

# 國防部 105 年度委託研究計畫

MND-105-07

## 國軍人員工作價值觀與廉正態度關係之研究

The Study of the relationship of military personnel work value and  
Integrity attitude

國防部編印

中 華 民 國      1 0 5      年      1 1      月      2 8      日



# 國軍人員工作價值觀與廉正態度關係之研究

The Study of the relationship of military personnel work value and  
Integrity attitude

委 託 單 位：國防部

研 究 單 位：元智大學

研究計畫主持人：陳勁甫 博士

協 同 主 持 人：羅新興 博士

研 究 助 理：李宗模



# 目 次

目 次.....	I
表 次.....	III
圖 次.....	VI
摘 要.....	VII
Abstract.....	XI
第一章 緒論.....	1
第一節 研究緣起.....	1
第二節 研究目的與研究問題.....	2
第三節 研究方法與步驟.....	3
第四節 研究限制.....	4
第五節 研究成果對施政助益.....	6
第二章 文獻分析.....	8
第一節 國軍人員的軍人工作價值觀.....	8
第二節 國軍人員應有的「廉正態度」.....	17
第三節 國防部廉政作為.....	23
第四節 軍人工作價值觀、廉政作為與廉正態度之關係.....	27
第五節 研究架構及變項定義.....	29
第三章 研究設計與實施.....	33
第一節 問卷設計專家座談會.....	33
第二節 問卷預試.....	34
第三節 研究對象.....	45
第四節 問卷調查作業.....	48
第五節 資料處理方式.....	48

第四章 資料分析結果.....	50
第一節 正式量表施測分析.....	50
第二節 不同背景變項下軍人工作價值觀之比較.....	59
第三節 不同背景變項下廉正態度及榮譽感之比較.....	68
第四節 不同背景變項下國防部廉政作為成效之比較.....	72
第五節 軍人工作價值觀與廉正態度之關係.....	77
第六節 國防部廉政作為成效與廉正態度之關係.....	82
第七節 國防部廉政作為成效調節效果之分析.....	83
第八節 軍中服務個人基本認知補充分析.....	96
第九節 廉政作為認知與廉正態度補充分析.....	100
第十節 專家座談意見彙整.....	106
第五章 結論與建議.....	108
第一節 研究結論.....	108
第二節 研究建議.....	112
參考文獻.....	114
附    錄.....	118
一、國防部專家訪談摘要.....	118
二、專家座談會會議紀錄.....	123
三、國軍人員工作價值觀與廉正態度關係預試問卷.....	132
四、國軍人員工作價值觀與廉正態度關係正式調查問卷.....	140

## 表 次

表 2-1、國防廉政工作認知及評價問卷架構及題號分配表.....	21
表 2-2、國防部廉政建設行動小組編組及任務表.....	24
表 3-1、問卷設計專家座談會參加人員名單.....	33
表 3-2、廉正態度量表與軍人榮譽感量表探索性因素分析結果.....	35
表 3-3、軍人工作價值觀量表探索性因素分析結果.....	37
表 3-4、預試修正後的軍人工作價值觀量表.....	39
表 3-5、國軍廉政作為成效量表探索性因素分析.....	41
表 3-6、預試修正後的國防部廉政作為成效量表.....	42
表 3-7、研究變項的平均數、標準差、相關係數與內部一致性.....	43
表 3-8、「國軍人員工作狀況調查」正式問卷題目分配表.....	45
表 3-9、正式問卷調查單位及指定份數表.....	47
表 4-1 研究樣本基本資料統計表.....	51
表 4-2、廉正態度量表與軍人榮譽感量表探索性因素分析結果.....	52
表 4-3、軍人工作價值觀量表探索性因素分析結果.....	54
表 4-4、國防部廉政作為成效量表探索性因素分析結果.....	56
表 4-5、研究變項的平均數、標準差、相關係數與內部一致性.....	58
表 4-6、不同「性別」國軍人員「軍人工作價值觀」差異比較表.....	59
表 4-7、不同「學歷」國軍人員「軍人工作價值觀」差異比較表.....	61
表 4-8、不同「役別」國軍人員「軍人工作價值觀」差異比較表.....	62
表 4-9、不同「階級」國軍人員「軍人工作價值觀」差異比較表.....	65
表 4-10、不同「工作性質」國軍人員「軍人工作價值觀」差異比較表.....	66
表 4-11、不同「單位性質」國軍人員「軍人工作價值觀」差異比較表.....	67

表 4-12、「年齡」及「服務年資」國軍人員「軍人工作價值觀」關係比較表.....	67
表 4-13、不同「性別」國軍人員「廉正態度」及「榮譽感」差異比較表.....	68
表 4-14、不同「學歷」國軍人員「廉正態度」及「榮譽感」差異比較表.....	69
表 4-15、不同「役別」國軍人員「廉正態度」及「榮譽感」差異比較表.....	69
表 4-16、不同「階級」國軍人員「廉正態度」及「榮譽感」差異比較表.....	71
表 4-17、不同「工作性質」國軍人員「廉正態度」及「榮譽感」比較表.....	71
表 4-18、不同「單位性質」國軍人員「廉正態度」及「榮譽感」比較表.....	72
表 4-19、「年齡」及「服務年資」國軍人員「軍人工作價值觀」關係比較表.....	72
表 4-20、不同「性別」國軍人員「國防部廉政作為成效」認知比較表.....	73
表 4-21、不同「學歷」國軍人員「國防部廉政作為成效」認知比較表.....	74
表 4-22、不同「役別」國軍人員「國防部廉政作為成效」認知比較表.....	74
表 4-23、不同「階級」國軍人員「國防部廉政作為成效」認知比較表.....	76
表 4-24、不同「工作性質」國軍人員「國防部廉政作為成效」認知比較表.....	76
表 4-25、不同「單位性質」國軍人員「廉正態度」及「榮譽感」比較表.....	77
表 4-26、「年齡」及「服務年資」國軍人員「軍人工作價值觀」關係比較表.....	77
表 4-27、國軍人員「軍人工作價值觀」對「廉正態度」迴歸分析表.....	78
表 4-28、軍官之軍人工作價值觀、廉正態度及國防部廉政作為成效相關因素分析.....	80
表 4-29、軍官「軍人工作價值觀」對「廉正態度」迴歸分析表.....	81
表 4-30、「國防部廉政作為成效」對「廉正態度」迴歸分析表.....	82
表 4-31、「國防部廉政作為成效」調節效果彙整表.....	83
表 4-32、「廉政宣導成效」對「志節情操」與「廉正態度」關係調節迴歸分析表.....	84
表 4-33、「廉政落實成效」對「志節情操」與「廉正態度」關係調節效歸分析表.....	85
表 4-34、「廉政宣導成效」對「職涯發展」與「廉正態度」關係調節迴歸分析表.....	86

表 4-35、「廉政落實成效」對「職涯發展」與「廉正態度」關係調節迴歸分析表.....	87
表 4-36、「廉政宣導成效」對「紀律服從」與「廉正態度」關係調節迴歸分析表.....	88
表 4-37、「廉政落實成效」對「紀律服從」與「廉正態度」關係之調節迴歸分析表.....	89
表 4-38、「廉政宣導成效」對「薪酬待遇」與「廉正態度」關係之調節迴歸分析表.....	90
表 4-39、「廉政落實成效」對「薪酬待遇」與「廉正態度」關係之調節迴歸分析表.....	91
表 4-40、「廉政宣導成效」對「階級權威」與「廉正態度」關係之調節迴歸分析表.....	92
表 4-41、「廉政落實成效」對「階級權威」與「廉正態度」關係之調節迴歸分析表.....	93
表 4-42、「廉政宣導成效」對「社會評價」與「廉正態度」關係之調節迴歸分析表.....	94
表 4-43、「廉政落實成效」對「社會評價」與「廉正態度」關係之調節迴歸分析表.....	95
表 4-44 國軍人員基本認知敘述性統計表.....	96
表 4-45 重視遵守法規辦事或遵照長官指示辦事者差異比較表.....	97
表 4-46 重視晉升官階的榮譽感或薪資報酬的滿足感者差異比較表.....	97
表 4-47 重視事業的成就感或家庭的幸福感者差異比較表.....	98
表 4-48 重視「真」、「善」、「美」價值者差異比較表.....	99
表 4-49、國軍人員廉正態度及國防部廉政作為成效比較結果彙整表.....	101
表 4-50、國軍人員廉正態度正反傾向態度比較表.....	104
表 4-51、期末跨界專家座談會參加人員名單表.....	106

## 圖 次

圖 1-1、研究步驟圖.....	5
圖 2-1、研究架構圖.....	30
圖 3-1、國防部組織架構圖.....	46
圖 4-1、「廉政宣導成效」對「志節情操」與「廉正態度」關係調節效果圖.....	84
圖 4-2、「廉政落實成效」對「志節情操」與「廉正態度」關係調節效果圖.....	85
圖 4-3、「廉政宣導成效」對「職涯發展」與「廉正態度」關係調節效果圖.....	86
圖 4-4、「廉政落實成效」對「職涯發展」與「廉正態度」關係調節效果圖.....	87
圖 4-5、「廉政宣導成效」對「紀律服從」與「廉正態度」關係調節效果圖.....	88
圖 4-6、「廉政落實成效」對「紀律服從」與「廉正態度」關係調節效果圖.....	89
圖 4-7、「廉政宣導成效」對「薪酬待遇」與「廉正態度」關係調節效果圖.....	90
圖 4-8、「廉政落實成效」對「薪酬待遇」與「廉正態度」關係調節效果圖.....	91
圖 4-9、「廉政宣導成效」對「階級權威」與「廉正態度」關係調節效果圖.....	92
圖 4-10、「廉政落實成效」對「階級權威」與「廉正態度」關係調節效果圖.....	93
圖 4-11、「廉政宣導成效」對「社會評價」與「廉正態度」關係調節效果圖.....	94
圖 4-12、「廉政落實成效」對「社會評價」與「廉正態度」關係調節效果圖.....	95

## 摘 要

國防部持續推動肅貪防弊以整飭軍紀，期望建立廉潔國軍以獲得國人支持。國防部要加強推動反貪腐工作，建立國軍人員廉正核心價值觀至為重要，因此，對於國軍人員的軍人工作價值觀與廉正態度之間的關係，以及國防部廉政作為對國軍人員廉正態度之影響，有深入研究的必要。本研究目的包括：(一)瞭解不同背景的國軍人員之軍人工作價值觀與廉正態度；(二)瞭解不同背景國軍人員對國防部廉政作為成效的認知；(三)國軍人員的軍人工作價值觀、國防部廉政作為成效認知對其廉正態度的影響。

本研究透過文獻探討、深度訪談與專家座談，編製國軍人員工作價值觀與廉正態度調查量表，經過量表預試、題項分析進行量表修正。正式施測的「軍人工作價值觀量表」包括「社會評價」、「志節情操」、「階級權威」、「紀律服從」、「薪酬待遇」、「職涯發展」等六個構面；「廉正態度量表」定義為國軍人員執行任務抱持的廉潔與誠正信念及傾向，題目由本研究團隊自行編製；「國防部廉政作為成效量表」衡量國軍人員對於國防部執行「廉政宣導」及「廉政落實」的成效認知。資料蒐集採用網路問卷調查法，請國防部協助通知國軍各單位人員上網填答問卷，從民國 105 年 9 月 5 日至 9 月 20 日，總計上網填答問卷數量 3340 份，刪除無效問卷 285 份，有效問卷 3055 份，有效問卷比例 91.5%。資料分析結果獲得以下重要發現：

### 一、不同背景國軍人員的軍人工作價值觀之差異：

- (一) 女性國軍人員在「職涯發展」、「薪酬待遇」兩個構面重視程度顯著高於男性；而男性國軍人員則在「階級權威」構面重視程度顯著高於女性。
- (二) 國軍人員學歷為專科學歷者在「志節情操」、「職涯發展」、「薪酬待遇」、「階級權威」等四個構面重視程度最高，而研究所(含)以上學歷者在「紀律服從」、「社會評價」兩個構面重視程度最高。大學學歷者在軍人工作價值觀六個構面的重視程度都是最低。
- (三) 志願役國軍人員在軍人工作價值觀六個構面的重視程度都是都顯著低於義務役者。
- (四) 國軍校級軍官在軍人工作價值觀六個構面的重視程度都顯著高於尉官；而士官及士官長在所有構面也都顯著高於士兵。
- (五) 工作性質為督察及監辦的國軍人員對「志節情操」重視程度顯著高於後勤工作者。工作性質為政治作戰的國軍人員對「薪酬待遇」重視程度顯著高於戰備及訓練工作者。

(六) 服務於機關的國軍人員在六項軍人工作價值觀構面均顯著高於服務於部隊單位者。

(七) 國軍人員的年齡愈高、服務年資愈長則對於軍人工作價值觀的重視程度愈高。

## 二、不同背景國軍人員的廉正態度之差異：

(一) 女性國軍人員「廉正態度」顯著高於男性。

(二) 研究所(含)以上國軍人員的「廉正態度」最高，高中職(含)以下者顯著低於其他學歷者，大學者顯著低於研究所(含)以上者。

(三) 國軍文職人員的「廉正態度」顯著高於志願役，志願役顯著高於義務役。

(四) 國軍校級軍官的「廉正態度」顯著高於尉官，並且士官及士官長顯著高於士兵。

(五) 國軍人員單位性質為督察及監辦者之「廉正態度」最高，其次依序為採購及主計者、政治作戰者、人事及行政者、後勤者、戰備及訓練者。

(六) 服務於機關的國軍人員之「廉正態度」顯著高於服務於部隊者。

(七) 國軍人員的年齡愈高、服務年資愈長則「廉正態度」愈高。

## 三、不同背景國軍人員對國防部廉政作為成效認知之差異：

(一) 女性國軍人員對廉政「落實成效」的認知顯著比男性高。

(二) 不同學歷國軍人員對國防部廉政「宣導成效」及「落實成效」認知具有顯著差異。

(三) 志願役國軍人員對國防部連廉政「宣導成效」或「落實成效」認知均顯著高於義務役者。

(四) 不同階級的國軍人員在上有顯著差異，區分軍官及士官兵兩類，國軍校級軍官對國防部廉政「宣導成效」及「落實成效」認知均高於尉官；士官及士官長顯著高於士兵。

(五) 不同工作性質的國軍人員對國防部廉政「宣導成效」及「落實成效」認知均有顯著差異。

(六) 服務於機關單位之國軍人員對國防部廉政「落實成效」認知顯著高於服務於部隊者。

(七) 國軍人員的年齡愈高、服務年資愈長則對國防部廉政「宣導成效」及「落實成效」認知都愈高。

#### 四、國軍人員的「軍人工作價值觀」與「廉正態度」的關係：

- (一) 在控制性別、年資及社會期許情況下，利用多元迴歸分析單獨檢測六個軍人工作價值觀構面對「廉正態度」的影響，結果發現除了「階級權威」對「廉正態度」沒有影響外，其餘構面對「廉正態度」都有正向影響。
- (二) 在控制性別、年資及社會期許情況下，利用多元迴歸分析同時檢測六個軍人工作價值觀構面對「廉正態度」的影響，結果發現除了「志節情操」具有正向影響，而「階級權威」、「社會評價」具有負向影響。

#### 五、國軍人員對「國防部廉政作為成效」認知與「廉正態度」的關係：

- (一) 在控制性別、年資及社會期許情況下，利用多元迴歸分析單獨檢測「廉政宣導成效」及「廉政落實成效」對於「廉正態度」都具有正向影響。
- (二) 在控制性別、年資及社會期許情況下，利用多元迴歸分析同時檢測「廉政宣導成效」及「廉政落實成效」對於「廉正態度」都具有正向影響效果，而「廉政宣導成效」的影響較「廉政落實成效」為高。

#### 六、國軍人員對「國防部廉政作為成效」認知對「軍人工作價值觀」與「廉正態度」關係之調節效果：

在控制「性別」、「服務年資」及「社會期許」的情況下，國防部廉政「宣導成效」與「落實成效」都會強化「志節情操」、「職涯發展」、「紀律服從」、「薪酬待遇」及「社會評價」等軍人工作價值觀與「廉正態度」的正向影響，或者弱化「階級權威」軍人工作價值觀與「廉正態度」的負向影響。顯示國防部廉政措施宣導與落實具有積極的意義。

本研究團隊基於前述的重要研究發現提出以下建議：

- 一、建議國防部可以參考本研究所發展的廉正態度題項，每年對國軍人員進行測量並分析逐年變化，同時可以達到教育提醒的功能。
- 二、建議國防部為建立國軍人員正確的「廉正態度」在防貪及反貪宣導教育上，應注重的項目：
  - (一) 持續要求國軍人員確實重視遵照法規辦事的態度。
  - (二) 國防部廉正態度宣導應重視新進官士兵，一般部隊及後勤單位的反貪教育訓練，全面提升國軍人員正確的廉正態度。

(三) 國軍人員除持續進行反貪教育外，在軍人工作價值觀上，應持續著重於國軍人員「志節情操」的養成，更能有效建立廉潔之國軍。

(四) 雖然服從上級長官領導是軍人必須奉行的準則，但是國防部宜強化教育官兵服從長官合法職權的觀念。

(五) 國軍人員對於「獎勵保護檢舉貪污瀆職辦法」熟悉程度較低，建議國防部應加強宣導。

三、建議國防部宜針對以下非正常行為模式，加強教育國軍人員遵行廉政規範。包括：1. 為了達成任務拿甲單據核銷乙經費。2. 差旅費核銷日期與實際差旅日期不同。3. 主管給自己親信特別偏私的待遇。4. 承辦人因私人情誼向長官推薦特定對象升遷或受訓。5. 裝備未依規定保養卻補填保養紀錄。

四、建議國軍建立完整的內部及外部課責機制，教育與監督同步推動廉政工作。

## **Abstract**

The Ministry of National Defense (MND) continuously launches anti-corruption campaigns to reinforce military discipline and create an image of integrity in its efforts to garner public support. It is imperative that the MND reinforces its anti-corruption operations and fosters military personnel's core values, which center on integrity. Therefore, research on the association between military personnel's values surrounding military work (MWV) and their integrity and positive attitudes (IPA) as well as the effects of MND's integrity-related conduct on military personnel's IPA are vital. The objectives of this paper are to: (1) elucidate the MWVs and IPAs of military personnel with different backgrounds; (2) elucidate the awareness of military personnel with different backgrounds towards the MND's integrity performance; and (3) elucidate the effects of military personnel's MWVs and their awareness towards the MND's integrity performance on their IPAs.

In this paper, we conducted a literature review and a series of in-depth interviews, as well as organized an expert seminar, to develop a work values scale and an IPA scale specifically for military personnel. We then arranged a pre-test and an item analysis to revise the original scales. The formal Military Work Values Scale comprises six constructs, namely, social evaluation, ambition and integrity sentiment, rank and authority, discipline and obedience, remuneration, and career development. The IPA Scale measures the military personnel's conviction and inclination to maintain integrity and honesty. The scale items were developed by the research team of this paper. The Integrity Performance Scale measures military personnel's awareness towards the integrity advocacy (IA) and integrity enforcement (IE) outcomes of the MND. We adopted an online survey approach for data collection wherein the MND notified personnel in the various military units to complete an online questionnaire. The survey period was between 5 September and 20 September 2016. A total of 3,340 questionnaires were administered, and 285 invalid questionnaires were discarded. A total of 3,055 valid questionnaires were recovered, for a valid recovery rate of 91.5%. The outcomes of the data analysis are presented in the following section.

### **1. Differences in the MWVs of Military Personnel With Different Backgrounds**

- 1.1 Women valued career development and remuneration more than men. Men valued rank and authority more than women.
- 1.2 Military personnel with technical college degrees valued ambition and integrity sentiment, career development, remuneration, and rank and authority. Military personnel with graduate degrees or higher valued discipline and obedience and social evaluation. Military personnel

with undergraduate degrees exhibited the lowest value for the six MWV constructs.

- 1.3 Voluntary military personnel valued the six MWV constructs more than obligatory military personnel.
- 1.4 Senior officers valued the six MWV constructs more than junior officers and sergeants and sergeants-majors valued the six MWV constructs more than privates.
- 1.5 Inspectors and supervisors valued ambition and integrity sentiment more than logistics personnel and political warfare personnel valued remuneration more than battle readiness and training personnel.
- 1.6 Military personnel serving in agencies valued the six MWV constructs more than those serving in military units.
- 1.7 Military personnel's value of the six constructs increased concurrently with their age and seniority.

## **2. Differences in the IPAs of Military Personnel With Different Backgrounds**

- 2.1. Women exhibited higher IPAs than men.
- 2.2. Military personnel with a graduate degree or higher exhibited the highest IPAs and those with a high school diploma or lower exhibited the lowest IPAs. Military personnel with an undergraduate degree exhibited significantly lower IPAs than those with a graduate degree or higher.
- 2.3. Administrators exhibited significantly higher IPAs than voluntary military personnel and voluntary military personnel exhibited significantly higher IPAs than obligatory military personnel.
- 2.4. Senior officers exhibited significantly higher IPAs than junior officers and sergeants and sergeants-majors exhibited significantly higher IPAs than privates.
- 2.5. Inspectors and supervisors exhibited the highest IPAs, sequentially followed by procurers, accountants, political warfare personnel, human resource personnel, administrators, logistics personnel, battle readiness personnel, and training personnel.
- 2.6. Military personnel serving in agencies exhibited significantly higher IPAs than those serving in military units.

2.7. The IPAs of military personnel increased concurrently with their age and seniority.

### **3. Differences in the Awareness of Military Personnel With Different Backgrounds Towards the MND's Integrity Performance**

3.1 Women exhibited a higher awareness towards IE outcomes than men.

3.2 Military personnel's awareness towards the MND's IA and IE outcomes differed considerably depending on their education background.

3.3 Voluntary military personnel exhibited a higher awareness towards the MND's IA outcomes or IE outcomes than obligatory military personnel.

3.4 Military personnel's awareness towards the MND's IA and IE outcomes differed considerably depending on their rank. Senior officers exhibited a higher awareness towards the MND's IA and IE outcomes than junior officers and sergeants and sergeant-majors exhibited a higher awareness towards the MND's IA and IE outcomes than privates.

3.5 Military personnel's awareness towards the MND's IA and IE outcomes differed considerably depending on the nature of their work.

3.6 Military personnel serving in agencies exhibited a higher awareness towards the MND's IE outcomes than those serving in military units ◦

3.7 Military personnel's awareness towards the MND's IA and IE outcomes increased concurrently with their age and seniority.

### **4. Relationship Between Military Personnel's MWVs and IPAs**

4.1 By controlling the variables of age, seniority, and social expectations, we performed a multiple regression analysis to independently analyze the six MWV constructs and determine the effects of these constructs on IPA. Findings showed that all constructs positively influenced IPA, with the exception of rank and authority.

4.2 By controlling the variables of age, seniority, and social expectations, we performed a multiple regression analysis to collectively analyze the six MWV constructs and the effects of these constructs on IPA. Findings showed that ambition and integrity sentiment positively influenced IPA and rank and authority and social evaluation negatively influenced IPA.

### **5. Relationship Between Military Personnel's Awareness Towards the MND's Integrity**

## **Performance and IPAs**

- 5.1 By controlling the variables of age, seniority, and social expectations, we performed a multiple regression analysis to independently test the effects of the MND's IA and IE outcomes on military personnel's IPAs. Findings indicated that both IA outcomes and IE outcomes positively influenced IPA.
- 5.2 By controlling the variables of age, seniority, and social expectations, we performed a multiple regression analysis to collectively test the effects of the MND's IA and IE outcomes on military personnel's IPAs. Findings indicated that both IA outcomes and IE outcomes positively influenced IPA, particularly IE outcomes.

## **6. Relationship Between Military Personnel's Awareness Towards the MND's Integrity Performance and MWVs**

- 6.1 By controlling the variables of age, seniority, and social expectations, we found that the MND's IA outcomes and IE outcomes reinforced the positive relationship between military personnel's integrity and attitude and their MWVs of ambition and integrity sentiment, career development, discipline and obedience, remuneration, and social evaluation and weakened the negative relationship between military personnel's integrity and attitude and the MWV of rank and authority. These findings suggest that MND should actively promote IA and IE.

## **Suggestions Based on the Research Findings**

1. The MND can evaluate military personnel annually using the IPA items developed in this paper and analyze the changes in personnel's IPAs over time. This process can also serve as a reminder for education and training.
2. The MND should take into account the following aspects when promoting IPA and advocating corruption prevention or anti-corruption:
  - (a) The Ministry should constantly remind military personnel to maintain the correct attitude and abide by relevant regulations when handling military affairs.
  - (b) The Ministry should focus on the anti-corruption education and training of new recruits serving in general military and logistics divisions to comprehensively enhance military personnel's correct IPAs.

- (c) The Ministry should continue to foster military personnel's ambition and integrity sentiment along with anti-corruption education to effectively establish an honest national army.
  - (d) Although military personnel are obligated to follow the orders of their superior officers, MND training can help military personnel understand the legal authorities of their superior officers.
  - (e) Military personnel are largely unfamiliar with the *Ministry of National Defense Regulations on the Protection and Incentives for Reporting Corruption*. The MND should reinforce its advocacy efforts in this aspect.
3. The MND should focus on the following inappropriate behaviors when educating military personnel on integrity: (1) using one invoice to cover the unsettled accounts of another; (2) creating mismatching accounts (e.g., settlement date and date of travel); (3) providing impartial remuneration to selected personnel; (4) using personal connections with superior officers to recommend personnel for promotion or training; and (5) completing maintenance logs without proper maintenance of equipment.
  4. The MND should establish a robust internal and external responsibilities system for education and supervision purposes, as well as the promotion of integrity.



# 第一章 緒論

## 第一節 研究緣起

國防部不遺餘力推動肅貪防弊整飭軍紀，期望建立廉潔的國軍，以獲得國人的支持，為展現決心，民國 102 年 1 月 1 日公布施行國防部組織法，成立國防部政風室，引進廉政監督機制，與國防部總督察長室，共同推動及監督國軍廉潔軍風，迄今已有三年，整體表現受到肯定，國軍先後於民國 102 及 104 年參加國際透明組織(Transparency International) 全球「政府國防廉潔指數(GDAI)」評比，在世界各國中廉潔與透明度居於前段班，受到國際讚賞。在國內，法務部每年對民眾辦理「廉政調查指標研究」，民國 103、104 年在 25 類公務人員中，「軍人」清廉程度評價，位居前段。陳俊明、陳勁甫（民 104）對國軍內部人員調查，比較國軍當前及過往的清廉程度，受訪者中「同意」及「非常同意」現在的「國軍比較清廉」者佔了近七成 (69.1 %)，從上述分析可見，國防部近年來成立國防部政風室及總督察長室，推動國軍人員建立廉正態度，已有不錯的成效。

因時空環境變遷，我國於民國 81 年公布實施《政風機構人員設置條例》<sup>1</sup>，於民國 101 年全文修正為《政風機構人員設置管理條例》，然行政機關於民國 81 年 9 月 16 日起全面設置政風機構，辦理端正政風，促進廉能政治等工作，實施至今已超過 20 年，然各機關仍不斷發生違法貪腐案件，對國軍而言，發生任何貪腐案件，都會大幅影響民眾對國軍的看法，法務部執行民國 104 年廉政民意調查，比較各類公務員廉潔評價，其中民眾對軍人清廉評價於民國 103、104 年呈現持續下降趨勢，認為原因可能受到近日違失個案的新聞報導，影響民眾觀感所致(陳俊明, 民 104)，顯見反貪倡廉並非一朝一夕可以達成，成立國防部政風室雖然增進國軍反貪倡廉的能力，然組織廉潔文化的塑造更需要長時間的建立，對於國軍廉政工作，仍需更深入的努力推動。

政府推動廉政工作主要分為「反貪」、「防貪」、「肅貪」三部分，反貪在建立正確認識貪腐的危害，建立廉政倫理的概念；防貪則致力於制度、法規及環境的建構；肅貪在於積極偵辦貪瀆案件，提升定罪率。三者不可偏廢，但「預防重於治療」，如果國軍能建立廉正的核心價值觀與文化，讓國軍人員不願貪、不必貪、不能貪，配合積極肅貪，產生嚇阻而不敢貪，勢必更能建立廉潔的國軍，增進民眾的信任。

---

<sup>1</sup> 依據行政院民國 80 年 2 月 21 日臺八十法第六三一號函「政風機構人員設置管理條例」草案，說明立法緣由，主要因解嚴之後，行將終止動員戡亂時期，各機關人事查核單位之組織體制及工作職掌，應依時空環境變遷做適當調整，明定其職掌為端正政風及機關安全維護事項，不再執行忠誠查核及保防工作。民國 89 年第十任總統、副總統大選後政黨輪替，法務部前部長陳定南上任後宣示推動成立「法務部廉政署」，因未獲共識而緩議，直到 100 年 4 月 1 日立法院第 7 屆第 7 會期第 7 次會議才完成法務部廉政署組織法的立法程序。

國防部於民國 100 年 12 月修訂《兵役法》，將我國兵役制度由「徵募併行制」轉型為「改良式募兵制」，國防武力均為志願役人力組成，服役年限四年以上，改變國軍人員的組成來源。本研究計畫旨在探討目前國軍人員的軍人工作價值觀以及廉正態度，並了解國軍人員的哪些軍人工作價值觀會影響其廉正態度，同時分析國軍人員對於廉政宣導成效及執行成效的認知，對於軍人工作價值觀與廉正態度的關聯性是否具有加乘效果或者替代效果，釐清上述的問題，有助於未來國軍人員運用及教育訓練的參考。

## 第二節 研究目的與研究問題

### 一、研究目的：

建立廉潔的國軍是國防部與社會大眾共同期望的目的，國防部努力積極的作為，已見到成效，但仍發生少數個案，影響民眾對國軍廉潔的印象，國防部仍須更進一步強化反貪腐工作，防範貪腐事件於未然，要做好防貪及反貪，重點須回到國軍人員廉正態度的落實。

國防部透過廉政機制的建構，落實國軍人員廉政倫理須知，不斷進行防貪及反貪教育、宣導及肅貪案件的偵辦等各種廉政作為，來建立國軍人員正確的廉正態度，然每位國軍人員，包括新進士官兵都有其個人的特質與軍人工作價值觀，對國防部的各項廉政作為成效認知程度如何，是否影響其廉正態度的探討十分重要。因此，本研究的目的，在探討不同背景變項之國軍人員，其軍人工作價值觀、對國防部廉政作為成效的認知及廉正態度是否具差異？並且，探討國軍人員的軍人工作價值觀以及對國防部廉政作為認知程度，是否會影響國軍人員的廉正態度？最後，探討國軍人員對國軍廉政成效認知是否調節軍人工作價值觀與廉正態度的關聯性。研究發現可以提供國防部人力運用及廉政教育訓練規劃的參考。

本研究之目的如下：

- (一) 瞭解不同背景（如官階與工作職務等）國軍人員的工作價值觀與廉正態度。
- (二) 瞭解不同背景（如官階與工作職務等）國軍人員對國防部廉政作為成效的認知程度。
- (三) 國軍人員不同的軍人工作價值觀、國防部廉政作為成效的認知，與廉正態度的關係及影響情形如何？

### 二、研究問題：

為達成研究目的，本研究對國軍人員工作價值觀與廉正態度之關係，相關問題進行探討，研究問題如下：

- (一) 不同背景之國軍人員，其軍人工作價值觀有何不同？

- (二) 不同背景之國軍人員，其廉正態度有何不同？
- (三) 不同背景之國軍人員，其對國防部廉政作為成效的認知有不同？
- (四) 國軍人員不同的軍人工作價值觀，與廉正態度有的關係為何？
- (五) 國軍人員對國防部廉政作為成效的認知程度，是否與其廉正態度有關？其關係為何？
- (六) 國軍人員對國防部廉政作為成效的認知程度，是否會影響國軍人員工作價值觀與廉正態度之關係？其影響情形如何？

### 第三節 研究方法與步驟

#### 一、研究方法

本研究採質化分析（包括：文獻分析、深度訪談法、專家座談法）與量化分析（問卷調查法）相輔運用進行研究。

首先蒐集及分析有關國軍人員工作價值觀、廉正態度及國防部廉政作為之相關文獻，彙整初步之測量構面與指標，對國防部官員及專家學者深度訪談與專家座談，透過專家的意見以建構及修正評量的構面與指標。藉以發展國軍人員工作價值觀與廉正態度調查問卷，並辦理預試，分析預試結果，完成正式問卷設計。

後續對國軍人員進行問卷調查，依據調查結果分析比較，以了解國軍人員工作價值觀與廉正態度之間的關係，完成問卷分析後，邀請國防部官員及專家學者辦理專家座談，對分析結果及建議事項，請專家學者討論並提供意見。

#### (一) 文獻分析

本研究將針對研究目的及問題，主要蒐集以下三類資料，以協助發展國軍人員工作價值觀與廉正態度調查問卷。

1. 國軍人員工作價值觀評量構面與指標。
2. 國軍人員廉正態度評量構面與指標。
3. 國防部廉政作為評量構面與指標。

#### (二) 深度訪談

深度訪談的目的在透過與專家深入之討論，以協助建構完整可行之調查問卷。依據問卷規劃之要項，本研究計畫訪談對象為國防部政風室相關部門主管，以了解國軍人員應有的廉正態度及當前國防部的廉政作為。

### (三) 問卷調查

透過文獻分析，專家深度訪談協助檢視，並經由預試，完成本研究問卷調查的設計，對國軍人員進行抽樣調查，配合國防部協助抽樣，採立意抽樣方式，設計網路填答問卷，由國軍人員自行上網填答。

### (四) 專家座談

本研究辦理二場專家座談會：

1. 第一場－邀請研究國軍人員價值觀與廉政議題有關之專家學者，以了解國軍人員工作價值觀的現況，與可能測量之構面及評量指標，協助檢視測量問卷的發展。
2. 第二場－於完成正式問卷調查及分析，相關結果與建議形成後，辦理專家座談，邀請對象以國防部官員、廉政研究及人力資源研究學者為主，以協助檢視問卷統計結果，並對本研究提出之結論及建議進行討論，以增進可行性、完整性及嚴謹性。

## 二、研究步驟：

本研究為達成研究目的，解答問題，計畫依據研究設計與方法，規劃下列的研究步驟，並依據委託單位之規定，設計二次檢核點（第一次為期中報告，第二次為期末報告），並列舉相對應產出之文件，研究步驟如圖 1-1。

## 第四節 研究限制

研究單位已嚴謹依據研究計畫進行並完成，但仍受到一些研究的限制而有不足，說明如後，以提供後續研究之建議。

- 一、由於國軍單位性質複雜，人數分布及資料多屬機密，感謝國防部協助，本研究按照國軍組織編組樣態，採立意抽樣法，已盡量涵蓋各類型國軍單位及人員，但難以達到隨機抽樣的水準，分析結果，恐無法用以推論母體（全體國軍人員）的狀況，同時又因欠缺母體統計資料（因屬於機密），不能進行回收樣本的代表性與母體齊一性的檢定與加權調整。建議後續類似研究，請國防部協助，在機密考量最低的情形下，針對全軍每一位士官兵進行編號，以亂數方式隨機產生受試者，達到完全隨機抽樣的目的，並提供母體統計資料，進行樣本代表性檢定。

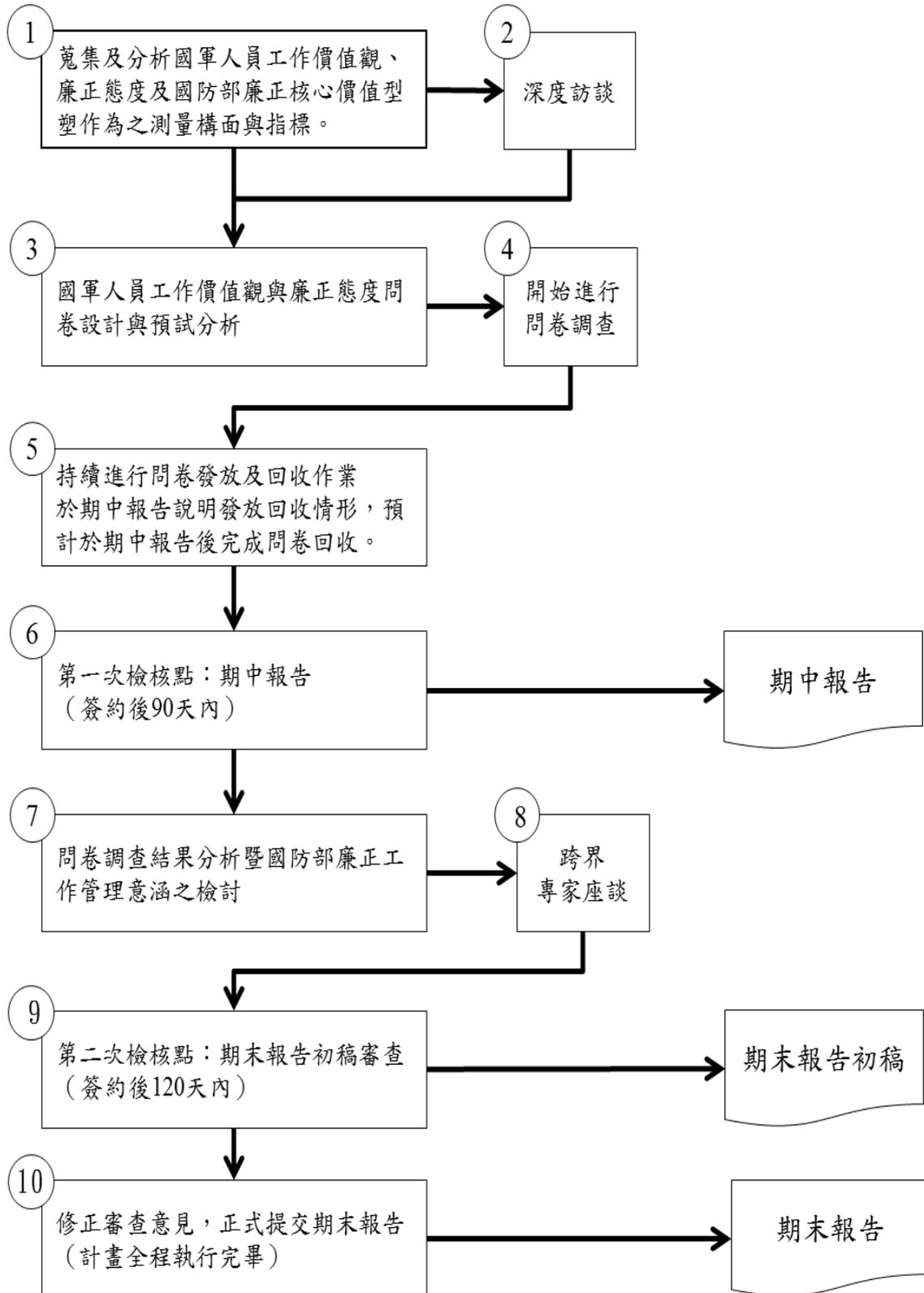


圖 1-1、研究步驟圖

- 二、本研究考量研究時程與成本，採網路問卷調查法，由研究單位設計網路問卷，提供網址及 QR Code，請國軍人員自行上網填答。感謝國防部協助通知各單位要求國軍人員配合辦理，但因國軍人員於部隊工作時間，無法使用智慧型手機，需利用休息或放假時間填答問卷，為鼓勵填答，研究團隊提供獎品，請受試者提供電子郵件信箱進行抽獎，以增加填答人數，從問卷回收數量達 3,000 份以上來看，效果不錯，但有專家認為，網路問卷調查法以國軍目前型態，恐不適宜使用，易造成一人代填多次問卷的困境，研究團隊無法排除專家的疑慮，但從回收資料檢討分析，此現象應不致於嚴重影響結果。建議後續研究，如需排除代填情形，應改以現場發放問卷填答後立即回收方式進行問卷調查。
- 三、本研究網路調查問卷放置於 Google 表單，透過一般網際網路連線作答，在問卷開始已說明填答者限制為國軍人員，並設計第一題詢問填答者是否為國軍人員，以排除非國軍人員上網填答，但仍難以避免非國軍人員填答問卷，建議後續如仍採網路問卷調查，可以將問卷放置於國軍內部網路上，可完全排出外人填答情形。
- 四、本研究構念包括軍人工作價值觀、廉正態度及對國防部廉政作為成效認知，均屬於極易使受試者產生社會期許的調查，影響問卷調查能否測量受試者真實意思的疑慮，研究團隊於問卷設計時，已盡量設法減少產生社會期許的問項，並增加社會期許控制變項，但仍難以完全排除產生社會期許的問題。
- 五、為提升研究成效，研究團隊接受專家座談會學者意見，除原計畫分析之項目外，增列軍中服務個人基本認知的測量，作為補充分析，然各題項定義可能較為抽象，易導致受試者解讀不一致，故分析結果，僅供參考。

## 第五節 研究成果對施政助益

### 一、研究成果：

- (一) 建立衡量國軍人員對於國防廉正態度變化的主觀指標，並能瞭解不同背景(如官階與工作職務等)的國軍人員個人的軍人工作價值觀與廉正態度的差異。
- (二) 藉由廉正態度測量結果，結合防貪和反貪相關工作的訓練規劃，提供國防廉政議題的建議的主要資料來源。
- (三) 了解影響國軍人員廉正態度之軍人工作價值觀，並進一步藉由改變軍人工作價值觀提高國軍人員的廉正態度，提供國防部將研究結果運用於國軍新進人員甄選與訓練參考，並結合各項作為，以建立廉潔之國軍。

## 二、對相關施政之助益：

- (一) 提供可據以衡量國軍人員對於國防廉正議題態度變化的主觀指標。
- (二) 提供形成國防廉政政策建議的主要資訊來源。
- (三) 將研究結果運用於國軍新進人員甄選與訓練的參考。
- (四) 藉本研究結果，結合人力資源管理與發展，落實國軍人員廉正核心價值的建立。

## 第二章 文獻分析

本研究最主要目的，在研究國軍人員工作價值觀與廉正態度之間的關係，希望了解國軍人員不同背景變項下，例如官階、工作職務等，其軍人工作價值觀、廉正態度、國防部廉政作為成效認知有何不同？國軍人員工作價值觀與廉正態度之關係為何？國防部是否能結合防貪、反貪等廉政作為，使國軍人員建立正確的廉正態度。為進行研究，首先必須對國軍人員的工作價值觀、國防部希望國軍人員應有正確的廉正態度、國防部廉政作為等，相關概念及關係進行文獻分析。

### 第一節 國軍人員的軍人工作價值觀

#### 一、個人「價值觀」與「工作價值觀」的意義與差異

人類「價值觀(value)」內容的討論十分久遠及廣泛，易經、儒家及道家著作中就已呈現中國傳統的價值觀（黃俊傑，民 88）。西方世界從柏拉圖開始就有不少深奧的文章，探討特殊形態價值的哲學理論（Fronzizi, 1971）。何謂價值觀？價值觀是指個體對特定事物、行為或目標的持久性偏好或評斷標準，此偏好或標準係兼具認知、情感、意向的參考信念，用以引導個體行為、滿足個體需求和達成個體目標（吳鐵雄，民 84, p4），價值觀從以往到現在已有許多學者進行研究，對價值觀及工作價值觀的分析認為：

（一）價值觀應以個人為分析單位，但不同背景者之間的價值觀，通常比相同背景者有更大的差異。

價值觀是個人內心一種根本性與持久性的信念或偏好（katz, 1964；Rokeach, 1973；吳鐵雄，民 84；楊國樞，民 83），以個人為主體專有的信念，一切價值觀的最後歸屬在於個人的主體（傅佩榮，民 85）。因此價值觀的研究，應以個人為分析單位。

每個人的價值觀並未相同，然個人價值觀受所處環境文化的影響，個人社會化的過程中，在淺移默化下認同社會上的價值觀（傅佩榮，民 85）。因此研究發現，不同文化之間價值觀出現差異較大的情形。Geert Hofstede 的研究區分個人主義/集體主體、權力距離、陽剛傾向/陰柔傾向、規避不確定、長期導向/短期導向等五個價值觀構面，解釋不同文化之間價值觀的差異（Kreitner & Kinicki, 1994）。不僅不同文化，甚至不同世代、性別、教育程度之間的價值觀也有明顯差異（林淑慧、黃良志，民 102；戚樹誠，民 82）。換句話說，個人價值觀或有不同，但不同背景者之間價值觀通常較相同背景者有更大的差異。

