

# 國防部政風室 104 年度委託研究計畫

MND-104-09

國軍人員對現行國防廉政工作之認知與評價之研究

**Military Personnel Assessing Anticorruption Progress in the  
Ministry of National Defense**

國防部編印

中華民國 104 年 12 月 04 日



國軍人員對現行國防廉政工作之認知與評價之研究  
**Military Personnel Assessing Anticorruption Progress in the  
Ministry of National Defense**

委 託 單 位：國防部政風室

研 究 單 位：台灣透明組織協會

研究計畫主持人：陳俊明（世新大學行政管理學系暨  
國際廉能治理碩士在職學位學程）

協 同 主 持 人：陳勁甫（元智大學社會暨政策科學系）

研 究 員：李宗模（元智大學管理學院博士班）

研 究 助 理：黃政勛（世新大學行政管理學系碩士班）



## 摘要

國防部於民國 102 年 1 月 1 日成立國防部政風室，負責廉政、貪瀆與不法事項的管理。國防部政風室成立以來，民眾(外部顧客)以及國際間的非政府組織(如國際透明組織)，對於國軍整體的清廉程度相當肯定；然而，做為國防部政風室內部顧客的國軍官兵們的看法如何，迄未見相關探討。

因此，本案特別針對國防部政風室成立這三年來在廉政工作方面的表現進行研究，希望能深入了解國軍對於執行廉政業務單位之定位與功能的認知與期待。為達成研究目的，本研究首先透過對於次級資料的分析及專家的深度訪談，廣泛探討國防部設立政風室對國軍人員的影響，並設計國軍人員對現行國防廉政工作認知與評價問卷，對全軍實施問卷抽樣調查；其次，針對調查結果，進行第二階段的專家個別深度訪談及座談，以便形成具體政策建議。

本研究所建構的「國軍人員對現行國防廉政工作之認知與評價」評量指標，除了受訪者的個人基本資料外，尚包括以下四個面向：廉政基本問題認知、反貪污工作滿意程度、廉政單位定位功能認知、民間監督反貪污認知。相關發現摘述如後。

### 一、國軍對於廉政基本問題的認知程度

- (一) 在國軍對於貪污行為的認知方面，調查發現，超過 95% 的受訪人員認為「公家資源供私人使用」屬於貪污行為；68.5% 的受訪者不同意「只要長官可以把部隊帶好，就算是有時候會收一些錢、或拿一些好處，其實也不是太嚴重的事情」的說法。
- (二) 在國軍對於貪污行為的認知方面，調查發現，68.5% 的受訪者不同意「公款未法用不算貪汙」的說法、76.9% 不認為「送禮以求順遂不算貪汙」。
- (三) 關於國軍對貪污的容忍程度，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，其中回答「一點都不能容忍」的受訪者佔 50.9%；回答「完全可以容忍」的受訪者只有 8.8%。
- (四) 在請受訪者比較國軍當前及過往的清廉程度時，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%)；至若對於未來的展望，有 58.5% 的受訪者認為「未來國軍的清廉程度和現在差不多」；認為「未來國軍會變得比現在清廉」者則有 34.9%。值得注意的是，根據本案執行深度訪談所得的印象，受訪者認為，國軍的清廉程度之所以今優於昔，應該與國防部成立非軍職身分人員組成的專業廉政單位有關。

## 二、國軍對於國防部，在肅貪、防貪和反貪相關工作表現的滿意程度

- (一) 在防貪工作上，調查發現，有 75.2% 的受訪者「滿意」(包括非常滿意與滿意)「反貪污法規建置與推動」，78.4%「滿意」(包括非常滿意與滿意)「推動廉政倫理須知工作」；「滿意」經費支用透明程度者佔 92%；66.5% 滿意於「採購法規完整程度」；滿意於「保護檢舉法規完善程度」者佔 56.5%。
- (二) 在反貪工作方面，調查發現，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」的受訪者佔 48.7%；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」的受訪者佔 45.9%。
- (三) 在肅貪工作上方面，調查發現，有 71.3% 的受訪者「滿意」(包括非常滿意與滿意)國軍「執行利益迴避的工作成效」；71.6%；「滿意」(包括非常滿意與滿意)國軍「打擊貪污工作成效」；滿意於「國軍人員廉政倫理須知執行的成效」者佔 78.1%。

在有關國軍「檢舉意願」的部分，回答「會」提出檢舉者的比例佔 74.8%；如果進一步追問回答「會」提出檢舉者的「檢舉管道」，則有 27.5% 表示會向「國防部政風室」檢舉；23.4% 會向「部隊長」檢舉；會向「國防部總督察長室」檢舉者，則有 13.2%。

在「不願提出檢舉的理由」中，有 30.7% 的受訪者是因為「難以提出證據」；因「怕會被報復」而不提檢舉則佔 20.4%；18.8% 因「檢舉也沒用」而不檢舉；至於因為「事不關己少管為妙」或「不知道要如何檢舉」而不檢舉者，分別有 15.2% 及 11.9%。

## 三、國軍對於執行廉政業務單位之定位與功能的認知與期待

- (一) 依據本次調查，在詢及受訪者「哪一類人員比較適合來做防止我們部隊貪污的工作」時，認為應交給「不是軍人身分的政風公務人員」者佔 49.3%；「監察官」佔 27.3%；「政戰主管(政戰處長、輔導長)」佔 13%。
- (二) 本調查也發現，在回答「應該從哪一個層級以上的部隊或機關開始，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」時，有 50.8% 認為應見之於「全軍所有單位」；認為應置於「國防部」者佔 9.6%；9.3% 認為設於「各軍指揮部以上單位」。

## 四、國軍人員對於國際透明組織在推動各國國防廉潔的認知

- (一) 本調查也發現，有六成七(67.4%)的受訪者不同意「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；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」說法者，則有五成七(57.1%)。

- (二) 根據本案的問卷調查，有 7 成(76.3%)的受訪者不瞭解「2013 年『政府國防廉潔指數(GDAI)』的評比中，我國的評比結果」；卻也有約 7 成 6(75.5%)的受訪者滿意「2013 年『政府國防廉潔指數(GDAI)』的評比中，我國的評比結果」。

以下係本案研究團隊依據深度訪談受訪者及專家座談與談者的重要觀察，所研擬可供國防部推動廉政相關工作參酌的近、中、長程建議：

### 一、近程建議

- (一) 建議國防部政風室參考本研究設計之「國軍人員對現行國防廉政工作認知與評價之評量指標」，每年或隔年定期執行類似研究。
- (二) 雖然調查問卷的結果顯示，全軍普設文職政風的看法頗獲支持，但考量國軍運作的特殊性及相關法規限制，建議仍以目前「複式監督、雙軌併行」方式運行為宜。
- (三) 建議國防部政風室成員仍應維持以非軍人身份為主、軍人身份為輔。
- (四) 建議國防部政風室在反貪（宣導與教育）工作方面，考慮以下作法：
1. 由政風室利用各式宣導管道，不定期發佈相關政風作為資訊。
  2. 配合監察、軍法、主計、採購單位所舉辦之全軍巡迴講習、訓練等活動，或由政風室自行辦理全軍政風工作宣導。
  3. 在執行公款法用的宣導時，應輔以單位實際常犯案例具體說明，並特別著重於對基層欠缺專業、獨立會計單位人員的宣導或訓練。
  4. 應針對不同兵科官兵加強所需要的反貪污教育。
  5. 建議善用國際透明組織所公佈之政府國防廉潔評比結果。
  6. 設立及說明「檢舉獎金」制度，鼓勵國軍人員在發現不法時，能正確地提出檢舉。

### 二、中、長程建議

- (一) 增進國防部政風室及總督察長室之間依據法定職掌相互合作，作法上：
1. 政風人員及監察官應持續就雙方工作及訓練的內容，進行交流。
  2. 政風室宜協調透過總督察長室軍紀監察處的 1985 專線等類似諸多管道，蒐集相關

資訊，提供政風室了解基層部隊所需線索。

- (二) 建議國防部全面檢討達成任務與公款法用規定間的適切分際。
- (三) 建議國防部或可考慮由政風室協調總督察長室，就各級監察官如何配合辦理政風工作，律定獎懲機制，以利國防反貪工作之推展。
- (四) 建議考量適度擴充國防部政風室人力，這是因為國防部政風室於規劃成立時，所負責範圍為國防部本部之四司七室，然目前工作範圍逐漸擴及全軍貪污案件的預防及查處，未來如再延伸派駐政風人員至各軍司令部或特業機關(構)，對於人力擴充的需求，勢必更為迫切。
- (五) 調整升遷管道及檢討輪調制度，以留住優秀人才，考慮以下作法：
  1. 參考審計部審計人員拉長輪調時間的做法，使優秀政風人員能長期留在國防部政風室。
  2. 適度調整政風室內部的職等配置，使職等系統得以完整(目前因為欠缺八職等職位，造成人員流失)，提高優秀政風人員留任意願。

**關鍵字：國防廉政、國防部政風室**



## **Abstract**

On January 1, 2013, the Ministry of National Defense (MND) established the Ethics Office to manage integrity, anti-corruption and unlawful incidents. It received positive affirmation from the external stakeholders. This study is to look at MND anti-corruption performance from the internal stakeholder perspectives.

This research collects data from in-depth interviews, experts forums and survey to evaluate military personnel's perception and assessment on the following four dimension: anti-corruption status perception, performance satisfaction, the function and role of the anti-corruption units, and perception of civil anti-corruption supervision. A survey questionnaire was developed. Based on above analysis, the commissioned research team comes up with following suggestions:

### **Short term suggestion**

1. It's recommended that the MND Ethics Office conducts the "Defense Anti-Corruption Performance Survey" every one or two years, to trace the development of defense anti-corruption performance for adjustment and improvement.
2. Even the survey showed that civil ethics office/personnel should be established in all branches, departments, and levels, it is recommended to maintain current "double supervision, parallel execution" format due to unique military and legal requirements.
3. It's advised that the Ethics Office should maintain its civilian personnel status to ensure the independence, transcendence, professional characteristics for deterrence effects. However, it is recommends to station several military officers to facilitate better understanding and coordination for the civilians in the military establishment.
4. It's suggested that the Ethics Office consider the following anti-corruption measures.
  - (1) The Ethics Office should utilize the current propaganda mechanism and related teaching material cases to raise the rank and file.
  - (2) Coordinating with Inspector General, Comptroller, Procurement Offices' tour seminar, training, lectures, etc. to advocate anti-corruption, ethics concepts and regulations, so that every soldiers can understand and behave accordingly.
  - (3) The anti-corruption and ethics programs should use practical real cases for illustration. Attention should be paid to lower echelon, for they lack of independent accounting unit and expertise

(4) The anti-corruption and ethics programs should be custom made for different branches and levels for their different working environment. Necessary information should be distributed to new unit leaders, so they can understand how to use their budget properly.

(5) It's recommended to make good use of the Government Defense Anti-Corruption Index, GDAI result announced by the Transparency International to arouse military honor consciousness, and to make aware the supervision from civil society.

(6) It's recommended that the Ethics Office use proper ways to make military personnel understand their function and role; the related measures of protecting whistle-blower; set and explain the "whistle-blowing bonus" system to encourage military personnel to detect and report any illegal acts, without reservation.

### **Medium and long term suggestion**

1. Make clear the job distinguishing and enhance cooperation between the Ethics Office and the Inspector General Office:

(1) Ethics personnel and inspectors should keep open communication on respective jobs and training.

(2) Ethics Office should be able to access related information from the Inspector General Office's 1985 informing line, so to receive necessary clues from the troops.

2. The MND should provide necessary training and guidelines regarding public fund utilization according to law and regulation and the need to accomplish mission.

3. It's advised that the MND should have a reward system that can facilitate inspectors from the Inspector General Office to assist the tasks from the Ethics Office, so they can conduct their job more effectively.

4. It's recommended to increase the manpower of the Ethics Office, if possible.

5. To reevaluate and adjust the career path and rotation system in order to retain qualified personnel.

(1) To extend the length of rotation, so that excellent ethics officers can remain longer in the MND Ethics Office.

(2) It's recommended that the civilian job grade within the Ethics Office should cover all levels, and grade 8 in particular, to provide continuity of its personnel and accumulation of

knowledge and experience in anti-corruption efforts in MND.



## 目 錄

摘 要 .....	I
圖 次 .....	XI
表 次 .....	XIII
<b>第一章 緒論 .....</b>	<b>1</b>
第一節 研究緣起與背景 .....	1
第二節 研究目的與問題 .....	5
第三節 研究方法與步驟 .....	6
第四節 研究成果對施政助益 .....	8
<b>第二章 研究設計與實施 .....</b>	<b>11</b>
第一節 分析架構 .....	11
第二節 專家深度訪談及專家座談－質性分析方法 .....	13
第三節 問卷調查－量化分析方法 .....	16
<b>第三章 對廉政基本問題之認知 .....</b>	<b>25</b>
第一節 問卷調查分析 .....	25
第二節 質性資料分析 .....	31
第三節 綜合討論 .....	32
<b>第四章 對廉政工作表現之滿意程度 .....</b>	<b>35</b>
第一節 問卷調查分析 .....	35
第二節 質性資料分析 .....	45
第三節 綜合討論 .....	46
<b>第五章 對廉政業務單位定位與功能之認知與期待 .....</b>	<b>49</b>
第一節 問卷調查分析 .....	49
第二節 質性資料分析 .....	51
第三節 綜合討論 .....	60
<b>第六章 對國際透明組織推動各國國防廉潔之認知 .....</b>	<b>63</b>
第一節 問卷調查分析 .....	63

第二節 質性資料分析.....	66
第三節 綜合討論.....	66
<b>第七章 結論與建議 .....</b>	<b>69</b>
第一節 結論.....	69
第二節 建議.....	74
<b>參考文獻 .....</b>	<b>77</b>
附錄一 專家訪談大綱(國防部政風室相關人員) .....	80
附錄二 專家訪談大綱(國防採購相關人員) .....	81
附錄三 專家訪談大綱(國防部督(監)察相關人員).....	82
附錄四 專家訪談大綱(審計部相關人員) .....	83
附錄五 專家訪談大綱(法務部前政風司相關人員) .....	85
附錄六 專家訪談大綱(各軍司令部相關人員) .....	86
附錄七 專家座談會問題大綱 .....	87
附錄八 「國軍人員對現行國防廉政工作之認知與評價之研究」問卷 ....	88
附錄九 專家座談會會議紀錄 .....	92
附錄十 A、B 兩套樣本差異性檢定(T 檢定) .....	97
附錄十一 單題次數分配表 .....	101

## 圖 次

圖 1 研究步驟流程圖.....	8
圖 2 研究分析架構圖.....	13
圖 3 國軍人員對於「公用資源供私人使用」貪污行為認知比例圖 .....	25
圖 4 國軍人員對於「公款公用」貪污行為認知比例圖.....	26
圖 5 國軍人員對於「送禮以求順遂」貪污行為認知比例圖.....	27
圖 6 國軍人員對於「收錢但能帶好部隊」貪污行為認知比例圖 .....	28
圖 7 國軍人員個人對貪污容忍的程度比例圖.....	29
圖 8 國軍人員個人對國軍「現在比較清廉」認知比例圖.....	30
圖 9 國軍人員個人對國軍「未來會比較清廉」認知比例圖.....	31
圖 10 國軍人員個人對國軍「貪污法規建置與推動」滿意程度比例圖 .....	35
圖 11 國軍人員個人對推動「國軍人員廉政倫理須知」滿意程度比例圖.....	36
圖 12 國軍人員個人對推動「財務透明化」的認知比例圖.....	37
圖 13 國軍人員個人對推動「採購法規完整情形」的認知比例圖 .....	38
圖 14 國軍人員個人對推動「保護檢舉法規完善情形」的認知比例圖 .....	39
圖 15 國軍人員個人對推動「廉政倫理須知及反貪」的認知比例圖 .....	40
圖 16 國軍人員個人對「國防部政風室宣導及教育」的認知比例圖 .....	41
圖 17 國軍人員個人對「執行利益迴避」的工作成效滿意程度比例圖 .....	42
圖 18 國軍人員個人對「執行國軍人員廉政倫理須」認知比例圖 .....	43
圖 19 國軍人員個人對於貪污違法的行為，提出檢舉比例圖.....	44
圖 20 國軍人員個人提出檢舉單位比例圖.....	44
圖 21 國軍人員個人不會提出檢舉的理由比例圖.....	45
圖 22 國軍人員認為比較適合做防止部隊貪污工作對象比例圖.....	50
圖 23 國軍人員認為哪一層級單位應設置政風公務人員比例圖.....	51

圖 24 國軍人員個人對於民間監督力量參與國軍反貪的需求認知比例圖 .....	63
圖 25 國軍人員個人對於民間監督力量參與國軍反貪的成效認知比例圖 .....	64
圖 26 國軍人員個人瞭解 2013 年政府國防廉潔指數認知比例圖 .....	65
圖 27 國軍人員個人對於 2013 年全球國防廉潔評比的表现滿意程度比例圖	65
圖 28 國軍人員對現行國防廉政工作之認知與評價評量指標圖.....	74



## 表 次

表 1 受訪者對公務人員清廉程度評價彙整表.....	2
表 2 國防部總督察長室及政風室有關反貪腐業務職掌區分表.....	3
表 3 受訪者代碼彙整表.....	14
表 4 專家座談參加人員表.....	16
表 5 問卷架構及題號分配表.....	20
表 6 個人資料分析表.....	23
表 7 防貪工作問卷調查結果表.....	47



# 第一章 緒論

## 第一節 研究緣起與背景

長久以來，多數國家國民對於軍人的觀感，多半與重同袍情義、強調紀律，堅強正直等正面形象有關，我國社會也不例外。但近年來國軍發生不少違紀事件，其中包含少數軍職人員的貪腐行為，嚴重破壞國軍形象，降低社會信任的觀感。國際透明組織(Transparency International)在「政府國防廉潔指數(Government Defence Anti-Corruption Index, GDAI)」報告中提出反貪腐的重要性，特別在軍事部門的貪腐，對於部隊成員、民眾、國家到國際社會，都會產生嚴重的影響。全球軍事部門常見的貪腐行為包括了「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，其行為可能造成採購功能不良及不需要的武器裝備，間接造成士官兵傷亡的危險產生；軍事採購集中在少數有權力人的手中，為了滿足個人利益，造成花費大量金錢進行採購，一方面引發浪費社會資源成本，一方面造成社會的觀感不佳。

由於反貪腐的重要性，我國政府於民國 100 年成立獨立且專門的廉政單位-法務部廉政署，整合政府中檢察、調查、政風及其他政府機關力量，共同打擊貪腐。<sup>1</sup>期許達到不願貪、不必貪、不能貪、不敢貪等目標。國防廉政改革的作為也在開始啟動。

法務部自 98 年起辦理「廉政調查指標研究」，期望透過瞭解受訪民眾對公務人員清廉程度的評價及對政府廉政政策的看法，作為監測台灣貪腐問題、瞭解民眾感受與相關政策改革的依據。從下面表一，在 26 類公務人員中，對於「軍人」都有良好的評價，民國 101、102 年調查結果「軍人」評價均排名第二，在 103 年的調查中清廉程度評價最佳的前 5 名與 102 年調查大體相同(僅排名順序略有不同)，依序為「公立醫院醫療人員」、「監理人員」、「一般公務人員」、「消防安檢人員」、「軍人」。顯示近年國軍在廉政的努力是受民眾肯定的。但在許多的新聞報導中，仍經常可以看到許多關於國軍的弊案發生，如戰車零件採購弊案<sup>2</sup>、軍中副食品採購爆發弊案<sup>3</sup>等等。導致引起社會大眾對於國軍內部廉潔的關注。

---

<sup>1</sup> 法務部廉政署，〈法務部廉政署沿革〉，《法務部廉政署網站》，民國 104 年 3 月 26 日，  
<<http://www.aac.moj.gov.tw/ct.asp?xItem=381187&CtNode=40067&mp=289>>(檢索日期:2015 年 10 月 14 日)

<sup>2</sup> 國軍採購弊案? 橡膠墊塊比美軍貴 10 倍。  
<<http://www.appledaily.com.tw/realtimenews/article/new/20150315/574471/>>(檢索日期:2015 年 5 月 12 日)

<sup>3</sup> 國軍副食品採購弊案 監察院糾正陸軍司令部  
<<http://news.ltn.com.tw/news/politics/breakingnews/1236587>>(檢索日期:2015 年 5 月 12 日)

表 1 受訪者對公務人員清廉程度評價彙整表

人員類別	103 年 10 月				102 年 6 月			101 年 6 月		
	平均數	標準差	個數	排名	平均數	標準差	排名	平均數	標準差	排名
公立醫院醫療人員*	6.47	2.22	1014	1	6.19	2.23	1	6.14	1.98	1
監理人員*	5.90	2.31	969	2	5.72	2.39	3	5.93	2.07	4
一般公務人員*	5.90	2.35	1037	3	5.62	2.36	4	5.97	2.01	3
消防安檢人員*	5.85	2.45	997	4	5.61	2.48	5	5.57	2.13	7
軍人*	5.65	2.44	963	5	5.88	2.38	2	5.99	2.08	2
教育行政人員	5.60	2.34	1005	6	5.58	2.39	6	—	—	—
稅務稽查人員	5.48	2.39	947	7	5.55	2.39	7	5.66	2.19	6
檢察官*	5.27	2.33	959	8	4.83	2.54	11	5.34	2.33	8
衛生稽查人員*	5.24	2.33	976	9	5.48	2.39	8	—	—	—
環保稽查人員*	5.19	2.37	997	10	5.40	2.28	9	5.68	2.16	5
警察*	5.12	2.40	1050	11	4.67	2.44	13	5.01	2.17	10
殯葬人員	4.96	2.52	885	12	5.05	2.49	10	5.07	2.35	9
法官*	4.95	2.45	973	13	4.56	2.57	15	4.99	2.40	11
監獄管理人員	4.84	2.31	827	14	4.77	2.37	12	4.83	2.20	13
海關人員*	4.84	2.42	899	15	4.48	2.41	16	4.86	2.17	12
河川水利業務人員*	4.39	2.45	907	16	4.63	2.44	14	—	—	—
縣市政府首長及主管*	4.39	2.36	983	17	4.08	2.45	18	4.77	2.17	14
建管人員	4.30	2.39	969	18	4.19	2.50	17	4.77	2.12	15
中央政府及首長*	4.26	2.57	991	19	3.91	2.56	21	4.68	2.31	16
鄉鎮市首長及主管*	4.22	2.44	984	20	3.98	2.49	19	4.63	2.18	17
鄉鎮市民代表*	4.08	2.55	1004	21	3.87	2.63	22	4.35	2.21	18
政府採購人員	4.04	2.49	931	22	3.97	2.57	20	4.34	2.31	19
縣市議員*	4.01	2.50	1012	23	3.64	2.62	25	4.14	2.25	21
立法委員*	3.95	2.49	1010	24	3.50	2.64	26	4.09	2.27	22
政府公共工程人員	3.89	2.45	964	25	3.86	2.54	23	4.25	2.28	20
土地開發業務人員	3.58	2.56	945	26	3.68	2.58	24	3.93	2.28	23

資料來源:法務部廉政署 103 年廉政民意調查研究報告

民國 102 年 1 月 1 日公布施行國防部組織法，國防體系加入政風單位，成立國防部政風室，負責廉政、貪瀆與不法事項的管理，另外國防部也設立總督察長室，負責軍紀、監察等業務，希望透過兩個單位的相互合作，以「複式監督、雙軌併行」方式，執行國軍內部控管工作。

國防部政風室和總督察長室的業務職掌陳述為表 2，國防部政風室負責貪瀆與不法事項之預防及處理，總督察長室負責國軍監察人員人事、軍風紀維護及受理重大軍風紀、申訴、陳情、檢舉及輿情案件之處理，業務職掌區分如下表。<sup>4</sup>設置反貪專線及「戈正平」資訊網，鼓勵官兵勇於檢舉貪瀆不法，檢舉範圍包括人事紀律、財務紀律、採購紀律等三項，有無涉及不法、關說及虛偽造假的情形。<sup>5</sup>

<sup>4</sup> 國防部處務規程第 9 條總督察長室掌理事項，第 14 條政風室掌理事項。

<sup>5</sup> 國防部，〈肅貪防弊專區〉，《國防部政戰資訊服務網站》，〈<http://gpwd.mnd.gov.tw/Publish.aspx?cnid=143>〉(檢索日期:2015 年 4 月 30 日)

表 2 國防部總督察長室及政風室職掌區分表

單位	總督察長室	政風室
業務職掌	<p>一、國防督考政策與制度、施政風險管理制度、施政績效、專案督考之研究、規劃、督導、評核、執行及建議。</p> <p>二、重大施政指示、立法院與監察院審議意見、重大會議議決事項及國防施政列管案件之督導。</p> <p>三、國防施政研考有關國防資源、資訊與研究發展等計畫至執行之督考成效評估、制度革新、策進案建議及年度國防施政督考總報告之編纂。</p> <p>四、本部與所屬機關重大施政議題之評估、管制建議與相關業務之承轉、督導及考核。</p> <p>五、國軍戰術、技術督察政策及督察會報之規劃；執行重大飛行、航行、地面及裝備安全事件復查；作戰時納編指揮中心作業及督導執行三軍聯合作戰。</p> <p>六、國軍監察人員人事、教育、軍風紀維護及監辦之政策擬訂；國軍監察相關法令之研擬及釋義。</p> <p>七、本部所屬機關（構）、部隊與直屬單位監察（參）官、監察主管之人事經管、調任及考績事項之規劃執行。</p> <p>八、國軍軍紀教育之規劃、督導；平、戰時國軍軍紀狀況彙整、分析及報告；訂頒軍紀要求、指示與國軍各級部隊軍紀安全評核審查及績點核撥。</p> <p>九、受理重大軍風紀、申訴、陳情、檢舉及輿情案件之分辦；立法院、監察院有關軍風紀事項之綜辦；重大採購、研發、生產軍事投資案件之監辦與協</p>	<p>一、本部廉政之宣導及社會參與。</p> <p>二、本部廉政法令、預防措施之擬訂、推動及執行。</p> <p>三、本部廉政興革建議之擬訂、協調及推動。</p> <p>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。</p> <p>五、本部有關之貪瀆與不法事項之處理。</p> <p>六、對於具有貪瀆風險業務之清查。</p> <p>七、本部公務機密維護之處理及協調。</p> <p>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。</p> <p>九、其他有關政風事項。</p>

單位	總督察長室	政風室
	調、督導及考核。 十、國軍財務專案督察之規劃、執行、考核及建議。 十一、其他有關督察事項。	

資料來源:整理自國防部處務規程第 9 條總督察長室掌理事項，第 14 條政風室掌理事項。

在組織編制上，國防部政風室為一條鞭系統，由法務部廉政署負責掌管其人員升遷、考績等，不受國防部編制影響，單位員額配置共 20 員，設有一名 11 職等的主任，下設綜合科、預防科和查處科等三個科。國防部政風室在過去許多涉及國軍相關的廉政事件中所扮演的角色，皆能看到政風室處於一個超然且中立依法行政的角色，如 2013 年 12 月兵整中心發生貪瀆弊案、2013 年國防部採購政戰宣導使用的 DVD 錄放影機一案以及 2015 年國軍戰甲履帶車的履帶採購弊案等案，皆能看國防部政風室在其中擔任部份重要肅貪的角色<sup>6</sup>。

在成立國防部政風室之後，2013 年國軍首次參與國際透明組織(Transparency International)「全球政府國防廉潔指數(GDAI)」評比，我國在全球 82 個國家的國防部門中，廉潔指數與英國、美國等國同列屬為「B」級。<sup>7</sup>其指數透過政治、財政、業務、人員和採購風險等五個構面向民眾進行調查，臺灣雖然有部分評鑑問項，評分結果不盡理想，如:反貪小組未法制化、欠缺與公民社會溝通、機密預算、政治影響軍購等，但整體表現不差。在今年(民國 104 年)11 月 4 日國際透明組織(Transparency International)發表 2015 年「全球政府國防廉潔指數(GDAI)」評比中，在受評的 17 個亞洲國家中，台灣受評列等為 B 等級(代表貪腐風險低)，與 2013 年受評等級相同，同列 B 等的國家尚有澳洲、日本與新加坡。<sup>8</sup>上述評比顯示，在亞洲國家中，國軍在廉潔與透明度上居於前段班，持續受到國際肯定。

綜合國際透明組織所做的跨國性國防廉潔調查，以及法務部廉政署委託台灣透明組織研究團隊所執行的「台灣地區廉政指標民意調查」研究發現可知，民眾(外部顧客)以及社會對於國軍廉政成效方面給予相當的肯定，但前述研究中，研究對象大多為從人民的觀點進行調查與分析，尚未考慮到關於國防廉政作為的其他利益關係人的觀點，如國軍人員(內

<sup>6</sup> 國防部，〈國防部說明「司法單位調查兵整中心貪瀆案後續發展情形」新聞稿〉，《國防部網站》，民國 104 年 1 月 22 日，〈<http://www.mnd.gov.tw/Publish.aspx?cnid=65&p=63995>〉(檢索日期:2015 年 10 月 14 日)

<sup>7</sup> 「全球政府國防廉潔指數(GDAI)」評比，依據廉潔程度從 A 到級，列為 A 級國家只有德國、澳大利亞，與台灣同屬 B 級的有奧地利、挪威、南韓、瑞典、英國、美國等國家。

<sup>8</sup> 台灣透明組織協會，〈國際透明組織台灣總會-台灣透明組織公布 2015 年台灣暨世界各國「政府國防廉潔指數」記者會新聞稿〉，《台灣透明組織協會網站》，民國 104 年 11 月 05 日，〈<http://www.tict.org.tw/front/bin/home.phtml>〉(檢索日期:2015 年 11 月 05 日)

部顧客)。

本研究因此特別針對國防部政風室成立這三年來廉政工作的成效進行調查，並深入瞭解國軍對於執行廉政業務單位之定位與功能的認知與期待，研究結果不但可供了解現今國軍對國防部所領導各項廉政工作的看法，也足以作為進一步強化國軍廉能軍風的依據。

## 第二節 研究目的與問題

基於上述背景的探討，本研究將依據委託單位的需求，進行研究安排，其中包含從我國國防廉政改革的背景資料與現行運作情形進行深入探討，並透過第一階段深度訪談及相關文獻的資料彙集發展本研究之問卷題目構面，透過問卷調查結果分析內部顧客（國軍人員）對於廉政基本問題的認知情形、國防部在肅貪、防貪和反貪相關工作成效、廉政單位定位與功能的認知與期待為何以及國際透明組織在推動各國國防廉潔的認知。接著進行第二階段的深度訪談訪問國軍相關人員，將其意見納入分析。最後將其問卷調查結果進經由專家座談會進行討論，對國防廉政未來提出相關目標與建議：

### 一、研究目的

- (一) 了解國軍人員對於廉政基本問題的認知情形。
- (二) 評量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。
- (三) 分析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。
- (四) 評量國軍人員對於國際透明組織在推動各國國防廉潔的認知。
- (五) 建立國軍人員對現行國防廉政工作之認知與評價之具體評量指標。

### 二、研究問題：

針對各項研究目的，設計之研究問題如下，透過回答研究問題，可達成研究之目的

- (一) 廉政基本問題的認知
  1. 國軍人員對於貪污行為的認知情形為何？
  2. 國軍人員個人對貪污容忍的程度為何？
  3. 國軍人員個人對國軍清廉程度的認知情形為何？

(二) 肅貪、防貪和反貪工作滿意程度

1. 國軍人員對於國軍防貪(法規及制度面)工作的滿意程度為何？
2. 國軍人員對於國軍反貪(宣導及教育)工作的滿意程度為何？
3. 國軍人員對於國軍肅貪工作的滿意程度為何？

