 歲受試者有 222 人，佔有效樣本 46.9%；41—55 歲受試者有 197 人，佔有效樣本 41.6%；56 歲以上受試者有 35 人，佔有效樣本 7.4%；本研究參與填寫問卷者年齡介於 26—55 歲較多。

表 4-2 受試者之年齡統計分析摘要表

個人屬性	項目	樣本數	百分比%	累積百分比%
年齡	25 歲以下	19	4.0	4.0
	26-40 歲	222	46.9	51.0
	41-55 歲	197	41.6	92.6
	56 歲以上	35	7.4	100.0

N=473

參、教育程度

如下表 4-3 資料顯示，在教育程度進行分析，高中或以下受試者有 55 人，佔有效樣本 11.6%；大學受試者有 269 人，佔有效樣本 56.9%；碩士受試者有 146 人，佔有效樣本 30.9%；博士受試者有 3 人，佔有效樣本 0.6%；本研究參與填寫問卷者之教育程度以大學較多。

表 4-3 受試者之教育程度統計分析摘要表

個人屬性	項目	樣本數	百分比%	累積百分比%
教育程度	高中或以下	55	11.6	11.6
	大學	269	56.9	68.5
	碩士	146	30.9	99.4
	博士	3	0.6	100.0

N=473

肆、婚姻狀況

如下表 4-4 資料顯示，在婚姻狀況進行分析，未婚受試者有 186 人，佔有效樣本 39.3%；已婚受試者有 278 人，佔有效樣本 58.8%；其他受試者有 9 人，佔有效樣本 1.9%；本研究參與填寫問卷者以已婚較多。

表 4-4 受試者之婚姻狀況統計分析摘要表

個人屬性	項目	樣本數	百分比%	累積百分比%
婚姻狀況	未婚	186	39.3	39.3
	已婚	278	58.8	97.9
	其他	9	1.9	100.0

N=473

伍、人員屬性

如下表 4-5 資料顯示，在人員屬性進行分析，公務人員受試者有 346 人，佔有

效樣本 73.2%；聘僱人員受試者有 36 人，佔有效樣本 7.6%；技工工友受試者有 27 人，佔有效樣本 5.7%；臨時人員受試者有 64 人，佔有效樣本 13.5%；本研究參與填寫問卷者以公務人員較多。

表 4-5 受試者之人員屬性統計分析摘要表

個人屬性	項目	樣本數	百分比%	累積百分比%
人員屬性	公務人員	346	73.2	73.2
	聘僱人員	36	7.6	80.8
	技工工友	27	5.7	86.5
	臨時人員	64	13.5	100.0

N=473

陸、年資

如下表 4-6 資料顯示，在年資進行分析，5 年以下受試者有 136 人，佔有效樣本 28.8%；6-15 年受試者有 164 人，佔有效樣本 34.7%；16-25 年受試者有 129 人，佔有效樣本 27.3%；26-35 年受試者有 38 人，佔有效樣本 8.0%；36 年以上受試者有 6 人，佔有效樣本 1.3%。

表 4-6 受試者之年資統計分析摘要表

個人屬性	項目	樣本數	百分比%	累積百分比%
年資	5 年以下	136	28.8	28.8
	6-15 年	164	34.7	63.4
	16-25 年	129	27.3	90.7
	26-35 年	38	8.0	98.7
	36 年以上	6	1.3	100.0

N=473

柒、職等

如下表 4-7 資料顯示，在職等進行分析，5 職等以下受試者有 54 人，佔有效樣本 11.4%；6-9 職等受試者有 255 人，佔有效樣本 53.9%；10 職等以上受試者有 40 人，佔有效樣本 8.5%；其他受試者有 124 人，佔有效樣本 26.2%；本研究參與填寫問卷者之職等以 6-9 職等較多。

表 4-7 受試者之職等統計分析摘要表

個人屬性	項目	樣本數	百分比%	累積百分比%
職等	5 職等以下	54	11.4	11.4
	6-9 職等	255	53.9	65.3
	10 職等以上	40	8.5	73.8
	其他	124	26.2	100.0

N=473

捌、職務

如下表 4-8 資料顯示，在職務進行分析，主管受試者有 48 人，佔有效樣本 10.1%；非主管受試者有 425 人，佔有效樣本 89.9%；本研究參與填寫問卷者以非主管較多。

表 4-8 受試者之職務統計分析摘要表

個人屬性	項目	樣本數	百分比%	累積百分比%
職務	主管	48	10.1	10.1
	非主管	425	89.9	100.0

N=473

玖、個人年所得

如下表 4-9 資料顯示，在個人年所得進行分析，60 萬以下受試者有 197 人，佔有效樣本 41.6%；61—100 萬受試者有 236 人，佔有效樣本 49.9%；101 萬以上受試者有 40 人，佔有效樣本 8.5%。

表 4-9 受試者之個人年所得統計分析摘要表

個人屬性	項目	樣本數	百分比%	累積百分比%
個人年所得	60 萬以下	197	41.6	41.6
	61—100 萬	236	49.9	91.5
	101 萬以上	40	8.5	100.0

N=473

第三節 背景變項對於廉潔之差異分析

假設一：背景變項不同對廉潔無顯著差異。

壹、性別

一、研究假設

假設 1-1：不同性別對廉潔無顯著差異。

二、t 檢定結果分析

(一) 依據下表 4-10 所示 t 檢定結果，不同性別變項在行政倫理規範、廉潔價值觀等 2 構面的 p 值均大於 α 值 ($\alpha = .05$)，故應接受虛無假設 H_0 。因此，研究分析顯示不同性別之考試院暨所屬機關受試者對廉潔及其行政倫理規範、廉潔價值觀等 2 構面無顯著差異情形存在。

(二) 廉潔及其資訊透明、行政效率、服務品質、貪腐控制等 4 構面中，不同性別之成人對於資訊透明、行政效率、服務品質、貪腐控制之 t 值分別為 2.30、2.30、2.49、2.47、3.13，達到.05 的顯著水準。男生組別的平均值 (117.15) 顯著高於女生 (112.43)，顯示考試院暨所屬機關受試者男性對資訊透明、行政效率、服務品質、貪腐控制的廉潔認知顯著高於女性。

三、分析結果

表 4-10 不同性別之廉潔 t 檢定分析摘要表

因素構面	組別	樣本數	平均數	標準差	t 值	p 值
行政倫理規範	男生	165	22.68	5.42	-1.05	.293
	女生	308	23.16	4.37		
廉潔價值觀	男生	165	11.33	2.71	1.28	.202
	女生	308	11.00	2.66		
資訊透明	男生	165	31.84	7.90	2.30	.022*
	女生	308	30.20	7.09		
行政效率	男生	165	22.19	6.15	2.49	.013*
	女生	308	20.79	5.68		
服務品質	男生	165	20.03	5.43	2.47	.014*
	女生	308	18.82	4.89		
貪腐控制	男生	165	9.07	2.07	3.13	.002**
	女生	308	8.45	2.03		
廉潔	男生	165	117.15	22.95	2.30	.022*
	女生	308	112.43	20.27		

* $p \leq .05$

** $p \leq .01$

*** $p \leq .001$

N=473

貳、年齡

一、研究假設

假設 1-2：不同年齡對廉潔無顯著差異。

二、單因子變異數 (one way ANOVA) 檢定結果分析

以單因子變異數分析檢驗不同年齡的受試者，探討是否會因為年齡不同，而造成其對廉潔及其因素構面有顯著差異。若達顯著差異，則再進一步以事後比較考驗 (post hot tests) 之最小顯著差異法 (least significant difference, 簡稱 LSD) 進行檢定，以分析年齡組別在廉潔及其因素構面的顯著差異情形。

- (一) 依據下表 4-11 所示變異數分析結果，不同年齡變項在廉潔及其廉潔價值觀、資訊透明、行政效率、服務品質、貪腐控制等 5 構面的 p 值均大於 α 值 ($\alpha = .05$)，F 值未達顯著水準，故應接受虛無假設 H_0 。因此，研究分析顯示不同年齡之考試院暨所屬機關受試者對廉潔價值觀、資訊透明、行政效率、服務品質、貪腐控制等 5 構面無顯著差異情形存在。
- (二) 不同年齡變項在行政倫理規範構面，p 值小於 α 值 ($\alpha = .05$)，F 值達顯著水準，故應拒絕虛無假設 H_0 。因此，研究分析顯示不同年齡之考試院暨所屬機關受試者對行政倫理規範構面有顯著差異情形存在，再經事後比較考驗之 LSD 進行分析，結果如下：41—55 歲 (M=35.01) > 56 歲以上 (M=34.66) > 26—40 歲 (M=33.47) > 25 歲以下 (M=31.32)，即 3>4>2>1。

三、分析結果

表 4-11 不同年齡之廉潔變異數分析摘要表

因素構面	組別	N	M	SD	變異數分析					
					Source	SS	DF	MS	F	LSD
行政倫理規範	1	19	20.58	4.19	組間	210.81	3	70.27	3.14**	3=4>
	2	222	22.63	4.66	組內	10484.17	469	22.35		2>1
	3	197	23.54	4.63	總和	10694.98	472			
	4	35	23.54	5.87						
廉潔價值觀	1	19	10.74	3.03	組間	42.39	3	14.13	1.98	-
	2	222	10.85	2.66	組內	3342.98	469	7.13		
	3	197	11.46	2.60	總和	3385.37	472			
	4	35	11.11	2.91						
資訊透明	1	19	31.37	5.61	組間	36.60	3	12.20	.221	-
	2	222	31.00	7.83	組內	25909.09	469	55.24		
	3	197	30.48	6.91	總和	25945.69	472			
	4	35	30.69	8.44						
行政效率	1	19	21.68	4.62	組間	89.64	3	29.88		-
	2	222	21.68	6.17	組內	16225.96	469	34.60	.864	

因素構面	組別	N	M	SD	變異數分析					
					Source	SS	DF	MS	F	LSD
	3	197	20.96	5.55	總和	16315.60	472			
	4	35	20.34	6.39						
	1	19	19.16	3.64	組間	33.698	3	11.23	.428	-
	2	222	19.51	5.31	組內	12300.83	469	26.23		
服務品質	3	197	19.04	4.89	總和	12334.52	472			
	4	35	18.71	5.76						
	1	19	8.84	1.26	組間	6.671	3	2.22	.520	-
	2	222	8.74	2.15	組內	2006.88	469	4.28		
貪腐控制	3	197	8.62	1.98	總和	2013.55	472			
	4	35	8.31	2.39						
	1	19	112.37	16.05	組間	145.85	3	48.62	.106	-
	2	222	114.41	22.17	組內	214719.41	469	457.82		
廉潔	3	197	114.10	19.85	總和	214865.26	472			
	4	35	112.71	26.66						

*p ≤ .05 ** p ≤ .01 ***p ≤ .001 N=473

註一：M=平均數 SD=標準差 Source=變異來源 SS=離均差平方和DF=自由度 MS=均方

註二：1. 25 歲以下 2. 26—40 歲 3. 41—55 歲 4. 56 歲以上

參、教育程度

一、研究假設

假設 1-3：不同教育程度對廉潔無顯著差異。

二、單因子變異數 (one way ANOVA) 檢定結果分析

以單因子變異數分析檢驗不同教育程度的受試者，探討是否會因為教育程度不同，而造成其對廉潔及其因素構面有顯著差異。若達顯著差異，則再進一步以事後比較考驗 (post hot tests) 之最小顯著差異法 (least significant difference, 簡稱 LSD) 進行檢定，以分析教育程度組別在廉潔及其因素構面的顯著差異情形。

依據下表 4-12 所示變異數分析結果，不同教育程度變項在行政倫理規範、廉潔價值觀、資訊透明、行政效率、服務品質、貪腐控制等 6 構面的 p 值均大於 α 值 ($\alpha = .05$)，F 值未達顯著水準，故應接受虛無假設 H_0 。因此，研究分析顯示不同教育程度之考試院暨所屬機關受試者對行政倫理規範、廉潔價值觀、資訊透明、行政效率、服務品質、貪腐控制等 6 構面無顯著差異情形存在。