（二）個人生活範疇廣泛，價值觀也依不同事物而有更細部的分類，工作價值觀是個人在

職場及工作中，評斷有關工作事物、行為或目標的持久性信念與標準。

價值觀是個人看待事物、行為、狀態和目標的判斷標準 (Rokeach, 1973; 文崇一, 民 78; 吳鐵雄, 民 84)。指引個人判斷事物、行為、狀態和目標的好惡、對錯，是個人評估及選擇的原則，生活中不同的範疇，皆有其價值觀的判斷。因此，學者也分門別類分析不同類別的價值觀，文崇一 (民 78) 探討中國人的價值觀即分為宗教、家庭、經濟、政治、成就、道德六類。而探討工作領域範圍內的價值觀，則稱為工作價值觀。有學者並將生活中不同範疇價值觀形成之一套相互關聯的系統，稱為價值體系 (value system) (楊國樞, 民 83)。

工作是人類生活中重要的活動，依據勞動部民國 103 國際勞動統計，民國 103 年國人就業者平均每年工時 2134 小時，約佔全年時數的 25%，一年中將近四分之一的時間在工作，在那麼長的時間裡，個人對於工作的事物、行為與目的會產生一些特定看待的方式、信念及標準，發展出對於工作的價值觀，因此工作價值觀的意義，是指個體於從事工作時，據以評斷有關工作事物、行為或目標的持久性信念與標準，個體據以表現工作行為，追求工作目標 (吳鐵雄, 民 84, p4)。

(三) 一般而言，工作價值觀不同的人，工作動機不同，產生的行為也不同。因此，工作價值觀的調查常成為個人選擇工作種類以及了解其組織行為的重要參考。

工作價值觀是個人判斷工作的基準及評估的原則，影響個人工作及職業種類的選擇。就業輔導機構發展工作價值觀量表，以協助求職者清楚瞭解個人工作價值觀，選擇自己想要的工作及職位。前行政院青年輔導委員會為協助大專生了解自己的人生目標與未來職業展望，曾於民國 76 年委託陳英豪等人修訂 Super (1970) 的工作價值觀量表 (Work Value Inventory)，復於民國 83 年委託吳鐵雄等人編制本土化之工作價值觀量表，為因應時代變遷與社會多元發展，在民國 100 年委託李坤崇、歐慧敏進行「新訂青年工作價值觀量表之編製研究」。民間就業機構 104 人力銀行參考國內外文獻，列出 16 項企業與員工最重視的工作元素，編製工作價值觀量表，放在機構網站上，提供會員自我檢測，並依檢測結果推薦適合的工作。<sup>2</sup>

## 二、個人「工作價值觀」的測量

個人在工作範疇內的價值觀稱為工作價值觀，具有價值觀的一切性質，然其具體的內容，有許多學者研究發展出各自評量的構面，在概念及測量工具上相當分歧 (洪瑞斌、劉兆明, 民 92)。Dose (1977) 整理以往文獻指出，有關工作價值觀內涵的研究缺乏有共識

---

<sup>2</sup> 104 人力銀行工作價值觀量表網站。<http://pda.104.com.tw/my104/exam/index?u=myyibt>。(檢索日期：2016 年 2 月 28 日)

的定義與概念，這些研究對於工作價值觀的討論，可劃分為以下四種：與職業行為相關的工作價值觀(work values and vocational behavior)；關注工作行為的價值觀(values concerning work behavior)；工作的意義(the significance of work)；將企業倫理視為價值系統(business ethics as a value system)。

國內一般工作價值觀測量使用的量表，大致包括：

#### (一) Rokeach 價值觀量表

Rokeach (1973) 發展價值觀量表，也有學者用來做工作價值觀的量測(吳成豐,民 84)。Rokeach 將價值觀區分目的性價值觀(terminal values)、工具性價值觀(instrumental values)兩大類。每一類共有十八項指標。

- 目的性價值觀指標包括—舒適生活、成就感、世界和平、美麗世界、興奮生活、公平公正、家庭安全、自由、快樂、內在和諧、成熟之愛、國家安全、愉快、普渡眾生、自我尊重、社會認同、真正的友誼、智慧。
- 工具性價值觀指標包括—野心勃勃、氣度恢弘、能力過人、愉悅的、整潔的、勇敢的、寬恕的、幫助的、誠實的、想像力、獨立自主、聰慧過人、邏輯能力、愛的 ability、服從的、禮貌的、負責的、自我約束。

#### (二) Spuer 工作價值觀量表 (work Value Inventory WVI)

Spuer (1970) 依據職業發展理論，發展工作價值觀量表(work Value Inventory WVI) 將價值觀區分十五個構面，包括：利他性、審美性、創造性、益智性、獨立性、成就性、威望、管理性、經濟報酬、安全性、環境、從屬關係、交誼性、變化性及生活方式。

#### (三) 吳鐵雄本土型工作價值觀量表

吳鐵雄(民 84) 發展本土型工作價值觀量表共有 47 題，區分目標價值、工具價值兩大領域。目標價值領域在協助受試者了解自己對「工作時能否不斷追求個人自我成長，發揮個人才能與創造力，提升生活品質，獲得成就感與領導權力，贏得他人尊重與肯定及達成人生目標」的重視程度。在此領域下區分「自我成長取向」、「自我實現取向」、「尊嚴取向」三個構面。

工具價值領域在協助受試者了解自己對「工作時能否獲得良好的社會互動，擁良好的人際關係與穩定的生活，免於工作所衍生的焦慮，服務於組織制度與環境完善的組織來滿足安全感，及維持生活所需的報酬與休閒活動」的重視程度，在此領域

下區分「社會互動取向」、「組織安全與經濟取向」、「安定與免於焦慮取向」、「休閒健康與交通取向」四個構面。構面的意義與內涵如下：

目標價值領域：

- 自我成長取向－協助受試者了解自己對「工作時能否不斷獲得新知與自我成長，發揮創造力以及促進個人發展」的重視程度。
- 自我實現取向－協助受試者了解自己對「工作時能否實現人生目標、展現個人才華，提升生活品質以及增進社會福祉」的重視程度。
- 尊嚴取向－協助受試者了解自己對「工作時能否滿足個人成就感，獲得自我肯定與自主性，贏得他人尊重以及擁有管理權力與支配力」的重視程度。

工具價值領域：

- 社會互動取向－協助受試者了解自己對「工作時能否獲得良好的社會互動，與上司和同事分享喜怒哀樂以及與他人建立良好的人際關係」的重視程度。
- 組織安全與經濟取向－協助受試者了解自己對「工作時能否獲得合理的經濟報酬，以及組織是否有完善的制度以滿足安全感」的重視程度。
- 安定與免於焦慮取向－協助受試者了解自己對「工作時能否穩定而規律的工作，以及免於緊張、混亂、焦慮與恐懼」的重視程度。
- 休閒健康與交通取向－協助受試者了解自己對「工作時能否獲得充足的體能活動、擁有充分的休閒活動、以及交通便利」的重視程度。

吳鐵雄（民 84）工作價值觀量表實測結果，根據實際解釋受試者的經驗，發現可能出現五種較為明顯的工作價值觀類型。

- 積極型－此類型受試者對每種取向均極為重視，凡事積極主動、追求完美，對有關工作事物、行為或目標的持久性信念均極強。
- 泰然型－此類型受試者對每種取向均極不重視，凡事處之泰然、不強求，對有關工作事物、行為或目標的持久性信念均較弱。
- 目的型－此類型受試者較重視工作的目的價值，強調生命的擴展與充實，積極達成目標與獲得成就感。
- 工具型－此類型受試者較重視達成目標的手段，強調生命的延續與互動，積極

追求維持自己生存所需的各項資源，強調自己的生命安全與生活穩定，追求良好的人際關係。

- 大眾型：此類型受試者對每種取向的重視程度與一般人都相差不多，對有關工作事物、行為或目標的持久性信念均與一般人相近。

#### （四）李坤崇、歐慧敏「青年工作價值觀量表」

李坤崇、歐慧敏（民 100）接受前行政院青年輔導委員會委託新訂「青年工作價值觀量表」，參酌國內、外 18 種工作價值觀量表架構，發展 48 題的工作價值觀量表，共區分八個構面，其意義及內涵如下：

- 超越價值—旨在協助受試者了解自己在工作時，對「不斷創新與創造，增進社會福祉，以及追求工作意義、倫理與美感」的重視程度。
- 實現價值—旨在協助受試者了解自己在工作時，對「實現人生目標，符合個人興趣與專長，以及提升生活品質」的重視程度。
- 成長價值—旨在協助受試者了解自己在工作時，對「獲得自我成長，適切升遷，及面對挑戰與競爭」的重視程度。
- 尊重價值—旨在協助受試者了解自己在工作時，對「滿足個人成就感與自主性，贏得聲望與發揮影響力，以及獲得家人與朋友肯定」的重視程度。
- 組織價值—旨在協助受試者了解自己在工作時，對「服務於形象、制度與物質環境良好的組織」的重視程度。
- 人際價值—旨在協助受試者了解自己在工作時，對「擁有良好的上司、部屬與同儕人際關係，以及人際互動」的重視程度。
- 安全價值—旨在協助受試者了解自己在工作時，對「獲得穩定、安全並免於焦慮」的重視程度。
- 舒適價值—旨在協助受試者了解自己在工作時，對「擁有良好薪水福利、交通與休閒健康」的重視程度。

#### （五）錢淑芬「國軍志願役軍（士）官價值評量表」

錢淑芬（民 93）針對軍人「軍事專業價值」的態度，發展「國軍志願役軍（士）官價值評量表」，共有 43 題，軍事專業價值區分「傳統性價值」、「實用性價值」兩類。

傳統性價值強調的是軍人對生命意義與生活目標的信念，因此在概念化上是以軍隊任務和軍人天職所重視的「利他主義」和「志節情操」等傳統價值為主，在報酬型式上，主要是以精神性和抽象性為主，與內在利益的關係密切，以下區分「階級權威」、「紀律與服從」、「工作與生活規律」、「體魄」四個構面。

實用性價值強調的是，軍人對達成任務的有效方法和手段的信念，這種信念強調的是實用性、功利性、和科學性等內涵，在報酬型式上，主要是以經濟性和實質性為主，與外在利益的關係密切，以下區分「經濟性」、「發展性」、「領導能力」、「社會形象」四個構面。

傳統性價值：

「利他主義」與「情操與理想」這兩個變項，目的在於從志願役軍（士）官對軍隊任務和軍人天職的重視情形，來觀察他們對軍事專業「傳統性價值」的偏好與認同程度。

- 利他主義－工作的目的在於使一個人能為國家安全以及全民福祉盡一份心力。
- 情操理想－工作的目的是為了實踐某些偉大崇高的情操，比如愛國、勇敢、堅毅、忠貞、負責、服從等，或是為了實現某些信念、理想、或抱負

「階級權威」、「紀律與服從」、「工作與生活規律性」與「體魄」等四個變項，目的在於從志願役軍（士）官對軍隊傳統制度與規範的重視情形，來觀察他們對軍事專業「傳統性價值」的偏好與認同程度。

- 階級權威－階級愈高擁有愈高的威望與權力，該種威望與權力透過各種禮節儀式、象徵符號、和人際互動的規範，使全軍官兵皆須服膺之。
- 紀律與服從－工作時必須遵從上級長官的命令與指導；日常行為必須接受各項團體規定的約束；日常工作必須依照一定的法令和準則來行事；對於上級長官交付的任務，必須能夠貫徹執行。
- 工作與生活規律－工作能提供制式化的生活模式，以及日常生活（含工作）均須遵守一定紀律之規約。
- 體魄－工作能歷練自己的堅毅性格，或使自己表現出強健體魄與威武陽剛之言談舉止。

實用性價值：

從志願役軍(士)官對與軍職屬性裡，具有實用性與功利性的部份(個人認為軍隊對具備完成職務所須之專業知能的軍(士)官，應以等價的報酬作為回饋，尤其是強調實質酬賞與等價報酬的重要性，也就是將貢獻以有形價值比如貨幣予以量化之)的重視情形，來觀察他們對軍事專業「實用性價值」的偏好與認同程度。

- 經濟性—工作能提供「擁有一份穩定收入」的安全感。
- 發展性—個人未來不論是職位的升遷、進修或是權力威望的增加，均因服役(務)年資的增加而受到保障。
- 領導能力—工作能歷練自己的領導能力。
- 社會形象—投身軍旅能提高親友與社會對自己的評價，或是期望親友與社會贊許國軍與職業軍人的貢獻。

工作價值觀與其他變項關聯性之測量，洪瑞斌與劉兆明(民 92)分析後發現，在台灣與工作價值觀相關之研究變項，區分為前置變項及後果變項兩類，前置變項為影響工作價值觀的因素，常見前置變項有個人背景變項(性別、教育程度、年齡等)、內外控性格、工作特性、工作單位特性，組織特徵等變項。後果變項則是受工作價值觀影響的因素，普遍的後果變項是工作態度(包含組織承諾、工作投入、工作滿足等)，其他包括企業倫理、生涯策略、組織變革態度、離職異動行為等。

利用國家圖書館台灣博碩士論文加值系統，以「工作價值觀」、「軍」為論文名稱查詢條件，歷年以軍人工作價值觀為研究主題的論文共計 26 篇，探討軍人工作價值觀與其他相關變項之間的關係，在工作價值觀測量上使用吳鐵雄工作價值觀量表、Rokeach 價值觀量表，及自行修改或設計之量表，前置變數有「人口變項」(性別、教育程度、年齡、階級等)、「人格特質」及「單位特性」；後果變項最多為「組織承諾」，另外還包括「離職傾向(生涯規劃、留任意願)」、「工作投入(工作倦怠、工作表現)」、「工作滿意度」、「工作績效」、「組織變革知覺」、「工作壓力」等。

工作價值觀的測量並沒有統一的量表，而是依據研究特性選擇適合或自行編製量表使用，由於軍人屬於特殊的工作職業，對於軍人工作價值觀研究除部分運用現有一般工作價值觀或價值觀量表外，許多研究都自行編製適合軍人使用之測量項目。

從上述討論發現，對於工作價值觀與相關變數之研究，個人的背景、工作單位特性及組織特徵作為影響工作價值觀的前置變項，對國軍人員而言，這些因素包括性別、年齡、教育程度(學歷)、役別、階級、服役年資、單位性質及工作性質等。

### 三、國軍人員的個人「工作價值觀」

現實上每個人工作價值觀各有不同，國軍人員亦是如此，軍隊是一個特殊的團體，尤其自民國 100 年 12 月 28 日公布施行《兵役法》部分條文修正案，正式確定我國兵役制度由「徵募併行制」改為「改良式募兵制」後，國軍朝向「專業化」及「職業化」發展，國軍人力已幾乎全部改由志願役組成，相較於以往徵募併行制度下，役男是國軍基層士兵的主要來源，更顯得當前軍隊團體的特殊，因此國軍人員的工作價值觀，也成為許多學者關注的焦點，對於國軍人員個人工作價值觀個人的探討，以往學者研究如下。

錢淑芬（民 94）運用其發展之「國軍志願役軍（士）官價值評量表」，以陸軍、海軍、空軍、憲兵共計 694 位志願役軍（士）官做為樣本，調查認同不同軍事專業典型（志業型、事業型）之國軍人員，其軍事專業價值（傳統性、實用性）的認同程度，研究結果發現，無論認同之軍事專業典型為何，都同樣重視實用性的軍事專業價值，也就是重視市場機能導向，建議國軍欲提高人力資源管理的效率與效能，即不應忽視志願役軍（士）官對軍事專業價值的認同，已經愈來愈重視「實用性、科學性、個人性、功利性」的事實。

陳勁甫、隨曉萍（民 99）用 Rokeach 價值觀量表探討國軍各級軍官的價值觀，以國軍受訓軍官為對象<sup>3</sup>，回收有效問卷 410 份，研究結果發現與錢淑芬（民 94）類似，軍官較為重視個人性的價值。國軍軍官認為重要的價值觀前十項為：「健康」、「家庭安全」、「愉快」、「內心的和諧」、「國家的安全」、「責任」、「自尊」、「真誠的友誼」、「成熟的愛」、「守法」；普遍來講國軍幹部認為「小我」的價值重視程度高於「大我」的價值。

梁榮輝、蘇聖洙、廖泰宏（民 97）以修訂之工作價值觀量表，區分「自我實現」、「尊嚴」、「團體互動」、「組織安全與福利」、「安定與免於焦慮」、「休閒與健康」取向等七個構面，針對國軍北部地區勤務支援部隊，所屬志願役士兵或由志願役士兵升任士官者進行問卷調查，有效回收問卷 425 份，研究結果發現，國軍志願役士兵重視工作價值觀的內在價值，其中以「尊嚴取向」構面中「希望工作中獲得成就感」及「別人尊重與認同」最高，其它依序是團體互動、自我實現、組織安全與福利、自我成長、休閒與健康、安定與免於焦慮，較不重視為「安定與免於焦慮」構面中「避免因工作競爭所衍生的各種焦慮」。

蔡明原（民 98）以修訂之工作價值觀量表。區分「工作自由」、「工作的社會地位」、「敘薪制度」、「從屬關係」、「安定感」等五個構面，針對陸軍工兵學校所屬單位（含基地訓練之各工兵部隊）之志願役士兵為調查對象，有效問卷 427 份，研究結果發現，志願役士兵工作價值觀的構面中，以「安定感」的重視程度最高，其次分別為「敘薪制度」、「從

---

<sup>3</sup> 陳勁甫、隨曉萍的研究，以國軍各級軍官為研究母體選取國防大學戰院、指參學院、政戰學院碩、博士班、正規班，管理學院戰略、指參、正規、碩士班，後勤學校正規班、海軍技術學校正規班、空軍航校正規班、陸軍砲校正規班、通校正規班等班隊為調查的對象。

屬關係」、「工作自由」、「工作的社會地位」，作者指出大部分志願役士兵在單位上最重視能擁有穩定的工作保障。

蔡嘉和（民 101）以修訂多位學者之工作價值觀量表，區分「軍人崇高情操因素」、「紀律與服從性因素」、「成就與聲望因素」、「專業性因素」、「階級性因素」、「升遷機會因素」、「人際關係因素」、「經濟報酬因素」等八個構面，研究國軍志願役士官之工作價值觀，有效問卷 784 份，調查結果發現，以「人際關係因素」重視程度最高，其次為「紀律與服從性因素」、「軍人崇高情操因素」。

胡晉豪（民 101）採用 Rokeach 價值觀量表，以空軍非常備役之志願役士官進行工作價值觀調查，有效問卷 341 份，調查發現，「工具性價值觀」高於「目的性價值觀」，在自身工作中對於薪資酬勞、職位升遷及福利待遇等現實物質的重視程度，更勝於內心自我實現及受人尊重的內在感受。

總結上述價值觀與工作價值觀的文獻探討，每個人受其成長及所處環境的影響，建立對特定事物、行為或目的的價值觀，成為其偏好、選擇及判斷的標準，雖然每個人的價值觀不同，但受相同環境的影響，不同背景者價值觀的差異較相同背景者大。工作價值觀則是個人價值體系中的一環，針對工作領域範圍內事物、行為或目的偏好，影響個人選擇工作與職業的重要因素。

相較於外界，軍隊是一個特殊的團體，雖然有些研究採用 Rokeach 價值觀量表來測量國軍人員的工作價值觀，然更多的研究是依據軍隊的特性，修改現有或自行設計量表。錢淑芬副教授服務於國防大學政戰學院心理及社會工作學系，專長於「軍事社會學、軍事專業化、軍事社會化」等議題，對國軍人員工作價值有深入的研究，且其設計之「國軍志願役軍（士）官價值評量表」亦經過研究實證。因此本研究主要依據錢淑芬副教授（民 94）設計之量表進行修改，刪除與工作價值觀較無關係之構面，如「體魄」、「領導能力」，保留其他題項，並區分為「志節情操」、「階級權威」、「紀律服從」、「薪酬待遇」、「職涯發展」、「社會評價」等六個構面，以用來測量國軍人員的工作價值觀。

國軍是一個團體，由不同個體（國軍人員）組成，雖然每個成員都有不同的價值觀，但整體而言，學者調查發現，國軍人員工作價值觀，部分研究呈現偏向重視「尊嚴取向」的目的性價值，而大多數研究結果，國軍官士兵的工作價值觀較為重視工具性及小我的價值。

雖然學者研究，整體而言國軍人員工作價值觀朝向工具性價值觀方向，然受環境的影響，不同背景者其工作價值觀會有較大的差異，因此不同背景之國軍人員，可能因為性別、年齡、學歷、役別、階級、服役年資、單位與工作性質等因素而有不同，值得做進一步比

較分析，以了解之間的差異，因此，本研究的第一個研究問題是：

**研究問題 1：**不同「國軍人員背景變項」，包括不同性別、年齡、學歷、役別、階級、服務年資、單位性質、工作性質等，其「軍人工作價值觀」是否有所不同？

## 第二節 國軍人員應有的「廉正態度」

相對於個人的工作價值觀，企業與組織也存在價值觀，大多數研究發現個人與組織價值觀契合度與工作滿意度有顯著相關。組織價值觀是組織文化的核心概念（Deal & Kennedy, 1982；Ott, 1989；鄭伯壘, 民 81）。是「組織成員所共有的、內化的規範性信念，它可以導引整個組織內部的成員行為與管理作風」（鄭伯壘, 民 81），個人與組織價值觀的契合度，是指個人與組織之間在工作方面的相容性，包括個人與組織至少有一方，可以提供另一方所需的資源，個人與組織間具有相似的特徵，或是以上兩者皆具備（Kristof, 1996）。個人與組織價值觀契合度高，也就是個人與組織在工作行為要求與管理上，具有高度互補與類似的特徵，對個人而言符合其工作價值觀，對於工作也就有較高的滿意度。

組織領導者主動塑造組織文化與價值觀，影響成員共同遵循。丁虹、司徒達賢和吳靜吉（民 77）研究發現組織內企業文化一致性越高、則其組織承諾越高；企業文化差距越大，則其組織承諾越小，另外在組織內員工個人情況不同時，其所知覺得企業文化不同，同時對公司、部門及工作夥伴的承諾也會不同。組織承諾較高的員工其離職傾向低，工作表現較好。組織領導者對於塑造組織文化與價值觀有重要的影響。

相對於個人，組織價值觀是組織文化的核心，組織領導者塑造組織文化及價值觀，影響成員共同遵循。個人與組織價值觀的契合與成員工作滿意度、組織承諾有顯著相關，進而影響成員的工作表現與遵守組織規範的意願。

「廉正」為我國當前公務人員五項核心價值之一<sup>4</sup>，指「以清廉、公正、行政中立自持，自動利益迴避，公平執行公務，兼顧各方權益之均衡，營造全民良善之生存發展環境。」<sup>5</sup>政府要求公務人員面對自己執行的工作時，要符合「廉正」的要求，因此「廉正」價值觀是國防部要求成員應有軍人工作價值觀的一環。本節首先從相關文獻及專家訪談中了解國軍人員應有的廉正態度，再從陳俊明、陳勁甫（民 104）「國軍人員對現行國防廉政工作之認知與評價」調查中，了解國軍人員實務上廉正態度的情形，以提供後續分析的參考。

---

<sup>4</sup> 我國公務人員核心價值：廉正、忠誠、專業、效能、關懷。「廉正」作為—廉潔自持、利益迴避、依法公正執行公務。「忠誠」作為—恪遵憲法及法律，效忠國家及人民，增進國家利益及人民福祉。「專業」作為—與時俱進，充實專業職能，提供優質服務。「效能」作為—團隊合作，提升工作效能，積極回應人民需求。「關懷」作為—懷抱同理心，尊重多元文化，落實人權保障。

<sup>5</sup> 考試院銓敘部，〈文官核心價值〉，《考試院銓敘部網站》，民國 100 年 3 月 23 日，〈<http://www.mocs.gov.tw/pages/detail.aspx?Node=899&Page=2630&Index=13>〉（檢索日期：2016 年 3 月 12 日）。

## 一、國軍人員應有的「廉正態度」

態度是對人事物的評價。不論是正面還是負面，反映個人的感受。包括三個構成要素：認知（cognitive）、情感（affective）、行為（behavioral）。認知是個人對某事物的描述與信念；情感是態度中情緒或情感的層面；行為指有意圖針對特定的人事物而展現的行為。

我國推動公務人員建立核心價值，始於民國 90 年「行政革新會議」，當時將建立「行政文化」列為八大議題之一，行政院並據以研訂「建立行政核心價值體系推動方案」，並提出「建立對國家忠誠感」等五項核心價值，惟考量該五項價值較屬一般國民所應有的共同素養，對行政文化的改善，效果有限。行政院人事行政局於民國 93 年 2 月 25 日簽奉行政院核定以「創新」、「進取」、「專業」三項為行政核心價值。之後又蒐集參考其他國家政府核心價值與企業核心價值範例，並多次邀請專家學者及各機關代表會商，於民國 97 年 10 月 29 日經行政院核定，行政院及各級機關公務人員核心價值改為「廉正、專業、效能、關懷」，並於同年 11 月 4 日通函各機關推動。<sup>6</sup>

考試院於民國 98 年 1 月 15 日組成考試院文官制度興革規劃小組，就公務機關人事制度應興應革事項，提出具體的政策方向，第一項興革建議「建基公務倫理，型塑優質文化」，確定以「廉正、忠誠、專業、效能、關懷」五項為文官的核心價值。考試院於民國 98 年 6 月通過，考試院銓敘部於民國 98 年 11 月 3 日代辦考試院函，將文官核心價值「廉正、忠誠、專業、效能、關懷」通函中央暨地方各主管機關轉知所屬公務人員知照，並據以規劃辦理宣導及訓練。

「廉正」的意義包括「廉潔」、「公正」兩個部分。依據公務人員服務守則的規定，廉潔—「公務人員應廉潔自持，主動利益迴避，妥適處理公務及有效運用公務資源與公共財產，以建立廉能政府。」公正—「公務人員應依法公正執行公務，嚴守行政中立，增進公共利益及兼顧各方權益，以創造公平良善的發展環境。」<sup>7</sup>

公務員核心價值為我國各級公務員必須奉行的價值原則，然公務員的範圍為何？我國依據法令對於公務人員有不同的概念範圍，最廣義為《刑法》及《國家賠償法》規定，公務員為依法從事公務之人員，民國 94 年刑法第 10 條修正後，「稱公務員者，謂下列人員：一、依法令服務於國家、地方自治團體所屬機關而具有法定職務權限，以及其他依法令從事於公共事務，而具有法定職務權限者。二、受國家、地方自治團體所屬機關依法委託，從事與委託機關權限有關之公共事務者。」從上述法令的規範，已經包含所有的國軍人員。

<sup>6</sup> 行政院人事行政局，〈核心價值—推動緣起〉，《行政院人事行政局網站》，民國 97 年 11 月 25 日，〈<http://www.dgpa.gov.tw/ct.asp?xItem=3934&CtNode=470&mp=7>〉（檢索日期：2016 年 3 月 12 日）。

<sup>7</sup> 考試院銓敘部，〈公務人員服務守則〉，《考試院銓敘部網站》，民國 100 年 3 月 30 日，〈<http://www.mocs.gov.tw/pages/detail.aspx?Node=899&Page=2631&Index=13>〉（檢索日期：2016 年 3 月 12 日）。

另《公務員服務法》明確規定「受有俸給之文武職公務員，及其他公營事業機關服務人員，均適用之。」因此，國軍人員應當遵守公務人員核心價值之規範。除此之外，國軍人員亦受國防法之規定，要求國軍人員應保持「行政中立」。相關法令的規定成為國軍人員「廉正」規範的基礎。

《公務員服務法》對於公務員行為已有規定，但在實務運作上，為了能有明確的界線，行政院訂定「公務員廉政倫理規範」，並授權各機關（構），對於本規範所定之各項標準及其他廉政倫理事項，得另訂更嚴格之規範。國防部參考公務員廉政倫理規範，訂定「國軍人員廉政倫理須知」共有 18 項，作為國防部及所屬機關、部隊、學校之政務人員、現役軍官、士官、士兵、文（教）職人員、學生及聘雇人員行為之依據。制定「國軍人員廉政倫理須知」的目的，「為使國軍人員執行職務，廉潔自持、公正無私及依法行政，並提升國軍之清廉及崇法務實形象（第 1 項）」，其目的與公務人員核心價值中「廉正」的要求「廉潔」、「公正」的目標一致。

為了解國防部對於國軍人員應有「廉正態度」的要求，研究團隊與民國 105 年 6 月 16 日訪談國防部政風業務主管，訪談紀錄詳如附錄 1。重點如下：

- (一) 國防部強調的「廉正 (Integrity)」與公務人員核心價值中之「廉潔」、「公正」大致是一致的。「廉潔」主要意思就是「不貪財」，公正則包含有「正直」、「信實」與「誠實」的價值在裡面。
- (二) 國軍人員的廉正核心價值，其實與國軍黃埔精神與軍人武德的要求是一致的，「黃埔精神」要求軍人做到「不貪財、不怕死、愛國家、愛人民」，其中不貪財就是廉潔的要求，而軍人武德的「智、信、仁、勇、嚴」，其中「信」的部分，要求「為人要信實」，就是「正直」的意義。可以與廉正態度作連結。
- (三) 在實務的意義上，當許多工作與外界接洽時，必須遵守對廠商及上下職務有利害關係的互動基本規範，對於獎賞及任何處置要公正，各項行為不得違反法令規範，包括貪污治罪條例、刑法的瀆職罪章（包括偽造文書、詐欺等相關法條）、國軍人員廉政倫理須知、相關的保密規定、總督察長室軍紀通報、政府採購法的相關規定，以及各項業務特定的工作準則及工作須知。
- (四) 國軍人員可能會違反廉正態度的錯誤觀念，國防部在以往查處違反廉正案例中，常見的問題如下：
  1. 交往複雜，與廠商互動過於密切，容易受到引誘而違反採購及相關法規。
  2. 生活態度隨便，對法律規範不重視，而便宜行事，雖然主觀上不是要去貪這些錢，或違反法律規定，但認為財務核銷程度過於嚴謹，或是嫌工作規定的程序太麻煩，

而作出偽造文書或違反規定的事情。

3. 「公款公用」的錯誤觀念，雖然偽造出一些假單據來，認為這個錢沒有放在自己口袋，用在公家，就不是貪污，但這是與法不合。
4. 貪小便宜，投機取巧，法紀觀念淡薄，虛報與浮報加班費，或是拿不實單據核銷差旅費，認為是一種福利。
5. 「有權力慾的人」，並不缺錢，但為了展現有影響力，享受被人家阿諛奉承哪種權力的慾望，而容易做出違反規定的行為。

我國公務人員核心價值，包括「廉正、忠誠、專業、效能、關懷」等五項，其中「廉正」包括廉潔與公正的意涵，國軍人員屬於廣義的公務員，自然需要遵行，然軍隊畢竟與一般公務機關不同，有其特定實質的內涵。

本研究彙整國防部專家訪談的結果，對國軍來說，「廉正態度」的內涵，區分「廉潔」、「誠正」兩個部分，廉潔就是不貪財，常見的錯誤行為有，違反公款法用精神不依規定核銷、浮報差旅認為是一種福利、與廠商往來過於密切違反應有規範；誠正就是公正與誠實，常見錯誤行為包括，未依法公正執行業務、便宜行事未依程序辦理，甚至偽造文書等。

## 二、國軍人員對於廉正態度的差異

雖然國軍人員對於國防部廉政工作的認知並不同於個人的「廉正態度」，但一定程度上，也反應出國軍人員自己的「廉正態度」以及對國防部廉政作為的看法。

陳俊明、陳勁甫（民 104）接受國防部委託執行民國 104 年「國軍人員對現行國防廉政工作之認知與評價」研究案，並發展問卷，構面組成如下表，其內容包括四項廉正態度主題：(1) 國軍人員對於廉政基本問題的認知；(2)國軍人員對於國防部，在肅貪、防貪和反貪相關工作表現的滿意程度；(3)國軍人員對於執行廉政業務單位之定位與功能的認知與期待；(4)國軍人員對於國際透明組織在推動各國國防廉潔的認知，從本次研究中可了解國軍人員的廉正態度，及對國防廉政工作的認知及評價情形。

表 2-1、國防廉政工作認知及評價問卷架構及題號分配表

研究目標與重點	項目	題號分配	
廉政基本問題的認知	對貪污定義的認知	A01-A04	
	個人對貪污容忍的程度	A05	
	個人對國軍清廉程度的認知	A06-A07	
國防部在肅貪、防貪和反貪相關工作成效的滿意程度	防貪 (法規及制度面)	反貪污法規建置與推動	B01-B02
		財務透明化法規完整情形	B03
		採購法規完整情形	B04
		保護檢舉法規完整情形	B05
	反貪 (宣導及教育)	廉政倫理及反貪宣導效果	B06
		國防部政風室宣導成果	B07
	肅貪	打擊貪污表現	B08-B10
		檢舉意願與管道	B11-B13
廉政單位之定位與功能的認知與期待	適合執行反貪污工作的人員	C01-C02	
	哪一層級單位應設置政風公務人員		
對於國際透明組織推動各國國防廉潔的認知	民間監督力量參與國軍反貪的需求及成效	D01-D02	
	國際透明組織國防廉潔指數評比	D03-D04	
個人基本資料	性別、年齡、學歷、役別、階級、服役年資、隸屬單位、服務單位層級、平時主要工作性質		

陳俊明、陳勁甫(民 104)。國軍人員對現行國防廉政工作之認知與評價之研究報告書。台北市：國防部。

陳俊明、陳勁甫對國軍人員研究調查結果發現：

- (1) 受訪者對於「公用資源供私人使用」、「小貪但能帶好部隊」有 95%認為是屬於貪污行為，但對於「公款公用」有 31.4%，「送禮以求順遂」23.1%的比例認為是不屬於貪污行為。
- (2) 受訪者對於貪污的容忍程度低，如果「0 分」表示「一點都不能容忍」；「10 分」表示「完全可以容忍」，則調查結果顯示，受訪者容忍程度的平均數是 2.33 分。

- (3) 受訪者大部分認為當前國軍比較清廉（受訪者中「同意」及「非常同意」現在的「國軍比較清廉」者佔了近七成 69.1%），但對未來的展望，有超過一半的人員認為和現在差不多（58.5%）。
- (4) 受訪者超過半數以上滿意（包括非常滿意與滿意）國防部在防貪上的工作，從滿意程度依序為「經費支用透明程度」92%、「推動廉政倫理須知工作」78.4%、「反貪污法規建置與推動」75.2%、「採購法規完整程度」66.5%、「保護檢舉法規完善程度」56.5%。
- (5) 受訪者將近半數認為「反貪污和國軍人員廉政倫理須知的宣導，有強化大家不要去貪污的概念」48.7%，也有將近半數受訪者沒有參加過「國防部政風室所安排的教育訓練」，也沒有「接觸過國防部政風室有關反貪污的文宣」45.9%。
- (6) 受訪者超過七成以上滿意（包括非常滿意與滿意）國防部在廉政工作上的表現，從滿意程度依序為「國軍人員廉政倫理須知執行的成效」78.1%、「打擊貪污工作成效」71.6%、「執行利益迴避的工作成效」71.3%。
- (7) 受訪者將近半數（49.3%）認為「不是軍人身分的政風公務人員」比較適合來做防止部隊貪污的工作，有 50.8%認為「全軍所有單位，都該加派不是軍人身分的政風公務人員，負責國軍防止貪污的工作」。
- (8) 受訪者有 67.4%不同意「國軍本身就能做好反貪污、廉政的工作，不太需要社會上民間團體的監督」的說法；有 57.1%不同意「社會上的民間團體，不太了解軍隊是怎麼運作的，所以不太可能有效監督國軍的反貪污廉政的工作」說法。
- (9) 受訪者有 76.3%不瞭解「2013 年『政府國防廉潔指數(GDAI)』的評比中，我國的評比結果」

從上述調查發現，已經見到國防部推動廉政工作的成效，也就是「國防部廉政」作為對國軍人員「廉正態度」的影響，例如國軍人員貪污容忍程度低，將近七成受訪者認為當前國軍比以往清廉，將近半數受訪者認為不是軍人的政風人員適合擔任反貪工作等，不過在廉正態度型塑作為上，仍有需要加強的部分，包括對政風室宣導及教育訓練仍將近 45.9%受訪者未參加過，超過七成受訪者不知道國際對國軍廉潔程度的評價等。

另一方面，也發現國軍人員的「廉正態度」與國防部持續要求的仍有些差異，包括國防部三令五申「公款公用」仍有 31.4%受訪者認為不是貪污行為。

從上述分析，國軍人員的廉正態度是指，國軍所屬官士兵及文職人員在執行職務時，應做到「廉潔」與「誠正」，其中「誠正」又包括「公正」與「誠實」兩部分，在廉潔上

應不貪財、不接受不當餽贈、飲宴或招待，在誠正上應依法、依法公平執行業務，不能有便宜行事、虛偽造假及偽造文書等情形。從現實層面看，當前國軍人員對於國防部要求應有之「廉正態度」並非完全相同，而不一一致的原因是否是因個人背景差異的影響？因此，本研究的第二個問題是：

**研究問題 2：不同「國軍人員背景變項」，包括不同性別、年齡、學歷、役別、階級、服務年資、單位性質、工作性質等，其「廉正態度」是否有所不同？**

### 第三節 國防部廉政作為

新進國軍人員進入軍中，都有一段需要融入組織文化，學習接受組織核心價值，建立組織要求的工作態度的過程，組織協助新進人員適應組織文化，稱為社會化(socialization) (黃家齊編譯,民 100)。社會化過程在概念上區分職前期、接觸期、蛻變期三個階段(Feldman, 1981)。

職前期是指個人進入組織之前，對工作及組織二者，已具有一套價值觀、態度與期望。進入組織後即為接觸期，新進人員對於工作、同事、上司及整個組織互動過程中，發現他的期望與現實間有所差距。最後，新進人員必須解決在接觸期所遇到的問題，這個階段稱為蛻變期。(黃家齊編譯,民 100)。

就國軍廉政工作而言，職前期指可能進入國軍的人員，對於軍隊工作的價值觀、態度與期望，國防部應透過適當的宣傳管道，讓未來的國軍人員了解國軍廉正的核心價值觀與要求，消除其不正確的期待。在接觸期，新進國軍人員透過與同儕、長官的接觸，工作程序上的要求等，來認識國軍廉正價值觀在現實運作的情形，蛻變期是新進國軍人員消除其在接觸期發現與現實情境上的差異。

國防部對於如何使國軍人員建立應有的「廉正態度」具有重要的功能，當前國防部廉政工作運作機制及作法：

#### 一、國防部推動國軍人員建立正確「廉正態度」的機制

國防部為推動全軍肅貪防弊工作，在部內成立政風室及總督察長室軍紀督察處，專責國軍廉政及軍紀督察工作的執行，同時為有效推動廉政政策，成立國防部廉政工作會報，並要求各司令部、國防大學、後備與憲兵指揮部，依單位任務特性完成編組，每半年召開會議一次，其餘各級單位應將相關廉政工作執行情形，納入每月單位各項重要會議中提報。整體運作機制說明如下：

## （一）國防部廉政工作會報

國防部長為中央廉政委員會委員，依據《國防部廉政工作會報設置要點》，國防部成立「廉政工作會報」為最高推動廉政的機構，由國防部長擔任召集人，參謀總長、軍政副部長及軍備副部長為副召集人，設置政策委員及廉政建設委員，政策委員由常務次長、總督察長及政風室主任擔任，廉政建設委員則由國防部本部及參謀本部各幕僚單位主管、各司令部、國防大學、後備指揮部、憲兵指揮部及直屬機關主官等人組成。由政風室主任兼任執行秘書，承召集人之命綜理會報事務，每半年召開會議一次，必要時得隨時召開臨時會議。

國防部「廉政工作會報」的任務包括：1.廉政決策及重大措施之規劃；2.重大廉政計畫之規劃及審議；3.廉政法令研修之審議；4.重大廉政工作之諮詢及評議；5.廉政教育與宣導之規劃及審議；6.肅貪、防貪、反貪措施之執行與檢討；7.廉政工作執行情形之督導及考核；8.其他有關端正機關風紀及促進廉政事項（含立法院質詢議題、監察院糾正、彈劾案）。

## （二）廉政建設行動小組

廉政工作會報重大決策交由各廉政建設行動小組執行，廉政建設行動小組按各業管單位執掌編組，反貪督察組、法律事務組、人事紀律組、採購紀律組、財務紀律組、後勤紀律組、國會事務組、防貪情蒐組與新聞文宣組等。國防部廉政建設行動小組編組及任務如下表。

表 2-2、國防部廉政建設行動小組編組及任務表

小組名稱	編組單位	任務
反貪督察組	總督察長室軍紀督察處	負責軍風紀案件查處工作事宜。
法律事務組	法律事務司人權保障處	負責法治與反貪教育宣導，並協調聯繫司法機關掌握及彙整貪瀆違法案件偵審進度。
人事紀律組	參謀本部人事參謀次長室 人事管理處	統籌規劃、督飭人事作業紀律，落實涉貪及不法案件違失行政檢討。
採購紀律組	國防採購室採購管理處	負責採購案件稽核作業，採購人員、採購案件查察及相關違失檢討事宜。
財務紀律組	主計局財務會計處	統籌規劃財務管理作業及稽核工作，防杜經費濫支及不法。

小組名稱	編組單位	任務
後勤紀律組	參謀本部後勤參謀次長室 軍品整備處	負責軍品器材管理作業管考、後勤作業紀律案件違失查處工作。
國會事務組	政務辦公室公共事務處	負責立、監院調查案件管制及彙整。
防貪情蒐組	政治作戰局保防安全處	負責貪瀆或不法案件情訊蒐報及掌握，並落實安全查核工作。
新聞文宣組	政治作戰局軍事新聞處	統籌新聞議題處理與文宣心戰處辦理廉潔誠信及武德教育工作。

資料來源：國防部，〈國防部廉政工作會報設置要點〉。

### （三）司令部、國防大學、後備及憲兵司令部廉政工作會報

各司令部、國防大學、後備與憲兵指揮部，應依單位任務特性完成相關編組，策頒具體作法，每六個月召開會議一次，餘國軍各級單位應將相關廉政工作執行情形，納入每月單位各項重要會議中提報執行。

### （四）國防部總督察長室

「國防二法」自民國 91 年 3 月 1 日開始施行，軍紀監察處隸屬於總政治作戰局，然國防部配合「行政院組織改造」，檢討高司單位的角色及功能，將「總政治作戰局」改為「政治作戰局」，並將軍紀監察功能移出，改隸國防部總督察長室，國防部組織法修訂於民國 101 年 11 月 23 日經立法院三讀通過，自民國 102 年 1 月 1 日正式施行。

依據國防部廉政工作會報設置要點，總督察長為國防部廉政工作會報政策委員，總督察長室軍紀督察處編成「反貪督察組」負責軍風紀案件查處工作事宜。

### （五）國防部政風室

國防部政風室為隸屬政風體系的獨立單位，由法務部廉政署負責掌管其人員升遷、考績，政風室主任為國防部廉政工作會報政策委員，單位員額配置共 20 員，下設綜合科、預防科和查處科等三個科。依據《國防部處務規程》，政風室工作：一、本部廉政之宣導及社會參與。二、本部廉政法令、預防措施之擬訂、推動及執行。三、本部廉政興革建議之擬訂、協調及推動。四、本部公職人員財產申報、利益衝突迴避及廉政倫理相關業務。五、本部有關之貪瀆與不法事項之處理。六、對於具有貪瀆風險業務之清查。七、本部公務機密維護之處理及協調。八、承部長之命辦理本部所屬機關、部隊貪瀆與不法事項之預防及處理。九、其他有關政風事項。

## （六）國防部主計局

國防部主計局負責國軍主計業務，依據《國防部主計局處務規程》規定，主計局財務會計處主管國軍內部審核政策、制度、作業程序相關法令、主財安全回報機制之研擬、督導及查核。於國防部廉政建設行動小組中，編組成立財務紀律組，統籌規劃財務管理作業及稽核工作，防杜經費濫支及不法情形。

## 二、國防部推動國軍人員建立正確「廉正態度」的具體作法

研究團隊於民國 105 年 6 月 16 日訪談國防部政風室業務主管，以了解國防部推動國軍人員建立應有「廉正態度」的具體作法（訪談紀錄詳如附錄 1），重點如下：

- （一）廉正態度是個人內心的價值認知，必須透過「社會化的過程」來強化，從政風機構看，就是「反貪作為」，而反貪作為的主要內容包括「反貪腐的教育」、「反貪腐的文宣」、「主官/管的以身作則」等項目。
- （二）反貪腐教育工作上，國防部將「廉潔教育」納入國軍的「軍事教育」及「武德教育」當中，所有的軍事院校，負責法治教育或武德教育的教官進行受訓，將來國軍所有的幹部都會接受「廉潔教育」，以建立廉正認知。未來也希望他們能夠以身作則，來影響其他士官兵。
- （三）反貪腐文宣工作上，包含書面（向國軍人員發一些宣導資料），透過命令的方式，要求國軍人員，必須遵守一定的規範；莒光日活動企劃反貪節目，透過寓教於樂方式，從平時慢慢累積廉正的態度；主官管及專家學者的宣導，請專業檢察官及對法律條文了解的學者，將各部隊集中，以演講宣導防治。
- （四）各級主官/管以身作則，嚴格遵守相關倫理的規定，並且做好管考的工作，以行動來表示對廉正態度的尊重。

