

科技部補助專題研究計畫成果報告

(期中進度報告/期末報告)

台灣文官調查 IV：公務人員風險偏好、服務動機、 與決策類型之關係－建立一個勇於任事的政府

計畫類別：個別型計畫 整合型計畫

計畫編號：MOST 104-2410-H-004-037-SS2

執行期間：105 年 05 月 01 日至 107 年 03 月 31 日

執行機構及系所：國立政治大學公共行政學系

計畫主持人：董祥開

共同主持人：陳敦源、黃東益

計畫參與人員：榮予恆（碩班助理）、呂欣容（碩班助理）、張樺安（碩班助理）、詹博堯（碩班助理）、康宏暉（碩班助理）、連婕妤（碩班助理）、林敬庭（碩班助理）、吳維茜（碩班助理）、劉奕宏（博班助理）

本計畫除繳交期末報告外，另含下列出國報告，共1份：

執行國際合作與移地研究心得報告

出席國際學術會議心得報告

期末報告處理方式：

1. 公開方式：

非列管計畫亦不具下列情形，立即公開查詢

涉及專利或其他智慧財產權，一年 二年後可公開查詢

2. 「本研究」是否已有嚴重損及公共利益之發現：否 是

3. 「本報告」是否建議提供政府單位施政參考 否 是，行政院人事行政總處（請列舉提供之單位；本部不經審議，依勾選逕予轉送）

中 華 民 國 107 年 06 月 26 日

目錄

摘要.....	II
壹、 前言.....	4
一、 台灣文官調查 (TGBS) 介紹.....	4
二、 本次研究 (TGBS-IV) 之主題與內容.....	6
三、 研究方法與調查執行過程.....	7
四、 研究對象.....	27
五、 調查方法規劃與執行.....	28
貳、 主問卷調查執行與結果.....	31
一、 第一波調查說明.....	31
二、 第一波調查結果.....	37
三、 第二波調查說明.....	48
四、 第二波調查結果.....	51
參、 結論與討論.....	61
附錄.....	64
附錄一、 第一波調查問卷構面表.....	64
附錄二、 第二波調查問卷構面表.....	72
參考文獻.....	81
一、 英文文獻.....	81
二、 中文文獻.....	82

摘要

中文摘要：

公部門永業制保障的設計旨在能激發公務人員的公共服務動機，並且在保障公務人員的基礎下，讓公務人員能發揮專業，主動積極為民服務，落實公共利益，但實際的狀況，永業制與公務體系的法令規範，反而限制公務人員的主動任事動機，讓公務人員行為趨於保守，依法行政成為避免犯錯的護身符。然而，公務體系的公務人員是否都是保守者？有趨吉避凶與不願創新特性？故本研究要從人格特質出發，以公務人員的「風險偏好」、「創新意願」作為主要探討變項，並輔以其他如「公共服務動機」、「道德勇氣」、「循證態度」與「揭弊意向」等變項，來探究其與「決策類型（Decision-making type）」間的關聯性。

本研究於 2016 至 2018 年間共完成了兩波以我國公務人員作為研究對象之調查，從兩波調查問卷的分析結果可以發現我國公務人員於「風險偏好」變項上的分數平均值為中間偏低，可推論我國公務人員對於「承擔風險」的意願並不高，而於「創新意願」變項上的分數平均值則為中間偏高，且普遍同意無論是在個人或組織（機關）方面，對於創新事務都抱持開放態度，於其他如「循證態度」、「揭弊意向」與「決策類型」等變項上亦有豐富的收穫。此外，近年來探討公部門、公務人員與風險相關的研究已於國外學界蔚為風行，希冀藉由本次研究可以補充我國在這方面研究的不足。

關鍵詞：文官調查、風險偏好、創新意願、決策類型

英文摘要：

The primary purpose of having the tenure practice in the public sector is to protect the civil servants from political pressure. In this way, the civil servants' motivation to serve the public could be increased, and they will be able to make professional judgements based on their knowledge so that the public interests could be maximized. However, implementing the tenure practice and having a more rigid system in the public sector, in turn, make the civil servants more risk-averse. They are more likely to simply follow the laws and rules instead of trying to actively increase the wellbeing of the people or society. But, little was known about the nature of our civil servants, particularly about the attitudes toward risk and uncertainty. Are they more risk-averse than their private counterparts? Are they less willing to change? This study focuses on the personalities and traits of the civil servants and treats the risk propensity, innovative

tendency, public service motivation, evidence-base attitude, etc. as the primary explanatory variables to understand how these variables affect their decision-making process or results.

This study conducted two large-scale surveys on current civil servants between 2016 to 2018. We found that our civil servants generally had a lower level of risk propensity. On the other hand, nevertheless, we found that both the civil servants and their agencies were relatively open to innovation. In addition, this study collected information from our civil servants on their attitudes toward evidence-based management, whistleblowing tendency, and decision-making types. In recent years, studies on civil servant's risk propensity has become a more popular focus in public administration. We hope that through a systematic study, we could fill the gap between the theory and practice of this issue in our country.