(三) 廉政業務單位之定位與功能的認知與期待

1. 國防部政風室成立時組織定位與當前功能之差異為何？
2. 國軍人員對於廉政業務單位認知與期待情形為何？

(四) 對國際透明組織在推動各國國防廉潔的認知

1. 國軍人員對於民間監督力量參與國軍反貪的認知情形為何？
2. 國軍人員對於國際透明組織國防廉潔指數評比的認知情形為何？

(五) 國防廉政工作認知與評價具體評量指標

1. 國軍人員對國防廉政工作認知與評價之評量指標的項目為何？
2. 實施國防廉政工作認知與評價指標之評量方式為何？

### 第三節 研究方法與步驟

本研究主要採取質性分析法(包含：深度訪談法、專家座談會)與量化分析法(問卷調查)相輔運用進行研究。說明如下

#### 一、研究方法

##### (一)質性分析方法－深度訪談

深度訪談之工作在於蒐集想法，尤其是想法的自發性其目的在於啟發，在於發展想法與假說，更甚於蒐集事實或是統計資料，以便改善研究問題的概念化（Oppenheim，2000：65-80）。本研究將分二階段進行深度訪談，第一階段為廣泛探討國防部設立政風室對國軍人員的影響與看法，以補前人相關研究之不足；第二階段則於國軍人員對現行國防設立政風單位角色功能認知與評價和國防部在肅貪、防貪和反貪相關工作表現滿意程度之問卷調查結果後，針對呈現的結果，進行深度訪談。本研究將針對訪談內容，邀訪國軍人員，其中包含陸軍司令部、海軍司令部、空軍司令部等單位以及和國防部政風室設立相關人員，



進行深度訪談。

## (二) 質性分析方法－專家座談會

「焦點團體」(focus group)是一種「集體」訪問的質性研究方法，旨在於會議時間中，聚焦於研究議題，觀察、紀錄受訪者之間密集互動與對話內容，使參與者得以與研究者共同建構知識，讓研究者在獲取大量資料的同時，藉由即興討論得到超乎預期的結果和答案（林淑馨，2010：258）。本研究將探討以問卷調查的結果分析，邀請與國防部廉政工作之相關研究領域專家學者及實務界專家進行座談會，藉由針對結果提出討論與政策建議。

## (三) 量化分析方法－問卷調查

本研究將對於國軍人員進行問卷調查，採實地填寫紙本問卷及郵寄等管道收集法。透過等距隨機抽樣的方式進行，預計收回有效問卷達 2100 份以上。依據研究目的與問題，問卷調查內容將分為 5 大部分，說明如下：

- 1.對於廉政基本問題的認知情形為何？
- 2.對於國防部在防貪、反貪及肅貪相關工作表現滿意程度為何？
- 3.對於執行廉政業務單位之定位與功能的認知與期待情形為何？
- 4.對於國際透明組織在推動各國國防廉潔的認知情形為何？
- 5.個人基本資料

## 二、研究步驟

本研究將依照研究目的與問題之設定，並結合研究設計與方法之配合，進行下列研究步驟的設定。並依據委託單位的規定，設計二次檢核點(第一次為期中報告；第二次為期末報告)，並列舉相對應產出文件以供參考。預計研究步驟如下圖 1 呈現。

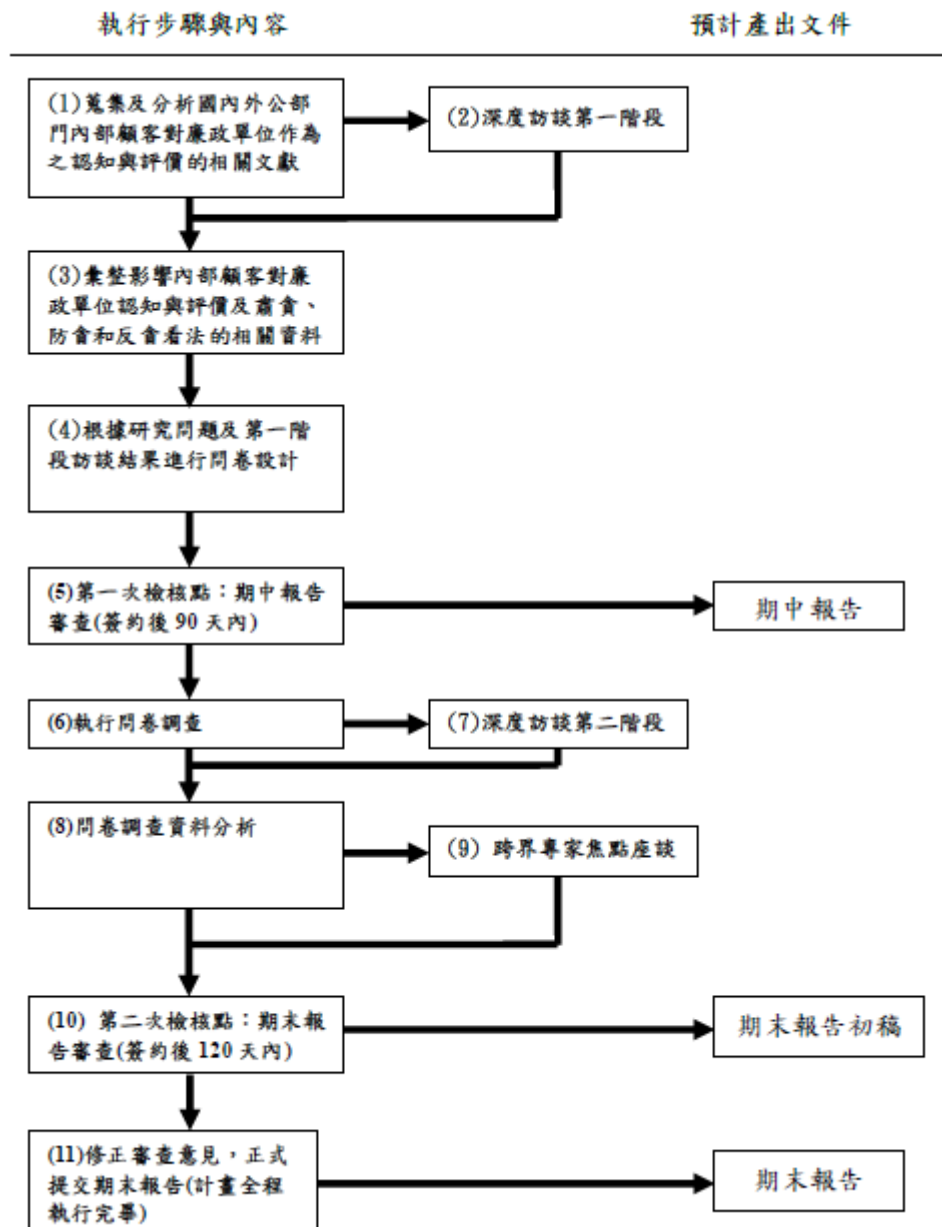


圖 1 研究步驟流程圖

資料來源：本研究整理。

#### 第四節 研究成果對施政助益

經由專家深度訪談及座談，建立具體評量指標，並對國軍人員進行抽樣問卷調查，了解對現行國防廉政工作認知與評價，提出精進建議，本研究成果及對施政之助益如後：

## 一、研究成果

- (一) 透過文獻回顧與深度訪談過程，建構測量國軍人員對於國防廉政單位作為的主觀指標。
- (二) 瞭解國軍人員對於廉政基本問題的認知情形。
- (三) 瞭解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。提供可據以衡量國軍人員對於國防廉政議題態度變化的主觀指標。
- (四) 瞭解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。
- (五) 瞭解國軍人員對於國際透明組織在推動各國國防廉潔的認知。

## 二、對相關施政之助益

- (一) 分析結果提供國防廉政單位決策與未來運作規劃之參考。
- (二) 增進國軍人員對於國防廉政單位倡廉反貪的了解與信心。



## 第二章 研究設計與實施

### 第一節 分析架構

設立國防部政風單位的源起，可依據民國 98 年 7 月 8 日中央廉政委員會第三次會議與會委員建議國防部必須思考建構複式監督系統可行性，提升人民之信賴，而開始後續一連串相關作為。並且亞洲各國的反貪工作中，指出警察貪腐的問題不能單單藉由體系內的督察制度解決，在警察體系中雖存在督察機制但無法解決官官相護的問題，這與國軍單位的問題相似，臺灣的警政單位已經設置政風單位，但軍方尚未設置，故延伸思考出國軍問題不單僅能透過國軍力量進行解決，可透過政風單位於中立、客觀和超然的地位檢視問題本身，才能真正解除國軍弊端，贏得民眾與社會信賴。其會議結果為國防部設置政風機構構想的開端。

於民國 99 年 2 月 9 日的中央廉政委員會第四次會議中，當時的行政院長吳敦義先生聽完由國防部提出的「國防部設置政風機構研究規劃」專案報告後，提出國防部設立政風單位的目的為引進外部機制進行管控，讓國防部的採購、人事業務可公開、公正和透明，故要求國防部、法務部、行政院研考會、人事局和主計處等業務相關機關，重新擬定政風室單位的功能地位、執掌業務以及相關單位的權責分工。

故國防部歷經修法制定、跨局處部分協商、設置研究討論後，民國 101 年修正國防部組織法，於民國 102 年 1 月 1 日正式設立國防部政風室，另一方面國防部決定結合軍紀監察、施政督察、戰術督察等不同系統，在國防部本部成立「總督察長室」，此作為國軍廉政制度改革的里程碑。國防部自我期許，以外部引進之政風單位與軍方內部之督察單位遂行「雙軌併行、複式監督」之反貪腐任務，能共同整飭風紀。

雖然國防部政風室的成立，一如 Kurtis(2014)提出許多國家在時序進入上世紀最後一二十年時紛紛成立的專責而獨立的反貪機構(anti-corruption agency)般，使得一個課責的功能得以展現，但是政風室也可能面臨若干國家一旦設置反貪機構後所遭遇的挑戰，那就是受到已然存在的貪腐網絡中強而有力獲益者的抗拒，這些對抗反貪機構者往往藉由弱化反貪機構的公信力法定職權和運作方式等途徑，試圖抵銷反貪機構的功能。

Kurtis(2014)在觀察包括印尼、立陶宛等八個民主轉型國家設置專責反貪機構後的表現時發現，專責反貪機構如果要能確實產生預期的功能，在策略上應特別注意：

- ▶ 強而有力的內控及課責機制，在保存反貪專責機關的廉正與防止反貪機構蒙羞一事上，極具關鍵性；

- 反貪機構可藉由與公民社會、媒體乃至國際行為者的結盟，智取抗拒者的阻力；
- 打破貪腐網絡的預防性作為，連同能夠重塑公共規範及期待的教育措施，有助於反貪機構取得長期的成功而不致引發反撲；
- 在某些條件下，反貪機構如能藉由謹慎管理時機、資源和國外的支持，偵辦高層貪腐，可克服後者的報復。

因此，反貪專責機構在整體的運作方向上，應納入對以下行動方針的思考：

- 哪種類型的敵對(抗拒貪腐)力量會出現？
- 敵對力量會透過哪些管道近用權力來源？
- 哪些行動最可能激化敵對力量的抗拒？
- 哪些防衛作為可避免遭敵對力量顛覆？
- 法院、媒體管道、公民社會乃至其他政府機關的獨立性和受信任程度如何？
- 政治權力掌握者對於公眾壓力的敏感度如何？
- 跟國家反貪體系(政府其他反貪機構)間的連結如何？
- 運用國際壓力嚇阻政治干預的機會？
- 系統性貪腐能因透過預防教育和調查種種降低報復風險的努力而受到矯正？

上述建議雖非特別針對軍隊，但仍有足供國防廉政機構推動工作參酌之處。

在胡龍騰(2011)於余致力所編「廉政與治理」專書，地方政風機構一文中，提到關於整體政府的廉潔程度是否提升，不僅受到中央層級的廉政單位影響，更應該具體地從執行面去看廉能政策是否有效落實，其研究對象為地方政府中的政風單位，透過從地方政風機構的設計現況與問題，探討廉能政策是否有落實，研究結果顯示，大多數地方政府雖有設立政風相關機構，但機構人員大多都是兼辦人員，呈現既多元，但缺乏專業性。從其研究中，可以將案例延伸國軍人員對於國防部政風室的未來定位及功能的期待，本研究將探討國軍人員對於政風室推動國防廉能相關政策時，是否能夠達到有效落實的效果，提升整體國防廉潔的認知與評價。

本研究首先蒐集相關文獻及進行第一階段專家訪談，重點包括：1.國內外公部門內部對廉政單位作為之認知與評價；2.國防部在肅貪、防貪和反貪相關工作表現的滿意程度；3. 國防部政風室設立之背景資料等，進行分析研究。透過第一階段深度訪談的結果與相關文獻分析，彙整出本案問卷的相關構面，進行問卷题目的設計，經由期中審查會議及委託單位審核問卷題目後，對國軍人員進行問卷調查。接著透過第二階段深度訪談，了解國軍人員對問卷調查的結果與國防部廉政改革的看法與觀感，最後進行跨界專家焦點座談，將資料綜合檢討，回答研究問題，得出研究發現，完成結論及提出政策建議。本研究架構圖如下圖 2。

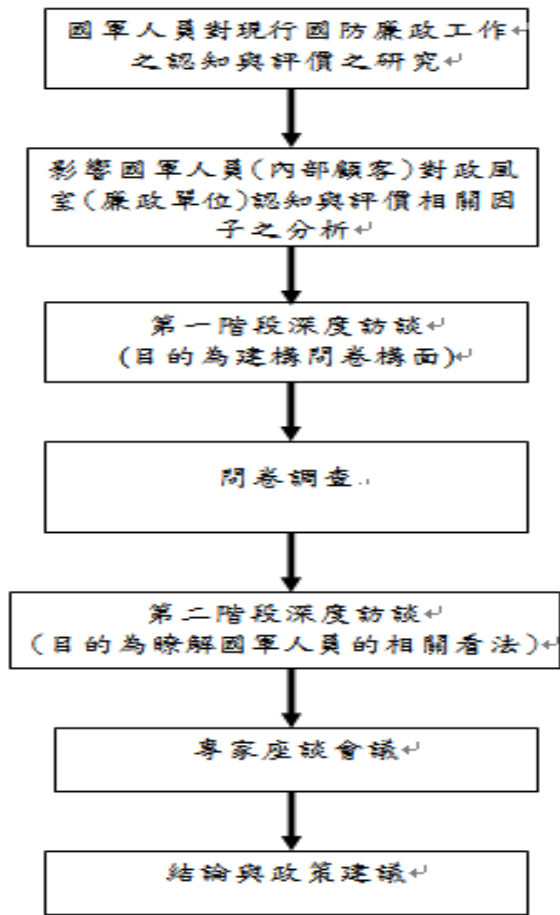


圖 2 研究分析架構圖

資料來源：本研究整理。

## 第二節 專家深度訪談及座談－質性分析方法

### 一、專家深度訪談

國防部政風室在推動相關廉政業務以及和總督察長室的互動關係中，形成一種相互合作人際網絡關係，政風室本身以及其互動對象對於自身單位功能、相關業務以及組織未來走向，成為本研究深入國防廉政相關作為的重要分析依據。

#### (一) 深度訪談題目設計

本研究專家深度訪談，區分二階段，第一階段以探討廉政相關問題為主，在訪談題目設計上，以深入了解國防部政風室成立規劃過程、政風室與總督察長室「雙軌併行、複式監督」的機制、政風室運作功能、政風室與監察人員運作關係等。針對不同類型訪談對象（國防部政風室、國防部採購室、國防部總督察長室、審計部、法務部政風司）設計五套訪談題目，如附錄 1-5。

第二階段則針對問卷結果呈現的現象，與國軍各級人員討論，以期有更為深入的了解。訪談題目如附錄 6。

## (二) 深度訪談對象選擇

專家深度訪談對象分別由委託單位計畫需求書中所提及身分，及研究團隊自擬利害關係人名單進行約訪；為達到質化分析資料的信度，故在訪談對象上亦納入三角檢證之設計，本研究深度訪談對象人數共 30 人，其中包含了 14 位分別為國防部政風室相關人員、國防部採購室相關人員、國防部總督察長室相關人員、審計部相關人員及法務部前政風司相關人員等和 16 位為國軍相關主官管相關人員(包含陸、海、空三軍)。

基於受訪者對研究團隊之信賴以及研究倫理，本文在後續論述及分析中一律以代碼表示不同受訪者。本研究深度訪談受訪者背景及代碼，如表3示：

**表 3 受訪者代碼彙整表**

區分	受訪者	代碼
第一階段 深度訪談	國防部政風室相關人員	IE-1
	國防部政風室相關人員	IE-2
	國防部政風室相關人員	IE-3
	國防部政風室相關人員	IE-4
	國防部採購室相關人員	IP-1
	國防部總督察長室相關人員	II-1
	審計部相關人員	IA-1
	審計部相關人員	IA-2
	審計部相關人員	IA-3
	法務部前政風司相關人員	IE-5
第二階段 深度訪談	國防部總督察長室相關人員	II-2
	國防部政風室相關人員	IE-5
	國防部政風室相關人員	IE-6
	國防部政風室相關人員	IE-7
	國防部政風室相關人員	IE-8
	國軍陸軍相關人員	IAR-1
	國軍陸軍相關人員	IAR-2



區分	受訪者	代碼
	國軍陸軍相關人員	IAR-3
	國軍陸軍相關人員	IAR-4
	國軍軍醫局人員相關人員	IM-1
	國軍軍醫局人員相關人員	IM-2
	國軍人員空軍相關人員	IAF-1
	國軍人員空軍相關人員	IAF-2
	國軍人員空軍相關人員	IAF-3
	國軍人員空軍相關人員	IAF-4
	國軍人員空軍相關人員	IAF-5
	國軍人員海軍相關人員	INA-1
	國軍人員海軍相關人員	INA-2
	國軍人員海軍相關人員	INA-3
	國軍人員海軍相關人員	INA-4

資料來源：本研究整理。

本章節將對於上述受訪者訪談之內容進行分析，其撰寫架構則據本案的研究目的進行撰寫。

## 二、專家座談會

為能對於問卷調查結果能有更深入的分析，本研究於民國 104 年 11 月 3 日（星期二）下午 14 時 00 分，在世新大學管理學院大樓 M511 教室舉行專家座談會，由計畫主持人陳俊明博士及協同主持人陳勁甫博士主持。

### （一）專家座談題目設計

專家座談會討論內容主要係依據問卷調查結果進行設計，討論題綱如下，會議摘要詳如附錄 7。

1. 整體而言，您在看完本次國軍官士兵廉政相關問題抽樣調查的主要發現後，有哪些地方讓您印象特別深刻？為什麼？（請提供三到五個，在您看來較富意義，值得深入探討的問題。）
2. 國防部在三年前成立政風室時，期待由總督察長室的監察部門與政風室，共同發揮「複式監督、雙軌併行」的功能，如今看來？

- 它仍然是一種有效的制度設計嗎?有無調整的必要?為什麼?
  - 整合政風及監察部門為一，是否可行?為什麼?
  - 如果答案是肯定的，應該如何展開?可區分為短、中、長等不同階段來進行嗎?
- 3.本調查似乎顯示，政風部門獲得官士兵相當程度的信任或期待？果真如此，在您看來，它所顯示的意義是什麼？為什麼？
- 4.有人說：「國軍應將政風的工作與人力，延伸至國防部外的陸、海、空三軍司令部，甚至是軍團級(艦隊指揮部、作戰指揮部)的層次」；
- 這樣的說法是否可行？為什麼？
  - 如果您同意這樣一種說法，請問如何進行為宜？

## (二) 專家座談對象選擇

為使會談內容更為聚焦及深入，主要邀請法務部廉政署及國防部廉政業務相關單位主管，與國防專家學者與會，名單如下表。

**表 4 專家座談參加人員表**

項次	職稱	姓名
1	國防部政風室相關人員	EE-1
2	法務部前政風司相關人員	EE-2
3	法務部廉政署相關人員	EE-3
4	前國防大學相關人員	EW-1
5	國防部總督察長室軍紀督察處相關人員	EI-1

資料來源：本研究整理。

## 第三節 問卷調查—量化分析方法

在進行問卷調查中，將以委託研究計劃的目標與重點作為核心，包括：1.瞭解國軍人員對於廉政基本問題的認知情形；2.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.對於執行廉政業務單位之定位與功能的認知與期待；4.對於國際透明組織在推動各國國防廉潔的認知等項目，參考相關文獻及第一階段專家深入訪談結果，進行問卷設計，並依據前測結果進行修正，以提升問卷的信度與效度，執行方式說明如下：

## 一、問卷參考資料

- (一)國際透明組織「政府國防廉潔指數」調查問項。
- (二)國防部政風室 103 年委託「公民社會如何參與國防部門反貪污機制之研究」電話調查問卷題目。
- (三)台灣大學政治系洪永泰 101 年廉政民意調查及指標研究電話問卷調查題目。
- (四)新北市政府 104 年廉政民意調查電訪問卷調查題目。
- (五)法務部廉政署 103 年委託「推動廉政評鑑方案」評鑑架構。
- (六)余致力「貪污容忍與廉政評價：兩岸四地民眾認知之比較研究」問卷設計題目。
- (七)國軍「基層官兵問卷調查」問卷
- (八)法務部廉政署 104 年廉政民意調查電話調查問卷題目。
- (九)A STUDY ON MILITARY CORRUPTION AND CORRUPTION PERCEPTION LEVEL-  
A FOCUS ON THE EMPIRICAL ANALYSIS OF 8th U. S. ARMY SOLDIERS

余致力(2015)於第十一屆兩岸四地公共管理學術研討會所發表的貪腐容忍與廉政評價：兩岸四地民眾認知之比較研究中，提到過去的廉政調查研究中經常以廉政評價為主要核心，而忽略了貪腐容忍的部分，故其研究旨在建構一個貪腐容忍與廉政評價的研究架構、研發貪腐容忍的測量工具，其中題目包含了請自我評價一下您對政府貪污腐敗的容忍程度。「0」表示完全不能容忍，「10」表示完全能容忍。本研究問卷將加入其使用的貪腐容忍度測量題目。

陳俊明(2014)法務部廉政署 103 年廉政民意調查研究案，以及黃榮護、吳怡融、陳俊明(2013)在臺北市府清廉程度民調研究案中以及葉一璋、張國偉(2014)，新北市政府廉能評鑑計畫研究案中，對於肅貪、防貪和反貪相關工作表現滿意程度的問卷題項，如對肅貪方面的工作成效、對行政程序的看法以及廉政教育宣導的看法，從中試著將研究對象從公部門或公務人員，轉換成全軍進行研究，試擬出符合本研究目的之主觀測量指標。

## 二、問卷題目內容設計

本研究問卷設計，以研究目標與問題為核心，搭配深度訪談內容與相關廉政文獻等資料，以建構問卷之架構。本研究問卷欲探討之研究問題如下：

1. 國軍人員對於廉政基本問題的認知為何？經檢討國軍廉政基本問題，包括對貪污定義的認知、對貪污的容忍程度、對國軍清廉程度等三大項進行調查。
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為何？本研究區分防貪（法規及制度面是否健全）、反貪（宣導及教育工作是否有效）、肅貪（肅貪滿意度及檢舉人保護）等三大項進行調查。

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為何？本研究一方面藉由深度訪談了解專家對此項問題的看法與建議，另一方面，將透過問卷調查，區分橫向（哪一類人員會比較適合來做廉政工作）、縱向（哪一個層級應設立非軍職的政風公務人員）了解國軍人員對此問題的看法，以綜合提出本研究之建議。
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為何？由於國際透明組織代表外部對國防反貪污工作的支持與監督力量，為使本研究更為深入，一方面除問國軍人員對於國際透明組織工作的了解，另一方面，問卷中，也擴大詢問對於外部民間監督力量參與國軍反貪的需求及成效的看法。
5. 透過本研究問卷，建立「國軍人員對現行國防廉政工作之認知與評價」之具體評量指標，並且綜合專家深入訪談的看法，提出本研究之改進建議。

### （一）對於廉政基本問題的認知情形

反貪倡廉一直是政府的重要施政目標，總統馬英九「黃金十年、國家願景」中第三項就是「廉能政府」，廉政革新是施政主軸之一，在策略連貫上，向下結合行政院「國家廉政建設行動方案」，讓公務員嚴守廉政倫理規範，並結合公私部門，建構廉政網絡，達到不願貪、不必貪、不能貪、不敢貪，最終是希望達到對於貪污「零容忍」的目的。

要達到於貪污「零容忍」，對一些基本問題必須有明確的認識，首先是何謂貪污？有些似是而非的行為，在國軍人員心中是否屬於貪污行為，例如，「將公家資源提供私人使用」、「公款公用而非公款法用」、「送禮以求順遂」、「小貪但可以把事情做好」等，如果大家對於這些基本問題認知不清，防貪工作就事倍功半了。另一方面，雖然對於貪污行為有正確的認知，但如果個人對於貪污容忍程度不高，依然不能到達「零容忍」。

因此本研究對於國軍人員廉政基本問題的認知情形的調查，將集中在三個方向，說明如下：

1. 對貪污定義的認知－調查國軍人員對上述似是而非的行為，是否屬於貪污進行調查，以了解對貪污的認知情形。
2. 個人對貪污容忍的程度－調查國軍人員個人對於貪污行為的容忍情形。
3. 個人對國軍清廉程度的認知－調查國軍人員對於國軍現在是否比以往清廉，以及國軍未來是否會變得比較清廉程度的看法。

### （二）對於國防部在防貪、反貪及肅貪相關工作表現滿意程度

整個廉政工作的重點包括「防貪」、「反貪」及「肅貪」，本研究將針對這三項調查國

軍人員對於國防部廉政工作表現的滿意程度，此三項內涵區分如下：

1. 防貪－著重在事前預防，針對防範貪污的法律、制度規範的建立。因此本研究主要將針對國軍人員對於國防部在「反貪污法規建置與推動」、「部隊財務透明化」、「採購法規完整性」、「保護檢舉法規」等規範是否完善進行調查。
2. 反貪－著重於對於反貪教育及宣導。對於廉政工作而言，在於廉政倫理須知及反貪宣導及教育等項目。
3. 肅貪－著重貪瀆案件調查與偵辦。由於民國 102 年 8 月 13 日修正軍事審判法，平時現役軍人犯罪，全部由普通法院審理，在肅貪上軍事檢察及軍法體系功能淡出，國防部在肅貪上只有行政調查的功能。因此，本研究將針對國軍在打擊貪污的表現及檢舉意願及管道進行調查。

### （三）對於執行廉政業務單位之定位與功能的認知與期待情形

為了解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，本研究除深入訪談國防部政風室編成作業階段參與之專家外，另一方面透過問卷調查了解國軍人員對此問題的看法。

在問卷設計上，區分兩個面向，首先，希望了解國軍人員對於「哪一類人員比較適合來做防止部隊貪污工作」的看法。另一方面則是要了解，除了在國防部本部設立政風單位外，對於「應該從哪一個層級以上的部隊或機關開始，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」的態度。最後再與專家訪談內容比較分析，以獲得更深入的了解。

### （四）對於國際透明組織在推動各國國防廉潔的認知情形

依據委託單位的需求，希望能夠評量國軍人員對於國際透明組織在推動各國國防廉潔的認知情形。本研究認為，國際透明組織屬於外部民間監督力量，如何結合公私部門，全民監督政府，是政府反貪倡廉的重要執行策略之一。因此，本研究在問卷設計上，除了希望知道國軍人員對於「國際透明組織政府國防廉潔指數(GDAI)調查評比中我國表現的了解情形」，以及對「我國在政府國防廉潔指數成績的滿意程度」外，更進一步調查，國軍人員對於「社會上民間團體參與反貪污及廉政工作」的態度。

## 三、正式問卷架構及內容

本研究參考相關研究問卷及專家深入訪談建議，完成前測問卷，並於民國 104 年 9 月 17 日於國防部進行前測，受測對象為國防部所屬士官兵共 50 名。依據前測結果，調整問卷用語，完成「國軍人員對現行國防廉政工作之認知與評價問卷」設計，問卷題目內容，

詳如附錄，架構說明如下。

依據研究目的與重點，設計問卷架構及題號分配，如表 5，區分五大部分，第一部分廉政基本問題認知，第二部分國防部現行廉政相關工作表現滿意程度，第三部分廉政業務單位定位與功能認知與期待，第四部份對於國際透明組織在推動各國國防廉潔的認知，第五部分個人基本資料。

本研究在設計題目選項時所使用的李克特量表，因考慮到填答者可能會出現的「趨中反應」<sup>9</sup>，故排除其中間選項，將問卷題目選項設為 4 分量表(亦即非常不同意、不同意、同意和非常同意)，使填答者能明確呈現態度偏好。

表 5 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	請受試者填答以下個人資料： 性別、年齡、學歷、役別、階級、服役年資、		

<sup>9</sup>周文欽、歐滄和、許擇基、盧欽銘、金樹人、范德鑫，1996。《心理與教育測驗》，台北：心理出版公司。

研究目標與重點	項目	題號分配
	隸屬單位、服務單位層級、平時主要工作性質	

資料來源：本研究整理。

#### 四、問卷調查對象

- (一)國軍人員的定義－依據《國軍人員廉政倫理須知》規定，國軍人員係指國防部暨所屬機關（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。前述人員不含軍訓教官（雖具軍官身分但已歸教育部管理）。
- (二)本研究以前述國軍人員全體為抽樣母體，但為能達到隨機抽樣之目的，考量抽樣的便利性，以國軍餉單名冊中之官、士、兵、聘僱人員及軍校生（約 21 萬人）為抽樣母體，不含國防部文官約 200 人（人事資訊由考試院管理），本研究輔以深入訪談，以補充資料的收集，抽樣設計及進行方式，說明如後。

#### 五、抽樣設計

本研究以國軍人員(不包含國防部本部文職人員)進行問卷調查，主要由調查人員至受測人員單位，採實地填寫紙本問卷方式收集，預計按母體人數 10%比例抽樣，計畫發放問卷數約 2100 份。

本調查的對象之選擇採等距隨機抽樣，以國軍餉單名冊為母體清冊，按原餉單資料庫排序後，將個案從 1 到 210000 予以序列編號，並且避免樣本太規律的情形出現，抽樣工作將分成 A、B 兩套不一樣系統進行抽樣，成為兩套獨立的半樣本，一套樣本抽出 1050 個樣本，合計共抽出 2100 樣本。抽樣程序如下：

##### (一) 抽樣母體

以國軍餉單名冊中所列全軍官、士、兵、聘僱人員、軍校生等約 21 萬人，為抽樣母體（不含國防部文職官員）。國軍餉冊資料庫，包含 5 項資訊，分別是支薪代號(可轉成單位全銜)、姓名、階級、軍種、財務單位。

##### (二)、抽樣方法設計

- 1.首先將母體名冊按餉單資料庫原始排序，將個案從 1 到 210000 予以序列編號，再以等距方法進行抽樣。這個執行方式的優點是可以控制樣本的代表性，使樣本結構完全和母體一致。
- 2.為了避免等距抽樣受制於一個亂數起抽點，造成樣本出現規律情形，同時為了計算

和評估抽樣誤差，抽樣工作將分成 A、B 兩套不一樣系統進行抽樣，成為兩套獨立的半樣本。

- 3.第一套樣本抽樣：從 1 到 100 產生第一個亂數 R1，編號 R1 的個案中選，編號 R1 + 200 的個案中選，再 + 200，...，一直到最後會有 1050 個樣本中選，是為 A 套樣本。
- 4.第二套樣本抽樣：從 101 到 200 產生第二個亂數 R2，編號 R2 的個案中選，編號 R2 + 200 的個案中選，再 + 200，...，一直到最後會有 1050 個樣本中選，是為 B 套樣本。
- 5.理論上這兩套樣本的結構相似，預期的調查結果也會相近。每一套樣本都是 200 人抽一人，但實際上最後總樣本數為 2100 人，也就是每 100 人抽一人。
- 6.配合二套樣本，以利後續計算和評估抽樣誤差，設計 A、B 兩套問卷，題目內容及答題順序完全相同，僅在問卷說明語感謝詞中，分別為「萬事如意」、「平安喜樂」作區別。