三、分析結果

表 4-12 不同教育程度之廉潔變異數分析摘要表

因素構面	組別	N	M	SD	變異數分析					
					Source	SS	DF	MS	F	LSD
行政倫理規範	1	55	23.11	5.62	組間	43.59	3	14.53	.64	-
	2	269	22.74	4.61	組內	10651.39	469	22.71		
	3	146	23.39	4.73	總和	10694.98	472			
	4	3	24.00	.00						
廉潔價值觀	1	55	10.87	2.85	組間	5.78	3	1.92	.268	-
	2	269	11.16	2.63	組內	3379.59	469	7.21		
	3	146	11.15	2.72	總和	3385.37	472			
	4	3	10.33	1.53						
資訊透明	1	55	31.18	7.25	組間	143.66	3	47.89	.870	-
	2	269	30.55	7.72	組內	25802.02	469	55.02		
	3	146	31.16	6.93	總和	25945.69	472			
	4	3	25.00	3.00						
行政效率	1	55	21.16	6.03	組間	44.43	3	14.81	.427	-
	2	269	21.25	5.97	組內	16271.17	469	34.69		
	3	146	21.45	5.71	總和	16315.60	472			
	4	3	17.67	2.52						
服務品質	1	55	18.71	4.95	組間	61.69	3	20.56	.786	-
	2	269	19.18	5.24	組內	12272.83	469	26.17		
	3	146	19.61	4.97	總和	12334.52	472			
	4	3	16.33	2.31						
貪腐控制	1	55	8.78	2.20	組間	3.92	3	1.31	.305	-
	2	269	8.67	2.15	組內	2009.63	469	4.29		
	3	146	8.63	1.88	總和	2013.55	472			
	4	3	7.67	.58						
廉潔	1	55	113.82	22.32	組間	840.09	3	280.03	.614	-
	2	269	113.56	22.22	組內	214025.17	469	456.34		
	3	146	115.39	19.44	總和	214865.26	472			
	4	3	101.00	5.29						

*p ≤ .05 ** p ≤ .01 ***p ≤ .001 N=473

註一：M=平均數 SD=標準差 Source=變異來源 SS=離均差平方和DF=自由度 MS=均方

註二：1.專科或以下 2.大學 3.碩士 4.博士

肆、婚姻狀況

一、研究假設

假設 1-4：不同婚姻狀況對廉潔無顯著差異。

二、單因子變異數（one way ANOVA）檢定結果分析

以單因子變異數分析檢驗不同婚姻狀況的受試者，探討是否會因為婚姻狀況不同，而造成其對廉潔及其因素構面有顯著差異。若達顯著差異，則再進一步以事後比較考驗（post hot tests）之最小顯著差異法（least significant difference, 簡稱 LSD）進行檢定，以分析婚姻狀況組別在廉潔及其因素構面的顯著差異情形。

依據下表 4-13 所示變異數分析結果，不同婚姻狀況變項在行政倫理規範、廉潔價值觀、資訊透明、行政效率、服務品質、貪腐控制等 6 構面的 p 值均大於 α 值（ $\alpha = .05$ ），F 值未達顯著水準，故應接受虛無假設 H_0 。因此，研究分析顯示不同婚姻狀況之考試院暨所屬機關受試者對行政倫理規範、廉潔價值觀、資訊透明、行政效率、服務品質、貪腐控制等 6 構面無顯著差異情形存在。

三、分析結果

表 4-13 不同婚姻狀況之廉潔變異數分析摘要表

因素構面	組別	N	M	SD	變異數分析					
					Source	SS	DF	MS	F	LSD
行政倫理規範	1	185	22.70	4.67	組間	119.70	2	59.85	2.66	-
	2	279	23.28	4.74	組內	10575.28	470	22.50		
	3	9	20.00	6.44	總和	10694.98	472			
廉潔價值觀	1	185	11.14	2.64	組間	9.57	2	4.78	.67	-
	2	279	11.07	2.65	組內	3375.80	470	7.18		
	3	9	12.11	4.17	總和	3385.37	472			
資訊透明	1	185	30.44	7.38	組間	246.92	2	123.46	2.26	-
	2	279	31.15	7.30	組內	25698.77	470	54.68		
	3	9	26.22	10.26	總和	25945.69	472			
行政效率	1	185	21.34	5.81	組間	92.20	2	46.10	1.34	-
	2	279	21.34	5.86	組內	16223.40	470	34.52		
	3	9	18.11	7.59	總和	16315.60	472			
服務品質	1	185	19.24	5.06	組間	84.59	2	42.29	1.62	-
	2	279	19.34	5.11	組內	12249.94	470	26.06		
	3	9	16.22	5.86	總和	12334.52	472			
貪腐控制	1	185	8.74	1.98	組間	22.64	2	11.32	2.67	-
	2	279	8.67	2.08	組內	1990.91	470	4.24		

因素構面	組別	N	M	SD	變異數分析					
					Source	SS	DF	MS	F	LSD
	3	9	7.11	2.98	總和	2013.55	472			
廉潔	1	185	113.60	20.98	組間	2050.33	2	1025.17	2.26	-
	2	279	144.85	21.24	組內	212814.93	470	452.80		
	3	9	99.78	28.25	總和	214865.26	472			

* $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$ N=473

註一：M=平均數 SD=標準差 Source=變異來源 SS=離均差平方和DF=自由度 MS=均方

註二：1.未婚 2.已婚 3.其他

伍、人員屬性

一、研究假設

假設 1-5 不同人員屬性對廉潔無顯著差異。

二、單因子變異數 (one way ANOVA) 檢定結果分析

以單因子變異數分析檢驗不同人員屬性的受試者，探討是否會因為人員屬性不同，而造成其對廉潔及其因素構面有顯著差異。若達顯著差異，則再進一步以事後比較考驗 (post hot tests) 之最小顯著差異法 (least significant difference, 簡稱 LSD) 進行檢定，以分析人員屬性組別在廉潔及其因素構面的顯著差異情形。

依據下表 4-14 所示變異數分析結果，不同人員屬性變項在行政倫理規範、廉潔價值觀、資訊透明、行政效率、服務品質、貪腐控制等 6 構面的 p 值均大於 α 值 ($\alpha = .05$)， F 值未達顯著水準，故應接受虛無假設 H_0 。因此，研究分析顯示不同人員屬性之考試院暨所屬機關受試者對行政倫理規範、廉潔價值觀、資訊透明、行政效率、服務品質、貪腐控制等 6 構面無顯著差異情形存在。

三、分析結果

表 4-14 不同人員屬性之廉潔變異數分析摘要表

因素構面	組別	N	M	SD	變異數分析					
					Source	SS	DF	MS	F	LSD
行政倫理規範	1	346	23.06	4.68	組間	93.39.	3	31.13	1.37	-
	2	36	23.72	4.27	組內	1061.58	469	22.60		
	3	27	21.37	6.73	總和	10694.98	472			
	4	64	22.85	4.35						
廉潔價值	1	346	11.04	2.63	組間	22.02	3	7.34	1.02	-
	2	36	11.50	5.52	組內	3363.35	469	7.17		

因素構面	組別	N	M	SD	變異數分析					
					Source	SS	DF	MS	F	LSD
觀	3	27	10.66	3.35	總和	3385.37	472			
	4	64	11.50	2.70						
資訊透明	1	346	31.23	7.30	組間	337.20	3	112.40	2.05	-
	2	36	28.69	7.92	組內	25608.48	469	54.60		
	3	27	30.85	7.87	總和	25945.69	472			
	4	64	29.46	7.31						
行政效率	1	346	21.55	5.90	組間	108.13	3	36.04	1.04	-
	2	36	20.05	5.53	組內	16207.46	469	34.55		
	3	27	20.74	6.65	總和	16315.60	472			
	4	64	20.71	5.59						
服務品質	1	346	19.57	5.10	組間	169.63	3	56.54	2.18	-
	2	36	18.11	4.97	組內	12164.88	469	25.93		
	3	27	17.66	5.26	總和	12334.52	472			
	4	64	18.71	5.01						
貪腐控制	1	346	8.66	2.03	組間	5.25	3	1.75	.409	-
	2	36	8.41	1.99	組內	2008.29	469	4.28		
	3	27	9.00	2.46	總和	2013.55	472			
	4	64	8.65	2.10						
廉潔	1	346	115.14	21.03	組間	1535.96	3	511.98	1.12	-
	2	36	110.50	19.41	組內	213329.30	469	454.86		
	3	27	110.29	26.03	總和	214865.26	472			
	4	64	111.92	27.78						

*p ≤ .05 ** p ≤ .01 ***p ≤ .001 N=473

註一：M=平均數 SD=標準差 Source=變異來源 SS=離均差平方和DF=自由度 MS=均方

註二：1.公務人員 2.聘僱人員 3.技工工友 4.臨時人員

陸、年資

一、研究假設

假設 1-6 不同年資對廉潔無顯著差異。

二、單因子變異數 (one way ANOVA) 檢定結果分析

以單因子變異數分析檢驗不同年資的受試者，探討是否會因為年資不同，而造成其對廉潔及其因素構面有顯著差異。若達顯著差異，則再進一步以事後比較考驗 (post hot tests) 之最小顯著差異法 (least significant difference, 簡

稱 LSD) 進行檢定，以分析年資組別在廉潔及其因素構面的顯著差異情形。

(一) 依據下表 4-15 所示變異數分析結果，不同年資變項在廉潔價值觀、行政效率、服務品質、貪腐控制等 4 構面的 p 值均大於 α 值 ($\alpha = .05$)，F 值未達顯著水準，故應接受虛無假設 H_0 。因此，研究分析顯示不同年資之考試院暨所屬機關受試者對廉潔價值觀、行政效率、服務品質、貪腐控制等 4 構面無顯著差異情形存在。

(二) 不同年資變項在廉潔及其行政倫理規範、資訊透明等 2 構面，p 值小於 α 值 ($\alpha = .05$)，F 值達顯著水準，故應拒絕虛無假設 H_0 。因此，研究分析顯示不同年資之考試院暨所屬機關受試者對廉潔及其行政倫理規範、資訊透明等 2 構面有顯著差異情形存在，再經事後比較考驗之 LSD 進行分析，結果如下：

- 廉潔：6-15 年 (M=116.93) > 5 年以下 (M=111.39) > 16-25 年 (M=113.75) > 26-35 年 (M=115.47) > 36 年以上 (M=94.50)，即 2 > 4 > 3 > 1 > 5。
- 行政倫理規範：26-35 年 (M=115.47) > 6-15 年 (M=116.93) > 36 年以上 (M=94.50) > 16-25 年 (M=113.75) > 5 年以下 (M=111.39)，即 4 > 2 > 5 > 3 > 1。
- 資訊透明：6-15 年 (M=116.93) > 26-35 年 (M=115.47) > 16-25 年 (M=113.75) > 5 年以下 (M=111.39) > 36 年以上 (M=94.50)，即 2 > 4 > 3 > 1 > 5。

三、分析結果

表 4-15 不同年資之廉潔變異數分析摘要表

因素構面	組別	N	M	SD	變異數分析					
					Source	SS	DF	MS	F	LSD
行政倫理規範	1	136	21.83	4.91	組間	313.60	4	78.40	3.53**	4 > 2 > 5 > 3 > 1
	2	164	23.51	4.24	組內	10381.37	468	22.18		
	3	129	23.10	5.24	總和	10694.98	472		1	
	4	38	24.47	3.38						
	5	6	23.33	7.00						
廉潔價值觀	1	136	10.79	2.81	組間	57.68	4	14.42	2.02	-
	2	164	11.06	2.59	組內	3327.68	468	7.11		
	3	129	11.37	2.72	總和	3385.37	472			
	4	38	11.86	1.96						
	5	6	9.66	3.72						
資訊透明	1	136	29.77	7.13	組間	676.44	4	169.11	3.13*	2 > 4 > 3 > 1 > 5
	2	164	31.82	7.69	組內	25269.24	468	53.99		
	3	129	30.68	7.17	總和	25945.69	472		5	
	4	38	31.31	7.42						