Key word: bureaucrat survey, risk propensity, innovativeness, decision-making

壹、 前言

一、 台灣文官調查 (TGBS) 介紹

(一) 研究背景與動機

近年來「循證管理 (evidence-based management)」(Stewart, 2002) 的概念日益受到重視，強調政府應在理性論辯的基礎上推動公共政策，並且倡議者必須提出相關證據 (evidence) 作為決策的依據 (蕭乃沂、李仲彬、陳敦源、黃東益，2008)。Hood 與 Peters (2004) 認為：「新公共管理是政治人物與高階公共管理者彼此之間的學習」，所有的改革作為與決策都應有科學的理論與實證的研究作為支持，而不再僅是意識形態的表現或者僅為回應大眾輿論的需求。

執行文官調查的重要標竿國家—美國，已然在學術研究上建立起領導地位，美國人事管理局 (OPM) 及學者 Barry Bozeman、Ken Meier 與 Sanjay Pandey 等人，皆曾針對美國不同地區、不同層級以及不同特性的公務人員進行調查，並依據所蒐集的資料進行研究及發表相關文章。然而，上述資料的蒐集大多僅止於「橫斷性研究 (cross-sectional study)」，真正以建立公務人員「長期追蹤調查 (panel study)」的研究並不多見，橫斷研究的限制在於僅能對某時某地的現象加以描述，但無法就因果關係進行更有效的推論，美國的狀況也恰好反映台灣公共行政領域過去分析資料缺乏的情況與限制。台灣公務人員相關研究由陳敦源教授及各協同主持人從 2008 年開始，在國科會的支助下，共實施三次公共行政學門的大型調查研究，此調查研究被定名為「台灣文官調查 (Taiwan Government Bureaucrat Survey; TGBS, I~III)」，依循「循證公共行政 (evidence-based public administration)」的理念，希望經調查所搜集的資料可以對學界與實務界的相關發展作出貢獻。

以循證為基礎的公共決策模式，亦即長久以來方案評估 (program evaluation) 所提倡的「結果導向 (outcome-based)」(Wandersman, Imm, Chinman & Kaftarian, 2000) 以及「什麼是有用的改變？」等概念背後的經驗基礎 (蕭乃沂等人，2008)。因此，本研究希望借鏡前三次 TGBS 的調查經驗，繼續針對政府機關的公務人員，以問卷調查的方式建立長期性的調查研究，以強化在公務人員研究上的因果關係推論能力。

(二) 歷次研究成果

過去三次 TGBS 調查的研究成果摘要如下：

1. 台灣文官調查 I「權力轉換與文官中立：態度、可信承諾、與政務／事務關係」(NSC-96-2414-H-004-037-SS2；TGBS I)：

陳敦源與呂佳螢 (2009) 表示，就公務體系政務與事務關係的面向來看，有以下三項研究結果：

- (1) 影響中立行為最關鍵的認知是對民眾的回應性，專業責任與政治人物回應性屬次之，課責認知則為最後。
- (2) 人民的民主回應與政治人物的民主回應對中立行為是相衝突的認知；專業責任的認知則是協助文官在與政治人物接觸中保持中立行為。
- (3) 順服行為是文官中立行為中的「負向」條件，但受到人民民主回應的制約。

上述變數的研究將有助於學界與實務界在了解公共行政與民主政治中，公務人員的認知與行為上可能產生的影響，以及這種影響在實務上要如何因勢利導，讓公務體系可以同時具備回應性與課責性的價值。

2. 台灣文官調查 II「民主治理下的政府效能：公共服務動機、繁文縟節、與政務／事務關係」(100-2410-H-004-097-MY2；TGBS II)：

林靜玟與陳敦源(2012)表示，如果就組織改造與組織績效之間的關係來看，本研究有以下四項研究成果：

- (1) 整體而言，不論機關屬於是何種變革型態，公務人員對於變革政策認同感愈高，或工作權益保障的感受愈好，其組織效能、效率及公平性通常愈高。
- (2) 當裁撤機關對變革政策認同程度愈高時，裁撤機關在組織效率及組織公平性的表現上會呈現兩極。
- (3) 業務調整機關不論對變革政策認同程度高或低，以及對工作權益保障確定與否，其組織效能都是各類變革型態中最低的，而當對工作權益保障的確定感不夠強烈時，整併機關在組織效能、效率、公平層面上均會呈現最佳表現。
- (4) 由於整併機關係由兩個或兩個以上機關合併為一個機關，或多個機關重組為少數機關，可以說是本次組改的核心，因此，儘管組織成員對於整併後的發展確有不確定感，但是組織成員普遍仍會預期組織將呈現良好的績效。

3. 台灣文官調查 III「誰想與誰能成為公務人員？公共服務動機、創新潛能、與政治手腕的時間序列調查研究」(NSC-102-2410-H-004-124-MY2；TGBS III)：