## 六、實際抽樣結果

經國防部協助進行抽樣，實際抽出樣本數為 1988 人（扣除待退人員）。

## 七、問卷作業情形

國防部政風室協助通知各軍種，將中籤人員區分各單位集中，由「國防部政風室」人員協助編組，到現場發放及回收問卷。

- （一）訪員訓練－104 年 10 月 7 日於國防部政風室完成訪員訓練。
- （二）問卷發放回收情形－截至 104 年 10 月 31 日回收問卷 1174 份，回收率 59%。

## 八、回收問卷樣本分布與組成

本研究問卷調查對象為國軍人員（不包含國防部本部內文職人員），凡有答案連續出現者或資料殘缺不完整者，視為無效問卷，予以剔除，並回收問卷資料編碼號，逐一輸入電腦，利用統計分析套裝軟體 SPSS 進行資料處理。並且使用描述性統計（次數分配、百分比）等統計方式進行分析，搭配統計圖表及文字呈現調查結果。

實際收回問卷樣本數共 1174 份，將母體清冊中的性別、年齡、教育程度以及隸屬單位等變數，與樣本進行代表性檢定，以確保本調查樣本具有母體之特性，得以將調查結果進行推論。透過統計方法卡方檢定檢驗母體和樣本間是否存在差異性，其分析結果顯示母體和樣本在這 4 個變數中顯現  $p$  大於 0.01，代表母體和樣本組成之間沒有顯著的差異，亦即



樣本可以代表母體。

A、B 兩套樣本回收共 1174 份，其中 A 套樣本共 594 份，B 套樣本共 580 份，透過統計方法 T 檢定檢驗兩套樣本間是否存在差異性，透過將兩套樣本的答題結果進行平均數差異檢定，每道問卷題目統計分析結果皆顯現 p 大於 0.05（詳細數據請見附錄十，A、B 兩套樣本差異性檢定），代表 A、B 兩套樣本間在問卷題目的回答上沒有顯著的差異。

表 6 個人資料分析表

項目	細項	人數	百分比
性別	男	984	85%
	女	173	15%
年齡	平均年齡=28.20 歲（標準差=8.321）		
學歷	國小	1	0.1%
	國中	9	0.8%
	高中職	366	31.7%
	專科	200	17.3%
	大學	494	42.8%
	碩士	79	6.9%
	博士	5	4%
役別	志願役	939	80.9%
	義務役	181	15.8%
	簡薦委公務人員	2	0.2%
	約聘僱文職人員	36	3.1%
現階	軍校生	70	6.3%
	士兵	390	35.0%
	士官及士官長	388	34.8%
	尉官	133	11.9%
	校官	132	11.8%
	將官	1	1.0%
軍中服務年資(月)	平均軍中服務年資=86.96 月		
隸屬單位	國防部本部及直屬機關	98	9.6%
	參謀本部及所屬機構及部隊	46	4.5%
	陸軍司令部及所屬機關與部隊	452	44.3%

	海軍司令部及所屬機關與部隊	194	19.0%
	空軍司令部及所屬機關與部隊	155	15.2%
	後備指揮部及所屬機關與部隊	38	3.7%
	憲兵指揮部及所屬機關與部隊	15	1.5%
	其他	22	2.2%
服務單位層級	連級（含）以下單位	486	48.6%
	營級（含）以下單位	176	17.6%
	旅級/艦隊/聯隊等同級單位	206	20.6%
	軍團/防衛部/艦隊指揮部/作戰指揮部等同級單位	68	6.8%
	陸、海、空三軍司令部	31	3.1%
	其他	33	3.3%
平時主要負責的工作	戰備及訓練工作	383	39.3%
	人事及一般行政工作	161	16.5%
	採購及主計工作	38	3.9%
	後勤工作	283	29.0%
	督察及監辦工作	6	0.6%
	政治作戰工作	43	4.4%
	其他	61	6.3%

單位：人數

### 第三章 對廉政基本問題之認知

為了解國軍人員對於廉政基本問題的認知情形，本研究提出三項研究問題：國軍人員對於貪污行為的認知情形為何？國軍人員個人對貪污容忍的程度為何？國軍單位個人對國軍清廉程的認知情形為何？現就問卷調查與專家深入訪談結果，綜合分析如後。

#### 第一節 問卷調查分析

##### 一、對貪污定義的認知

對於貪污定義的認知，本研究問卷設計四題，調查結果如下：

**A01.**有人說：「把部隊裡面公家的裝備、設施及人力，提供個人來私用，因為沒有牽涉到金錢利益，所以不算是貪污」，請問您同不同意這種說法。

調查結果顯示(如下圖 3)，有 9 成的受訪者不認同把部隊裡面公家的裝備、設施及人力，提供個人來私用，因為沒有牽涉到金錢利益，所以不算是貪污的說法。

其中有 95.4%(62.5%表示「非常不同意」、32.9%表示「不同意」)的受訪者不同意題目中的行為不是一種貪污行為；有 4.6%(4.3%表示「同意」、0.3%表示「非常同意」)的受訪者同意題目中的行為不是一種貪污行為。

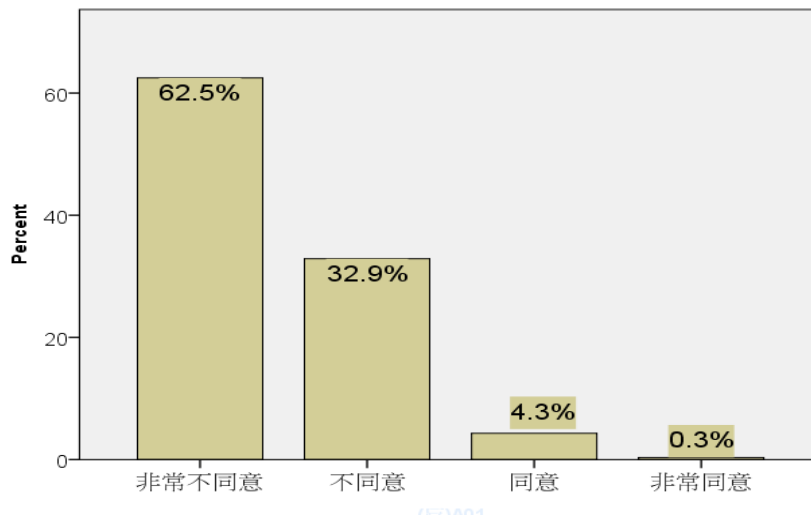


圖 3 國軍人員對於「公用資源供私人使用」貪污行為認知比例圖

資料來源：本研究整理。

**A02.**有人說：「部隊裡面有些公家金錢(經費)的使用或物品的購買，雖然不符合相關的規定，但都是用在公家的事情上，所以不算是貪污」，請問您同不同意這種說法。

調查結果顯示(如下圖 4)，有 6 成的受訪者不同意「部隊裡面有些公家金錢(經費)的使用或物品的購買，雖然不符合相關的規定，但都是用在公家的事情上，所以不算是貪污的說法。」

其中有 68.5%(30.8%表示「非常不同意」、37.7%表示「不同意」)的受訪者不同意題目中的行為不是一種貪污行為；有 31.4%(27.9%表示「同意」、3.5%表示「非常同意」)的受訪者同意題目中的行為不是一種貪污行為。

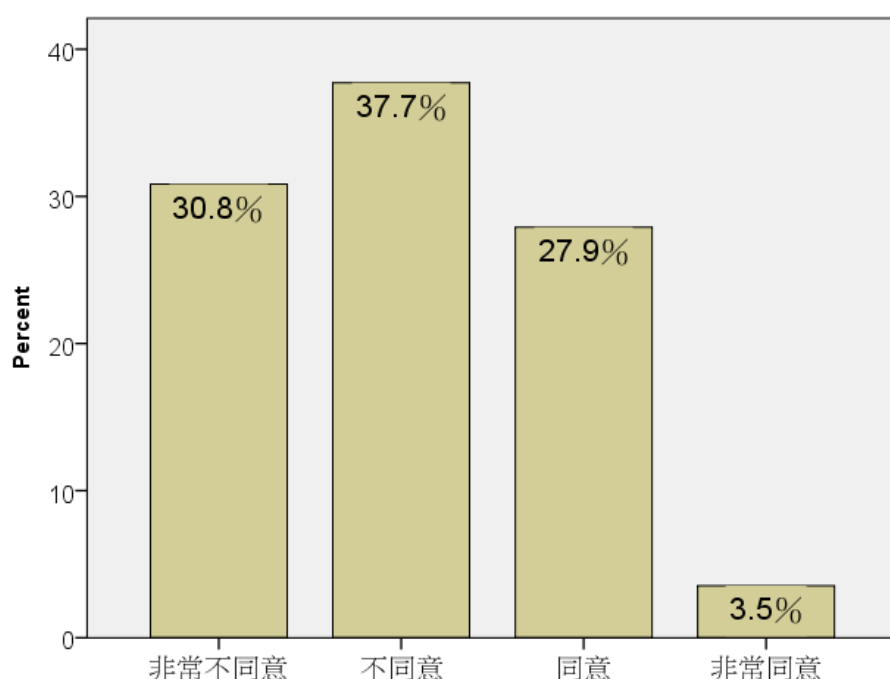


圖 4 國軍人員對於「公款公用」貪污行為認知比例圖

資料來源：本研究整理。

**A03.**有人說：「送禮是在表達一種感謝的意思，如果我因為想讓自己在部隊裡面，過得比較順利一些，而送給學長或長官一些禮品，應該不能算是賄賂；接受我送禮品的學長或長官也不能看成貪污」，請問您同不同意這種說法？

調查結果顯示(如下圖 5)，有 7 成的受訪者不同意「送禮是在表達一種感謝的意思，如果我因為想讓自己在部隊裡面，過得比較順利一些，而送給學長或長官一些禮品，應該不能算是賄賂；接受我送禮品的學長或長官也不能看成貪污。」

其中有 76.9%(38.6%表示「非常不同意」、38.3%表示「不同意」)的受訪者不同意題目中的行為不是一種貪污行為；有 23.1%(20.8%表示「同意」、2.3%表示「非常同意」)的受

訪者同意題目中的行為不是一種貪污行為。

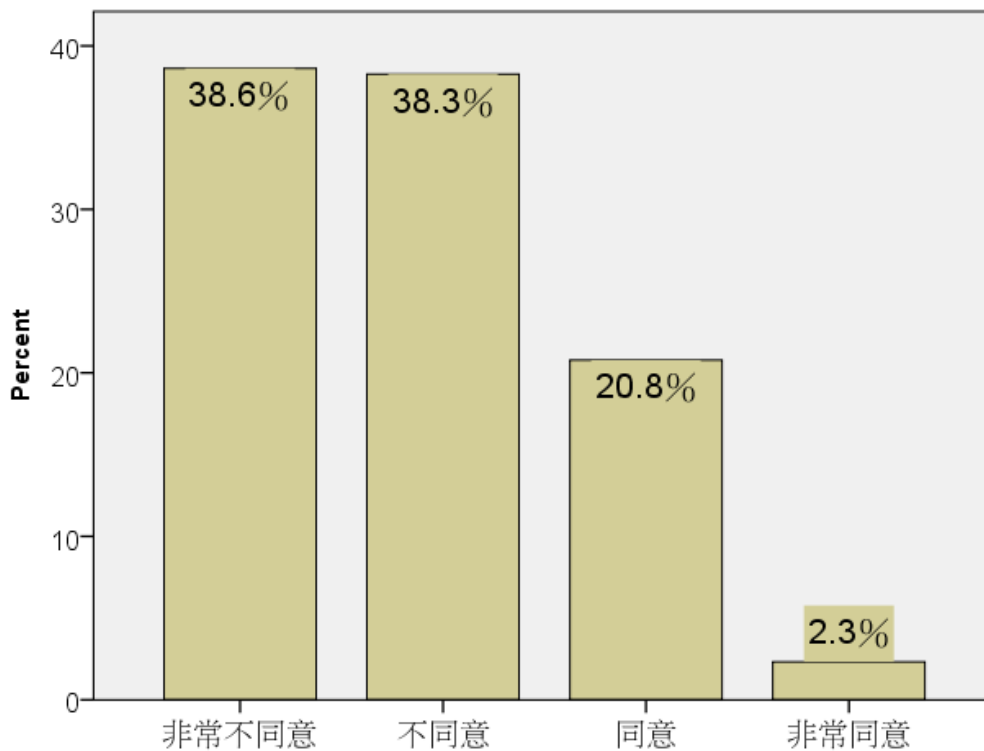


圖 5 國軍人員對於「送禮以求順遂」貪污行為認知比例圖

資料來源：本研究整理。

**A04.**有人說：「只要長官可以把部隊帶好，就算是有時候會收一些錢、或拿一些好處，其實也不是太嚴重的事情」，請問您同不同意這種說法？

調查結果顯示(如下圖 6)，有 9 成的受訪者不同意「只要長官可以把部隊帶好，就算是有時候會收一些錢、或拿一些好處，其實也不是太嚴重的事情。」

其中有 96.8%(65.8%表示「非常不同意」、31%表示「不同意」)的受訪者不同意題目中的行為是不太嚴重的事情的說法；有 3.2%(2.5%表示「同意」、0.7%表示「非常同意」)的受訪者同意題目中的行為是不太嚴重的事情的說法。

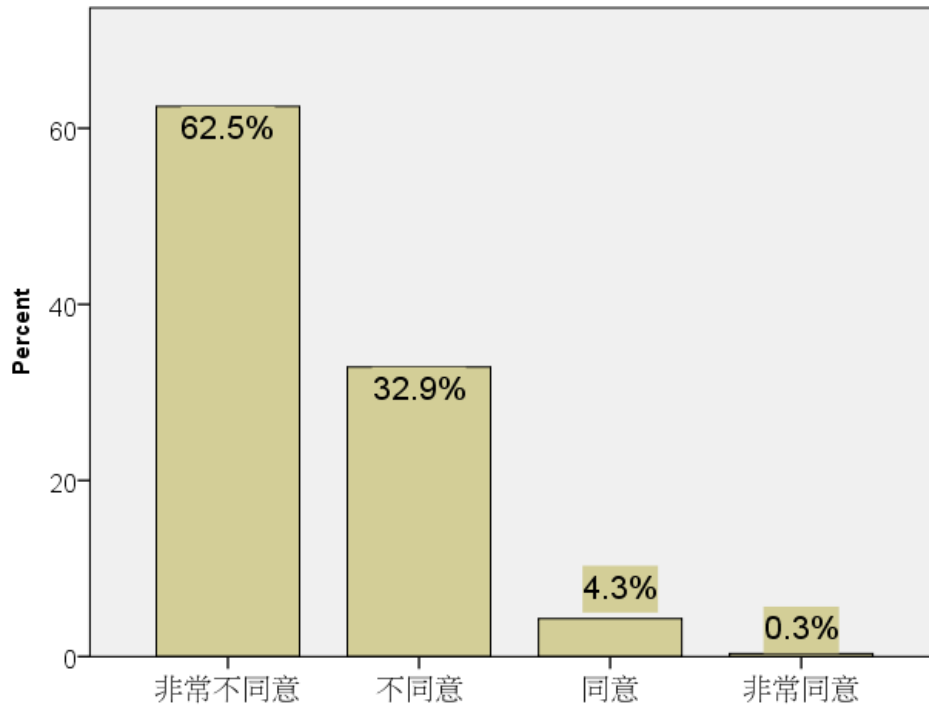


圖 6 國軍人員對於「收錢但能帶好部隊」貪污行為認知比例圖

資料來源：本研究整理。

## 二、個人對貪污容忍的程度

A05.如果要請您想一下您可以忍受國軍有貪污的程度，從 0 分到 10 分打分數，「0 分」:表示一點都不能容忍；「10 分」:表示可以完全可以容忍，那麼，請問您能容忍國軍有貪污的程度是幾分？

調查結果顯示(如下圖 7)，有 5 成的受訪者對於貪污容忍的程度為一點都不能容忍。其中 50.9%的受訪者容忍程度為 0 分；8.8%的受訪者容忍程度為 10 分。

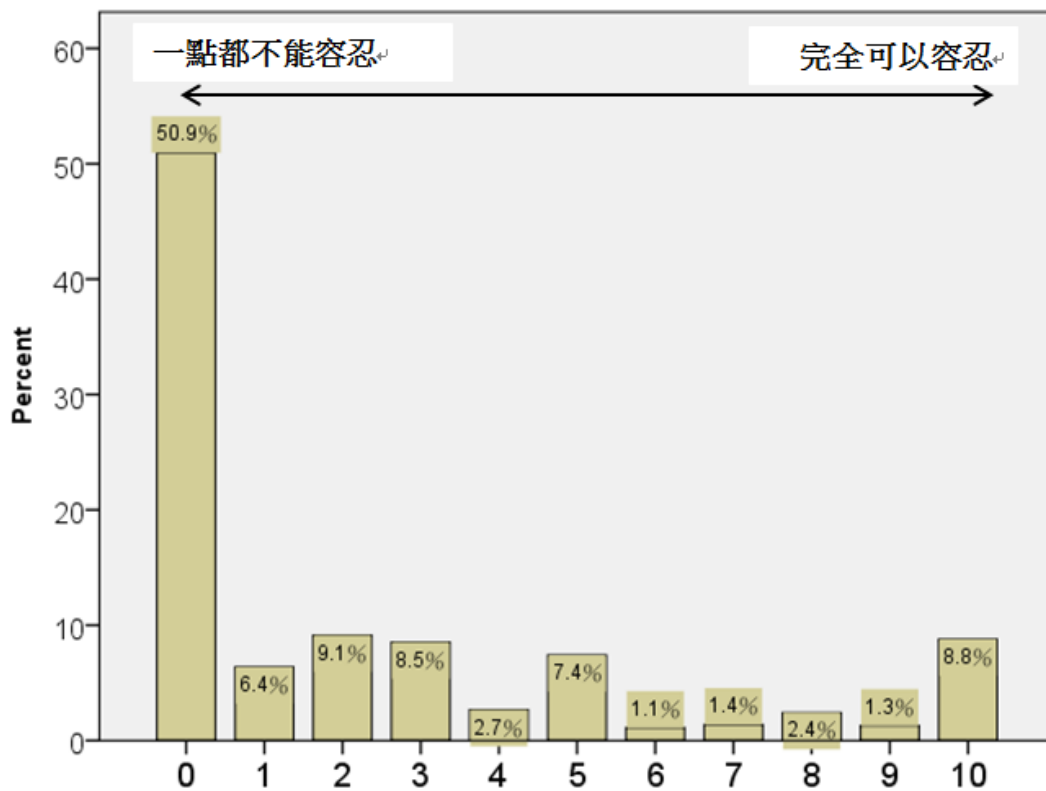


圖 7 國軍人員個人對貪污容忍的程度比例圖

資料來源：本研究整理。

### 三、個人對國軍清廉程度的認知

#### A06.有人說：「跟以往相比，現在的國軍比較清廉。」請問您同不同意這種說法？

調查結果顯示(如下圖 8)，有接近 7 成的受訪者認為跟以往相比，現在的國軍比較清廉。

其中有 69.1%(56.5%表示「同意」、12.6%表示「非常同意」)的受訪者同意「跟以往相比，現在的國軍比較清廉說法」；有 31%(包括 7.6%表示「非常不同意」、23.4%表示「不同意」)的受訪者不同意「跟以往相比，現在的國軍比較清廉說法。」

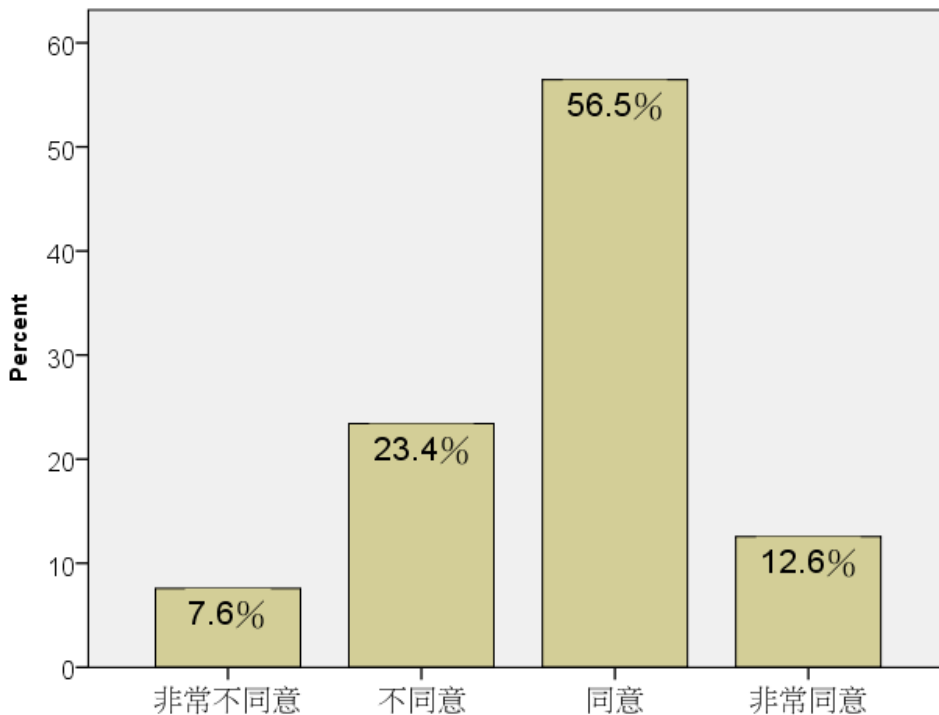


圖 8 國軍人員個人對國軍「現在比較清廉」認知比例圖

資料來源：本研究整理。

#### A07.在您看來，未來，國軍會變得比現在更清廉?更不清廉?還是跟現在差不多？

調查結果顯示(如下圖 9)，有接近 6 成的受訪者認為「未來，國軍清廉程度與現在差不多。」

其中有 58.5%的受訪者認為「未來，國軍清廉程度與現在差不多」；有 34.9%的受訪者認為「未來，國軍會比現在更清廉」；有 6.6%的受訪者認為「未來，國軍會比現在更不清廉。」



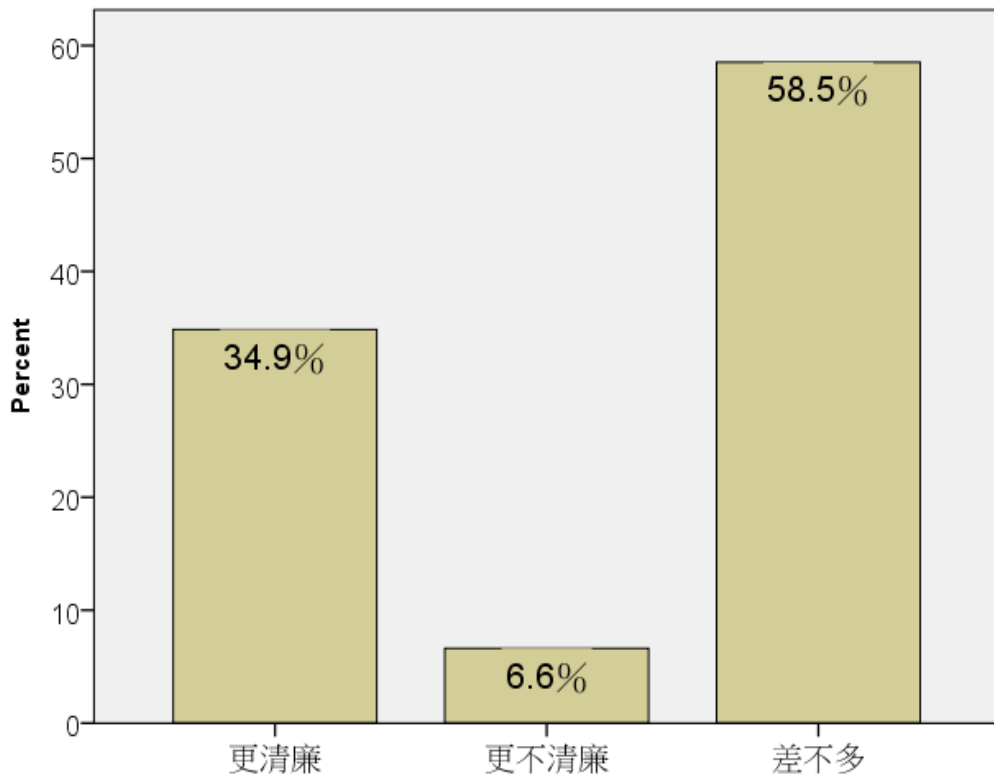


圖 9 國軍人員個人對國軍「未來會比較清廉」認知比例圖

資料來源：本研究整理。

## 第二節 質性資料分析

### 一、國軍單位公款未能法用的原因

對於國軍單位為何仍有公法未能法用，整理受訪者提出的看法，原因包括：1.不知道作業規定；2. 基層單位欠缺專業及獨立的會計人員；3. 以達成任務為第一要務而便宜行事。

普通官兵刻意要去貪的比較少，通常是不知道規定才會犯，或有程序上的瑕疵。一般人也不會去貪只有幾百塊的夜點費、加班費。(IAF-4)

部隊欠缺專業及獨立的會計（主計）人員，尤其是基層單位，甚至只有財務士，並不完全清楚各項規定，而且容易受到主管的影響。以致受到長官或執行任務的要求，而遊走於規定及法律的邊緣，或是說以往都是這樣做，我照著去做也不會有問題。(II-2)

採取各種方式，來達成上級長官的要求，為達成任務而便宜行事。(II-2)

## 二、送禮以求順遂的原因

對於國軍單位為何仍出現送禮的情形，整理受訪者提出的看法，原因包括：1.收送禮品並不一定真的構成貪污犯罪要件；2.送禮品做人情以求心安。

貪污行為有一定的法律要件，要看有沒有對價關係，收送禮品的行為，要從個案來認定，是有違反廉政倫理規範？或是真的屬於貪污的行為。(II-2)

問卷中收送禮品這一題項，認知上並不清楚，對於賄賂的界定是廉政倫理規範？還是刑法上刑事責任的構成要件？可能會造成受訪者誤判。(EE-2)

送禮如果是下對上的關係就不可以，但是公務關係的話，不超過廉政規定就可以，不用公務上的預算來購買就不算貪腐。在不被告的情況下，會盡量盡到人情。(IAF-3)

長官如果要送禮有他的考量，也許是互相協調的單位，公關部分一定要做。(IAR-1)

部屬送禮有時候是為了求心安，有心理補償的原因。上級長官收禮有時也不是為了貪圖利益，也只是一種有影響力的表現。(II-2)

## 第三節 綜合討論

### 一、對貪污定義的認知

為能了解國軍人員對於一些似是而非貪污行為的認知情形，本研究設計四種行為，分別是「公家資源供私人使用」、「公款公用」、「送禮以求順遂」、「小貪但能帶好部隊」進行問卷調查，調查結果發現，大部分的國軍人員都能有清楚的認知。

在國軍對於貪污行為的認知方面，調查發現，超過 95%的受訪人員認為「公家資源供私人使用」屬於貪污行為；68.5%的受訪者不同意「只要長官可以把部隊帶好，就算是有時候會收一些錢、或拿一些好處，其實也不是太嚴重的事情」的說法。

在國軍對於貪污行為的認知方面，調查發現，68.5%的受訪者不同意「公款未法用不算貪污」的說法、76.9%不認為「送禮以求順遂不算貪污」。

#### (一) 公款公用是否屬於貪污的行為

國防部不斷強調，國軍各項經費運用均應貫徹「依法行政」之規範，遵循「預算法」、「會計法」及部頒相關法規執行，落實公款法用。嚴禁因便宜行事做出違反規定的行為。但從調查結果顯示，公款法用的觀念仍未落實，甚至可以推測，在單位中依然有這種行為出現。會有這種情形的原因如下：

- 1.不知道作業規定。
- 2.基層單位欠缺專業及獨立的會計人員。
- 3.以達成任務為第一要務而便宜行事。

因此，建議國防部仍應持續要求公款法用，特別是應以單位實際常犯的案例具體說明，加強單位基層負責財務處理人員的訓練，並探討經費運用的方式，以兼顧任務便利及依法行政的要求。

## （二）送禮以求順遂是否屬於貪污的行為

每當重大節慶時，國防部會要求國軍各級主官要貫徹廉政規定，恪遵「不送禮、不受禮、不請客、不赴宴」規範，嚴禁以年節為由邀宴慶功，或擅自變更預算科目，做為致贈品、禮金或獎勵部屬用途。但為何問卷結果仍有 23.1%的比例認為不屬於貪污行為。專家認為，原因如下：

- 1.收送禮品並不一定真的構成貪污犯罪要件
- 2.送禮品做人情以求心安

從上述分析，雖然收送禮品可能並不構成貪污要件，但仍然違反國防部命令或與國軍人員廉政倫理規範相牴觸，建議國防部仍應持續要求嚴禁收送禮品的行為。

## 二、個人對貪污容忍的程度

問卷調查國軍人員對於個人貪污的容忍程度，「0分」:表示一點都不能容忍；「10分」:表示可以完全可以容忍，調查結果，平均數 2.33 分，其中回答一點都不能容忍「0分」者有 50.9%，表示國軍人員對於貪污行為不能認同的情形表現良好，建議國防部後續應持續進行追蹤調查，以了解整體變化的趨勢。

## 三、個人對國軍清廉程度的認知

在請受訪者比較國軍當前及過往的清廉程度時，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%)；至若對於未來的展望，有 58.5%的受訪者認為「未來國軍的清廉程度和現在差不多」；認為「未來國軍會變得比現在清廉」者則有 34.9%。值得注意的是，根據本案執行深度訪談所得的印象，受訪者認為，國軍的清廉程度之所以今優於昔，應該與國防部成立非軍職身分人員組成的專業廉政單位有關。



## 第四章 對廉政工作表現之滿意程度

廉政工作區分防貪(法規及制度面)、反貪(宣導及教育)及肅貪三大面向，在防貪上，調查國軍人員對於國防部在反貪污法規建置與推動、財務透明化、採購法規完整情形、保護檢舉法規等工作之滿意程度；在反貪上，調查廉政倫理須知及反貪宣導及教育情形；在肅貪上，則調查對於國防部在打擊貪污表現、檢舉人保護措施的滿意程度。問卷調查與專家深入訪談結果，綜合分析如後。

### 第一節 問卷調查分析

#### 一、防貪工作（法規及制度面）

##### （一）反貪污法規建置與推動

**B01.整體來說，請問您對國軍最近這一年，在建立防止貪污制度和法規方面的工作成效，滿不滿意？**

調查結果顯示(如下圖 10)，有 7 成的受訪者滿意「國軍最近這一年在建立防止貪污制度和法規方面的工作成效。」

其中有 75.2%(66.3%表示「滿意」、8.9%表示「非常滿意」)的受訪者滿意「國軍最近這一年在建立防止貪污制度和法規方面的工作成效」；有 24.8%(3.9%表示「非常不滿意」、20.9%表示「不滿意」)的受訪者不滿意「國軍最近這一年在建立防止貪污制度和法規方面的工作成效。」