綜上所述，本研究指稱之「國防部廉政作為」，是指國防部為了使國軍人員建立正確的「廉正態度」採取之一切政策規劃與政策作為，其最主要目的，在建立國軍人員正確的「廉正態度」。而國軍人員對於「國防部廉政作為」成效的看法如何？是否因個人背景因素差異而有不同？因此，本研究第三個研究問題是：

**研究問題 3：不同「國軍人員背景變項」，包括不同性別、年齡、學歷、役別、階級、服務年資、單位性質、工作性質等，其對「國防部廉政作為成效」認知是否有所不同？**

#### 第四節 軍人工作價值觀、廉政作為與廉正態度之關係

國軍雖是一個團體，但仍是由不同的個體（國軍人員）組成，每個成員因個人的背景、工作單位特性及組織特徵等因素，而有不同的工作價值觀，對軍人的工作有不同的價值取向，工作價值觀的差異，對於個體在組織中的表現會造成影響，因此工作價值觀在組織行為研究中，經常作為自變項，而依變項除了工作績效表現外，也包括個人是否願意遵守或會去違背組織的行為規範等。

為了解貪腐事件發生的原因，主管機關或學者會針對已經發生的案例，進行分析及研究。民國 98 年 4 月 13 日立法院第 7 屆第 3 會期外交及國防委員會第 14 次全體委員會議，前國防部副部長趙世璋於立法院報告「近年來重大貪瀆案件之檢討及目前肅貪除弊工作查辦情形」，軍中貪瀆案件犯罪型態比例較高者，依次為「利用職務上機會詐取財物」、「竊取（侵占）公有財物（器材）」、「違背職務收受賄賂（不當利益）」、「侵占非公用私有財物」及「主管（非主管）圖利」等罪，檢討犯罪原因，除了主管機關制度設計、管考機制不足之外，在犯罪者個人價值判斷上，歸納出國軍人員涉及貪瀆案件者，多為 1.重視個人及學長學弟等階級關係，容易接受請託關說；2.追求金錢及物質享受而不顧法律及職務規範者；3.不重視工作紀律及法規，保持投機僥倖心理者。

吳熙中（民 101）分析民國 87 年到 101 年間發生的 36 件軍事弊案，涉案軍人層級從士官到將官，其犯罪貪腐的成因包括：1. 生活環境與社會團體之影響－人情請託、關說風氣盛行、講究人情世故，公務機關中講究輩分、人脈。掩蓋炸彈不爆炸就沒事的家醜不外揚心態，機關內貪污不依法處理，將大事化小、小事化無。2. 社會環境日漸敗壞－受到奢靡風氣的影響，無法抗拒金錢誘惑、情色吸引。民眾認為給以回扣、送紅包、飲宴應酬，即可打通關節等積非成是的觀念。3. 個人不良因素－個人人格與家庭因素影響，交友分寸不清及個人不良嗜好等。雖然吳熙中未深入分析涉及貪腐案件者背後的價值觀，然從其檢討的原因，仍可以看出，涉及貪腐案件者，在生活及工作環境中，重視關係人脈及服從階級輩分，不重視工作紀律及法規要求，不重視軍人職務而涉及不當場所及養成不良嗜好，較重視錢財而易受誘惑等價值判斷。

研究團隊於民國 105 年 6 月 16 日訪談國防部政風室，請其就辦理國軍以往違規與貪腐案件的經驗，提出涉及貪腐國軍人員在軍人工作價值觀上的特點，主要包括 1.在工作及生活上不重視法規，以致生活態度隨便而便宜行事；2.錯誤的金錢觀，愛貪小便宜；3.重視人際關係，與廠商互動密切；4.重視權力慾望，享受被人家阿諛奉承；5.自以為是而不依規定辦事者。

黃源協（民 78）研究貪污罪犯的工作價值，比較貪污犯與一般公務員之間的差異，發現貪污犯比一般公務員在內隱性的工作價值觀反映更為積極。柯信宇（民 104）以台北市

南港地區機關之員工為對象，研究工作價值觀對廉正態度的影響，發現不同類型之公部門員工的工作價值觀對於廉正態度的影響，均達到顯著水準，而工作價值觀愈正向者，其廉正態度的認知也會越趨於正向，換句話說，越重視工作價值者其廉正態度也越正向。蕭子軒（民 104）以 Rokeach 價值觀量表，研究價值觀與警察風紀認知之關係，將 Rokeach 價值觀量表中「目的性價值」區分為「個人價值」、「社會價值」，將「工具性價值」區分為「能力價值」、「道德價值」，結果發現，價值觀的四個構面都與警察風紀認知有顯著相關，其中「社會價值」、「能力價值」與「道德價值」與警察廉正認知有顯著相關，而「個人價值」則無。

綜上所述，無論是從貪腐案件回溯涉案人員的價值觀，或是針對一般人進行價值觀與廉正態度之調查，都顯示個人價值觀與廉正態度是有影響的關係，然哪一類的價值觀與廉正態度的關係或影響程度較大，受到研究對象及使用測量工具的不同，而有不同的解釋，但綜合來看，似乎愈偏向社會、道德及正向的價值觀其廉正態度較高，而越重視自我及金錢利益者，越容易受到誘惑而涉及貪腐案件。國軍人員工作環境較為特殊，先前研究也未針對國軍人員工作價值觀與廉正態度進行研究，因此本研究第四個問題如下：

#### 研究問題 4：國軍人員不同的「軍人工作價值觀」，對其「廉正態度」的關係及影響為何？

聯合國於民國 92 年 10 月 31 日第 58/4 號決議通過「聯合國反腐敗公約」，揭示反貪腐的重要性，而反貪倡廉也一直是政府重要的施政目標，行政院成立中央廉政委員會，各部會（包括國防部）也比照成立，推動打擊貪腐的工作，國防部於民國 102 年成立政風室及總督察長室，從國內外指標及國軍內部成員看，都已經有具體的效果，因此國防部的廉政作為對於提升國軍人員的廉正態度有正向的幫助。

廉政作為很重要的部分在建立大家反貪的態度，聯合國反貪腐公約第 13 條提到，各國應在其能力所及的範圍內採取適當的措施，推動大家共同參與預防及打擊貪腐，提到大家對於貪腐的存在、根源、嚴重性及其所構成的威脅的認識，建立不容忍貪腐的態度。<sup>8</sup>而國

<sup>8</sup> 聯合國毒品和犯罪問題辦事處，《聯合國反腐敗公約》（紐約：聯合國，2004 年），頁 15-16。

<http://www.un.org/zh/events/anticorruptionday/convention.shtml>。該公約第十三條內容如下：

一、各締約國均應當根據本國法律的基本原則，在其力所能及的範圍內採取適當措施，推動公共部門以外的個人和團體，例如民間團體、非政府組織和社區組織等，積極參與預防和打擊腐敗，並提高公眾對腐敗的存在、根源、嚴重性及其所構成的威脅的認識。這種參與應當通過下列措施予以加強：

1. 提高決策過程的透明度，並促進公眾在決策過程中發揮作用；
2. 確保公眾有獲得資訊的有效管道；
3. 開展有助於不容忍腐敗的公眾宣傳活動，以及包括中小學和大學課程在內的公共教育方案；
4. 尊重、促進和保護有關腐敗的資訊的查找、接收、公佈和傳播的自由。這種自由可以受到某些限制，但是這種限制應當僅限於法律有規定而且也有必要的下列情形：
  - A. 尊重他人的權利或者名譽；
  - B. 維護國家安全或公共秩序，或者維護公共衛生或公共道德。

二、各締約國應當採取適當措施，確保公眾知悉本公約提到的相關的反腐敗機構，並應當酌情提供途徑，以便以包括匿名舉報在內的方式，向這些機構舉報，可能被視為構成根據本公約確立的犯罪的事件。

防部的廉政作為對於建立國軍人員廉正態度的影響情形如何？以及是否會對國軍人員價值觀與其廉正態度的關係產生影響，為本研究想要探討的問題。

**研究問題 5：**國軍人員「國防部廉政作為成效」的認知程度，對其「廉正態度」的關係及影響為何？

**研究問題 6：**國軍人員「國防部廉政作為成效」的認知程度，對國軍人員「軍人工作價值觀」與「廉正態度」之關係的影響情形為何？

## 第五節 研究架構及變項定義

國軍人員在進入軍中時受到個人背景因素之影響，有不同的軍人工作價值觀，而不同的軍人工作價值觀在廉正態度上會有差異。另一方面，國防部採取各項的廉政作為，透過反貪腐教育、文宣及主官/管的以身作則等，希望國軍人員能建立正確的廉正態度，也就是應遵行廉潔、誠正的行為，廉潔就是不貪財，在平時工作上應遵守公款法用的精神，按規定辦理採購及單據核銷，不得浮報差旅費，與廠商交往應符合規定；誠正就是公正與誠實，應依法執行業務，不應有偏袒或徇私的行為，做事要誠誠實實，不能因便宜行事而未按規定程序辦理，出現虛偽造假的情形。不同背景的國軍人員對於國防部廉政作為成效認知會有不同，而國防部廉政作為成效認知又會影響個人的廉正態度，透過上述的分析，本研究之架構與變項定義，說明如下。

### 一、研究架構：

為了能夠更進一步提升國軍人員的「廉正態度」，本研究將探討國軍人員不同背景變項下，其軍人工作價值觀、廉正態度及對國防部廉政作為成效的認知是否有所差異？是否因軍人工作價值觀、及對國防部廉政作為成效認知的不同，進而影響其廉正態度？以提供國防部人員招募及廉政工作的參考，研究架構如下圖。

本研究計畫分析之架構，區分四個方塊，第一個方塊為「國軍人員背景變項」，包括性別、年齡、學歷、役別、階級、服役年資、單位性質及工作性質等八項，第二個方塊為「軍人工作價值觀」，第三個方塊為「國防部廉政作為成效」，第四個方塊為「廉正態度」。

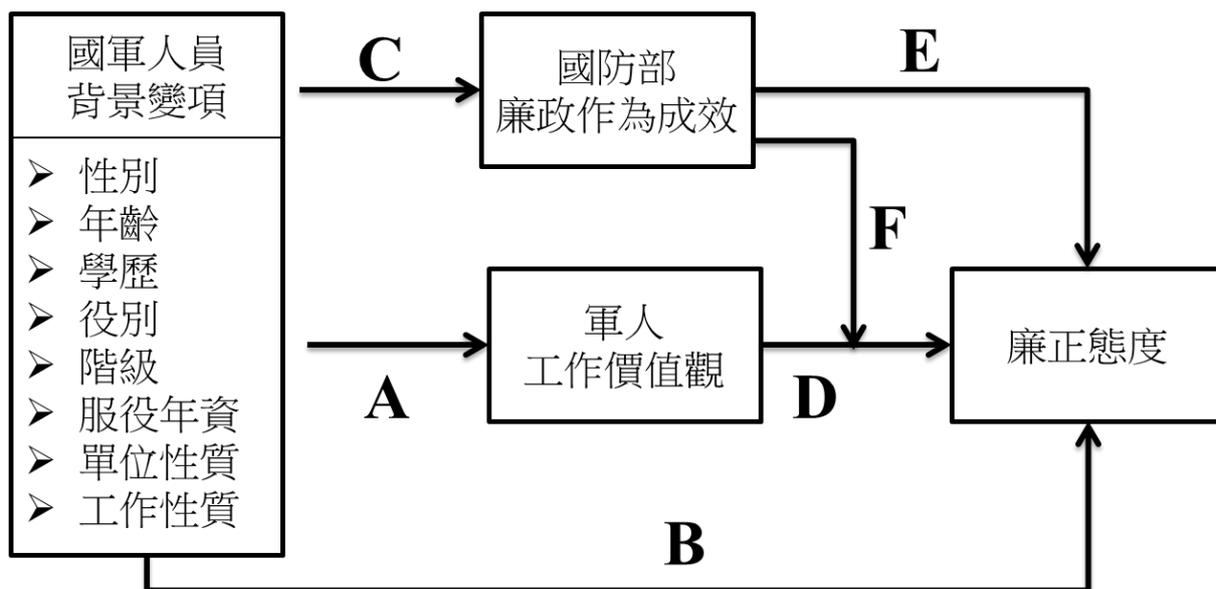


圖 2-1、研究架構圖

依據分析架構圖所示，探討「國軍人員背景變項」、「軍人工作價值觀」、「國防部廉政作為成效」、「廉正態度」之間關係，以 A、B、C、D、E、F 符號表示，各變項之間的關係說明如下：

- A 路徑—分析不同「國軍人員背景變項」，包括不同性別、年齡、學歷、役別、階級、服務年資、單位性質、工作性質等，其「軍人工作價值觀」是否有所不同？。
- B 路徑—分析不同「國軍人員背景變項」，包括不同性別、年齡、學歷、役別、階級、服務年資、單位性質、工作性質等，其「廉正態度」是否有所不同？
- C 路徑—分析不同「國軍人員背景變項」，包括不同性別、年齡、學歷、役別、階級、服務年資、單位性質、工作性質等，其對「國防部廉政作為成效」認知是否有所不同？
- D 路徑—分析國軍人員不同的「軍人工作價值觀」，對其「廉正態度」的關係及影響為何？
- E 路徑—分析國軍人員「國防部廉政作為成效」的認知程度，對其「廉正態度」的關係及影響為何？
- F 路徑—分析國軍人員「國防部廉政作為成效」的認知程度，對國軍人員「軍人工作價值觀」與「廉正態度」之關係的影響情形為何？

## 二、變項的定義：

本研究變項操作性定義說明如下：

### (一) 國軍人員背景變項：

1. 性別：指國軍人員的性別區分為男性、女性。
2. 年齡：指國軍人員以民國 105 年減去出生年後，計算的年齡。
3. 學歷：指國軍人員依據教育部規定，依法完成的最高學歷。
4. 役別：指國軍人員依法進入國軍服務的管道，軍職人員區分為志願役、義務役，非軍職人員區分為簡薦委任公務人員、約聘僱文職人員。
5. 階級：指軍職人員依法取得之軍階。
6. 服役年資：指國軍人員從進入軍中服務開始起算，迄今合計在軍中服務的時間。
7. 單位性質：指國軍人員目前服務的單位屬性，依據民國 104 年國防報告書國防部組織圖，區分機關單位—包括國防部本部、國防部直屬機關、參謀本部、各軍事機關及軍事機構；部隊單位—不屬於前述機關之單位，均為部隊單位。
8. 工作性質：指國軍人員目前在國軍內從事工作的類型，區分為以下七類：戰備及訓練工作、人事及一般行政工作、採購及主計工作、後勤工作、督察及監辦工作、政治作戰工作、其他。

### (二) 軍人工作價值觀：

本研究「軍人工作價值觀」的意義，指國軍人員個人於軍隊中從事工作時，據以評斷有關工作事物、行為或目標的持久性信念與標準，個人據以表現工作行為，追求工作目標。修改自錢淑芬（民 93）「國軍志願役軍（士）官價值評量表」，將「軍人工作價值觀」區分「社會評價」、「志節情操」、「階級權威」、「紀律服從」、「薪酬待遇」、「職涯發展」等六個構面。

1. 社會評價—對社會大眾、家人親友關於軍人評價意義的重視程度。
2. 志節情操—對於軍人工作能為國家安全以及全民福祉盡一份心力，以及實踐愛國、勇敢、堅毅、忠貞、負責、獨立、品格、刻苦等意義的重視程度。
3. 階級權威—對於長官部屬之間階級待遇區分，階級作為身份地位高低、獎賞及懲罰權力意義的重視程度。

4. 紀律服從－對於工作時必須遵從上級長官的命令與指導；日常行為必須接受各項團體規定的約束；日常工作必須依照一定的法令和準則來行事的意義重視程度。
5. 薪酬待遇－對於工作能提供「擁有一份穩定收入」的安全感，有好的福利制度及待遇的重視程度。
6. 職涯發展－對於工作可以提供穩定的職位升遷及進修，與離職後有完整規劃與協助的重視程度。

### （三）廉正態度：

本研究指稱之「廉正態度」，指國軍人員對於國防部要求於執行職務時，應持有之「廉潔」與「誠正」的信念認知與行為傾向，測量時，採用「廉正態度」單一構面，在題項則上包括廉潔信念認知、廉潔行為傾向、誠正信念認知、誠正行為傾向等內涵。

1. 廉潔－指國軍人員應不貪財、公款法用、不接受不當餽贈或招待。
2. 誠正－包括「公正」與「誠實」兩部分，國軍人員應依法公平執行業務，不能有便宜行事、虛偽造假及偽造文書等情形。

### （四）國防部廉政作為成效：

本研究指稱之「國防部廉政作為成效」，指國軍人員對於國防部為建立國軍人員應有之廉正態度，採取之「廉政宣導」及「廉政落實」成效的認知情形。

1. 廉政宣導成效－對於國防部關於廉政行為規範（包括國軍人員廉政倫理須知、貪污治罪條例、獎勵保護檢舉貪污瀆職辦法）宣導的熟悉、接觸及成效的認知程度。
2. 廉政落實成效－對於國軍能夠落實反貪污要求、打擊貪污成效及清廉的認知程度。

### 第三章 研究設計與實施

本研究設計採網路問卷調查法，設計「國軍人員工作狀況調查問卷」，依據研究目的對國軍人員實施問卷調查。問卷內容包括「國軍人員背景變項」、「軍人工作價值觀」、「國防部廉政作為成效」、「廉正態度」等四個變項。除參考以往學者工作價值觀研究成果外，並透過專家訪談，實際了解國防部廉政作為，以及對國軍人員應有的廉正態度的要求，進行問卷設計，為使問卷更臻完善，舉行問卷設計專家座談會，請專家學者提供意見，並辦理問卷預試，依據預試狀況，編製正式問卷，進行資料蒐集，說明如下：

#### 第一節 問卷設計專家座談會

本研究設計「國軍人員工作狀況調查問卷」其中國軍人員背景變項，包括性別、年齡、學歷、役別、階級、服役年資、單位性質及工作性質等八項。「軍人工作價值觀」測量，主要修改自錢淑芬老師（93）編製「國軍志願役軍（士）官價值評量表」。「廉正態度」測量，由研究團隊依據定義，設計情境式的題項，包括廉潔、誠正的信念認知及行為傾向等二部分，每一部分各有六題，前三題為廉潔態度測量，後三題為誠正態度測量。「國防部廉政作為成效」則是透過專家訪談，收集國軍當前廉政作為的重點，做為評量的指標，而評量內容主要修改自陳俊明、陳勁甫（民 104）「國軍人員對現行國防廉政工作之認知與評價」問卷。

為使問卷設計更臻完善，研究團隊於民國 105 年 7 月 12 日邀請相關學者，舉辦問卷設計專家座談會（會議記錄詳如附錄 2），與會專家如下表。

表 3-1、問卷設計專家座談會參加人員名單

項次	服務單位	姓名
1	公共行政及廉正研究學者	D 副教授
3	公共行政及廉正研究學者	E 副教授
2	國軍心理及社會研究學者	F 副教授
4	國防部廉政工作	A 主管
5	國防部軍紀督察工作	C 承辦人

針對問卷設計，研究團隊與專家學者進行討論與意見交換，重點摘要如下：

- 一、 建議修改問卷題目部分用字及意思表達，要考量基層士官兵可能不太了解部分用詞的意義。研究團隊已依建議修改問卷內容用字。
- 二、 廉正態度及軍人工作價值觀的測量，應採取措施以減少出現社會期許的現象。研究團隊已重新檢視問卷內容用字，並於問卷中增列社會期許控制題目，已盡量降低出現社會期許的影響。
- 三、 研究單位設計廉正態度測量的情境題，從國軍實務的角度，是經常發生的現象，也是行政院及國軍當前宣導防治的重點。小貪小惡的類型很多，很難全部放在問卷中，研究單位設計的是最常發生的類型，很具代表性。
- 四、 軍人工作價值觀的部分，主要使用的是錢淑芬老師已經發表過的量表。錢淑芬老師同意研究團體依據研究目的及需求，進行量表項目的調整，而原先設計的部分構面與廉正態度關聯性比較低，例如：體魄、領導能力等構面。
- 五、 測量軍人工作價值觀時，也需要考慮一些基本的影響因素，例如受試者是傾向「人治」或「法治」的影響，在工作環境中如果遇到不好的長官，其廉正態度就會有不同的情形。研究團隊依據與會者建議，增列四項在軍中服務個人基本認知的測量，作為輔助分析使用。
- 六、 國防部廉政作為成效的測量，主要是希望了解國防部最近做的防貪及反貪宣導是否對國軍人員的廉正態度有調節作用。相關題目已依據與會者建議調整及修改。

## 第二節 問卷預試

研究團隊依據問卷設計專家座談會與會者意見，編制「國軍人員工作狀況調查」預試問卷，詳如附錄 3，於民國 105 年 7 月 19 日至 31 日實施預試，合計回收有效問卷 235 份，分析結果如後。

### 一、廉正態度量表與軍人榮譽感量表探索性因素分析

本研究自編廉正態度量表 12 題目以及軍人榮譽感量表 3 題，研究團隊討論認為廉正態度以單一構面進行測量，然其內涵應該包括廉潔及誠正(誠實、公正)二個意義，因此分別編撰廉潔信念認知 3 題與誠正信念認知 3 題，以及虛擬情境的廉潔行為傾向 3 題及誠正行為傾向 3 題，避免受試者的社會期許，故 12 題均以反向題衡量。

本研究針對以上 12 題廉正態度及軍人榮譽感 3 題，利用最大變異轉軸法進行預試資料的探索性因素分析，三個因素的累積變異解釋量達 62.58%，結果詳如表 3-2 所示。

表 3-2、廉正態度量表與軍人榮譽感量表探索性因素分析結果

衡量題項	因素		
	廉正信念	廉正傾向	軍人榮譽感
1. 預算編列經常無法完全符合執行業務的實際需要，為了達成任務，有時候拿甲單據核銷乙經費，那是無可奈何的事情。	<b>.73</b>	.19	.18
2. 差旅費是我們推動各項業務的實質補貼，差旅費核銷日期與實際差旅日期不同，那是一種變通的方式。	<b>.80</b>	.04	.15
3. 如果長官都接受了廠商的餽贈，那同事們接受廠商餽贈乃是人之常情。	<b>.68</b>	.26	-.07
4. 每個主管都會有自己特別偏愛的親信，主管給自己親信特別一點的待遇，那是理所當然的事情。	<b>.12</b>	.72	.05
5. 當長官不小心犯錯時，身為部屬為長官扛起責任，那是「很上道」的表現。	<b>.26</b>	.66	-.05
6. 如果長官希望部屬在晉升候選人名冊中額外插入某個人的名字，身為部屬應該聽話照做。	<b>.22</b>	.74	-.02
7. 年度預算執行即將截止，指揮官在工作檢討會議中，提醒各單位計畫預算制度的精神，就是以預算執行率來檢視工作計畫的執行成效，下個月工作檢討會將檢討各單位預算的執行率，並將預算執行率納入各單位主官及承辦人員的年度績效考核。張三會後感到困擾，他業管的年度計畫都已經完成，但是仍有部分預算沒有支用完畢，張三想拿空白收據或發票完成所剩經費的核銷程序，並將所結報下來的經費做為單位的零用金。假如，我就是張三...	.79	<b>.34</b>	-.04
8. 張三是李四的軍校學長，早在軍校時期兩人就彼此熟識了，兩位都是本職學能相當優秀的國軍幹部。張三目前擔任某軍團的某部門主管，李四剛剛調任到張三所轄單位不久，恰巧上星期四該單位要派員到基層部隊訪視，張三就選派李四擔任出差訪視人員，並告知李四可以在週五順便休個假。沒想到，張三星期一上班的時候，看到李四送上來的差旅經費結報表，核銷了星期四及星期五兩個全天的差旅費，張三心想，李四是自己熟識的學弟，所以就想要核章同意。假如，我就是張三...	.62	<b>.48</b>	-.07
9. 張三的儿子目前讀高一，夢想利用暑假到美國遊學，張三正為兒子的遊學經費傷腦筋。張三去年結案的一項大型採購案得標廠商 A 公司，透過承辦人告知張三，願意	.71	<b>.37</b>	-.22

衡量題項	因素		
	廉正信念	廉正傾向	軍人榮譽感
提供張三兒子暑假美國遊學一個月的獎學金。張三心想自己完全依照採購流程辦理，自認為沒有任何圖利廠商行為，這是廠商自己願意表達的感謝，所以很想收下這份禮物。假如，我是張三...			
10.張三承辦新購武器的種子教官送訓計畫，最近要向長官推薦一位國外送訓人員。目前的甲乙兩位候選人當中，甲的考績、經歷、專業及英文都略優於乙，但是乙是張三擔任基層幹部時候的直屬長官。張三心想，反正乙的英文、專業都已經可以符合送訓人員標準，為了感謝當年乙的照顧，張三想在簽呈中向長官特別推薦乙。假如，我是張三...	.30	<b>.69</b>	.10
11.張三是國軍某單位的採購處長，張三有位高中同學剛好參與某個採購案的投標，張三就私下找承辦人李四暗示某公司負責人是自己的同學，後來張三的高中同學果然在李四的協助下獲得這個標案。沒想到，監察人員發現採購作業有瑕疵，開始約談張三了解案情，張三心想，當初自己並沒有留下任何文字指示，而且並沒有向李四明示要圖利特定廠商，所以就想找李四談談，請他承擔起責任。假如，我是張三...	.65	<b>.46</b>	-.09
12.下個月國防部將進行裝備檢查督導訪視，連長正集合所有幹部召開準備會議，連長指示全體幹部務必全力以赴，準備這次的督導訪視。但是，過去幾個月全連忙於另外一個任務，並沒有完全依規定時程進行裝備保養，如果沒有補填保養記錄，將難以通過上級督考。張三是連上的保養官，他心想，反正補填保養記錄應該不會被發現，所以就想指示所有裝備保管人補填保養記錄表。假如，我是張三...	.25	<b>.57</b>	.23
13.我認為職業軍人的社會形象佳，我個人引以為榮。	.02	.07	<b>.86</b>
14.我認為職業軍人的社會地位佳，受到社會大眾的尊重。	-.07	.01	<b>.89</b>
15.我跟別人說我是軍人，我感覺很光榮。	.04	.06	<b>.83</b>

註：N=235，三個因素的累積變異解釋量達 62.58%，因素分析前已將廉正態度 12 個反向題轉為正向量化。

觀察表 3-2 的因素負荷量，廉正信念與廉正傾向的區別效度不佳，表示廉潔與誠正二者具有部分的概念重疊，未來正式問卷分析將不排除採用「廉正態度」整體單一構面進行分析。3 題為軍人榮譽感。在軍人榮譽感衡量方面，部分受試者反映原先題目容

易出現解讀不一，例如「我認為職業軍人的社會形象佳，我個人引以為榮」可能會有我不認為軍人的社會地位佳，但是我仍然引以為榮，因此修正為「軍人的社會形象讓我引以為榮」、「軍人的社會地位受到社會大眾尊重」、「我跟別人說我是軍人，我感到很光榮」。

## 二、軍人工作價值觀量表探索性因素分析

本研究採用錢淑芬(93)的軍人工作價值觀量表的部分構面進行預試，包括軍人的社會評價、志節情操、階級權威、命令服從、工作紀律、經濟性、發展性等七個構面，總計 29 題的預試資料，利用最大變異轉軸法進行探索性因素分析，採取特徵值大於 1 的標準將題目歸類為六個因素的累積變異解釋量達 70.77%，結果詳如表 3-3 所示。

表 3-3、軍人工作價值觀量表探索性因素分析結果

衡量題項	因素					
	志節 情操	職涯 發展	紀律 服從	薪酬 待遇	階級 權威	社會 評價
1. 我相當在意社會大眾對軍隊的評價。	.20	.01	.14	.09	.10	<b>.87</b>
2. 我相當在意家人親友對職業軍人的評價。	.35	.11	.09	.14	.09	<b>.80</b>
3. 職業軍人能夠直接為國家安全與人民福祉盡一份心力，對我而言具有特別的意義。	<b>.72</b>	.21	.15	.09	.09	.33
4. 職業軍人能夠犧牲自己的自由來保障國家安全，對我而言具有特別的意義。	<b>.75</b>	.19	.14	.20	.17	.13
5. 我認為職業軍人會比其他行業的人更能培養堅毅勇敢的情操，這對我而言具有特別的意義。	<b>.81</b>	.13	.30	.07	.05	.12
6. 我認為職業軍人會比其他行業的人更能培養忠貞愛國的情操，這對我而言具有特別的意義。	<b>.83</b>	.12	.17	.11	.13	.20
7. 我認為職業軍人會比其他行業的人更能培養負責守法的情操，這對我而言具有特別的意義。	<b>.82</b>	.14	.20	.19	.13	.07
8. 我認為職業軍人會比其他行業的人更能培養獨立的性格，這對我而言具有特別的意義。	<b>.81</b>	.16	.10	.14	.19	.07
9. 我認為職業軍人會比其他行業的人更需要克己修身與樹立表率，這對我而言具有特別的意義。	<b>.83</b>	.16	.16	.19	.16	.08
10. 我認為職業軍人會比其他行業的人更需要培養刻苦耐勞的性格，這對我而言具有特別的意義。	<b>.76</b>	.11	.23	.20	.12	.06
11. 長官和部屬之間應有明顯的階級與待遇區別，我認為這很重要。	.26	.03	.18	.07	<b>.76</b>	.06
12. 軍隊以階級做為個人身份地位高低的識別，我認為這很重要。	.16	.06	.14	.06	<b>.85</b>	.03

衡量題項	因素					
	志節 情操	職涯 發展	紀律 服從	薪酬 待遇	階級 權威	社會 評價
13.軍隊主官(管)對部屬擁有相當重大的獎賞與懲罰權力，對我而言這相當具有意義。	.09	.20	.39	.08	<b>.53</b>	.33
14.在軍隊裡部屬必須遵照長官的指示去執行工作，對我而言這相當具有意義。	.22	.20	<b>.75</b>	.11	.24	.08
15.軍隊幹部指揮部屬聽令行事不會受到質疑，對我而言這很重要。	.15	.06	<b>.72</b>	.28	.20	-.03
16.我認為遵從長官指示辦事，乃是完成任務的重要關鍵。	.14	.05	<b>.74</b>	.24	.14	.08
17.為了達成任務個人應該不惜犧牲自己的權益，這樣的工作守則常會令我感動。	.20	.05	<b>.48</b>	-.05	.25	.08
18.我認為軍隊中嚴謹的工作紀律，乃是完成任務的重要關鍵。	.43	.29	<b>.58</b>	.02	-.13	.23
19.擔任幹部必須負責監督及指導部隊完成工作，對我而言這相當具有意義。	.50	.41	<b>.46</b>	.06	-.10	.23
20.軍隊中凡事都井然有序或強調標準作業程序，對我而言這相當具有意義。	.44	.42	<b>.48</b>	-.01	.00	.21
21.軍隊要求作息規律的團體生活，對我而言這相當具有意義。	.50	.35	<b>.54</b>	.05	-.10	.03
22.職業軍人薪資的穩定性受到保障，比其它行業的薪資不穩定但有時可能領取高薪，對我而言更重要。	.27	.17	.16	<b>.77</b>	-.01	.09
23.職業軍人在經濟不景氣時不必擔心會被解雇，比從事薪資較高但失業風險也高的其它行業，對我而言更重要。	.28	.16	.20	<b>.80</b>	.05	-.01
24.職業軍人的福利佳，對我而言這很重要。	.11	.39	.06	<b>.68</b>	.11	.09
25.工作待遇是否令我滿意，是我選擇職業時的重要考量因素。	.08	.39	.06	<b>.52</b>	.08	.21
26.職業軍人的升遷有一套規劃完整的辦法，對我而言這很重要	.30	<b>.63</b>	.24	.38	.11	.01
27.軍隊會提供機會讓職業軍人進修，對我而言這很重要。	.18	<b>.83</b>	.17	.23	.05	.10
28.軍隊會提供訓練與機會，取得退伍後工作所需專業證照，對我而言這很重要。	.16	<b>.86</b>	.09	.17	.08	.03
29.軍中對職業軍人的培訓有一套規劃完整的辦法，對我而言這很重要。	.26	<b>.77</b>	.15	.28	.06	-.01

註：N=235，六個因素的累積變異解釋量達 70.77%。

觀察表 3-3 的第 18 到 21 題因素負荷量，在紀律服從、志節情操及職涯發展等因素都具有相當高的負荷量，研究團隊嘗試將所有題目區分為七個因素進行探索性因素分析，也可以區別出第七個因素，經過研究團隊討論後決定，未來正式問卷的分析朝向保持原量表的七個構面進行後續關聯性分析，就量表題目內涵判斷，未來「紀律服從」因素將區分為「命令服從」及「工作紀律」二個因素。

同時，考量原先量表係針對軍校學生使用，本研究將針對國軍的官、士、兵進行衡量，故將原量表「職業軍人」一律修正為「軍人」或「國軍」，同時考量軍人價值觀是在衡量軍人選擇軍人工作所重視的特性，所以進行所有題目文字的潤飾。修正後的題目文字如下表 3-4。

表 3-4、預試修正後的軍人工作價值觀量表

題項	題項內容
1	社會大眾對軍人的評價，這對我而言具有特別的意義。
2	家人親友對軍人的評價，這對我而言具有特別的意義。
3	軍人能夠直接為國家安全與人民福祉盡一份心力，這對我而言具有特別的意義。
4	職業軍人能夠犧牲自己的自由來保障國家安全，這對我而言具有特別的意義。
5	我認為軍人會比其他行業的人更能培養堅毅勇敢的情操，這對我而言具有特別的意義。
6	我認為軍人會比其他行業的人更能培養忠貞愛國的情操，這對我而言具有特別的意義。
7	我認為軍人會比其他行業的人更能培養負責守法的情操，這對我而言具有特別的意義。
8	我認為軍人會比其他行業的人更能培養獨立的性格，這對我而言具有特別的意義。
9	我認為軍人會比其他行業的人更需要克己修身與樹立表率，這對我而言具有特別的意義。
10	我認為軍人會比其他行業的人更需要培養刻苦耐勞的性格，這對我而言具有特別的意義。
11	長官和部屬之間具有明顯的階級與待遇區別，對我而言這相當具有意義。
12	軍隊以階級做為個人身份地位高低的識別，對我而言這相當具有意義。

題項	題項內容
13	軍隊長官對部屬擁有相當重大的獎賞與懲罰權力，對我而言這相當具有意義。
14	軍隊裡部屬服從長官命令去執行工作，對我而言這相當具有意義。
15	軍隊幹部指揮部屬聽令行事，這對我而言具有重要意義。
16	軍隊中服從長官命令辦事，是完成任務的重要關鍵。
17	為了達成軍隊任務，個人不惜犧牲自己的權益，這樣的工作守則常會令我感動。
18	軍隊中嚴謹的工作紀律，是完成任務的重要關鍵。
19	軍隊幹部負責指導監督部隊完成工作，對我而言這相當具有意義。
20	軍隊中強調標準作業程序的工作紀律，對我而言這相當具有意義。
21	軍隊要求作息規律的團體生活，對我而言這相當具有意義。
22	軍人薪資的穩定性受到保障，對我而言是重要的。
23	軍人在不景氣時不必擔心會被解雇，對我而言是重要的。
24	軍人的福利制度，對我而言是重要的。
25	軍人的薪酬待遇是我選擇職業的重要考量因素。
26	軍人的升遷有一套規劃完整的辦法，對我而言這很重要
27	軍隊會提供機會讓軍人進修受訓，對我而言這很重要。
28	軍隊會提供職業訓練機會，取得退伍後工作所需專業證照，對我而言這很重要。
29	軍隊對軍人退伍後的職涯發展有完整的規劃，對我而言這很重要。

### 三、國防部廉政作為成效探索性因素分析

本研究參考陳俊明、陳勁甫（民 104）「國軍人員對現行國防廉政工作之認知與評價」問卷，編撰國防部廉政作為成效的衡量題目，總計 15 個題目的預試資料，利用最大變

異轉軸法進行探索性因素分析，採取特徵值大於 1 的標準將題目歸類為三個因素的累積變異解釋量達 59.06%，結果詳如表 3-5 所示。

表 3-5、國軍廉政作為成效量表探索性因素分析

衡量題項	因素		
	廉政宣導 成效	廉政落實 成效	廉政認知
1. 我熟悉「國軍人員廉政倫理須知」。	<b>.86</b>	.04	.02
2. 我熟悉哪些行為違反「貪污治罪條例」規定。	<b>.88</b>	.08	.06
3. 我熟悉軍人應該怎麼使用公家的錢(經費)之規定。	<b>.76</b>	.16	.14
4. 我熟悉「國防部貪污檢舉人保護及獎勵規定」。	<b>.82</b>	.19	-.02
5. 有人說：「國軍對反貪污的宣導(例如：國軍人員廉政倫理須知)，都是在做表面，沒有什麼效果」。(R)	.07	.31	<b>.69</b>
6. 有人說：「國軍對反貪污的宣導(例如：國軍人員廉政倫理須知)，有強化大家不要去貪污的觀念」。	<b>.48</b>	.36	.02
7. 過去一年當中，我經常有接觸到國防部有關反貪污的文宣。	<b>.72</b>	.27	.02
8. 過去一年當中，我經常參加廉潔教育訓練活動。	<b>.57</b>	.40	-.22
9. 長官都能以身作則，做好國防部對於反貪污的要求。	.36	<b>.63</b>	.19
10. 整體來說，我覺得軍隊中，採購(買)作業程序是十分透明的。	.28	<b>.73</b>	.24
11. 有人說：「國軍本身就能做好反貪污、廉政的工作，不太需要社會上民間團體的監督」。	.08	<b>.78</b>	-.15
12. 有人說：「社會上的民間團體，不能有效監督國軍的反貪污廉政的工作」。(R)	-.01	-.28	<b>.56</b>
13. 整體來說，我覺得國軍最近一年，在打擊貪污方面的成效很好。	.19	<b>.73</b>	.24
14. 在過去這一年當中，自己曾經看到或聽說，某些軍人雖然違反「國軍人員廉政倫理須知」，卻沒有受到處罰的情形。(R)	.03	.11	<b>.74</b>
15. 社會大眾普遍認為國軍很不清廉。(R)	-.02	.12	<b>.71</b>

註：有效樣本 N=235，三個因素的累積變異解釋量達 59.06%。

觀察表 3-5 的因素負荷量，原先負向衡量的 4 題，可能由於語意不清導致呈現單獨的因素，經過研究團隊討論決定刪除該 4 題目。同時，研究團隊考量避免題目太多，故刪除「廉政宣導成效」的第 3 題及第 8 題，同時補充「廉政落實成效」的整體衡量。此外，逐題檢視潤飾所有題目的文字，以期更精準衡量概念，修正後的 10 題量表，詳如表 3-6。

表 3-6、預試修正後的國防部廉政作為成效量表

題項	題項內容
1	我熟悉「國軍人員廉政倫理須知」。
2	我熟悉哪些行為違反「貪污治罪條例」規定。
3	我熟悉「國防部貪污檢舉人保護及獎勵規定」。
4	國軍反貪污的宣導，有強化大家不貪污的廉潔觀念。
5	過去一年當中，我經常有接觸到國防部有關反貪污的文宣。
6	整體而言，長官能以身作則，做好國防部對反貪污的要求。
7	整體來說，軍隊中的採購作業程序是十分透明的。
8	整體而言，國軍本身能做好反貪污的廉政工作。
9	整體而說，國軍最近在打擊貪污方面的成效很好。
10	整體而說，國軍是清廉的。

#### 四、研究變項的平均數、標準差、相關係數及內部一致性

本研究團隊除了將初步編製量表進行 235 份樣本的衡量信度與效度分析外，也嘗試將此預試資料視為先導研究，檢視研究變項的簡單相關性。詳如表 3-7(見次頁)。

##### (一) 量表衡量的內部一致性

本研究計算每個變項所有題目的內部一致性來檢視衡量信度，表 3-7 的括弧數字即內部一致性，軍人榮譽感 0.84、廉正態度 0.89、志節情操 0.95、職涯發展 0.91、紀律服從 0.86、薪酬待遇 0.81、階級權威 0.76、社會評價 0.83、廉政宣導成效 0.87、廉政落實成效 0.78、廉政認知 0.63。除了廉政認知未達 0.7 之外，其他變項的內部一致性均達 0.7 以上，顯示預試問卷的信度可以接受，未來正式問調查將刪除廉政認知的題目。

表 3-7、研究變項的平均數、標準差、相關係數與內部一致性

變項	Mean	S.D	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1 軍人榮譽感	3.94	1.51	(.84)										
2 廉正態度	4.94	.91	.06	(.89)									
4 志節情操	5.17	.85	.28***	.22**	(.95)								
5 職涯發展	4.92	1.01	.28***	.21**	.50***	(.91)							
6 紀律服從	4.65	.79	.42***	.13*	.67***	.55***	(.86)						
7 薪酬待遇	4.77	1.01	.26***	.12	.47***	.62***	.45***	(.81)					
8 階級權威	4.38	1.11	.20**	-.01	.43***	.28***	.47***	.30***	(.76)				
9 社會評價	4.96	1.16	.08	.09	.47***	.26***	.40***	.29***	.32***	(.83)			
10 廉政宣導成效	4.59	.84	.18**	.22**	.38***	.33***	.38***	.40***	.21**	.20**	(.87)		
11 廉政落實成效	4.33	.96	.30***	.14*	.31***	.31***	.40***	.30***	.15*	.08	.52***	(.78)	
12 廉政認知	3.90	1.02	.02	.41***	.11	.04	.11	-.03	-.07	-.02	.06	.23***	(.63)

註：樣本數  $N=235$ ，\*  $p<.05$ ，\*\* $p<.01$ ，\*\*\* $p<.001$ 。

## (二) 變項平均數及標準差

本研究問卷採用六點尺度衡量，軍人榮譽感的平均數 3.94 以及廉政認知平均數 3.90 是相對較低的，縱然受試者認為目前的軍人榮譽感不高，同時對於國軍廉政認知也不高，但是自我評量的廉潔態度 5.18 以及志節情操 5.17 卻是相對最高的。其他變項的平均數大多在 4.0 至 4.9 之間。

比較值得注意的是，受試者在志節情操的軍人價值之標準差 0.85 也是相對穩定的，薪酬待遇標準差 1.01 及社會評價標準差 1.16 則相對分歧。換言之，受試者普遍認為志節情操的軍人價值觀是重要的，但是薪酬待遇及社會評價的重要性則看法比較分歧。

## (三) 簡單相關分係數

### 1. 廉正態度與軍人價值觀的關聯性：

觀察表 3-7 的相關係數，受試者的廉正態度與志節情操呈顯著正相關( $r=.22$ ， $p<.01$ )，同時廉正態度與職涯發展( $r=.21$ ， $p<.01$ )及紀律服從( $r=.13$ ， $p<.05$ )也都呈現顯著正相關，但是與廉正態度與其他軍人價值觀(薪酬待遇、階級權威、社會評價)都沒有顯著關聯性。換言之，受試者愈重視軍人角色的志節情操、職涯發展以及紀律服從則其本身的廉正態度愈佳；但是受試者重視軍人角色的薪酬待遇、階級權威及社會評價，都與本身的廉潔態度沒有顯著關聯性。

### 2. 軍人榮譽感與廉正態度、廉政成效的關聯性：

受試者的軍人榮譽感與廉潔態度( $r=.00$ ， $p>.05$ )、誠正態度( $r=.12$ ， $p>.05$ )都沒有顯著關聯性，但是軍人榮譽感與廉政宣導成效( $r=.18$ ， $p<.01$ )、廉政落實成效( $r=.30$ ， $p<.001$ )都具有顯著正相關。不過，這些僅是 235 份的有限預試樣本之簡單相關，未來大樣本正式問卷調查後將利用多元迴歸分析，控制受試者的社會期許及其他控制變項，再檢視較嚴謹的關聯性。