因素構面	組別	N	M	SD	變異數分析					
					Source	SS	DF	MS	F	LSD
	5	6	23.16	4.62						
行政效率	1	136	21.21	5.83	組間	298.75	4	74.68	2.18	-
	2	164	22.02	5.98	組內	16016.85	468	34.22		
	3	129	20.83	5.92	總和	16315.60	472			
	4	38	20.65	5.28						
	5	6	16.00	3.16						
服務品質	1	136	19.11	4.94	組間	128.34	4	32.08	1.23	-
	2	164	19.75	5.22	組內	12206.17	468	26.08		
	3	129	19.02	5.08	總和	12334.52	472			
	4	38	18.78	5.40						
	5	6	15.83	3.48						
貪腐控制	1	136	8.66	2.05	組間	33.42	4	8.35	1.97	-
	2	164	8.76	2.08	組內	1980.13	468	4.23		
	3	129	8.72	2.03	總和	2013.55	472			
	4	38	8.36	2.01						
	5	6	6.50	1.87						
廉潔	1	136	111.39	20.04	組間	4706.78	4	1176.69	2.62*	2>4>
	2	164	116.93	22.09	組內	210158.47	468	449.05		3>1>
	3	129	113.75	21.39	總和	214865.26	472			5
	4	38	115.47	21.12						
	5	6	94.50	15.94						

*p≤.05 ** p≤.01 ***p≤.001 N=473

註一：M=平均數 SD=標準差 Source=變異來源 SS=離均差平方和DF=自由度 MS=均方

註二：1.5 年以下 2.6-15 年 3.16-25 年 4.26-35 年 5.36 年以上

柒、職等

一、研究假設

假設 1-7 不同職等對廉潔無顯著差異。

二、單因子變異數 (one way ANOVA) 檢定結果分析

以單因子變異數分析檢驗不同職等的受試者，探討是否會因為職等不同，而造成其對廉潔及其因素構面有顯著差異。若達顯著差異，則再進一步以事後比較考驗 (post hot tests) 之最小顯著差異法 (least significant difference, 簡稱 LSD) 進行檢定，以分析職等組別對廉潔及其因素構面的顯著差異情形。

(一) 依據下表 4-16 所示變異數分析結果，不同職等變項在行政倫理規範、資

訊透明、行政效率、服務品質、貪腐控制等 5 構面的 p 值均大於 α 值 ($\alpha = .05$)，F 值未達顯著水準，故應接受虛無假設 H_0 。因此，研究分析顯示不同職等之考試院暨所屬機關受試者對廉潔及其行政倫理規範、資訊透明、行政效率、服務品質、貪腐控制等 5 構面無顯著差異情形存在。

- (二) 不同職等變項在廉潔價值觀構面，p 值小於 α 值 ($\alpha = .05$)，F 值達顯著水準，故應拒絕虛無假設 H_0 。因此，研究分析顯示不同職等之考試院暨所屬機關受試者對行政倫理規範構面有顯著差異情形存在，再經事後比較考驗之 LSD 進行分析，結果如下：10 職等以上 ($M=12.22$) > 其他 ($M=11.32$) > 5 職等以下 ($M=11.31$) > 6-9 職等 ($M=10.80$)，即 $3 > 4 > 1 > 2$ 。

三、分析結果

表 4-16 不同職等之廉潔變異數分析摘要表

因素構面	組別	N	M	SD	變異數分析					
					Source	SS	DF	MS	F	LSD
行政倫理規範	1	54	23.38	40.1	組間	68.93	3	22.79	1.00	-
	2	255	22.94	4.72	組內	10626.58	469	22.65		
	3	40	24.00	4.91	總和	10694.98	472			
	4	124	22.60	5.06						
廉潔價值觀	1	54	11.31	2.26	組間	81.45	3	27.15	3.85**	
	2	255	10.80	2.66	組內	3303.91	469	7.04		3>4>
	3	40	12.22	2.34	總和	3385.37	472			1>2
	4	124	11.32	2.87						
資訊透明	1	54	30.31	7.30	組間	400.78	3	133.59	2.45	-
	2	255	31.23	7.44	組內	25544.90	469	54.46		
	3	40	32.52	5.79	總和	25945.69	472			
	4	124	29.46	7.70						
行政效率	1	54	21.14	5.51	組間	108.94	3	36.31	1.05	-
	2	255	21.61	6.09	組內	16206.66	469	34.55		
	3	40	21.67	4.91	總和	16315.60	472			
	4	124	20.51	5.85						
服務品質	1	54	19.27	4.98	組間	185.93	3	61.97	2.39	-
	2	255	19.62	5.20	組內	12148.58	469	25.90		
	3	40	19.92	4.40	總和	12334.52	472			
	4	124	18.21	5.09						
貪腐控制	1	54	8.61	1.88	組間	.214	3	.71	.017	-
	2	255	8.66	2.10	組內	2013.33	469	4.29		
	3	40	8.67	1.67	總和	2013.55	472			

因素構面	組別	N	M	SD	變異數分析					
					Source	SS	DF	MS	F	LSD
廉潔	4	124	8.68	2.18						
	1	54	114.05	21.65	組間	2467.79	3	822.59	1.81	-
	2	255	114.89	21.41	組內	212397.46	469	452.87		
	3	40	119.02	15.06	總和	214865.26	472			
	4	124	110.81	22.49						

* $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$ N=473

註一：M=平均數 SD=標準差 Source=變異來源 SS=離均差平方和DF=自由度 MS=均方

註二：1.5 職等以下 2.6-9 職等 3.10 職等以上 4.其他

捌、職務

一、研究假設

假設 1-8 不同職務對廉潔無顯著差異。

二、t 檢定結果分析

(一) 依據下表 4-17 所示 t 檢定結果，不同職務變項在廉潔及其行政倫理規範、資訊透明、行政效率、服務品質、貪腐控制等 5 構面的 p 值均大於 α 值 ($\alpha = .05$)，故應接受虛無假設 H_0 。因此，研究分析顯示不同職務之考試院暨所屬機關受試者對廉潔及其行政倫理規範、資訊透明、行政效率、服務品質、貪腐控制等 5 構面無顯著差異情形存在。

(二) 廉潔價值觀構面對不同職務之成人對於廉潔之 t 值等於 2.47，達到 .05 的顯著水準。主管組別的平均值 (12.04) 顯著高於非主管 (11.01)，顯示考試院暨所屬機關受試者主管對廉潔顯著高於非主管。

三、分析結果

表 4-17 不同職務之廉潔 t 檢定分析摘要表

因素構面	組別	樣本數	平均數	標準差	t 值	p 值
行政倫理規範	主管	46	24.15	4.53	1.74	.082
	非主管	427	22.86	4.77		
廉潔價值觀	主管	46	12.04	2.94	2.47	.014*
	非主管	427	11.01	2.63		
資訊透明	主管	46	31.84	6.42	1.03	.304
	非主管	427	30.66	7.51		
行政效率	主管	46	21.95	6.05	.82	.413
	非主管	427	21.20	5.86		

因素構面	組別	樣本數	平均數	標準差	t 值	p 值
服務品質	主管	46	20.41	5.38	1.64	.102
	非主管	427	19.11	5.07		
貪腐控制	主管	46	8.76	7.82	.33	.738
	非主管	427	8.65	2.09		
廉潔	主管	46	119.17	18.45	1.70	.088
	非主管	427	113.52	21.57		

*p ≤ .05 ** p ≤ .01 ***p ≤ .001 N=473

玖、個人年所得

一、研究假設

假設 1-9 不同個人年所得對廉潔無顯著差異。

二、單因子變異數 (one way ANOVA) 檢定結果分析

以單因子變異數分析檢驗不同個人年所得的受試者，探討是否會因為個人年所得不同，而造成其對廉潔及其因素構面有顯著差異。若達顯著差異，則再進一步以事後比較考驗 (post hot tests) 之最小顯著差異法 (least significant difference, 簡稱 LSD) 進行檢定，以分析個人年所得組別對廉潔及其因素構面的顯著差異情形。

- (一) 依據下表 4-18 所示變異數分析結果，不同個人年所得變項在行政倫理規範、資訊透明、行政效率、服務品質、貪腐控制等 5 構面的 p 值均大於 α 值 ($\alpha = .05$)，F 值未達顯著水準，故應接受虛無假設 H_0 。因此，研究分析顯示不同個人年所得之考試院暨所屬機關受試者對廉潔及其行政倫理規範、資訊透明、行政效率、服務品質、貪腐控制等 5 構面無顯著差異情形存在。
- (二) 不同個人年所得變項在廉潔價值觀構面，p 值小於 α 值 ($\alpha = .05$)，F 值達顯著水準，故應拒絕虛無假設 H_0 。因此，研究分析顯示不同個人年所得之考試院暨所屬機關受試者對行政倫理規範構面有顯著差異情形存在，再經事後比較考驗之 LSD 進行分析，結果如下：
- 行政倫理規範：60—100 萬 (M=24.85) > 60 萬以下 (M=22.88) > 60—100 萬 (M=22.76)，即 3>1>2。
 - 廉潔價值觀：60—100 萬 (M=12.60) > 60 萬以下 (M=11.26) > 60—100 萬 (M=10.74)，即 3>1>2。

三、分析結果

表 4- 18 不同個人年所得之廉潔變異數分析摘要表

因素構面	組別	N	M	SD	變異數分析					
					Source	SS	DF	MS	F	LSD
行政倫理規範	1	197	22.88	4.65	組間	152.15	2	76.07	3.39	3>1>
	2	236	22.76	4.92	組內	10542.82	470	22.43		2
	3	40	24.85	3.91	總和	10694.98	472			
廉潔價值觀	1	197	11.26	2.58	組間	125.79	2	62.89	9.06	3>1>
	2	236	10.74	2.74	組內	3259.57	470	6.93		2
	3	40	12.60	2.19	總和	3385.37	472			
資訊透明	1	197	29.83	7.38	組間	302.27	2	151.13	2.77	-
	2	236	31.43	7.54	組內	25643.41	470	54.5		
	3	40	31.55	6.31	總和	25945.69	472			
行政效率	1	197	20.79	5.77	組間	88.71	2	44.35	1.28	-
	2	236	21.70	6.12	組內	16226.89	470	34.52		
	3	40	21.17	4.71	總和	16315.60	472			
服務品質	1	197	18.67	4.99	組間	110.54	2	55.27	2.12	-
	2	236	19.63	5.29	組內	12223.98	470	26.00		
	3	40	19.75	4.37	總和	12334.52	472			
貪腐控制	1	197	8.62	2.11	組間	3.05	2	1.52	.357	-
	2	236	8.72	2.09	組內	2010.49	470	4.27		
	3	40	8.45	1.64	總和	2013.55	472			
廉潔	1	197	112.08	21.04	組間	1724.36	2	862.18	1.90	-
	2	236	115.00	22.27	組內	213140.89	470	453.49		
	3	40	118.37	15.81	總和	214865.26	472			