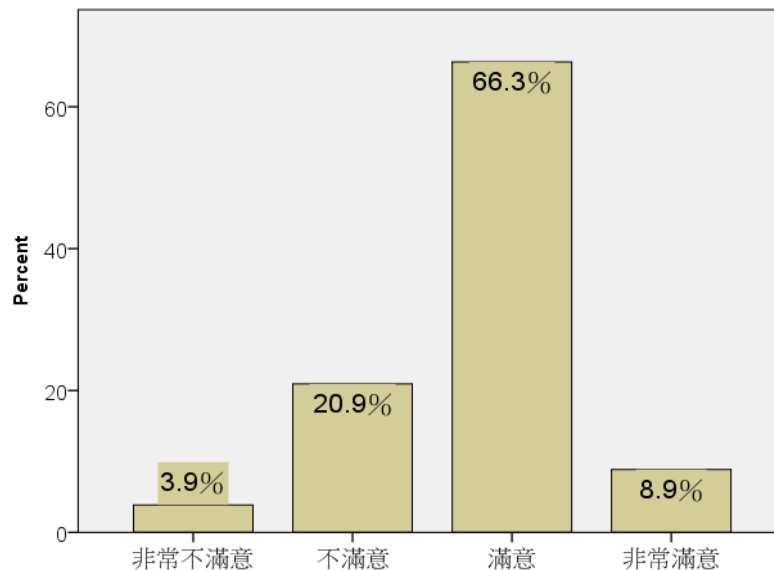


圖 10 國軍人員個人對國軍「貪污法規建置與推動」滿意程度比例圖

資料來源：本研究整理。

## B02. 整體來說，請問您對國軍推動「國軍人員廉政倫理須知」的工作成效，滿不滿意？

調查結果顯示(如下圖 11)，有 7 成的受訪者滿意國軍推動「國軍人員廉政倫理須知」的工作成效。

其中有 78.4%(68.4%表示「滿意」、10%表示「非常滿意」)的受訪者滿意國軍對於推動「國軍人員廉政倫理須知」的工作成效；有 21.6%(3.2%表示非常「不滿意」、18.4%表示「不滿意」)的受訪者不滿意國軍推動「國軍人員廉政倫理須知」的工作成效

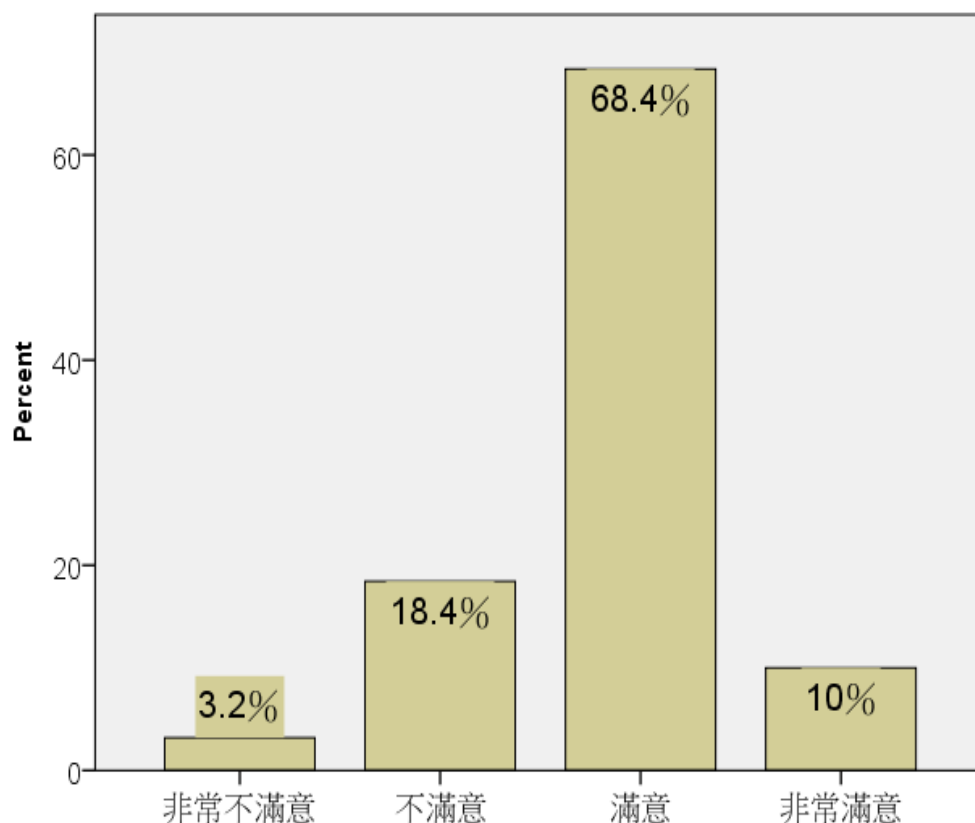


圖 11 國軍人員個人對推動「國軍人員廉政倫理須知」滿意程度比例圖

資料來源：本研究整理。

### (二) 財務透明化

## B03. 請問您同不同意，自己所服務的部隊，對於士官兵應該怎麼使用公家的錢(經費)的規定(或做法)，是透明、公開的？

調查結果顯示(如下圖 12)，有 9 成的受訪者同意「自己所服務的部隊，對於士官兵應該怎麼使用公家的錢(經費)的規定(或做法)，是透明、公開的。」

其中有 92%(49.8%「表示同意」、42.2%表示「非常同意」)的受訪者同意「對於自己所服務的部隊，對於士官兵應該怎麼使用公家的錢(經費)的規定(或做法)，是透明、公開的」說法；有 8%(1.6%表示「非常不同意」、6.4%表示「不同意」)的受訪者不同意「自己所服務的部隊，對於士官兵應該怎麼使用公家的錢(經費)的規定(或做法)，是透明、公開的」說法。

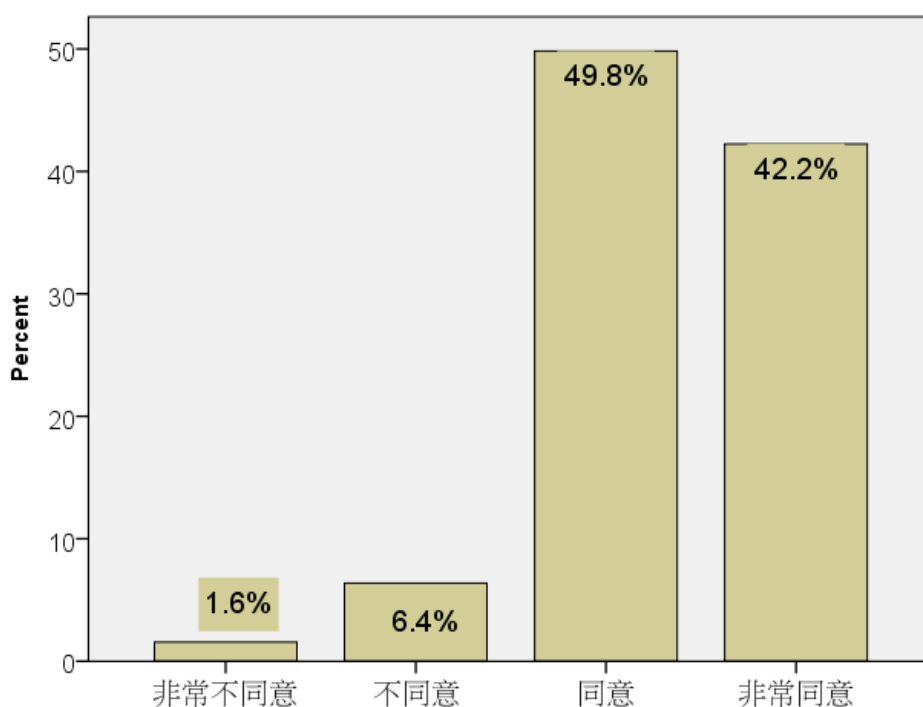


圖 12 國軍人員個人對推動「財務透明化」的認知比例圖

資料來源：本研究整理。

### (三) 採購法規完整情形

**B04.請問您同不同意，在我們軍中，有關採購(買)作業的規定，已經非常完整，沒有什麼太大的問題？**

調查結果顯示(如下圖 13)，有 6 成的受訪者認為在軍中，有關採購(買)作業的規定，已經非常完整，沒有什麼太大的問題。

其中有 66.5%(56.1%表示「同意」、10.4%表示「非常同意」)的受訪者同意「在軍中，有關採購(買)作業的規定，已經非常完整，沒有什麼太大的問題」的說法；有 33.5%(包括 6.5%表示「非常不同意」、27%表示「不同意」)的受訪者不同意「在軍中，有關採購(買)作業的規定，已經非常完整，沒有什麼太大的問題的」說法。

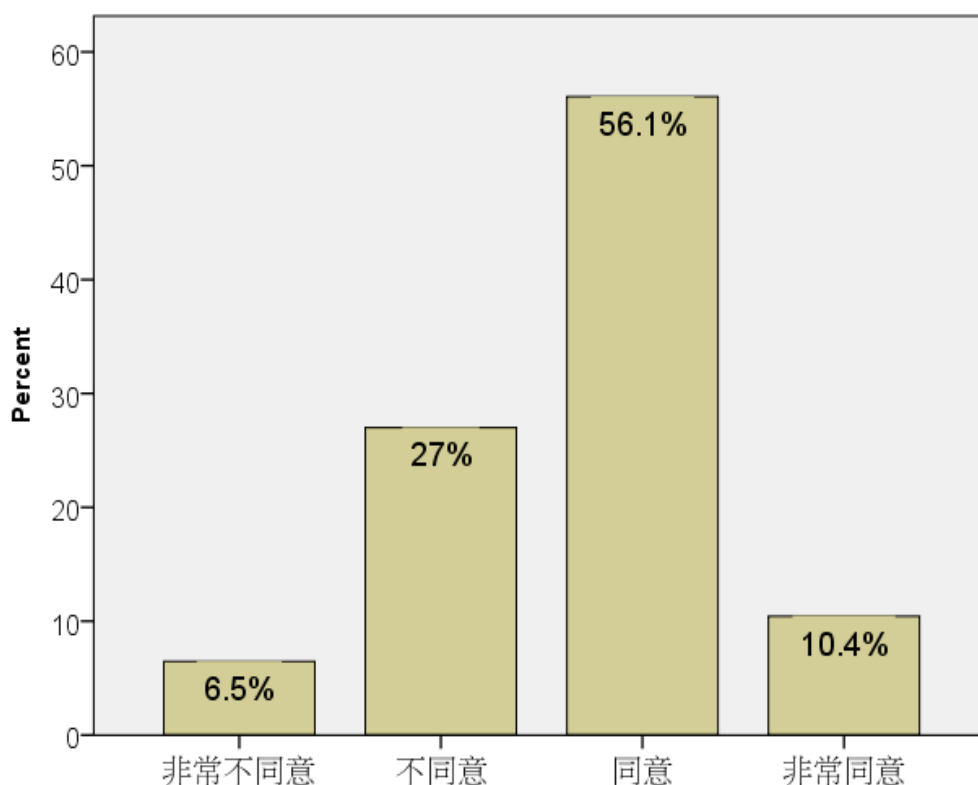


圖 13 國軍人員個人對推動「採購法規完整情形」的認知比例圖

資料來源：本研究整理。

#### 4.保護檢舉法規完善情形

**B05.**在您看來，國軍現行有關「保護那些檢舉貪污的人」的相關規定，可以說是非常不完善?不太完善?完善?非常完善?

調查結果顯示(如下圖 14)，有 5 成的受訪者認為國軍現行有關「保護那些檢舉貪污的人」的相關規定較完善。

其中有 56.5%(50%表示「完善」、6.5%表示「非常完善」)的受訪者認為國軍現行有關「保護那些檢舉貪污的人」的相關規定較完善；有 43.5%(6.5%表示「不太完善」、36.6%表示「非常不完善」)的受訪者認為國軍現行有關「保護那些檢舉貪污的人」的相關規定較不完善。



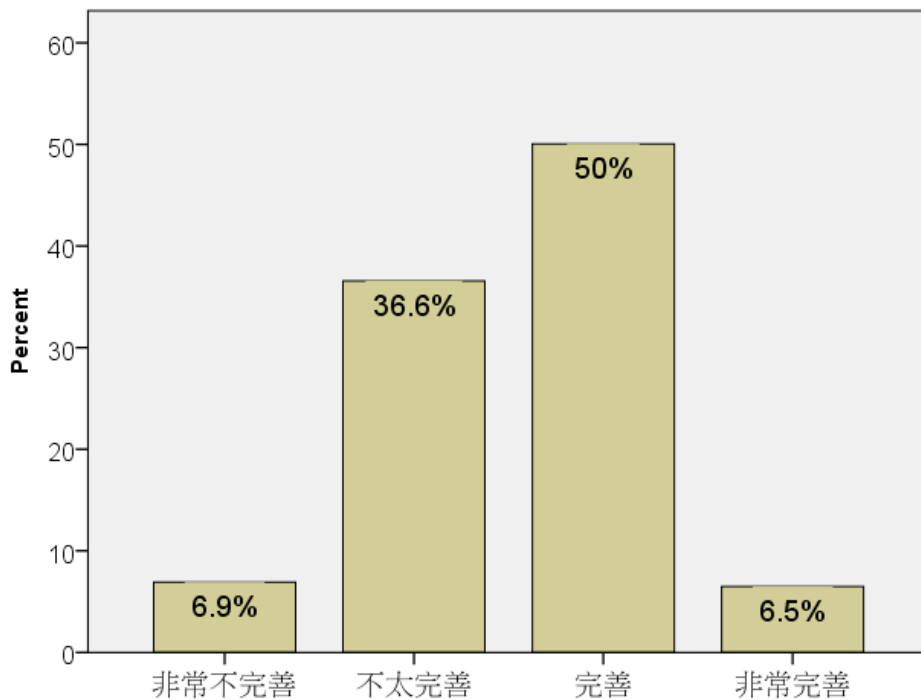


圖 14 國軍人員個人對推動「保護檢舉法規完善情形」的認知比例圖

資料來源：本研究整理。

## 二、反貪(宣導及教育)

### (一) 廉政倫理須知及反貪

**B06.**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？

調查結果顯示(如下圖 15)，有接近 5 成的受訪者同意「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」的說法。

其中有 48.7%的受訪者認為「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」；有 15.9%的受訪者認為「國軍對反貪污和『國軍人員廉政倫理須知』的宣導都是做表面功夫，沒有什麼效果」；有 9.7%的受訪者表示「不知道」；有 25.6%的受訪者表示「很難說」。

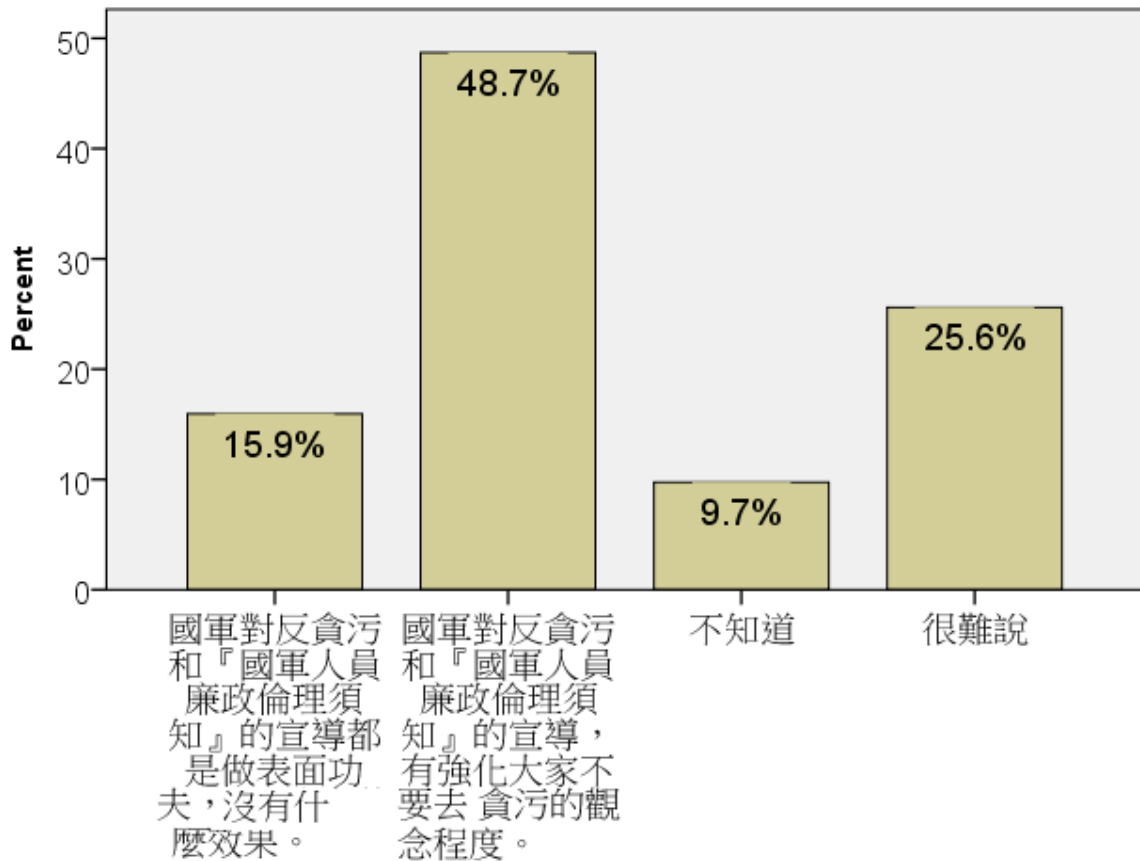


圖 15 國軍人員個人對推動「廉政倫理須知及反貪」的認知比例圖

資料來源：本研究整理。

## (二) 宣導及教育

**B07.在過去這一年當中，您有沒有參加過「國防部政風室」所安排的教育訓練課程，或是接觸過「國防部政風室」有關反貪污的文宣？**

調查結果顯示(如下圖 16)，有 4 成的受訪者表示沒有接觸過「國防部政風室」所安排的教育訓練課程，或有關反貪污的文宣。

其中有 45.9%的受訪者表示沒有接觸過「國防部政風室」所安排的教育訓練課程，或有關反貪污的文宣；有 8.8%的受訪者表示有接觸過「國防部政風室」所安排的教育訓練課程及有關反貪污的文宣；有 12%的受訪者表示從來沒有聽過「國防部政風室」。

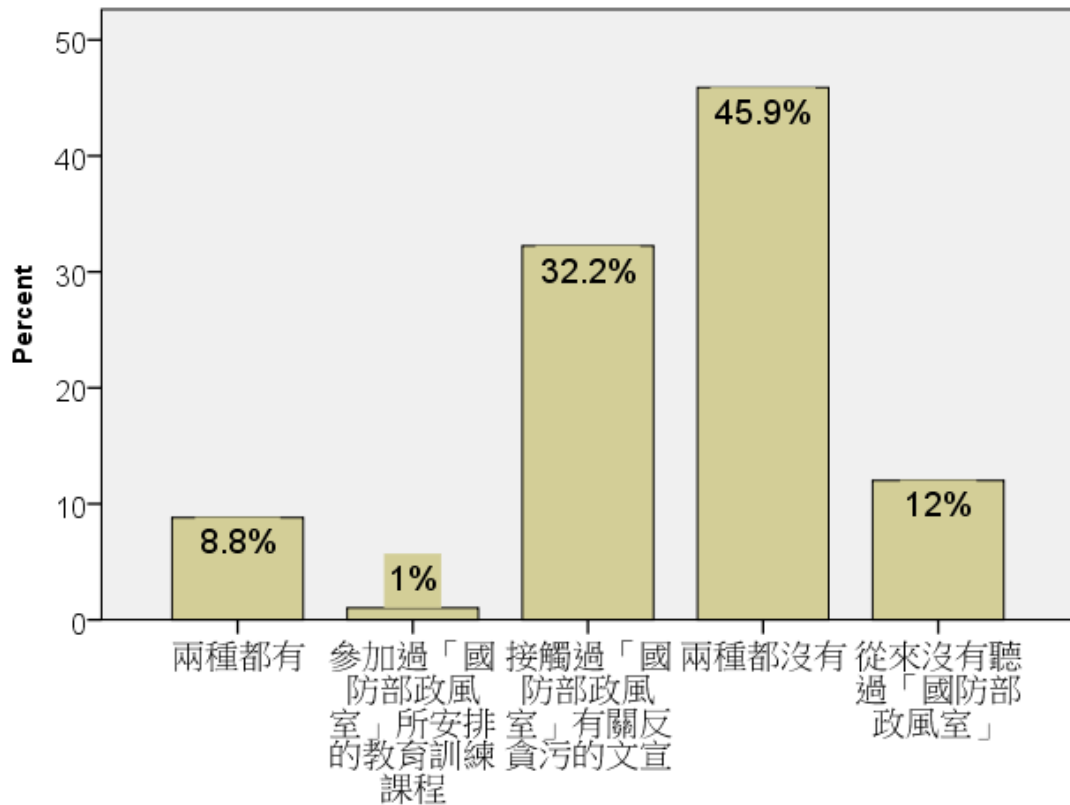


圖 16 國軍人員個人對「國防部政風室宣導及教育」的認知比例圖

資料來源：本研究整理。

### 三、肅貪

#### (一) 打擊貪污表現

**B08. 整體來說，請問您對國軍過去一年當中，在減少或防止官、士、兵因為執行任務，而使跟自己有關係的人，得到不合法的利益，這方面的工作成效滿不滿意？**

調查結果顯示(如下圖 17)，有 7 成的受訪者對於「國軍過去一年當中，在減少或防止官、士、兵因為執行任務，而使跟自己有關係的人，得到不合法的利益，這方面的工作成效」表示滿意。

其中有 71.3% (64.9% 表示「滿意」、6.4% 表示「非常滿意」) 的受訪者滿意「國軍過去一年當中，在減少或防止官、士、兵因為執行任務，而使跟自己有關係的人，得到不合法的利益，這方面的工作成效」；有 28.7% (5.1% 表示「非常不滿意」、23.6% 表示「不滿意」) 的受訪者滿意「國軍過去一年當中，在減少或防止官、士、兵因為執行任務，而使跟自己有關係的人，得到不合法的利益，這方面的工作成效。」

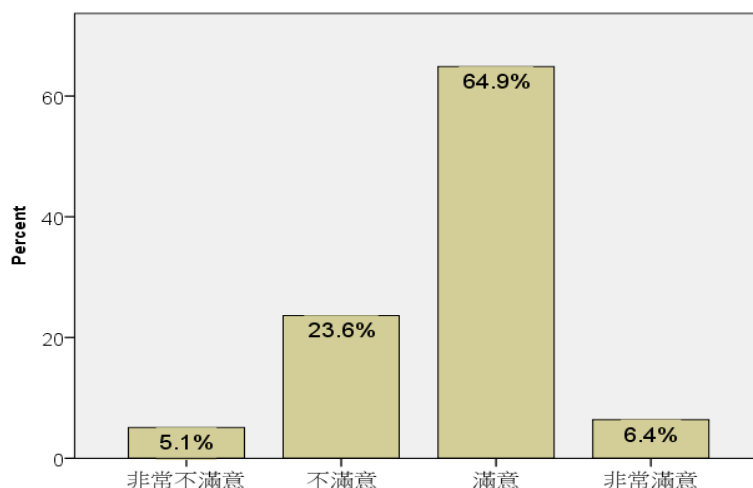


圖 17 國軍人員個人對「執行利益迴避」的工作成效滿意程度比例圖

資料來源：本研究整理。

**B09.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？**

調查結果顯示(如下圖 17)，有 7 成的受訪者對於「國軍最近一年，在抓貪污或打擊貪污方面的工作成效」表示滿意。

其中有 71.6%(66.5%表示「滿意」、5.1%表示「非常滿意」)的受訪者滿意「國軍最近一年，在抓貪污或打擊貪污方面的工作成效」；有 28.4%(4.2%表示非常「不滿意」、24.2%表示「不滿意」)的受訪者不滿意「國軍最近一年，在抓貪污或打擊貪污方面的工作成效。」

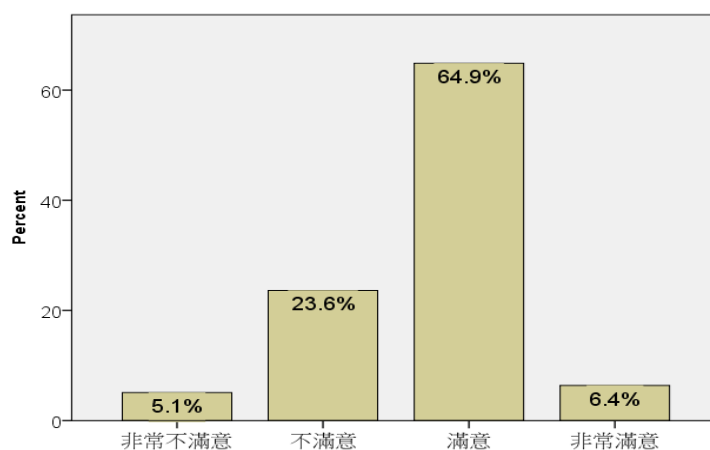


圖 17 國軍人員個人對「打擊貪污方面」的工作成效滿意程度比例圖

資料來源：本研究整理。

**B10.請問您同不同意，在過去這一年當中，自己曾經看到或聽說，官、士、兵雖然違反「國軍人員廉政倫理須知」，卻沒有受到處罰的情形？**

調查結果顯示(如下圖 18)，有 7 成的受訪者不同意「在過去這一年當中，自己曾經看到或聽說，官、士、兵雖然違反『國軍人員廉政倫理須知』，卻沒有受到處罰的情形」的說法。

其中有 78.1%(22.5%表示「非常不同意」、55.6%表示「不同意」)的受訪者不同意「在過去這一年當中，自己曾經看到或聽說，官、士、兵雖然違反『國軍人員廉政倫理須知』，卻沒有受到處罰的情形」的說法；有 21.9%(18.2%表示「同意」、3.7%表示「非常同意」)的受訪者同意「在過去這一年當中，自己曾經看到或聽說，官、士、兵雖然違反『國軍人員廉政倫理須知』，卻沒有受到處罰的情形」的說法。

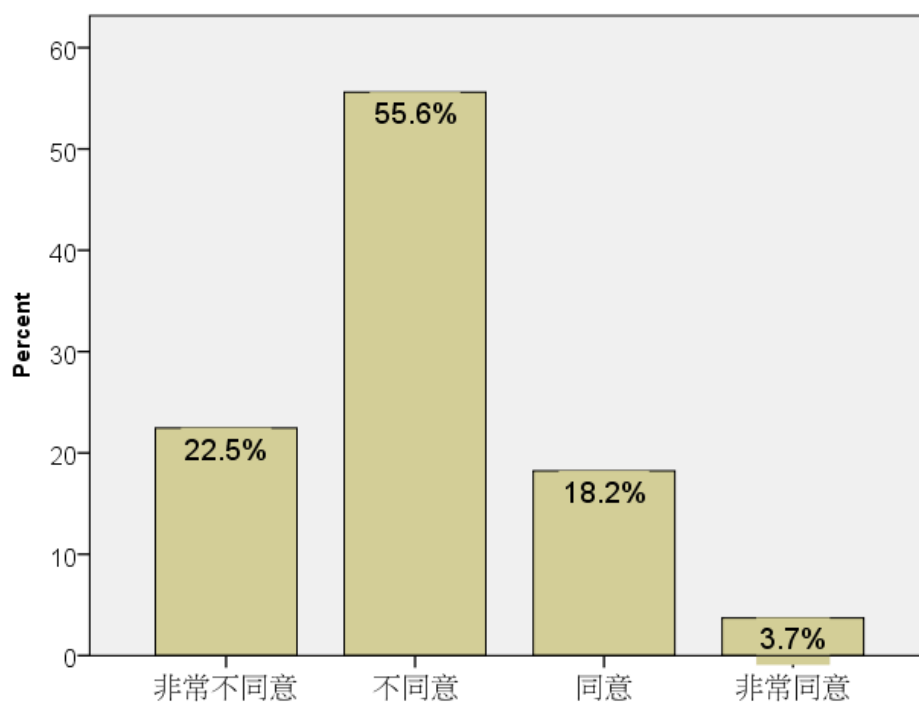


圖 18 國軍人員個人對「執行國軍人員廉政倫理須」認知比例圖

資料來源：本研究整理。

## (二) 檢舉與檢舉人保護

**B11.請問，您如果知道國軍人員有貪污違法的行為時，您會不會提出檢舉？**

調查結果顯示(如下圖 19)，有 7 成的受訪者知道「國軍人員有貪污違法的行為時，會提出檢舉。」

其中有 74.8% 的受訪者知道「國軍人員有貪污違法的行為時，會提出檢舉」；有 25.2% 的受訪者知道「國軍人員有貪污違法的行為時，不會提出檢舉」。

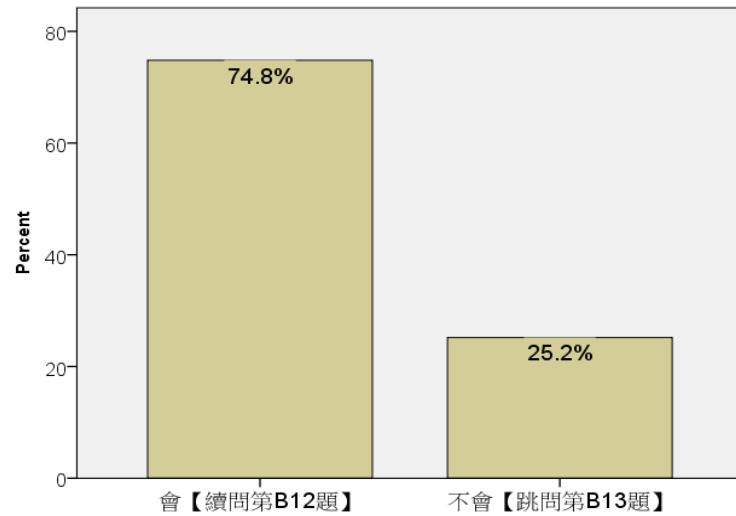


圖 19 國軍人員個人對於貪污違法的行為，提出檢舉比例圖

資料來源：本研究整理。

### B12. 請問您會向哪些人或單位提出檢舉？

調查結果顯示(如下圖 20)，以會向國防部政風室提出檢舉最多(共 27.5%)；其次為會向機關部隊中的部位長檢舉(23.4%)；接著第三會向國防部總督察長室檢舉(13.2%)。其中又可分為向內部機關(國防部政風室、部隊長、國防部總督察長室)提出檢舉佔 64.1%；向外部廉政專責機關(法務部廉政署、法務部調查局、地檢署)提出檢舉佔 17.7%。

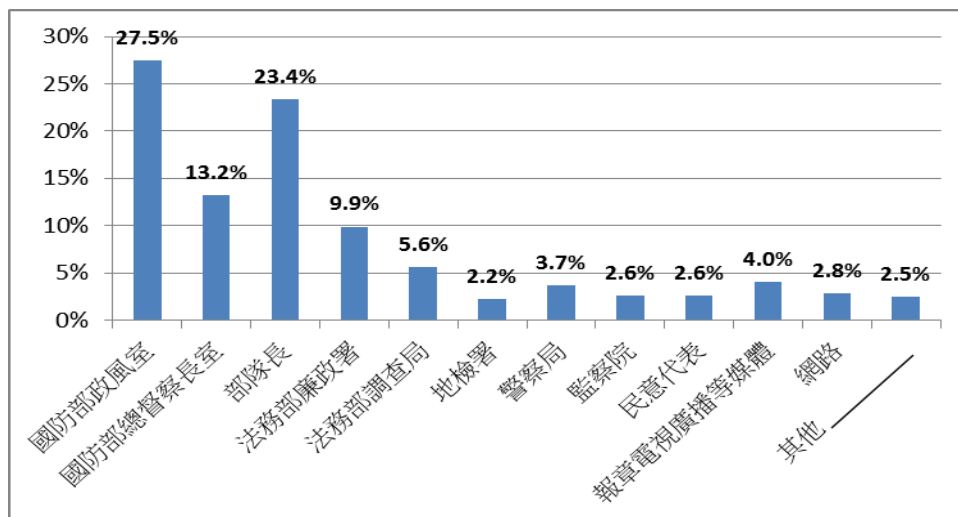


圖 20 國軍人員個人提出檢舉單位比例圖

資料來源：本研究整理。

### B13.請問您不會提出檢舉的理由是什麼？

調查結果顯示(如下圖 21)，以不會提出檢舉的理由最多的是難以提出證據 (共 30.7%)；其次為怕會被報復(20.4%)；接著為檢舉也沒用 (18.8%)。

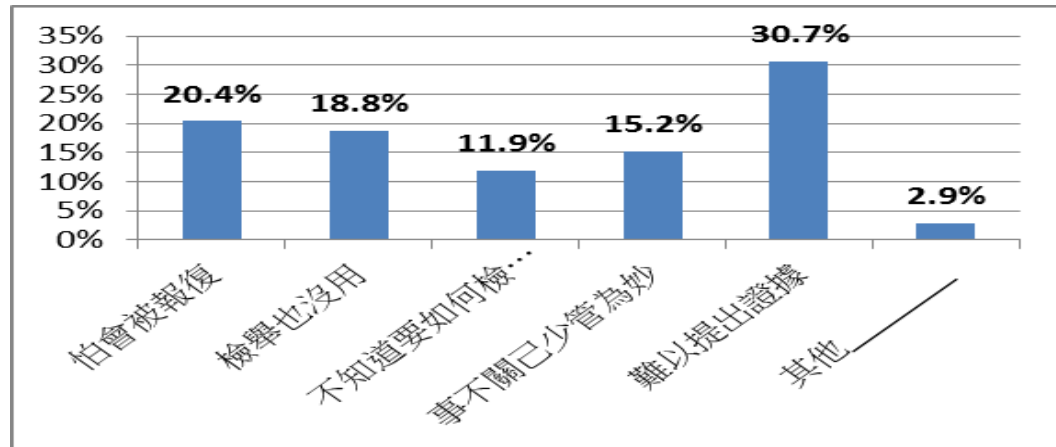


圖 21 國軍人員個人不會提出檢舉的理由比例圖

資料來源：本研究整理。

## 第二節 質性資料分析

### 一、國防部如何推動防貪工作

受訪者認為，對國軍人員而言反貪、防貪、肅貪的區別，不是那麼清楚，不過國防部執行反貪、防貪工作成效受到國軍人員的肯定，是國防部政風室重要的工作。

官兵對反貪、防貪、肅貪的區別，不是那麼清楚，可能對貪污的定義是廣義的，但是我們的想法可能會是狹義法律上的貪污、兩者就有很大的差別。(EE-2)