研究團隊依據問卷預試分析結果，修訂部分題項，編製「國軍人員工作狀況調查」正式調查問卷(如附錄 4)，題號分配如表 3-8。

表 3-8、「國軍人員工作狀況調查」正式問卷題目分配表

測量變項		題數	題號
廉正態度	廉正信念	6	第一部分 1-6 題
	廉正傾向	6	第二部分 1-6 題
軍人工作價值觀	社會評價	2	第三部分 1-2 題
	志節情操	8	第三部分 3-10 題
	階級權威	3	第三部分 11-13 題
	紀律服從	8	第三部分 14-21 題
	薪酬待遇	4	第三部分 22-25 題
	職涯發展	4	第三部分 26-29 題
軍人榮譽感		3	第三部分 30-32 題
社會期許控制		5	第三部分 33-37 題
國防部 廉政作為成效	廉政宣導成效	5	第四部份 1-5 題
	廉政落實成效	5	第四部份 6-10 題
在軍中服務個人基本認知		4	第五部分 1-4 題
國軍人員背景變項		9	第五部分 5-13 題
合計		72	

### 第三節 研究對象

本研究採「網路問卷調查法」，設計「國軍人員工作狀況調查問卷」，對國軍人員實施調查，受限國軍編裝、單位及人數為機密資料，無法取得，因此無法採取隨機抽樣，依據國防部可提供之協助，本研究抽樣方式採用「立意抽樣法」，並輔以網路問卷填答方式。為使抽樣對象盡可能涵蓋國軍各類型單位，依據國防部組織編組圖，指定調查單位，請各調查單位選擇受試者，上網填答問卷，完成要求份數以上之問卷調查。後續研究設計，說明如下：

#### 一、研究母體：

本研究之母體對象為國軍全體人員，指包含國防部暨所屬機關（構）、部隊、學校（以下簡稱機關）之政務人員、現役軍官、士官、士兵、文（教）職人員、學生及聘雇人員等。前述人員並不包含軍訓教官，其雖具軍官身分但已由教育部管理<sup>9</sup>；另亦不含中山科學研究

<sup>9</sup> 依據《高級中等教育法》、《高級中學法》、《職業學校法》、《專科學校教育法》規定，軍訓主任教官、軍

院改制行政法人後，繼續任用之軍職人員。

## 二、抽樣方式及對象：

因國軍人員母體資料屬於機密，獲得不易，考量研究之可行性，無法採取隨機抽樣，研究抽樣方式採用「立意抽樣法」，為使抽樣對象盡可能涵蓋國軍各類型單位，依據國防部組織編組圖（如下圖），指定調查單位，請各調查單位選擇受試者，完成要求份數以上之問卷調查。

### （一）抽樣單位：

按國防部所屬單位工作性質區分幕僚及部隊單位兩類：

1. 幕僚單位：包括國防部本部單位（四司七室）、直屬機關（四局）及參謀本部單位（六室）；
2. 部隊單位：包括軍事機關（陸、海、空三軍司令部）、軍事機構（後備、憲兵指揮部）、直屬作戰部隊（防空飛彈指揮部、資電作戰指揮部）及其所屬部隊等單位。

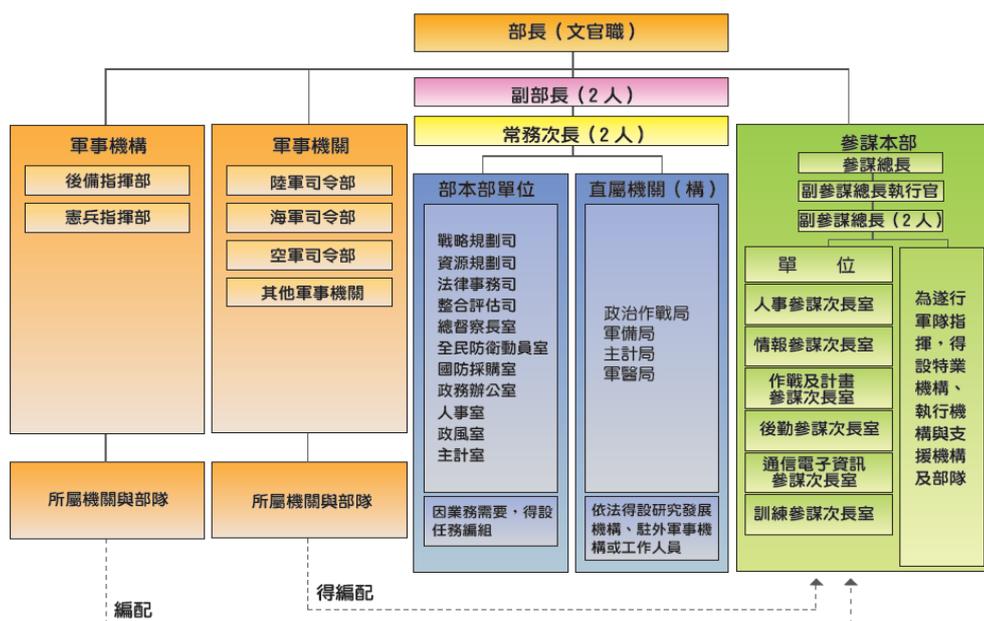


圖 3-1、國防部組織架構圖

資料來源：國防部網站，<https://www.mnd.gov.tw/Publish.aspx?cnid=3499&Title=&style=>，檢索日期 2016 年 8 月 18 日。

訓教官其職掌、介派、遷調、進修、申訴及其他相關事項之辦法，由教育部訂之。另依據《教育部處務規程》設立「學生事務及特殊教育司」負責掌理，軍訓教官之資格、遴選、任免、介派、晉任、遷調、進修訓練、考核、紀律、獎懲、陳情、申訴、訴願（訟）、資遣、退撫與人事資料管理業務之規劃、推動及督導。薪資待遇、保險與服裝製補等後勤業務之規劃、推動及督導。

(二) 抽樣數量：

1. 幕僚單位共計 21 個，全部納入抽樣對象，因軍備局所屬單位人數較多，問卷調查份數為 100 份外，其餘單位抽樣調查 5 位，總計 200 份。
2. 部隊單位為國軍主要兵力結構，所屬同級與同類型單位指定一個為抽樣單位，抽樣單位及數量總計 2700 份。
3. 總計問卷調查對象至少 2900 份以上（詳如下表 3-9）。

表 3-9、正式問卷調查單位及指定份數表

區分	抽樣單位及數量	各單位問卷調查份數	小計
幕僚單位	國防部本部單位（四司七室）	軍備局及所屬單位 100 份	
	直屬機關（四局） 參謀本部單位（六室）	其餘單位各 5 份	
		<b>幕僚單位</b>	<b>小計： 200</b>
陸軍部隊	陸軍司令部本部幕僚單位	100 份	
	六軍團指揮部、航空特戰指揮部、花東防衛指揮部	各 100 份（合計 300 份）	
	後勤指揮部及其所屬單位	150 份	
	十軍團地區指揮部	各 100 份（合計 200 份）	
	八軍團砲兵指揮部		
	聯兵旅×2	各 150 份（合計 300 份）	
	新訓旅×1	50 份	
		<b>陸軍部隊</b>	<b>小計： 1100</b>
海軍部隊	海軍司令部本部幕僚單位	100 份	
	艦隊×1	200 份	
	海洋監偵指揮部	各 50 份（合計 100 份）	
	航空指揮部		
	陸戰旅×1	150 份	
	保修指揮部	50 份	
		<b>海軍部隊</b>	<b>小計： 600</b>
空軍部隊	空軍司令部本部幕僚單位	100 份	
	作戰指揮部	100 份	

區分	抽樣單位及數量	各單位問卷調查份數	小計
	保修指揮部	50 份	
	作戰聯隊×1	200 份	
	防空砲兵指揮部	150 份	
		<b>空軍部隊</b>	<b>小計： 600</b>
後備 部隊	地區後備指揮部×1、縣市後備指揮部×2	各 25 份（合計 75 份）	
	後備部隊訓練中心×1	25 份	
		<b>後備部隊</b>	<b>小計： 100</b>
憲兵 部隊	憲兵地區指揮部×1、憲兵營×1	各 50 份（合計 100 份）	
		<b>憲兵部隊</b>	<b>小計： 100</b>
直屬 部隊	防空飛彈指揮部。	100 份	
	資電作戰指揮部。	100 份	
		<b>直屬部隊</b>	<b>小計： 200</b>
		<b>抽樣總數：</b>	<b>2900</b>

#### 第四節 問卷調查作業

本研究正式問卷調查，採網路問卷調查法，將正式問卷，利用 google 表單功能，編製正式網路問卷，網址為：<http://goo.gl/forms/s0TvBCYMQgH5Tzcz2>，並設計 QR Code，請國防部協助通知抽樣單位，請所屬人員上網填答問卷。為鼓勵國軍人員問卷填答，研究單位提供 168 份，總計價值新台幣六萬元獎品，提供完整填答之有效問卷並同意參與抽獎者進行抽獎。

國防部協助通知國軍各單位上網填答問卷，正式網路問卷填答時間，從民國 105 年 9 月 5 日至 9 月 20 日(星期二)晚上 2400 時止，總計上網填答問卷數量 3340 份，刪除重複填答 247 份，不是國軍人員填答 38 份，總計刪除 285 份，有效問卷 3055 份，回收有效問卷比例 91.5%。

#### 第五節 資料處理方式

依據研究問題，針對回收問卷資料，本研究採用 SPSS12 統計套裝軟體，進行資料統計分析，分析方式說明如下：

- 一、首先對回收問卷進行敘述性統計分析，了解填答問卷之國軍人員背景變項資料百分比分布情形，然因欠缺國軍內部人數資料比對，僅能呈現問卷回收背景資料。
- 二、對本研究之量表以正式問卷調查資料，進行探索性因素分析、信度分析。
- 三、研究問題 1、研究問題 2 及研究問題 3：不同「國軍人員背景變項」其「軍人工作價值觀」、「廉正態度」、「國防部廉政作為成效」認知是否不同？
  - (一) 國軍人員背景變項中屬於類別變項者，包括「性別」、「學歷」、「役別」、「階級」、「單位性質」、「工作性質」，採獨立樣本 T 檢定、變異數分析等方式，比較平均數之差異。
  - (二) 國軍人員背景變項中屬於數值變項者，包括「年齡」、「服務年資」等變項，以相關因素分析，來分析與「軍人工作價值觀」、「廉正態度」、「國防部廉政作為成效」認知之間的關係。
- 四、研究問題 4：國軍人員不同的「軍人工作價值觀」，對其「廉正態度」的關係及影響，本研究針對「軍人工作價值觀」的不同構面（包括「社會評價」、「志節情操」、「階級權威」、「紀律服從」、「薪酬待遇」、「職涯發展」），分別對「廉正態度」進行迴歸分析，並以性別、服務年資及社會期許為控制變項，以了解其之間的關係與影響。
- 五、研究問題 5：國軍人員「國防部廉政作為成效」的認知程度，對其「廉正態度」的關係及影響，本研究針對「國防部廉政作為成效」的次構面「廉政宣導」及「廉政落實」成效，分別對「廉正態度」進行迴歸分析，並以性別、服務年資及社會期許為控制變項，以了解其之間的關係與影響。
- 六、研究問題 6：國軍人員「國防部廉政作為成效」的認知程度，對國軍人員「軍人工作價值觀」與「廉正態度」之關係的影響情形，本研究以「國防部廉政作為成效」作為調節變項，並以性別、服務年資及社會期許為控制變項，利用迴歸分析，分析其對於「軍人工作價值觀」與「廉正態度」之關係影響的調節效果。
- 七、本研究量表增列四題國軍人員在軍中服務個人基本認知，採獨立樣本 T 檢定、變異數分析等方式，比較平均數之差異。分析不同的基本認知，其「軍人工作價值觀」、「廉正態度」、「國防部廉政作為成效」是否不同，作為本研究之補充分析。

## 第四章 資料分析結果

依據研究目的與問題，經過預試修訂後，本研究編製「國軍人員工作狀況調查問卷」，對國軍人員實施問卷調查，本章將分析問卷調查結果，回答研究問題，以達成研究目的。為使結果分析更為深入，研究團隊於民國 105 年 10 月 3 日邀請國防部業管單位，以及人力資源、廉政研究等相關學者，舉行跨界專家座談會提供意見。研究結果說明如後。

### 第一節 正式量表施測分析

#### 一、問卷樣本的分布與組成

本研究採網路問卷調查，上網填答問卷計 3340 份，刪除重複填答 247 份，不是國軍人員填答 38 份，總計刪除 285 份，有效問卷 3055 份，回收有效問卷比例 91.5%。

有關樣本的分布與組成，如表 4-1 所示：

- (一) 男性佔 83.0%，女性佔 17.0%，平均年齡為 28.7 歲（標準差=6.87），軍中服務年資 7.4 年（標準差=6.62）；
- (二) 學歷分布上，以大學所佔比率最高為 47.7%，其次依序為高中職（含）以下 26.2%，專科 16.7%，研究所（含）以上 9.5%；
- (三) 役別分布以志願役比率最高為 83.6%，義務役 14.5%次之，文職人員簡薦委公務人員佔 1.0%，約聘僱文職人員佔 0.9%；
- (四) 階級分布以士官及士官長佔比最高為 35.5%，其次為士兵 31.3%，尉官 15.5%，校官 15.4%，非軍職人員 2.0%，軍校生 0.3%，將官 0.1%。
- (五) 服務單位性質部隊佔 80.2%，機關佔 17.6%。
- (六) 負責工作區分，以戰備及訓練工作比率最高為 33.0%，其次依序為後勤工作 20.8%，人事及一般行政工作 10.5%，政治作戰工作 9.7%，採購及主計工作 5.4%，督察及監辦工作 3.9%，其他佔 14.7%。

表 4-1 研究樣本基本資料統計表

項目	人數	百分比%	
性別	男	2535	83.0 %
	女	520	17.0 %
年齡	平均數：28.7 歲	標準差：6.87	
學歷	高中職（含）以下	799	26.2 %
	專科	509	16.7 %
	大學	1456	47.7 %
	研究所（含）以上	291	9.5 %
役別	志願役	2553	83.6 %
	義務役	444	14.5 %
	簡薦委公務人員	30	1.0 %
	約聘僱文職人員	28	.9 %
現階	士兵	957	31.3 %
	士官及士官長	1083	35.5 %
	尉官	475	15.5 %
	校官	470	15.4 %
	將官	2	.1 %
	軍校生	8	.3 %
	非軍職人員	60	2.0 %
軍中服務年資	平均數：7.4 年	標準差：6.62	
服務單位性質	機關	539	17.6 %
	部隊	2450	80.2 %
負責工作	戰備及訓練工作	1009	33.0 %
	人事及一般行政工作	321	10.5 %
	採購及主計工作	165	5.4 %
	後勤工作	635	20.8 %
	督察及監辦工作	118	3.9 %
	政治作戰工作	295	9.7 %
	其他	448	14.7 %

註：N= 3055

## 二、 量表因素分析結果

### (一) 廉正態度量表與軍人榮譽感量表探索性因素分析

廉正態度量表 12 題，雖然區分前 6 題為「廉正信念」，後面 6 題為虛擬情境的「廉正傾向」，但後續將以「廉正態度」一個構面進行分析，另 3 題為軍人榮譽感量表。採主成分分析法，最大變異 (Varimax) 轉軸處理，以三個因素進行探索性因素分析 (Confirmatory Factor Analysis, CFA)，累積變異解釋量達 63.47%，結果詳如表 4-2。

表 4-2、廉正態度量表與軍人榮譽感量表探索性因素分析結果

衡量題項	因素		
	廉正信念	廉正傾向	軍人榮譽感
1.預算編列經常無法完全符合執行業務的實際需要，為了達成任務，有時候拿甲單據核銷乙經費，那是無可奈何的事情。	<b>.68</b>	.26	-.10
2.差旅費是我們推動各項業務的實質補貼，差旅費核銷日期與實際差旅日期不同，那是一種變通的方式。	<b>.71</b>	.27	.02
3.如果長官都接受了廠商的餽贈，那同事們接受廠商餽贈乃是人之常情。	<b>.59</b>	.38	.01
4.當長官不小心犯錯時，身為部屬為長官扛起責任，那是「很上道」的表現。	<b>.68</b>	.21	.06
5.每個主管都會有自己特別偏愛的親信，主管給自己親信特別一點的待遇，那是理所當然的事情。	<b>.72</b>	.24	-.13
6.如果長官希望部屬在晉升候選人名冊中額外插入某個人的名字，身為部屬應該聽話照做。	<b>.71</b>	.25	-.07
7.年度預算執行即將截止，指揮官在工作檢討會議中，提醒各單位計畫預算制度的精神，就是以預算執行率來檢視工作計畫的執行成效，下個月工作檢討會將檢討各單位預算的執行率，並將預算執行率納入各單位主官及承辦人員的年度績效考核。張三會後感到困擾，他業管的年度計畫都已經完成，但是仍有部分預算沒有支用完畢，張三想拿空白收據或發票完成所剩經費的核銷程序，並將所結報下來的經費做為單位的零用金。假如，我就是張三...	.34	<b>.75</b>	-.03
8.張三是李四的軍校學長，早在軍校時期兩人就彼此熟識了，兩位都是本職學能相當優秀的國軍幹部。張三目前擔任某軍團的某部門主管，李四剛剛調任到張三所轄單位不久，恰巧上星期四該單位要派員到基層部隊訪視，張三就選派李四擔任出差訪視人員，並告知李四可以在週五順便休個假。沒想到，張三星期一上班的時候，看到李四送上來的差旅經費結報表，核銷了星期四及星期五兩個全天的差旅費，張三心想，李四是自己熟識的學弟，所以就想要核章同意。假如，我就是張三...	.28	<b>.80</b>	-.01

衡量題項	因素		
	廉正信念	廉正傾向	軍人榮譽感
9.張三的儿子目前讀高一，夢想利用暑假到美國遊學，張三正為兒子的遊學經費傷腦筋。張三去年結案的一項大型採購案得標廠商 A 公司，透過承辦人告知張三，願意提供張三兒子暑假美國遊學一個月的獎學金。張三心想自己完全依照採購流程辦理，自認為沒有任何圖利廠商行為，這是廠商自己願意表達的感謝，所以很想收下這份禮物。假如，我是張三...	.23	<b>.81</b>	.03
10.張三是國軍某單位的採購處長，張三有位高中同學剛好參與某個採購案的投標，張三就私下找承辦人李四暗示某公司負責人是自己的同學，後來張三的高中同學果然在李四的協助下獲得這個標案。沒想到，監察人員發現採購作業有瑕疵，開始約談張三了解案情，張三心想，當初自己並沒有留下任何文字指示，而且並沒有向李四明示要圖利特定廠商，所以就想找李四談談，請他承擔起責任。假如，我是張三...	.25	<b>.78</b>	.03
11.張三承辦新購武器的種子教官送訓計畫，最近要向長官推薦一位國外送訓人員。目前的甲乙兩位候選人當中，甲的考績、經歷、專業及英文都略優於乙，但是乙是張三擔任基層幹部時候的直屬長官。張三心想，反正乙的英文、專業都已經可以符合送訓人員標準，為了感謝當年乙的照顧，張三想在簽呈中向長官特別推薦乙。假如，我是張三...	.35	<b>.68</b>	-.14
12.下個月國防部將進行裝備檢查督導訪視，連長正集合所有幹部召開準備會議，連長指示全體幹部務必全力以赴，準備這次的督導訪視。但是，過去幾個月全連忙於另外一個任務，並沒有完全依規定時程進行裝備保養，如果沒有補填保養記錄，將難以通過上級督考。張三是連上的保養官，他心想，反正補填保養記錄應該不會被發現，所以就想指示所有裝備保管人補填保養記錄表。假如，我是張三...	.32	<b>.60</b>	-.26
13.軍人的社會形象讓我引以為榮。	-.04	-.07	<b>.90</b>
14.軍人的社會地位受到社會大眾的尊重。	.00	.00	<b>.90</b>
15.我跟別人說我是軍人，我感覺很光榮。	-.07	-.07	<b>.85</b>

註: : N= 3055 萃取方法: 主成分分析。旋轉方法: 含 Kaiser 常態化的 Varimax 法。  
三個因素的累積變異解釋量達 63.47%

(二) 軍人工作價值觀量表探索性因素分析

本研究經過預試後，對所有題目文字進行調整及潤飾，正式問卷修訂為 29 題，以符合國軍人員施測對象。軍人工作價值觀量表區分六個構面，包括「社會評價」、「志節情操」、「階級權威」、「紀律服從」、「薪酬待遇」、「職涯發展」，採主成分分析法，最大變異(Varimax)轉軸處理，以六個因素進行探索性因素分析(Confirmatory Factor Analysis, CFA)，累積變異解釋量達 77.56%，結果詳如表 4-3 所示。

表 4-3、軍人工作價值觀量表探索性因素分析結果

衡量題項	因素					
	志節 情操	紀律 服從	職涯 發展	薪酬 待遇	階級 權威	社會 評價
1. 社會大眾對軍人的評價，這對我而言具有特別的意義。	.22	.14	.11	.10	.13	<b>.86</b>
2. 家人親友對軍人的評價，這對我而言具有特別的意義。	.33	.17	.13	.20	.13	<b>.79</b>
3. 軍人能夠直接為國家安全與人民福祉盡一份心力，這對我而言具有特別的意義。	<b>.62</b>	.30	.25	.14	.07	.39
4. 軍人能夠犧牲自己的自由來保障國家安全，這對我而言具有特別的意義。	<b>.67</b>	.30	.21	.07	.16	.23
5. 我認為軍人會比其他行業的人更能培養堅毅勇敢的情操，這對我而言具有特別的意義。	<b>.77</b>	.29	.20	.21	.18	.16
6. 我認為軍人會比其他行業的人更能培養忠貞愛國的情操，這對我而言具有特別的意義。	<b>.80</b>	.27	.21	.15	.18	.12
7. 我認為軍人會比其他行業的人更能培養負責守法的情操，這對我而言具有特別的意義。	<b>.79</b>	.27	.17	.19	.18	.11
8. 我認為軍人會比其他行業的人更能培養獨立的性格，這對我而言具有特別的意義。	<b>.74</b>	.26	.18	.23	.18	.12
9. 我認為軍人會比其他行業的人更需要克己修身與樹立表率，這對我而言具有特別的意義。	<b>.76</b>	.30	.19	.24	.17	.15
10. 我認為軍人會比其他行業的人更需要培養刻苦耐勞的性格，這對我而言具有特別的意義。	<b>.73</b>	.30	.17	.25	.17	.14
11. 長官和部屬之間具有明顯的階級與待遇區別，對我而言這相當具有意義。	.23	.18	.07	.11	<b>.81</b>	.08
12. 軍隊以階級做為個人身份地位高低的識別，對我而言這相當具有意義。	.16	.19	.08	.11	<b>.85</b>	.10
13. 軍隊長官對部屬擁有相當重大的獎賞與懲罰權力，對我而言這相當具有意義。	.14	.37	.16	.12	<b>.74</b>	.12

衡量題項	因素					
	志節 情操	紀律 服從	職涯 發展	薪酬 待遇	階級 權威	社會 評價
14. 軍隊裡部屬服從長官命令去執行工作，對我而言這相當具有意義。	.30	<b>.67</b>	.20	.17	.37	.12
15. 軍隊幹部指揮部屬聽令行事，這對我而言具有重要意義。	.30	<b>.69</b>	.19	.18	.35	.12
16. 軍隊中服從長官命令辦事，是完成任務的重要關鍵。	.27	<b>.72</b>	.19	.17	.26	.11
17. 為了達成軍隊任務，個人不惜犧牲自己的權益，這樣的工作守則常會令我感動。	.26	<b>.48</b>	.15	-.01	.37	.02
18. 軍隊中嚴謹的工作紀律，是完成任務的重要關鍵。	.38	<b>.65</b>	.22	.29	.09	.16
19. 軍隊幹部負責指導監督部隊完成工作，對我而言這相當具有意義。	.35	<b>.70</b>	.21	.22	.18	.16
20. 軍隊中強調標準作業程序的工作紀律，對我而言這相當具有意義。	.36	<b>.68</b>	.22	.24	.11	.11
21. 軍隊要求作息規律的團體生活，對我而言這相當具有意義。	.38	<b>.60</b>	.22	.29	.15	.10
22. 軍人薪資的穩定性受到保障，對我而言是重要的。	.31	.34	.27	<b>.64</b>	.07	.17
23. 軍人在不景氣時不必擔心會被解雇，對我而言是重要的。	.24	.25	.20	<b>.72</b>	.15	.08
24. 軍人的福利制度，對我而言是重要的。	.27	.20	.36	<b>.68</b>	.07	.14
25. 軍人的薪酬待遇是我選擇職業的重要考量因素。	.16	.13	.33	<b>.71</b>	.14	.09
26. 軍人的升遷有一套規劃完整的辦法，對我而言這很重要。	.26	.25	<b>.68</b>	.35	.18	.09
27. 軍隊會提供機會讓軍人進修受訓，對我而言這很重要。	.27	.23	<b>.76</b>	.29	.13	.11
28. 軍隊會提供職業訓練機會，取得退伍後工作所需專業證照，對我而言這很重要。	.24	.24	<b>.81</b>	.27	.09	.12
29. 軍隊對軍人退伍後的職涯發展有完整的規劃，對我而言這很重要。	.22	.21	<b>.82</b>	.22	.09	.09

註：：N= 3055 萃取方法：主成分分析。旋轉方法：含 Kaiser 常態化的 Varimax 法。  
六個因素的累積變異解釋量達 77.56%

### (三) 國防部廉政作為成效量表探索性因素分析

本研究經過預試後，對所有題目文字進行調整及潤飾，修正為 10 題量表，區分廉政「宣導成效」及「落實成效」兩個構面，採主成分分析法，最大變異 (Varimax) 轉軸處理，以六個因素進行探索性因素分析 (Confirmatory Factor Analysis, CFA)，累積變異解釋量達 76.58%，結果詳如表 4-4 所示。

表 4-4、國防部廉政作為成效量表探索性因素分析結果

衡量題項	因素	
	廉政落實成效	廉政宣導成效
1. 我熟悉「國軍人員廉政倫理須知」。	.29	<b>.83</b>
2. 我熟悉哪些行為違反「貪污治罪條例」規定。	.25	<b>.88</b>
3. 我熟悉「國防部貪污檢舉人保護及獎勵規定」。	.27	<b>.85</b>
4. 國軍反貪污的宣導，有強化大家不貪污的廉潔觀念。	.50	<b>.66</b>
5. 過去一年當中，我經常有接觸到國防部有關反貪污的文宣。	.39	<b>.69</b>
6. 整體而言，長官能以身作則，做好國防部對反貪污的要求。	<b>.68</b>	.43
7. 整體來說，軍隊中的採購作業程序是十分透明的。	<b>.83</b>	.29
8. 整體而言，國軍本身能做好反貪污的廉政工作。	<b>.88</b>	.32
9. 整體而說，國軍最近在打擊貪污方面的成效很好。	<b>.86</b>	.31
10. 整體而說，國軍是清廉的。	<b>.85</b>	.28

註：N= 3055 萃取方法：主成分分析。旋轉方法：含 Kaiser 常態化的 Varimax 法。二個因素的累積變異解釋量達 76.58%

### 三、信度分析

本研究計算每一變項 Cronbach's  $\alpha$  係數，來檢驗所有題目的內不一致性，Cronbach's  $\alpha$  係數以大於 .7 為佳，本研究分析結果，軍人榮譽感 0.87、廉正態度 0.90(其中廉正信念 0.83、廉正傾向 0.88)、志節情操 0.95、職涯發展 0.92、紀律服從 0.93、薪酬待遇 0.86、階級權威 0.86、社會評價 0.83、廉政宣導成效 0.91、廉政落實成效 0.93，所有變項內部一致性均達 0.7 以上，顯示本研究量表評量指標之題項設計上，具有良好的內部一致性。

#### 四、研究變項平均數及相關係數分析

研究變項之敘述性統計與相關係數矩陣如表 4-5 所示，本研究採六點尺度衡量（最低 0，最高 6），「軍人榮譽感」平均數 4，「廉正態度」原本為反向題，已做調整，分數越高表示廉正態度越高，「廉正態度」整體平均數 5.08。在國軍人員工作價值觀六個構面平均數的衡量上，自我評價的結果「志節情操」4.94、「職涯發展」5.02、「紀律服從」4.73、「薪酬待遇」5.08、「階級權威」4.07、「社會評價」4.75，其中以「薪酬待遇」及「職涯發展」分數較高，「階級權威」分數最低。在國防部廉正作為成效兩個構面平均數的衡量，「廉政宣導成效」4.85、「廉政落實成效」4.73。

在研究變項之間的關係方面，相關係數分析，「廉正態度」與「軍人工作價值觀」六個構面及「國防部廉政作為成效」兩個構面都呈顯著正向關係，「軍人工作價值觀」六個構面也與「國防部廉政作為成效」兩個構面有顯著正向關係。

表 4-5、研究變項的平均數、標準差、相關係數與內部一致性

變項	Mean	S.D	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 軍人榮譽感	4.00	1.50	(.87)									
2 廉正態度	5.08	.92	.14***	(.90)								
3 志節情操	4.94	1.10	.49***	.30***	(.95)							
4 職涯發展	5.02	1.13	.49***	.21***	.62***	(.92)						
5 紀律服從	4.73	1.01	.52***	.26***	.78***	.64***	(.93)					
6 薪酬待遇	5.08	1.02	.40***	.20***	.64***	.73***	.66***	(.86)				
7 階級權威	4.07	1.36	.40***	.07***	.51***	.40***	.63***	.41***	(.86)			
8 社會評價	4.75	1.31	.27***	.13***	.57***	.41***	.48***	.44***	.36***	(.83)		
9 廉政宣導成效	4.85	1.00	.37***	.32***	.53***	.48***	.54***	.49***	.30***	.34***	(.91)	
10 廉政落實成效	4.73	1.13	.45***	.31***	.57***	.50***	.59***	.50***	.40***	.33***	.70***	(.93)

註：樣本數  $N=3055$ ，\*  $p<.05$ ，\*\* $p<.01$ ，\*\*\*  $p<.001$ 。括弧內數字為該變項之 Cronbach's  $\alpha$  係數。

## 第二節 不同背景變項下軍人工作價值觀之比較

本研究第一個研究問題，要探討不同「國軍人員背景變項」，包括不同性別、年齡、學歷、役別、階級、服務年資、單位性質、工作性質等，其「軍人工作價值觀」是否有所不同，資料分析結果說明如下：

### 一、不同「性別」國軍人員其「軍人工作價值觀」差異之比較

以國軍人員性別（男性、女性）分組，分別對軍人工作價值觀六個構面進行獨立樣本 t 檢定，結果如表 4-6 所示，不同性別之國軍人員在「職涯發展」、「薪酬待遇」、「階級權威」等三項軍人工作價值觀的評價上有顯著差異。

「職涯發展」（女性平均數 5.17，男性平均數 4.99， $p<.01$ ）、「薪酬待遇」（女性平均數 5.24，男性平均數 5.04， $p<.001$ ）兩項軍人工作價值觀上，女性國軍人員顯著高於男性，而在「階級權威」（男性平均數 4.09，女性平均數 3.96， $p<.05$ ）上，男性國軍人員的評價則顯著高於女性。

表 4-6、不同「性別」國軍人員「軍人工作價值觀」差異比較表

項目	男性		女性		t 值
	平均數	標準差	平均數	標準差	
1 志節情操	4.92	1.13	5.01	0.90	-1.74
2 職涯發展	4.99	1.17	5.17	0.94	-3.43**
3 紀律服從	4.72	1.04	4.75	0.84	-0.58
4 薪酬待遇	5.04	1.06	5.24	0.81	-4.11***
5 階級權威	4.09	1.37	3.96	1.30	2.10*
6 社會評價	4.75	1.35	4.77	1.13	-0.28

註：樣本數  $N=3055$ ，\*  $p<.05$ ，\*\* $p<.01$ ，\*\*\*  $p<.001$ 。

### 二、不同「學歷」國軍人員其「軍人工作價值觀」差異之比較

以國軍人員學歷區分：高中職（含）以下、專科、大學、研究所（含）以上等四組，分別對軍人工作價值觀六個構面進行變異數分析，並採 Scheffe 法事後差異性檢定，結果如表 4-7 所示。不同學歷之國軍人員其軍人工作價值觀在「志節情操」（ $F=14.63$ ， $p<.001$ ）、「職涯發展」（ $F=6.58$ ， $p<.001$ ）、「紀律服從」（ $F=6.50$ ， $p<.001$ ）、「薪酬待遇」（ $F=11.21$ ， $p<.001$ ）、「階級權威」（ $F=6.27$ ， $p<.001$ ）、「社會評價」（ $F=8.35$ ， $p<.001$ ）等六個構面都具有顯著差異，

（一）「志節情操」在個人重視程度上，專科者（平均數=5.18）最高，其次為研究所

(含)以上者(平均數=5.11),高中職(含)以下者(平均數=4.88)、大學者(平均數=4.85)最低。Scheffe 法事後差異性檢定,具顯著差異:1.專科者>高中職(含)以下者;2.專科者>大學者;3.研究所(含)以上者>高中職(含)以下者;4.研究所(含)以上者>大學者。

(二)「職涯發展」在個人重視程度上,專科者(平均數=5.17)最高,其次為研究所(含)以上者(平均數=5.07),高中職(含)以下者(平均數=5.06),大學者(平均數=4.93)最低。Scheffe 法事後差異性檢定,具顯著差異:專科者>大學者。

(三)「紀律服從」在個人重視程度上,研究所(含)以上者(平均數=4.87)最高,其次為專科者(平均數=4.85),高中職(含)以下者(平均數=4.71),大學者(平均數=4.67)最低。Scheffe 法事後差異性檢定,具顯著差異:1.專科者>大學者;2.研究所(含)以上者>大學者。

(四)「薪酬待遇」在個人重視程度上,專科者(平均數=5.25)最高,其次為研究所(含)以上者(平均數=5.16),高中職(含)以下者(平均數=5.12),大學者(平均數=4.98)最低。Scheffe 法事後差異性檢定,具顯著差異:1.高中者>大學者;2.專科者>大學者;3.研究所(含)以上者>大學者。

(五)「階級權威」在個人重視程度上,專科者(平均數=4.28)最高,其次為研究所(含)以上者(平均數=4.13),高中職(含)以下者(平均數=4.06),大學者(平均數=3.98)最低。Scheffe 法事後差異性檢定,具顯著差異:專科者>大學者

(六)「社會評價」在個人重視程度上,研究所(含)以上者(平均數=4.97)最高,其次為專科者(平均數=4.94),高中職(含)以下者(平均數=4.71),大學者(平均數=4.67)最低。Scheffe 法事後差異性檢定,具顯著差異:1.專科者>高中職(含)以下者;2.專科者>大學者;3.研究所(含)以上者>高中職(含)以下者;4.研究所(含)以上者>大學者。

### 三、不同「役別」國軍人員其「軍人工作價值觀」差異之比較

以國軍人員役別區分:志願役、義務役、文職人員(包含簡薦委公務人員、約聘僱文職人員)三組,分別對軍人工作價值觀六個構面進行變異數分析,並採 Scheffe 法事後差異性檢定,結果如表 4-8 所示。

不同役別之國軍人員之軍人工作價值觀在「志節情操」( $F=96.75, p<.001$ )、「職涯發展」( $F=64.24, p<.001$ )、「紀律服從」( $F=67.69, p<.001$ )、「薪酬待遇」( $F=142.51,$

表 4-7、不同「學歷」國軍人員「軍人工作價值觀」差異比較表

項目	高中職（含）以下		專科		大學		研究所（含）以上		F 值	事後檢定 顯著差異項
	(A)		(B)		(C)		(D)			
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差		
1 志節情操	4.88	1.05	5.18	0.95	4.85	1.17	5.11	0.97	14.63***	B>A、D>A、B>C、D>C
2 職涯發展	5.06	1.09	5.17	1.06	4.93	1.20	5.07	1.03	6.58***	B>C
3 紀律服從	4.71	0.97	4.85	0.97	4.67	1.07	4.87	0.83	6.501***	B>C、D>C
4 薪酬待遇	5.12	0.92	5.25	0.91	4.98	1.11	5.16	0.95	11.21***	A>C、B>C、D>C
5 階級權威	4.06	1.32	4.28	1.31	3.98	1.40	4.13	1.30	6.27***	B>C
6 社會評價	4.71	1.29	4.94	1.24	4.67	1.36	4.97	1.15	8.38***	B>A、D>A、B>C、D>C

註：樣本數  $N=3055$ ，\*  $p<.05$ ，\*\* $p<.01$ ，\*\*\*  $p<.001$ 。

以 Scheffe 法事後差異性檢定

表 4-8、不同「役別」國軍人員「軍人工作價值觀」差異比較表

項目	志願役		義務役		文職人員		F 值	事後檢定 顯著差異項
	(A)		(B)		(C)			
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差		
1 志節情操	5.05	1.00	4.29	1.38	5.05	0.89	96.75***	A>B、C>B
2 職涯發展	5.11	1.05	4.47	1.43	5.07	1.01	64.24***	A>B、C>B
3 紀律服從	4.81	0.92	4.22	1.32	4.74	0.96	67.69***	A>B、C>B
4 薪酬待遇	5.20	0.89	4.36	1.37	4.99	0.96	142.51***	A>B、C>B
5 階級權威	4.16	1.31	3.55	1.51	3.90	1.38	39.57***	A>B
6 社會評價	4.84	1.27	4.29	1.44	4.64	1.25	33.44***	A>B

註：樣本數  $N=3055$ ，\*  $p<.05$ ，\*\* $p<.01$ ，\*\*\*  $p<.001$ 。

以 Scheffe 法事後差異性檢定

$p<.001$ )、「階級權威」( $F=39.57, p<.001$ )、「社會評價」( $F=33.44, p<.001$ )等六個構面都具有顯著差異。

- (一)「志節情操」在個人重視程度上，志願役(平均數=5.05)最高，其次為文職人員(平均數=5.05)，義務役(平均數=4.29)最低。Scheffe 法事後差異性檢定，具顯著差異：1.志願役>義務役；2.文職人員>義務役。
- (二)「職涯發展」在個人重視程度上，志願役(平均數=5.11)最高，其次為文職人員(平均數=5.07)，義務役(平均數=4.47)最低。Scheffe 法事後差異性檢定，具顯著差異：1.志願役>義務役；2.文職人員>義務役。
- (三)「紀律服從」在個人重視程度上，志願役(平均數=4.81)最高，其次為文職人員(平均數=4.74)，義務役(平均數=4.22)最低。Scheffe 法事後差異性檢定，具顯著差異：1.志願役>義務役；2.文職人員>義務役。
- (四)「薪酬待遇」在個人重視程度上，志願役(平均數=5.20)最高，其次為文職人員(平均數=4.99)，義務役(平均數=4.36)最低。Scheffe 法事後差異性檢定，具顯著差異：1.志願役>義務役；2.文職人員>義務役。
- (五)「階級權威」在個人重視程度上，志願役(平均數=4.16)最高，其次為文職人員(平均數=3.90)，義務役(平均數=3.55)最低。Scheffe 法事後差異性檢定，具顯著差異：1.志願役>義務役。
- (六)「社會評價」在個人重視程度上，志願役(平均數=4.84)最高，其次為文職人員(平均數=4.64)，義務役(平均數=4.29)最低。Scheffe 法事後差異性檢定，具顯著差異：1.志願役>義務役。

#### 四、不同「階級」國軍人員其「軍人工作價值觀」差異之比較

以國軍人員階級區分：士兵、士官及士官長、尉官、校官四組，分別對軍人工作價值觀六個構面進行變異數分析，並採 Scheffe 法事後差異性檢定，結果如表 4-9 所示。不同階級之國軍人員之軍人工作價值觀在「志節情操」( $F=77.54, p<.001$ )、「職涯發展」( $F=30.93, p<.001$ )、「紀律服從」( $F=53.74, p<.001$ )、「薪酬待遇」( $F=56.25, p<.001$ )、「階級權威」( $F=38.98, p<.001$ )、「社會評價」( $F=21.74, p<.001$ )等六個構面都具有顯著差異。

- (一)「志節情操」在個人重視程度上，校官(平均數=5.40)最高，其次為士官及士官長(平均數=5.05)，尉官(平均數=5.00)，以士兵(平均數=4.55)最低。Scheffe 法事後差異性檢定，具顯著差異：1.士官及士官長>士兵；2.尉官>士兵；3.校

官>士兵；4.校官>士官及士官長；5.校官>尉官。

(二)「職涯發展」在個人重視程度上，校官(平均數=5.25)最高，其次為士官及士官長(平均數=5.16)，尉官(平均數=4.99)，以士兵(平均數=4.75)最低。Scheffe法事後差異性檢定，具顯著差異：1.士官及士官長>士兵；2.尉官>士兵；3.校官>士兵；4.校官>士官及士官長；5.校官>尉官。

(三)「紀律服從」在個人重視程度上，校官(平均數=5.09)最高，其次為士官及士官長(平均數=4.82)，尉官(平均數=4.74)，以士兵(平均數=4.43)最低。Scheffe法事後差異性檢定，具顯著差異：1.士官及士官長>士兵；2.尉官>士兵；3.校官>士兵；4.校官>士官及士官長；5.校官>尉官。

(四)「薪酬待遇」在個人重視程度上，校官(平均數=5.36)最高，其次為士官及士官長(平均數=5.22)，尉官(平均數=5.13)，以士兵(平均數=4.75)最低。Scheffe法事後差異性檢定，具顯著差異：1.士官及士官長>士兵；2.尉官>士兵；3.校官>士兵；4.校官>尉官。

(五)「階級權威」在個人重視程度上，校官(平均數=4.53)最高，其次為士官及士官長(平均數=4.17)，尉官(平均數=4.03)，以士兵(平均數=3.75)最低。Scheffe法事後差異性檢定，具顯著差異：1.士官及士官長>士兵；2.尉官>士兵；3.校官>士兵；4.校官>士官及士官長；5.校官>尉官。

(六)「社會評價」在個人重視程度上，校官(平均數=5.07)最高，其次為士官及士官長(平均數=4.84)，尉官(平均數=4.77)，以士兵(平均數=4.51)最低。Scheffe法事後差異性檢定，具顯著差異：1.士官及士官長>士兵；2.尉官>士兵；3.校官>士兵；4.校官>士官及士官長；5.校官>尉官。

#### 五、不同「工作性質」國軍人員其「軍人工作價值觀」差異之比較

以國軍人員工作性質區分：戰備及訓練、人事及行政、採購及主計、後勤、督察及問辦、政治作戰等六組，分別對軍人工作價值觀六個構面進行變異數分析，並採 Scheffe法事後差異性檢定，結果如表 4-10 所示。不同工作性質之國軍人員之軍人工作價值觀在「志節情操」( $F=3.67, p<.01$ )、「薪酬待遇」( $F=4.00, p<.01$ )二個構面上有顯著差異。

(一)「志節情操」在個人重視程度上，督察及監辦者(平均數=5.25)顯著高於後勤工作者(平均數=4.89)。

(二)「薪酬待遇」在個人重視程度上，政治作戰者(平均數=5.26)顯著高於戰備及訓練者(平均數=5.02)。

表 4-9、不同「階級」國軍人員「軍人工作價值觀」差異比較表

項目	士兵 (A)		士官及士官長 (B)		尉官 (C)		校官 (D)		F 值	事後檢定 顯著差異項
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差		
	1 志節情操	4.55	1.25	5.05	1.02	5.00	1.02	5.40		
2 職涯發展	4.75	1.26	5.16	1.08	4.99	1.13	5.25	0.87	30.93***	B>A、C>A、D>A、D>B D>C
3 紀律服從	4.43	1.16	4.82	0.96	4.74	0.90	5.09	0.70	53.74***	B>A、C>A、D>A、D>B D>C
4 薪酬待遇	4.75	1.19	5.22	0.92	5.13	0.94	5.36	0.73	56.25***	B>A、C>A、D>A、D>C
5 階級權威	3.75	1.40	4.17	1.35	4.03	1.34	4.53	1.13	38.98***	B>A、C>A、D>A、D>B D>C
6 社會評價	4.51	1.35	4.84	1.30	4.77	1.27	5.07	1.20	21.74***	B>A、C>A、D>A、D>B D>C

註：樣本數  $N=2985$ ，\*  $p<.05$ ，\*\* $p<.01$ ，\*\*\*  $p<.001$ 。

以 Scheffe 法事後差異性檢定

表 4-10、不同「工作性質」國軍人員「軍人工作價值觀」差異比較表

項目	戰備及訓練		人事及行政		採購及主計		後勤		督察及監辦		政治作戰		F 值	事後檢定 差異項
	(A)		(B)		(C)		(D)		(E)		(F)			
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差		
1 志節情操	4.96	1.11	4.92	1.16	5.08	0.94	4.89	1.07	5.25	0.81	5.09	0.94	3.67**	E>D
2 職涯發展	5.04	1.16	4.98	1.18	5.13	1.01	5.01	1.12	5.20	0.90	5.16	0.91	1.59	
3 紀律服從	4.74	1.04	4.72	1.05	4.84	0.85	4.70	1.00	4.98	0.74	4.77	0.87	1.99	
4 薪酬待遇	5.02	1.07	5.11	1.06	5.18	0.92	5.09	0.99	5.31	0.76	5.26	0.80	4.00**	F>A
5 階級權威	4.08	1.39	4.03	1.35	4.25	1.24	4.04	1.38	4.39	1.23	4.03	1.35	2.05	
6 社會評價	4.74	1.33	4.78	1.34	4.81	1.21	4.76	1.26	4.75	1.40	4.87	1.19	0.51	