公共服務動機理論有兩個相互對應的模式，一個「天生型」，另一個則是「後天型」。前者代表公共服務動機源自天生的傾向，因此，政府挑選文官的重點工作在「選才」；後者則認為公共服務動機是可以被影響的，也就是說，政府挑選文官的重點工作是在「育才」，本研究主要是針對後者的理論，進行一次準實驗設計的驗證，方法上就是針對 2013 年錄取高等考試的準公務人員們，在他們接受國家文官學院基礎訓練的時候，以前側、後測的方式，了解與公共服務動機相關的課程，是否有對公務人員的公共服務動機認知，產生影響。

研究結果顯示 (Chen & Chen, 2014)，這種 4 至 5 週的訓練課程，對準公務人員們的公共服務動機影響並不顯著，因此，我們有證據顯示公共服務動機無

法在訓練中進行強化；然而，準公務人員們卻因為開始接觸公部門工作的真正本質，對自己報考公職的動機進行嚴肅的檢視，這些檢視或是「面對現實」的現象，或許可以用來解釋公共服務動機無法藉由訓練而產生改變的原因之一，此研究成果一方面可以連接兩種公共服務動機模式的差異，另一方面也可以討論實務上如何讓準公務人員在面對現實的過程中，能更保持服務的熱忱。

(三) 本次研究：台灣文官調查 IV 「公務人員風險偏好、服務動機、與決策類型之關係—建立一個勇於任事的政府」

本次研究共進行兩波調查，目標在於建立固定樣本覆訪之資料(panel data)。第一波調查於 2016 年進行，第二波調查則於 2017 年進行。兩波的調查成果將有助於回答「在公部門中，誰比較有可能扮演主動解決問題的關鍵角色？」「公務人員決策上會受到何種因素之影響？」以及「當組織規範限制了政府機關為民謀福的可能性時，有何可能的解決之道？」等問題。

二、 本次研究 (TGBS-IV) 之主題與內容

當問題來時，面對問題、解決問題，是中策；主動出擊、尋找問題，才是上策。公部門永業制保障 (tenure arrangement) 之本意，原是為了讓公務人員可以無後顧之憂、在其專業判斷之下勇於任事、追求公共利益。然而，許多國內外相關的研究卻發現，永業制的實行不但降低了公部門員工積極工作、主動發掘問題的誘因，也使其行事作風更加保守、且有風險趨避 (risk-averse) 的傾向。此外，由於人們在選擇工作時會有「自我選擇的機制 (self-select mechanism)」(Dong, 2014; Pfeifer, 2011)，給予工作保障的設計反而更容易使「希望工作與生活穩定的人」群集至特定部門，也因而容易形塑出較為保守的組織文化，導致改革阻力增強、以及創新擴散速度較為緩慢等問題。然而，綜觀國內、外政府對於公務人員是否「展現積極做為、主動發掘問題、勇於突破傳統」多半沒有任何法律規範，完全仰賴公務人員個人的行事風格及道德勇氣。因此，公務人員「能不能、該不該、想不想做」的掙扎，其源頭還是應該回歸到「敢不敢做」的基本想法與態度上。

擁有不同人格特質的公務人員，可能在敢不敢做的決定上展現不同的態度、並進而導引出不同的決策結果。其中一個很重要的影響因素，來自於公務人員「風險偏好」與「風險承受度」的不同。「風險偏好」是指個人在面對一個涉及利弊得失、且後果不甚明確時，可能做出相對應決定或行動時的態度 (Brachinger & Weber, 1998)。過去研究指出，個人的風險偏好，可以作為解釋與預測個人行為

與決策的重要指標。

從制度性角度來分析，文官體系的設計會影響政府的治理能力，文官的職系能力必須不斷調整，才能適應競爭（施能傑，2003）；文官必須要有勇於任事的態度，才能維護公共利益。有鑑於此，公部門唯有採取積極作為、提高回應性，才能達成替民眾追求最大福祉。

基於上述，本研究與針對台灣文官進行抽樣調查，調查主軸具焦於公務人員的公共服務動機、風險偏好對公務人員決策類型的影響，瞭解台灣文官的公共服務動機與風險偏好等人格特質的狀況，這些人格特質對決策類型有什麼差異或影響，作為公部門人力資源管理的基礎，讓政府部門在管理時能激發公務人員的服務動機，使公務人員能勇於任事，建立一個能落實公共利益的文官體系。