對於執行反貪、防貪工作的成效、軍事倫理的成效方面，軍士官兵滿意程度都很高，74%、70.4%可以證明在反貪、防貪工作的推動，是國防部政風室重要的工作，並用以維持 GDAI 高度的評價。(EE-2)

### 二、國防部如何推動反貪工作

受訪者認為，國防部在反貪宣導及教育上，要針對不同對象所需，才會受到重視並且產生效果。而目前仍有超過五成以上人員未接觸過國防部政風室的文宣，或未曾聽過政風室，表示政風室在反貪工作上，仍有許多努力的空間。

主計處會給新任部隊長須知，讓他知道有哪些經費、經費用途、誤用跟挪用之後被處罰的案例，監察應該也有提供。另一方面，部分主官欠缺相關專業知識，要找專業人士來聯合審查，看有沒有違法之後才敢去做。(IAF-4)

案件的偵辦真的需要很多實務經驗，雖然各種領域兵科都能轉任，但只有很短的教育訓練，只能個人的經驗累積或自己想辦法問別人跟查資料。另外，軍中應以反貪教育為主。(IAR-1)

一般的士官兵 只知道不能把裝備私用 行政單位只知道採購規定。(IAR-2)

從來沒有聽過國防部政風室的還是有 11.8%、沒有接觸過我們的文宣品、宣導的有 45%，表示我們還有努力的空間。(EE-1)

還有 11%受訪者不知道國防部有政風室，表示課程、文宣的接觸度還不夠，對政風的認知可能還需要加強。(EE-2)

有 57%的受訪者沒有聽過政風室或沒有接觸過政風室的文宣與教育課程，是政風室不想讓官兵知道？還是國防部不想讓官兵知道？(EW-1)

### 三、國防部如何推動肅貪工作

受訪者認為，有國軍官兵對國防部政風室肅貪功能不了解，有些不屬於政風室業務的項目，例如，個人權益受損、長官可能的不當管教或不公，也向政風室提出檢舉。

國軍人員對於國防部政風室專責廉政反貪的工作並不清楚，有些不屬於政風室業務的項目，例如，個人權益受損、長官可能的不當管教或不公，也向政風室提出檢舉。(IE-5)

目前國防部政風室接受檢舉大部分都是匿名的，但政風室還是會去查，查有實據依法辦理。(IE-5)

## 第三節 綜合討論

### 一、防貪工作（法規及制度面）

在防貪工作上，國軍人員對於國防部在執行反貪污法規建置與推動、財務透明化、採購法規完整情形、保護檢舉法規完善情形的滿意程度，呈現如下表。發現，雖然都屬正向，但在「保護檢舉人法規完善情形」負向比率最高。建議國防部政風室應重視保護檢舉人各項法規的宣導，讓國軍人員了解，而敢於提出檢舉。



表 7 防貪工作問卷調查結果表

項目	非常滿意與滿意	不滿意與非常不滿意
反貪污法規建置與推動	75.2%	24.8%
推動廉政倫理須知工作	78.4%	21.6%
財務透明化	92.0%	8.0%
採購法規完整情形	66.5%	33.5%
保護檢舉法規完善情形	56.5%	43.5%

資料來源：本研究整理。

## 二、反貪工作（宣導及教育面）

在反貪工作方面，調查發現，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」的受訪者佔 48.7%；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」的受訪者佔 45.9%，表示國防部政風室在文宣及提升能見度上，仍需加強。建議國防部政風室在做法上，應針對不同對象加強所需反貪污教育與文宣。

## 三、肅貪工作

在肅貪工作滿意度上，滿意程度（非常滿意與滿意）都超過七成，表示國防部在作為上受到國軍人員的滿意，但有國軍官兵對國防部政風室肅貪功能不了解，有些不屬於政風室業務的項目，例如，個人權益受損、長官可能的不當管教或不公，也向政風室提出檢舉，建議國防部加強對於政風室肅貪功能的宣導，讓國軍官兵了解。



## 第五章 對廉政業務單位定位與功能之認知與期待

國防部政風室於民國 102 年 1 月 1 日成立，迄今運作已將近三年。從問卷調查結果發現，運作成效已獲得國軍人員的信任。但在單位的定位與功能，仍有許多的討論。

駱千誠(2013)在「國防部政風室設置與核心任務設定之研究」中歸納出兩點問題，1.國防部政風室與總督察長室之間的關係和政風室本身結構問題－國防部政風室與總督察長室之間的關係，起初設立目的為希望兩單位形成「交叉火網」，發揮複式布網功能，以目前的情形來看，兩單位在近年來許多的軍中違紀、貪腐事件皆能互相配合且搭配良好，但設立之初因兩單位性質相同，有部分長官及學者認為不需疊床架屋，造成職掌事務重疊，有浪費國家資源和事務分工不清等問題。2.國防部政風室組織結構問題，包括員額及主管層級兩項－員額問題中，其員額只有 20 人，加上設立規劃即面臨人力不足、軍中部隊經驗不足等問題，而總督察長室暨所屬專職監察人員則有 200 多位，對於軍中相關事務運作比起政風人員較為嫻熟。主管層級問題中，在立法院公報第 101 卷的委員會記錄中，謝國樑立法委員就曾經質詢過國防部長高華柱與廉政署副署長楊石金，關於為何法務部在規劃政風二級單位時其主管階級應為 12 職等，但現行國防部政風室的主管階級為 11 職等，是否會因層級較低無法扮演起部內溝通協調的工作，上述都為現行國防政風單位所面臨的問題。

為能對於廉政業務單位定位與功能可以有更深入的討論，透過問卷調查及專家深入訪談，結果分析如後。

### 第一節 問卷調查分析

#### 一、適合執行反貪污工作的人員

##### **C01.在您看來，下列哪一類人員會比較適合來做防止我們部隊貪污的工作？**

調查結果顯示(如下圖 22)，有接近 5 成的受訪者認為「不是軍人身分的政風公務人員」比較適合來做防止我們部隊貪污的工作。

其中有 49.3%受訪者認為「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最高；第二有 27.3%受訪者認為「監察官」比較適合來做防止部隊貪污的工作；其次有 13%受訪者認為「政戰主管」比較適合來做防止部隊貪污的工作。

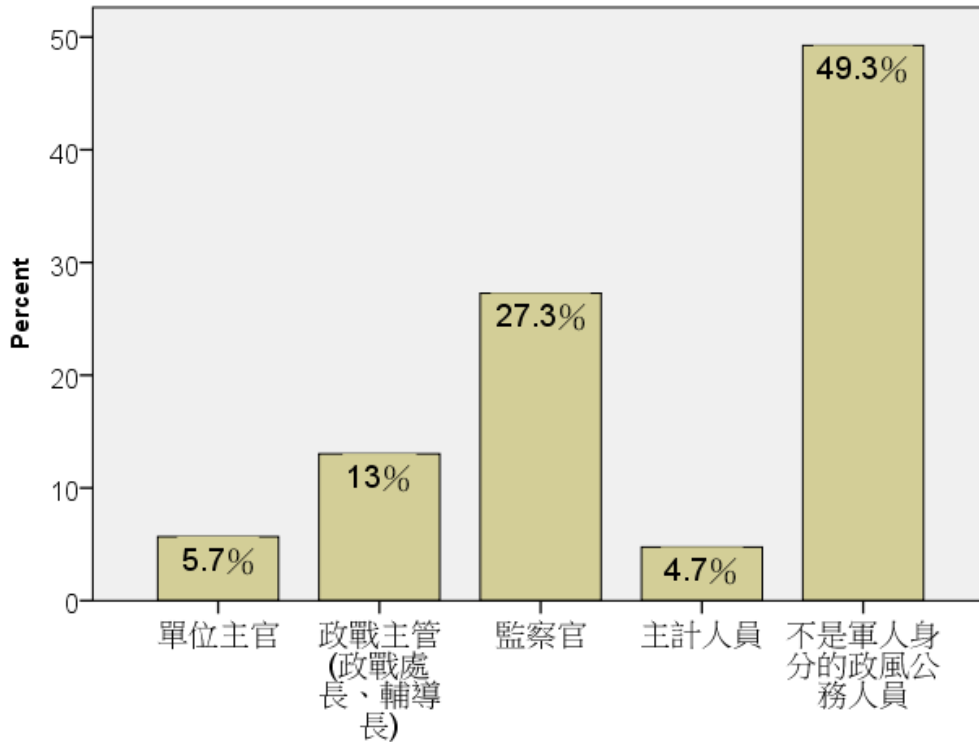


圖 22 國軍人員認為比較適合做防止部隊貪污工作對象比例圖

資料來源：本研究整理。

## 二、哪一層級單位應設置政風公務人員

1.關於受訪者對於哪一層級單位應設置政風公務人員看法，我們詢問受訪者：

**C02.在您看來，國軍要做到清廉不貪污，應該從哪一個層級以上的部隊或機關開始，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？**

調查結果顯示(如下圖 23)，有 5 成的受訪者認為應在「**全軍所有單位**」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。

其中有 50.8%受訪者認為應在「**全軍所有單位**」加派不是軍人身分的政風公務人員；第二有 9.6%受訪者認為應在「**國防部**」加派不是軍人身分的政風公務人員；其次有 9.3%受訪者認為應在「**各軍指揮部以上**」加派不是軍人身分的政風公務人員。

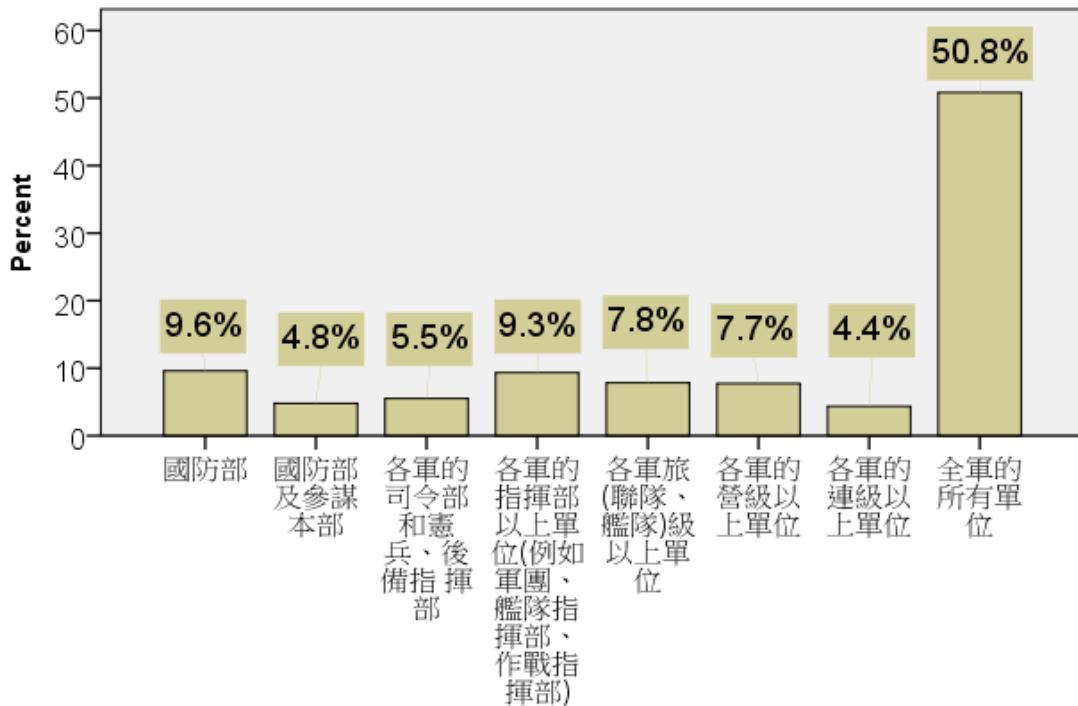


圖 23 國軍人員認為哪一層級單位應設置政風公務人員比例圖

資料來源：本研究整理。

## 第二節 質性資料分析

從問卷調查結果發現，國軍人員對非軍人身分之政風公務人員有很高的期待，就此現象及廉政業務單位定位與功能的討論，專家意見整理如下：

### 一、組織定位問題

當初國防部在設立政風室時，根據受訪者的陳述，有 3 點問題，分別為組織編制、人力不足以及主管職等較低的問題，使政風室目前面臨這樣的困境。組織層級只限縮於軍政體系，無法下設到基層部隊中，因而無法有完整的一條鞭設置，且設立之時因『先求有，再求好!』的觀念下，在人力編制上也因組織層級的關係受限於 20 人。關於主管職等因只有設立 11 職等，相較其他相關單位較低，對於未來人事升遷上產生影響，可能會導致好的人才到政風室服務意願降低。

**國防部要設立政風室，在『層級』上就已經限縮了!只限縮在部本部要設立一個政風室，而且它只監督在部本部的四司七室，也就是軍政體系裡面的這些單位 (IE-2)**

人力編制也就相對的限縮下來，其實原來法務部要跟國防部爭取設立政風室的時候，它的重點在這個四司七室中，原先的構想是五十個人，下面還要有五個處，就是

一個司下面要分五個處，然後要有五十個政風人員來負責這個業務，因為這個編制在跟國防部談的時候，有它的困難度..所以到最後折衷，就變成..『先求有，再求好!』在這個觀念下，就是說先有二十個人來編（IE-2）

那當然在『職等』的編制部分呢..它相較其他部分又比較少，都次一等，部隊在其他部分跟其他司室呢，也都次一等，那這種情況下，你要什麼誘因要..就是讓人家有意願到國防部來服務？那相對的也比較減低了、偏低了（IE-2）

希望對於國防部政風室的主任編制在國防部裡面應該給一個 12 職等職務的肯定，現在押一個 12 職等在編制上，至少還可以在這個單位待兩三年（IE-1）

## 二、政風室如何與基層部隊互動

政風室在沒有下屬單位的情況下，希望透過宣導與教育訓練的方式將政風單位的實質影響力帶到基層部隊中，讓國軍弟兄了解到國軍還有這樣一個獨立性質的廉政執行單位。其宣導的方式包含了一令到位的命令傳遞制度，但其效果有限，因命令上是以國防部的名義進行傳遞，也透過莒光日、青年日報等相關媒體傳播的途徑，發揮影響力，在辦理相關活動方面，透過廉政相關業務的巡迴講習中，到部隊針對採購、專業技術人進行教育訓練，但大多數比較少或直接與基層士兵接觸，除了當貪污事件發生時，政風人員下到案發單位，才有與基層士兵接觸的機會。

我們希望我們做的這些工作，能夠透過莒光日或是巡迴講習，把外部的思維拉進來，讓國軍弟兄能夠知道這個政風單位在!而且政風單位跟這個以前監察單位做的，有哪些不一樣的地方？（IE-2）

頒布一個規定或宣導的時候，我們會有『一令到位』這種制度，就是一個命令直接受到連級單位的主官要宣達，要一令到位，就是我只要發一個命令出去以後，只要是連以上的單位，包含連。那我們有一些政令的宣導，會透過一令到位的方式傳達到基層部隊（IE-4）

可是因為不明顯，因為我們都是以國防部的名義下去，而不是政風室的名義下去，所以如果不特別講，他只是認為這是國防部的一個指示，作業單位不見得會知道（IE-4）

主要是莒光日!那還有青年日報..這些都是會下達到全軍的媒體管道，裡面因為我們會辦一些活動，或做一些宣導的時候，他在上面會看到政風室的影子（IE-4）

接觸基層部隊，就是巡迴講習，我們可能辦了這種巡迴講習，對所有的這種基層、後勤保修、採購人員，那這些都是專業人士會接觸到我們（IE-4）

財產申報業務講習，這種東西就是有針對性的特殊人員，他可能是要辦我們這個巡迴講習的人，每一年我們可能都有一兩千人會參加，可是這個不會下達到基層的士官兵呀！（IE-4）

肅貪的時候，這個案發單位，因為我們會去那邊查案，這我直接接觸到，可能有士官兵的問題，大概是這樣，所以我們有時候做一些巡迴講習，會有士官、士官兵參加，但是畢竟是少數（IE-4）

### 三、政風單位與監察系統的關係

上述提及政風單位在沒有所屬的情形下，只設立於國防部本部中，其政風人員只設立於軍政體系中，在軍令和軍備體系中並無設立，但其業務須貫徹到基層單位中，且在國防部政風室成立之前，國軍體系相關的政風事務是由軍中的監察單位負責，故政風室再加入國防部這個陌生的體系時，須和業務性質相近的總督察長室相互合作，而當初設計時把這種互動模式稱為『雙軌併行，複式監督』。

跟我們工作職掌最雷同的，就是監察單位。『總督察長室』裡面有個『軍紀督察處』，這個處跟我們的業務是非常非常接近的！在我們沒有政風的前身時所有政風的事項推動，都是有這個軍紀監察在承接（IE-2）

在設計的時候也有想到這個問題，底層沒有政風人員，那要怎麼來推動這個政風業務？所以他們就想出一個口號，就是『雙軌併行，複式監督』（IE-2）

其實有『軍令、軍政、軍備』這三個大體系，然後目前我們政風室是在軍政體系裡面，軍令跟軍備沒有！除了軍政體系有政風，其他都沒有！有關中階的軍團、連、兵、旅，這個部分其實是像我們剛剛講的，透過監察，或者是基層的部隊的話，就是營連級的話，透過監察、保防來做！（IE-3）

在雙軌併行，複式監督下的運作模式，政風室和總督察長室透過將預防跟查處的分工進行討論，其討論結果成為日後運作的準則，在政風室沒有所屬的情況下，部隊中的受過專業訓練的監察官，對於政風業務也相當嫻熟，能夠配合政風單位的指揮執行相關業務。其中有受訪者提到在部隊政風業務上，還是需要總督察長室發揮功能提供適當的協助或用通報的方式告知政風室。

現在政風室的做法就是，基本上政風用我的管道，我可能是以對外或者是跟部隊比較有關的是它的主軸，然後部隊，基層部隊或士兵風氣之類的還是，他還不敢貿然把它接過來（IP-1）

這些監察官，都是受過訓練的！所以政風的要求，不會覺得好像到了基層部隊的監

察官好像聽不懂，無論是做防弊;無論是做什麼的工作查訪;無論做這個資料的蒐集整理，是沒有問題的!只不過『指揮體系』的不同。(II-1)

督察長室我想他們是不是就是用通報的方式，或是怎麼樣資訊提供給政風室去處理，因為那個部隊的部分還是要總督察長室那邊查，它是一個完整的體系啦，它是一個的體系(IA-1)

基於『彼此尊重，各有法定職掌』的情況之下，我們就經過這個半年的研討，針對整個預防跟查處的工作，如何來分工，分別跟總督察長室和保防、政戰局的保防單位來做討論，那也好不容易有談出一些共識出來，那也就做這個分工原則，訂下去，那到，這個分工也就是要，在沒有政風所屬的情況底下，監察官理論上也要受這個約束啦!(IE-2)

政風大概還是要靠督察阿，總督察長室那邊，如果總督察長室能夠發揮功能的話，我想也不錯(IA-3)

但在實際業務執行的情況下，有受訪者表示目前總督察長室對於相關業務的合作和支援皆展現出情義相挺的態度，但表示畢竟政風室與監察官屬於不同單位，執行業務間仍會產生問題，其中包含政風單位對於監察官的課責與考評，其中對於監察官沒有考績評比的權利，且在無法對其進行課責是政風室感到約束力較薄弱的原因。

我覺得這個約束力很薄弱，第一個，我對監察官沒有任何一個可以督考，甚至考評，就是你做或沒有做，我是不是可以在年度考評裡面對你有所考評?而給他們總督察長來做參考?(IE-2)

而且我覺得最不可思議的是..總督察長名義上是他們的頭，可是對於他的考評的部分呢，又受限於各個司令部，也就是各個機關首長(IE-2)

監察主要就是兩個問題，一個就是它沒有辦法一條鞭，聯兵旅裡面配的監察官，它年度的考績是聯兵旅要打的，到了軍團級有個督察室，它是從軍團到所屬，年度的考績都是指揮官跟它的所屬來打它的考績(IE-1)

它的『強制性』沒有那麼強，如果它能情義相挺，那我們就能合作得很愉快，那在情義相挺之虞，如果它仍認為很多任務不是它的，那我們通常會很希望說，保防體系、監察體系跟我們也能夠完全的信賴跟合作(IE-3)

法定職掌，如果一個體系要去課責另外一個體系，可能會產生一個很大的阻撓和反彈啦。我是用同理心，如果今天是監察單位要課責我們政風單位，我們同樣心理也會很不舒坦(IE-2)



對於政風室和總督察長室之間的雙軌併行關係，有受訪者認為其實是一種不平衡的雙軌關係，在人員編制上有大幅度的差異，然而也有受訪者認為雙軌運作到最後，之間關係會產生質變，會變成單軌，其認為政風室組織為一條鞭設計，在命令發布或執行業務上，必須依照廉政相關的規則進行，建議未來由政風室負責訂定相關的廉政政策，而總督察長室軍紀監察處負責執行廉政政策。

目前我們國防部採『雙軌併行』，但是我自己認為它是不平衡的雙軌!以政風室的二十個人力，對應監察體系五百六十人（IE-3）

當時提到總督察長跟他們雙軌的問題，他們現在美其名講說是雙軌運作，那雙軌運作講難聽一點以後未來走到一個程度應該還是單軌，就是說你政策一定要執行一定要有人做指導，（IP-1）

就我個人觀點，政風要管政策，軍督處要管執行，就是說我國防部對這些軍風紀廉政的要求，只能有一個單位來訂政策（IP-1）

兩個單位要並存的話，政風在部外的單位它也是一條鞭，在國防部以外的單位，它對那些廉政廉能的要求，它隨時可以發命令，發行政規則去做指導，那你總督察長室就去督導你的監察官要按照政風發的廉政的要求去執行（IP-1）

#### 四、政風室短中長期規劃和未來組織擴編建議

國防部政風室相關人員提出對於政風單位在未來短期、中期、及長期的目標規劃。在短期的目標中，政風室希望國軍相關的廉政業務的法定職掌能夠由政風室管理，那些相關的軍職人員也能進入到政風體系。在中期目標，預計可以增加數十名人力，其人力增加的規劃分析已送達戰規司進行評估，除了人力增加的編制外，在長期的目標中，職等的提升也是努力的方向，一位國防部總督察長室相關人員也提到，既然當初總統那麼重視政風單位要進到國防部，是不是可以提升政風室主任的職等成為一個誘因，讓好的政風人才進入國防部服務奉獻。一位國防部總督察長室相關人員也提到就目前的情形，如果政風室預期的目標都能達到那就很好，但假使無法達成目標，那這個過渡期，對於政風室與總督察長室兩間之間的業務往來、合作也是必須重視議題。

在短期之內，我們是希望說如果可以業務隨人轉，有這個法定職掌，那採購監辦的部分，還有財產申報的部分，這些人如果可以隨著法定職掌由我們收回來的話，那這些軍職人員是不是也要進入我們政風室體系來？（IE-2）

那在中期的部分，中期我們要增加十幾個人喔，他的必要性還有職掌分工呢，都有把它分析好給戰規司了!這是我們中期努力的目標（IE-2）

希望把我們的編制問題在勇固案的時候，要適時的調整，這是我們長期的努力目標。所以基本上我們也有分階段，也就是所謂的長期，來鋪陳我們將來要擴大編制給這個職等的部分 (IE-2)

這是我講的誘因呀!你現在十一職等呀，那如果他是十二職等呢?民主國家的軍隊沒有政風，那如果馬(總統)先生這麼重視廉潔，可以做給全世界看!看我們連全世界最質疑的國防單位，我都放政風進去!那表示我有透明的決心! (II-1)

現在當務之急，第一個最好的情況就是擴大他的編制嘛!擴大編制。從職等呀、人數都增加!這是其一嘛!那其二就是這個沒辦法的過渡期，就是不管啦! 應該是說，不管它的編裝有沒有增加，但是都要加強這兩個單位的合作! (II-1)

對於政風室業務功能的看法，有受訪者認為因為政風室並沒有設立下屬單位在國防部之外的單位，且無建立相關的貪污通報系統，故其能夠發揮的功能與影響力都會受限，須要和其他部門合作才能在部隊層級運作，變成運作中隔了一道牆，對於相關資訊回饋是相當匱乏。但受訪者對於現行監察、保防單位投入相當的人力在國軍各層級中，但其對於問題無法全然的掌握，假設政風也投入相當能力，其效果保持存疑的態度。

我們政風因為沒有縱深，也就是沒有所屬，所以說那個功能會受限。(IE-2)

我們沒有所謂的通報機制，也就是國軍那個五大通報系統呢，它沒有規定說一定是要向我們政風室來回報 (IE-2)

當初不知道為什麼政風室的那個規劃就是只侷限在軍政，就自己先把它設定在軍政，侷限在軍政，那你所屬是空的嘛，那你空的話你要運作就，你在部隊那塊也是沒有辦法運作的，因為你沒有什麼資訊可以回饋，你什麼都沒有，你要推什麼，你還必須去找一個部門來幫你做，所以這就是我覺得這就它一個，它雖然設出來了，但是它的那條鞭沒辦法貫徹到末端 (IA-1)

它們在比我們多好幾十倍的人力底下，都不盡然能夠全盤掌握 (IE-2)

對於政風單位下設國軍其他單位的看法，大多數國防部政風室相關人員的受訪者都認為應針對國軍弊案經常發生的地方設置政風單位，例如採購單位、軍備局等，雖然不能夠百分百保證設立之後就能杜絕相關弊案的發生，但能達到一個嚇阻的效果。更有受訪者提出更實際的做法，除了在採購相關單位設立之外，在各軍司令部也能設立政風單位，雖員額可能不多，但至少可以成立一個科，延伸政風單位的業務功能與影響力。

除了在軍備局(採購相關單位)、各軍司令部設立政風單位外，更有受訪者認為在軍備局及各軍司令部設立政風單位後，可以在往下扎根到部隊單位。

國軍一直發生弊案都在採購端，大部分都是採購的案子。那採購的案子當然可會從綁規格、或者是洩漏底價、或者是驗收不實等方面來去呈現弊端，所以我就是在想喔，既然絕大部分的弊端都在這裡，那我們是不是可以在類似軍備局，或者是在各軍司令部，能夠成立所謂的政風單位？至少讓比較容易發生弊案的單位會有一個嚇阻的作用（IE-2）

因此希望說有關於採購這方面能夠成立政風單位，但是不是說政風單位成立之後，就能夠相信說...你跨出那一大步以後，對於全國民眾的期待，那一塊是有相當大的幫助的（IE-3）

就是在軍政部門我們有文官編制的單位，第二個，軍備體系比較容易發生這種問題，那軍備體系因為當初受到當時的採購室，前身是採購中心，它在軍備局底下負責採購，第二個，軍備局底下有很多的廠庫，生產有採購這種的問題..當時『先軍政，後軍備』（IE-1）

我認為可行啦！在各軍司令部，可能沒辦法放到二十個，但是你編制在十個人左右，你可能叫一個科，我認為是可行的！因為你現在政風..畢竟政風只有在部本部嘛！你完全是要靠這個監察部門來幫你去辦，他沒有延伸線嘛！他的延伸線..他是要完全靠另外一個部門，那所以你的功能、你的發揮其實是還是有限的！（II-1）

我們在軍令，或者是軍備，跨出第一步的時候，希望像剛剛在軍備局或各軍司令部，先設立點，再下去紮根。基層部隊，我們勢必要透過這些保防、監察來協助。（IE-3）

針對政風單位下設國軍其他單位的看法，提出了執行之後的利與弊不同的觀點，受訪者認為政風室下設之後，因其組織設計為一條鞭，在人事升遷、考績評比都不是由該單位的主管評比，不會受其影響，能夠發揮公正、獨立的效果。也有受訪者認為在政風單位下設之後，其人力勢必增加，而其中員額是從行政院還是國防部來畫分出來，會造成影響到國軍單位間的人力增減，這時人力資源分配就會成為問題。

行政部門要不要給你這個員額，而且這個員額到底是要算在你行政院的員額還是國防部的員額？這個就有的討論了！因為你如果要算在國防部的員額的話，你設十個人，那你勢必就要在這個軍種減少十個人，就少掉十個人這樣的員額。（II-1）

有一個心得就是，軍中雖然因為他們各有體系，有監察、保防，但是再怎麼說，因為他們有交替歷練，還有軍中倫理，所以他們在本身有些案子的通報或是查處呢..可能有它的瓶頸的地方，有它的顧慮啦...可是我們政風沒有！政風室是一條鞭，然後我的人事考評又不受你機關首長的影響，人事的異動也不受這個影響，所以他們有些人覺得在這個體系裡面走不通呢，會鬧到我們這邊來，這是有案子的！而且確實有這樣的

案例，所以我認為政風有他存在的價值，也有他的必要（IE-2）

## 五、軍職人員進到政風單位的觀點與建議

在上述政風單位下設國軍其他單位的看法中提到了員額和軍人進到政風體系的問題，在目前的政風室有兩位軍職身分協辦人員，一位國防部政風室相關人員表示軍職人員對於政風室設立初期有很大的幫助，透過軍職人員的協助能夠讓外部政風人員瞭解國軍的組織文化與認識國軍龐雜組織架構。

關於軍人素質的部分，到目前為止我都非常感謝，我們政風室成立以來，有這麼優秀的軍職人員在我們室裡頭，之前法務部廉政署要國防部成立政風室的時候，它們要的概念是，只有文人可以在政風室推動政風工作，它們那個時候是要把軍職人員排除在外，可是我進來這兩年當中，我深深不以為然當初的觀念是正確的！（IE-2）

第一個，國軍的編制實在太龐雜，我連方向在哪裡都不知道！但是有軍職進來，我們可以知道要往哪個方向走，那些問題是要找哪些單位，怎麼解決，這也就是軍職人員的優點。（IE-2）

關於未來軍職人員對於進入政風單位的相關看法，一位國防部政風室相關人員認為軍職進到政風單位最需要考慮的地方是法令層面，軍職轉換文職必須經過國家考試的過程，目前軍轉文的法令層面已經存在「特種考試退除役軍人轉任公務人員考試規則」。