註：樣本數  $N=2543$ ，\*  $p<.05$ ，\*\* $p<.01$ ，\*\*\*  $p<.001$ 。

以 Scheffe 法事後差異性檢定

#### 六、不同「單位性質」國軍人員其「軍人工作價值觀」差異之比較

以國軍人員服務單位性質（機關、部隊）分組，分別對軍人工作價值觀六個構面進行獨立樣本  $t$  檢定，結果如表 4-11 所示，機關單位服務之國軍人員在六項軍人工作價值觀構面的評價上，都顯著高於服務於部隊單位之國軍人員。

表 4-11、不同「單位性質」國軍人員「軍人工作價值觀」差異比較表

項目	機關		部隊		t 值
	平均數	標準差	平均數	標準差	
1 志節情操	5.22	0.89	4.89	1.12	6.42***
2 職涯發展	5.15	0.95	5.00	1.16	2.81**
3 紀律服從	4.92	0.83	4.69	1.03	4.83***
4 薪酬待遇	5.24	0.84	5.05	1.04	4.04***
5 階級權威	4.20	1.25	4.04	1.38	2.46*
6 社會評價	4.93	1.23	4.74	1.32	3.08**

註：樣本數  $N=2989$ ，\*  $p<.05$ ，\*\* $p<.01$ ，\*\*\*  $p<.001$ 。

#### 七、不同「年齡」及「服務年資」國軍人員其「軍人工作價值觀」差異之比較

國軍人員「年齡」及「服務年資」為數值變項，為了解與軍人工作價值觀之關係，本研究將「年齡」及「服務年資」與軍人工作價值觀的六個構面，進行相關係數分析，分析結果如表 4-12 所示。均呈現正相關，即隨著年齡或服務年資的增加，其軍人工作價值觀各構面的評價程度愈高，相關係數最高前三項依序為「志節情操」、「紀律服從」、「階級權威」。

表 4-12、「年齡」及「服務年資」國軍人員「軍人工作價值觀」關係比較表

項目	年齡 相關係數	服務年資 相關係數
	$N=3051$	$N=2765$
1 志節情操	.26***	.27***
2 職涯發展	.14***	.15***
3 紀律服從	.23***	.25***
4 薪酬待遇	.18***	.19***
5 階級權威	.18***	.20***
6 社會評價	.13***	.12***

註：\*  $p<.05$ ，\*\* $p<.01$ ，\*\*\*  $p<.001$ 。

### 第三節 不同背景變項下廉正態度及榮譽感之比較

本研究第二個研究問題，要探討不同「國軍人員背景變項」，包括不同性別、年齡、學歷、役別、階級、服務年資、單位性質、工作性質等，其「廉正態度」及「榮譽感」是否有所不同，資料分析結果說明如下：

#### 一、不同「性別」國軍人員其「廉正態度」及「榮譽感」差異之比較

以國軍人員性別（男性、女性）分組，對「廉正態度」及「軍人榮譽感」進行獨立樣本 t 檢定，結果如表 4-13 所示，不同性別之國軍人員有顯著差異。在「軍人榮譽感」（女性平均數 4.23，男性平均數 3.95， $p<.001$ ）、「廉正態度」（女性平均數 5.20，男性平均數 5.06， $p<.01$ ）上，女性國軍人員顯著高於男性。

表 4-13、不同「性別」國軍人員「廉正態度」及「榮譽感」差異比較表

項目	男性		女性		t 值
	平均數	標準差	平均數	標準差	
1 軍人榮譽感	3.95	1.53	4.23	1.35	-3.82***
2 廉正態度	5.06	0.94	5.20	0.80	-3.27**

註：樣本數  $N=3055$ ，\*  $p<.05$ ，\*\*  $p<.01$ ，\*\*\*  $p<.001$ 。

#### 二、不同「學歷」國軍人員其「廉正態度」及「榮譽感」差異之比較

以國軍人員學歷區分：高中職（含）以下、專科、大學、研究所（含）以上等四組，對「廉正態度」及「軍人榮譽感」進行變異數分析，並採 Scheffe 法事後差異性檢定，結果如表 4-14 所示。不同學歷之國軍人員在「廉正態度」（ $F=17.88$ ， $p<.001$ ）及「軍人榮譽感」（ $F=19.13$ ， $p<.001$ ）都具有顯著差異。

（一）「廉正態度」在個人重視程度上，研究所（含）以上者（平均數=5.31）最高，其次為專科者（平均數=5.19），大學者（平均數=5.09），高中職（含）以下者（平均數=4.91）最低。Scheffe 法事後差異性檢定，具顯著差異：1.專科者>高中職（含）以下者；2.大學者>高中職（含）以下者；3.研究所（含）以上者>高中職（含）以下者；4. 研究所（含）以上者>大學者。

（二）「榮譽感」在個人重視程度上，高中職（含）以下者（平均數=4.28）最高，其次為專科者（平均數=4.08），大學者（平均數=3.89），研究所（含）以上者（平均數=3.61）最低。Scheffe 法事後差異性檢定，具顯著差異：1. 高中職（含）以下者>大學者；2. 高中職（含）以下者>研究所（含）以上者；3.專科者>研究所（含）以上者；4. 大學者>研究所（含）以上者。

表 4-14、不同「學歷」國軍人員「廉正態度」及「榮譽感」差異比較表

項目	高中職（含）以下		專科		大學		研究所（含）以上		F 值	事後檢定 顯著差異項
	(A)		(B)		(C)		(D)			
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差		
1 軍人榮譽感	4.28	1.41	4.08	1.50	3.89	1.54	3.61	1.45	19.13***	A>C、A>D、B>D、C>D
2 廉正態度	4.91	0.95	5.19	0.88	5.09	0.91	5.31	0.80	17.88***	B>A、C>A、D>A、D>C

註：樣本數  $N=3055$ ，\*  $p<.05$ ，\*\* $p<.01$ ，\*\*\*  $p<.001$ 。

以 Scheffe 法事後差異性檢定

表 4-15、不同「役別」國軍人員「廉正態度」及「榮譽感」差異比較表

項目	志願役		義務役		文職人員		F 值	事後檢定 顯著差異項
	(A)		(B)		(C)			
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差		
1 軍人榮譽感	4.02	1.50	3.84	1.54	4.12	1.17	2.95	
2 廉正態度	5.11	0.90	4.83	1.00	5.49	0.54	23.73***	C>A>B

註：樣本數  $N=3055$ ，\*  $p<.05$ ，\*\* $p<.01$ ，\*\*\*  $p<.001$ 。

以 Scheffe 法事後差異性檢定

### 三、不同「役別」國軍人員其「廉正態度」及「榮譽感」差異之比較

以國軍人員役別區分：志願役、義務役、文職人員（包含簡薦委公務人員、約聘僱文職人員）三組，對「廉正態度」及「軍人榮譽感」進行變異數分析，並採 Scheffe 法事後差異性檢定，結果如表 4-15 所示。不同役別之國軍人員在「廉正態度」( $F=23.75$ ,  $p<.001$ ) 具有顯著差異。在個人重視程度上，文職人員（平均數=5.49）顯著高於志願役（平均數=5.11），而志願役又顯著高於義務役（平均數=4.83）。

### 四、不同「階級」國軍人員其「廉正態度」及「榮譽感」差異之比較

以國軍人員階級區分：士兵、士官及士官長、尉官、校官四組，對「廉正態度」及「軍人榮譽感」進行變異數分析，並採 Scheffe 法事後差異性檢定，結果如表 4-16 所示。不同階級之國軍人員在「廉正態度」( $F=69.69$ ,  $p<.001$ ) 及「榮譽感」( $F=11.12$ ,  $p<.001$ ) 都具有顯著差異。

（一）「廉正態度」在個人重視程度上，校官（平均數=5.49）最高，其次為尉官（平均數=5.13），士官及士官長（平均數=5.13），以士兵（平均數=4.79）最低。Scheffe 法事後差異性檢定，具顯著差異：1. 士官及士官長 > 士兵；2. 尉官 > 士兵；3. 校官 > 士兵；4. 校官 > 士官及士官長；5. 校官 > 尉官。

（二）「榮譽感」在個人重視程度上，士官及士官長（平均數=4.14）最高，其次為，士兵（平均數=4.06），校官（平均數=3.84），以尉官（平均數=3.72）最低。Scheffe 法事後差異性檢定，具顯著差異：1. 士兵 > 尉官；2. 士官及士官長 > 尉官；3. 士官及士官長 > 校官。

### 五、不同「工作性質」國軍人員其「廉正態度」及「榮譽感」差異之比較

以國軍人員工作性質區分：戰備及訓練、人事及行政、採購及主計、後勤、督察及間辦、政治作戰等六組，對「廉正態度」及「軍人榮譽感」進行變異數分析，並採 Scheffe 法事後差異性檢定，結果如表 4-17 所示。不同工作性質之國軍人員在「廉正態度」( $F=10.58$ ,  $p<.001$ ) 上有顯著差異，以督察及監辦者（平均數=5.49）最高，其次依序為採購及主計者（平均數=5.30）、政治作戰者（平均數=5.21）、人事及行政者（平均數=5.17）、後勤者（平均數=5.02）、戰備及訓練者（平均數=5.01）。

Scheffe 法事後差異性檢定，具顯著差異：1. 採購主計者 > 戰備及訓練者；2. 督察及監辦者 > 戰備及訓練者；3. 政治作戰者 > 戰備及訓練者；4. 督察及監辦者 > 人事及行政者；5. 督察及監辦者 > 後勤者；6. 採購及主計者 > 後勤者。

表 4-16、不同「階級」國軍人員「廉正態度」及「榮譽感」差異比較表

項目	士兵		士官及士官長		尉官		校官		F 值	事後檢定 顯著差異項
	(A)		(B)		(C)		(D)			
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差		
1 軍人榮譽感	4.06	1.45	4.14	1.53	3.72	1.57	3.84	1.44	11.12***	A>C、B>C、B>D
2 廉正態度	4.79	1.00	5.13	0.90	5.13	0.85	5.49	0.59	69.69***	B>A、C>A、D>A、D>B D>C

註：樣本數  $N=2985$ ，\*  $p<.05$ ，\*\* $p<.01$ ，\*\*\*  $p<.001$ 。

以 Scheffe 法事後差異性檢定

表 4-17、不同「工作性質」國軍人員「廉正態度」及「榮譽感」比較表

項目	戰備及訓練		人事及行政		採購及主計		後勤		督察及監辦		政治作戰		F 值	事後檢定 差異項
	(A)		(B)		(C)		(D)		(E)		(F)			
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差		
1 軍人榮譽感	4.10	1.49	4.11	1.49	3.73	1.49	4.01	1.50	3.80	1.58	3.92	1.45	2.81*	
2 廉正態度	5.01	0.95	5.17	0.83	5.30	0.74	5.02	0.95	5.49	0.71	5.21	0.84	10.58***	C>A、E>A、F>A E>B、C>D、E>D

註：樣本數  $N=2543$ ，\*  $p<.05$ ，\*\* $p<.01$ ，\*\*\*  $p<.001$ 。

以 Scheffe 法事後差異性檢定

#### 六、不同「單位性質」國軍人員其「廉正態度」及「榮譽感」差異之比較

以國軍人員服務單位性質（機關、部隊）分組，對「廉正態度」及「軍人榮譽感」進行獨立樣本 t 檢定，結果如表 4-18 所示，不同「單位性質」之國軍人員有顯著差異，在「軍人榮譽感」（機關平均數 3.85，部隊平均數 4.04， $p<.01$ ）部隊顯著高於機關，在「廉正態度」（機關平均數 5.35，部隊平均數 5.03， $p<.001$ ）則機關顯著高於部隊。

表 4-18、不同「單位性質」國軍人員「廉正態度」及「榮譽感」比較表

項目	機關		部隊		t 值
	平均數	標準差	平均數	標準差	
1 軍人榮譽感	3.85	1.49	4.04	1.51	-2.66**
2 廉正態度	5.35	0.77	5.03	0.94	7.55***

註：樣本數  $N=3055$ ，\*  $p<.05$ ，\*\*  $p<.01$ ，\*\*\*  $p<.001$ 。

#### 七、不同「年齡」及「服務年資」國軍人員其「廉正態度」及「榮譽感」差異之比較

國軍人員「年齡」及「服務年資」為數值變項，與「廉正態度」及「榮譽感」，進行相關係數分析，分析結果如表 4-19 所示。「榮譽感」無顯著相關，然「廉正態度」則呈現正相關，表示隨著年齡或服務年資的增加，其「廉正態度」越高。

表 4-19、「年齡」及「服務年資」國軍人員「軍人工作價值觀」關係比較表

項目	年齡 相關係數	服務年資 相關係數
	$N=3051$	$N=2765$
1 軍人榮譽感	-.02	.01
2 廉正態度	.26***	.23***

註：\*  $p<.05$ ，\*\*  $p<.01$ ，\*\*\*  $p<.001$ 。

### 第四節 不同背景變項下國防部廉政作為成效之比較

本研究第三個研究問題，不同「國軍人員背景變項」，包括不同性別、年齡、學歷、役別、階級、服務年資、單位性質、工作性質等，其對「國防部廉政作為成效」認知是否有所不同，資料分析結果說明如下：

#### 一、不同「性別」國軍人員對「國防部廉政作為成效」認知差異之比較

以國軍人員性別（男性、女性）分組，對「國防部廉政作為成效」進行獨立樣本 t 檢定，結果如表 4-20 所示，不同性別之國軍人員在「廉政宣導成效」上並無顯著差異，而在「廉政落實成效」（女性平均數 4.82，男性平均數 4.71， $p<.05$ ）上，女性國軍人員

顯著高於男性。

表 4-20、不同「性別」國軍人員「國防部廉政作為成效」認知比較表

項目	男性		女性		t 值
	平均數	標準差	平均數	標準差	
1 廉政宣導成效	4.85	1.02	4.86	0.91	-0.15
2 廉政落實成效	4.71	1.16	4.82	0.95	-1.97*

註：樣本數  $N=3055$ ，\*  $p<.05$ ，\*\*  $p<.01$ ，\*\*\*  $p<.001$ 。

## 二、不同「學歷」國軍人員對「國防部廉政作為成效」認知差異之比較

以國軍人員學歷區分：高中職（含）以下、專科、大學、研究所（含）以上等四組，對「國防部廉政作為成效」進行變異數分析，並採 Scheffe 法事後差異性檢定，結果如表 4-21 所示。不同學歷之國軍人員在「廉政宣導成效」（ $F=5.78$ ， $p<.01$ ）及「廉政落實成效」（ $F=8.45$ ， $p<.001$ ）都具有顯著差異。

（一）「廉政宣導成效」認知程度上，專科者（平均數=4.99）最高，其次為研究所（含）以上者（平均數=4.96），高中職（含）以下者（平均數=4.82），大學者（平均數=4.80）最低。Scheffe 法事後差異性檢定，具顯著差異：1.專科者>高中職（含）以下者；2.專科者>大學者。

（二）「廉政落實成效」認知程度上，研究所（含）以上者（平均數=4.97）最高，其次為專科者（平均數=4.86），高中職（含）以下者（平均數=4.70），大學者（平均數=4.66）最低。Scheffe 法事後差異性檢定，具顯著差異：1.專科者>大學者；2. 研究所（含）以上者>高中職（含）以下者；3. 研究所（含）以上者>大學者。

## 三、不同「役別」國軍人員對「國防部廉政作為成效」認知差異之比較

以國軍人員役別區分：志願役、義務役、文職人員（包含簡薦委公務人員、約聘僱文職人員）三組，對「國防部廉政作為成效」進行變異數分析，並採 Scheffe 法事後差異性檢定，結果如表 4-22 所示。不同役別之國軍人員在「廉政宣導成效」（ $F=46.02$ ， $p<.001$ ）及「廉政落實成效」（ $F=76.77$ ， $p<.001$ ）都具有顯著差異。

（一）「廉政宣導成效」認知程度上，志願役（平均數=4.93）最高，其次為文職人員（平均數=4.54），義務役（平均數=4.45）最低。Scheffe 法事後差異性檢定，具顯著差異：1.志願役>義務役；2.志願役>文職人員。

表 4-21、不同「學歷」國軍人員「國防部廉政作為成效」認知比較表

項目	高中職（含）以下		專科		大學		研究所（含）以上		F 值	事後檢定 顯著差異項
	(A)		(B)		(C)		(D)			
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差		
1 廉政宣導成效	4.82	0.96	4.99	0.98	4.80	1.05	4.96	0.85	5.78**	B>A、B>C
2 廉政落實成效	4.70	1.06	4.86	1.15	4.66	1.18	4.97	0.94	8.45***	D>A、B>C、D>C

註：樣本數  $N=3055$ ，\*  $p<.05$ ，\*\* $p<.01$ ，\*\*\*  $p<.001$ 。

以 Scheffe 法事後差異性檢定

表 4-22、不同「役別」國軍人員「國防部廉政作為成效」認知比較表

項目	志願役		義務役		文職人員		F 值	事後檢定 顯著差異項
	(A)		(B)		(C)			
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差		
1 廉政宣導成效	4.93	0.93	4.45	1.23	4.54	1.19	46.02***	A>B、A>C
2 廉政落實成效	4.84	1.04	4.14	1.40	4.60	1.20	76.77***	A>B、C>B

註：樣本數  $N=3055$ ，\*  $p<.05$ ，\*\* $p<.01$ ，\*\*\*  $p<.001$ 。

以 Scheffe 法事後差異性檢定

(二)「廉政落實成效」認知程度上，志願役(平均數=4.84)最高，其次為文職人員(平均數=4.60)，義務役(平均數=4.14)最低。Scheffe 法事後差異性檢定，具顯著差異：1.志願役>義務役；2. 文職人員>義務役。

#### 四、不同「階級」國軍人員對「國防部廉政作為成效」認知差異之比較

以國軍人員階級區分：士兵、士官及士官長、尉官、校官四組，對「國防部廉政作為成效」進行變異數分析，並採 Scheffe 法事後差異性檢定，結果如表 4-23 所示。不同階級之國軍人員在「廉政宣導成效」( $F=29.91, p<.001$ )及「廉政落實成效」( $F=49.70, p<.001$ )都具有顯著差異。

(一)「廉政宣導成效」認知程度上，校官(平均數=5.11)最高，其次為士官及士官長(平均數=4.94)，尉官(平均數=4.88)，以士兵(平均數=4.63)最低。Scheffe 法事後差異性檢定，具顯著差異：1.士官及士官長>士兵；2.尉官>士兵；3.校官>士兵；4.校官>士官及士官長；5.校官>尉官。

(二)「廉政落實成效」認知程度上，校官(平均數=5.18)最高，其次為尉官(平均數=4.83)，士官及士官長(平均數=4.76)，以士兵(平均數=4.44)最低。Scheffe 法事後差異性檢定，具顯著差異：1.士官及士官長>士兵；2.尉官>士兵；3.校官>士兵；4.校官>士官及士官長；5.校官>尉官。

#### 五、不同「工作性質」國軍人員對「國防部廉政作為成效」認知差異之比較

以國軍人員工作性質區分：戰備及訓練、人事及行政、採購及主計、後勤、督察及間辦、政治作戰等六組，對「國防部廉政作為成效」進行變異數分析，並採 Scheffe 法事後差異性檢定，結果如表 4-24 所示。不同工作性質之國軍人員在「廉政宣導成效」( $F=5.60, p<.001$ )及「廉政落實成效」( $F=5.92, p<.001$ )都具有顯著差異。

(一)「廉政宣導成效」認知程度上，以督察及監辦者(平均數=5.29)最高，其次依序為政治作戰者(平均數=4.96)、採購及主計者(平均數=4.91)、戰備及訓練者(平均數=4.84)、後勤者(平均數=4.83)，以人事及行政者(平均數=4.80)最低。Scheffe 法事後差異性檢定，具顯著差異：1.督察及監辦者>戰備及訓練者；2.督察及監辦者>人事及行政者；3.督察及監辦者>後勤者。

(二)「廉政落實成效」認知程度上，以督察及監辦者(平均數=5.16)最高，其次依序為採購及主計者(平均數=4.92)、政治作戰者(平均數=4.88)、人事及行政者(平均數=4.75)、後勤者(平均數=4.72)，以戰備及訓練者(平均數=4.68)最低。Scheffe 法事後差異性檢定，具顯著差異：1.督察及監辦者>戰備及訓練者；2.督察及監辦者>人事及行政者；3.督察及監辦者>後勤者。

表 4-23、不同「階級」國軍人員「國防部廉政作為成效」認知比較表

項目	士兵		士官及士官長		尉官		校官		F 值	事後檢定 顯著差異項
	(A)		(B)		(C)		(D)			
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差		
1 廉政宣導成效	4.63	1.10	4.94	0.97	4.88	0.96	5.11	0.78	29.91***	B>A、C>A、D>A、D>B D>C
2 廉政落實成效	4.44	1.22	4.76	1.15	4.83	0.98	5.18	0.80	49.70***	B>A、C>A、D>A、D>B D>C

註：樣本數  $N=2985$ ，\*  $p<.05$ ，\*\* $p<.01$ ，\*\*\*  $p<.001$ 。

以 Scheffe 法事後差異性檢定

表 4-24、不同「工作性質」國軍人員「國防部廉政作為成效」認知比較表

項目	戰備及訓練		人事及行政		採購及主計		後勤		督察及監辦		政治作戰		F 值	事後檢定 差異項
	(A)		(B)		(C)		(D)		(E)		(F)			
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差		
1 廉政宣導成效	4.84	1.00	4.80	1.06	4.91	0.90	4.83	0.99	5.29	0.73	4.96	0.93	5.60***	E>A、E>B、E>D
2 廉政落實成效	4.68	1.14	4.75	1.14	4.92	1.00	4.72	1.13	5.16	0.88	4.88	0.97	5.92***	E>A、E>B、E>D

註：樣本數  $N=2543$ ，\*  $p<.05$ ，\*\* $p<.01$ ，\*\*\*  $p<.001$ 。

以 Scheffe 法事後差異性檢定

## 六、不同「單位性質」國軍人員對「國防部廉政作為成效」認知差異之比較

以國軍人員服務單位性質（機關、部隊）分組，對「國防部廉政作為成效」進行獨立樣本 t 檢定，結果如表 4-25 所示，不同「單位性質」之國軍人員在「廉政落實成效」（機關平均數 4.95，部隊平均數 4.69， $p<.001$ ）認知程度上機關顯著高於部隊。

表 4-25、不同「單位性質」國軍人員「廉正態度」及「榮譽感」比較表

項目	機關		部隊		t 值
	平均數	標準差	平均數	標準差	
1 廉政宣導成效	4.91	0.98	4.85	1.00	1.45
2 廉政落實成效	4.95	1.05	4.69	1.14	4.81***

註：樣本數  $N=3055$ ，\*  $p<.05$ ，\*\* $p<.01$ ，\*\*\*  $p<.001$ 。

## 七、不同「年齡」及「服務年資」國軍人員對「國防部廉政作為成效」認知差異之比較

國軍人員「年齡」及「服務年資」為數值變項，與「國防部廉政作為成效」進行相關係數分析，分析結果如表 4-26 所示。均呈現正相關，即隨著年齡或服務年資的增加，其「國防部廉政作為成效」認知程度越高。

表 4-26、「年齡」及「服務年資」國軍人員「軍人工作價值觀」關係比較表

項目	年齡 相關係數	服務年資 相關係數
	$N=3051$	$N=2765$
1 廉政宣導成效	.15***	.15***
2 廉政落實成效	.21***	.21***

註：\*  $p<.05$ ，\*\* $p<.01$ ，\*\*\*  $p<.001$ 。

## 第五節 軍人工作價值觀與廉正態度之關係

本研究第四個研究問題，國軍人員不同的「軍人工作價值觀」，對其「廉正態度」的關係及影響為何，分析如下：

### 一、全部受試者資料分析

針對「軍人工作價值觀」的不同構面（包括「社會評價」、「志節情操」、「階級權威」、「紀律服從」、「薪酬待遇」、「職涯發展」），分別對「廉正態度」進行迴歸分析，並以「性別」、「服務年資」及「社會期許」為控制變項，以了解其之間的關係與影響，資料分析結果表 4-27 所示。

表 4-27、國軍人員「軍人工作價值觀」對「廉正態度」迴歸分析表

項目	廉正態度									
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10
控制變項										
性別	-.04*	-.03	-.03	-.04*	-.03	-.03*	-.04*	-.03	-.03	-.03
服務年資	.17***	.14***	.17***	.16***	.16***	.18***	.17***	.18***	.15***	.14***
社會期許	.39***	.34***	.40***	.36***	.37***	.40***	.39***	.38***	.33***	.34***
預測變項										
1 志節情操		.16***							.22***	.22***
2 職涯發展			.08***						.01	.02
3 紀律服從				.10***					.03	.04
4 薪酬待遇					.08***				-.001	-.002
5 階級權威						-.03			-.12***	-.12***
6 社會評價							.04***		-.04*	-.05*
7 軍人榮譽感								.04*		-.02
R2	.21	.23	.21	.22	.21	.21	.21	.21	.24	.24
調整後的 R2	.21	.23	.21	.22	.21	.21	.21	.21	.24	.24
F 值	242.01***	205.97***	187.90***	190.04***	187.85***	182.18***	183.02***	182.76***	97.50***	87.90***

註：樣本數N=3055；表格內的迴歸係數為標準化β係數。

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ 。

表 4-27 迴歸分析區分為 10 個模組，模組 1 僅分析控制變項的效果，模組 2 至模組 8 分別針對軍人工作價值觀六個構面及軍人榮譽感個別對「廉正態度」進行迴歸分析，模組 9 則將軍人工作價值觀六個構面全部放入計算迴歸分析，模組 10 則除了軍人工作價值觀外再加上軍人榮譽感，全部一起進行迴歸分析。

從所有模式分析結果看，控制變項中「服務年資」、「社會期許」對於「廉正態度」的測量都具有正向的影響效果，而「社會期許」影響效果較大。

在控制「性別」、「服務年資」、「社會期許」等變項，逐次檢驗軍人工作價值觀的六個構面，其標準化  $\beta$  係數如後：「志節情操」( $\beta=.16, p<.001$ )、「職涯發展」( $\beta=.08, p<.001$ )、「紀律服從」( $\beta=.10, p<.001$ )、「薪酬待遇」( $\beta=.08, p<.001$ )、「階級權威」未達顯著、「社會評價」( $\beta=.04, p<.001$ )，其中以「志節情操」影響效果最大，其次為「紀律服從」。若單獨看「軍人榮譽感」其標準化  $\beta$  係數為 .04，\* $p<.05$ ，也達到顯著效果，但綜合來看，仍以「志節情操」的正向影響效果最大。

在控制「服務年資」、「社會期許」等變項，將軍人工作價值觀的六個構面全部放入一起檢驗（模式 9），「職涯發展」、「紀律服從」、「薪酬待遇」的影響效果都消失，以「志節情操」正向影響效果最大 ( $\beta=.22, p<.001$ )，而「階級權威」( $\beta=-.12, p<.001$ )、「社會評價」( $\beta=-.04, p<.05$ ) 卻出現負向影響效果。如果將「軍人榮譽感」與軍人工作價值觀六個構面一起分析（模式 10），其結果與模式 9 類似，而「軍人榮譽感」的影響效果消失。

## 二、軍官資料分析

研究團隊於民國 105 年 10 月 3 日邀請專家學者針對分析資料進行討論，學者建議，國軍中比較有機會接觸錢財涉及廉正問題，並不在一般士官兵身上，應單獨針對軍官資料做進一步分析。由於回收有效問卷中，將官僅有 2 份，考量樣本數太少，缺乏代表性，因此，僅針對校尉級軍官（尉官 475 份、校官 470 份）945 份問卷分析結果如後。

軍官「軍人工作價值觀」、「廉正態度」及「國防部廉政作為成效」相關因素分析，如表 4-28 所示，各變項之間均有顯著正相關，且平均數均高於全部國軍人員受試者資料。

軍官「軍人工作價值觀」對「廉正態度」迴歸分析如表 4-29 所示，軍人工作價值觀各構面之迴歸係數值，均高於全部國軍人員受試者資料，然模式並無太大改變。

表 4-28、軍官之軍人工作價值觀、廉正態度及國防部廉政作為成效相關因素分析

變項	Mean	S.D	1	2	2-1	2-2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 軍人榮譽感	3.78	1.51	1											
2 廉正態度	5.31	.75	.20***	1										
2-1 廉正信念	5.23	.87	.19***	.92***	1									
2-2 廉正傾向	5.40	.79	.18***	.90***	.64***	1								
3 志節情操	5.20	.90	.44***	.37***	.36***	.31***	1							
4 職涯發展	5.12	1.02	.40***	.25***	.22***	.23***	.55***	1						
5 紀律服從	4.91	.83	.46***	.33***	.33***	.27***	.73***	.53***	1					
6 薪酬待遇	5.25	.86	.28***	.19***	.20***	.15***	.56***	.65***	.55***	1				
7 階級權威	4.23	1.26	.38***	.10***	.10***	.09***	.47***	.35***	.61***	.34***	1			
8 社會評價	4.91	1.24	.22***	.18***	.20***	.13***	.51***	.36***	.43***	.40***	.32***	1		
9 廉政宣導成效	4.99	.88	.23***	.39***	.36***	.33***	.44***	.34***	.44***	.37***	.19***	.25***	1	
10 廉政落實成效	5.00	.91	.35***	.39***	.36***	.34***	.53***	.37***	.52***	.40***	.33***	.29***	.64***	1

註：樣本數  $N=945$ ，\*  $p<.05$ ，\*\*  $p<.01$ ，\*\*\*  $p<.001$ 。

表 4-29、軍官「軍人工作價值觀」對「廉正態度」迴歸分析表

項目	廉正態度									
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10
控制變項										
性別	-.07*	-.07*	-.07*	-.08*	-.07	-.07	-.07*	-.07*	-.07*	-.07*
服務年資	.17***	.12***	.16***	.13***	.15***	.17***	.16***	.17***	.13***	.13***
社會期許	.41***	.32***	.37***	.34***	.39***	.41***	.39***	.38***	.31***	.31***
預測變項										
1 志節情操		.27***							.22***	.22***
2 職涯發展			.14***						.04	.04
3 紀律服從				.22***					.16**	.16**
4 薪酬待遇					.13***				-.03	-.03
5 階級權威						.02			-.15***	-.15***
6 社會評價							.11***		.004	.004
7 軍人榮譽感								.10*		-.001
R2	.22	.28	.24	.26	.23	.22	.23	.23	.30	.30
調整後的 R2	.22	.28	.23	.26	.23	.21	.23	.22	.29	.29
F 值	77.90***	80.99***	65.05***	73.78***	63.94***	58.51***	62.57***	61.18***	39.06***	35.11***

註：樣本數N=945；表格內的迴歸係數為標準化β係數。

\*  $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$ 。

## 第六節 國防部廉政作為成效與廉正態度之關係

本研究第五個研究問題，國軍人員「國防部廉政作為成效」的認知程度，對其「廉正態度」的關係及影響為何，分析如下：

針對「國防部廉政作為成效」的兩個構面「廉政宣導成效」、「廉政落實成效」，分別對「廉正態度」進行迴歸分析，並以「性別」、「服務年資」及「社會期許」為控制變項，以了解其之間的關係與影響，資料分析結果表 4-30 所示。

表 4-30 迴歸分析區分為 3 個模組，模組 1、模組 2 分別單獨分析「廉政宣導成效」及「廉政落實成效」單獨的影響效果，模組 3 則將國防部廉政作為成效所有構面，全部一起進行迴歸分析。

從所有模式分析結果看，控制變項中「服務年資」、「社會期許」對於「廉正態度」的測量都具有正向的影響效果，而「社會期許」影響效果較大。在控制「性別」、「服務年資」、「社會期許」等變項，模式 1 單獨檢驗「廉政宣導成效」( $\beta=.20, p<.001$ ) 具有正向影響效果。模式 2 單獨檢驗「廉政落實成效」( $\beta=.16, p<.001$ ) 具有正向影響效果。如果將兩個構面一起分析(模式 3)，「廉政宣導成效」( $\beta=.16, p<.001$ ) 及「廉政落實成效」( $\beta=.06, p<.05$ ) 同時對於「廉正態度」都具有正向影響效果，而「廉政宣導成效」的影響較「廉政落實成效」為高。

表 4-30、「國防部廉政作為成效」對「廉正態度」迴歸分析表

項目	廉正態度		
	M1	M2	M3
控制變項			
性別	-.04*	-.31	-.31*
服務年資	.16***	.15***	.15***
社會期許	.32***	.34***	.32***
預測變項			
1 宣導成效	.20***		.16***
2 落實成效		.16***	.06*
R2	.24	.23	.24
調整後的 R2	.24	.23	.24
F 值	218.85***	205.71***	176.65***

註：樣本數 $N=3055$ ；。表格內的迴歸係數為標準化 $\beta$ 係數。

\*  $p<.05$ , \*\* $p<.01$ , \*\*\* $p<.001$ 。

## 第七節 國防部廉政作為成效調節效果之分析

本研究第六個研究問題，國軍人員「國防部廉政作為成效」的認知程度，對國軍人員之「軍人工作價值觀」與「廉正態度」之關係的影響情形為何，分析說明如下。

「國防部廉政作為成效」區分「宣導成效」、「落實成效」二個構面，「軍人工作價值觀」共有六個構面，包括「志節情操」、「職涯發展」、「紀律服從」、「階級權威」、「薪酬待遇」、「社會評價」，針對不同構面相互之間對「廉正態度」之影響，共計 12 種狀況，本研究以「性別」、「服務年資」及「社會期許」為控制變項，進行迴歸分析，分析結果，彙整如表 4-31 所示，各單項調節效果迴歸分析，說明如後。國防部廉政作為之「廉政宣導成效」、「廉政落實成效」分別都會對國軍人員「軍人工作價值觀」六個構面與「廉正態度」之關係，都具有正向調節效果，其中以「廉政落實成效」對「志節情操」與「廉正態度」關係的調節效果最高。

表 4-31、「國防部廉政作為成效」調節效果彙整表

依變項 預測變項	廉正態度	
	調節變項 廉政宣導成效	廉政落實成效
1 志節情操	.11***	.14***
2 職涯發展	.09***	.10***
3 紀律服從	.08***	.10***
4 薪酬待遇	.09***	.08***
5 階級權威	.08***	.09***
6 社會評價	.07***	.10***

註：樣本數 N=3055；\* p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001。

表格內的迴歸係數為預測變項 X 調節變項之標準化  $\beta$  係數。

### 一、「廉政宣導成效」對「志節情操」與「廉正態度」關係之調節效果

廉政宣導成效調節效果之迴歸分析，如表 4-32 所示，並以廉政宣導成效平均數區分高低兩群，繪製調節作用圖（如圖 4-1）。廉政宣導成效有正向調節效果（ $\beta=0.11$ ， $p<.001$ ），廉政宣導成效越高，則志節情操與廉正態度正向關係越高。

表 4-32、「廉政宣導成效」對「志節情操」與「廉正態度」關係調節迴歸分析表

項目	廉正態度	
	M1	M2
控制變項		
性別	-.04*	-.04*
服務年資	.14***	.14***
社會期許	.30***	.29***
預測變項		
1 志節情操	.09***	.13***
2 廉政宣導成效	.16***	.19***
3.志節情操 X 廉政宣導成效		.11***
調整後的 R <sup>2</sup>	.25	.26
△ R <sup>2</sup>		.01
F 值	180.70***	39.19***

註：樣本數N=3055；\*  $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$ 。

表格內的迴歸係數為標準化β係數， $\Delta R^2$ 代表該組變項在迴歸方程式中的增加解釋變異量。

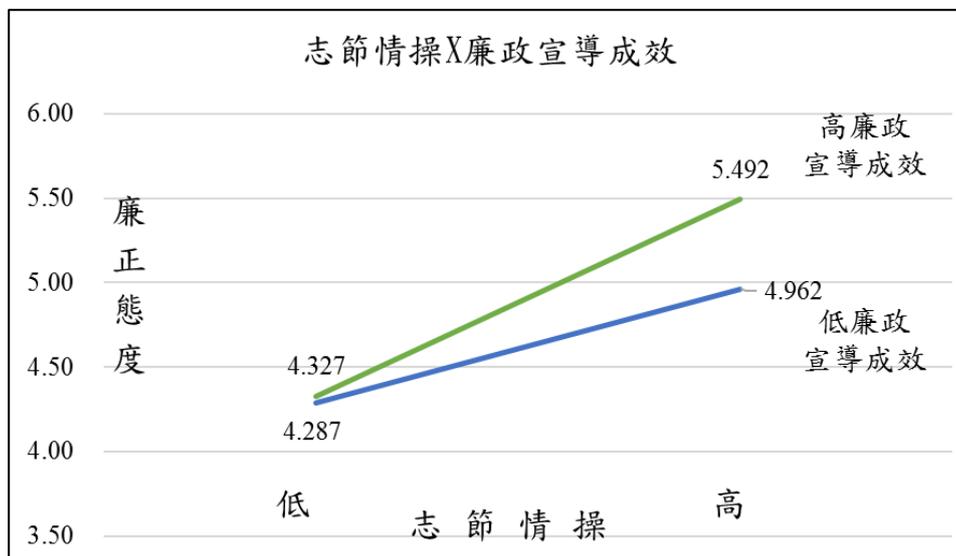


圖 4-1、「廉政宣導成效」對「志節情操」與「廉正態度」關係調節效果圖

## 二、「廉政落實成效」對「志節情操」與「廉正態度」關係之調節效果

廉政落實成效調節效果迴歸分析，如表 4-33 所示，並以廉政落實成效平均數區分高低兩群，繪製調節作用圖（如圖 4-2）。廉政落實成效有正向調節效果（ $\beta=0.14$ ， $p < .001$ ），廉

政落實成效越高，則志節情操與廉正態度正向關係越高。

表 4-33、「廉政落實成效」對「志節情操」與「廉正態度」關係調節效歸分析表

項目	廉正態度	
	M1	M2
控制變項		
性別	-.03	-.04*
服務年資	.13***	.13***
社會期許	.32***	.30***
預測變項		
1 志節情操	.11***	.17***
2 廉政落實成效	.11***	.13***
3.志節情操 X 廉政落實成效		.14***
調整後的 R <sup>2</sup>	.24	.25
△ R <sup>2</sup>		.02
F 值	172.06***	58.87***

註：樣本數N=3055；\*  $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$ 。

表格內的迴歸係數為標準化β係數， $\Delta R^2$ 代表該組變項在迴歸方程式中的增加解釋變異量。

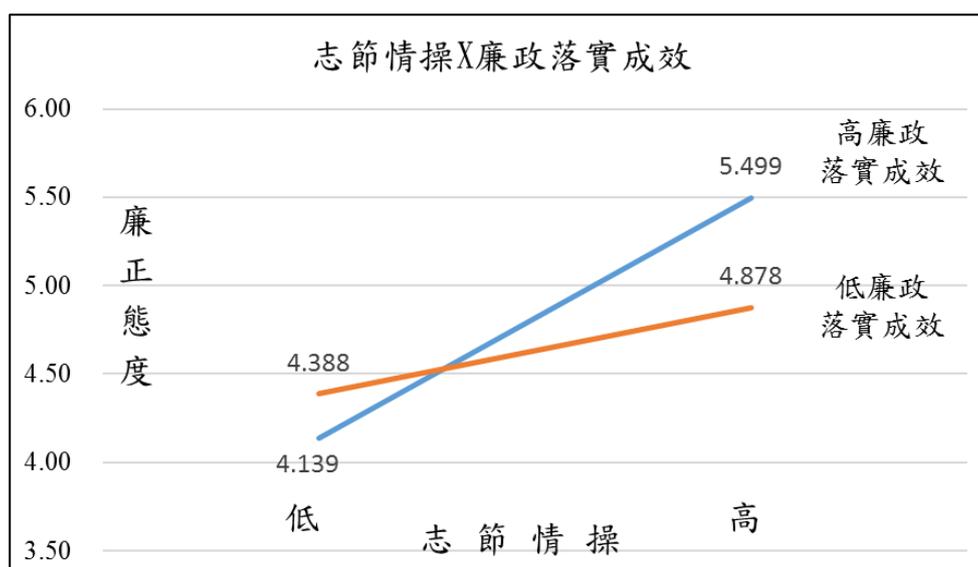


圖 4-2、「廉政落實成效」對「志節情操」與「廉正態度」關係調節效果圖

### 三、「廉政宣導成效」對「職涯發展」與「廉正態度」關係之調節效果

廉政宣導成效調節效果之迴歸分析，如表 4-34 所示，並以廉政宣導成效平均數區分高低兩群，繪製調節作用圖（如圖 4-3）。廉政宣導成效有正向調節效果（ $\beta=0.09$ ， $p<.001$ ），廉政宣導成效越高，則職涯發展與廉正態度正向關係越高。

表 4-34、「廉政宣導成效」對「職涯發展」與「廉正態度」關係調節迴歸分析表

項目	廉正態度	
	M1	M2
控制變項		
性別	-.04*	-.04*
服務年資	.16***	.16***
社會期許	.32***	.30***
預測變項		
1 職涯發展	.01***	.04***
2 廉政宣導成效	.20***	.21***
3.職涯發展 X 廉政宣導成效		.09***
調整後的 R <sup>2</sup>	.24	.25
△ R <sup>2</sup>		.01
F 值	175.07***	22.09***

註：樣本數 $N=3055$ ；\*  $p<.05$ ，\*\* $p<.01$ ，\*\*\* $p<.001$ 。

表格內的迴歸係數為標準化 $\beta$ 係數， $\Delta R^2$ 代表該組變項在迴歸方程式中的增加解釋變異量。

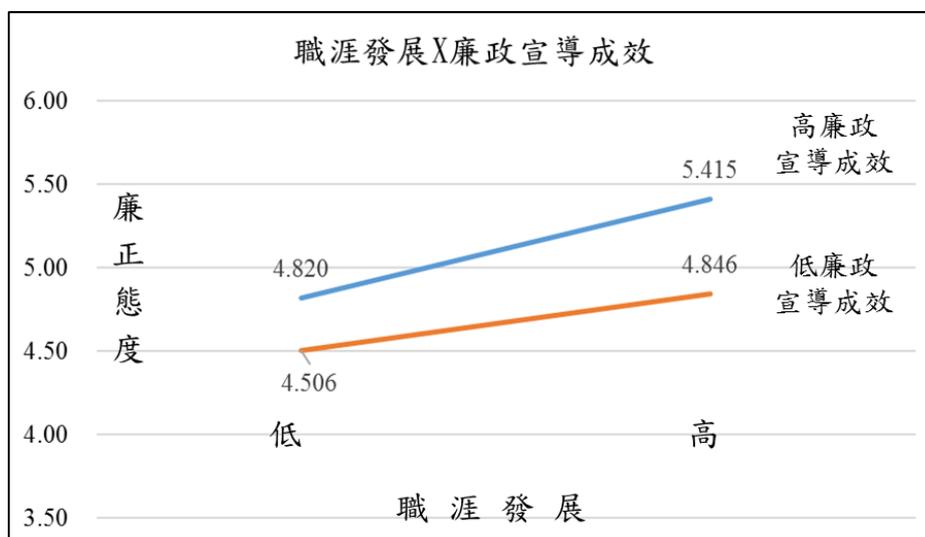


圖 4-3、「廉政宣導成效」對「職涯發展」與「廉正態度」關係調節效果圖

#### 四、「廉政落實成效」對「職涯發展」與「廉正態度」關係之調節效果

廉政落實成效調節效果迴歸分析，如表 4-35 所示，並以廉政落實成效平均數區分高低兩群，繪製調節作用圖（如圖 4-4）。廉政落實成效有正向調節效果（ $\beta=0.10$ ， $p<.001$ ），廉政落實成效越高，則職涯發展與廉正態度正向關係越高。

表 4-35、「廉政落實成效」對「職涯發展」與「廉正態度」關係調節迴歸分析表

項目	廉正態度	
	M1	M2
控制變項		
性別	-.03	-.03*
服務年資	.15***	.15
社會期許	.33***	.32
預測變項		
1 職涯發展	.02	.07**
2 廉政落實成效	.15***	.17***
3.職涯發展 X 廉政落實成效		.10***
調整後的 R <sup>2</sup>	.23	.24
$\Delta$ R <sup>2</sup>		.01
F 值	164.90***	25.07***