三、 研究方法與調查執行過程

本研究運用兩種研究方法，先以文獻探討法對相關研究進行文獻檢閱，再將檢閱結果進行歸納作為問卷設計的基礎。

（一）文獻探討法

文獻分析法，通常也有人稱為「文獻資料分析法」、「文獻探討法」、「次級資料分析」、「文獻調查法」和「二手資料分析法」等，Watson（1997）認為研究的文獻是廣泛存在於日常生活周遭，像是報章與雜誌、政府部門的報告、工商業界的研究、文件記錄資料庫、企業組織資料、圖書館中的書籍、論文與期刊都可以作為研究文獻分析的來源（Watson, 1997；李美華，2006）。更清楚地說，文獻分析主要是對與研究有相關性的資料加以觀察與檢閱，蒐集相關研究的研究結果或理論基礎，作為研究分析的知識與依據，是屬於探索性的研究方法（宋庭揚，2008）。文獻分析最重要的功能就是在研究者廣泛閱讀與探討自身研究相關研究領域知識的過程中，瞭解其他研究者對相關研究議題的發現、相關知識與理論基礎，與自己的研究有何關聯與發現？理論基礎是否可以更加的延伸？用以彌補研究相關知識不足的問題（胡龍騰、黃瑋瑩、潘中道，2000）。

葉至誠與葉立誠（2002）認為文獻分析法具有三種特性：（1）研究分析法具有過去導向，是對過去的研究相關文獻進行分析；（2）文獻分析法可以避免自身研究的侷限，因為研究分析是廣泛對先前相關研究的成果、知識與理論基礎進行檢閱，彌補自身研究資料的不足；（3）文獻分析法有客觀性，可以彌補其他質性研究方法的缺失，像是深度訪談法、參與觀察法所獲得的資訊在分析上，容易因為研究者主觀與偏見導致分析結果受到影響，文獻分析法可以彌補客觀性不足的問題。由此可知文獻分析法可以經由過去相關研究的檢閱與分析，擴展自身研究

的知識與資料的累積，也可以輔助其他研究方法，增加理論基礎的強度與研究的客觀性。因此，文獻分析法是一種探索性的研究方法，廣泛蒐集檢閱相關研究文獻，對於相關文獻的內容加以分析，將分析結果運用為探討自身研究的基礎（張春興、楊國樞、文崇一，1989）。

（二）問卷設計

本研究共執行兩波問卷調查，問卷題目皆圍繞著本次研究主題「公務人員風險偏好、服務動機、與決策類型之關係—建立一個勇於任事的政府」發展，第一波調查的問卷題目共計 177 題（含子題），詳細問卷題目與構面請參見附錄一。並且問卷題目係於本研究計畫通過科技部審查後，透過舉辦「問卷專家效度會議」針對問卷題目進行討論與修正，修正後之問卷亦經由前測的進行，瞭解受試者對於問卷的反應情況，以作為修正問卷（如題目刪減、順序安排等）之依據，確保正式調查時得以順利進行。

第二波問卷調查則將主題分為兩大部分，首先是「核心研究主題（core research subjects）」，核心研究主題的題目係來自第一波調查中重要的主題，將其保留於第二波調查中，包括風險偏好、創新意願、公共服務動機以及決策類型等；再者是「加掛主題（additional research subjects）」，加掛主題的題目來源則是於第二波調查時，開放 30 至 50 題讓其他學者參與，使 TGBS-IV 的研究面向更加充實且完整，並且本研究團隊亦再次透過舉辦「問卷專家效度會議」，探討加掛題目之內在效度、價值與可行性，挑選適合之題目融入第二波問卷，挑選之依據係檢視所增加之題目能否對於深入瞭解本研究核心主題有所貢獻，最終第二波調查的問卷題目共計 188 題（含子題），詳細問卷題目與構面請參見附錄二。藉由上述各項步驟的進行以及研究團隊的合作，本研究的兩波調查可說是透過多元視角了解我國行政機關文官之決策之態度、行為與模式。

（三）專家會議

除了從文獻探討與專家會議所建構的變項外，本研究亦針對 4 位學者進行徵詢，徵詢後四位學者所提供的變項如表 1 所示，並且上述提及，本研究在經由文獻探討建構問卷後，特別召開專家會議，於 2015 年 11 月 19 日邀請問卷設計與調查的專家與政府實務界人士參加，請專家檢閱本問卷的題項與內容，讓問卷內容具有專家效度，增加問卷調查結果的準確性，所邀請的專家學者請詳見表 2。

表1、 提供變項與題目之學者

姓名	服務學校	提供變項
張鎧如	國立政治大學公共行政學系	組織協力
傅凱若	國立政治大學公共行政學系	工作倦怠
黃婉玲	淡江大學公共行政學系	師徒制
陳重安	新加坡南洋理工學院公共事務管理學系	價值觀量表
廖洲棚	國立空中大學公共行政學系	Green Tape

表2、 專家會議邀請名單

姓名	職稱	專長領域
莊文忠	世新大學行政管理學系系主任	問卷調查
洪永泰	電子治理研究中心研究員	研究設計
林文燦	公務人力發展中心主任	公部門人力資源管理
陳玉豐	考試院統計室主任	實務專家

(四) 前測說明

本研究於 2016 年 1 月 5 日至 2016 年 1 月 31 日進行前測面訪，共計完成 93 份樣本，流程上係以面訪的方式，由研究助理與抽樣到的樣本進行聯絡，若對方願意接受訪問，則與受訪者約好時間，於指定的時間拿問卷給受訪者填答，在進行面訪前，針對研究助理進行訪員訓練，除了讓前測訪員能熟悉面訪的操作。以下分別說明前測樣本結構、前測實際樣本結構、訪員訓練內容、約訪過程等。