也有受訪者更具體提出軍職人員退伍之後轉任政風人員的建議，特別是由嫻熟廉政相關業務的監察官進行轉任，其由廉政署一條鞭管理。這樣的做法優點可以吸引到更多有能力、有抱負的軍職人員投入政風單位，另外也能將國家對期培訓投入的成本發揮更大的效用，並不會隨著退伍後，而人才也跟著流失。

軍文之間的問題就是因為考試，包括軍法官，他必須透過考試才能轉任文官，我想這個關鍵還是考試這個東西，所以軍、文官這個部分因為涉及到法令（IE-3）

軍文職轉任這些事項，我們也在努力，但是剛剛考試法這邊就需要突破，就是說將來的軍事人員訓練，從官校訓練是不是就透過一個考試，去認定它將來是不是具有某種文官的資格？（IE-3）

一條鞭的，實際上就可以到陸海空編的部隊裡面去，他就不受各級主官箝制，通通都由我中央這邊統一檢討，他就是一攤活水。而且這些監察官，又有一條路可以轉換成政風。（IE-1）

比如說，它受的訓練跟政風幾乎都一樣，那它做的工作完全就是政風的工作，而且還有加上風紀的工作，那事實上，如果我們能夠跟銓敘部他們去協調，有沒有一條發展，將

來這些監察官發展到一個程度他必須要走退伍了，那是不是有一個機制可以讓他變成馬上可以用的人。(IE-1)

又一條鞭，你又讓他將來有前途，這樣子就會有優秀的人才投入到監察裡面來，監察他當到少校、中校，他不想當了，他還可以出去外面，他也是一個很優秀的政風人員，將來在政風圈子能不能發展看他自己，但只是說這個對國家的來講他的人力資源沒有浪費，那這樣子對整個國家是好的，人才是好的。(IE-1)

## 六、國防部廉政體系「複式監督、雙軌併行」功能的檢討

國防部政風室與總督察長室兩個單位都有其特定的功能，不可能，而「複式監督、雙軌併行」依然是目前國防部廉政工作運作的較佳體系。而且雙方必須彼此配合開誠布公，在各法定職掌的情形下，相互尊重發揮所長。

要在全軍所有單位要設立政風人員，除了目前立法的困難度之外，人員、預算都有可能是一個大問題的「複式監督、雙軌併行」是可行而且也有成效的制度設計。(EE-1)

「複式監督、雙軌併行」是比較可行的多元主義制度設計，另外設立專責單位，不是排斥、取代原來的機關，是在強化其功能；並且，政風與監察職能不完全相同，監察包含軍紀、作戰、督戰等，文職的政風人員不可能取代。(EE-2)

政風室難以取代軍中監察體系，若要取代則需要考慮有無非取代沒有辦法克服的重大困難。(EE-2)

整合政風與監察，將是具有高度複雜性與困難度的組織改造工程，必須要改變總督察長室的職權、必須將兩者重疊的功能清楚劃分給政風，是否有取代的作用、必要值得研究。(EE-2)

政風室與總督察長室兩者不可能，原因有三：1.除非政風人員是由國防部或各個軍種的基層歷練到上層才能了解其文化，只有監察與總督察室才有這個功能；2.政風室的外部監督力量與監察系統的內控的機制可融合出一個制度，並不是適合二者；3.發生戰事時軍紀問題要是更加嚴重，那時候政風無法發揮功能。(EE-3)

國防部政風室及總督察長室之間依據法定職掌相互合作，做法包括：1.雙方人員的訓練交流，監察官參與政風人員的訓練，政風人員則參與監察官的訓練，以促進對於雙方工作內容的認知與交流；2.調整人員任用機制，使軍職監察人員可以轉任文職政風人員。

雙軌併行最重要的一點就是彼此開誠布公，在彼此都有法源依據、各有法定執掌的情況下，互相尊重發揮所長，相互配合之下很多問題就迎刃而解。(EE-1)

短期內政風室與總督察長室可以在加強伙伴關係、協調合作與廉政行銷上努力，提升軍中官兵們認知上的佔有率跟情感上佔有率；中期可輔助國防部建立外部與社會團體的關係，甚至監察官也參加廉政署政風人員課程、訓練，相互溝通，引進監督外部機制、觀念；長期再做功能調整。(EE-2)

功能調整方式：搭配監察官、總督察室進行反貪、防貪工作，以預防貪瀆案件為先，區分出調查重大貪瀆案件、規劃與推動國防廉潔工作。有效分工，既分工又合作，運用資源建立軍士官兵對政風的了解，例如共同策劃莒光日與廉政相關單元的節目。(EE-3)

另一方面，則是加強國防部政風室對國軍各級單位廉政工作能力，其方式包括：1.調整國防專業政風輪調時間，可長期在國防部熟習業務內容；2.調整國防部政風室政風人員職等或升等方式，六至七職等員工無須外調，依據工作表現，即可升至七至九職等。

政風人員編制若能進行調整，使七至九職等與六至七職等員工經驗傳承、銜接，人力配置就非常理想。(EE-1)

功能調整時程：短期以檢討防貪工作教育，讓軍士官兵都了解有政風室、監察官、總督察室，建立出一個倫理的文化。中、長期應重新思考組織設計，例如減少輪調，以培養國防政風人才、解決國防政風人力不足的問題。(EE-3)

### 第三節 綜合討論

對廉政業務單位定位與功能之認知與期待，綜合問卷調查及質性資料分析結果如下：

#### 一、國軍人員對於非軍人身分政風人員有很高的期待

問卷調查的結果，例如 C01 跟 C02，「哪一個角色適合執行打擊貪污的工作以及要在哪一個單位層級設立政風」，答案分別是「非軍人身分的政風公務人員」以及「全軍普設」，經過專家座談會討論以及研究團隊討論，發現可能原因應該是因官兵對軍中存在一些不信任(反應出體制內的不信任)，且政風單位不是軍職又對它較不熟悉，故對它是抱著期待。有一種新來的東西會比較好的觀念。

#### 二、國軍人員雖然對政風室有很高的期待，但對政風室業務功能並不十分熟悉

本次問卷調查結果發現，有將近 45.9% 國軍人員「未曾參加及接觸過政風室訓練與文宣」，有 12%「未曾聽過國防部政風室」。且政風室也經常收到國軍官員有關個人權益、待遇不公及管教不當等檢舉申訴案件。因此可知，其對政風室業務功能並不了解，建議應加強宣導，讓國軍人員對政風室有正確的認知。

#### 三、雖然問卷結果認為應全軍普設文職政風，但因國軍單位特殊性及法規限制無法執行，

建議仍應以目前「複式監督、雙軌併行」方式運行

多位專家於座談及訪談時均指出，雖然問卷結果認為應全軍普設文職政風單位，但實際上是無法執行的，原因包括：1.軍隊於戰時遂行作戰任務時，文職政風人員不能發揮功能；2.現行的法規(政風機構人員設置管理條例)中無法源依據；3.人員及預算規劃難以執行，監察與政風功能並不完全相同，也不能以政風來取代監察人員。

#### 四、國防部政風室仍應維持非軍人的身分，以建立獨立超然的立場

問卷結果發現，國軍人員除對政風室有很高的期待，比較信任非軍人身分的政風公務人員，另一方面也超過五成以上不同意國軍不需要民間團體的監督，由此可知，非軍人身分(第三者)比較客觀、專業程度高，是國防部政風室十分重要的優勢與特色，具有嚇阻的作用，因此建議政風室仍應保持其非軍人身分者為佳。

#### 五、建議應適當擴充國防部政風室人力編組，以使權責相符

國防部政風室於規劃成立時，負責範圍為國防部本部之四司七室，隨著功能的展現，獲得長官信任，工作範圍逐漸擴及全軍貪污案件預防及查處，已超過原先規劃的範圍，因此建議應擴增國防部政風室人力編組，以落實權責相符，增進國軍廉政工作成效。

#### 六、調整升遷管道及檢討輪調制度，以留住優秀人才

政風室成立初期由於不了解軍中組織及規定，部分軍職人員的協助，對政風業務推展產生極大的助益。然政風室成立迄今已將近3年，文職政風人員對軍中政風工作已十分熟稔，但卻因為升遷及輪調問題必須調職，造成經驗無法傳承，影響工作推展，因此建議：1.參考審計部審計官輪調時間，調整為長期在同一個單位；2.政風室增加八職等編制，使六至七職之優秀員工，可銜接七至九職工作，使工作經驗傳承更為順利。

#### 七、提升政風公務人員執行國軍反貪污工作的能見度

問卷調查結果發現，國軍人員超過五成沒有接觸或聽過國防部政風室，因此有必須提升政風人員在全軍反貪污工作的能見度。建議國防部：1.由政風室以單位名義發布「政風公報」，可直接發函全軍各單位做反貪污案例宣教等工作；2.配合監察、軍法、主計、採購單位舉辦之全軍巡迴講習、訓練等活動，或由政風室自行辦理全軍政風工作宣導，分區對基層國軍人員(幹部或士官兵)說明如何防範貪污及落實政風工作。

#### 八、增進國防部政風室及總督察長室之間依據法定職掌相互合作

國軍反貪污工作，「複式監督、雙軌併行」依然是目前較佳的方式運行，需依靠國防

部政風室及總督察長室之密切協調合作，因此建議增進合作的作法包括：1.雙方人員的訓練交流，監察官參與政風人員的訓練，政風人員則參與監察官的訓練，以促進對於雙方工作內容的認知與交流；2.調整人員任用機制，使軍職監察人員可以轉任文職政風人員；3. 總督察長室軍紀監察處業管的 1985 專線，蒐集相關資訊，提供政風室以了解基層部隊的想法或可以從中得到一些線索。

#### 九、基層監察官如何協助執行政風工作，應有更為明確的分工

基層監察官除本身業務職掌外，在政風工作上，擔任政風室協辦政風業務的人員，律定協辦的優先順序，並建立獎懲的機制，以利國防部政風工作之推展。

為利國防部政風工作之推展，建議應將各級監察官視為《政風機構人員設置管理條例》第 5 條第 3 項規定之「遴選辦理政風業務的適當人員」，並依據第 9 條規定「各機關政風人員或經指派兼任或兼辦政風業務人員應秉承機關長官之命，依法辦理政風業務，並兼受上級政風機構之指揮監督。」在政風工作上，接受國防部政風室的指揮監督。《政風機構人員設置管理條例施行細則》第 12 條，遴選辦理政風業務的適當人員，協助辦理事項：(1)受理受贈財物、飲宴應酬、請託關說或其他涉及廉政倫理事件之通知、知會、登錄建檔及諮詢、(2)公職人員財產申報法及公職人員利益衝突迴避法之宣導及諮詢、(3)廉政宣導以及(4)其他委託辦理之政風事項。



## 第六章 對國際透明組織推動各國國防廉潔之認知

本研究除調查國軍人員對於「國際透明組織政府國防廉潔指數(GDAI)調查評比中我國表現的了解情形」，以及對「我國在政府國防廉潔指數成績的滿意程度」外，更進一步調查，國軍人員對於「社會上民間團體參與反貪污及廉政工作」的態度。問卷調查與專家深入訪談結果，綜合分析如後。

### 第一節 問卷調查分析

#### 一、民間監督力量參與國軍反貪的需求及成效

**D01.**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」，請問您同不同意這種說法？

調查結果顯示(如下圖 24)，有 6 成的受訪者不同意「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。

其中有 67.4% (21.6% 表示「非常不同意」、45.8% 表示「不同意」)受訪者不同意「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 32.6% (27.1% 表示「同意」、5.5% 表示「非常同意」)的受訪者同意「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。

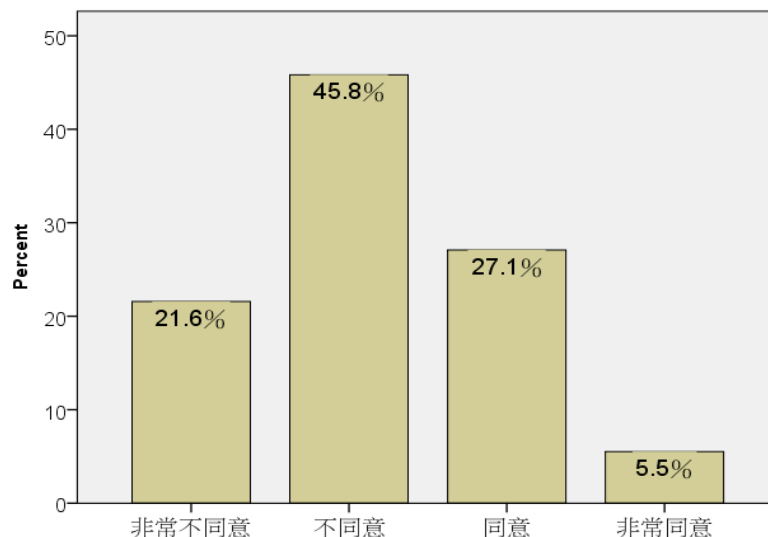


圖 24 國軍人員個人對於民間監督力量參與國軍反貪的需求認知比例圖

資料來源：本研究整理。

**D02.有人說：「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」，請問您同不同意這種說法？**

調查結果顯示(如下圖 25)，有 5 成的受訪者不同意「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」的說法。

其中有 57.1%(12%表示「非常不同意」、45.1%表示「不同意」)受訪者不同意「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」；有 42.9%(35.5%表示「同意」、7.4%表示「非常同意」)的受訪者同意「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。」

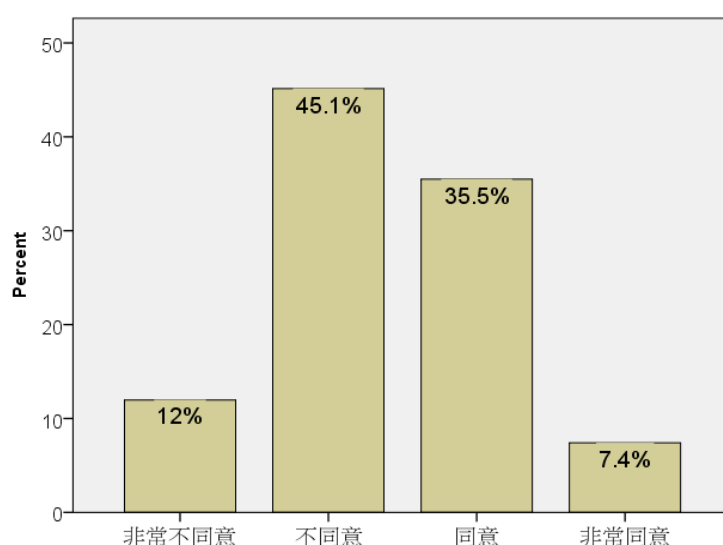


圖 25 國軍人員個人對於民間監督力量參與國軍反貪的成效認知比例圖

資料來源：本研究整理。

## 二、國際透明組織國防廉潔指數評比

**D03.請問您瞭不瞭解 2013 年「政府國防廉潔指數(GDAI)」的評比中，我國和英國、美國等國家同列第二級的「B」級，是全部受評比的 82 個國家當中，前 9 名的國家之一？**

調查結果顯示(如下圖)，有 7 成的受訪者不瞭解 2013 年「政府國防廉潔指數(GDAI)」的評比中，我國的評比結果。

其中有 76.3% (31.2%表示「一點都不瞭解」、45.1%表示「不太瞭解」)的受訪者不瞭解 2013 年「政府國防廉潔指數(GDAI)」的評比中，我國的評比結果；有 23.7% (包括 21.4%表示「瞭解」、2.3%表示「非常瞭解」)的受訪者瞭解 2013 年「政府國防廉潔指數(GDAI)」的評比中，我國的評比結果。

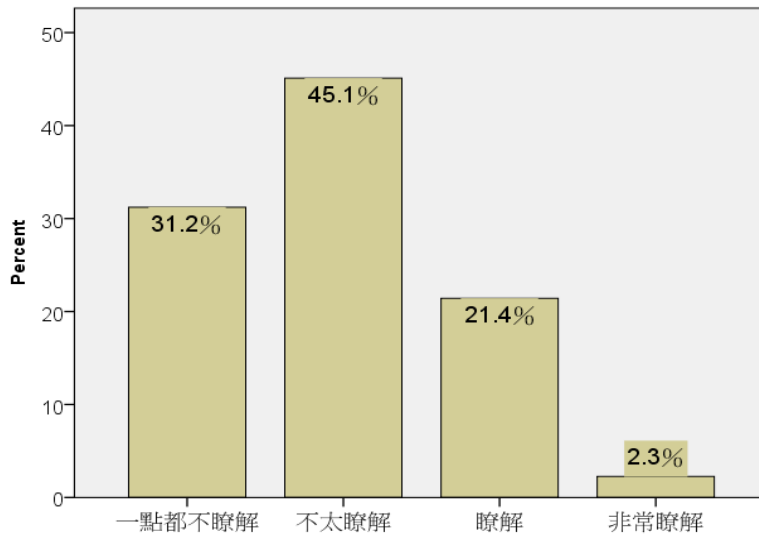


圖 26 國軍人員個人瞭解 2013 年政府國防廉潔指數認知比例圖

資料來源：本研究整理。

#### D04.請問您滿不滿意國軍在這項全球國防廉潔評比的表现?

調查結果顯示(如下圖 27)，有 7 成的受訪者滿意國軍在全球國防廉潔评比的表现。

其中有 75.5% (68.8% 表示「滿意」、6.7% 表示「非常滿意」)的受訪者滿意國軍在 2013 年全球國防廉潔评比的表现；有 24.5% (包括 4.8% 表示「非常不滿意」、19.7% 表示「不滿意」)的受訪者不滿意國軍在 2013 年全球國防廉潔评比的表现表示。

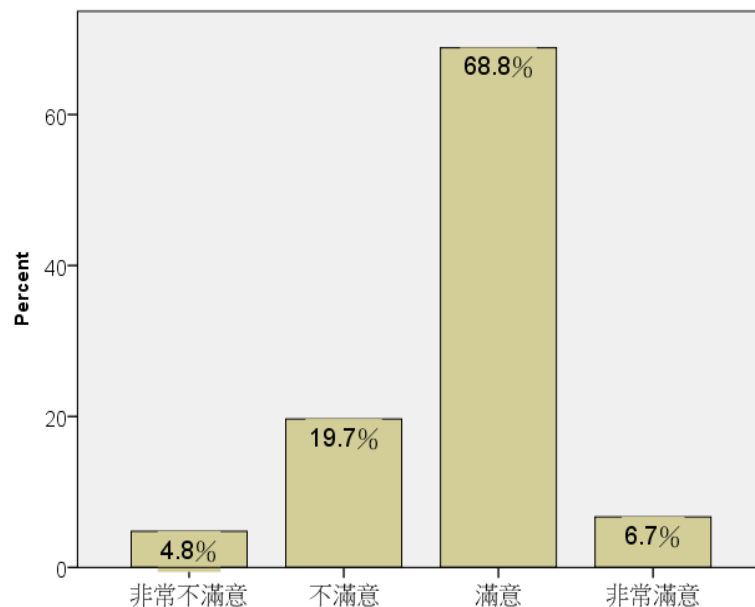


圖 27 國軍人員個人對於 2013 年全球國防廉潔评比的表现滿意程度比例圖

資料來源：本研究整理。

## 第二節 質性資料分析

### 一、國軍對於民間團體監督國軍廉政的認知

在國防部政風室相關人員訪談中，談述其對於透明組織的印象，第一其認為透明組織具有超然客觀的立場，因其為獨立的組織，不會受到政府、軍隊的左右影響，故其對於國防廉政或國防重大廉政議題提出的研究報告、說明是有強而有力立場，較少會被質疑。

第二個就是接觸透明組織後，我感覺透明組織它可以用一個比較超然客觀的立場來評斷軍事事務。(IE-1)

那外界對透明組織來評論的立場，至少會比我們軍方自己出來做澄清，或者做辯護，或者來說明，我感覺強度、力度，會比較強(IE-1)

透明組織跟軍隊跟軍事組織它沒有利害關係，它不是利害關係人，不管它的預算，或是透明組織的內部的利益，都跟軍事組織沒有什麼關聯，沒有什麼利害關係(IE-1)。

### 二、國軍對於國際透明組織認知

國軍人員對於國際透明組織的事物瞭解情形，在沒有相關業務連結上，其瞭解的範圍是較沒有概念，更可以說因為沒有任何交集，可能連是否有這個組織存在與否都不清楚，更別說會瞭解其對於國軍廉能的相關影響。

我在沒接觸這個非政府組織前，對這塊、這個領域完全沒有概念，跟我的生活沒有交集，然後呢，因為我的工作的重點都是放在我負責的事務上面，所以我就不會去關心，也不會想要去探索說這個透明組織、對國家、對軍隊，它會有什麼樣的影響?(IE-1)

## 第三節 綜合討論

一、關於國軍對國軍反貪污工作和民間團體監督的認知，分成「民間團體監督的看法」和「民間團體監督的成效」。本調查也發現，有六成七(67.4%)的受訪者不同意「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；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」說法者，則有五成七(57.1%)。並且受訪者也認為民間團體的監督是有效，故本研究建議國軍應該更積極主動開放、透明，廣納民間團體對於反貪污及廉政工作建議，進行未來施政的參考。

二、關於國際透明組織政府國防廉潔指數評比，根據本案的問卷調查，有 7 成(76.3%)的受訪者不瞭解「2013 年『政府國防廉潔指數(GDAI)』的評比中，我國的評比結果」；卻也有約 7 成 6(75.5%)的受訪者滿意「2013 年『政府國防廉潔指數(GDAI)』的評比中，我國的評比結果」。在深度訪談中有受訪者認為，透明組織具有超然獨立的地位，能夠提供國防廉政強而有力的推動，但因國軍在某些業務上，如軍令、軍備方面較少和透明組織有連結的部分，其對透明組織的認識較少，間接也減少了對於政府國防廉潔指數評比認識。



## 第七章 結論與建議

本案依據文獻及專家深度訪談、問卷調查之客觀資料及專家座談結論，進行分析，對於國軍人員對現行國防廉政工作之認知與評價，包括廉政基本問題；防貪、反貪及肅貪工作表現；廉政單位之定位與功能；國際透明組織推動國防廉潔工作；以及認知與評價之評量指標，於本章提出研究的結論與建議。

### 第一節 結論

#### 一、國軍對於廉政基本問題的認知程度

##### （一）國軍對於貪污行為的認知

本研究針對軍隊中似是而非的貪污行為，設計「公家資源供私人使用」、「公款公用」、「送禮以求順遂」及「小貪但能帶好部隊」四種樣態，調查發現，超過 95% 的受訪人員認為「公家資源供私人使用」屬於貪污行為；68.5% 的受訪者不同意「只要長官可以把部隊帶好，就算是有時候會收一些錢、或拿一些好處，其實也不是太嚴重的事情」的說法。

另外兩項，有 68.5% 的受訪者不同意「公款未法用不算貪汙」的說法、76.9% 不認為「送禮以求順遂不算貪汙」。

經過質化深度訪談及專家座談會的資料綜整，探究其原因，在「公款法用」觀念上未能落實的原因，包括：1. 不知道財務應有的作業規定；2. 基層單位欠缺專業及獨立的會計人員；3. 以達成任務為第一要務而便宜行事等情形。

在「送禮以求順遂」觀念上，包括：1. 收送禮品並不一定真的構成貪污犯罪要件；2. 送禮品做人情以求心安；3. 送禮是基本的人情世故。

##### （二）國軍個人對貪污容忍的程度

關於國軍對貪污的容忍程度，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，其中回答「一點都不能容忍」的受訪者佔 50.9%；回答「完全可以容忍」的受訪者只有 8.8%。

##### （三）國軍對國軍清廉程度的認知

在請受訪者比較國軍當前及過往的清廉程度時，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%)；至若對於未來的展望，有 58.5%的受訪者認為「未來國軍的清廉程度和現在差不多」；認為「未來國軍會變得比現在清廉」者則有 34.9%。值得注意的是，根據本案執行深度訪談所得的印象，受訪者認為，國軍的清廉程度之所以今優於昔，應該與國防部成立非軍職身分人員組成的專業廉政單位有關。

在質化深度訪談的過程中，其中有受訪者認為國軍未來清廉程度的變化，應該會漸入佳境，其中很大的原因為國防部體系中納入了非軍職身分的廉政單位。

## 二、國軍對於國防部，在肅貪、防貪和反貪相關工作表現的滿意程度

(一) 國軍對於國軍防貪(法規及制度面)工作成效及認知程度，分成「反貪污法規建置與推動」、「推動國軍人員廉政倫理須知」、「經費支用透明程度」、「採購法規完整程度」及「保護檢舉法規完善程度」。

調查發現，在「反貪污法規建置與推動」中，國軍對於「最近一年，建立防止貪污制度和法規」的工作成效，「滿意」及「非常滿意」的比率合計佔 75.2%；「不滿意」及「非常不滿意」的比率合計佔 24.8%。

在國軍對於推動『國軍人員廉政倫理須知』的工作成效中，「滿意」及「非常滿意」的比率合計佔 78.4%；「不滿意」及「非常不滿意」的比率合計佔 21.6%。

國軍對「經費支用透明程度」，「同意」及「非常同意」的比率合計佔 92%；「不同意」及「非常不同意」的比率合計佔 8%。

國軍對「採購法規完整程度」，「同意」及「非常同意」的比率合計佔 66.5%；「不同意」及「非常不同意」的比率合計佔 33.5%。

國軍對「保護檢舉法規完善程度」，「完善」及「非常完善」的比率合計佔 56.5%；「不太完善」及「非常不完善」的比率合計佔 43.5%。

本研究問卷調查結果發現，在防貪工作上，有 75.2%的受訪者「滿意」(包括非常滿意與滿意)「反貪污法規建置與推動」，78.4%「滿意」(包括非常滿意與滿意)「推動廉政倫理須知工作」；「滿意」「經費支用透明程度」者佔 92%；66.5%滿意於「採購法規完整程度」；滿意於「保護檢舉法規完善程度」者佔 56.5%。

(二) 國軍對於國軍反貪(宣導及教育)工作成效及認知程度，分成「國軍人員廉政倫理須知的宣導效果」和「國防部政風室宣導的成果」。

調查發現，在「國軍人員廉政倫理須知的宣導效果」中，國軍認為「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」佔 48.7%；佔 15.9%的受訪者認為「是做表面功夫」；佔 25.6 的受訪者認為效果「很難說」及 9.7%的受訪者認為「不知道」。

在「國防部政風室宣導的成果」中，沒有參加過「國防部政風室所安排的教育訓練」及「接觸過國防部政風室有關反貪污的文宣」的受訪者佔 45.9%；只參加過「國防部政風室所安排的教育訓練」的受訪者佔 1%；只「接觸過國防部政風室有關反貪污的文宣」的受訪者佔 32.2%；兩種都有的受訪者佔 8.8%；「從來沒有聽說過國防部政風室」的受訪者佔 12%。

本研究問卷調查結果發現，在反貪工作方面，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」的受訪者佔 48.7%；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」的受訪者佔 45.9%。

(三) 國軍對於國軍肅貪工作成效及認知程度，分成「執行利益迴避的工作成效」、「打擊貪污工作成效」、「國軍人員廉政倫理須知執行的認知」、「檢舉意願」、「檢舉管道」及「不願提出檢舉的理由」。

調查發現，在「執行利益迴避的工作成效」中，「滿意」及「非常滿意」的比率合計佔 71.3%；「不滿意」及「非常不滿意」的比率合計佔 28.7%。

在「打擊貪污工作成效」中「滿意」及「非常滿意」的比率合計佔 71.6%；「不滿意」及「非常不滿意」的比率合計佔 26.4%。

在「國軍人員廉政倫理須知執行的認知」中，「不同意」及「非常不同意」的比率合計佔 78.1%；「同意」及「非常同意」的比率合計佔 21.9%。

在「檢舉意願」中，「會」檢舉的比率合計佔 74.8%；「不會」檢舉的比率合計佔 25.2%。

在「檢舉管道」中，會向「國防部政風室」檢舉的比率合計佔 27.5%；會向「部隊長」檢舉的的比率合計佔 23.4%；會向「國防部總督察長室」檢舉的的比率合計佔 13.2%。

在「不願提出檢舉的理由」中，「難以提出證據」而不敢檢舉的比率合計佔 30.7%；「怕會被報復」而不敢檢舉的比率合計佔 20.4%；「檢舉也沒用」而不敢檢舉的比率合計佔 18.8%；「事不關己少管為妙」而不敢檢舉的比率合計佔 15.2%；「不知道要如何檢舉」而不敢檢舉的比率合計佔 11.9%。

本研究問卷調查結果發現，在肅貪工作上方面，有 71.3%的受訪者「滿意」(包括非

常滿意與滿意)國軍「執行利益迴避的工作成效」; 71.6%; 「滿意」(包括非常滿意與滿意)國軍「打擊貪污工作成效」; 滿意於「國軍人員廉政倫理須知執行的成效」者佔 78.1%。

在有關國軍「檢舉意願」的部分, 回答「會」提出檢舉者的比例佔 74.8%; 如果進一步追問回答「會」提出檢舉者的「檢舉管道」, 則有 27.5%表示會向「國防部政風室」檢舉; 23.4%會向「部隊長」檢舉; 會向「國防部總督察長室」檢舉者, 則有 13.2%。

### 三、國軍對於執行廉政業務單位之定位與功能的認知與期待

- (一) 依據本次調查, 在詢及受訪者「哪一類人員比較適合來做防止我們部隊貪污的工作」時, 認為應交給「不是軍人身分的政風公務人員」者佔 49.3%; 「監察官」佔 27.3%; 「政戰主管(政戰處長、輔導長)」佔 13%。

本研究問卷調查結果發現, 有將近五成(49.3%)的受訪者認為國軍部隊中防止貪污的工作應由「不是軍人身分的政風公務人員」來執行, 但透過深度訪談及專家座談會的資料綜整, 「不是軍人身分的政風公務人員」的比例較高的原因, 有受訪者認為是因為問卷設計時將「不是軍人身分的政風公務人員」擺放選項第一個和問卷發放由政風人員執行等原因, 造成受訪者比較會選擇「不是軍人身分的政風公務人員」原因。

- (二) 本調查也發現, 在回答「應該從哪一個層級以上的部隊或機關開始, 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」時, 有 50.8%認為應見之於「全軍所有單位」; 認為應置於「國防部」者佔 9.6%; 9.3%認為設於「各軍指揮部以上單位」。

本研究問卷調查結果發現, 有 5 成(50.8%)的受訪者認為應在「全軍所有單位」加派不是軍人身分的政風公務人員。但透過深度訪談及專家座談會的資料綜整, 可能原因為官兵對軍中存在一些不信任(反應出對體制內的不信任), 且政風單位不是軍職又對它較不熟悉, 故對它是抱著期待。有一種新來的東西會比較好的觀念。

### 四、國軍人員對於國際透明組織在推動各國國防廉潔的認知

- (一) 國軍對國軍反貪污工作和民間團體監督的認知, 分成「民間團體監督的看法」和「民間團體監督的成效」。

調查發現, 在「民間團體監督的看法」中, 國軍認為「國軍本身就能夠做好反貪污、廉政的工作, 不太需要社會上民間團體的監督」表示「不同意」及「非常不同意」

的比率合計佔 67.4%；「同意」及「非常同意」的比率合計佔 32.6%。

在「民間團監督成效」中，國軍認為「社會上的民間團體，不太瞭解軍隊是怎麼運作的，所以不太可能有效監督國軍反貪污廉政的工作」表示「不同意」及「非常不同意」的比率合計佔 57.1%；「同意」及「非常同意」的比率合計佔 42.9%。

本調查也發現，有六成七(67.4%)的受訪者不同意「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；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」說法者，則有五成七(57.1%)。

- (二) 國軍對於國際透明組織政府國防廉潔指數評比的認知與滿意程度，分成「國際透明組織政府國防廉潔指數評比結果的認知」和「國際透明組織政府國防廉潔指數評比滿意程度」。