*p ≤ .05 **p ≤ .01 ***p ≤ .001 N=473

註一：M=平均數 SD=標準差 Source=變異來源 SS=離均差平方和DF=自由度 MS=均方

註二：1.60 萬以下 2.60—100 萬 3.101 萬以上

茲就研究假設一與驗證結果整理如表 4-19 中所示：

表 4-19 不同背景變項對廉潔及各構面之研究假設與驗證結果一覽表

屬性變項	研究假設內容	驗證結果	
		成立 接受H ₀	不成立 拒絕H ₀
性別	不同性別之考試院暨所屬機關員工對行政倫理規範無顯著差異。	✓	
	不同性別之考試院暨所屬機關員工對廉潔價值觀無顯著差異。	✓	
	不同性別之考試院暨所屬機關員工對資訊透明無顯著差異。		✓
	不同性別之考試院暨所屬機關員工對行政效率無顯著差異。		✓
	不同性別之考試院暨所屬機關員工對服務品質無顯著差異。		✓
	不同性別之考試院暨所屬機關員工對貪腐控制無顯著差異。		✓
	不同性別之考試院暨所屬機關員工對廉潔無顯著差異。		✓
年齡	不同年齡之考試院暨所屬機關員工對行政倫理規範無顯著差異。		✓
	不同年齡之考試院暨所屬機關員工對廉潔價值觀無顯著差異。	✓	
	不同年齡之考試院暨所屬機關員工對資訊透明無顯著差異。	✓	
	不同年齡之考試院暨所屬機關員工對行政效率無顯著差異。	✓	
	不同年齡之考試院暨所屬機關員工對服務品質無顯著差異。	✓	
	不同年齡之考試院暨所屬機關員工對貪腐控制無顯著差異。	✓	
	不同年齡之考試院暨所屬機關員工對廉潔無顯著差異。		✓
教育	不同教育程度之考試院暨所屬機關員工對行政倫理規範無顯著差異。	✓	
	不同教育程度之考試院暨所屬機關員工對廉潔價值	✓	

屬性變項	研究假設內容	驗證結果	
		成立 接受H ₀	不成立 拒絕H ₀
教育程度	<p>觀無顯著差異。</p> <p>不同教育程度之考試院暨所屬機關員工對資訊透明無顯著差異。</p> <p>不同教育程度之考試院暨所屬機關員工對行政效率無顯著差異。</p> <p>不同教育程度之考試院暨所屬機關員工對服務品質無顯著差異。</p> <p>不同教育程度之考試院暨所屬機關員工對貪腐控制無顯著差異。</p> <p>不同教育程度之考試院暨所屬機關員工對廉潔無顯著差異。</p>	<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>	
婚姻狀況	<p>不同婚姻狀況之考試院暨所屬機關員工對行政倫理規範無顯著差異。</p> <p>不同婚姻狀況之考試院暨所屬機關員工對廉潔價值觀無顯著差異。</p> <p>不同婚姻狀況之考試院暨所屬機關員工對資訊透明無顯著差異。</p> <p>不同婚姻狀況之考試院暨所屬機關員工對行政效率無顯著差異。</p> <p>不同婚姻狀況之考試院暨所屬機關員工對服務品質無顯著差異。</p> <p>不同婚姻狀況之考試院暨所屬機關員工對貪腐控制無顯著差異。</p> <p>不同婚姻狀況之考試院暨所屬機關員工對廉潔無顯著差異。</p>	<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>	
人員屬	<p>不同人員屬性之考試院暨所屬機關員工對行政倫理規範無顯著差異。</p> <p>不同人員屬性之考試院暨所屬機關員工對廉潔價值觀無顯著差異。</p> <p>不同人員屬性之考試院暨所屬機關員工對資訊透明無顯著差異。</p> <p>不同人員屬性之考試院暨所屬機關員工對行政效率無顯著差異。</p> <p>不同人員屬性之考試院暨所屬機關員工對服務品質</p>	<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>	

屬性變項	研究假設內容	驗證結果	
		成立 接受H ₀	不成立 拒絕H ₀
性	無顯著差異。		
	不同人員屬性之考試院暨所屬機關員工對貪腐控制無顯著差異。	✓	
年 資	不同人員屬性之考試院暨所屬機關員工對廉潔無顯著差異。	✓	
	不同年資之考試院暨所屬機關員工對行政倫理規範無顯著差異。		✓
	不同年資之考試院暨所屬機關員工對廉潔價值觀無顯著差異。	✓	
	不同年資之考試院暨所屬機關員工對資訊透明無顯著差異。		✓
	不同年資之考試院暨所屬機關員工對行政效率無顯著差異。	✓	
	不同年資之考試院暨所屬機關員工對服務品質無顯著差異。	✓	
	不同年資之考試院暨所屬機關員工對貪腐控制無顯著差異。	✓	
	不同年資之考試院暨所屬機關員工對廉潔無顯著差異。		✓
職 等	不同職等之考試院暨所屬機關員工對行政倫理規範無顯著差異。	✓	
	不同職等之考試院暨所屬機關員工對廉潔價值觀無顯著差異。		✓
	不同職等之考試院暨所屬機關員工對資訊透明無顯著差異。	✓	
	不同職等之考試院暨所屬機關員工對行政效率無顯著差異。	✓	
	不同職等之考試院暨所屬機關員工對服務品質無顯著差異。	✓	
	不同職等之考試院暨所屬機關員工對貪腐控制無顯著差異。	✓	
	不同職等之考試院暨所屬機關員工對廉潔無顯著差異。	✓	
	不同職務之考試院暨所屬機關員工對行政倫理規範	✓	

屬性變項	研究假設內容	驗證結果	
		成立 接受H ₀	不成立 拒絕H ₀
職務	無顯著差異。 不同職務之考試院暨所屬機關員工對廉潔價值觀無顯著差異。 不同職務之考試院暨所屬機關員工對資訊透明無顯著差異。 不同職務之考試院暨所屬機關員工對行政效率無顯著差異。 不同職務之考試院暨所屬機關員工對服務品質無顯著差異。 不同職務之考試院暨所屬機關員工對貪腐控制無顯著差異。 不同職務之考試院暨所屬機關員工對廉潔無顯著差異。	 ✓ ✓ ✓ ✓ ✓	 ✓
個人所得	不同個人年所得之考試院暨所屬機關員工對行政倫理規範無顯著差異。 不同個人年所得之考試院暨所屬機關員工對廉潔價值觀無顯著差異。 不同個人年所得之考試院暨所屬機關員工對資訊透明無顯著差異。 不同個人年所得之考試院暨所屬機關員工對行政效率無顯著差異。 不同個人年所得之考試院暨所屬機關員工對服務品質無顯著差異。 不同個人年所得之考試院暨所屬機關員工對貪腐控制無顯著差異。 不同個人年所得之考試院暨所屬機關員工對廉潔無顯著差異。	✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓	 ✓

註：表中✓表示對本研究中虛無假設接受與拒絕之情形

第四節 高薪與廉潔之相關分析

相關性分析之目的在於瞭解變項之間，是否有關係存在？以及彼此的相關強度有多大？本節以皮爾森（Pearson）積差相關分析，來驗證行政倫理規範、廉潔價值觀、資訊透明、行政效率、服務品質、貪腐控制等 6 個變項之相關程度。並以邱皓

政（2005）認為相關係數的強度大小，以 0.10 以下為微弱或是無相關；0.10 至 0.39 為低度相關；0.40 至 0.69 為中度相關；0.70 至 0.99 為高度相關；1.00 為完全相關。由分析結果發現行政倫理規範、廉潔價值觀、資訊透明、行政效率、服務品質、貪腐控制等 6 變項之間與高薪變項皆有正向的關聯性。

假設二：高薪與廉潔之間無顯著關聯性存在。

壹、高薪資所得效益對廉潔及各構面相關分析

一、研究假設

假設 2-1 高薪資所得效益對廉潔及各構面間無顯著關聯性存在。

二、皮爾森（Pearson）積差相關分析

依據表 4-20 積差相關係數所示，高薪資所得效益與廉潔及其行政倫理規範、廉潔價值觀、資訊透明、行政效率、服務品質、貪腐控制等 6 變項均呈顯著相的正相關，其相關係數介於 0.133 至 0.443 之間，均達.001 顯著水準。在高薪資所得效益與行政倫理規範（ $r=0.133$ ）、廉潔價值觀（ $r=0.236$ ）、行政效率（ $r=0.382$ ），均呈現低度相關；資訊透明（ $r=0.406$ ）、服務品質（ $r=0.413$ ）、貪腐控制（ $r=0.394$ ）及廉潔（ $r=0.443$ ），均呈現中度相關，其中以廉潔之相關程度最高。

三、分析結果

表 4-20 高薪資所得效益與廉潔及各構面相關分析摘要表

項目	行政倫理規範	廉潔價值觀	資訊透明	行政效率	服務品質	貪腐控制	廉潔
高薪資所得效益	.133**	.236**	.406**	.382**	.413**	.394**	.443**
積差相關係數	.133**	.236**	.406**	.382**	.413**	.394**	.443**
顯著性	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000

* $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$ N=473

貳、經濟壓力對廉潔及各構面相關分析

一、研究假設

假設 2-2 經濟壓力對廉潔及各構面間無顯著關聯性存在。

二、皮爾森（Pearson）積差相關分析

依據表 4-21 積差相關係數所示，經濟壓力與廉潔及其行政倫理規範、廉潔價值觀、資訊透明、行政效率、服務品質、貪腐控制等 6 變項均呈顯著相的正相關，其相關係數介於 0.159 至 0.315 之間，均達.001 顯著水準。在經濟壓力與行政倫理規範（ $r=0.159$ ）、廉潔價值觀（ $r=0.237$ ）、資訊透明（ $r=0.273$ ）、行政效率（ $r=0.237$ ）、服務品質（ $r=0.254$ ）、貪腐控制（ $r=0.299$ ）及廉潔（ $r=0.315$ ），均呈現低度相關，其中以廉潔之相關程度最高。

三、分析結果

表 4-21 經濟壓力與廉潔及各構面相關分析摘要表

項目		行政倫 理規範	廉潔價 值觀	資訊 透明	行政 效率	服務 品質	貪腐 控制	廉潔
經濟壓力	積差相關係數	.159**	.237**	.273**	.237**	.254**	.299**	.315**
	顯著性	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
*p≤.05 **p≤.01 ***p≤.001 N=473								

參、高薪對廉潔及各構面相關分析

一、研究假設

假設 2-3 高薪對廉潔及各構面間無顯著關聯性存在。

二、皮爾森 (Pearson) 積差相關分析

依據表 4-22 積差相關係數所示，高薪與廉潔及其行政倫理規範、廉潔價值觀、資訊透明、行政效率、服務品質、貪腐控制等 6 變項均呈顯著相的正相關，其相關係數介於 0.154 至 0.420 之間，均達 .001 顯著水準。在高薪與行政倫理規範 (r =0.154)、廉潔價值觀 (r =0.253)、資訊透明 (r =0.378)、行政效率 (r =0.347)、服務品質 (r =0.374)、貪腐控制 (r =0.381)，均呈現低度相關；廉潔 (r =0.420) 呈現中度相關，其中以廉潔之相關程度最高。

三、分析結果

表 4-22 高薪與廉潔及各構面相關分析摘要表

項目		行政倫 理規範	廉潔價 值觀	資訊 透明	行政 效率	服務 品質	貪腐 控制	廉潔
經濟壓力	積差相關係數	.154**	.253**	.378**	.347**	.374**	.381**	.420**
	顯著性	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
*p≤.05 **p≤.01 ***p≤.001 N=473								

茲將研究假設二與驗證結果整理如表 4-23 中所示：

表 4-23 對高薪與廉潔及各構面關聯性之研究假設與驗證結果一覽表

研究假設內容	驗證結果	
	成立 接受H ₀	不成立 拒絕H ₀
高薪資所得效益與廉潔及其構面間無顯著關聯性。		✓
經濟壓力與廉潔及其構面間無顯著關聯性。		✓
高薪與廉潔及其構面間無顯著關聯性。		✓

註：表中✓表示對本研究中虛無假設接受與拒絕之情形

第五節 高薪與廉潔之預測情形

根據上節關於考試院暨所屬機關受試者對於高薪與廉潔相關分析得知，高薪與廉潔及其各構面有顯著正相關。並依據下表 4-24 積差相關係數所示，證明各自變項與其相關係數 <1 無共線性（muticollinearity）存在，並檢驗其關聯強度，因此本節擬進一步瞭解考試院暨所屬機關受試者對高薪與廉潔及各構面的預測情形，分別以廉潔及各構面為效標變項，考試院暨所屬機關受試者對高薪為預測變項，進行多元逐步迴歸分析，以考驗考試院暨所屬機關受試者對高薪與廉潔及各構面的預測力。