1. 前測樣本結構

依據全國公務人員的官等與政府層級的比例進行分層抽樣，針對銓敘部提供的 excel 資料以亂數表的方式進行分層抽樣，表 3 為前測樣本結構。

表3、 前測樣本結構

	中央政府	直轄市政府	縣市政府	總計
委任	5.1%(5)	21.36%(21)	5.88%(6)	32
薦任	19.66%(20)	31.99%(32)	10.95%(11)	63
簡任	2.96%(3)	1.4%(1)	0.69%(1)	5

總計	28	54	18	100
----	----	----	----	-----

資料來源：本研究

依據全國公務人員官等與政府層級進行前測樣本分層抽樣，中央委任為 5 個樣本，中央薦任為 20 個樣本，中央簡任為 3 個樣本，共計 28 個樣本；直轄市政府委任為 21 個樣本，直轄市政府薦任為 32 個樣本，直轄市政府簡任為 1 個樣本，共計 54 個樣本；縣市政府委任為 6 個樣本，縣市政府薦任為 11 個樣本；縣市政府簡任為 1 個樣本，共計 18 個樣本，綜上，本次研究前測當時規劃完成 100 份樣本。

2. 前測執行狀況

本研究於 2016 年 1 月 5 日至 2016 年 1 月 31 日進行前測，由於時間上的限制，最後成功回收 93 份問卷，前測實際執行的樣本結構如下表 4。

表4、 前測實際執行樣本

	中央政府	直轄市政府	縣市政府	總計
委任	5(5)	23(21)	6(6)	34(32)
薦任	20(20)	27(32)	7(11)	54(63)
簡任	3(3)	1(1)	1(1)	5(5)
總計	28	51	14	93(100)

資料來源：本研究

表 4 中括號內的數字為預計面訪樣本；括號外的數字則為實際執行樣本，並且，從表五可以瞭解，中央政府實際前測樣本與預計施測樣本一致，而直轄市政府委任則面訪了 23 位，比預計多 2 位，而直轄市政府薦任則面訪了 32 位，比預計 32 位少 5 位，縣市政府薦任職實際面訪了 7 位，預計面訪 11 位，最終面訪了 93 個受訪者。

3. 訪員訓練內容

本研究前測的 93 份樣本皆由本案研究助理與被抽樣到的受訪者進行約訪，若受訪者願意填答問卷，在由助理前往受訪者單位請受訪者填答，使用面訪的好處在於可以確認填答問卷者是由受訪者本人進行填答，在進行約訪前，本研究於

2015 年 12 月 29 日進行訪員訓練，由劉奕宏博士班研究助理製作約訪常見問題 Q&A，對五位碩士班助理進行訓練。

4. 約訪過程

依前測樣本結構而言，原先預計是要面訪 100 位受訪者，但基於研究倫理與研究方法的嚴謹，若受訪者拒絕受訪，是無法強迫受訪者填答問卷，故必須要找其他受訪者，基於會被拒絕的可能性，本研究前測抽樣運用膨脹樣本的概念，將欲記面訪數乘以 5 倍，從銓敘部提供的 10,680 個樣本中，依據官等與政府層級進行分層抽樣，運用 excel 亂數表抽出 500 份樣本，提供訪員進行約訪。

然而，由於個資法的規定，人事行政總處提供給本研究的資料有受到個資法保護，僅有受訪者的姓氏、單位電話、性別與官等，會發生同單位有多個同姓的人導致找不到人、電話錯誤、單位是總機以至於無法聯絡受訪者、受訪者調單位與被拒訪的情況，以下用表格說明前測約訪過程的記錄。

表5、 電話正確／錯誤率

電話錯誤	30	錯誤率	13.27%
電話正確	196	正確率	86.73%
總共撥打人數	226		

表 5 為受訪者電話正確與錯誤的次數與比率的統計，當訪員撥打電話是空號或無人接聽，將會視為電話錯誤，本研究前測總共聯繫 226 位受訪者，有 30 個受訪者的電話是空號或無人接聽，196 個受訪者的電話是可以聯繫到機關，因此電話正確率為 86.73%。

表6、 電話錯誤類型統計

電話錯誤：30（單位：人）			
無人接聽	22	比率	73.33%
空號	6	比率	20.00%
單位錯誤	2	比率	6.67%

表 6 為電話錯誤的類型統計，總共 30 通錯誤的電話，有 22 通是無人接聽，有 6 通是空號，有 2 通是單位錯誤。

表7、 電話正確的類型統計

電話正確：196（單位：人）			
總機，找不到人	17	比率	8.67%
單位多同姓，找不到人	6	比率	3.06%
可找到本人	141	比率	71.94%
無此人	20	比率	10.20%
換單位	12	比率	6.12%