調查發現，在「國際透明組織政府國防廉潔指數評比結果的認知」中，國軍對於「2013年『政府國防廉潔指數(GDAI)』的評比中，我國和英國、美國等國家同列第二級的「B」級，是全部受評比的 82 個國家當中，9 名的國家之一評比結果」中，「瞭解」及「非常瞭解」的比率合計佔 23.7%；「一點都不太瞭解」及「不太瞭解」的比率合計佔 76.3%。

在「國際透明組織政府國防廉潔指數評比滿意程度」中，「滿意」及「非常滿意」的比率合計佔 75.5%；「不滿意」及「非常不滿意」的比率合計佔 24.5%。

根據本案的問卷調查，有 7 成(76.3%)的受訪者不瞭解「2013 年『政府國防廉潔指數(GDAI)』的評比中，我國的評比結果」；卻也有約 7 成 6(75.5%)的受訪者滿意「2013 年『政府國防廉潔指數(GDAI)』的評比中，我國的評比結果」。

## 五、「國軍人員對現行國防廉政工作之認知與評價」之具體評量指標

- (一) 本研究發展之評量指標適合作為國軍人員對國防廉政工作認知與評價的測量

本研究透過專家訪談，除了個人基本資料外，共包括四大面向：廉政基本問題認知、反貪污工作滿意程度、廉政單位定位功能認知、民間監督反貪污認知。評量指標架構圖如下，透過本次實際運作，可提供國防部後續進行評量時使用。

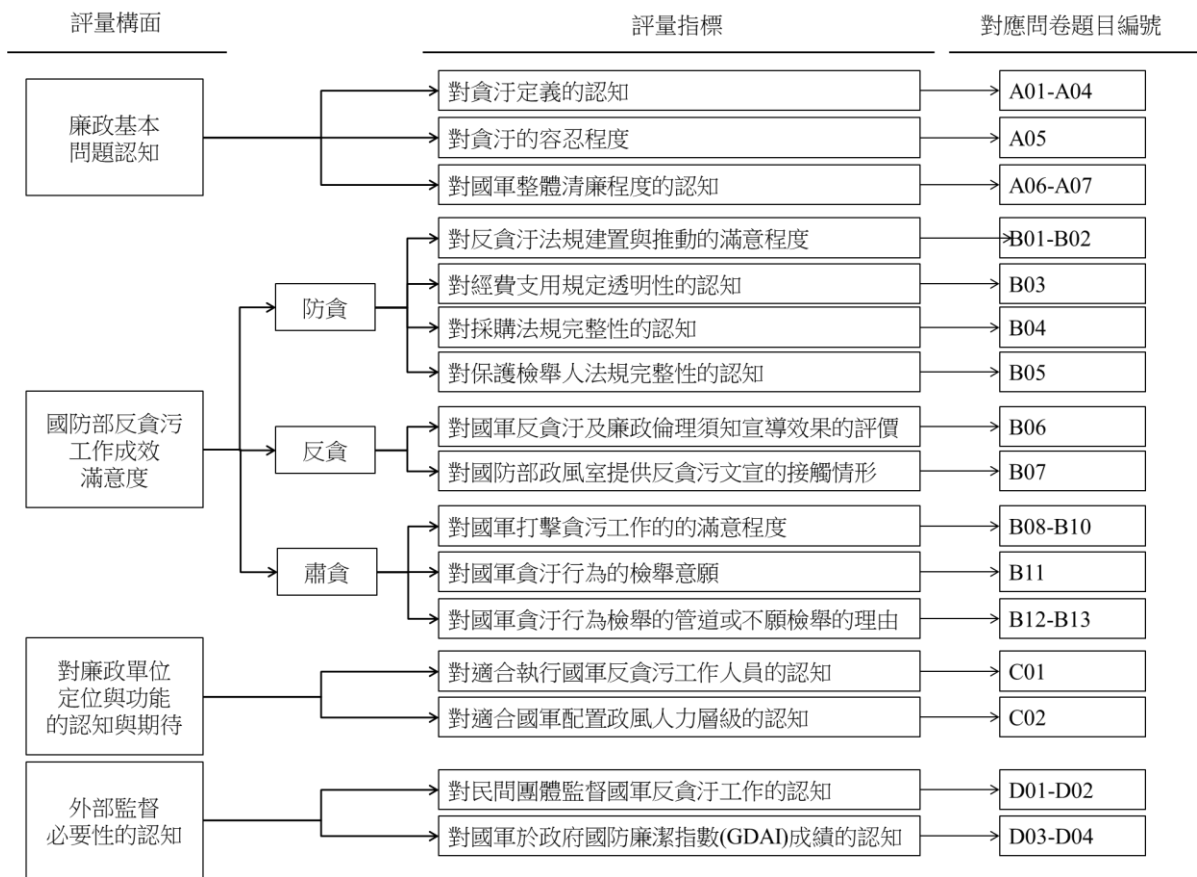


圖 28 國軍人員對現行國防廉政工作之認知與評價評量指標圖

資料來源：本研究整理。

(二) 實施國防廉政工作認知與評價指標之評量方式應區分二的階段，第一階段為問卷執行，第二階段應召開專家座談會，來協助了解及討論問卷調查結果，讓整個評量程序更為完整。

## 第二節 建議

以下係本案研究團隊依據深度訪談受訪者及專家座談與談者的重要觀察，所研擬可供國防部推動廉政相關工作參酌的近、中、長程建議：

### 一、近程建議

(一) 建議國防部政風室參考本研究設計之「國軍人員對現行國防廉政工作認知與評價之

評量指標」，每年或隔年定期執行類似研究，以了解國軍人員對國防廉政成效的認知變化情形，作為改善施政成效的依據。

(二) 雖然調查問卷的結果顯示，全軍普設文職政風的看法頗獲支持，但考量國軍運作的特殊性及相關法規限制，建議仍以目前「複式監督、雙軌併行」方式運行為宜。

(三) 建議國防部政風室成員仍應維持以非軍人身份為主、軍人身份為輔，一方面以確保獨立、超然、專業等特色，所可能產生的嚇阻作用，另一方面可納編幾位軍職人員，以促進文職政風室與軍事體系之了解與協調。

(四) 建議國防部政風室在反貪（宣導與教育）工作方面，考慮以下作法：

1. 由政風室利用各式宣導管道，不定期發佈相關政風作為資訊。
2. 配合監察、軍法、主計、採購單位所舉辦之全軍巡迴講習、訓練等活動，或由政風室自行辦理全軍政風工作宣導，分區對基層國軍人員（幹部或士官兵）說明如何防範貪污及落實政風工作。
3. 在執行公款法用的宣導時，應輔以單位實際常犯案例具體說明，並特別著重於對基層欠缺專業、獨立會計單位人員的宣導或訓練。
4. 應針對不同兵科官兵加強所需要的反貪污教育，參酌主計單位提供新任部隊長，經費類別、經費用途、誤用或挪用遭懲處情形等的作法，主動提供與政風工作有關的類似宣導資訊。
5. 建議善用國際透明組織所公佈之全球國防廉潔評比結果，使國軍不但能因此激發維護團體及個人榮譽的意識，並因此對來自國軍之外的公民社會監督力量有所警惕。
6. 建議國防部政風室應主動運用適當的方法，使國軍人員了解國防部政風室的功能及職掌，以及保護檢舉人的相關措施，並設立及說明「檢舉獎金」制度，鼓勵國軍人員在發現不法時，能無所顧忌而正確地提出檢舉。

## 二、中、長程建議

(一) 增進國防部政風室及總督察長室之間依據法定職掌相互合作，作法上：

1. 政風人員及監察官應持續就雙方工作及訓練的內容，進行交流。
2. 政風室宜協調透過總督察長室軍紀監察處的 1985 專線等類似諸多管道，蒐集相關資訊，提供政風室了解基層部隊所需線索。

(二) 建議國防部全面檢討達成任務與公款法用規定間的適切分際，並提供具體範例供

參，使各級部隊主官能有更明確的依循。

- (三) 建議國防部或可考慮由政風室協調總督察長室，就各級監察官如何配合辦理政風工作，律定獎懲機制，以利國防反貪工作之推展。
- (四) 建議考量適度擴充國防部政風室人力，這是因為國防部政風室於規劃成立時，所負責範圍為國防部本部之四司七室，然目前工作範圍逐漸擴及全軍貪污案件的預防及查處，未來如再延伸派駐政風人員至各軍司令部或特業機關(構)，對於人力擴充的需求，勢必更為迫切。
- (五) 調整升遷管道及檢討輪調制度，以留住優秀人才，考慮以下作法：
  1. 參考審計部審計人員拉長輪調時間的做法，使優秀政風人員能長期留在國防部政風室。
  2. 適度調整政風室內部的職等配置，使職等系統得以完整(目前因為欠缺八職等職位，造成人員流失)，提高優秀政風人員留任意願。

## 參考文獻

### 壹、中文資料：

#### 一、法規：

法務部廉政署組織法

政風機構人員設置管理條例

政風機構人員設置管理條例施行細則

國防部處務規程

國軍人員廉政倫理須知

#### 二、書籍及研究報告：

林淑馨，2010。《質性研究：理論與實務》，台北：巨流出版社。

周文欽、歐滄和、許擇基、盧欽銘、金樹人、范德鑫，1996。《心理與教育測驗》，台北：心理出版公司。

胡龍騰，2011。〈地方政風機構〉，余致力主編，《廉政與治理》。台北：智勝文化事業有限公司。頁 132-147。

莊文忠、陳俊明、胡龍騰、余致力，2011。〈廉政認知與民主治理〉，余致力主編，《廉政與治理》。台北：智勝文化事業有限公司。頁 30-59。

陳俊明，2012。《法務部廉政署 101 年廉政民意調查及指標研究》。法務部廉政署：未出版。

陳俊明，2014。《法務部廉政署 103 年廉政民意調查及指標研究》。法務部廉政署：未出版。

陳俊明，2015。《法務部廉政署 104 年廉政民意調查問卷》。法務部廉政署：未出版。

陳勁甫，2014。《公民社會如何參與國防部門反貪污機制之研究》。國防部政風室：未出版。

黃榮護、吳怡融、陳俊明，2013。《臺北市政府清廉程度民調及殯葬人員評價因子》，臺北市政府政風處：未出版。

葉一璋，2013。《法務部廉政署 102 年廉政民意調查及指標研究》。法務部廉政署：未出版。

葉一璋、張國偉，2014。《新北市府廉能評鑑計畫》，新北市政府政風處：未出版。

葉一璋、張國偉，2015。《推動廉政評鑑方案》，法務部廉政署：未出版。

### 三、期刊及研討會論文：

余致力，2015。〈貪腐容忍與廉政評價：兩岸四地民眾認知之比較研究〉。「第十一屆兩岸四地公共管理學術」研討會，澳門：澳門大學主辦。頁 15。

葛傳宇，2013。〈論中華民國國軍廉政制度改革〉。《公共事務評論》，14(1)，頁 25-41

### 四、學位論文：

駱千誠，2013。《國防部政風室設置與核心任務設定之研究》。台北：世新大學行政管理學系碩士論文，未出版。

### 五、政府文件：

立法院，〈立法院公報〉。第 101 卷，第 45 期，民國 101 年 5 月 30 日，頁 63-65。  
<http://lis.ly.gov.tw/lgcgi/lypdf.txt?10104501;0063;0065>。

行政院，國家廉政建設行動方案。

國防部，〈肅貪防弊專區〉。《國防部政戰資訊服務網站》，2015 年 5 月 12 日，取自  
<http://gpwd.mnd.gov.tw/Publish.aspx?cnid=143>。

國家衛生研究院(2006)，2005 年『國民健康訪問暨藥物濫用調查』抽樣設計，2015 年 5 月 11 日，取自  
[http://enews.nhri.org.tw/enews\\_list\\_new2.php?volume\\_indx=142&showx=showarticle&article\\_indx=3100&enews\\_dt=2006-03-23](http://enews.nhri.org.tw/enews_list_new2.php?volume_indx=142&showx=showarticle&article_indx=3100&enews_dt=2006-03-23)。

### 壹、外文資料：

Carreiras, Helena ,2013. *Qualitative methods in military studies : research experiences and challenges*. New York : Routledge, 2013.

Edwin C. Cierpial Jr ,2007. *A study on military corruption and corruption perception level: A focus on the empirical analysis of 8th U.S. Army soldiers*. Soongsil University ,Republic of Korea.

Kurtis, Gabriel,2014 . “From Underdogs to Watchdogs: How Anti Corruption Agencies Can Hold off Potent Adversaries”. *INNOVATIONS FOR SUCCESSFUL SOCIETIES*

Oppenheim, A. N.,2000. “Questionnaire Design, Interviewing and Attitude Measurement”,



Continuum.

## 附錄一 專家訪談大綱(國防部政風室相關人員)

「國軍人員對現行國防廉政工作之認知與評價」研究案

### 深度訪談大綱

- 一、國防部政風室對於各級部隊這種沒有政風人員編制，只有監察官的組織成員(官、士、兵)，在政風的肅貪、防貪、反貪三項主要的工作方面，會有什麼樣的期待？根據您的了解
- 二、國防部政風室如何判斷或掌握監察單位，在部隊中的運作(如監察官協助廉政工作或執行本身監察業務) 成效，是否能達到國防部政風室所期待的標準?這些成效的良窳，在哪些地方顯示政風室在功能、定位上，尚有待重新思考之處?
- 三、在國防部政風室的相關工作績效評核項目中，有哪些 KPI(關鍵績效指標)是和國防部政風室的廉政宣導業務有關?從那些地方可以看到部隊、機關在廉政方面的成效，足以證實這些 KPI 的價值?
- 四、國防部政風室在實際工作的推動部分中，多有仰賴國防部總督察長室的地方，那麼如果從有關強化國防部政風室功能和定位的角度來看，有那些功能和定位的問題，應該涵蓋在對全軍部隊和機關的調查中，詢問官、士、兵的意見?

## 附錄二 專家訪談大綱(國防採購相關人員)

「國軍人員對現行國防廉政工作之認知與評價」研究案

### 深度訪談大綱

- 一、就您所知，國防部為什麼要成立「政風室」？目的是為什麼？回顧當時的背景，這個問題是否可以從國防部或法務部對它(成立政風室)的不同立場(或主張)的演變，區分階段來分析？如果答案是肯定的，那麼應該包括哪些階段？這些階段各有哪些比較關鍵的考量點？
- 二、就您記憶所及，國防部的高階長官們(歷任的部長/總長/主管業務的常務次長/總督察長)面對總統有關在國防部成立政風單位的明示或暗示上，分別有些什麼樣的反應？為什麼會有這些反應？
- 三、就您記憶所及，國防部高階長官所率領的團隊，是如何和法務部的部、次長和政風司長(或廉政署長)，就有關國軍設置政風單位進行協商或溝通的？為什麼會這樣做？
- 四、「國防部政風室」成立迄今，如果要從一個採購專責單位的的角度來看，在沒有設置政風人員，只有監察官的各級部隊，官、士、兵們，對於「國防部政風室」究竟是什麼樣的單位，會有多少的認識或了解？為什麼？
- 五、「國防部政風室」在包括採購業務在內的防貪、肅貪、反貪工作上，多有仰賴國防部總督察長室的地方，根據您個人的觀察，政風、督察「複式監督」的機制在部隊層次的運作，還有哪些可以進一步加強的地方？為什麼？
- 六、如果要再提昇、強化國軍廉政工作績效，那麼有哪些和「國防部政風室」功能和定位有關的問題，應該涵蓋在對三軍部隊和機關的調查問卷中，據以詢問官、士、兵的意見？

### 附錄三 專家訪談大綱(國防部督(監)察相關人員)

「國軍人員對現行國防廉政工作之認知與評價」研究案

#### 深度訪談大綱

- 一、就您所知，國防部為什麼要成立政風室？回顧當時的背景，這個問題是否可以分成幾個國防部對它(成立政風室)的不同立場(或主張)階段來分析？如果答案是肯定的，那麼應該包括那些階段？這些階段各有哪些比較關鍵的考量點？
- 二、就您記憶所及，國防部的高階長官們(部長/總長/常務次長/總督察長)面對總統有關在國防部成立政風室的明示或暗示，分別有些甚麼樣的反應？為什麼會有這些反應？
- 三、就您記憶所及，國防部高階長官所率領的團隊，是如何和法務部的部、次長和政風司長(或廉政署長)，就有關國軍設置政風單位進行協商或溝通的？
- 四、根據您個人的觀察，在沒有設置政風人員，只有監察官的各級部隊，官、士、兵們，對於國防部政風室究竟是什麼樣的單位，會有多少了解？在政風室的肅貪、防貪、反貪三項主要的工作方面，會有什麼樣的期待？
- 五、根據您個人的觀察，監察官協助廉政工的作實況，是否能達到國防部政風室所期待的標準？在哪些地方顯示政風室在功能、定位上，尚有待重新思考之處？
- 六、如果國防部政風室在實際工作的推動方面，多有仰賴國防部總督察長室的地方，那麼，根據您的了解，總督察長室和各級監察官，配合政風工作的情形怎麼樣？您的依據是甚麼？
- 七、國防部是否應整合政風與監察業務？如果答案是肯定的，那麼，在您看來，宜由政風並監察？抑或監察並政風？為什麼？
- 八、從強化國軍廉政工作績效的角度來看，有那些和國防部政風室功能和定位的問題，應該涵蓋在對全軍部隊和機關的問卷調查中，據以詢問官、士、兵的意見？

## 附錄四 專家訪談大綱(審計部相關人員)

「國軍人員對現行國防廉政工作之認知與評價」研究案

### 深度訪談大綱

- 一、就您所知，國防部為什麼要在 101 年成立「政風室」？回顧當時，審計部或者是您個人，是否關注這個新單位的成立？如果答案是肯定的？那麼關注的重點是什麼？為什麼？
- 二、如果您曾經或正在接觸這個在業務上受到「法務部(廉政署)」一條鞭控制的新單位，那麼您怎麼看待「國防部政風室」的基本定位和所被期待產生的功能？為什麼？您的看法在可見的未來，會改變嗎？為什麼？
- 三、一般而言，審計部是怎麼樣來對國防部進行審計工作的？對國防部進行審計工作時，最令審計機關感到難以有效執行任務的關鍵因素有那些(例如資訊或專業的不對稱)？為什麼？如何克服？
- 四、根據您作為一位高階審計官員的個人體會，相較於其他行政機關，國防部在面對各式各樣的審計課責(包括監察院運用審計課責所獲，對於國防部進行的糾舉、糾正或彈劾)時的反應，是否有特別明顯地不同於其他政府行政部門之處？為什麼？
- 五、從審計部對國防部進行審計的經驗看來，在沒有設置政風人員，只有監察官的各級部隊，官、士、兵們，對於「國防部政風室」究竟是什麼樣的單位，會有多少的認識或了解？為什麼？
- 六、「國防部政風室」在包括採購業務在內的防貪、肅貪、反貪工作上，多有仰賴「國防部總督察長室」的地方，如果要煩請您依據個人的觀察，說明目前該部政風和督察所謂「雙軌併行、複式監督」的機制，在部隊層次的運作，還有哪些可以進一步加強的地方？您的答案會是？為什麼？
- 七、如果要再提昇、強化國軍廉政工作的績效，那麼，根據您執行國防審計工作所見、所聞，有哪些和「國防部政風室」功能和定位有關的問題，應該涵蓋在對三軍部隊和機關的調查問卷中，據以詢問官、士、兵的意見？
- 八、就您所知，監察院「國防委員會」的委員們，一般都是如何運用審計部的相關資訊？為何若干由審計部所提供，看來相對嚴重的情節，「國防委員會」的監委卻未必做如是觀？大體來說，在對國防部進行課責這件事情上，監察委員和審計部彼此間是甚麼樣的關係？為什麼？

九、據了解，立法院的「預算中心」，在相當程度依靠審計部所提供的資訊；如果事實確係如此，那麼可能的原因有哪些？這樣一種情形，會不會讓立法院的立委們，更覺得賦予立法院調閱權或其他相關權限，的確有其必要？

## 附錄五 專家訪談大綱(法務部前政風司相關人員)

「國軍人員對現行國防廉政工作之認知與評價」研究案

### 深度訪談大綱

- 一、就您所知，國防部為什麼要成立政風室？回顧當時的背景，這個問題是否可以分成幾個國防部對它(成立政風室)的不同立場(或主張)階段來分析？如果答案是肯定的，那麼應該包括那些階段？這些階段各有哪些比較關鍵的考量點？
- 二、就您記憶所及，法務部的部、次長和政風司長(或廉政署長)面對總統有關在國防部成立政風室的明示或暗示，分別有些甚麼樣的反應？為什麼會有這些反應？
- 三、就您記憶所及，法務部高階長官所率領的團隊，是如何和國防部的高階長官們(部長/總長/常務次長/督察長)，就有關國軍設置政風單位進行協商或溝通的？
- 四、根據您個人的觀察和印象中，在沒有設置政風人員，只有監察官的各級部隊，官、士、兵們，對於國防部政風室究竟是什麼樣的單位，會有多少了解？在政風室的肅貪、防貪、反貪三項主要的工作方面，會有什麼樣的期待？
- 五、國防部是否應整合政風與監察業務？如果答案是肯定的，那麼，在您看來，宜由政風並監察？抑或監察並政風？為什麼？
- 六、如果要再提昇、強化國軍廉政工作的績效，那麼，根據您所見、所聞，有哪些和「國防部政風室」功能和定位有關的問題，應該在詢問「國防部政風室的功能能和定位」的調查問卷中，設計哪些問題來詢問官、士、兵的意見？

## 附錄六 專家訪談大綱(各軍司令部相關人員)

軍事機關級部隊主官：政戰主任、督(監)查相關人員。

### 「國軍人員對現行國防廉政工作之認知與評價」研究案 深度訪談大綱

- 一、根據您個人的觀察和印象中，在沒有設置政風人員，只有監察官的各級部隊中的官、士、兵們，對於國防部政風室究竟是什麼樣的單位，會有多少了解？
- 二、在您看來，如國軍要做到清廉不貪污，應該從哪一個層級以上的部隊或機關開始，加派政風人員，負責國軍防止貪污的工作?原因是什麼?
- 三、根據您個人的觀察和印象中，在軍隊中，您對於貪污行為的定義與看法為何?為什麼?下方有幾個情形供您作為判斷。
  - 1.有人說：「把部隊裡面公家的裝備、設施及人力，提供個人來私用，因為沒有牽涉到金錢利益，所以不算是貪污」，請問您同不同意這種說法。
  - 2.有人說：「部隊裡面有些公家金錢(經費)的使用或物品的購買，雖然不符合相關的規定，但都是用在公家的事情上，所以不算是貪污」，請問您同不同意這種說法。
  - 3.有人說：「送禮是在表達一種感謝的意思，如果我因為想讓自己在部隊裡面，過得比較順利一些，而送給學長或長官一些禮品，應該不能算是賄賂；接受我送禮品的學長或長官也不能看成貪污」，請問您同不同意這種說法？
  - 4.有人說：「只要長官可以把部隊帶好，就算是有時候會收一些錢、或拿一些好處，其實也不是太嚴重的事情」，請問您同不同意這種說法？
- 四、根據您個人的觀察和印象中，請問您對於國軍，在建立防止貪污制度和法規方面的工作成效看法為何?原因是什麼?
- 五、根據您個人的觀察和印象中，請問您對於國軍，在宣導與教育廉政相關的知識與法規的工作成效看法為何?原因是什麼?
- 六、根據您個人的觀察和印象中，請問您對於國軍，在打擊貪污的工作成效看法為何?原因是什麼?
- 七、請問您個人的觀察和印象中，有聽說過「政府國防廉潔指數(GDAI)」嗎? 如果答案是有聽過，那麼您對於我國在 2013 年「政府國防廉潔指數(GDAI)」表現和英國、美國等國家同列第二級的「B」級，是全部受評比的 82 個國家當中，前 9 名的國家之一有什麼看法?



## 附錄七 專家座談會問題大綱

### 「國軍人員對現行國防廉政工作之認知與評價」研究案 專家座談會題綱

一、整體而言，您在看完本次國軍官士兵廉政相關問題抽樣調查的主要發現後，有哪些地方讓您印象特別深刻?為什麼?

(請提供三到五個，在您看來較富意義，值得深入探討的問題。)

二、國防部在三年前成立政風室時，期待由總督察長室的監察部門與政風室，共同發揮「複式監督、雙軌併行」的功能，如今看來

- 它仍然是一種有效的制度設計嗎?有無調整的必要?為什麼?
- 整合政風及監察部門為一，是否可行?為什麼?
- 如果答案是肯定的，應該如何展開?可區分為短、中、長等不同階段來進行嗎?

三、本調查似乎顯示，政風部門獲得官士兵相當程度的信任或期待?果真如此，在您看來，它所顯示的意義是什麼?為什麼?

四、有人說：「國軍應將政風的工作與人力，延伸至國防部外的陸、海、空三軍司令部，甚至是軍團級(艦隊指揮部、作戰指揮部)的層次」;

- 這樣的說法是否可行?為什麼?
- 如果您同意這樣一種說法，請問如何進行為宜?

## 附錄八 「國軍人員對現行國防廉政工作之認知與評價之研究」問卷

親愛的國軍弟兄姊妹，您好：

感謝您來參加這一次的問卷調查!這份問卷的目的是想瞭解「國軍人員對現行國防廉政工作之認知與評價的看法」，提供國軍反貪汙工作的參考。您的真實作答，會對國軍建立清廉軍風，產生非常大的幫助。

**問卷的答案並沒有對或錯的問題**，請您**根據實際的情形或自己的想法來回答**。我們要分析的是，所有被抽到填問卷的人大家整體的意見，所以**您不用寫名字**。您在填答這份問卷時所提供的資料，我們會完全保密，請您放心填答。

敬祝 身體健康、萬事如意！

世新大學行政管理學系 陳俊明 博士  
元智大學社會暨政策科學學系 陳勁甫 博士

### 第一部分

- A01. 有人說：「把部隊裡面公家的裝備、設施及人力，提供個人來私用，因為沒有牽涉到金錢利益，所以不算是貪污」，請問您同不同意這種說法。  
 (1)非常不同意； (2)不同意； (3)同意； (4)非常同意
- A02. 有人說：「部隊裡面有些公家金錢(經費)的使用或物品的購買，雖然不符合相關的規定，但都是用在公家的事情上，所以不算是貪污」，請問您同不同意這種說法。  
 (1)非常不同意； (2)不同意； (3)同意； (4)非常同意
- A03. 有人說：「送禮是在表達一種感謝的意思，如果我因為想讓自己在部隊裡面，過得比較順利一些，而送給學長或長官一些禮品，應該不能算是賄賂；接受我送禮品的學長或長官也不能看成貪污」，請問您同不同意這種說法？  
 (1)非常不同意； (2)不同意； (3)同意； (4)非常同意
- A04. 有人說：「只要長官可以把部隊帶好，就算是有時候會收一些錢、或拿一些好處，其實也不是太嚴重的事情」，請問您同不同意這種說法？  
 (1)非常不同意； (2)不同意； (3)同意； (4)非常同意
- A05. 如果要請您想一下您可以忍受國軍有貪污的程度，從 0 分到 10 分打分數，「0 分」:表示一點都不能容忍；「10 分」:表示可以完全可以容忍，那麼，請問您能容忍國軍有貪污的程度是幾分?  
\_\_\_\_\_分
- A06. 有人說：「跟以往相比，現在的國軍比較清廉。」請問您同不同意這種說法？  
 (1)非常不同意； (2)不同意； (3)同意； (4)非常同意
- A07. 在您看來，未來，國軍會變得比現在更清廉?更不清廉?還是跟現在差不多？  
 (1)更清廉； (2)更不清廉； (3)差不多

## 第二部分

B01. 整體來說，請問您對國軍最近這一年，在建立防止貪污制度和法規方面的工作成效，滿不滿意？

(1) 非常不滿意； (2) 不滿意； (3) 滿意； (4) 非常滿意

B02. 整體來說，請問您對國軍推動「國軍人員廉政倫理須知」的工作成效，滿不滿意？

(1) 非常不滿意； (2) 不滿意； (3) 滿意； (4) 非常滿意

B03. 請問您同不同意，自己所服務的部隊，對於士官兵應該怎麼使用公家的錢(經費)的規定(或做法)，是透明、公開的？

(1) 非常不同意； (2) 不同意； (3) 同意； (4) 非常同意

B04. 請問您同不同意，在我們軍中，有關採購(買)作業的規定，已經非常完整，沒有什麼太大的問題？

(1) 非常不同意； (2) 不同意； (3) 同意； (4) 非常同意

B05. 在您看來，國軍現行有關「保護那些檢舉貪污的人」的相關規定，可以說是非常不完善?不太完善?完善?非常完善？

(1) 非常不完善； (2) 不太完善； (3) 完善； (4) 非常完善

B06. 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？

(1) 國軍對反貪污和『國軍人員廉政倫理須知』的宣導都是做表面功夫，沒有什麼效果。

(2) 國軍對反貪污和『國軍人員廉政倫理須知』的宣導，能夠提升單位的清廉程度。

(3) 不知道

(4) 很難說

B07. 在過去這一年當中，您有沒有參加過「國防部政風室」所安排的教育訓練課程，或是接觸過「國防部政風室」有關反貪污的文宣？

(1) 兩種都有

(2) 參加過「國防部政風室」所安排的教育訓練課程

(3) 接觸過「國防部政風室」有關反貪污的文宣

(4) 兩種都沒有

(5) 從來沒有聽過「國防部政風室」

B08. 整體來說，請問您對國軍過去一年當中，在減少或防止官、士、兵因為執行任務，而使跟自己有關係的人，得到不合法的利益，這方面的工作成效滿不滿意？

(1) 非常不滿意； (2) 不滿意； (3) 滿意； (4) 非常滿意

B09. 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？

(1) 非常不滿意； (2) 不滿意； (3) 滿意； (4) 非常滿意

B10. 請問您同不同意，在過去這一年當中，自己曾經看到或聽說，官、士、兵雖然違反「國軍人員廉政倫理須知」，卻沒有受到處罰的情形？

(1) 非常不同意； (2) 不同意； (3) 同意； (4) 非常同意

B11. 請問，您如果知道國軍人員有貪污違法的行為時，您會不會提出檢舉？

(1) 會【續問第 B12 題】； (2) 不會【跳問第 B13 題】

B12. 請問您會向哪些人或單位提出檢舉？【可複選】

(1) 國防部政風室； (2) 國防部總督察長室； (3) 部隊長；  
 (4) 法務部廉政署； (5) 法務部調查局； (6) 地檢署；  
 (7) 警察局； (8) 監察院； (9) 民意代表；  
 (10) 報章電視廣播等媒體； (11) 網路； (12) 其他 \_\_\_\_\_

B13. 請問您不會提出檢舉的理由是什麼？【可複選】

(1) 怕會被報復； (2) 檢舉也沒用； (3) 不知道要如何檢舉；  
 (4) 事不關己少管為妙 (5) 難以提出證據； (6) 其他 \_\_\_\_\_

### 第三部份

C01. 在您看來，下列哪一類人員會比較適合來做防止我們部隊貪污的工作？

(1) 單位主官； (2) 政戰主管（政戰處長、輔導長）； (3) 監察官；  
 (4) 主計人員； (5) 不是軍人身分的政風公務人員

C02. 在您看來，國軍要做到清廉不貪污，應該從哪一個層級以上的部隊或機關開始，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？

(1) 國防部； (2) 國防部及參謀本部； (3) 各軍的司令部和憲兵、後備指揮部；  
 (4) 各軍的指揮部以上單位（例如軍團、艦隊指揮部、作戰指揮部）；  
 (5) 各軍的旅（艦隊、聯隊）級以上單位； (6) 各軍的營級以上單位；  
 (7) 各軍的連級以上單位； (8) 全軍的所有單位