表 4-24 高薪及各構面相關分析摘要表

項目	高薪資所得效益	經濟壓力	高薪
高薪資所得效益			
經濟壓力	積差相關係數	.734**	
	顯著性	.000	
高薪	積差相關係數	.957**	.900**
	顯著性	.000	.000

* $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$ N=473

假設三：高薪對廉潔及其構面無顯著預測能力。

壹、高薪對行政倫理規範無顯著預測能力。

一、 研究假設

假設 3-1 高薪（高薪資所得、經濟壓力）對行政倫理規範無顯著預測能力。

二、 多元逐步迴歸分析

依據表 4-25 多元逐步迴歸分析所示，高薪構面有 2 個預測變項高薪資所得效益、經濟壓力進入迴歸方程式的顯著變項，多元相關係數為.161，解釋行政倫理規範達 2.6%的變異量，亦即預測力達 2.6%。

由表 4-25 中未標準化迴歸係數B與常數值可知，迴歸方程式為行政倫理規範 =19.275x.054高薪資所得效益x.306 經濟壓力。

由表 4-25 中之標準化迴歸係數 Beta 值可知，高薪對行政倫理規範之預測力大小順序分別為經濟壓力（Beta 值=.133）、高薪資所得效益（Beta 值=.035），而上述變項之 Beta 值為正數，均具有提升行政倫理規範構面之作用。

三、 分析結果

表 4-25 高薪對行政倫理規範之多元逐步迴歸分析摘要表

選出變項 順序	多元相 關係數 R	決定 係數 R ²	調整後決 定係數 △R ²	增加解 釋量 △R	F 值	未標準 化迴歸 係數 B	標準化迴歸 係數 (Beta)	t 值
常數						19.275		17.942
高薪資所 得效益	.133	.018	.016	.018	8.439	.054	.035	.529
經濟壓力	.161	.026	.022	.008	6.244	.306	.133	1.986

*p≤.05 **p≤.01 ***p≤.001 N=473

貳、 高薪對廉潔價值觀無顯著預測能力。

一、 研究假設

假設 3-2 高薪（高薪資所得、經濟壓力）對廉潔價值觀無顯著預測能力。

二、 多元逐步迴歸分析

依據表 4-26 元逐步迴歸分析所示，高薪構面有 2 個預測變項高薪資所得效益、經濟壓力進入迴歸方程式的顯著變項，多元相關係數為.254，解釋廉潔價值觀達 6.5%的變異量，亦即預測力達 6.5%。

由表 4-26 未標準化迴歸係數B與常數值可知，迴歸方程式為廉潔價值觀 =7.884x.117高薪資所得效益x.178 經濟壓力。

由表 4-26 之標準化迴歸係數Beta值可知，高薪對廉潔價值觀之預測力大小順序分別為經濟壓力（Beta值=.138）、高薪資所得效益（Beta值=.135），而上述變項之 Beta值為正數，均具有提升廉潔價值觀構面之作用。

三、 分析結果

表 4- 26 高薪對廉潔價值觀之多元逐步迴歸分析摘要表

選出變項 順序	多元相 關係數 R	決定 係數 R ²	調整後決 定係數 △R ²	增加解 釋量 △R	F 值	未標準 化迴歸 係數 B	標準化迴歸 係數 (Beta)	t 值
常數						7.884		13.311
高薪資所 得效益	.236	.056	.054	.056	27.882	.117	.135	2.059
經濟壓力	.254	.065	.061	.009	16.246	.178	.138	2.099

*p≤.05 **p≤.01 ***p≤.001 N=473

參、高薪對資訊透明無顯著預測能力。

一、研究假設

假設 3-3 高薪（高薪資所得、經濟壓力）對資訊透明無顯著預測能力。

二、多元逐步迴歸分析

依據表 4-27 元逐步迴歸分析所示，高薪構面有 2 個預測變項高薪資所得效益、經濟壓力進入迴歸方程式的顯著變項，多元相關係數為.408，解釋資訊透明達 16.7% 的變異量，亦即預測力達 16.7%。

由表 4-27 未標準化迴歸係數B與常數值可知，迴歸方程式為資訊透明 =19.3191x1.068高薪資所得效益x-.193 經濟壓力。

由表 4-27 之標準化迴歸係數Beta值可知，高薪對資訊透明之預測力大小順序分別為高薪資所得效益（Beta值=.446）、經濟壓力（Beta值=-.054），而上述高薪資所得效益變項之Beta值為正數，具有提升資訊透明構面之作用。

三、分析結果

表 4- 27 高薪對資訊透明之多元逐步迴歸分析摘要表

選出變項 順序	多元相 關係數 R	決定 係數 R ²	調整後決 定係數 △R ²	增加解 釋量 △R	F 值	未標準 化迴歸 係數 B	標準化迴歸 係數 (Beta)	t 值
常數						19.319		12.481
高薪資所 得效益	.406	.165	.163	.165	93.197	1.068	.446	7.192
經濟壓力	.408	.167	.163	.001	46.950	-.193	-.054	-.867

*p≤.05 **p≤.01 ***p≤.001 N=473

肆、高薪對行政效率無顯著預測能力。

一、研究假設

假設 3-4 高薪（高薪資所得、經濟壓力）對行政效率無顯著預測能力。

二、多元逐步迴歸分析

依據表 4-28 元逐步迴歸分析所示，高薪構面有 2 個預測變項高薪資所得效益、經濟壓力進入迴歸方程式的顯著變項，多元相關係數為.387，解釋行政效率達 15% 的變異量，亦即預測力達 15%。

由表 4-28 未標準化迴歸係數B與常數值可知，迴歸方程式為行政效率 =13.197x.856高薪資所得效益x-.265 經濟壓力。

由表 4-28 之標準化迴歸係數Beta值可知，高薪對行政效率之預測力大小順序分別為高薪資所得效益（Beta值=.451）、經濟壓力（Beta值=-.093），而上述高薪資所得效益變項之Beta值為正數，具有提升行政效率構面之作用。

三、分析結果

表 4-28 高薪對行政效率之多元逐步迴歸分析摘要表

選出變項 順序	多元相 關係數 R	決定 係數 R ²	調整後決 定係數 △R ²	增加解 釋量 △R	F 值	未標準 化迴歸 係數 B	標準化迴歸 係數 (Beta)	t 值
常數						13.197		10.647
高薪資所 得效益	.382	.146	.144	.146	80.525	.856	.451	7.197
經濟壓力	.387	.150	.146	.004	41.477	-.265	-.093	-1.490

*p≤.05 **p≤.01 ***p≤.001 N=473

伍、高薪對服務品質無顯著預測能力。

一、研究假設

假設 3-5 高薪（高薪資所得、經濟壓力）對服務品質無顯著預測能力。

二、多元逐步迴歸分析

依據表 4-29 元逐步迴歸分析所示，高薪構面有 2 個預測變項高薪資所得效益、經濟壓力進入迴歸方程式的顯著變項，多元相關係數為.419，解釋服務品質達 17.6% 的變異量，亦即預測力達 17.6%。

由表 4-29 未標準化迴歸係數B與常數值可知，迴歸方程式為服務品質 =11.702x.812高薪資所得效益x-.265 經濟壓力。

由表 4-29 之標準化迴歸係數Beta值可知，高薪對服務品質之預測力大小順序分別為高薪資所得效益（Beta值=.492）、經濟壓力（Beta值=-.107），而上述高薪資所得效益變項之Beta值為正數，具有提升服務品質構面之作用。

三、分析結果

表 4-29 高薪對服務品質之多元逐步迴歸分析摘要表

選出變項 順序	多元相 關係數 R	決定 係數 R ²	調整後決 定係數 △R ²	增加解 釋量 △R	F 值	未標準 化迴歸 係數 B	標準化迴歸 係數 (Beta)	t 值
常數						11.702		11.027
高薪資所 得效益	.413	.171	.169	.171	96.895	.812	.492	7.977
經濟壓力	.419	.176	.172	.005	50.167	-.265	-.107	-1.739

*p≤.05 **p≤.01 ***p≤.001 N=473

陸、高薪對貪腐控制無顯著預測能力。

一、研究假設

假設 3-6 高薪（高薪資所得、經濟壓力）對貪腐控制無顯著預測能力。

二、多元逐步迴歸分析

依據表 4-30 元逐步迴歸分析所示，高薪構面有 2 個預測變項高薪資所得效益、經濟壓力進入迴歸方程式的顯著變項，多元相關係數為.395，解釋貪腐控制達 15.6% 的變異量，亦即預測力達 15.6%。

由表 4-30 未標準化迴歸係數 B 與常數值可知，迴歸方程式為貪腐控制 = 5.290x.253 高薪資所得效益 x.021 經濟壓力。

由表 4-30 之標準化迴歸係數 Beta 值可知，高薪對貪腐控制之預測力大小順序分別為高薪資所得效益 (Beta 值 = .379)、經濟壓力 (Beta 值 = .021)，而上述變項之 Beta 值為正數，均具有提升貪腐控制構面之作用。

三、分析結果

表 4-30 高薪對貪腐控制之多元逐步迴歸分析摘要表

選出變項 順序	多元相 關係數 R	決定 係數 R ²	調整後決 定係數 △R ²	增加解 釋量 △R	F 值	未標準 化迴歸 係數 B	標準化迴歸 係數 (Beta)	t 值
常數						5.290		12.191
高薪資所 得效益	.394	.156	.154	.156	86.803	.253	.379	6.078
經濟壓力	.395	.156	.152	.000	43.375	.021	.021	.334

*p≤.05 **p≤.01 ***p≤.001 N=473

柒、高薪對廉潔無顯著預測能力。

一、研究假設

假設 3-7 高薪（高薪資所得、經濟壓力）對廉潔無顯著預測能力。

二、多元逐步迴歸分析

依據表 4-31 元逐步迴歸分析所示，高薪構面有 2 個預測變項高薪資所得效益、經濟壓力進入迴歸方程式的顯著變項，多元相關係數為.443，解釋廉潔達 19.6%的變異量，亦即預測力達 19.6%。

由表 4-31 未標準化迴歸係數B與常數值可知，迴歸方程式為廉潔=76.666x3.160 高薪資所得效益x-.217 經濟壓力。

由表 4-31 之標準化迴歸係數Beta值可知，高薪對廉潔之預測力大小順序分別為高薪資所得效益（Beta值=.458）、經濟壓力（Beta值=-.021），而上述高薪資所得效益變項之Beta值為正數，具有提升廉潔之作用。

三、分析結果

表 4-31 高薪對廉潔之多元逐步迴歸分析摘要表

選出變項 順序	多元相 關係數 R	決定 係數 R ²	調整後決 定係數 △R ²	增加解 釋量 △R	F 值	未標準 化迴歸 係數 B	標準化迴歸 係數 (Beta)	t 值
常數						76.666		17.530
高薪資所 得效益	.443	.196	.195	.196	115.034	3.160	.458	7.533
經濟壓力	.443	.196	.193	.000	57.469	-.217	-.021	-.346
*p≤.05		**p≤.01		***p≤.001		N=473		

茲將研究假設三與驗證結果如表 4-32 中所示：

表 4-32 對高薪與廉潔及各構面間預測力摘要表

	行政 倫理 規範	廉潔 價值 觀	資訊 透明	行政 效率	服務 品質	貪腐 控制	廉潔
高薪資所得效益	✓ (2)	✓ (2)	✓ (1)	✓ (1)	✓ (1)	✓ (1)	✓ (1)
經濟壓力	✓ (1)	✓ (1)	✓ (2)	✓ (2)	✓ (2)	✓ (2)	✓ (2)