表 7 為 196 通電話正確的類型統計，電話正確並不代表可以找到受訪者，僅表示可以連絡到單位，196 通正確的電話中，有 141 通可以找到本人，大約佔整體正確電話的 72%，其餘則是無法聯絡到本人的狀況，最多的情況是單位無此人，共有 20 通，其次為電話是單位總機，總機無法確認受訪者是誰，因為銓敘部提供的資料僅有受訪者的姓氏，接續是受訪者換單位的情況，有 12 通，最後是單位有多位同姓的人，無法確定哪位是受訪者。

表8、 可找到本人的類型統計

可找到本人：141（單位：人）			
接受訪問	93	比率	65.96%
拒訪	44	比率	31.21%
其他	4	比率	2.84%

表 8 為可找到本人的類型統計，訪員會針對可以找到本人的受訪者進行詢問是否願意接受面訪，141 通可以找到受訪者本人的電話中，有 93 人接受訪問，接受率約 66%，表示 3 個人之中有 2 人願意接受面訪，拒訪則有 44 位，有其餘 4 位是出差，這 4 位可以留為正式調查的抽樣樣本。

表9、 受訪者詢問問題的類型

詢問問題（單位：人）	
如何抽樣	13
研究目的	8
問卷內容	5
是否匿名	4

在約訪的過程中會碰到受訪者提問的狀況，本研究亦有統計受訪的提問，主要分為四大類問題：第一類，如何抽樣的問題，更精確地說，有些受訪者會詢問為何會抽樣抽到他，訪員會依據 Q&A 的內容進行回應，第二類問題為研究目的，有些受訪者會詢問本研究的內容與問題為何，第三類問題為問卷內容的問題，包含問卷的題數，答題花費的時間與內容與什麼有關，訪員皆可以依據 Q&A 回應，最後第四類問題為是否匿名的問題，有些受訪者會擔心問卷沒有匿名會有安全性的問題，若受訪者有提問該問題，訪員都會和受訪者說明本研究完全以匿名方式進行（請參閱表 9）。

（五）前測分析

本研究前測最終有效樣本共計 90 位，即前測有效樣本回收率為 90%，以下針對前測樣本的性別、年齡、婚姻狀況、學歷、是否有非公部門工作經驗、子女數、是否為主管、職等、單位年資與公部門總年資進行說明。

1. 性別

表 10 為前測樣本性別分配次數，本研究 90 份前測樣本，男性為 55 位，女性為 35 位，各佔 61.1%與 38.9%，本研究進行面訪的男性樣本多於女性樣本，男性比女性較為願意接受面訪，但由於實際公務人員的人數是女性多於男性，未來正式進行施測，要注意性別比例的分配。

		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	男性	55	61.1	61.1	61.1
	女性	35	38.9	38.9	100.0
	總和	90	100.0	100.0	

2. 年齡

表 11 為前測樣本年齡分配次數，前測樣本的受訪者多集中在 39 歲以下，共有 69 位受訪者，佔 76.6%，特別 30~39 歲的受訪者最多，共有 49 位，較年輕的受訪者較願意受訪，由於前測樣本多偏向較年輕的受訪者，與實際公務人員的年齡分配不同，故正式調查要注意受訪者年齡分配上的分布。

		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	20 歲~29 歲	20	22.2	23.3	23.3
	30 歲~39 歲	49	54.4	57.0	80.2
	40 歲~49 歲	10	11.1	11.6	91.9
	50 歲~59 歲	6	6.7	7.0	98.8
	60 歲以上	1	1.1	1.2	100.0
	總和	86	95.6	100.0	
遺漏值	系統界定的遺漏	4	4.4		
總和		90	100.0		

3. 婚姻狀況

表 12 為前測樣本婚姻狀況分配次數，有 53 位的受訪者為單身，佔 58.9%，已婚者為 31 位，佔 35.2%，未婚的受訪者多主要可能的原因為前測受訪者的年紀較輕，故單身的比例較大。

		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	已婚有偶	31	34.4	35.2	35.2
	同居	2	2.2	2.3	37.5
	單身	53	58.9	60.2	97.7
	其他	2	2.2	2.3	100.0
	總和	88	97.8	100.0	
遺漏值	系統界定的遺漏	2	2.2		
總和		90	100.0		

4. 學歷

表 13 為前測樣本的學歷分配次數，有 54 位受訪者為大學學歷，有 30 位受訪者為碩士學歷，大學學歷以上的受訪者占整體受訪者的 93.3%。

		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	高中職以下	1	1.1	1.1	1.1
	專科	5	5.6	5.6	6.7
	大學	54	60.0	60.0	66.7
	碩士	30	33.3	33.3	100.0
	總和	90	100.0	100.0	

5. 私部門工作經驗

表 14 與為前測樣本是否有公部門以外的工作經驗分配次數，有 56 位受訪者有公部門以外的工作經驗，佔 62.2%，顯示有 6 成的受訪者並非第一份工作即為公職。