### 第四部份

D01. 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」，請問您同不同意這種說法？

(1) 非常不同意； (2) 不同意； (3) 同意； (4) 非常同意

D02. 有人說：「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」，請問您同不同意這種說法？

(1) 非常不同意； (2) 不同意； (3) 同意； (4) 非常同意

D03. 請問您瞭不瞭解 2013 年「政府國防廉潔指數(GDAI)」的評比中，我國和英國、美國等國家同列第二級的「B」級，是全部受評比的 82 個國家當中，前 9 名的國家之一？

(1) 一點都不瞭解； (2) 不太瞭解； (3) 瞭解； (4) 非常瞭解

D04. 請問您滿不滿意國軍在這項全球國防廉潔評比的表現？

(1) 非常不滿意； (2) 不滿意； (3) 滿意； (4) 非常滿意

## 第五部份、個人基本資料

一、您的性別是：1.  男；2.  女

二、您的年齡是：\_\_\_\_\_歲(104 年-出生年)

三、您的學歷是：1.  國小(含)以下；2.  國中；3.  高中職；  
4.  專科；5.  大學；6.  碩士；7.  博士；

四、您的役別是：1.  志願役；2.  義務役；3.  簡薦委公務人員；  
4.  約聘僱文職人員

五、您的階級是：1.  士兵；2.  士官及士官長；3.  尉官；4.  校官；  
5.  將官；6.  軍校生

(如果您是軍校生，以下第六題、第七題、第八題及第九題，不用填寫)

六、您在軍中服役的年資有：\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_個月

七、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\_\_\_\_\_

八、您現在所服務單位的層級是：

1.  連級(含)以下單位；
2.  營級(含)以下單位；
3.  旅級/艦隊/聯隊等同級單位；
4.  軍團/防衛部/艦隊指揮部/作戰指揮部等同級單位；
5.  陸、海、空三軍司令部
6.  其他\_\_\_\_\_

九、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\_\_\_\_\_

這份問卷到這裡全部結束，請檢查看看，有沒有忘記或漏填的地方？  
再次感謝您的協助！

## 附錄九 專家座談會會議紀錄

一、時間：104 年 11 月 3 日（星期二）14 時 00 分-16 時 00 分

二、地點：世新大學管理學院 M511 會議室

三、出席人員：陳俊明老師、陳勁甫老師、EE-3、EE-2、

EW-1、EI-1、EE-1、黃政勛研究助理

四、討論事項：

（一）整體而言，您在看完本次國軍官士兵廉政相關問題抽樣調查的主要發現後，有哪些地方讓您印象特別深刻？為什麼？

1. 陳俊明老師：

（1）問卷題目 C02：在 1174 個勾選的人當中，有 571 位是勾選了全軍的所有單位，占全部的 48.6%的受訪者認為應該在全軍的所有單位，加派不是軍人身分的政風公務人員，負責國軍防止貪的工作全軍的所有單位，讓我們很訝異。

（2）問卷題目 C01：「在您看來，下列哪一類人員會比較適合來做防止我們部隊貪污的工作？」這裡面受訪者勾選的比例有 45.1%的人是勾了不是軍人身分的政風公務人員。

→針對以上兩題進行深度訪談得到的答案是，政風比較客觀、政風它比較不會官官相護。

2. EE-1：

（1）問卷題目 A03：在字眼上認知上不夠清楚，對於賄賂的界定是廉政倫理規範？還是刑法上刑事責任的構成要件？可能會造成受訪者誤判。

（2）問卷題目 B07：從來沒有聽過國防部政風室的還是有 11.8%、沒有接觸過我們的文宣品、宣導的有 45%，表示我們還有努力的空間。

（3）問卷題目 B12：向國防部政風室提出檢舉的占了 27.5%，算是裡面排行比較高的，文宣品、宣導的成效應該有展現一部份。

3. EE-2：

（1）官兵對反貪、防貪、肅貪的區別，不是那麼清楚，可能對貪污的定義是廣義的，但是我們的想法可能會是狹義法律上的貪污、兩者就有很大的差別。

（2）問卷題目 B06：反貪與倫理宣導效果，不知道、很難說的有 34.9%，與問卷題目問卷題目 B01、問卷題目 B02 比較，特別是問卷題目 B02，對推動廉政

倫理須知成效，滿意度有 77.5%，不同的問題針對同性質提問，何以造成極大的差異？

- (3) 檢舉的程度、單位、理由難以提問，例如：獎勵保護檢舉貪污瀆職辦法需要完備呈現，實務上不見得需要，這很難去真正的解釋。
- (4) 民間團體監督國防部廉政情況：問卷題目 D01 不需要民間監督，同意的有 32%、不同意的有 66%，但是問卷題目 D02 兩個完全顛倒過來，是在哪一個階層變動？什麼原因造成變動，值得去了解。
- (5) 問卷題目 B01：還有 11%受訪者不知道國防部有政風室，表示課程、文宣的接觸度還不夠，對政風的認知可能還需要加強、問卷題目 C01 對政風的認同度有 45.1%，可能也不見得完全了解，是對原有體系的不信任。

#### 4. EE-3：

- (1) 問卷題目 D03 與問卷題目 D04：不知道 GDAI 的比例大概有 75%，對於 GDAI 滿意的約有 74%，但不知道的人沒有辦法回答滿意不滿意，如果只有 25%的人回答，那 25%當中的 74%，要呈現何種結果與建議都需要再思考。
- (2) 問卷題目 B01 與問卷題目 B09：對於執行反貪、防貪工作的成效、軍事倫理的成效方面，軍士官兵滿意程度都很高，74%、70.4%可以證明在反貪、防貪工作的推動，是國防部政風室重要的工作，並用以維持 GDAI 高度的評價。

#### 5. EW-1：

- (1) 問卷題目 B07：有 57%的受訪者沒有聽過政風室或沒有接觸過政風室的文宣與教育課程，是政風室不想讓官兵知道？還是國防部不想讓官兵知道？
- (2) 問卷題目 B12：把政風室列在最上方的選項，可能會有導引作答的嫌疑，但同樣的向部隊長提出檢舉的占 23.4%表示政戰宣導發揮了一些效用。
- (3) 問卷題目 B12：有些人沒有聽過政風室、沒有接觸過政風相關資訊，但卻有很高比例作答向政風室提出檢舉，背後的意涵要去解讀一下。
- (4) 問卷題目 B12：幾乎每一個選項都有人作答，顯現出非常分散、非常分歧的結果，也應該可以再多做解讀。
- (5) 問卷題目 C01：表示軍士官兵對政風的資訊接觸非常少，卻對它有很高的期待，應該可以再解讀其意涵。
- (6) 問卷題目 C02：與問卷題目 A06 互相對照，有 68.3%的受訪者認為國軍的貪腐情況有改善，為何希望在全軍所有單位普設政風單位？
- (7) 問卷題目 C02：與問卷題目 D01 互相對照，有 66.5%不同意或非常不同意，顯示受訪者對國軍本身就能做好反貪污、廉政的工作，信任度低。

6. EI-1 :

- (1) 問卷題目 B04：不同意或非常不同意的將近 33%，可能是目前一般印象中採購經常發生弊端，但真的從事、接觸採購的人大概 3%而已，只是印象分數。
- (2) 問卷題目 A07：有將近 58%的人認為，未來國軍的清廉度會跟現在差不多，跟後面對政風的期待顯不成比例，表示還有很大努力空間。

(二) 國防部在三年前成立政風室時，期待由總督察長室的監察部門與政風室，共同發揮「複式監督、雙軌併行」的功能，如今看來

—它仍然是一種有效的制度設計嗎？有無調整的必要？為什麼？

—整合政風及監察部門為一，是否可行？為什麼？

—如果答案是肯定的，應該如何展開？可區分為短、中、長等不同階段來進行嗎？

1. 陳俊明老師：

- (1) 國防專業政風輪調時間，參考審計部審計官輪調時間，調整為長期在同一個單位，以熟悉業務內容，將有助於政風工作推動。
- (2) 調整人員任用機制，使軍職監察人員可轉任文職政風人員，將可對政風工作推動產生相當可觀的幫助。

2. EE-1 :

- (1) 雙軌併行最重要的一點就是彼此開誠佈公，在彼此都有法源依據、各有法定執掌的情況下，互相尊重發揮所長，相互配合之下很多問題就迎刃而解。
- (2) 要在全軍所有單位要設立政風人員，除了目前立法的困難度之外，人員、預算都有可能是一個大問題的「複式監督、雙軌併行」是可行而且也有成效的制度設計。
- (3) 政風人員編制若能進行調整，使七至九職等與六至七職等員工經驗傳承、銜接，人力配置就非常理想。

3. EE-2 :

- (1) 「複式監督、雙軌併行」是比較可行的多元主義制度設計，另外設立專責單位，不是排斥、取代原來的機關，是在強化其功能；並且，政風與監察職能不完全相同，監察包含軍紀、作戰等，文職的政風人員不可能取代。
- (2) 政風室難以取代軍中監察體系，若要取代則需要考慮有無非取代沒有辦法克服的重大困難。
- (3) 整合政風與監察，將會是具有高度複雜性與困難度的組織改造工程，必須要改變總督察長室的職權、必須將兩者重疊的功能清楚劃分給政風，是否有取



代的作用、必要值得研究。

- (4) 短期內政風室與總督察長室可以在加強伙伴關係、協調合作與廉政行銷上努力，提升軍中官兵們認知上的佔有率跟情感上佔有率；中期可輔助國防部建立外部與社會團體的關係，甚至監察官也參加廉政署政風人員課程、訓練，相互溝通，引進監督外部機制、觀念；長期再做功能調整。

#### 4. EE-3：

- (1) 兩者不可能，原因有三

- A. 除非政風人員是由國防部或各個軍種的基層歷練到上層才能了解其文化，只有監察與總督察室才有這個功能。
- B. 政風室的外部監督力量與監察系統的內控的機制可融合出一個制度，並不是適合二者。
- C. 發生戰事時，軍紀問題會更加嚴重，那時候政風人員無法發揮功能。

- (2) 調整方式：

- A. 搭配監察官、總督察室進行反貪、防貪工作，以預防貪瀆案件為先，區分出調查重大貪瀆案件、規劃與推動國防廉潔工作。
- B. 有效分工，既分工又合作，運用資源建立軍士官兵對政風的了解，例如共同策劃莒光日與廉政相關單元的節目。

- (3) 調整時程：

- A. 短期：檢討防貪工作教育，讓軍士官兵都了解有政風室、監察官、總督察室，建立出一個倫理的文化。
- B. 中、長期：重新思考組織設計，例如減少輪調，以培養國防政風人才、解決國防政風人力不足的問題。

#### 5. EW-1：

- (1) 因為政風室被設在總督察長室底下，總督察長是軍職、底下有監察處、政風室，所以看起來是雙軌，但實際上沒有雙軌。
- (2) 若要對軍中有較好的監督效果，可以在未來調整、增加職權範圍，針對調查案件（以結案或進行中）抽檢或者抽案了解、調查，降低組織文化、集體迷思、人情請託等對廉政負面的影響。
- (3) 政風未來隨著擔負的業務性質和數量去做檢討，酌量增設人力。

#### 6. EI-1：目前的合作非常愉快。

#### 7. 陳勁甫老師：

- (1) 對內部運作足夠了解與被信任，是政風、監察雙軌併行的基本條件，並且，

透過組織設計使政風、監察客觀公正是很重要的。

(2) 政風人員扮演鯨魚效應中的關鍵角色，將來可就分工的明確性、強化內部組織的合理性，職等連接性等著眼，以維持政風人員對軍中有連續性、了解的了解。

(三) 本調查似乎顯示，政風部門獲得官士兵相當程度的信任或期待？果真如此，在您看來，它所顯示的意義是什麼？為什麼？

1. 陳俊明老師：同第一題訪談結果，軍職人員認為文職的政風公務員比較客觀、不會官官相護。
2. EE-2：可能是對於原有體制的不信任，雖然對政風不甚了解，也使得他們將希望寄託在新的制度（政風）。
3. EE-3：可能是一種對原有體制不期待，反射成對新的制度高度期待，說不定還在蜜月期，所以這樣的推論還有審視的空間。
4. EW-1：軍士官兵對政風的高度期待可能還不是在蜜月期，而是在相親的前期，因此對政風產生既陌生又有很想相見的期待。

(四) 有人說：「國軍應將政風的工作與人力，延伸至國防部外的陸、海、空三軍司令部，甚至是軍團級（艦隊指揮部、作戰指揮部）的層次」；

—這樣的說法是否可行？為什麼？

—如果您同意這樣一種說法，請問如何進行為宜？

1. EE-1：要在全軍所有單位要設立政風人員，除了目前立法的困難度之外，人員、預算都有可能是一個大問題。
2. EE-2：在全軍普設政風單位牽涉到的法律問題太大，目前是完全不可行的，並且會牽涉到很多軍令系統指揮的調動，政風人員也無法跟著部隊移動，將來若要設置，必須以駐地固定的機關為優先考量，如軍備局、軍醫局。
3. EE-3：平時與戰時對政風人員的需求不同，政風單位在戰時完全失去功能，因此在全軍普設政風單位絕不可行。
4. EW-1：國軍現在都在裁減人員，另外，在資訊化時代，政風人員主要監督、管理道通暢，沒有普設的必要。

附錄十 A、B 兩套樣本差異性檢定(T 檢定)

Independent Samples Test								
		t-test for Equality of Means						
		t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
							Lower	Upper
(反)A01	Equal variances assumed	-.617	1159	<b>.537</b>	-.021	.035	-.090	.047
	Equal variances not assumed	-.618	1156.389	<b>.537</b>	-.021	.035	-.090	.047
(反)A02	Equal variances assumed	.364	1158	<b>.716</b>	.018	.050	-.080	.117
	Equal variances not assumed	.364	1157.489	<b>.716</b>	.018	.050	-.080	.117
(反)A03	Equal variances assumed	.145	1157	<b>.885</b>	.007	.048	-.087	.101
	Equal variances not assumed	.145	1156.942	<b>.885</b>	.007	.048	-.087	.101
(反)A04	Equal variances assumed	1.506	1158	<b>.132</b>	.051	.034	-.015	.116
	Equal variances not assumed	1.504	1143.047	<b>.133</b>	.051	.034	-.015	.117
A05	Equal variances assumed	.268	1159	<b>.789</b>	.051	.190	-.322	.425
	Equal variances not assumed	.268	1157.489	<b>.789</b>	.051	.190	-.322	.425
A06	Equal variances assumed	-.242	1159	<b>.809</b>	-.011	.045	-.100	.078
	Equal variances not assumed	-.242	1158.957	<b>.809</b>	-.011	.045	-.100	.078
A07	Equal variances assumed	.597	1159	<b>.551</b>	.033	.055	-.075	.141
	Equal variances not assumed	.597	1158.715	<b>.551</b>	.033	.055	-.075	.141
B01	Equal variances assumed	1.077	1158	<b>.282</b>	.041	.038	-.033	.115
	Equal variances not assumed	1.078	1156.499	<b>.281</b>	.041	.038	-.033	.115

B02	Equal variances assumed	.950	1158	<b>.342</b>	.035	.037	-.037	.107
	Equal variances not assumed	.951	1154.815	<b>.342</b>	.035	.037	-.037	.107
B03	Equal variances assumed	.321	1157	<b>.749</b>	.013	.039	-.064	.089
	Equal variances not assumed	.321	1156.773	<b>.749</b>	.013	.039	-.064	.089
B04	Equal variances assumed	.082	1156	<b>.935</b>	.004	.043	-.082	.089
	Equal variances not assumed	.082	1155.913	<b>.935</b>	.004	.043	-.082	.089
B05	Equal variances assumed	-.334	1154	<b>.739</b>	-.014	.042	-.097	.069
	Equal variances not assumed	-.334	1153.968	<b>.739</b>	-.014	.042	-.097	.069
B06	Equal variances assumed	.844	1157	<b>.399</b>	.051	.061	-.068	.171
	Equal variances not assumed	.844	1155.820	<b>.399</b>	.051	.061	-.068	.171
B07	Equal variances assumed	.552	1154	<b>.581</b>	.033	.060	-.085	.151
	Equal variances not assumed	.552	1153.920	<b>.581</b>	.033	.060	-.085	.151
B08	Equal variances assumed	-.282	1156	<b>.778</b>	-.011	.039	-.086	.065
	Equal variances not assumed	-.282	1150.636	<b>.778</b>	-.011	.039	-.086	.065
B09	Equal variances assumed	.511	1152	<b>.609</b>	.019	.037	-.053	.091
	Equal variances not assumed	.511	1151.844	<b>.609</b>	.019	.037	-.053	.091
(反)B10	Equal variances assumed	-1.012	1155	<b>.312</b>	-.044	.044	-.130	.042
	Equal variances not assumed	-1.013	1154.897	<b>.311</b>	-.044	.044	-.130	.042
B11	Equal variances assumed	-.828	1153	<b>.408</b>	-.021	.026	-.071	.029

	Equal variances not assumed	-.829	1152.910	<b>.407</b>	-.021	.026	-.071	.029
C01	Equal variances assumed	.018	1071	<b>.986</b>	.001	.081	-.157	.160
	Equal variances not assumed	.018	1069.881	<b>.986</b>	.001	.081	-.157	.160
C02	Equal variances assumed	-.180	1121	<b>.857</b>	-.027	.149	-.319	.265
	Equal variances not assumed	-.180	1117.723	<b>.857</b>	-.027	.149	-.319	.265
(反)D01	Equal variances assumed	-.285	1156	<b>.776</b>	-.014	.049	-.109	.081
	Equal variances not assumed	-.285	1155.943	<b>.776</b>	-.014	.049	-.109	.081
(反)D02	Equal variances assumed	1.025	1158	<b>.305</b>	.048	.046	-.043	.139
	Equal variances not assumed	1.025	1157.430	<b>.305</b>	.048	.046	-.043	.139
D03	Equal variances assumed	-.583	1150	<b>.560</b>	-.027	.046	-.118	.064
	Equal variances not assumed	-.583	1149.992	<b>.560</b>	-.027	.046	-.118	.064
D04	Equal variances assumed	-.728	1146	<b>.467</b>	-.027	.038	-.101	.046
	Equal variances not assumed	-.728	1145.862	<b>.467</b>	-.027	.038	-.101	.046
性別	Equal variances assumed	-.844	1154	<b>.399</b>	-.018	.021	-.059	.023
	Equal variances not assumed	-.844	1153.076	<b>.399</b>	-.018	.021	-.059	.023
年齡	Equal variances assumed	.371	1139	<b>.711</b>	.183	.493	-.784	1.150
	Equal variances not assumed	.371	1138.223	<b>.711</b>	.183	.493	-.784	1.150
學歷	Equal variances assumed	.042	1150	<b>.966</b>	.003	.060	-.115	.120
	Equal variances not	.042	1149.853	<b>.966</b>	.003	.060	-.115	.120

役別	assumed							
	Equal variances assumed	-.056	1145	<b>.956</b>	-.002	.037	-.074	.070
階級	Equal variances not assumed	-.056	1144.800	<b>.956</b>	-.002	.037	-.074	.070
	Equal variances assumed	1.142	1111	<b>.254</b>	.094	.082	-.068	.256
軍中服役年資(月)	Equal variances not assumed	1.142	1106.357	<b>.254</b>	.094	.082	-.068	.256
	Equal variances assumed	.554	1010	<b>.579</b>	3.190	5.755	-8.104	14.484
隸屬單位	Equal variances not assumed	.555	1009.845	<b>.579</b>	3.190	5.752	-8.097	14.478
	Equal variances assumed	-.894	1017	<b>.372</b>	-.080	.090	-.257	.096
服務單位層級	Equal variances not assumed	-.895	1014.901	<b>.371</b>	-.080	.090	-.256	.096
	Equal variances assumed	.985	997	<b>.325</b>	.083	.084	-.082	.248
平時主要工作性質	Equal variances not assumed	.985	990.810	<b>.325</b>	.083	.084	-.082	.248
	Equal variances assumed	.996	972	<b>.319</b>	.117	.118	-.114	.349
平時主要工作性質	Equal variances not assumed	.996	969.399	<b>.319</b>	.117	.118	-.114	.349

## 附錄十一 單題次數分配表

### 「國軍人員對現行國防廉政工作之認知與評價」研究案

#### 問卷調查結果-單題次數分配表

##### 壹、各題次數分配結果:

##### 第一部分

A01.有人說：「把部隊裡面公家的裝備、設施及人力，提供個人來私用，因為沒有牽涉到金錢利益，所以不算是貪污」，請問您同不同意這種說法。(反向題)

	回答次數	百分比%
非常不同意	726	62.5
不同意	382	32.9
同意	50	4.3
非常同意	4	0.3
Total	1162	100.0

A02.有人說：「部隊裡面有些公家金錢(經費)的使用或物品的購買，雖然不符合相關的規定，但都是用在公家的事情上，所以不算是貪污」，請問您同不同意這種說法。(反向題)

	回答次數	百分比%
非常不同意	358	30.8
不同意	438	37.7
同意	324	27.9
非常同意	41	3.5
Total	1161	100.0

A03.有人說：「送禮是在表達一種感謝的意思，如果我因為想讓自己在部隊裡面，過得比較順利一些，而送給學長或長官一些禮品，應該不能算是賄賂；接受我送禮品的學長或長官也不能看成貪污」，請問您同不同意這種說法？(反向題)

	回答次數	百分比%
非常不同意	448	38.6
不同意	444	38.3
同意	241	20.8
非常同意	27	2.3
Total	1160	100.0

A04.有人說：「只要長官可以把部隊帶好，就算是有時候會收一些錢、或拿一些好處，其實也不是太嚴重的事情」，請問您同不同意這種說法？(反向題)

	回答次數	百分比%
非常不同意	764	65.8
不同意	360	31.0
同意	29	2.5
非常同意	8	.7
Total	1161	100.0

A05.如果要請您想一下您可以忍受國軍有貪污的程度，從 0 分到 10 分打分數，「0 分」：表示一點都不能容忍；「10 分」：表示可以完全可以容忍，那麼，請問您能容忍國軍有貪污的程度是幾分？\_\_\_\_\_分

	個數	最小值	最大值	平均數	標準差
容忍分數	1162	0	10	2.33	3.241

	回答次數	百分比%
<b>0</b>	592	50.9
<b>1</b>	74	6.4
<b>2</b>	106	9.1
<b>3</b>	99	8.5
<b>4</b>	31	2.7
<b>5</b>	86	7.4
<b>6</b>	13	1.1
<b>7</b>	16	1.4
<b>8</b>	28	2.4
<b>9</b>	15	1.3
<b>10</b>	102	8.8
Total	1162	100.0

A06.有人說：「跟以往相比，現在的國軍比較清廉。」請問您同不同意這種說法？

	回答次數	百分比%
非常不同意	88	7.6
不同意	272	23.4
同意	656	56.5
非常同意	146	12.6
Total	1162	100.0



A07.在您看來，未來，國軍會變得比現在更清廉?更不清廉?還是跟現在差不多？

	回答次數	百分比%
更清廉	405	34.9
更不清廉	77	6.6
差不多	680	58.5
Total	1162	100.0

## 第二部分

B01.整體來說，請問您對國軍最近這一年，在建立防止貪污制度和法規方面的工作成效，滿不滿意？

	回答次數	百分比%
非常不滿意	45	3.9
不滿意	243	20.9
滿意	770	66.3
非常滿意	103	8.9
Total	1161	100.0

B02.整體來說，請問您對國軍推動「國軍人員廉政倫理須知」的工作成效，滿不滿意？

	回答次數	百分比%
非常不滿意	37	3.2
不滿意	214	18.4
滿意	794	68.4
非常滿意	116	10.0
Total	1161	100.0

B03.請問您同不同意，自己所服務的部隊，對於士官兵應該怎麼使用公家的錢(經費)的規定(或做法)，是透明、公開的？

	回答次數	百分比%
非常不同意	18	1.6
不同意	74	6.4
同意	578	49.8
非常同意	490	42.2
Total	1160	100.0

B04.請問您同不同意，在我們軍中，有關採購(買)作業的規定，已經非常完整，沒有什麼太大的問題？

	回答次數	百分比%
非常不同意	75	6.5
不同意	313	27.0
同意	650	56.1
非常同意	121	10.4
Total	1159	100.0

B05.在您看來，國軍現行有關「保護那些檢舉貪污的人」的相關規定，可以說是非常不完善?不太完善?完善?非常完善？

	回答次數	百分比%
非常不完善	80	6.9
不太完善	423	36.6
完善	579	50.0
非常完善	75	6.5
Total	1157	100.0

B06.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？

	回答次數	百分比%
國軍對反貪污和『國軍人員廉政倫理須知』的宣導都是做表面功夫，沒有什麼效果。	185	15.9
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程度。	565	48.7
不知道	113	9.7
很難說	297	25.6
Total	1160	100.0

B07.在過去這一年當中，您有沒有參加過「國防部政風室」所安排的教育訓練課程，或是接觸過「國防部政風室」有關反貪污的文宣？

	回答次數	百分比%
兩種都有	102	8.8
參加過「國防部政風室」所安排的教育訓練課程	12	1.0
接觸過「國防部政風室」有關反貪污的文宣	373	32.2
兩種都沒有	531	45.9
從來沒有聽過「國防部政風室」	139	12.0
Total	1157	100.0

B08.整體來說，請問您對國軍過去一年當中，在減少或防止官、士、兵因為執行任務，而使跟自己有關係的人，得到不合法的利益，這方面的工作成效滿不滿意？

	回答次數	百分比%
非常不滿意	59	5.1
不滿意	274	23.6
滿意	752	64.9
非常滿意	74	6.4
Total	1159	100.0

B09.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？

	回答次數	百分比%
非常不滿意	49	4.2
不滿意	279	24.2
滿意	768	66.5
非常滿意	59	5.1
Total	1155	100.0

B10.請問您同不同意，在過去這一年當中，自己曾經看到或聽說，官、士、兵雖然違反「國軍人員廉政倫理須知」，卻沒有受到處罰的情形?(反向題)

	回答次數	百分比%
非常不同意	260	22.5
不同意	644	55.6
同意	211	18.2
非常同意	43	3.7
Total	1158	100.0

B11.請問，您如果知道國軍人員有貪污違法的行為時，您會不會提出檢舉？

	回答次數	百分比%
會【續問第B12題】	865	74.8
不會【跳問第B13題】	291	25.2
Total	1156	100.0

B12.請問您會向哪些人或單位提出檢舉？【複選題】

\$檢舉 Frequencies			
		回答次數	百分比%
\$檢舉 <sup>a</sup>	國防部政風室	576	27.5%
	國防部總督察長室	277	13.2%
	部隊長	491	23.4%

	法務部廉政署	207	9.9%
	法務部調查局	117	5.6%
	地檢署	46	2.2%
	警察局	77	3.7%
	監察院	54	2.6%
	民意代表	55	2.6%
	報章電視廣播等媒體	84	4.0%
	網路	58	2.8%
	其他 _____	53	2.5%
Total		1835	100.0%

B13.請問您不會提出檢舉的理由是什麼？【複選題】

\$不會提出檢舉的理由 Frequencies			
		回答次數	百分比%
\$不會提出 檢舉的理由	怕會被報復	118	20.4%
	檢舉也沒用	109	18.8%
	不知道要如何檢舉	69	11.9%
	事不關己少管為妙	88	15.2%
	難以提出證據	178	30.7%
	其他_____	17	2.9%
Total		537	100.0%

### 第三部份

C01.在您看來，下列哪一類人員會比較適合來做防止我們部隊貪污的工作？

	回答次數	百分比%
單位主官	61	5.7
政戰主管(政戰處長、輔導長)	140	13.0
監察官	293	27.3
主計人員	51	4.7
不是軍人身分的政風公務人員	529	49.3
Total	1074	100.0

C02.在您看來，國軍要做到清廉不貪污，應該從哪一個層級以上的部隊或機關開始，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？

	回答次數	百分比%
國防部	108	9.6
國防部及參謀本部	54	4.8
各軍的司令部和憲兵、後備指揮部	62	5.5

各軍的指揮部以上單位(例如軍團、艦隊指揮部、作戰指揮部)	105	9.3
各軍旅(聯隊、艦隊)級以上單位	88	7.8
各軍的營級以上單位	87	7.7
各軍的連級以上單位	49	4.4
全軍的所有單位	571	50.8
Total	1124	100.0

#### 第四部份

D01.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」，請問您同不同意這種說法？(反向題)

	回答次數	百分比%
非常不同意	250	21.6
不同意	531	45.8
同意	314	27.1
非常同意	64	5.5
Total	1159	100.0

D02.有人說：「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」，請問您同不同意這種說法？(反向題)

	回答次數	百分比%
非常不同意	139	12.0
不同意	524	45.1
同意	412	35.5
非常同意	86	7.4
Total	1161	100.0

D03.請問您瞭不瞭解 2013 年「政府國防廉潔指數(GDAI)」的評比中，我國和英國、美國等國家同列第二級的「B」級，是全部受評比的 82 個國家當中，9 名的國家之一？

	回答次數	百分比%
一點都不瞭解	360	31.2
不太瞭解	520	45.1
瞭解	247	21.4
非常瞭解	26	2.3
Total	1153	100.0

D04.請問您滿不滿意國軍在這項全球國防廉潔評比的表現?

	回答次數	百分比%
非常不滿意	55	4.8
不滿意	226	19.7
滿意	791	68.8
非常滿意	77	6.7
Total	1149	100.0

## 第五部份、個人基本資料

### 一、性別

	回答次數	百分比%
男	984	85.0
女	173	15.0
Total	1157	100.0

### 二、年齡(104年-出生年)(單位為歲)

	個數	最小值	最大值	平均數	標準差
年齡	1142	15	68	28.20	8.321

	回答次數	百分比%
10歲-19歲	73	6.4
20歲-29歲	689	60.3
30歲-39歲	272	23.8
40歲-49歲	78	6.8
50歲-59歲	20	1.8
60歲-69歲	10	.9
Total	1142	100.0

### 三、學歷

	回答次數	百分比%
國小	1	.1
國中	9	.8
高中職	366	31.7
專科	200	17.3
大學	494	42.8
碩士	79	6.9
博士	5	.4
Total	1153	100.0

#### 四、役別

	回答次數	百分比%
志願役	929	80.9
義務役	181	15.8
簡薦委公務人員	2	.2
約聘僱文職人員	36	3.1
<b>Total</b>	1148	100.0

#### 五、階級

	回答次數	百分比%
士兵	390	35.0
士官及士官長	388	34.8
尉官	133	11.9
校官	132	11.8
將官	1	.1
軍校生	70	6.3
<b>Total</b>	1114	100.0

#### 六、軍中服役的年資 (單位為月)

	個數	最小值	最大值	平均數	標準差
服役的年資	1013	1	528	86.96	91.481

#### 七、所隸屬的單位

	回答次數	百分比%
國防部本部及直屬機關	98	9.6
參謀本部及所屬機構及部隊	46	4.5
陸軍司令部及所屬機關與部隊	452	44.3
海軍司令部及所屬機關與部隊	194	19.0
空軍司令部及所屬機關與部隊	155	15.2
後備指揮部及所屬機關與部隊	38	3.7
憲兵指揮部及所屬機關與部隊	15	1.5
其他_____	22	2.2
<b>Total</b>	1020	100.0

#### 八、服務單位的層級

	回答次數	百分比%
連級 (含) 以下單位	486	48.6
營級 (含) 以下單位	176	17.6

旅級/艦隊/聯隊等同級單位	206	20.6
軍團/防衛部/艦隊指揮部/作戰指揮部等同級單位	68	6.8
陸、海、空三軍司令部	31	3.1
其他_____	33	3.3
<b>Total</b>	<b>1000</b>	<b>100.0</b>

九、部隊中，平時主要負責的工作

	回答次數	百分比%
戰備及訓練工作	383	39.3
人事及一般行政工作	161	16.5
採購及主計工作	38	3.9
後勤工作	283	29.0
督察及監辦工作	6	.6
政治作戰工作	43	4.4
其他_____	61	6.3
Total	975	100.0