註：表中✓表示該依變項具有預測力；()中之數字為預測力大小順序

第五章 結論與建議

本研究旨在探討考試院暨所屬機關受試者對高薪與廉潔關係，經由第二章文獻探討、第三章研究計設及第四章敘述性統計與推論性統計進行實證分析，彙整而成研究結論。首先就考試院暨所屬機關受試者背景資料分布情形予以說明；第二，受試者個人背景變項對廉潔之差異分析；第三，分析高薪與廉潔兩者間構面的相關性；第四，探究高薪對廉潔表現的預測力。最後根據研究發現，提供公務體系廉潔作為的策略與方向，籍以提昇公務機關同仁廉潔表現的建議。本章共分爲兩節，第一節爲研究發現，第二節爲建議。

第一節 研究發現

壹、研究對象的個人背景資料

本研究針對考試院暨所屬機關員工在個人屬性變項資料方面，回收的有效樣本有 473 份，有效回收率達 92.6%，研究發現如下：

- 一、在性別方面：女員工 308 人（65%）多於男員工 165 人（34%）。
- 二、在年齡方面：以 26-40 歲 222 人（46.9%）爲最多。
- 三、在教育程度方面：以大學畢業 269 人（56.9%）爲最多。
- 四、在婚姻狀況方面：以已婚 278 人（58.8%）爲最多。
- 五、在人員屬性方面：以公務人員 346 人（39.3%）爲最多。
- 六、在年資方面：以 6-15 年 164 人（34.7%）爲最多。
- 七、在職等方面：以 6-9 職等 255 人（53.9%）爲最多。
- 八、在職務方面：以非主管 425 人（89.9%）多於主管 48 人（10.1%）。
- 九、在個人年收入方面：以 61-100 萬 236 人（49.9%）爲最多。

貳、研究對象背景變項對廉潔之差異分析

假設一：背景變項不同對廉潔無顯著差異。

茲將各種背景變項不同的考試院暨所屬機關員工對廉潔及各構面的差異情形說明如下：

一、性別

研究發現不同性別之考試院暨所屬機關員工對資訊透明、行政效率、服務品質、貪腐控制等 4 變項有顯著性差異存在，男生組別的平均數高於女生，顯示考試院暨所屬機關男員工對資訊透明、行政效率、服務品質、貪腐控制的廉潔感受

顯著地高於女員工。

二、年齡

研究發現不同年齡之考試院暨所屬機關員工在行政倫理規範構面有顯著差異存在，年齡介於 41-55 歲的員工平均數最高，顯示 41-55 歲的員工對於行政倫理規範的廉潔認知高於其他年齡組別。研究者推論可能是 41-55 歲的員工接受教育期間，正處於台灣 50-70 年代，受教育的學梓及家長多屬服從師長教誨模式，因此，培育出年齡在 41-55 歲組別較具服從性，對於同屬規範性質的行政倫理規範較其他年齡層來得顯著。

三、教育程度

研究發現不同教育程度對於廉潔及其行政倫理規範、廉潔價值觀、資訊透明、行政效率、服務品質、貪腐控制等變項均無顯著差異存在。

四、婚姻狀況

研究發現不同婚姻狀況對於廉潔及其行政倫理規範、廉潔價值觀、資訊透明、行政效率、服務品質、貪腐控制等變項均無顯著差異存在。

五、人員屬性

研究發現不同人員屬性對於廉潔及其行政倫理規範、廉潔價值觀、資訊透明、行政效率、服務品質、貪腐控制等變項均無顯著差異存在。

六、年資

研究發現不同年資之考試院暨所屬機關員工對廉潔及其行政倫理規範、資訊透明等變項有顯著性差異存在，年資在 26-35 年之員工對行政倫理規範變項的廉潔認知平均數高於其他年資組別，顯示考試院暨所屬機關員工年資在 26-35 年對行政倫理規範高於其他年資組別；年資在 6-15 年之員工對廉潔及資訊透明的廉潔認知平均數高於其他年資組別，顯示考試院暨所屬機關員工年資在 6-15 年對廉潔及資訊透明高於其他年資組別。

七、職等

研究發現不同職等之考試院暨所屬機關員工對行政倫理規範有顯著性差異存在，職等在 10 職等以上的平均數高其他職等組別，顯示考試院暨所屬機關 10 職等以上公務人員對行政倫理規範的廉潔認知高於其他職等組別。

八、職務

研究發現不同職務之考試院暨所屬機關員工對廉潔價值觀變項有顯著性差異存在，主管組別的平均數高於非主管，顯示考試院暨所屬機關主管人員對廉潔價值觀的廉潔認知高於非主管。

九、個人年所得

研究發現不同個人年所得之考試院暨所屬機關員工對行政倫理規範、廉潔價值觀有顯著性差異存在，個人年所得在 101 萬以上的平均數高其他個人年所得組別，顯示考試院暨所屬機關員工個人年收入所得在 101 萬以上者，對行政倫理規範、廉潔價值觀的廉潔認知高於其他個人年所得組別。

參、高薪與廉潔兩者間構面的相關性

假設二：高薪與廉潔之間無顯著關聯性存在

茲將高薪與廉潔之間聯性情形說明如下：

- 一、考試院暨所屬機關員工對高薪的「高薪資所得效益」、「經濟壓力」等 2 構面，與「行政倫理規範」呈顯著的正相關。換言之，高薪在高薪資所得效益提昇、經濟壓力減緩，對於行政倫理規範有正向關聯性。
- 二、考試院暨所屬機關員工對高薪的「高薪資所得效益」、「經濟壓力」等 2 構面，與「廉潔價值觀」呈顯著的正相關。換言之，高薪在高薪資所得效益提昇、經濟壓力減緩，對於廉潔價值觀有正向關聯性。
- 三、考試院暨所屬機關員工對高薪的「高薪資所得效益」、「經濟壓力」等 2 構面，與「資訊透明」呈顯著的正相關。換言之，高薪在高薪資所得效益提昇、經濟壓力減緩，對於資訊透明有正向關聯性。
- 四、考試院暨所屬機關員工對高薪的「高薪資所得效益」、「經濟壓力」等 2 構面，與「行政效率」呈顯著的正相關。換言之，高薪在高薪資所得效益提昇、經濟壓力減緩，對於行政效率有正向關聯性。
- 五、考試院暨所屬機關員工對高薪的「高薪資所得效益」、「經濟壓力」等 2 構面，與「服務品質」呈顯著的正相關。換言之，高薪在高薪資所得效益提昇、經濟壓力減緩，對於服務品質有正向關聯性。
- 六、考試院暨所屬機關員工對高薪的「高薪資所得效益」、「經濟壓力」等 2 構面，與「貪腐控制」呈顯著的正相關。換言之，高薪在高薪資所得效益提昇、經濟壓力減緩，對於貪腐控制有正向關聯性。
- 七、考試院暨所屬機關員工對高薪的「高薪資所得效益」、「經濟壓力」等 2 構面，與「廉潔」呈顯著的正相關。換言之，高薪在高薪資所得效益提昇、經濟壓力減緩，對於廉潔有正向關聯性。

肆、探究高薪對廉潔表現的預測力

假設三：高薪與廉潔之間無顯著預測能力

茲將高薪對廉潔及其構面預測情形說明如下：

- 一、對依變項「行政倫理規範」的預測力以「經濟壓力」最高，顯示考試院暨所屬機關員工對「經濟壓力」較強烈時，則其對行政倫理規範認知也愈高。
- 二、對依變項「廉潔價值觀」的預測力以「經濟壓力」最高，顯示考試院暨所屬機關員工對「經濟壓力」較強烈時，則其對廉潔價值觀認知也愈高。
- 三、對依變項「資訊透明」的預測力以「高薪資所得效益」最高，顯示考試院暨所屬機關員工對「高薪資所得效益」較強烈時，則其對資訊透明認知也愈高。

- 四、對依變項「行政效率」的預測力以「高薪資所得效益」最高，顯示考試院暨所屬機關員工對「高薪資所得效益」較強烈時，則其對行政效率認知也愈高。
- 五、對依變項「服務品質」的預測力以「高薪資所得效益」最高，顯示考試院暨所屬機關員工對「高薪資所得效益」較強烈時，則其對服務品質認知也愈高。
- 六、對依變項「貪腐控制」的預測力以「高薪資所得效益」最高，顯示考試院暨所屬機關員工對「高薪資所得效益」較強烈時，則其對貪腐控制認知也愈高。
- 七、對依變項「廉潔」的預測力以「高薪資所得效益」最高，顯示考試院暨所屬機關員工對「高薪資所得效益」較強烈時，則其對廉潔認知也愈高。

第二節 建議

壹、增進年輕員工對於廉潔認知

本研究結果發現年齡在 40 歲以下、年資在 25 年以下、職等在 9 職等以下、個人年所得在 1 百萬以下的非主管人員，對於廉潔的行政倫理規範、廉潔價值觀、資訊透明、行政效率、服務品質、貪腐控制等 6 構面均有努力成長的空間，尤其在行政倫理規範及廉潔價值觀的理念，如何深植在員工內心更是刻不容緩的工作。學者江明修（1996）表示：重建廉能政府的治標與治本處方甚多，除持續地改善社會文化風氣外，最為具體也最易見效者，仍在健全文官制度及強化公務人員的使命感。

貳、資深或主管人員可作為新進人員廉潔的表率

本研究結果發現年齡在 41 歲以上、年資在 26 年以上、職等在 10 職等以上、個人年所得在 1 百萬以上的主管人員，對於廉潔的行政倫理規範、廉潔價值觀等認知，均高於其他組別，顯示年齡愈大、年資愈久、職等、年收入愈高的優秀主管人員足以堪任其他員工之表率。研究者推論可能是因為年齡在 41 歲以上、年資在 26 年以上、職等在 10 職等以上、個人年所得在 1 百萬以上的主管人員，在公務界已有一定的聲望及地位，文官能被選拔擔任主管職務者，其在專業領域上的表現想必是非凡卓越，多為愛惜名譽、樹德兼備的國家棟樑，因此，希冀資深或主管人員能將廉潔的行政倫理規範、廉潔價值觀等美德繼續傳承給公務體系內的所有同仁。

參、 高薪不是養廉的唯一法門

本研究結果發現高薪資所得效益有提升員工對於廉潔及其資訊透明、行政效率、服務品質、貪腐控制的作用，雖然高薪資所得與廉潔及其資訊透明、行政效率、服務品質、貪腐控制都有正面的相關，但是其變異量均低於 20%，亦即預測力均低於 20%；另外，員工因著對於經濟壓力的體認，較願意遵守行政倫理規範及廉潔價值觀，經濟壓力對於行政倫理規範及廉潔價值觀亦有正面的相關，惟其變異量均低於 7%，亦即預測力均低於 7%。據上，本研究推論高薪的 2 面構面：高薪資所得效益與經濟壓力，對於廉潔的 6 個構面：行政倫理規範、廉潔價值觀、資訊透明、行政效率、服務品質、貪腐控制，雖有助於員工廉潔的表現，惟高薪對於廉潔的預測力不高，是以，廉潔的表現尚可藉由高薪以外的其他方式達成，而高薪只是為了達成員工廉潔的手段之一，但並不是獨一無二的法門。



參考書目

壹、中文部分

一、書籍

- 何增科 (1995)。政治之癌：發展中國家腐化問題研究。北京：中央編譯出版社。頁 88-90。
- 吳明隆 (2000)。SPSS 統計應用實務 初版。臺北：松崗電腦圖書有限公司。
- 吳明隆 (2007)。SPSS 統計應用學習實務問卷分析與應用統計。臺北：加樺國際有限公司。
- 吳明隆 (2010)。論文寫作與量化研究。臺北：五南圖書出版有限公司。
- 宋文、陳真、程明 (2005)。行政學 (上)。臺北：正志出版社。
- 李光耀 (2000)。李光耀回憶錄 (1965~2000)。臺北：世界書局。
- 李城忠 (2008)。應用統計學SPSS完全攻略。新文京開發出版有限公司。
- 林曉芳 (2010)。統計學 SPSS 之應用。鼎茂圖書出版有限公司。
- 林鍾沂 (2005)。行政學。臺北：三民書局股份有限公司。
- 涂金堂 (2010)。SPSS 與量化研究。臺北：五南圖書出版有限公司。
- 邱皓政 (2008)。量化研究法 (一) 研究設計與資料處理 (修訂版)。臺北：雙葉書廊。
- 孫本初 (2010)。新公共管理。臺北：智勝文化事業有限公司。
- 黃英忠 (1997)。現代人力資源管理。臺北：華泰書局。
- 榮泰生 (2010)。SPSS 與研究方法。臺北：五南圖書出版有限公司。
- 蔡憲六 (1980)。企業薪資管理。臺北：三民書局股份有限公司。
- 謝廣全、謝佳懿 (2010)。SPSS 與應用統計學。臺北：巨流圖書公司。