註：樣本數 $N=3055$ ；\*  $p<.05$ ，\*\* $p<.01$ ，\*\*\* $p<.001$ 。

表格內的迴歸係數為標準化 $\beta$ 係數， $\Delta R^2$ 代表該組變項在迴歸方程式中的增加解釋變異量。

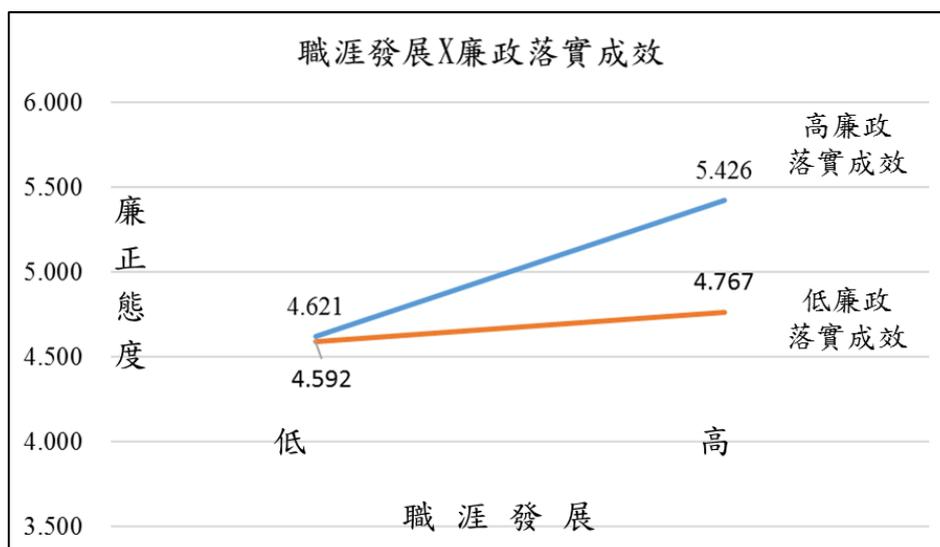


圖 4-4、「廉政落實成效」對「職涯發展」與「廉正態度」關係調節效果圖

五、「廉政宣導成效」對「紀律服從」與「廉正態度」關係之調節效果

廉政宣導成效調節效果之迴歸分析，如表 4-36 所示，並以廉政宣導成效平均數區分高低兩群，繪製調節作用圖（如圖 4-5）。廉政宣導成效有正向調節效果（ $\beta=0.08$ ， $p<.001$ ），廉政宣導成效越高，則紀律服從與廉正態度正向關係越高。

表 4-36、「廉政宣導成效」對「紀律服從」與「廉正態度」關係調節迴歸分析表

項目	廉正態度	
	M1	M2
控制變項		
性別	-.04*	-.04*
服務年資	.15***	.16
社會期許	.32***	.31
預測變項		
1 紀律服從	.01	.03
2 廉政宣導成效	.19***	.21***
3.紀律服從 X 廉政宣導成效		.08***
調整後的 R <sup>2</sup>	.239	.244
△ R <sup>2</sup>		.005
F 值	175.10***	18.24***

註：樣本數N=3055；\*  $p<.05$ ，\*\* $p<.01$ ，\*\*\* $p<.001$ 。

表格內的迴歸係數為標準化 $\beta$ 係數， $\Delta R^2$ 代表該組變項在迴歸方程式中的增加解釋變異量。

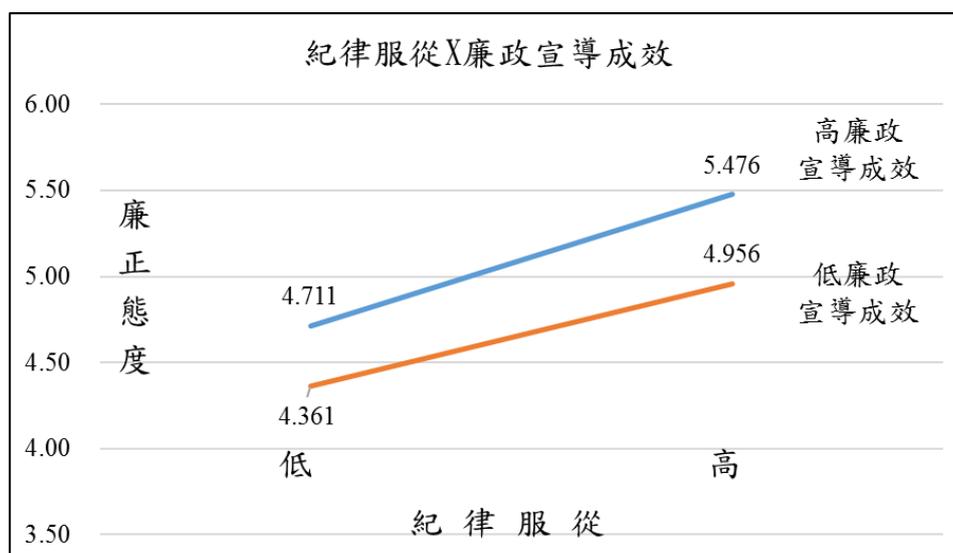


圖 4-5、「廉政宣導成效」對「紀律服從」與「廉正態度」關係調節效果圖

六、「廉政落實成效」對「紀律服從」與「廉正態度」關係之調節效果

廉政落實成效調節效果迴歸分析，如表 4-37 所示，並以廉政落實成效平均數區分高低兩群，繪製調節作用圖（如圖 4-6）。廉政落實成效有正向調節效果（ $\beta=0.10$ ， $p<.001$ ），廉政落實成效越高，則紀律服從與廉正態度正向關係越高。

表 4-37、「廉政落實成效」對「紀律服從」與「廉正態度」關係之調節迴歸分析表

項目	廉正態度	
	M1	M2
控制變項		
性別	-.03	-.04*
服務年資	.15***	.15***
社會期許	.33***	.32***
預測變項		
1 紀律服從	.02	.06**
2 廉政落實成效	.15***	.17***
3.紀律服從 X 廉政落實成效		.10***
調整後的 R <sup>2</sup>	.228	.236
$\Delta$ R <sup>2</sup>		.008
F 值	164.82***	27.79***

註：樣本數N=3055；\*  $p<.05$ ，\*\* $p<.01$ ，\*\*\* $p<.001$ 。

表格內的迴歸係數為標準化 $\beta$ 係數， $\Delta R^2$ 代表該組變項在迴歸方程式中的增加解釋變異量。

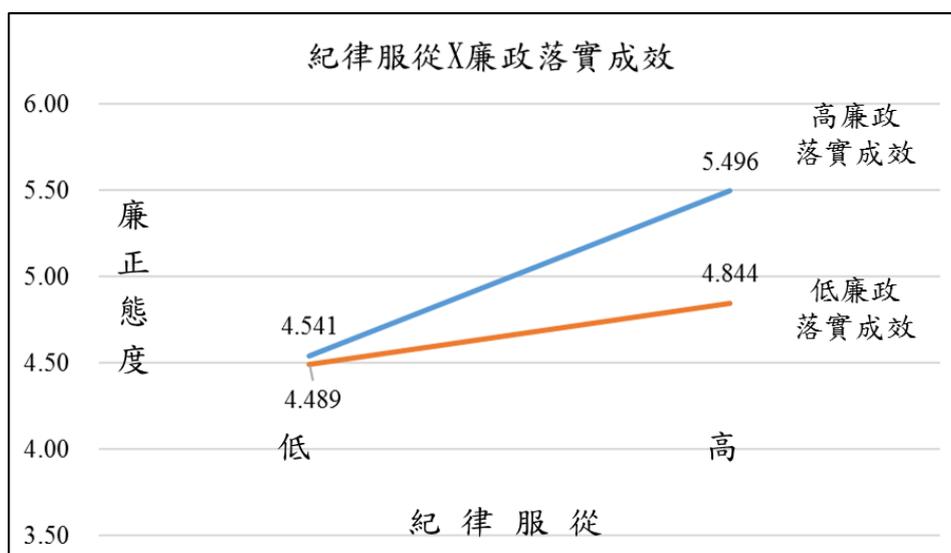


圖 4-6、「廉政落實成效」對「紀律服從」與「廉正態度」關係調節效果圖

七、「廉政宣導成效」對「薪酬待遇」與「廉正態度」關係之調節效果

廉政宣導成效調節效果之迴歸分析，如表 4-38 所示，並以廉政宣導成效平均數區分高低兩群，繪製調節作用圖（如圖 4-7）。廉政宣導成效有正向調節效果（ $\beta=0.09$ ， $p<.001$ ），廉政宣導成效越高，則薪酬待遇與廉正態度正向關係越高。

表 4-38、「廉政宣導成效」對「薪酬待遇」與「廉正態度」關係之調節迴歸分析表

項目	廉正態度	
	M1	M2
控制變項		
性別	-.04*	-.04*
服務年資	.16***	.16***
社會期許	.32***	.31***
預測變項		
1 薪酬待遇	.004	.037
2 廉政宣導成效	.19***	.21***
3.薪酬待遇 X 廉政宣導成效		.09***
調整後的 R <sup>2</sup>	.239	.245
△ R <sup>2</sup>		.006
F 值	175.03***	21.19***

註：樣本數N=3055；\*  $p<.05$ ，\*\* $p<.01$ ，\*\*\* $p<.001$ 。

表格內的迴歸係數為標準化 $\beta$ 係數， $\Delta R^2$ 代表該組變項在迴歸方程式中的增加解釋變異量。

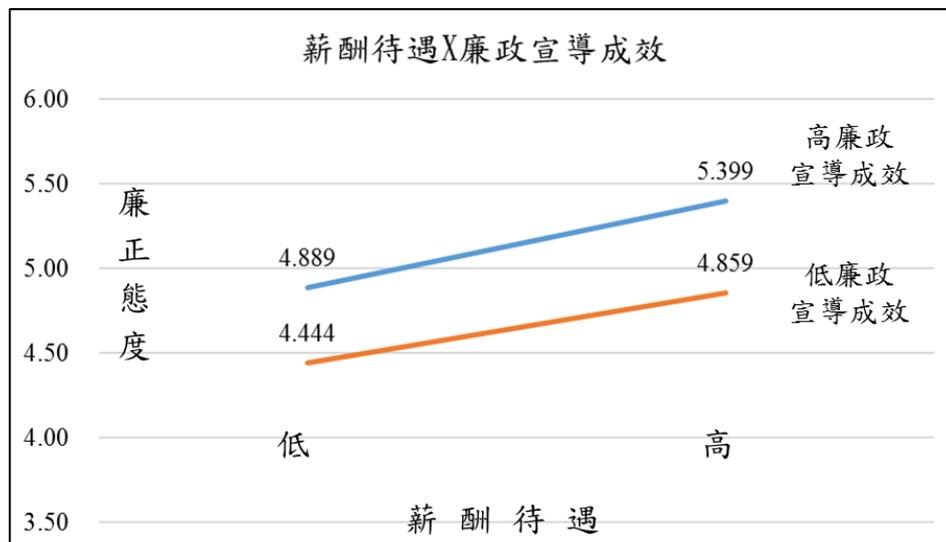


圖 4-7、「廉政宣導成效」對「薪酬待遇」與「廉正態度」關係調節效果圖

八、「廉政落實成效」對「薪酬待遇」與「廉正態度」關係之調節效果

廉政落實成效調節效果迴歸分析，如表 4-39 所示，並以廉政落實成效平均數區分高低兩群，繪製調節作用圖（如圖 4-8）。廉政落實成效有正向調節效果（ $\beta=0.08$ ， $p<.001$ ），廉政落實成效越高，則薪酬待遇與廉正態度正向關係越高。

表 4-39、「廉政落實成效」對「薪酬待遇」與「廉正態度」關係之調節迴歸分析表

項目	廉正態度	
	M1	M2
控制變項		
性別	-.03	-.03
服務年資	.15***	.15***
社會期許	.34***	.33***
預測變項		
1 薪酬待遇	.021	.058**
2 廉政落實成效	.15***	.16***
3.薪酬待遇 X 廉政落實成效		.08***
調整後的 R <sup>2</sup>	.228	.233
△ R <sup>2</sup>		.005
F 值	164.83***	18.58***

註：樣本數 $N=3055$ ；\*  $p<.05$ ，\*\* $p<.01$ ，\*\*\* $p<.001$ 。

表格內的迴歸係數為標準化 $\beta$ 係數， $\Delta R^2$ 代表該組變項在迴歸方程式中的增加解釋變異量。

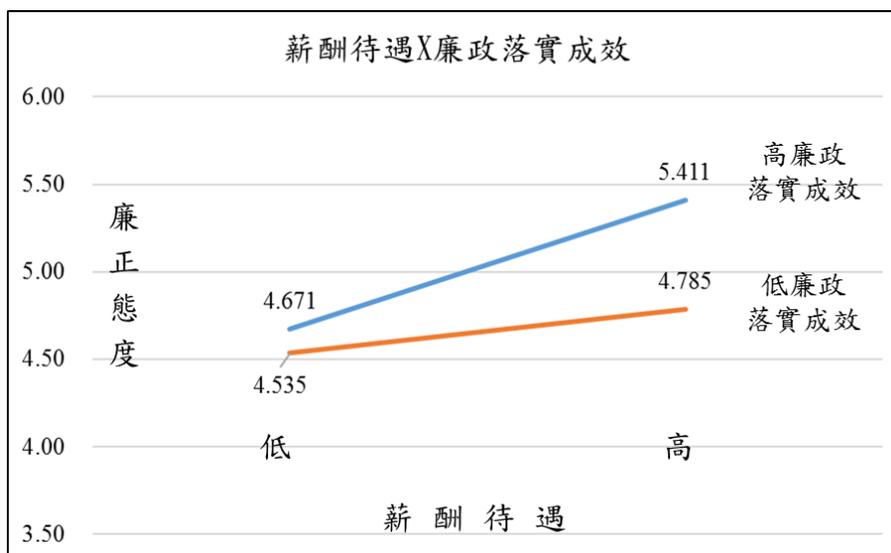


圖 4-8、「廉政落實成效」對「薪酬待遇」與「廉正態度」關係調節效果圖

九、「廉政宣導成效」對「階級權威」與「廉正態度」關係之調節效果

廉政宣導成效調節效果之迴歸分析，如表 4-40 所示，並以廉政宣導成效平均數區分高低兩群，繪製調節作用圖（如圖 4-9）。廉政宣導成效有正向調節效果（ $\beta=0.08$ ， $p<.001$ ），廉政宣導成效越高，則階級權威與廉正態度的關係越正向。

表 4-40、「廉政宣導成效」對「階級權威」與「廉正態度」關係之調節迴歸分析表

項目	廉正態度	
	M1	M2
控制變項		
性別	-.04*	-.04*
服務年資	.17***	.17***
社會期許	.33***	.32***
預測變項		
1 階級權威	-.07***	-.08***
2 廉政宣導成效	.21***	.23***
3.階級權威 X 廉政宣導成效		.08***
調整後的 R <sup>2</sup>	.244	.249
△ R <sup>2</sup>		.006
F 值	179.24***	21.68***

註：樣本數N=3055；\*  $p<.05$ ，\*\* $p<.01$ ，\*\*\* $p<.001$ 。

表格內的迴歸係數為標準化 $\beta$ 係數， $\Delta R^2$ 代表該組變項在迴歸方程式中的增加解釋變異量。

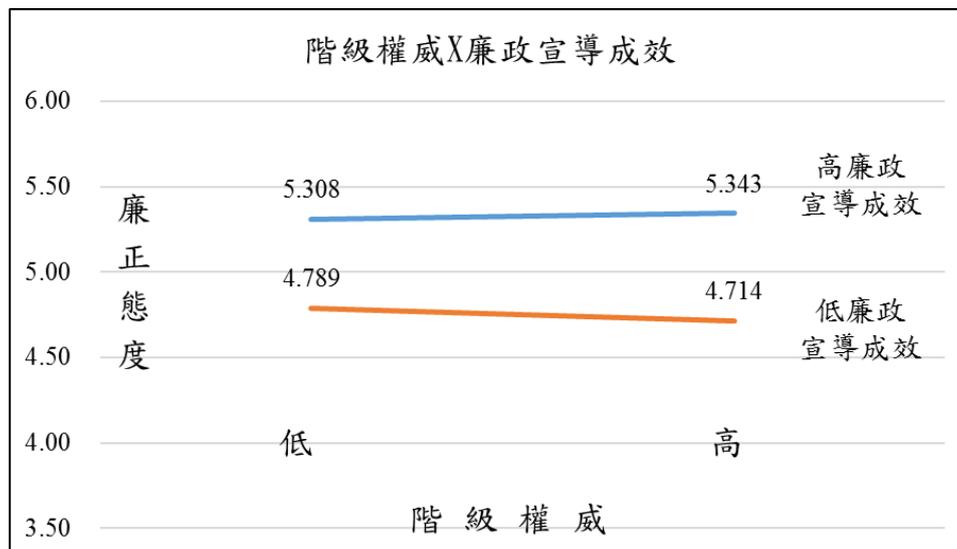


圖 4-9、「廉政宣導成效」對「階級權威」與「廉正態度」關係調節效果圖

十、「廉政落實成效」對「階級權威」與「廉正態度」關係之調節效果

廉政落實成效調節效果迴歸分析，如表 4-41 所示，並以廉政落實成效平均數區分高低兩群，繪製調節作用圖（如圖 4-10）。廉政落實成效有正向調節效果（ $\beta=0.09$ ， $p<.001$ ），廉政落實成效越高，則階級權威與廉正態度的關係越正向。

表 4-41、「廉政落實成效」對「階級權威」與「廉正態度」關係之調節迴歸分析表

項目	廉正態度	
	M1	M2
控制變項		
性別	-.03	-.03
服務年資	.16***	.16***
社會期許	.34***	.34***
預測變項		
1 階級權威	-.08***	-.08***
2 廉政落實成效	.19***	.22***
3.階級權威 X 廉政落實成效		.09***
調整後的 R <sup>2</sup>	.234	.241
$\Delta R^2$		.007
F 值	170.05***	26.41***

註：樣本數 $N=3055$ ；\*  $p<.05$ ，\*\* $p<.01$ ，\*\*\* $p<.001$ 。

表格內的迴歸係數為標準化 $\beta$ 係數， $\Delta R^2$ 代表該組變項在迴歸方程式中的增加解釋變異量。

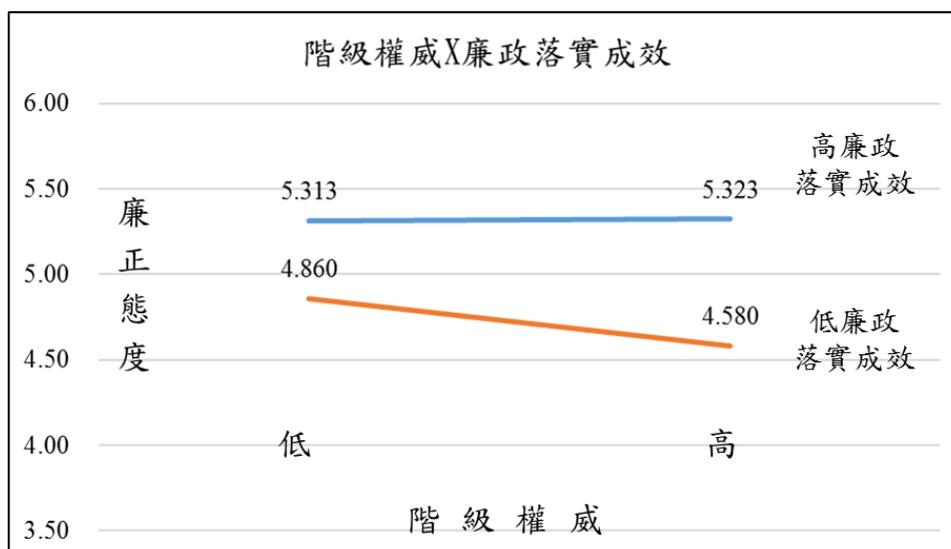


圖 4-10、「廉政落實成效」對「階級權威」與「廉正態度」關係調節效果圖

十一、「廉政宣導成效」對「社會評價」與「廉正態度」關係之調節效果

廉政宣導成效調節效果之迴歸分析，如表 4-42 所示，並以廉政宣導成效平均數區分高低兩群，繪製調節作用圖（如圖 4-11）。廉政宣導成效有正向調節效果（ $\beta=0.07$ ， $p<.001$ ），廉政宣導成效越高，則社會評價與廉正態度的關係越正向。

表 4-42、「廉政宣導成效」對「社會評價」與「廉正態度」關係之調節迴歸分析表

項目	廉正態度	
	M1	M2
控制變項		
性別	-.04*	-.04*
服務年資	.16***	.16***
社會期許	.32***	.32***
預測變項		
1 社會評價	-.009	-.002
2 廉政宣導成效	.20***	.21***
3.社會評價 X 廉政宣導成效		.07***
調整後的 R <sup>2</sup>	.239	.244
△ R <sup>2</sup>		.005
F 值	179.09***	17.99***

註：樣本數N=3055；\*  $p<.05$ ，\*\* $p<.01$ ，\*\*\* $p<.001$ 。

表格內的迴歸係數為標準化 $\beta$ 係數， $\Delta R^2$ 代表該組變項在迴歸方程式中的增加解釋變異量。

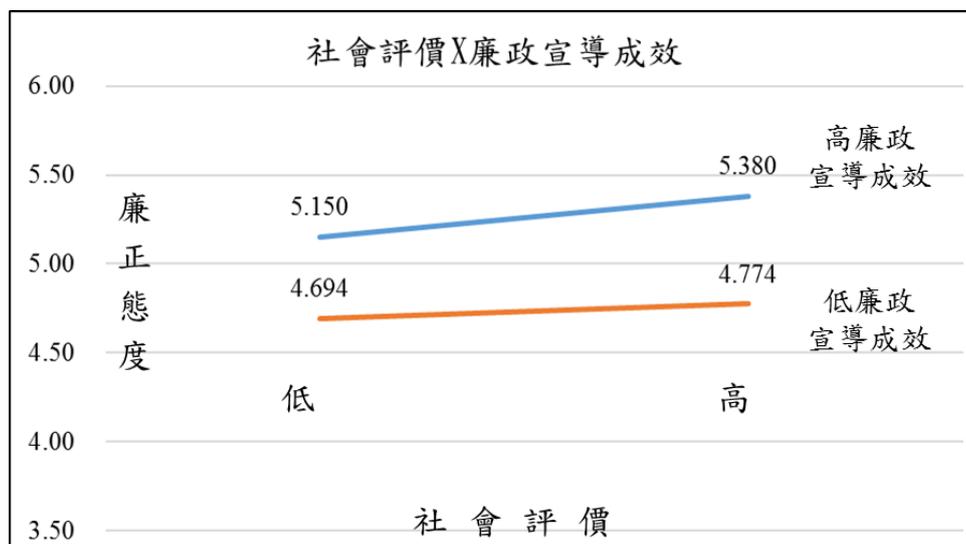


圖 4-11、「廉政宣導成效」對「社會評價」與「廉正態度」關係調節效果圖

十二、「廉政落實成效」對「社會評價」與「廉正態度」關係之調節效果

廉政落實成效調節效果迴歸分析，如表 4-43 所示，並以廉政落實成效平均數區分高低兩群，繪製調節作用圖（如圖 4-12）。廉政落實成效有正向調節效果（ $\beta=0.10$ ， $p<.001$ ），廉政落實成效越高，則社會評價與廉正態度正向關係越高。

表 4-43、「廉政落實成效」對「社會評價」與「廉正態度」關係之調節迴歸分析表

項目	廉正態度	
	M1	M2
控制變項		
性別	-.03	-.04*
服務年資	.15***	.15***
社會期許	.34***	.33***
預測變項		
1 社會評價	.004	.019
2 廉政落實成效	.16***	.17***
3.社會評價 X 廉政落實成效		.10***
調整後的 R <sup>2</sup>	.228	.236
△ R <sup>2</sup>		.008
F 值	164.52***	30.78***

註：樣本數 $N=3055$ ；\*  $p<.05$ ，\*\* $p<.01$ ，\*\*\* $p<.001$ 。

表格內的迴歸係數為標準化 $\beta$ 係數， $\Delta R^2$ 代表該組變項在迴歸方程式中的增加解釋變異量。

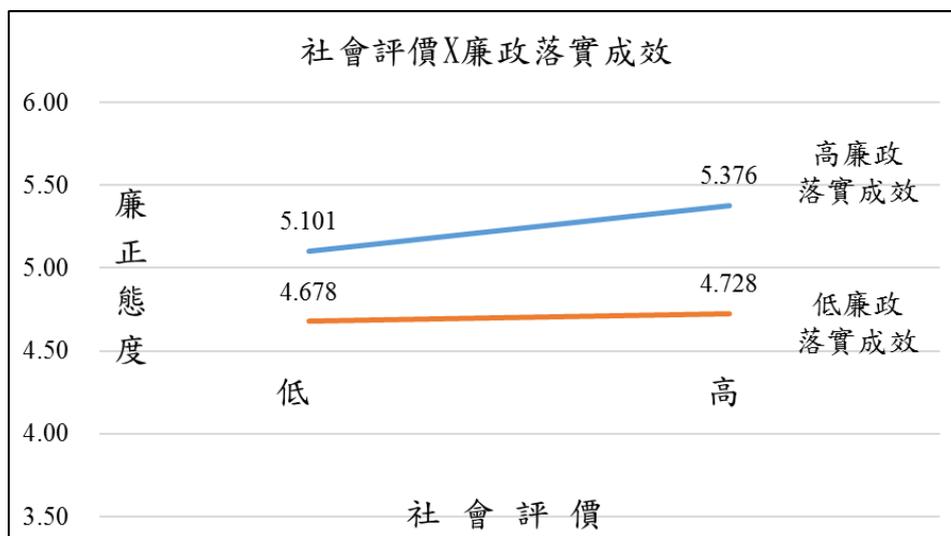


圖 4-12、「廉政落實成效」對「社會評價」與「廉正態度」關係調節效果圖

## 第八節 軍中服務個人基本認知補充分析

為提升研究成效，先後舉辦二次專家座談會，研究團隊接受專家學者意見，除原計畫分析之項目外，增列四項在軍中服務個人基本認知的測量(類別變項)，作為輔助分析使用。四項基本認知敘述性統計，如表 4-32 所示。

表 4-44 國軍人員基本認知敘述性統計表

項 目	人數	百分比%
1.在軍中服務，我比較重視？		
重視遵守法規辦事	2397	78.5 %
遵照長官指示辦事者	658	21.5 %
2.在軍中服務，我比較重視？		
晉升官階的榮譽感	1145	37.5 %
薪資報酬的滿足感者	1910	62.5 %
3.在軍中服務，我比較重視？		
重視事業的成就感	872	28.5 %
家庭的幸福感者	2183	71.5 %
4.以下三種價值，我最重視哪一個？		
真	1532	50.1 %
善	1352	44.3 %
美	171	5.6 %

註：：N= 3055

### 一、在軍中服務比較重視「遵守法規辦事」或「遵照長官指示辦事」者

問卷調查結果顯示，在軍中服務比較重視「遵守法規辦事」者 78.5%，高於重視「遵照長官指示辦事」者 21.5%，在「軍人工作價值觀」、「廉正態度」、「國防部廉政作為成效」之間的差異，進行獨立樣本 t 檢定，結果如表 4-33 所示，除了「階級權威」沒有顯著差異外，重視「遵守法規辦事」者都顯著高於重視「遵照長官指示辦事」者。

### 二、在軍中服務比較重視「晉升官階的榮譽感」或「薪資報酬的滿足感」者

問卷調查結果顯示，在軍中服務比較重視「晉升官階的榮譽感」者 37.5%，低於重視「薪資報酬的滿足感」者 62.5%，在「軍人工作價值觀」、「廉正態度」、「國防部廉政作為成效」之間的差異，進行獨立樣本 t 檢定，結果如表 4-34 所示，除了「薪酬待遇」

沒有顯著差異外，重視「晉升官階的榮譽感」者都顯著高於重視「薪資報酬的滿足感」者。

表 4-45 重視遵守法規辦事或遵照長官指示辦事者差異比較表

項目	遵守法規辦事		遵照長官指示辦事		t 值
	平均數	標準差	平均數	標準差	
1 軍人榮譽感	4.05	1.51	3.83	1.46	3.33**
2 廉正態度	5.23	.83	4.54	1.02	17.99***
3 志節情操	5.04	1.05	4.58	1.19	9.58***
4 職涯發展	5.10	1.09	4.74	1.23	7.21***
5 紀律服從	4.79	.99	4.50	1.05	6.47***
6 薪酬待遇	5.14	.99	4.85	1.09	6.35***
7 階級權威	4.08	1.37	4.02	1.33	1.03
8 社會評價	4.79	1.32	4.62	1.27	3.02**
9 廉政宣導成效	4.93	.99	4.57	1.01	8.08***
10 廉政落實成效	4.82	1.12	4.43	1.09	7.90***

註：樣本數  $N=3055$ ，\*  $p<.05$ ，\*\* $p<.01$ ，\*\*\*  $p<.001$ 。

表 4-46 重視晉升官階的榮譽感或薪資報酬的滿足感者差異比較表

項目	晉升官階的榮譽感		薪資報酬的滿足感		t 值
	平均數	標準差	平均數	標準差	
1 軍人榮譽感	4.43	1.41	3.74	1.50	12.55***
2 廉正態度	5.54	.85	4.98	.094	7.56***
3 志節情操	5.23	.99	4.76	1.12	11.56***
4 職涯發展	5.19	1.04	4.92	1.17	6.37***
5 紀律服從	5.00	.95	4.56	1.01	11.90***
6 薪酬待遇	5.12	1.02	5.05	1.02	1.77
7 階級權威	4.39	1.34	3.88	1.34	10.20***
8 社會評價	4.96	1.27	4.63	1.32	6.88***
9 廉政宣導成效	5.00	1.01	4.76	.98	6.66***
10 廉政落實成效	4.96	1.09	4.60	1.13	8.70***

註：樣本數  $N=3055$ ，\*  $p<.05$ ，\*\* $p<.01$ ，\*\*\*  $p<.001$ 。

### 三、在軍中服務比較重視「事業的成就感」或「家庭的幸福感」者

問卷調查結果顯示，在軍中服務比較重視「事業的成就感」者 28.5%，低於重視「家庭的幸福感」者 71.5%，在「軍人工作價值觀」、「廉正態度」、「國防部廉政作為成效」之間的差異，進行獨立樣本 t 檢定，結果如表 4-35 所示，除了「薪酬待遇」、「社會評價」、國防部「廉政宣導成效」沒有顯著差異外，重視「事業的成就感」者都顯著高於重視「家庭的幸福感」者。

表 4-47 重視事業的成就感或家庭的幸福感者差異比較表

項目	事業的成就感		家庭的幸福感		t 值
	平均數	標準差	平均數	標準差	
1 軍人榮譽感	4.29	1.44	3.88	1.51	6.92***
2 廉正態度	5.15	.91	5.05	.92	2.59*
3 志節情操	5.08	1.10	4.88	1.09	4.42***
4 職涯發展	5.10	1.12	4.99	1.14	2.41**
5 紀律服從	4.89	1.03	4.66	1.00	5.64***
6 薪酬待遇	5.07	1.06	5.08	1.01	-0.11
7 階級權威	4.24	1.37	4.00	1.35	4.54***
8 社會評價	4.78	1.35	4.74	1.29	0.65
9 廉政宣導成效	4.91	1.07	4.83	.97	1.90
10 廉政落實成效	4.83	1.15	4.70	1.11	2.88**

註：樣本數  $N=3055$ ，\*  $p<.05$ ，\*\*  $p<.01$ ，\*\*\*  $p<.001$ 。

### 四、比較重視「真」、「善」、「美」價值者

問卷調查結果顯示，三種不同價值中，重視「真」者 50.1%，重視「善」者 44.3%，重視「美」者 5.6%，在「軍人工作價值觀」、「廉正態度」、「國防部廉政作為成效」之間的差異，進行變異數分析，採 Scheffe 法事後檢定，結果如表 4-36 所示。除了在「軍人榮譽感」及「階級權威」兩個變項沒有顯著差異，在國防部「廉政宣導成效」變項，重視「善」、「美」價值者沒有顯著差異外，其餘變項中，比較重視「真」價值者，比重視「美」價值者高；比較重視「善」價值者，比重視「美」價值者高。

表 4-48 重視「真」、「善」、「美」價值者差異比較表

項目	真 (A)		善 (B)		美 (C)		F 值	事後檢定 顯著差異項
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差		
1 軍人榮譽感	4.06	1.53	3.94	1.46	3.95	1.59	2.21	
2 廉正態度	5.18	.89	5.03	.88	4.53	1.22	43.79***	A>B>C
3 志節情操	4.99	1.12	4.94	1.01	4.46	1.39	18.57***	A>C、B>C
4 職涯發展	5.05	1.15	5.04	1.05	4.61	1.46	11.68***	A>C、B>C
5 紀律服從	4.77	1.04	4.73	.91	4.35	1.35	12.95***	A>C、B>C
6 薪酬待遇	5.10	1.02	5.10	.96	4.68	1.36	13.94***	A>C、B>C
7 階級權威	4.12	1.41	4.04	1.29	3.88	1.48	2.90	
8 社會評價	4.77	1.36	4.78	1.23	4.42	1.44	5.83**	A>C、B>C
9 廉政宣導成效	4.90	1.04	4.82	.92	4.64	1.18	6.60**	A>C
10 廉政落實成效	4.77	1.18	4.73	1.04	4.43	1.25	7.01**	A>C、B>C

註：樣本數  $N=3055$ ，\*  $p<.05$ ，\*\* $p<.01$ ，\*\*\*  $p<.001$ 。Scheffe 法事後檢定

## 第九節 廉政作為認知與廉正態度補充分析

綜合前述統計資料，針對國軍人員廉政作為認知及廉正態度，進一步做深入的補充分析，如下。

(一) 價值觀是個人內心一種根本性與持久性的信念或偏好，不同背景者之其軍人工作價值觀不同，從國軍人員的軍人工作價值觀比較獲得證實，無論是從性別、學歷、役別、階級、工作性質、單位性質、年齡及服務年資比較，對於軍人工作價值觀的構面其偏好程度各有不同。然如果強迫國軍人員在不同偏好之間做單一選擇的話，從本研究軍中服務個人基本認知調查發現，國軍人員在工作上大多會遵照法規辦事（78.5%），重視薪資報酬的滿足感（62.5%），重視家庭的幸福感（71.5%），換句話說，大部分國軍人員還是偏向依照法令規章兢兢業業做好工作，以換取軍中穩定的薪資報酬，照顧好家庭的生活及幸福。

(二) 「廉正態度」，指國軍人員對於國防部要求於執行職務時，應持有之「廉潔」與「誠正」行為的信念與行為傾向。本研究設計廉正信念及廉正傾向共 12 題進行測量，內容為國軍人員日常工作中可能會遇到的一些現象及情境。本研究發現不同背景變項之國軍人員其廉正態度有差異，分別來看，女性高於男性，學歷越高者廉正態度越高，志願役高於義務役，階級越高者廉正態度越高，經常接觸廉正業務者（督察及監辦、採購主計者）廉正態度越高，機關高於部隊，年齡及服務年資越高廉正態度越高，綜合這些調查發現，國軍人員廉正態度傾向的特徵包括：

1. 在軍中服務時間越久者其廉正態度越高－調查結果年齡及服務年資越高者廉正態度越高，志願役高於義務役，校官高於尉官、士官及士官長高於士兵，可為證明，可能因為在軍中服務時間較長，不斷接觸長官及主管機關的宣導及要求而有較高的認知。
2. 經常涉及廉正業務有關者其廉正態度越高－調查結果發現工作性質屬於督察及監辦、採購主計者，一方是去督導他人，一方是被他人督導，其廉正態度顯著高於從事後勤、部隊戰備訓練工作者。同時單位性質屬於機關者，多為高司單位，經常被要求要依法行政，其廉正態度顯著高於部隊單位。

上述特徵，比對其對於國防部廉政作為成效的認知，有相同的結果，對於國防部廉政宣導成效認知上，志願役高於義務役，校官高於尉官、士官及士官長高於士兵，督察及監辦者高於後勤、戰備及訓練者，機關高於部隊，年齡及服務年資越高者評價越高。

(三) 雖然國軍人員不同軍人工作價值觀其廉正態度不同，但整體而言，國軍人員對於廉正態度有很高的認識。本研究採六點尺度（1-6 分）測量國軍人員廉正態度，在廉正信念從非常不同意(1)到非常同意(6)，在廉正傾向從絕不如此(1)到必然如此(6)，全部受試者平均數，廉正信念 4.97 分、廉正傾向 5.19 分，都高於六點尺度的中間值<sup>10</sup>。如果就細項整理如下表 5-3 所示，整體廉正態度低於五分者，學歷為高中職(含)以下，役別為義務役，階級為士兵之國軍人員。如果就軍中服務比較重視的項目看，為重視「遵照長官指示辦事」者、重視「薪資報酬的滿足感」者。

(四) 國防部廉政作為成效指對國防部為增進國軍人員廉正態度，關於廉政行為規範宣導的熟悉、接觸及成效，以及對於國軍能夠落實反貪污要求、打擊貪污成效及清廉的認知程度。與其個人的「廉正態度」有密切相關。本研究採六點尺度（1-6 分）從非常不同意(1)到非常同意(6)進行測量，全部受試者平均數，宣導成效 4.85 分、落實成效 4.73 分，略低於廉正態度測量值，但都高於六點尺度的中間值。屬於自評自己對廉政行為規範宣導的認知，高於對國軍反貪作為成效的認知。如果就細項整理如下表 5-3 所示，對國防部廉政作為認知較低者，與廉正態度較低者情形相同。

表 4-49、國軍人員廉正態度及國防部廉政作為成效比較結果彙整表

比較項目	內容	廉正態度		廉政宣導成效		廉政落實成效	
		平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
性別	男性	5.06	0.94	4.85	1.02	4.71	1.16
	女性	5.20	0.80	4.86	0.91	4.82	0.95
學歷	高中職(含)以下	4.91	0.95	4.82	0.96	4.70	1.06
	專科	5.19	0.88	4.99	0.98	4.86	1.15
	大學	5.09	0.91	4.80	1.05	4.66	1.18
	研究所(含)以上	5.31	0.80	4.96	0.85	4.97	0.94
單位性質	機關	5.35	0.77	4.91	0.98	4.95	1.05
	部隊	5.03	0.94	4.85	1.00	4.69	1.14
役別	志願役	5.11	0.90	4.93	0.93	4.84	1.04
	義務役	4.83	1.00	4.45	1.23	4.14	1.40
	文職人員	5.49	0.54	4.54	1.19	4.60	1.20

<sup>10</sup> 量表測量題項為反項題，研究報告中數字已經反轉處裡。

比較項目	內容	廉正態度		廉政宣導成效		廉政落實成效	
		平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
階級	士兵	4.79	1.00	4.63	1.10	4.44	1.22
	士官及士官長	5.13	0.90	4.94	0.97	4.76	1.15
	尉官	5.13	0.85	4.88	0.96	4.83	0.98
	校官	5.49	0.59	5.11	0.78	5.18	0.80
工作性質	戰備及訓練	5.01	0.95	4.84	1.00	4.68	1.14
	人事及行政	5.17	0.83	4.80	1.06	4.75	1.14
	採購及主計	5.30	0.74	4.91	0.90	4.92	1.00
	後勤	5.02	0.95	4.83	0.99	4.72	1.13
	督察及監辦	5.49	0.71	5.29	0.73	5.16	0.88
	政治作戰	5.21	0.84	4.96	0.93	4.88	0.97
軍中工作 重視	重視遵守法規辦事	5.23	0.83	4.93	0.99	4.82	1.12
	遵照長官指示辦事者	4.54	1.02	4.57	1.01	4.43	1.09
軍中工作 重視	晉升官階的榮譽感	5.54	0.85	5.00	1.01	4.96	1.09
	薪資報酬的滿足感者	4.98	.094	4.76	0.98	4.60	1.13
軍中工作 重視	重視事業的成就感	5.15	0.91	4.91	1.07	4.83	1.15
	家庭的幸福感者	5.05	0.92	4.83	.97	4.70	1.11

(五) 本研究採專門為國軍人員設計之量表，測量國軍人員的軍人工作價值觀，共有「社會評價」、「志節情操」、「階級權威」、「紀律服從」、「薪酬待遇」、「職涯發展」六個構面，研究發現每個構面與廉正態度的關係強度並不相同，其中關係最高者為「志節情操」也就是對於軍人工作能為國家安全以及全民福祉盡一份心力，以及實踐愛國、勇敢、堅毅、忠貞、負責、獨立、品格、刻苦等意義的重視程度。此與國軍黃埔精神「不貪財、不怕死、愛國家、愛百姓」的要求幾乎是一致，換句話說，國防部除了積極落實反貪工作外，培養國軍人員志節情操的精神，對於個人的廉正態度有正向的影響。

(六) 軍人工作價值觀與廉正態度影響關係檢討中，單獨以「階級權威」對廉正態度做迴歸分析，沒有顯著效果，階級權威是測量，1.長官和部屬之間具有明顯的階級與待

遇區別；2. 軍隊以階級做為個人身份地位高低的識別；3. 軍隊長官對部屬擁有相當重大的獎賞與懲罰權力，對我而言這相當具有意義的重視程度。換句話說，越重視長官部屬之間的關係，對其廉正態度並沒有幫助。本研究另針對國軍人員在工作中重視遵守法規辦事或遵照長官指示辦事者分析也發現，重視遵照長官辦事者其廉正態度比較低。因次，國防部以階級權威，要求部屬服從長官的方式，推動國軍人員建立正確廉正態度，效果不會很明顯。

(七) 期末跨界專家座談會與會學者建議，相關研究應有延續性，本研究計畫主持人陳勁甫教授 104 年曾參與「國軍人員對現行國防廉政工作之認知與評價」研究案，也以國軍人員為調查對象，詢問對國防部廉政作為成效的認知，雖然問卷格式與題項並非完全一致，但就類似問題比較如下，作為國防部廉政成效的參考。

#### 1. 國軍在打擊貪污方面的表現

民國 104 年研究案問國軍人員「整體來說，請問您對國軍最近一年在抓貪污 或打擊貪污方面的工作成效，滿不滿意？」回答區分非常不滿意、不滿意、滿意、非常滿意四個尺度，受試者回答非常不滿意及不滿意者比例 28.4%，回答滿意及非常滿意比例 71.6%。本研究案問國軍人員「整體而說，國軍最近在打擊貪污方面的成效很好。」回答區分非常不同意到非常同意六個尺度，受試者回答負向者比例 15.9%，回答正向者 84.1%。從這兩次資料比較看，國軍在打擊貪污工作努力及成效上，是受到國軍人員肯定的。

#### 2. 對國軍反貪污宣導效果的看法

民國 104 年研究案問國軍人員「有人說：國軍對反貪污和『國軍人員廉政倫理須知』的宣導，都是在做表面，沒有什麼效果；但是也有人說：國軍對反貪污和『國軍人員廉政倫理須知』的宣導，有強化大家不要去貪污的觀念，那麼，請問您比較同意哪一種說法？」回答同意者有 48.7%。本研究案問國軍人員「國軍反貪污的宣導，有強化大家不貪污的廉潔觀念。」回答正向者（有點同意、同意、非常同意）者 92%，從兩次調查資料看，國防部持續做反貪污宣導，對提升國軍人員廉正態度有助益的。

(八) 本研究透過文獻分析及專家訪談設計測量國軍人員「廉正態度」量表 12 題，專家認為量表問項及設計的情境，十分符合當前國防部關切的重點，以及對國軍人員的要求，因此，為了解國軍人員對於「廉正態度」量表 12 個題目的看法，將受試者回答資料，以正反傾向進行次數分析，如表 5-4 所示。雖然大部分國軍人員態度傾向為不接受，但某些題項接受比率，為其他題項的兩倍，包括 A1 題（為了達成任務，有時候拿甲單據核銷乙經費，那是無可奈何的事情。）、A2 題（差旅費核銷日期與

實際差旅日期不同，那是一種變通的方式。)、A5 題（主管給自己親信特別一點的待遇，那是理所當然的事情。）、B5 題（承辦人因私人情誼向長官推薦特定對象升遷或受訓。）、B6 題（因其他因素，裝備未依規定保養，卻補填保養紀錄。），表示國軍內部此現象出現的機會較大，國防部應檢討，律定合理的標準，並宣導及要求國軍人員遵行。