		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	否	34	37.8	37.8	37.8
	是	56	62.2	62.2	100.0
	總和	90	100.0	100.0	

6. 受訪者子女數

表 15 為前測樣本子女數分配次數，多數受訪者沒有子女，有 67 位，佔 74.4%，主要原因本次前測調查受訪者未婚的比例較高，故沒有子女的比例亦會偏高。

		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	0.00	67	74.4	77.9	77.9
	1.00	13	14.4	15.1	93.0
	2.00	5	5.6	5.8	98.8
	3.00	1	1.1	1.2	100.0
	總和	86	95.6	100.0	
遺漏值	系統界定的遺漏	4	4.4		
總和		90	100.0		

7. 是否為主管

表 16 與為前測樣本是否為主管次數分配，前測樣本多數為非主管，有 82 位，佔 91.1%，由於本次前測多為較年輕與年資較淺的受訪者，故擔任非主管的比例較高。

		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	否	82	91.1	92.1	92.1
	是	7	7.8	7.9	100.0
	總和	89	98.9	100.0	
遺漏值	系統界定的遺漏	1	1.1		
總和		90	100.0		

8. 職等

表 17 為前測樣本職等分配，基於官等分層抽樣，薦任官人數最多，有 49 位，佔 54.5%，委任官為 30 位，委任官 5 位，有 6 位受訪者拒答，分配比例符合官等，但若從職等檢視，薦任官多 6 職等，共 41 位，7 職等則有 8 位，也就是說沒有較資深的薦任官在樣本中，而委任官則分布 1 至 4 職等都有，以 3 職

等最多，由於本次前測樣本年齡較輕，年資較淺，使得薦任官 6 職等與委任官 3 職等的受訪者較多。

		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	1.00	6	6.7	7.1	7.1
	2.00	2	2.2	2.4	9.5
	3.00	18	20.0	21.4	31.0
	4.00	4	4.4	4.8	35.7
	6.00	41	45.6	48.8	84.5
	7.00	8	8.9	9.5	94.0
	10.00	4	4.4	4.8	98.8
	11.00	1	1.1	1.2	100.0
	總和	84	93.3	100.0	
遺漏值	系統界定的遺漏	6	6.7		
總和		90	100.0		

9. 現職機關年資

表 18 為前測樣本現職機關年資次數分配，多數受訪者年資為 0~5 年，佔 83.3%，由於本次前測樣本多為年紀較輕，所以現職機關年資也較少。

		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	0~5 年	75	83.3	88.2	88.2
	6~10 年	5	5.6	5.9	94.1
	11~15 年	4	4.4	4.7	98.8
	16~20 年	1	1.1	1.2	100.0
		總和	85	94.4	100.0
遺漏值	系統界定	5	5.6		

	的遺漏		
總和		90	100.0

10. 公部門總年資

表 19 為前測樣本公部門總年資次數分配，多數受訪者的公部門總年資為 0~5 年，共 65 位，約佔 72.2%，主要原因前測受訪者多數為年紀較輕的文官。

		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	0~5 年	65	72.2	80.2	80.2
	6~10 年	8	8.9	9.9	90.1
	11~15 年	6	6.7	7.4	97.5
	16~20 年	2	2.2	2.5	100.0
	總和	81	90.0	100.0	
遺漏值	系統界定的遺漏	9	10.0		
總和		90	100.0		

(六) 量表信效度分析

以下針對研究欲使用的變項量表進行信效度分析，主要針對公共服務動機、世界公正信念、風險偏好、個人創新意願、組織創新意願、組織風險特性、主動任事與工作滿意度。

1. 信度分析

表 20 為各變項量表 Cronbach's Alpha 值，一個量表若要具有信度，Cronbach's Alpha 值要高於 0.7，而除了風險偏好與組織風險特性的 Cronbach's Alpha 值低於 0.7，其他變項都高於 0.7，故接續進行效度分析，而風險偏好與組織風險特性這兩個量表，本研究將會針對該量表的題項進行修正或刪減，提高信度。

表20、 各變項量表 Cronbach's Alpha 值

變項	題數	Cronbach's Alpha 值
公共服務動機	12	.883

世界公正信念	5	.860
個人創新意願	7	.701
風險偏好	10	.458
組織風險特性	3	.640
組織創新意願	6	.861
主動任事	4	.755
工作滿意度	7	.737

2. 效度分析

由於量表沒有信度就等同沒有效度，前述風險偏好與組織風險特性量表就不進行效度分析，針對 Cronbach's Alpha 值高於 0.7 的變項量表進行效度分析。

(1) 公共服務動機

Kaiser-Meyer-Olkin 取樣適切性量數。		.800
Bartlett 的球形檢定	近似卡方分配	509.297
	df	66
	顯著性	.000

KMO 是 Kaiser-Meyer-Olkin 的量數，KMO 的數值愈大時，表示變項之間具有較多的共同因素，越適合進行因素分析。若 $KMO > 0.8$ 表示效果良好， $KMO > 0.7$ 表示效果中等， $KMO > 0.6$ 表示效果普通，KMO 介於 0.6~0.5 之間表示效果不佳，若 KMO 未達 0.5 則表示不能進行因素分析。表 21 的 KMO 值為 0.800，屬於效果良好範圍，可以進行因素分析。