二、學位論文

- 王昌鴻 (2011)。新加坡中央公積金制度管理運用之研究 (未出版之碩士論文)。國立政治大學，臺北市。
- 余松和 (2011)。我國政府對「貪腐防治」與治理績效之研究 (2000~2010) (未出版之碩士論文)。私立佛光大學，宜蘭縣。
- 李勝輝 (2007)。廉能政府施政滿意度評估模型建立之研究 (未出版之碩士論文)。私立輔仁大學，臺北縣。
- 周忠平 (2000)。新加坡威權政治之形成與發展 (未出版之碩士論文)。私立淡江大學，臺北縣。
- 徐連城 (2005)。我國反貪腐策略改進之研究—以香港與新加坡為標竿學習對象 (未出版之碩士論文)。私立逢甲大學，臺中市。
- 張騏麟 (2003)。我國貪污犯罪及防治對策之研究 (未出版之碩士論文)。國立

中正大學，嘉義縣。

莊英敏（2005）。澎湖縣公務員廉政倫理行為決策因素之研究（未出版之碩士論文），國立中山大學，高雄市。

陳怡蓉（2012）。新加坡反貪制度之研究-新制度論的觀點（未出版之碩士論文），國立暨南國際大學，南投縣。

陳康生（2006）。我國廉政機制整合之研究（未出版之碩士論文），國立台北大學，臺北縣。

陳順煌（2002）。我國貪污問題與廉政制度之研究（未出版之碩士論文），國立東華大學，花蓮縣。

黃成琪（2001）。我國公務人員貪污問題與防制策略之研究（未出版之碩士論文），私立中國文化大學，臺北市。

溫喜富（1998）。新加坡文官制度之研究（未出版之碩士論文），國立政治大學，臺北市。

蔡昌德（2005）。高雄市行政透明與廉能策略研究（未出版之碩士論文），國立中山大學，高雄市。

諸承明（1995）。薪資設計要素與組織效能關係之研究-以組織特性與任務特性為情境變數（未出版之博士論文），國立臺灣大學，臺北市。

黃家齊（1997）。技術特性與薪資給付基礎之關係研究-績效控制觀點（未出版之博士論文），國立臺灣大學，臺北市。

三、雜誌期刊

朱楠賢（2001）。行政機關推動績效獎金制度應有的觀念及作法【專論】。人事月刊，33（5），24-26。

江岷欽、侯漢君（2003）。民主國家廉政制度的比較研究-以 OECD 會員國為例【專論】。立法院院聞，31（8），29-39。

江明修（1996）。重建廉能政府之道【專論】。政策月刊，18。

余致力，陳敦源，黃東益（2003）。非政府組織與反貪腐運動：國際透明組織與台灣透明組織簡介【專論】。國家政策論壇，夏季號，39-62。

林文淵（2001）。經濟部所屬事業經營績效考核與獎金制度之探討【專論】。研考雙月刊，25（4），46-53。

林文燦（2001a）。行政機關績效獎金制度研訂始末【專論】。人事月刊，33（6），33-46。

——（2001b）。績效待遇制度的在地化—公部門實施績效待遇制度的出路【專論】。人事月刊，33（4），23-43。

——（2008）。新加坡何以能延攬「才德兼備」的一流政務人員—「高薪養賢，厚祿養廉」待遇制度的啟示【專論】。公共行政學報，27，187-198。

林素安（2001）。績效獎金 Q & A【專論】。人事月刊，33（6），47-54。

洪瑞聰、余坤東、梁金樹（1998）。薪資決定因素與薪資滿意關係之研究【專

- 論】。管理與資訊學報，3，33-54。
- 馬群傑、陳建寧（2010）。公務人員核心價值認知與廉能政府之研究分析”廉能政府建構對於促進兩岸良性互動發展重要性分析”。「第七屆地方治理與城鄉發展學術研討會」發表之論文，新竹縣私立玄奘大學。
- 馬躍（2002）。概論新加坡的廉政建設【專論】。棗莊師範專科學校學報，19（3），44-47。
- 張火燦（1996）。薪酬的相關理論及其模式【專論】。人事管理，33（2）。
- 張哲琛（2009）。從公務倫理觀點重建廉能政府【專論】。文官制度季刊，1，頁97-113。
- 陳泳翰（2011）。為何總理年薪是歐巴馬5位？CEO薪酬跟著GDP跳動【專論】。商業周刊，1229，128-129。
- 陳金貴（2000）。行政機關績效考核與公務人員績效獎金之相關研究【專論】。人事行政，132，39-53。
- 陳姿蓉（1995）。現行公務人員獎金制度概述【專論】。人事月刊，21（1），74-79。
- 陳姿蓉（2000）。概述人事局研訂實施行政機關員工績效獎金制度之經過【專論】。人事月刊，31（6），60-62。
- 陳維鸚（1992）。老闆，你的愛還在不在？---員工酬勞對績效之影響【專論】。會計研究月刊，88，41-44。
- 錢士中（2001）。公務人員績效獎金制度之規劃建構與落實【專論】。人事月刊，33（3），42-45。
- 黃家齊（1999）。技術特性、績效資訊與薪資給付基礎之關聯性研究-整合組織控制觀點。管理學報，16（2），285-314。

四、政府出版品

- 林文燦（2000）。建構我國行政機關績效獎金制度—活化待遇制度的策略。行政院人事行政局研究發展得獎作品選輯，29，575-618。
- 江岷欽（1996）。行政官僚貪污防治之理論與實務：亞洲各國肅貪措施之比較。文官體制之比較研究，263-316。中央研究院歐美研究所，臺北市。
- 考試院（2010）。文官興革規劃方案，臺北市。
- 行政院人事行政局（2009a）。新加坡政府人力資源管理制度考察報告，臺北市。
- （2009b）。各國人事法令彙編新加坡公務員人事法令彙編：新加坡公務員行為與紀律規範，臺北市。
- 行政院研究發展考核發展委員會（2005）。國家廉政體系及指標之建構報告書，臺北市。
- 黃榮護（2012）。國際間行政透明的趨勢與成效。法務部廉政署行政透明論壇(南區)會議資料，50。
- 葉一璋，2012，優質公共治理與廉政治理的共通架構：廉潔、透明與課責。法務部廉政署行政透明論壇(北區)會議資料，5-13。

貳、英文部分

- Balkin, D. B. & Gomez – Mejia, L. R. (1990) .*Matching Compensation and Organization Strategy Management Journal*, 11, (pp153-169)
- Gomez-Mejia, L. R., & Welbourne, T. M. (1988). Compensation strategy: An overview and future steps. *Human Resource Planning*. 11(3), (pp.173-189)
- Henderson, R.I (1979) .*Compensation Management:Rewarding Performance*. Reston, Virginia: Reston Publishing Co.
- Kenneth Kernaghan, (1996) .*The Ethics Era In Canadian Public Administration*. In Canadian center for management development.
- Lawler, III, E. E. (1995). *The new pay: A Strategic Approach. Compensation & Benefits Review*, 27(4), (pp.14-22)
- Milkovich, G. T. (1988) . A strategic perspective on compensation management. *Research in Personnel and Human Resources Management*. 6, (pp.263-288)
- Milkovich, George. T. & Jerry M. Newman (1990) .*Compensation*. 3rd, Richar D. IRWIN, Inc.
- Quah S.T.Jon., (1978) , *Administrative and Legal Measures for Combating Bureaucratic Corruption in Singapore*. Department of Political Science, University of Singapore.
- (1989) .“Singapore’s Experience in Curbing Corruption.” In Arnold J. Heidenheimer, Michael Johnston and Victor LeVine (eds.), *Political Corruption: A Handbook*. New Brunswick: Transaction Books, 1989, Chapter 48, (pp. 841-853.)
- (2001) . “Combating Corruption in Singapore: What Can Be Learned?” *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 9(1) (pp. 29-35.)
- (2006) . “Curbing Asian Corruption: An Impossible Dream?” *Current History*, 105(690) (pp.176-179.)
- (2007) . “Public Administration in Singapore: Maximizing Efficiency and Minimizing Corruption.” In Klaus Topfer and Herbert Bodner (eds.), *Ideenimport: Experten aus aller Welt geben Impulse*. Stuttgart: Schaffer-Poeschel Verlag fur Wirtschaft, (pp. 197-207).
- Robbins, S. P., Personnel (1982) . *The Management of Human Resource*. Englewood Cliffs, NY: Prentice-Hall.
- Transparency International. (2012) .*Asia Pacific regional strategy 2008-2012*, Berlin, Germany.

參、網路資源

林天佑 (2010 年 8 月 30 日)。APA 格式第六版【部落格文字資料】。取自

<http://blog.yam.com/w20998w/article/30989927>

中華人民共和國香港特別行政區政府公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會聯合秘書處（Joint Secretariat for the Advisory Bodies on Civil Service and Judicial Salaries and Conditions of Service of the Government of the Hong Kong Special Administrative Region of the People's Republic of China），
<http://www.jsscs.gov.hk/>，查閱日期：2012年3月15日。

世界經濟論壇（WEF），<http://www.weforum.org/>，查閱日期：2012年5月31日。

世界銀行（The World Bank），<http://info.worldbank.org>，查閱日期：2012年3月18日。

北京新浪網，<http://news.sina.com/>，查閱日期：2012年6月5日。

考試院（The Examination Yuan），<http://csinfo.exam.gov.tw>，查閱日期：2010年4月22日。

法務部廉政署，<http://www.aac.moj.gov.tw/>，查閱日期：2012年6月16日。

星洲日報網站，<http://www.sinchew.com.my/>，查閱日期：2012年5月31日。

國際洛桑管理學院（IMD），<http://www.imd.ch>，查閱日期：2012年3月18日。

國際透明組織（TI），<http://www.transparency.org>，查閱日期：2012年3月18日。

國際透明組織台灣總會 台灣透明組織，<http://www.tict.org.tw/front/bin/home.phtml>，查閱日期：2012年3月28日。

新加坡大學教授Jon S.T.Quah，<http://www.jonstquah.com>，查閱日期：2010年6月1日。

新加坡公共服務委員會（Public Service Commission），<http://www.psc.gov.sg>，查閱日期：2010年6月1日。

新加坡公共服務署（Public Service Division），<http://www.psd.gov.sg>，查閱日期：2010年6月1日。

新加坡公共服務學院（Civil service college），<http://www.cscollege.gov.sg/>，查閱日期：2012年5月22日。

新加坡行政服務，<http://www.adminservice.gov.sg/>，查閱日期：2012年6月5日。

新加坡防貪調查局（Corruption Prevention Investigate Bureau），
<http://app.cpib.gov.sg>，查閱日期：2010年6月1日。

新加坡政府（Republic of Singapore），<http://www.gov.sg>，查閱日期：2012年4月25日。

新加坡海峽時報，<http://www.straitstimes.com/>，查閱日期：2012年4月5日。

新加坡統計部門（Department of Statistics Singapore），<http://www.singstat.gov.sg/>，查閱日期：2012年4月5日。

新加坡薪資評論委員會（Committee to Review Ministerial Salaries Review），
<http://reviewcommittee2011.sg>，查閱日期：2012年4月25日。