表 4-50、國軍人員廉正態度正反傾向態度比較表

題項	題目內容概要	受試者態度傾向	
		接受	不接受
A1	預算編列經常無法完全符合執行業務的實際需要，為了達成任務，有時候拿甲單據核銷乙經費，那是無可奈何的事情。	25.4%	74.6%
A2	差旅費是我們推動各項業務的實質補貼，差旅費核銷日期與實際差旅日期不同，那是一種變通的方式。	24.1%	75.9%
A3	如果長官都接受了廠商的餽贈，那同事們接受廠商餽贈乃是人之常情。	12.2%	87.8%
A4	當長官不小心犯錯時，身為部屬為長官扛起責任，那是「很上道」的表現。	10.1%	98.9%
A5	每個主管都會有自己特別偏愛的親信，主管給自己親信特別一點的待遇，那是理所當然的事情。	24.6%	75.3%
A6	如果長官希望部屬在晉升候選人名冊中額外插入某個人的名字，身為部屬應該聽話照做。	11.2%	88.8%
B1	年度預算執行即將截止，指揮官在工作檢討會議中，提醒各單位計畫預算制度的精神，就是以預算執行率來檢視工作計畫的執行成效，下個月工作檢討會將檢討各單位預算的執行率，並將預算執行率納入各單位主官及承辦人員的年度績效考核。張三會後感到困擾，他業管的年度計畫都已經完成，但是仍有部分預算沒有支用完畢，張三想拿空白收據或發票完成所剩經費的核銷程序，並將所結報下來的經費做為單位的零用金。假如，我就是張三...	11.8%	88.2%
B2	張三是李四的軍校學長，早在軍校時期兩人就彼此熟識了，兩位都是本職學能相當優秀的國軍幹部。張三目前擔任某軍團的某部門主管，李四剛剛調任到張三所轄單位不久，恰巧上星期四該單位要派員到基層部隊訪視，張三就選派李四擔任出差訪視人員，並告知李四可以在週五順便休個假。沒想到，張三星	9.2%	91.8%

題項	題目內容概要	受試者態度傾向	
		接受	不接受
	期一上班的時候，看到李四送上來的差旅經費結報表，核銷了星期四及星期五兩個全天的差旅費，張三心想，李四是自己熟識的學弟，所以就想要核章同意。假如，我就是張三...		
B3	張三兒子目前讀高一，夢想利用暑假到美國遊學，張三正為兒子的遊學經費傷腦筋。張三去年結案的一項大型採購案得標廠商 A 公司，透過承辦人告知張三，願意提供張三兒子暑假美國遊學一個月的獎學金。張三心想自己完全依照採購流程辦理，自認為沒有任何圖利廠商行為，這是廠商自己願意表達的感謝，所以很想收下這份禮物。假如，我是張三...	9.0%	91.0%
B4	張三是國軍某單位的採購處長，張三有位高中同學剛好參與某個採購案的投標，張三就私下找承辦人李四暗示某公司負責人是自己的同學，後來張三的高中同學果然在李四的協助下獲得這個標案。沒想到，監察人員發現採購作業有瑕疵，開始約談張三了解案情，張三心想，當初自己並沒有留下任何文字指示，而且並沒有向李四明示要圖利特定廠商，所以就想找李四談談，請他承擔起責任。假如，我是張三...	8.7%	91.3%
B5	張三承辦新購武器的種子教官送訓計畫，最近要向長官推薦一位國外送訓人員。目前的甲乙兩位候選人當中，甲的考績、經歷、專業及英文都略優於乙，但是乙是張三擔任基層幹部時候的直屬長官。張三心想，反正乙的英文、專業都已經可以符合送訓人員標準，為了感謝當年乙的照顧，張三想在簽呈中向長官特別推薦乙。假如，我是張三...	22.2%	77.8%
B6	下個月國防部將進行裝備檢查督導訪視，連長正集合所有幹部召開準備會議，連長指示全體幹部務必全力以赴，準備這次的督導訪視。但是，過去幾個月全連忙於另外一個任務，並沒有完全依規定時程進行裝備保養，如果沒有補填保養記錄，將難以通過上級督考。張三是連上的保養官，他心想，反正補填保養記錄應該不會被發現，所以就想指示所有裝備保管人補填保養記錄表。假如，我是張三...	21.4%	78.6%

註：樣本數  $N=3055$ 。

接受表示：非常同意、同意、有點同意；必然、接受或可能如此

不接受表示：非常不同意、不同意、有點不同意；絕不、痛恨或討厭如此

(九) 國防部廉政宣導成效量表前三題，測量國軍人員是否熟悉「國軍人員廉政倫理須知」、「貪污治罪條例」及「國防部貪污檢舉人保護及獎勵規定」，比較受試者填答結果顯示，不同意者（填答內容為非常不同意、不同意、有點不同意）比率，以第三題最高（第一題 8.7%、第二題 8.5%、第三題 14.7%），顯示國防部對於獎勵保護檢舉貪污瀆職辦法的宣導，仍有努力的空間。

## 第十節 專家座談意見彙整

為使研究結果分析更為深入，研究團隊於民國 105 年 10 月 3 日邀請相關學者，舉辦跨界專家座談會（會議記錄詳如附錄 2），與會專家如下表 4-51。針對問卷調查結果，研究團隊與專家學者進行討論與意見交換，重點摘要如下：

表 4-51、期末跨界專家座談會參加人員名單表

項次	服務單位	姓名
1	人力資源管理研究學者	G 教授
2	公共政策及廉正研究學者	H 教授
3	人力銀行公司主管	I 博士
4	前國防部政戰工作主管	J 博士
5	國防部廉政工作	A 主管
6	國防部廉政工作	K 主管

- 一、在實務上，情境式測量的題目，不僅可用於測量，在教育上也有很好的效果。填寫評量的人，平時可能沒有注意到這些問題，在填答時，就會得到提醒，哪些是應該要注意到的事情。研究案問卷中有些情境式的題項，就可以發揮這樣的效果，提醒國軍人員應有的廉正態度與行為。
- 二、從調查數據上發現，不同性質的單位（機關、部隊）在廉正態度測量上分數不同，機關與一些處理錢的單位比較重視，雙方的分數沒有差異很大，但這差異代表兩個意義，第一，對於分數比較低的單位，未來宣導要更加努力，可能需要採取不同的宣導方式；第二，可能是部分單位資源受到限制，而不得不採取變通的作法，或是單位的工作重點不在此，而有忽略的現象。
- 三、對於一些處理錢的單位，測量成績比較好，表示國防部宣導有成效，這些受試者在填答問卷時，比較知道國防部要求的正確答案，受到社會期許影響不小，須注意，真正實際應該沒有那麼高。
- 四、研究針對國軍人員之軍人工作價值觀進行測量，屬於個人操守層次，國軍要做好廉

政工作，仍需注意建立完整的內部及外部課責機制。

- 五、 本次研究對象為國軍人員，問卷填答者士官兵層級比例很高，將近三分之二，須注意，真正與廉正關係密切者，是比較高階的軍官，軍中的文化，大家都知道要依法辦事，但到最後還是以任務導向為主，因此須注意，實際現象與測量結果會有些差異。

## 第五章 結論與建議

本研究為探討國軍人員之軍人工作價值觀與廉正態度之關係，透過文獻分析、專家深度訪談及座談的協助，設計「國軍人員工作狀況調查問卷」對國軍人員背景變項、軍人工作價值觀、廉正態度及國防部廉政作為成效等研究變項，實施行問卷調查，因國軍人員資料為機密，考量研究可行性，以立意抽樣方式，進行網路問卷調查，總計回收有效問卷 3055 份，運用 SPSS-12 版統計軟體完成數據分析，召開跨界座談會審視分析結果，針對本研究之目的與研究問題，於本章提出結論與建議。

### 第一節 研究結論

本研究目的的主要有三項：1. 首先了解不同背景國軍人員的軍人工作價值觀與廉正態度；2. 其次要了解不同國軍人員對國防部廉政作為成效的認知程度；3. 最後要回答國軍人員不同軍人工作價值觀、國防部廉政作為成效的認知，與廉正態度之關係及影響情形。針對研究目的，設計六個研究問題，回答研究問題以完成研究目的。

國軍人員的「軍人工作價值觀」指國軍人員個人於軍隊中從事工作時，據以評斷有關工作事物、行為或目標的持久性信念與標準，個人據以表現工作行為，追求工作目標，本研究區分「社會評價」、「志節情操」、「階級權威」、「紀律服從」、「薪酬待遇」、「職涯發展」等六個構面。「廉正態度」指國軍人員對於國防部要求於執行職務時，應持有之「廉潔」與「誠正」行為的信念與行為傾向。「國防部廉政作為成效」指國軍人員對於國防部為建立國軍人員應有之廉正態度，採取之「廉政宣導」及「廉政落實」成效的認知情形，本研究區分「宣導成效」及「落實成效」兩個構面。對於每個研究問題的結論，說明如後。

#### 一、不同背景國軍人員之軍人工作價值觀與廉正態度

##### (一) 不同背景國軍人員之軍人工作價值觀比較

1. 性別—女性國軍人員在「職涯發展」、「薪酬待遇」兩個構面重視程度，顯著高於男性；而男性國軍人員則在「階級權威」構面重視程度，顯著高於女性。
2. 學歷—不同學歷的國軍人員在軍人工作價值觀的六個構面上，都具有顯著差異，主要差異說明如下（詳如表 4-7）。
  - (1) 專科學歷者在「志節情操」、「職涯發展」、「薪酬待遇」、「階級權威」等四個構面重視程度最高，而研究所（含）以上學歷者在「紀律服從」、「社會評價」兩個構面重視程度最高。
  - (2) 大學學歷者在軍人工作價值觀六個構面的重視程度都是最低。

3. 役別－區分為志願役、義務役及文職人員三類，不同役別的國軍人員在軍人工作價值觀的六個構面上，都具有顯著差異，主要差異說明如下（詳如表 4-8）。
  - (1) 志願役國軍人員在軍人工作價值觀六個構面的重視程度都是最高。
  - (2) 義務役國軍人員在軍人工作價值觀六個構面的重視程度都是最低。且統計上全部都顯著低於志願役者。
4. 階級－在階級上區分士兵、士官及士官長、尉官、校官，不同階級的國軍人員在軍人工作價值觀的六個構面上，都具有顯著差異，主要差異說明如下（詳如表 4-9）。
  - (1) 校官在軍人工作價值觀六個構面的重視程度都是最高，而士兵都是最低。
  - (2) 如果區分軍官及士官兵兩類，軍官部分校官在軍人工作價值觀六個構面的重視程度在統計上都顯著高於尉官；而士官及士官長在所有構面統計上都顯著高於士兵。有可能是受到年齡及服務年資因素的影響。
5. 工作性質－不同工作性質國軍人員，在軍人工作價值觀僅有「志節情操」及「薪酬待遇」的重視程度上，有顯著差異，主要差異說明如下（詳如表 4-10）。
  - (1) 「志節情操」重視程度，督察及監辦者顯著高於後勤工作者。
  - (2) 「薪酬待遇」重視程度，政治作戰者顯著高於戰備及訓練者。
6. 單位性質－單位性質區分機關及部隊，機關服務之國軍人員在六項軍人工作價值觀構面的評價上，都顯著高於服務於部隊單位者（詳如表 4-11）。
7. 年齡－國軍人員年齡與軍人工作價值觀六個構面，在統計上都呈現顯著正相關，換句話說，年齡越大者，對於軍人工作價值觀的評價越高。在軍人工作價值觀六個構面中，高前三項依序為「志節情操」、「紀律服從」、「階級權威」（詳如表 4-12）。
8. 服務年資－服務年資與年齡密切相關，因此各項統計分析結果，與年齡呈現一致性，且對軍人工作價值觀的相關程度更高。服務年資越高者，對於軍人工作價值觀的評價越高（詳如表 4-12）。

## （二）不同背景國軍人員之廉正態度比較

1. 性別－女性國軍人員在「廉正態度」的測量上顯著高於男性，（詳如表 4-13）。
2. 學歷－不同學歷的國軍人員在「廉正態度」測量上有顯著差異。研究所（含）以上者最高，其次依序為專科者，大學者，高中職（含）以下者最低。在統計上高中職（含）以下者顯著低於其他學歷者，大學者顯著低於研究所（含）以上者（詳如表 4-14）。
3. 役別－區分為志願役、義務役及文職人員三類，不同役別之國軍人員在「廉正態度」

具有顯著差異。文職人員顯著高於志願役，而志願役又顯著高於義務役（詳如表 4-15）。

4. 階級— 在階級上區分士兵、士官及士官長、尉官、校官，不同階級的國軍人員在「廉正態度」具有顯著差異（詳如表 4-16）。
  - (1) 廉正態度測量上：校官最高，其次為尉官、士官及士官長，以士兵（平均數=4.79）最低。
  - (2) 如果區分軍官及士官兵兩類，發現校官的廉正態度在統計上顯著高於尉官，士官及士官長統計上顯著高於士兵。而尉官與士官及士官長之間並沒有顯著差異。
5. 工作性質— 不同服務單位性質國軍人員，在「廉正態度」具有顯著差異（詳如表 4-17）。
  - (1) 在各類工作性質「廉正態度」的測量中，以督察及監辦者最高，其次依序為採購及主計者、政治作戰者、人事及行政者、後勤者、戰備及訓練者。
  - (2) 在統計上督察及監辦者、採購及主計者，相較於後勤者、戰備及訓練者有顯著上的差異。
6. 單位性質— 單位性質區分機關及部隊，機關服務之國軍人員在「廉正態度」上顯著高於部隊服務之國軍人員（詳如表 4-18）。
7. 年齡— 國軍人員年齡與廉正態度，在統計上呈現顯著正相關，換句話說，年齡越大者，其廉正態度分數越高（詳如表 4-19）。
8. 服務年資— 服務年資與年齡密切相關，因此與廉正態度也呈現顯著正相關，國軍人員服務年資越高者，其廉正態度分數越高，但其相關程度低於年齡（詳如表 4-19）。

## 二、不同背景國軍人員之國防部廉政作為認知程度

- (一) 性別— 「國防部廉政作為成效」區分「宣導成效」及「落實成效」兩個構面，性別在「宣導成效」的測量上並沒有顯著差異，「落實成效」女性比男性國軍人員顯著認為成效比較高（詳如表 4-20）。
- (二) 學歷— 不同學歷的國軍人員在國防部廉政「宣導成效」及「落實成效」構面測量上有顯著差異，主要差異情形說明如下（詳如表 4-21）。
  1. 廉政「宣導成效」認知上以專科者最高，大學者最低，在統計上兩者之間有顯著差異。
  2. 廉政「落實成效」認知上以研究所（含）以上者最高，大學者最低，在統計上兩者

之間有顯著差異。

(三) 役別—不同役別之國軍人員在國防部廉政作為成效認知比較上，無論是「宣導成效」或「落實成效」，志願役都顯著高於義務役者。(詳如表 4-22)。

(四) 階級—不同階級的國軍人員在國防部廉政「宣導成效」及「落實成效」構面測量上有顯著差異，主要差異情形說明如下(詳如表 4-23)。

1. 區分軍官及士官兵兩類，校官的廉政「宣導成效」認知，顯著高於尉官；士官及士官長統計上顯著高於士兵。而尉官與士官及士官長之間並沒有顯著差異。
2. 廉政「落實成效」認知測量的結果，與「宣導成效」相同，校官高於尉官，士官及士官長高於士兵。

(五) 工作性質—不同工作性質國軍人員，在國防部廉政「宣導成效」及「落實成效」構面測量上有顯著差異，主要差異情形說明如下(詳如表 4-24)。

1. 國防部廉政「宣導成效」及「落實成效」認知比較高的，依序為督察及監辦者、採購及主計者、政治作戰者，比要低者為後勤者、人事及行政者、戰備及訓練者。
2. 在統計上督察及監辦者相較於後勤者、人事及行政者、戰備及訓練者有顯著上的差異。

(六) 單位性質—不同單位之國軍人員在國防部廉政「宣導成效」的比較上沒有顯著差異，但在「落實成效」上，機關單位之國軍人員評價顯著高於在部隊服務之國軍人員(詳如表 4-25)。

(七) 年齡—國軍人員年齡與「國防部廉政作為成效」，在統計上呈現顯著正相關，換句話說，年齡越大者，其對「國防部廉政作為成效」評價越高(詳如表 4-26)，且「落實成效」相關程度高於「宣導成效」。

(八) 服務年資—服務年資與「國防部廉政作為成效」在統計上呈現顯著正相關，國軍人員服務年資越高者，其對「國防部廉政作為成效」評價越高(詳如表 4-26)。

### 三、國軍人員不同軍人工作價值觀與廉正態度、國防部廉政作為成效認知的關係

(一) 國軍人員的「軍人工作價值觀」與「廉正態度」的關係

本研究在控制「性別」、「服務年資」及「社會期許」的情形下，以「軍人工作價值觀」的不同構面(包括「社會評價」、「志節情操」、「階級權威」、「紀律服從」、「薪酬待遇」、「職涯發展」)，分別對「廉正態度」進行迴歸分析(詳如表 4-27)，主要發現說明如下：

1. 軍人工作價值觀六個構面，單獨檢討與「廉正態度」的關係及影響情形，發現除了

「階級權威」對「廉正態度」沒有影響外，其餘構面對「廉正態度」都有正向的影響，並以「志節情操」的影響效果最大。

2. 軍人工作價值觀六個構面，全部一起檢討與「廉正態度」的關係及影響情形，結果發現除了「志節情操」具有正向影響，而「階級權威」、「社會評價」具有負向影響。
3. 如果單獨以軍官（尉官及校官）資料進行迴歸分析，軍官「軍人工作價值觀」各構面對「廉正態度」之迴歸係數值，均高於全部國軍人員受試者資料，然模式並無太大改變（詳如表 4-29）。

### （二）國軍人員對「國防部廉政作為成效」認知與「廉正態度」的關係

本研究在「性別」、「服務年資」及「社會期許」的情形下，以「國防部廉政作為成效」的兩個構面「廉政宣導成效」、「廉政落實成效」，分別對「廉正態度」進行迴歸分析（詳如表 4-30），主要發現說明如下：

1. 單獨檢測「廉政宣導成效」及「廉政落實成效」對於「廉正態度」都具有正向影響。
2. 同時檢測「廉政宣導成效」及「廉政落實成效」對於「廉正態度」都具有正向影響效果，而「廉政宣導成效」的影響較「廉政落實成效」為高。

### （三）國軍人員對「國防部廉政作為成效」認知對「軍人工作價值觀」與「廉正態度」關係之調節效果：

在控制「性別」、「服務年資」及「社會期許」的情況下，國防部廉政「宣導成效」與「落實成效」都會強化「志節情操」、「職涯發展」、「紀律服從」、「薪酬待遇」及「社會評價」等軍人工作價值觀與「廉正態度」的正向影響，或者弱化「階級權威」軍人工作價值觀與「廉正態度」的負向影響。顯示國防部廉政措施宣導與落實具有積極的意義。

## 第二節 研究建議

本研究希望運用軍人工作價值觀與廉正態度關係研究之結果，提出防貪及反貪工作相關作為，建立廉潔之國軍，針對研究成果希望運用的方向，研究團隊提出之建議如下：

- （一）在實務上，情境式測量的題目，不僅可用於測量，在教育上也有很好的效果。填寫評量的人，平時可能沒有注意到這些問題，在填答時，就會得到提醒，哪些是應該要注意到的事情。本研究設計之情境式「廉正態度」測量問卷，經實測結果具有良好的信、效度。建議國防部，可以參考並且每年依據重要廉正議題設計題項，對國軍人員進行測量，以達到了了解其廉正態度及教育提醒的功能。
- （二）雖然軍人工作價值觀不易改變，但研究發現，國防部廉政作為成效，對於不同軍人工作價值觀人員之廉正態度有增進的效果。因此，國防部須積極採取防貪及反貪宣

導教育，可持續增進國軍人員的廉正態度。

(三) 從本次問卷調查結果，建議國防部為建立國軍人員正確的「廉正態度」在防貪及反貪宣導教育上，應注重的項目：

1. 持續要求國軍人員確實重視遵照法規辦事的態度，調查發現這類人員其廉正態度高於重視遵照長官指示辦事者。
2. 本研究發現在軍中服務時間越久者，經常涉及廉正業務者，其廉正態度越高，因此國防部廉正態度宣導應重視新進官兵，一般部隊及後勤單位的反貪教育訓練，全面提升國軍人員正確的廉正態度。
3. 國軍人員提升及落實廉正態度，除持續進行反貪教育及宣導外，在軍人工作價值觀上，應持續著重於國軍人員「志節情操」的養成，也就是「不貪財、不怕死、愛國家、愛百姓」的黃埔精神，如此相輔相成，更能有效建立廉潔之國軍。
4. 雖然服從上級長官領導是軍人必須奉行的準則，但本研究發現，國軍人員的軍人工作價值觀與廉正態度關係，「階級權威」對廉正態度沒有顯著效果，且重視「遵照長官指示辦事」者其廉正態度低於「重視遵照法規辦事」者，因此，國防部在要求軍人必須服從上級長官指示時，仍需以遵行法規之要求為主。
5. 國軍人員對於「獎勵保護檢舉貪污瀆職辦法」熟悉程度較低，建議國防部應加強宣導。

(四) 建議國防部應針對以下情境，律定合理的行為標準，宣導及要求國軍人員遵行。

1. 為了達成任務，有時候拿甲單據核銷乙經費。
2. 差旅費核銷日期與實際差旅日期不同，那是一種變通的方式。
3. 主管給自己親信特別一點的待遇。
4. 人事業務承辦人因與先前工作單位同仁建立私人情誼，針對與自己有良好的私人關係，仍符合資格之特定對象，向長官推薦送訓。
5. 因任務或其他因素，裝備未依規定保養，卻補填保養紀錄。

(五) 國軍人員的軍人工作價值觀進行測量，屬於個人操守層次，國軍要做好廉政工作，仍需注意建立完整的內部及外部課責機制的建立與有效的運作。

## 參考文獻

### 一、中文：

#### (一) 法規

國防法（民國 101 年 06 月 06 日修正）

國防部組織法（民國 101 年 12 月 12 日修正）

國防部處務規程（民國 101 年 12 月 30 日訂定）

國防部廉政工作會報設置要點（民國 103 年 1 月 16 日修正）

#### (二) 政府文件

考試院（民 98），文官制度興革規劃方案。台北市：考試院。

國防部（民 101）。精粹案計畫內容與執行進度報告。立法院公報，101(20)，227-235。

國防部（民 102）。「推動募兵制跨院際、部會的窒礙問題與策進」報告。立法院公報，102(84)，112-115。

國防部（民 92）。國軍軍語辭典（九十二年修訂本）。台北市：國防部。

立法院（民 98）。「近年來重大貪瀆案件之檢討及目前肅貪防弊工作查辦情形」報告。立法院公報，98(21)，453-454。

#### (三) 書籍及報告

文崇一（民 78）。中國人的價值觀。台北：東大圖書股份有限公司。

吳熙中（民 101）。我國軍事貪腐弊案與防制對策之研究(碩士論文)。取自

<http://handle.ncl.edu.tw/11296/ndltd/17425908944114478119>

吳鐵雄（民 84）。工作價值觀量表之編制研究。台北市：行政院青年輔導委員會。

李坤崇、歐慧敏（民 100）。新訂青年工作價值觀量表之編製研究。台北：行政院青年輔導委員會。

李清芬、李雅婷、趙慕芬（譯）（民 95）。組織行為學（原作者：Robbins, Stephen p.）。台北：華泰文化有限公司。

柯信宇（民 104）。人格特質、工作價值觀對廉正態度影響之研究-以臺北市南港地區機關為例(碩士論文)。取自

<http://handle.ncl.edu.tw/11296/ndltid/03859279104367643132>

胡晉豪（民 101）。工作價值觀與真實工作預覽影響工作投入之研究—以空軍非常備役之志願役士官兵為例(碩士論文)。取自

<http://handle.ncl.edu.tw/11296/ndltid/66409516047011127040>

國防部（民 104）。中華民國 104 年國防報告書。台北市：國防部。

戚樹誠（民 82）。台灣地區就業者工作價值觀調查報告。台北：信義文化基金會。

陳俊明、莊文忠、張國偉（民 104）。法務部廉政署 104 年廉政民意調查第二階段調查報告：各類公務員廉潔評價。台北：法務部廉政署。

陳俊明、陳勁甫（民 104）。國軍人員對現行國防廉政工作之認知與評價之研究報告書。台北市：國防部。

陳俊明. (民 104). 法務部廉政署 104 廉政民意調查. 台北市: 台灣透明組織.

陳勁甫、羅新興、許金田（民 104）。兵役制度轉型對國軍戰力影響研究報告書。台北市：國防部。

傅佩榮（民 85）。沉思價值觀。台北：業強出版社。

黃家齊（編譯）（民 100）。組織行為學（原作者：Robbins, Stephen P.）。台北市：華泰文化（原著出版年：2008）

黃源協（民 78）。貪污罪犯工作價值與工作滿足之研究(碩士論文)。取自

<http://handle.ncl.edu.tw/11296/ndltid/90589139216014042003>

蔡明原（民 98）。國軍志願役士兵留營意願之探究—工作價值觀、工作滿意度與組織承諾因素(碩士論文)。取自

<http://handle.ncl.edu.tw/11296/ndltid/81834477186101316917>

蔡嘉和（民 101）。國軍志願役士官工作特性、工作價值及工作投入之關聯性研究(碩士論文)。取自 <http://handle.ncl.edu.tw/11296/ndltid/58311974825708300919>

鄭伯壘（民 81）。有效組織文化的探討：組織價值一致性與成員效能的關係，行政院國家科學委員會專題研究成果報告。

蕭子軒（民 104）。價值觀與警察風紀認知之探討。未出版碩士，元智大學社會暨政  
策科學學系，台北縣。

#### （四）期刊及研討會論文

丁虹、司徒達賢、吳靜吉（民 77）。企業文化與組織承諾之關係研究。管理評論，173-  
198。

吳成豐（民 84）。不同組織主管價值型態的差異及其決策時影響道德的考量因素之研  
究。臺大管理論叢，6（2），135-158。

林淑慧、黃良志（民 102）。大專以上青年世代工作價值觀之比較研究：高等教育發展  
脈絡與性別差異觀點。應用心理研究，58，103-142。

洪瑞斌、劉兆明（民 92）。工作價值觀研究之回顧與前瞻。應用心理研究，19，211-250。

莫大華（民 97）。軍人基本信念調整與軍人價值觀教育。復興崗學報，91，69-90。

陳勁甫、隨曉萍（民 99）。國軍軍官價值觀之現狀與差異。國防雜誌，25(3)，78-92。

黃俊傑（民國 88）。傳統中國的思維方式及其價值觀。本土心理學研究，11，129-152。

梁榮輝、蘇聖珠、廖泰宏（民 97）。國軍志願役士兵工作價值觀、工作滿意度及工作  
績效關聯性之研究。華人前瞻研究，4(2)，1-23。

楊國樞（民 83）。中國人的價值觀：社會科學觀點。台北市：桂冠圖書公司。

錢淑芬（民 87）。「工作價值觀量表」在軍官養成教育上的應用。復興崗學報，65，83  
- 142。

錢淑芬（民 93）。軍事專業價值與軍隊承諾之研究。復興崗學報，82，107-144。

錢淑芬（民 94）。軍事專業價值與軍事專業典型之研究。復興崗學報，83，57-88。

羅新興、藍敏慧、梁成明（民 101）。責任、榮譽、理想：軍事社會化戰術對軍校生的  
影響。國防管理學報，24(1)，1-16。

#### 二、英文：

David E. Guest(2004). The Psychology of the Employment Relationship: An Analysis Based  
on the Psychological Contract. APPLIED PSYCHOLOGY: AN INTERNATIONAL  
REVIEW, 2004, 53 (4), 541-555

- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (1982). *Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life*. Reading, Mass: Addison-Wesley Pub. Co.
- Dose, J. J.(1997). Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization, *Journal of Occupational and organizational Psychology*, 70, 219-240.
- Feldman, D. C. (1981). The Multiple Socialization of Organization Members. *Academy of Management*, 6(2), 9.
- Fronzidi, Risieri (1971). *What is value? : Introduction to axiology*. LaSalle, Ill: Open Court Pub. Co.
- Katz, D.(1964). The motivational basic of organizational behavior. *Behavioral Science*, 9(2):131-146
- Kreitner, Robert; Kinicki, Angelo ( 1994 ) . *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill.
- Kristof, A. L.(1996), person-organization fit: An integrative review of it is conceptualization, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49, 1-49.
- Ott, J. S.(1989). *The organizational culture perspective*. Pacific Grove, CA:Bools/Cole.
- Rokeach, Milton ( 1973 ) . *The Nature of Human Values*. New York: Free Press.
- Super, D. E.(1970). *Manual for the work value inventory*. Chicago: Riverside Publishing Company.
- Transparency International UK (2013), *GOVERNMENT DEFENCE ANTI-CORRUPTION INDEX 2013*.UK: Transparency International.
- Weber, J. (1986). Toward development a managerial value profile. *Processing of the twenty-third Annual Meeting*. Eastern Academy of Management. pp. 64-68.

## 附 錄

### 一、國防部專家訪談摘要

---

訪談對象：國防部廉政工作主管 A、國防部廉政工作主管 B

訪談時間：民國 105 年 6 月 16 日 1400-1530 時

訪談地點：國防部政風室會議室

訪 談 人：陳勁甫教授

紀錄：李宗模

---

訪談摘要：

一、國軍人員應有的「廉正態度」：

(一) 陳勁甫教授問：對於國軍人員應有的「廉正態度」你們有什麼樣的認知？

國防部廉政工作主管 A 回答：

「廉正」就是「Integrity」這個字，其包括的內涵，與公務人員核心價值中敘述「廉潔」、「公正」大致是一樣的。但我覺得「公正」雖然是公平正義，然我認為應該包含「正直」這個價值在裡面，在處理事物的時候，除了秉持「公正」的想法之外，應該對自我有個要求，就是「正直」，這大概是我對「廉正態度」看法。

「態度」是內心的價值與判斷事情的根本，一個人對於自己「廉正」要求很高的話，不太會去做一些違法犯紀的事情，因此我認為「廉正態度」是要去被建立及形塑的。

(二) 陳勁甫教授問：「正直」這個字，可能不同人的解讀會不一樣，請問就你們認知「正直」會是什麼意思？

國防部廉政工作主管 A 回答：

從軍人角度，經常聽到「黃埔精神」叫做不貪財、不怕死、愛國家、愛人民，也常聽到「軍人武德」智、信、仁、勇、嚴，這個「信」的部分，「為人要信實」，做軍人要很誠實，要很有信用，我認為這個與「正直」和「Integrity」是一致的。

國軍要發揚「黃埔精神」，不貪財、不怕死、愛國家、愛人民，我的想法是，不貪財、不怕死，不一定會愛國家、愛人民，但如果貪財、怕死就一定不是一位好的軍人，絕對不是愛國家、愛人民的軍人，要怎麼建立這個不貪財，讓國軍不去貪財，在內心當中一定有個價值的標準，這個標準與「廉正態度」可以做個連結。

怎樣的人不會去貪財，可能是一個誠實的人、正直的人、公正的人，「廉正態度」如果從軍人武德及國軍傳統價值看，我認為應該是這個樣子。

(三) 陳勁甫教授問：請問國防部「廉政工作主管 B」你的看法是？

國防部廉政工作主管 B 回答：

廉就是「廉潔」，不貪、不搶，軍人對於廉正的要求比一般公務員嚴厲的，軍人心中沒有廉正的一把尺的話，就會失去民心。平時軍人也像公務員一樣，有許多業務和外界接洽，國軍人員廉政倫理須知是基本的要求，對廠商及上下級職務有利害關係的互動基本規範。

還包括公正，長官帶領那麼多部屬，獎賞及任何的處置要公正，不然，沒有辦法領導這個部隊及團體，我認為軍人對於「廉正」的要求，比一般公務員還要嚴厲一點。

(四) 李宗模問：態度一般包括認知、情感與行為，除了剛才提到國軍人員內心應有的態度之外，具體來看，應該遵守那些行為？像類似國軍要求「公款法用」的規定，還有哪些？

國防部廉政工作主管 A 回答：

在廉正與廉潔上有幾個重要的法令規範，包括貪污治罪條例、刑法的瀆職罪章、國軍人員廉政倫理須知、相關的保密規定、總督察長室軍紀通報、政府採購法的相關規定，還有一些偽造文書、詐欺的相關重要的法條。

國防部廉政工作主管 B 回答：

除了法條以外，每個單位或業務都有特定的工作準則及工作須知。當案子出來以後，往往回過頭來檢視，如果沒有照這個程序做，那就是違反規定的行為。基本來說，應該遵守自己的業務職掌及工作準則，也就是要「依法行政」。

二、國防部推動國軍人員建立應有的「廉正態度」的具體作為：

(一) 陳勁甫教授問：總結先前有關「廉正態度」的討論，內容包括「不貪財」、「誠實」、「正直」、「公平」、「信實」這幾個概念。目前國軍在推動這些方面有哪些具體的方法與作為？

國防部廉政工作主管 A 回答：

從政風機構看，這些叫作「反貪作為」。因為「廉正態度」是個人內心上的一種價值與認知，是透過一個像「社會化的過程」來強化。

基本上在我們科，是透過實施反貪教育宣導，來促進大家的廉正態度。反貪教育是我們多重宣導模式之一，除了教育之外，還有文宣，可能包含書面（向國軍人員發一些宣導資料），透過命令的方式，要求國軍人員，必須遵守一定的規範；莒光日活動企畫一些反貪的節目，希望透過寓教於樂的方式，從平時就可以慢慢的累積廉正的態度。在國軍內部也有很多種方法，譬如，在軍校中的「武德教育」，平時在莒光日中也有些「武德教育」。

我認為透過規劃設計的方法來形塑國軍人員的廉正態度，還不如「主官/主管的以身

作則」，身教比言教更為重要，部長曾經說過，他最痛恨兩種人，就是貪財和好色，其中貪財，換句話說，就是以違法的方式取得錢財，他特別強調，各級主官/管要以身作則，要嚴格遵守相關倫理的規定，並且做好管考的工作。

我認為除了透過一些「教育」、「宣導」的機制，去形塑大家的廉正態度之外，主官/主管要以身作則，以行動來表示對廉正態度的尊重。

(二) 陳勁甫教授問：那大概就是，「反貪腐的教育」、「反貪腐的文宣」以及「主官/管的以身作則」。除了反貪以外，防貪及肅貪作為，也可能對國軍人員廉正態度產生影響，請問，在這方面，有哪些作為？

國防部廉政工作主管 B 回答：

比較具體的作為，可能就是「案例的書面宣導」，再來就是「主管的宣教」，「專家學者的宣導」，找一些檢察官及對法律條文比較了解的學者，各部隊集中，類似作個演講，來宣導防治。

莒光日短劇宣導以淺移默化的方式，有些人可能不是刻意去違法，將一些違法的態樣放入，讓士官兵了解哪些行為不可以作。

包括書面、主官/管及專家學者的宣導及宣教。

(三) 李宗模問：國軍人員廉正價值觀社會化過程除了宣導以外，是否還有其他項目？例如一些制度面，保障檢舉的措施。

國防部廉政工作主管 A 回答：

國防部將「廉潔教育」納入國軍的「軍事教育」當中，因此將所有的軍事院校，法治教育或武德教育的教官進行受訓，將來國軍所有的幹部都會有「廉潔教育」，建立廉正認知。未來也希望他們能夠以身作則，來影響其他士官兵。

廉政署目前在推動「揭弊者保護法」，一方面透過各種管道鼓勵及獎勵檢舉，揭弊者保護法都有嚴格及完善的保護，目前正在立法院審議。現在也有「證人保護法」，對檢舉人也有獎勵辦法。在制度面上，還有一些內控稽核的規定，進行查辦。

### 三、國軍人員之軍人工作價值觀與廉正態度的影響：

(一) 陳勁甫教授問：就你們過去的經驗，哪種類型的人，比較會去違反「廉正態度」或我們不希望他們做的事情？

國防部廉政工作主管 B 回答：

容易出問題的類型，大概包括「接觸到錢」、「經常跟廠商互動(大概就是辦採購的)」這些人容易受到引誘，還有一些「有權力慾的人」，並不缺錢，但為了展現有影響力，享受被人家阿諛奉承哪種權力的慾望。

(二) 陳勁甫教授問：除了剛才提到的環境因素，例如比較容易接觸到金錢及廠商的狀況

外，還有哪些特質上的因素，比較容易影響個人的「廉正態度」？

國防部廉政工作主管 A 回答：

有一種人，「生活態度隨便」，對法律的規範不重視，在態度上面，大概是「喜歡貪小便宜的人」。第二種是「交往複雜的人」，「投機取巧的人」，可能想要速成。

當我們遇到某個查辦案件時，會去分析他的行為態樣，比較不會分析他內心的想法，我們會去了解客觀行為的環境，去做一些防治的作為。在我們來看，比較容易出問題的類型有，貪小便宜的人，投機取巧的人（賭不會被抓到），再大的狀況，可能很難類型化。

還有就是法紀淡薄，就是剛才講的「不尊重法治的人」，才會無所謂，以財產申報制度來講，哪些經常受到處分的人，就是不在乎，認為我就是不貪污，你能拿我怎樣，就隨便報一報，不遵守法令，這些人就必須不斷的提醒、教育，這種人除了財產申報法，就很有可能違反其他法令。

國防部廉政工作主管 B 回答：

因為法紀觀念淡薄，加上一些投機取巧，大錯不敢犯，知道這絕對是貪污，小的東西就佔點小便宜。

國防部廉政工作主管 A 回答：

像這種就是虛報、浮報加班費等等，法紀觀念淡薄，認為這就像是一種福利一樣，如果嚴格要求看，這就是貪污，公務員最多貪污案件的來源，就是這種小額貪，虛報差旅費，拿一些不實的單據來核銷，這種就是貪小便宜，法紀淡薄。

國防部廉政工作主管 B 回答：

貪小便宜、投機取巧、法紀淡薄，通常就是這幾種情形，都會發生在一起。

國防部廉政工作主管 A 回答：

如果要談到其他種類的話，包括「人云亦云」、「意志不堅」、「好大喜功」那些都有可能，但比較難類型化。

國防部廉政工作主管 B 回答：

有一種「便宜行事」不知道算不算。他不是主觀上要去貪這個錢。有時核銷程序很嚴謹，但嫌麻煩而隨便。

國防部廉政工作主管 A 回答：

這種「便宜行事」有沒有貪污，可能沒有，但是偽造文書，偽造文書是不是違反「廉正態度」中廉正的價值，我認為是違反，因為他不具有「正直」而取巧。有個案例：有個尉官沒有「公款法用」，而「便宜行事」，也是容易犯罪的人。

國防部廉政工作主管 B 回答：

國軍人員經常犯一種錯就是「公款公用」與「公款法用」的問題，認為這個錢沒有在自己口袋，用在公家，但這是與法不合。不能挪用時，就會偽造一些假的單據出來，國軍人員最容易發生這種問題，這些都是在廉正的態度。

(三) 陳勁甫教授問：本研究主要從軍人工作價值觀的方向出發，譬如招募時的「待遇」、「尊嚴」、「出路」，從價值觀看又是如何？

國防部廉政工作主管 A 回答：

「黃埔精神」不貪財、不怕死、愛國家、愛人民，這是一種從軍的價值觀，價值觀很難細分到那麼多種類，一項「不貪財」可能就包括很廣泛的廉正態度。

國防部廉政工作主管 B 回答：

軍人訓練從基礎開始就是要打勝仗、達成任務為優先，等於是軍人的一種使命，從養成教育後分發部隊，長官講的一個任務或指示，就要去達成它，因為是一直被灌輸的觀念。這有可能造成一些人很認真，例如，長官現在要招待外賓，需要一筆錢，你負責去找出來，他要使命必達，要把這個任務完成，那可能就用不正當的手段去挪用，就如「公款公用」與「公款法用」的問題，事後被檢舉或查帳查到這是偽造的，最後送法辦，這個人很認真，但脫離的「廉正」的概念。這又涉及法治觀念是否正確。

國防部廉政工作主管 A 回答：

文官有核心工作價值觀，是「廉正、忠誠、專業、效能、關懷」，國軍最主要就是剛才提到的「黃埔精神」，與文官的工作價值觀當中是有交錯的，「關懷」不就是「愛人民」嗎？「廉正」講的不就是「不貪財」嗎？其實都一樣。「不怕死」是因為有作戰的需求。許多軍人目前來講與一般公務員或文官，沒有太大的不同，文官的核心價值，也可以在軍人身上作適用，「愛國家」就是「忠誠」，「關懷」就是「愛人民」，「專業、效能」就是「會作戰」，我認為文官有核心工作價值觀，與軍人並沒有明顯的差異，國軍的犧牲奉獻是國軍人員應該有的軍人工作價值觀。

## 二、專家座談會會議紀錄

### (1) 第一次專家座談會：

---

會議目的：國軍人員工作價值觀及廉正態度問卷研討會

會議主席：計畫主持人 陳勁甫 教授

與會人員：計畫協同主持人 羅新興教授、公共行政及廉正研究學者（副教授）D

國軍心理及社會研究學者（副教授）F、公共行政及廉正研究學者（副教授）E

國防部廉政工作主管 A、國防部軍紀督察工作承辦人 C

會議時間：中華民國 105 年 7 月 12 日（星期二）下午 1400-1530

會議地點：國防部政風室會議室

會議紀錄：李宗模

---

#### 會議摘要：

計畫協同主持人 羅新興教授：

自我介紹及介紹與會的專家學者。

首先介紹本案的背景，本案是國防部政風室委託，希望了解國軍人員的廉正態度與那些工作價值觀有關係。本案必須做實證的調查，研究團隊已經蒐集文獻並訪問一些國軍幹部，了解國軍廉正態度與工作價值觀內容，後續要做問卷的編製與預試。

整份問卷主要分為國軍廉正態度及工作價值觀，是否先看廉正態度這部分。

國軍廉正態度的測量，採由上而下的方式，先確定定義後再來編寫題目，要先請各位專家協助幫忙看廉正態度的量表。在以往工作經驗，這類的測驗只要是正向題，通常都會有很強的社會期許，因此設計上全部題目都是反向題。廉正的意義包含「廉潔」、「誠正」兩個面向，測量信念認知及行為傾向，在信念認知上是對「廉潔」、「誠正」的一些事件與做法的看法，信念有多強，而行為傾向，為避免社會期許，設計一些工作上都可能遇到的情境，來測量會不會做的傾向有多強。

計畫主持人 陳勁甫教授：

謝謝各位教授在百忙之間過來，是否就請各位專家來給我們指導。

公共行政及廉正研究學者（副教授）D：

廉潔、誠實是普世的價值，這個研究題目很有意思。提供一些技術上的考量，建議研究單位如何蒐集到更確實一點的資料：

- 一、社會期許這種情形經常會出現，設計成負向題，我是贊成，讓他們有些判斷，但全部都是負向，可能有些不適當，是否加一些正向題，不過這只是技術部分。
- 二、第一部分測量信念認知沒有太多意見，但有些 wording 能否減省一些字，句子縮短一點，不然問卷看起來會太累。
- 三、第二部分情境題目那麼長，只給他們勾選六點量表，有點可惜。有情境判斷測驗，題幹的部分與這裡有些類似，但答案不是單選，可能給你四個行動回應的方式，要你回答兩次，一個是你覺得最適當的答案，第二是讓你答最不適當的答案，可以避免他猜題，並可用以 double check。研究單位這些案例，都是經過很長時間的觀察，這些確實都是很具體的例子，可以去找出它的反應型態，將來不管是教育訓練、宣導、那些該避免、那些該促進的，就有更明確的指標可以運用。
- 四、有一份在 *International Journal of Business Ethics* 期刊上論文使用 *misbehavior* 的測量，大約有 15-16 題，可提供參考。

公共行政及廉正研究學者（副教授）E：

- 一、目前有許多廉政的量表一直在發展，分享一下經驗：
  - （一）之前與余致力教授進行貪腐容忍度的調查，與這裡的架構有些類似，從比較細節與生活化的方式，測量民眾對貪腐的容忍程度，使用四個面向去測量，覺得有兩個比較相近，一個是觀念的認知；第二是行為的部分，你們這邊的設計比較好，為了避免有社會期許，我們設計的也是負向題；第三是問民眾對於各部門貪腐的容忍程度；第四部份是問對於貪腐的檢舉意願。
  - （二）法務部廉政倫理規範裡面有幾種類型，包括饋贈、飲宴、關說、利益迴避、徇私、送禮，這些態樣都是相當具體的，適合公務人員，可能也是和軍人做調查。這是用另外的角度來測廉正的態度。
- 二、問卷第三題「長官與同事都接受了廠商的餽贈，那我接受廠商餽贈乃是人之常情，沒有必要拒絕人家。」其中「人之常情」幾個字是不是去掉，如果強調人之常情，感覺是不是合理化這個行為。
- 三、問卷第四題也許可以考慮，前半部「每個主管都會有自己特別偏愛的親信」，我覺得可以不用強調。
- 四、問卷第五題，因為不是每個受訪者都是主管，因此問題中「我的部屬」，是不是增加同事，改為「我的部屬（同事）」