新加坡薪資檢討委員會，<http://reviewcommittee2011.sg/>，查閱日期：2012年6月5日。

經濟合作暨發展組織（OECD），<http://www.oecd.org>，查閱日期：2012年3月18日。

聯合新聞網，<http://tw.news.yahoo.com>，查閱日期：2012年3月18日。



附錄

「高薪與廉潔關係之研究」調查問卷（前測）

敬啓者：您好！

這是一份學術性研究問卷，目的在瞭解薪資所得的高低與廉潔之間的關係，作為政府廉政參考之用。本問卷採匿名方式作答，所有資料僅供學術研究之用，您資料的隱私，本研究將負完全保密之責。

問卷內容本身無對與錯的問題，請儘量以自身認知來填答，您的意見對本研究之成敗影響至鉅，在此懇切期盼您撥冗詳實填答。若對問卷內容有疑問，歡迎隨時聯繫。對於您的熱心協助，謹致上十二萬分的謝意！

敬祝 平安順心

國立政治大學社會科學學院行政管理碩士學程

指導教授 孫本初 博士

研究生 鄭麗芳

聯絡電話 02-82366490

電子信箱 saracheng@mocs.gov.tw

第一部分 廉潔知覺量表

下列題目請根據您的實際情形決定您的同意程度，在認為最接近想法的空格中打「√」。

	非常 同意	同 意	無 意 見	不 同 意	非 常 不 同 意
	1	2	3	4	5
1. 我認為廉潔就是不貪污。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我認為廉潔就是不收受賄賂、回饋。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	非常 同意	同意	無 意見	不 同意	非常 不同意
	1	2	3	4	5
3. 我認爲廉潔就是不接受關說。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我認爲廉潔就是不參加廠商宴請餐會。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我認爲廉潔就是拒絕濫用職務之便獲取不正當的利益。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我認爲對公務人員廉潔相關規範相當熟悉。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我認爲政府的行政效率是廉潔的指標之一。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 我認爲政府的服務品質是廉潔的指標之一。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 我認爲政府的資訊透明是廉潔的指標之一。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 爲避免錯誤政策比貪污更嚴重的情事發生，我認爲廉潔就是爲政府做正確的決策。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第二部分 廉潔指標的構面

下列題目請根據您的實際情形決定您的同意程度，在認爲最接近想法的
空格中打「」。

	非常 同意	同意	無 意見	不 同意	非常 不同意
	1	2	3	4	5
1. 我認爲在行政機關做事的人都很有效率。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我認爲在立法機關做事的人都很有效率。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我認爲公職或民意代表當選人都很有效率。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我認爲在審計單位做事的人都很有效率。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我認爲在司法機關做事的人都很有效率。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我認爲在教育機關（構）做事的人都很有效率。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我認爲在矯正機關做事的人都很有效率。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 我認爲擔任政府採購的承辦人都很有效率。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 我認爲在法務部調查局做事的人都很有效率。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 我認爲駐外官員都很有效率。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	非常 同意	同 意	無 意 見	不 同 意	非 常 不 同 意
	1	2	3	4	5
11. 我認爲整個公民社會裡的人都很有效率。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 我認爲在經濟部所屬事業機構做事的人都很有效率。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 我認爲在國際組織（例如，紅十字會、慈濟功德會……等）做事的人都很有效率。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 我認爲各部會首長級的官員都很有效率。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 我認爲地方行政機關首長都很有效率。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 我認爲從事建築相關執照核發的建管單位服務品質令人滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. 我認爲違建查報單位的服務品質令人滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. 我認爲法官都很有效率。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. 我認爲檢察官都很有效率。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. 我認爲稅務機關的服務品質令人滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. 我認爲警察機關的服務品質令人滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. 我認爲海關查緝毒品、走私的單位服務品質令人滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. 我認爲辦理入出境的通關單位服務品質令人滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. 我認爲工程機關的服務品質令人滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. 我認爲在取締特種營業場所稽查人員都很有效率。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. 我認爲在查緝消防管線安全的人員都很有效率。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. 我認爲清潔隊員都很有效率。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. 我認爲承辦工商登記申請人員都很有效率。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. 我認爲金融監督管理機關的人員都很有效率。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. 我認爲取締環境污染機關的人員都很有效率。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. 我認爲衛生醫療機關的服務品質令人滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. 我認爲地政機關的服務品質令人滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. 我認爲政府採購是公平且依公開競爭的方式進行。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	非常 同意	同意	無 意見	不 同意	非常 不同 同意
	1	2	3	4	5
34. 我認爲政府各項資訊公開可增加人民對政府的信任感。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. 我認爲政府是魚缸裡的金魚，理當開誠佈公的接受全民監督。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第三部分 高薪與廉潔的關係

高薪資所得之定義爲「我國金融業、服務業、製造業、民營企業及公營事業及外資企業，上開六大專業領域之高階管理人，應課稅繳納者的收入平均值。」

下列題目請根據您的實際情形決定您的同意程度，在認爲最接近想法的
空格中打「v」。

	非常 同意	同意	無 意見	不 同意	非常 不同 同意
	1	2	3	4	5
1. 我認爲重賞之下必有勇夫，高薪資所得之下，政府官員必能廉潔自持。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我覺得薪資所得較民間企業受僱者高若干倍數，爲了保有這份工作，我會全力以赴，完成交付任務。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我覺得薪資所得不夠用，在法令許可範圍，需要多兼幾份工作才能維持生活開銷。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我認爲高薪資所得可以讓我不爲錢煩惱，專心工作。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我認爲給予政府官員高薪資所得的用意，是爲使其不用貪、不必貪，廉潔才得以維持。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我認爲以儉養廉，能儉約者始可不爲利慾所誘惑，不受金錢之屈辱，而能保持高尚廉潔的情操。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我認爲政府官員的廉潔跟高薪資所得無關。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	非常 同意	同 意	無 意 見	不 同 意	非 常 不 同 意
	1	2	3	4	5
8. 我認爲政府官員廉潔與否，跟中國儒家思想有關。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 我認爲公務體系要留住優秀人才，勢必要重金聘請。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 我贊成政府官員的薪資所得跟私人企業高階管理 人一樣高。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第四部分 個人基本資料

1. 性別 男 女
2. 年齡 25 歲以下 26-40 歲 41-55 歲 56 歲以上
3. 教育程度 高中或以下 大學 碩士 博士
4. 婚姻狀況 未婚 已婚 其他
5. 人員屬性 公務人員 聘僱人員 技工工友 臨時人員
6. 年資 5 年以下 6-15 年 16-25 年 26-35 年
35 年以上
7. 職等 5 職等以下 6-9 職等 10 職等以上 其他
8. 職務 主管 非主管
9. 個人年所得 60 萬以下 61-100 萬 101-140 萬 141-180 萬
181 萬以上

※整份問卷到此結束，感謝您的填答※

「高薪與廉潔關係之研究」調查問卷（正式問卷）

敬啟者：您好！

這是一份學術性研究問卷，目的在瞭解薪資所得的高低與廉潔之間的關係，作為政府廉政參考之用。本問卷採匿名方式作答，所有資料僅供學術研究之用，您資料的隱私，本研究將負完全保密之責。

問卷內容本身無對與錯的問題，請儘量以自身認知來填答，您的意見對本研究之成敗影響至鉅，在此懇切期盼 您撥冗詳實填答。若對問卷內容有疑問，歡迎隨時聯繫。對於您的熱心協助，謹致上十二萬分的謝意！

敬祝 平安順心

國立政治大學社會科學學院行政管理碩士學程

指導教授 孫本初 博士

研究生 鄭麗芳

聯絡電話 02-82366490

電子信箱 saracheng@mocs.gov.tw

第一部分 廉潔知覺量表

下列題目請根據您的實際情形決定您的同意程度，在認為最接近想法的
空格中打「v」。

	非 常 同 意	同 意	無 意 見	不 同 意	非 常 不 同 意
	5	4	3	2	1
1. 我認為廉潔就是不貪污。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我認為廉潔就是不收受賄賂、回饋。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我認為廉潔就是不接受關說。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我認為廉潔就是不參加廠商宴請餐會。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我認為廉潔就是拒絕濫用職務之便獲取不正當的	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	非常 同意	同 意	無 意 見	不 同 意	非 常 不 同 意
	5	4	3	2	1
利益。					
6. 我認爲對公務人員廉潔相關規範相當熟悉。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我認爲政府的資訊透明是廉潔的指標之一。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 我認爲政府的服務品質是廉潔的指標之一。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 我認爲政府的行政效率是廉潔的指標之一；。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第二部分 廉潔指標的構面

下列題目請根據您的實際情形決定您的同意程度，在認爲最接近想法的
空格中打「v」。

	非常 同意	同 意	無 意 見	不 同 意	非 常 不 同 意
	5	4	3	2	1
1. 我認爲在行政機關做事的人都很有效率。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我認爲在審計單位做事的人都很有效率。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我認爲在司法機關做事的人都很有效率。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我認爲在教育機關（構）做事的人都很有效率。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我認爲在矯正機關做事的人都很有效率。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我認爲擔任政府採購的承辦人都很有效率。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我認爲在法務部調查局做事的人都很有效率。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 我認爲駐外官員都很有效率。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 我認爲整個公民社會裡的人都很有效率。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 我認爲在經濟部所屬事業機構做事的人都很有效率。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 我認爲在國際組織（例如，紅十字會、慈濟功德會……等）做事的人都很有效率。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 我認爲各部會首長級的官員都很有效率。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 我認爲地方行政機關首長都很有效率。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	非常 同意	同 意	無 意 見	不 同 意	非 常 不 同 意
	5	4	3	2	1
14. 我認爲法官都很有效率。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 我認爲檢察官都很有效率。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 我認爲稅務機關的服務品質令人滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. 我認爲警察機關的服務品質令人滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. 我認爲海關查緝毒品、走私的單位服務品質令人滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. 我認爲辦理入出境的通關單位服務品質令人滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. 我認爲工程機關的服務品質令人滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. 我認爲在取締特種營業場所稽查人員都很有效率。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. 我認爲在查緝消防管線安全的人員都很有效率。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. 我認爲清潔隊員都很有效率。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. 我認爲承辦工商登記申請人員都很有效率。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. 我認爲金融監督管理機關的人員都很有效率。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. 我認爲取締環境污染機關的人員都很有效率。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. 我認爲衛生醫療機關的服務品質令人滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. 我認爲地政機關的服務品質令人滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. 我認爲政府採購是公平且依公開競爭的方式進行。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第三部分 高薪與廉潔的關係

高薪資所得之定義爲「我國金融業、服務業、製造業、民營企業及公營事業及外資企業，上開六大專業領域之高階管理人，應課稅繳納者的收入平均值。」

下列題目請根據您的實際情形決定您的同意程度，在認爲最接近想法的空格中打「v」。

	非常 同意	同 意	無 意 見	不 同 意	非 常 不 同 意
	5	4	3	2	1
1. 我認爲重賞之下必有勇夫，高薪資所得之下，政府官員必能廉潔自持。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我覺得薪資所得較民間企業受僱者高若干倍數，爲了保有這份工作，我會全力以赴，完成交付任務。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我覺得薪資所得不夠用，在法令許可範圍，需要多兼幾份工作才能維持生活開銷。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我認爲高薪資所得可以讓我不爲錢煩惱，專心工作。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我認爲給予政府官員高薪資所得的用意，是爲使其不用貪、不必貪，廉潔才得以維持。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我認爲公務體系要留住優秀人才，勢必要重金聘請。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我贊成政府高階官員的薪資所得跟私人企業高階管理人一樣高。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第四部分 個人基本資料

1. 性別 男 女
2. 年齡 25 歲以下 26-40 歲 41-55 歲 56 歲以上
3. 教育程度 專科以下 大學 碩士 博士
4. 婚姻狀況 未婚 已婚 其他
5. 人員屬性 公務人員 聘僱人員 技工工友 臨時人員
6. 年資 5 年以下 6-15 年 16-25 年 26-35 年
36 年以上
7. 職等 5 職等以下 6-9 職等 10 職等以上 其他
8. 職務 主管 非主管
9. 個人年所得 60 萬以下 61-100 萬 101 萬以上

※整份問卷到此結束，感謝您的填答※