五、問卷的第六題，因為部隊中很強調服從，長官說要做，可能會覺得沒事去做，所以測到的會不會是服從性，而不是廉正的認知，怕有效度問題。

國防部廉政工作主管 A：

- 一、關說在國家廉政法規中有明確的定義，可能跟我們認知上的關說有些不一樣。關說是你要求對方作的，有違法的可能性，也就是有違法之虞者，才叫做關說。
- 二、公務人員廉政倫理規範基本上有幾個比較重要的類型：請託關說，飲宴應酬、贈受財物。
- 三、問卷不好做，因為範圍蠻大的，受測者是不是真正了解想要問的。

公共行政及廉正研究學者（副教授）E：

問卷第二部分設計不錯，我是很好奇，使用第一人稱或第三人稱，可能會有不同的結果。第一人稱「我是張三」，或第三人稱「我的同事是張三」他會怎麼做，如果是自己可能不會做，但覺得我的同事他就有可能，這也是在測量一種氛圍、情境或組織的文化，這可以參考。

計畫協同主持人 羅新興教授：

這是一個很好的構想，但也有一個擔憂，使用第三人稱，比較不會有社會期許，但有可能測出的是貪腐文化，而不是測出他個人的認知與行為。

國防部廉政工作主管 A：

- 一、問卷設計的這幾題，從實務的角度來看，在統計上是最常發生的，統計國軍這幾年來被起訴案件類型有五類十六種最常見，老師列的這幾種虛擬的案例，就是我們這個月底要做的宣導，也是行政院的政策，叫做「小額款項的貪腐」例如，虛報加班費、差旅費，全國公務員這種發生最多，但這種辦了，就沒有退休金了，問卷列的這幾種，自己很有感覺。小惡很多種類型，很難全部放在問卷中去問，以最常發生的幾種代表類型，拿來問我們的國軍同仁，問卷中的題目在實務上是經常發生的類型，是很有代表性的。
- 二、國軍人員違反廉正規定，以尉級軍官及士官比例最高。

國防部軍紀督察工作承辦人 C：

一、這些題目我們來看真的有感，在查處工作上經常遇到這種的態樣，但國軍士官兵組成份子龐雜，對士兵及士官來講，有些題目可能不清楚要做什麼？例如：

- (一) 第一部分第六題，對士官兵來講，可能不懂什麼叫做「晉升候選名冊」，是否可以加註一些名詞，讓他們不會有困惑的情形出現。另外，對人事官而言，可能也有

在合法的情形下，可以做這樣的動作。對一般人來說，可能無法明確知道，要表達什麼東西？

(二) 第二部分第二題，如果星期五是順道返程，是可以報交通費，而這個定義就是旅費的一種，因此在基層回答的時候，可能造成在答題上，我們沒有辦法確認其效果。

二、題目用字是否可以在精簡一點，士官兵有時看題目很累的情況下，不是猜題，就是亂答。

計畫協同主持人 羅新興教授：

問卷 wording 比較長的目的，是希望引導受試者進入那種情境，而不是直接做判斷，答案設計上，不是在於他會做或不會做，而是設計上他會做的強度有多強，我們不希望都得到會做或不會做的答案，因此，情境設計上有些模糊。

國軍心理及社會研究學者（副教授）F：

- 一、第一部分的六題，建議文字可以精簡些，直接問，讓受試者可以直覺式的回答。
- 二、剛才大家有提到要如何克服社會期望的問題，是不是在句子上盡量不要出現「我」，但回答還是他自己的意見，比較可以減輕他們防衛的心理。
- 三、第二部分「我是張三」，受試者看到這個題目，可能就出現防衛的心態。

計畫協同主持人 羅新興教授：

第一部分是認知的測量，不用第一人稱是合理。第二部分如果不是第一人稱，會沒有信心測出來會是他自己的行為傾向，是有些兩難。

計畫主持人 陳勁甫教授：

工作價值觀的部分，主要使用的是錢老師已經發表過的量表，是不是請錢老師幫忙指導。當前國軍在招募時，強調待遇、出路及尊嚴，這些是否與其工作態度、廉正有些關聯。

國軍心理及社會研究學者（副教授）F：

- 一、這份工作價值觀量表發展已經有一段時間，信、效度可能要再重新檢討。
- 二、從構面來看有些相關性可能比較低的部分，包括體魄、發展性、領導能力。但志節情操、紀律服從、工作與規律性、形象的部分關聯性比較高的。還是要實際上的測量。
- 三、研究團體依據研究目的及需求，進行量表項目的調整是可以的。

公共行政及廉正研究學者（副教授）D：

工作價值觀未必對廉正有直接的作用。反而可能有世代差異，在軍隊管理上可以有很好的參考。這種現象已經在警察、消防中看出來，從警專或警察大學出來的，經過長期訓練，他們服從性高、體能好，從文學校進來的，可以發現意見比較多，這種現象在部隊中也會出現。如果工作價值的研究可以調查的出來，可能對部隊紀律的管理會更有幫助，而紀律的管理對廉正有關。

國防部廉政工作主管 A：

國軍人員在增補方面，除了平時的表現之外，有沒有另外可以做參考的東西？在人力資源管理方面，都會做心理及人格測驗，整個綜合考量後，決定是否錄用。在國軍方面，是否可能也朝這個方向進行。一個人的工作價值觀在深層的部分，不太可能改變，因此，如果能夠測得出來個人的工作態度與廉潔有關係，會不會可能成為未來在人員增補上的參考。這是本案初步的構想。

計畫主持人 陳勁甫教授：

本案在規劃時，就想到說即使能夠找出什麼樣的工作價值觀與廉正有關，那在管理意涵上有甚麼幫助，因此才加上對於廉政工作的熟悉度，這才是能夠去影響的一部分。

國防部軍紀督察工作承辦人 C：

- 一、目前女性服役的軍人比例也蠻高的，在體魄的測量上有句「男兒氣概」，是否在兩性平權的觀念上有些差異。
- 二、第五部分第三題，軍士官兵都有使用軍隊經費的機會，建議將「士官兵」改為「軍人」。

國軍心理及社會研究學者（副教授）F：

雖然測量個人的工作價值觀，但是環境還是會有影響，不能完全不考慮進來。考量受試者是受到「人治」或「法治」的影響比較大，這結果可能會影響到後面的解釋。例如，在軍校中軍官養成教育，發現學弟妹會受到學長姊態度的影響，如果學長姊是遵守規定的，會給學弟妹正確的教育，但發現，如果遇到的學長姊就是比較便宜行事的，學弟妹就受到影響，再也不去查證及遵守相關規定。在部隊中，如果這個人是傾向「人治」，受到階級權威及服從的影響比較大，如果遇到不好的長官其結果，與傾向「法治」在解釋上就會不同。

計畫協同主持人 羅新興教授：

問卷的第五部分，是希望了解國防部最近做的防貪及反貪宣導是否有調節作用。

計畫主持人 陳勁甫教授：

這些是參考之前做的相關研究案的題目，內容包括反貪、防貪及肅貪，有些題目是看受試者知不知道規定的熟悉度，一些是有關對國防部的文宣、教育及長官以身作則的看法。

公共行政及廉正研究學者（副教授）E：

反貪一般跟教育、宣導及文宣有關，防貪是比較偏制度面的設計，包括內控和外控，所以第五部分 5-9 題看起來是屬於反貪。所以有沒有可能納入一些在採購上的防弊機制，問受試者同不同意這樣做法，外控的部分就像 12、13 題。

國防部廉政工作主管 A：

政風單位對於反貪、防貪的意義認知。透過一些教育宣導等方法，讓大家去建立一種廉潔的意識，是一種反貪的工作。防貪的工作，通常是通過一些制度，定期不定期去稽核，或訂定一些規定，讓大家去遵守，防止貪污情況的發生。從我們的工作來看，5-9 題看起來是屬於反貪的部分，12、13 題也不算是典型的防貪工作，是屬於制度下的一些透明措施。

公共行政及廉正研究學者（副教授）D：

- 一、第五部分 5-6 兩題，提到國軍對反貪污和國軍人員廉政倫理須知的宣導，這會不會是兩件事情，指涉的是反貪污？還是倫理須知？可能要把它切開。
- 二、第五部分第 9 題，感覺關於「長官都能以身作則」，士官兵可能都會勾「是」，有疑惑的是，長官有做反貪污？還是有以身作則？

國防部廉政工作主管 A：

- 一、第五部分 5-6 兩題，我覺得可以用一種方式取代，反貪污宣導有許多面向及內容，廉政倫理須知只是內容的一種，可以用括弧例如廉政倫理須知來處理。因為光提反貪污，有些人可能無法理解。
- 二、對於第 9 題，國防部一段時間會開廉政會報，會報後會用部令的方式，直接下達到連級以上單位，連級單位主官（連長）要親自的宣讀，所以第 9 題這句話對國軍內部比較沒有問題，士官兵就會看長官有沒有做到。

計畫主持人 陳勁甫教授：

謝謝各位專家給我們這麼寶貴的意見，研究團隊還有許多需要去思考調整。謝謝大家

## (2) 第二次專家座談會：

---

會議目的：國軍人員工作價值觀及廉正態度關係研究期末跨界專家座談會

會議主席：計畫主持人 陳勁甫 教授

與會人員：計畫協同主持人 羅新興教授

人力資源管理研究學者（教授）G

公共政策及廉正研究學者（教授）H

人力銀行公司主管（博士）I

前國防部政戰工作主管（博士）J

國防部廉政工作主管K

國防部廉政工作主管 A

會議時間：中華民國 105 年 10 月 3 日（星期一）下午 1500-1700

會議地點：國防部政風室會議室

會議紀錄：李宗模

---

會議摘要：

計畫主持人 陳勁甫教授：

自我介紹及介紹與會的專家學者。

簡報研究案執行狀況及成果。

計畫協同主持人 羅新興教授：

簡報研究案問卷調查資料分析結果。

人力銀行公司主管（博士）I：

一、這個研究案蒐集數據資料很多，但在呈現時，應該以回答研究目的的方式來處理，說明資料分析的結果並提出建議。

二、研究案正式問卷中有些情境式的評量，依據以往經驗，不僅只用於測量，在教育上也有很好的效果。填寫評量的人，平時可能沒有注意到這些問題，在填答時，就會得到提醒，這些是應該要注意到的事情。以往我們的作法，填答完畢後，會回饋告訴填答者，比較好的答案是哪一個，來發揮教育的意義，這個比一直跟你講的效果，來的更好。

三、從調查數據上發現，不同單位的廉正態度分數不一樣，例如，處理錢的單位比較重視，部隊單位好像還好，雙方的分數沒有差異很大，但這差異代表兩個意義，首先，對這些單位未來的宣導可能要加把勁，宣導的方式可能不一樣；另外也可

能是資源的問題。不過也有可能，這些用錢的單位，經過不斷宣導，在填答問卷時，可能比較小心，但這也呈現一個樣態，有些單位工作重點不在這裡，所以有些忽略的狀況。

公共政策及廉正研究學者（教授）H：

- 一、不要只提出數據分析，建議在最後期末報告時，應具體告訴委託單位要怎麼做。
- 二、研究的目的是最基本的提升廉正態度，那當前的廉正態度的值是多少？要如何做，可以提高到多少，應該提出具體的建議，最後用文字來表達清楚。
- 三、可能受到文化的影響，問卷調查時間價值觀是多少，可能都不會老老實實的填答，那些處理到錢的單位，回答的當然比較好，信度及效度的提升很重要，對於一些重要的問題，建議更完整一點，應做些深度訪談，來做交叉分析。
- 四、要做廉正，必須很客觀的正視人性本身，每個人都會極大化自我利益，因此做好廉政必須有三個層次，第一是個人操守的層次，也就是認知及價值觀；第二是內部的課責機制，包括政風單位；第三是外在的課責機制。人都會想貪，但在貪的時候，會評估風險，評估時不僅金錢的利益，還包括無形的價值，例如，榮譽等。如果機制讓人評估不能做，或是利益划不來，才能有效，因此國防部的廉政機制很重要。大家不能對廉政單位避而遠之，其實廉政單位是有保護的作用，可以提醒我們哪些事情可以做或不可以做。

人力資源管理研究學者（教授）G：

- 一、從調查統計數據上看，廉正態度分數高，受到社會期許的影響不小，真正實際上應該沒有那麼高。
- 二、研究案補充分析比較「重視晉升官階的榮譽感」、「薪資報酬的滿足感」廉正態度的差異，發現「重視晉升官階的榮譽感」的分數是高於「薪資報酬的滿足感」，而在工作價值觀與廉正態度分析時，「薪酬待遇」與廉正態度有顯著正向關係，這兩項同時放入研究案中分析，會影響研究的結果。

前國防部政戰工作主管（博士）J：

- 一、去年很像也有關於廉正的研究案，是「國軍人員對現行國防廉政工作之認知與評價」，建議每年的研究案，最好要有連續性。
- 二、問卷填答者中士官兵的比率很高，將近三分之二，反而真正跟廉正關係最大的，是比較高階的軍官，軍中的文化，都知道要依法辦事，但到最後還是任務導向，長官的企圖心，所以實際上是有些出入。

國防部廉政工作主管 A：

- 一、國防部比較高司的單位，比較有可能接觸到一些購案或是一些用錢的機會，基層有很多都是戰鬥單位，經費也少，因此比較不會去管經費支用的規定，這反映出基層一般可能需要知道的機會也不太多，第二也可能表示我們宣導的也不透徹。
- 二、我們很想知道，一個人長期以來的工作的習慣，和對工作的態度，對很多重要事情的基本認知，會不會真得對廉正有些關係，如果真的有這樣的狀況，我們就有義務去提醒長官注意，做施政的參考。

計畫協同主持人 羅新興教授：

聽到各位的建議，可以進一步在做一個分析，將士官兵的資料拿掉，只做軍官的（校官以上的部分），如果發現有些不同的結果，會再做資料的呈現。

國防部廉政工作主管 K：

謝謝各位老師給我們的指教，讓我們獲益良多，依照往例，研究報告都會規劃在國防部的廉政會報中做提報，長官會對內容都有些想法，只要研究建議合情合理，具體可行，我們都會接受。

計畫主持人 陳勁甫教授：

謝謝各位專家給我們這麼寶貴的意見，謝謝大家。

### 三、國軍人員工作價值觀與廉正態度關係預試問卷

#### 國軍人員工作狀況調查問卷

親愛的國軍官士兵，您好：

感謝您參與本次問卷的施測，這份問卷的目的是想瞭解「國軍人員的工作狀況」，您的用心作答將對國軍的未來發展有極大的幫助。問卷的答案並沒有對、錯之分，請您根據實際狀況或想法作答。問卷採完全匿名，資料收集後會立刻由研究人員進行整體分析，絕不做個別的披露，所有資料將完全保密，僅供業務研究之用，請您放心如實地填答。敬祝 身體健康、萬事如意！

元智大學社會暨政策科學學系教授 陳勁甫 敬

#### 第一部分：

以下是有關任職國軍組織的工作狀況描述，請勾選一個數字代表我對該陳述句的同意程度。數字越大，表示我越同意這個題項的敘述。		非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意
1	預算編列經常無法完全符合執行業務的實際需要，為了達成任務，有時候拿甲單據核銷乙經費，那是無可奈何的事情。	①	②	③	④	⑤	⑥
2	差旅費是我們推動各項業務的實質補貼，差旅費核銷日期與實際差旅日期不同，那是一種變通的方式。	①	②	③	④	⑤	⑥
3	如果長官都接受了廠商的餽贈，那同事們接受廠商餽贈乃是人之常情。	①	②	③	④	⑤	⑥
4	每個主管都會有自己特別偏愛的親信，主管給自己親信特別一點的待遇，那是理所當然的事情。	①	②	③	④	⑤	⑥
5	當長官不小心犯錯時，身為部屬為長官扛起責任，那是「很上道」的表現。	①	②	③	④	⑤	⑥
6	如果長官希望部屬在晉升候選人名冊中額外插入某個人的名字，身為部屬應該聽話照做。	①	②	③	④	⑤	⑥

第二部分：

<p>以下是虛擬工作情境描述，假設自己就是模擬情境中的張三，我通常會如此作嗎?請勾選一個數字來描述我出現這種情形的可能情況。數字越大，表示我越可能會出現這種行為反應。</p>	絕 不 如 此	痛 恨 如 此	討 厭 如 此	可 能 如 此	接 受 如 此	必 然 如 此
<p>1 年度預算執行即將截止，指揮官在工作檢討會議中，提醒各單位計畫預算制度的精神，就是以預算執行率來檢視工作計畫的執行成效，下個月工作檢討會將檢討各單位預算的執行率，並將預算執行率納入各單位主官及承辦人員的年度績效考核。張三會後感到困擾，他業管的年度計畫都已經完成，但是仍有部分預算沒有支用完畢，張三想拿空白收據或發票完成所剩經費的核銷程序，並將所結報下來的經費做為單位的零用金。假如，我就是張三...</p>	①	②	③	④	⑤	⑥
<p>2 張三是李四的軍校學長，早在軍校時期兩人就彼此熟識了，兩位都是本職學能相當優秀的國軍幹部。張三目前擔任某軍團的某部門主管，李四剛剛調任到張三所轄單位不久，恰巧上星期四該單位要派員到基層部隊訪視，張三就選派李四擔任出差訪視人員，並告知李四可以在週五順便休個假。沒想到，張三星期一上班的時候，看到李四送上來的差旅經費結報表，核銷了星期四及星期五兩個全天的差旅費，張三心想，李四是自己熟識的學弟，所以就想要核章同意。假如，我就是張三...</p>	①	②	③	④	⑤	⑥
<p>3 張三的儿子目前讀高一，夢想利用暑假到美國遊學，張三正為儿子的遊學經費傷腦筋。張三去年結案的一項大型採購案得標廠商 A 公司，透過承辦人告知張三，願意提供張三儿子暑假美國遊學一個月的獎學金。張三心想自己完全依照採購流程辦理，自認為沒有任何圖利廠商行為，這是廠商自己願意表達的感謝，所以很想收下這份禮物。假如，我是張三...</p>	①	②	③	④	⑤	⑥
<p>4 張三承辦新購武器的種子教官送訓計畫，最近要向長官推薦一位國外送訓人員。目前的甲乙兩位候選人當中，甲的考績、經歷、專業及英文都略優於乙，但是乙是張三擔任基層幹部</p>	①	②	③	④	⑤	⑥

<p>以下是虛擬工作情境描述，假設自己就是模擬情境中的張三，我通常會如此作嗎?請勾選一個數字來描述我出現這種情形的可能情況。數字越大，表示我越可能會出現這種行為反應。</p>		絕 不 如 此	痛 恨 如 此	討 厭 如 此	可 能 如 此	接 受 如 此	必 然 如 此
	<p>時候的直屬長官。張三心想，反正乙的英文、專業都已經可以符合送訓人員標準，為了感謝當年乙的照顧，張三想在簽呈中向長官特別推薦乙。假如，我是張三...</p>						
5	<p>張三是國軍某單位的採購處長，張三有位高中同學剛好參與某個採購案的投標，張三就私下找承辦人李四暗示某公司負責人是自己的同學，後來張三的高中同學果然在李四的協助下獲得這個標案。沒想到，監察人員發現採購作業有瑕疵，開始約談張三了解案情，張三心想，當初自己並沒有留下任何文字指示，而且並沒有向李四明示要圖利特定廠商，所以就想找李四談談，請他承擔起責任。假如，我是張三...</p>	①	②	③	④	⑤	⑥
6	<p>下個月國防部將進行裝備檢查督導訪視，連長正集合所有幹部召開準備會議，連長指示全體幹部務必全力以赴，準備這次的督導訪視。但是，過去幾個月全連忙於另外一個任務，並沒有完全依規定時程進行裝備保養，如果沒有補填保養記錄，將難以通過上級督考。張三是連上的保養官，他心想，反正補填保養記錄應該不會被發現，所以就指示所有裝備保管人補填保養記錄表。假如，我是張三...</p>	①	②	③	④	⑤	⑥

### 第三部分：

<p>以下是有關您目前在國軍服務，對於工作的描述，請勾選一個數字代表我對該陳述句的同意程度。數字越大，表示我越同意這個題項的敘述。</p>		非 常 不 同 意	不 同 意	有 點 不 同 意	有 點 同 意	同 意	非 常 同 意
1	我相當在意社會大眾對軍隊的評價。	①	②	③	④	⑤	⑥
2	我相當在意家人親友對職業軍人的評價。	①	②	③	④	⑤	⑥
3	職業軍人能夠直接為國家安全與人民福祉盡一份心力，對我而言具有特別的意義。	①	②	③	④	⑤	⑥
4	職業軍人能夠犧牲自己的自由來保障國家安全，對我而言具有特別的意義。	①	②	③	④	⑤	⑥

<p>以下是有關您目前在國軍服務，對於工作的描述，請勾選一個數字代表我對該陳述句的同意程度。數字越大，表示我越同意這個題項的敘述。</p>		非 常 不 同 意	不 同 意	有 點 不 同 意	有 點 同 意	同 意	非 常 同 意
5	我認為職業軍人會比其他行業的人更能培養堅毅勇敢的情操，這對我而言具有特別的意義。	①	②	③	④	⑤	⑥
6	我認為職業軍人會比其他行業的人更能培養忠貞愛國的情操，這對我而言具有特別的意義。	①	②	③	④	⑤	⑥
7	我認為職業軍人會比其他行業的人更能培養負責守法的情操，這對我而言具有特別的意義。	①	②	③	④	⑤	⑥
8	我認為職業軍人會比其他行業的人更能培養獨立的性格，這對我而言具有特別的意義	①	②	③	④	⑤	⑥
9	我認為職業軍人會比其他行業的人更需要克己修身與樹立表率，這對我而言具有特別的意義。	①	②	③	④	⑤	⑥
10	我認為職業軍人會比其他行業的人更需要培養刻苦耐勞的性格，這對我而言具有特別的意義。	①	②	③	④	⑤	⑥
11	長官和部屬之間應有明顯的階級與待遇區別，我認為這很重要。	①	②	③	④	⑤	⑥
12	軍隊以階級做為個人身份地位高低的識別，我認為這很重要	①	②	③	④	⑤	⑥
13	軍隊主官（管）對部屬擁有相當重大的獎賞與懲罰權力，對我而言這相當具有意義。	①	②	③	④	⑤	⑥
14	在軍隊裡部屬必須遵照長官的指示去執行工作，對我而言這相當具有意義。	①	②	③	④	⑤	⑥
15	軍隊幹部指揮部屬聽令行事不會受到質疑，對我而言這很重要。	①	②	③	④	⑤	⑥
16	我認為遵從長官指示辦事，乃是完成任務的重要關鍵。	①	②	③	④	⑤	⑥
17	為了達成任務個人應該不惜犧牲自己的權益，這樣的工作守則常會令我感動。	①	②	③	④	⑤	⑥
18	我認為軍隊中嚴謹的工作紀律，乃是完成任務的重要關鍵。	①	②	③	④	⑤	⑥
19	擔任幹部必須負責監督及指導部隊完成工作，對我而言這相當具有意義。	①	②	③	④	⑤	⑥
20	軍隊中凡事都井然有序或強調標準作業程序，對我而言這相當具有意義。	①	②	③	④	⑤	⑥
21	軍隊要求作息規律的團體生活，對我而言這相當具有意義。	①	②	③	④	⑤	⑥

以下是有關您目前在國軍服務，對於工作的描述，請勾選一個數字代表我對該陳述句的同意程度。數字越大，表示我越同意這個題項的敘述。		非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意
22	職業軍人重視體能耐力的鍛鍊，這對我而言相當具有意義。	①	②	③	④	⑤	⑥
23	職業軍人重視雄壯威武的氣概，這對我而言相當具有意義。	①	②	③	④	⑤	⑥
24	職業軍人薪資的穩定性受到保障，比其它行業的薪資不穩定但有時可能領取高薪，對我而言更重要。	①	②	③	④	⑤	⑥
25	職業軍人在經濟不景氣時不必擔心會被解雇，比從事薪資較高但失業風險也高的其它行業，對我而言更重要。	①	②	③	④	⑤	⑥
26	職業軍人的福利佳，對我而言這很重要。	①	②	③	④	⑤	⑥
27	工作待遇是否令我滿意，是我選擇職業時的重要考量因素。	①	②	③	④	⑤	⑥
28	職業軍人的升遷有一套規劃完整的辦法，對我而言這很重要	①	②	③	④	⑤	⑥
29	軍隊會提供機會讓職業軍人進修，對我而言這很重要。	①	②	③	④	⑤	⑥
30	軍隊會提供訓練與機會，取得退伍後工作所需專業證照，對我而言這很重要。	①	②	③	④	⑤	⑥
31	軍中對職業軍人的培訓有一套規劃完整的辦法，對我而言這很重要。	①	②	③	④	⑤	⑥
32	職業軍人因執行艱難之軍事任務的挑戰而自我成長，對我而言這相當重要。	①	②	③	④	⑤	⑥
33	軍隊重視職業軍人的解決問題能力，對我而言這相當重要。	①	②	③	④	⑤	⑥
34	擔任幹部可以指揮團隊行動，對我而言這相當具有意義。	①	②	③	④	⑤	⑥
35	我認為職業軍人的社會形象佳，我個人引以為榮。	①	②	③	④	⑤	⑥
36	我認為職業軍人的社會地位佳，受到社會大眾的尊重。	①	②	③	④	⑤	⑥
37	我跟別人說我是軍人，我感覺很光榮。	①	②	③	④	⑤	⑥

#### 第四部分：

請勾選一個數字代表我對該陳述句的同意程度。數字越大，表示我越同意這個題項的敘述。		非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意
1	即使對不喜歡的人，我也能夠以禮相待。	①	②	③	④	⑤	⑥
2	我偶爾會占別人的便宜。	①	②	③	④	⑤	⑥

請勾選一個數字代表我對該陳述句的同意程度。數字越大，表示我越同意這個題項的敘述。		非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意
3	我有時會嘗試報復而不是原諒別人。	①	②	③	④	⑤	⑥
4	我有時會因為不能隨心所欲而感到忿恨。	①	②	③	④	⑤	⑥
5	不管和誰談話，我都是一個好聽眾。	①	②	③	④	⑤	⑥

### 第五部分：

以下是有關您對於國軍推動廉政工作的看法，請勾選一個數字代表我對該陳述句的同意程度。數字越大，表示我越同意這個題項的敘述。		非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意
1	我熟悉「國軍人員廉政倫理須知」。	①	②	③	④	⑤	⑥
2	我熟悉哪些行為違反「貪污治罪條例」規定。	①	②	③	④	⑤	⑥
3	我熟悉軍人應該怎麼使用公家的錢(經費)之規定。	①	②	③	④	⑤	⑥
4	我熟悉「國防部貪污檢舉人保護及獎勵規定」。	①	②	③	④	⑤	⑥
5	有人說：「國軍對反貪污的宣導(例如：國軍人員廉政倫理須知)，都是在做表面，沒有什麼效果」。	①	②	③	④	⑤	⑥
6	有人說：「國軍對反貪污的宣導(例如：國軍人員廉政倫理須知)，有強化大家不要去貪污的觀念」。	①	②	③	④	⑤	⑥
7	過去一年當中，我經常有接觸到國防部有關反貪污的文宣。	①	②	③	④	⑤	⑥
8	過去一年當中，我經常參加廉潔教育訓練活動。	①	②	③	④	⑤	⑥
9	長官都能以身作則，做好國防部對於反貪污的要求。	①	②	③	④	⑤	⑥
10	整體來說，我覺得軍隊中，採購(買)作業程序是十分透明的。	①	②	③	④	⑤	⑥
11	有人說：「國軍本身就能做好反貪污、廉政的工作，不太需要社會上民間團體的監督」。	①	②	③	④	⑤	⑥
12	有人說：「社會上的民間團體，不能有效監督國軍的反貪污廉政的工作」。	①	②	③	④	⑤	⑥

<p>以下是有關您對於國軍推動廉政工作的看法，請勾選一個數字代表我對該陳述句的同意程度。數字越大，表示我越同意這個題項的敘述。</p>		非 常 不 同 意	不 同 意	有 點 不 同 意	有 點 同 意	同 意	非 常 同 意
13	整體來說，我覺得國軍最近一年，在打擊貪污方面的成效很好。	①	②	③	④	⑤	⑥
14	在過去這一年當中，自己曾經看到或聽說，某些軍人雖然違反「國軍人員廉政倫理須知」，卻沒有受到處罰的情形。	①	②	③	④	⑤	⑥
15	社會大眾普遍認為國軍很不清廉。	①	②	③	④	⑤	⑥

#### 第六部分：均請勾選一項即可

一、在軍中服務，我比較重視？

1.  遵守法規辦事    2.  遵照長官指示辦事

二、在軍中服務，我比較重視？

1.  晉升官階的榮譽感    2.  薪資報酬的滿足感

三、在軍中服務，我比較重視？

1.  事業的成就感    2.  家庭的幸福感

四、以下三種價值，我最重視哪一個？

1.  真    2.  善    3.  美

五、性別：1.  男    2.  女

六、年齡：\_\_\_\_\_ 歲

七、學歷：1.  高中職（含）以下    2.  專科    3.  大學    4.  研究所（含）以上

八、役別：1. 志願役 2. 義務役 3. 簡薦委公務人員 4. 約聘僱文職人員

九、現階：1. 士兵 2. 士官及士官長 3. 尉官

4. 校官 5. 將官 6. 軍校生 7. 非軍職人員

(如果您是軍校生，以下第十題、第十一題、第十二題及第十三題，不用填寫)

十、您在軍中服役的年資有：\_\_\_\_\_年

十一、您現在所隸屬的單位是：

1. 國防部本部及直屬機關；
2. 參謀本部及所屬機構及部隊；
3. 陸軍司令部及所屬機關與部隊；
4. 海軍司令部及所屬機關與部隊；
5. 空軍司令部及所屬機關與部隊；
6. 後備指揮部及所屬機關與部隊；
7. 憲兵指揮部及所屬機關與部隊；
8. 其他\_\_\_\_\_

十二、服務單位性質：1. 機關 2. 部隊

十三、您在部隊中，平時主要負責的工作是：

1. 戰備及訓練工作；
2. 人事及一般行政工作；
3. 採購及主計工作；
4. 後勤工作；
5. 督察及監辦工作；
6. 政治作戰工作
7. 其他\_\_\_\_\_

**問卷到此結束，請檢查有無遺漏的題項，非常感謝您的填答，謝謝！**

#### 四、國軍人員工作價值觀與廉正態度關係正式調查問卷

### 國軍人員工作狀況調查問卷

親愛的國軍官士兵，您好：

感謝您參與本次問卷的施測，這份問卷的目的是想瞭解「國軍人員的工作狀況」，您的用心作答將對國軍未來發展有極大的幫助。問卷的答案並沒有對、錯之分，請您根據實際狀況或想法作答。問卷採完全匿名，資料收集後會立刻由研究人員進行整體分析，絕不做個別的披露，所有資料將完全保密，僅供業務研究之用，請您放心如實地填答。

敬祝 身體健康、萬事如意！

元智大學社會暨政策科學學系教授 陳勁甫 敬上

#### 第一部分：

以下是有關任職國軍組織的工作狀況描述，請勾選一個數字代表我對該陳述句的同意程度。數字越大，表示我越同意這個題項的敘述。		非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意
1	預算編列經常無法完全符合執行業務的實際需要，為了達成任務，有時候拿甲單據核銷乙經費，那是無可奈何的事情。	①	②	③	④	⑤	⑥
2	差旅費是我們推動各項業務的實質補貼，差旅費核銷日期與實際差旅日期不同，那是一種變通的方式。	①	②	③	④	⑤	⑥
3	如果長官都接受了廠商的餽贈，那同事們接受廠商餽贈乃是人之常情。	①	②	③	④	⑤	⑥
4	當長官不小心犯錯時，身為部屬為長官扛起責任，那是「很上道」的表現。	①	②	③	④	⑤	⑥
5	每個主管都會有自己特別偏愛的親信，主管給自己親信特別一點的待遇，那是理所當然的事情。	①	②	③	④	⑤	⑥
6	如果長官希望部屬在晉升候選人名冊中額外插入某個人的名字，身為部屬應該聽話照做。	①	②	③	④	⑤	⑥

第二部分：

<p>以下是虛擬工作情境描述，假設自己就是模擬情境中的張三，我通常會如此做嗎？請勾選一個數字來描述我出現這種情形的可能情況。數字越大，表示我越可能會出現這種行為反應。</p>		絕 不 如 此	痛 恨 如 此	討 厭 如 此	可 能 如 此	接 受 如 此	必 然 如 此
1	<p>年度預算執行即將截止，指揮官在工作檢討會議中，提醒各單位計畫預算制度的精神，就是以預算執行率來檢視工作計畫的執行成效，下個月工作檢討會將檢討各單位預算的執行率，並將預算執行率納入各單位主官及承辦人員的年度績效考核。張三會後感到困擾，他業管的年度計畫都已經完成，但是仍有部分預算沒有支用完畢，張三想拿空白收據或發票完成所剩經費的核銷程序，並將所結報下來的經費做為單位的零用金。假如，我就是張三...</p>	①	②	③	④	⑤	⑥
2	<p>張三是李四的軍校學長，早在軍校時期兩人就彼此熟識了，兩位都是本職學能相當優秀的國軍幹部。張三目前擔任某軍團的某部門主管，李四剛剛調任到張三所轄單位不久，恰巧上星期四該單位要派員到基層部隊訪視，張三就選派李四擔任出差訪視人員，並告知李四可以在週五順便休個假。沒想到，張三星期一上班的時候，看到李四送上來的差旅經費結報表，核銷了星期四及星期五兩個全天的差旅費，張三心想，李四是自己熟識的學弟，所以就想要核章同意。假如，我就是張三...</p>	①	②	③	④	⑤	⑥
3	<p>張三的儿子目前讀高一，夢想利用暑假到美國遊學，張三正為兒子的遊學經費傷腦筋。張三去年結案的一項大型採購案得標廠商 A 公司，透過承辦人告知張三，願意提供張三兒子暑假美國遊學一個月的獎學金。張三心想自己完全依照採購流程辦理，自認為沒有任何圖利廠商行為，這是廠商自己願意表達的感謝，所以很想收下這份禮物。假如，我是張三...</p>	①	②	③	④	⑤	⑥
4	<p>張三是國軍某單位的採購處長，張三有位高中同學剛好參與某個採購案的投標，張三就私下找承辦人李四暗示某公司負責人是自己的同學，後來張三的高中同學果然在李四的協助下獲得這個標案。沒想到，監察人員發現採購作業有瑕疵，開始約談張三了解案情，張三心想，當初自己並沒有留下任何文字指示，</p>	①	②	③	④	⑤	⑥

以下是虛擬工作情境描述，假設自己就是模擬情境中的張三，我通常會如此做嗎？請勾選一個數字來描述我出現這種情形的可能情況。數字越大，表示我越可能會出現這種行為反應。		絕 不 如 此	痛 恨 如 此	討 厭 如 此	可 能 如 此	接 受 如 此	必 然 如 此
	而且並沒有向李四明示要圖利特定廠商，所以就想找李四談談，請他承擔起責任。假如，我是張三...						
5	張三承辦新購武器的種子教官送訓計畫，最近要向長官推薦一位國外送訓人員。目前的甲乙兩位候選人當中，甲的考績、經歷、專業及英文都略優於乙，但是乙是張三擔任基層幹部時候的直屬長官。張三心想，反正乙的英文、專業都已經可以符合送訓人員標準，為了感謝當年乙的照顧，張三想在簽呈中向長官特別推薦乙。假如，我是張三...	①	②	③	④	⑤	⑥
6	下個月國防部將進行裝備檢查督導訪視，連長正集合所有幹部召開準備會議，連長指示全體幹部務必全力以赴，準備這次的督導訪視。但是，過去幾個月全連忙於另外一個任務，並沒有完全依規定時程進行裝備保養，如果沒有補填保養記錄，將難以通過上級督考。張三是連上的保養官，他心想，反正補填保養記錄應該不會被發現，所以就想指示所有裝備保管人補填保養記錄表。假如，我是張三...	①	②	③	④	⑤	⑥

### 第三部分：

以下是有關您目前在國軍服務，對於工作的描述，請勾選一個數字代表我對該陳述句的同意程度。數字越大，表示我越同意這個題項的敘述。		非 常 不 同 意	不 同 意	有 點 不 同 意	有 點 同 意	同 意	非 常 同 意
1	社會大眾對軍人的評價，這對我而言具有特別的意義。	①	②	③	④	⑤	⑥
2	家人親友對軍人的評價，這對我而言具有特別的意義。	①	②	③	④	⑤	⑥
3	軍人能夠直接為國家安全與人民福祉盡一份心力，這對我而言具有特別的意義。	①	②	③	④	⑤	⑥
4	軍人能夠犧牲自己的自由來保障國家安全，這對我而言具有特別的意義。	①	②	③	④	⑤	⑥
5	我認為軍人會比其他行業的人更能培養堅毅勇敢的情操，這對我而言具有特別的意義。	①	②	③	④	⑤	⑥

以下是有關您目前在國軍服務，對於工作的描述，請勾選一個數字代表我對該陳述句的同意程度。數字越大，表示我越同意這個題項的敘述。		非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意
6	我認為軍人會比其他行業的人更能培養忠貞愛國的情操，這對我而言具有特別的意義。	①	②	③	④	⑤	⑥
7	我認為軍人會比其他行業的人更能培養負責守法的情操，這對我而言具有特別的意義。	①	②	③	④	⑤	⑥
8	我認為軍人會比其他行業的人更能培養獨立的性格，這對我而言具有特別的意義。	①	②	③	④	⑤	⑥
9	我認為軍人會比其他行業的人更需要克己修身與樹立表率，這對我而言具有特別的意義。	①	②	③	④	⑤	⑥
10	我認為軍人會比其他行業的人更需要培養刻苦耐勞的性格，這對我而言具有特別的意義。	①	②	③	④	⑤	⑥
11	長官和部屬之間具有明顯的階級與待遇區別，對我而言這相當具有意義。	①	②	③	④	⑤	⑥
12	軍隊以階級做為個人身份地位高低的識別，對我而言這相當具有意義。	①	②	③	④	⑤	⑥
13	軍隊長官對部屬擁有相當重大的獎賞與懲罰權力，對我而言這相當具有意義。	①	②	③	④	⑤	⑥
14	軍隊裡部屬服從長官命令去執行工作，對我而言這相當具有意義。	①	②	③	④	⑤	⑥
15	軍隊幹部指揮部屬聽令行事，這對我而言具有重要意義。	①	②	③	④	⑤	⑥
16	軍隊中服從長官命令辦事，是完成任務的重要關鍵。	①	②	③	④	⑤	⑥
17	為了達成軍隊任務，個人不惜犧牲自己的權益，這樣的工作守則常會令我感動。	①	②	③	④	⑤	⑥
18	軍隊中嚴謹的工作紀律，是完成任務的重要關鍵。	①	②	③	④	⑤	⑥
19	軍隊幹部負責指導監督部隊完成工作，對我而言這相當具有意義。	①	②	③	④	⑤	⑥
20	軍隊中強調標準作業程序的工作紀律，對我而言這相當具有意義。	①	②	③	④	⑤	⑥
21	軍隊要求作息規律的團體生活，對我而言這相當具有意義。	①	②	③	④	⑤	⑥

以下是有關您目前在國軍服務，對於工作的描述，請勾選一個數字代表我對該陳述句的同意程度。數字越大，表示我越同意這個題項的敘述。		非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意
22	軍人薪資的穩定性受到保障，對我而言是重要的。	①	②	③	④	⑤	⑥
23	軍人在不景氣時不必擔心會被解雇，對我而言是重要的。	①	②	③	④	⑤	⑥
24	軍人的福利制度，對我而言是重要的。	①	②	③	④	⑤	⑥
25	軍人的薪酬待遇是我選擇職業的重要考量因素。	①	②	③	④	⑤	⑥
26	軍人的升遷有一套規劃完整的辦法，對我而言這很重要。	①	②	③	④	⑤	⑥
27	軍隊會提供機會讓軍人進修受訓，對我而言這很重要。	①	②	③	④	⑤	⑥
28	軍隊會提供職業訓練機會，取得退伍後工作所需專業證照，對我而言這很重要。	①	②	③	④	⑤	⑥
29	軍隊對軍人退伍後的職涯發展有完整的規劃，對我而言這很重要。	①	②	③	④	⑤	⑥
30	軍人的社會形象讓我引以為榮。	①	②	③	④	⑤	⑥
31	軍人的社會地位受到社會大眾的尊重。	①	②	③	④	⑤	⑥
32	我跟別人說我是軍人，我感覺很光榮。	①	②	③	④	⑤	⑥
33	即使對不喜歡的人，我也能夠以禮相待。	①	②	③	④	⑤	⑥
34	我偶爾會占別人的便宜。	①	②	③	④	⑤	⑥
35	我有時會嘗試報復而不是原諒別人。	①	②	③	④	⑤	⑥
36	我有時會因為不能隨心所欲而感到忿恨。	①	②	③	④	⑤	⑥
37	不管和誰談話，我都是一個好聽眾。	①	②	③	④	⑤	⑥

#### 第四部分：

以下是有關您對於國軍推動廉政工作的看法，請勾選一個數字代表我對該陳述句的同意程度。數字越大，表示我越同意這個題項的敘述。		非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意
1	我熟悉「國軍人員廉政倫理須知」。	①	②	③	④	⑤	⑥
2	我熟悉哪些行為違反「貪污治罪條例」規定。	①	②	③	④	⑤	⑥

<p>以下是有關您對於國軍推動廉政工作的看法，請勾選一個數字代表我對該陳述句的同意程度。數字越大，表示我越同意這個題項的敘述。</p>		非 常 不 同 意	不 同 意	有 點 不 同 意	有 點 同 意	同 意	非 常 同 意
3	我熟悉「國防部貪污檢舉人保護及獎勵規定」。	①	②	③	④	⑤	⑥
4	國軍反貪污的宣導，有強化大家不貪污的廉潔觀念。	①	②	③	④	⑤	⑥
5	過去一年當中，我經常有接觸到國防部有關反貪污的文宣。	①	②	③	④	⑤	⑥
6	整體而言，長官能以身作則，做好國防部對反貪污的要求。	①	②	③	④	⑤	⑥
7	整體來說，軍隊中的採購作業程序是十分透明的。	①	②	③	④	⑤	⑥
8	整體而言，國軍本身能做好反貪污的廉政工作。	①	②	③	④	⑤	⑥
9	整體而說，國軍最近在打擊貪污方面的成效很好。	①	②	③	④	⑤	⑥
10	整體而說，國軍是清廉的。	①	②	③	④	⑤	⑥

### 第五部分：均請勾選一項即可

一、在軍中服務，我比較重視？

1.  遵守法規辦事    2.  遵照長官指示辦事

二、在軍中服務，我比較重視？

1.  晉升官階的榮譽感    2.  薪資報酬的滿足感

三、在軍中服務，我比較重視？

1.  事業的成就感    2.  家庭的幸福感

四、以下三種價值，我最重視哪一個？

1.  真    2.  善    3.  美

五、性別：1.  男    2.  女

六、年齡：\_\_\_\_\_歲

七、學歷：1.  高中職（含）以下    2.  專科    3.  大學    4.  研究所（含）以上

八、役別：1.  志願役    2.  義務役    3.  簡薦委公務人員    4.  約聘僱文職人員

九、現階：1.  士兵    2.  士官及士官長    3.  尉官

4.  校官    5.  將官    6.  軍校生    7.  非軍職人員

(如果您是軍校生，以下第十題、第十一題、第十二題及第十三題，不用填寫)

十、您在軍中服役的年資有：\_\_\_\_\_年

十一、您現在所隸屬的單位是：

1.  國防部本部及直屬機關；
2.  參謀本部及所屬機構及部隊；
3.  陸軍司令部及所屬機關與部隊；
4.  海軍司令部及所屬機關與部隊；
5.  空軍司令部及所屬機關與部隊；
6.  後備指揮部及所屬機關與部隊；
7.  憲兵指揮部及所屬機關與部隊；
8.  其他\_\_\_\_\_

十二、服務單位性質：1.  機關    2.  部隊

十三、您在部隊中，平時主要負責的工作是：

1.  戰備及訓練工作；
2.  人事及一般行政工作；
3.  採購及主計工作；
4.  後勤工作；
5.  督察及監辦工作；
6.  政治作戰工作
7.  其他\_\_\_\_\_

**問卷到此結束，請檢查有無遺漏的題項，非常感謝您的填答，謝謝！**