初始特徵值			平方和負荷量萃取			轉軸平方和負荷量
總數	變異數的 %	累積%	總數	變異數的 %	累積%	總數
5.373	44.779	44.779	5.373	44.779	44.779	3.313
1.333	11.109	55.888	1.333	11.109	55.888	2.707

1.116	9.303	65.191	1.116	9.303	65.191	1.803
.839	6.995	72.186				
.788	6.571	78.756				
.606	5.048	83.804				
.521	4.340	88.144				
.416	3.468	91.612				
.402	3.346	94.959				
.281	2.342	97.301				
.179	1.495	98.796				
.144	1.204	100.000				

	元件		
	1	2	3
公共服務動機 2	.812	.084	.163
公共服務動機 4	.805	.410	.039
公共服務動機 3	.742	-.035	.390
公共服務動機 5	.713	.381	.037
公共服務動機 1	.653	.343	.076
公共服務動機 12	.142	.796	.226
公共服務動機 10	.135	.755	.232
公共服務動機 11	.307	.728	.068
公共服務動機 6	.484	.550	.157
公共服務動機 8	.063	.054	.788
公共服務動機 9	.135	.324	.758
公共服務動機 7	.362	.352	.535

將 12 個有關公共服務動機的題項進行因素分析，將最大變異數法轉軸過後，可以看到成份矩陣內絕對值大於 0.5 的值，由表 22 和表 23 可以發現，因素分析將 12 個題項分成 3 個因素，可以解釋 65.191% 的變異量，且各因子的因素負荷量都高於 0.5，並分成三個構面，故該量表具有建構效度。

表24、 信度分析

量表	Cronbach α
公共服務動機	.883
因素 1	.855
因素 2	.803
因素 3	.706

依據因素分析得到的 3 個因素進行信度分析，如表 24 所示，3 個構面與原先的公共服務動機構面的信度都高於 0.7，故該量表具有信度與效度。

(2) 世界公正信念

表25、 KMO 與 Bartlett 檢定

Kaiser-Meyer-Olkin 取樣適切性量數。			.775
Bartlett 的球形檢定	近似卡方分配		239.890
	df		10
	顯著性		.000

KMO 是 Kaiser-Meyer-Olkin 的量數，KMO 的數值愈大時，表示變項之間具有較多的共同因素，越適合進行因素分析。若 $KMO > 0.8$ 表示效果良好， $KMO > 0.7$ 表示效果中等， $KMO > 0.6$ 表示效果普通，KMO 介於 0.6~0.5 之間表示效果不佳，若 KMO 未達 0.5 則表示不能進行因素分析。表 25 的 KMO 值為 0.775，屬於效果中等範圍，可以進行因素分析。

表26、 解說總變異量

元件	初始特徵值			平方和負荷量萃取		
	總數	變異數的 %	累積%	總數	變異數的 %	累積%
1	3.258	65.158	65.158	3.258	65.158	65.158
2	.758	15.164	80.322			
3	.551	11.019	91.341			
4	.248	4.953	96.293			
5	.185	3.707	100.000			

	元件
	1
世界公正信念 4	.872
世界公正信念 3	.862
世界公正信念 1	.834
世界公正信念 5	.802
世界公正信念 2	.644

將 5 個有關世界公正信念的題項進行因素分析，將最大變異數法轉軸過後，可以看到成份矩陣內絕對值大於 0.5 的值，由表 26 和表 27 可以發現，因素分析將 5 個題項分成 1 個因素，可以解釋 65.158% 的變異量，且各因子的因素負荷量都高於 0.5，分成一個構面，故該量表具有建構效度。

(3) 個人創新意願

Kaiser-Meyer-Olkin 取樣適切性量數。		.699
Bartlett 的球形檢定	近似卡方分配	112.341
	df	21
	顯著性	.000

KMO 是 Kaiser-Meyer-Olkin 的量數，KMO 的數值愈大時，表示變項之間具有較多的共同因素，越適合進行因素分析。若 $KMO > 0.8$ 表示效果良好， $KMO > 0.7$ 表示效果中等， $KMO > 0.6$ 表示效果普通，KMO 介於 0.6 至 0.5 之間表示效果不佳，若 KMO 未達 0.5 則表示不能進行因素分析。表 28 的 KMO 值為 0.699，屬於效果普通範圍，可以進行因素分析。

元 件	初始特徵值			平方和負荷量萃取			轉軸平方 和負荷量
	總數	變異數	累積%	總數	變異數	累積%	總數

		的 %			的 %		
1	2.572	36.741	36.741	2.572	36.741	36.741	2.123
2	1.286	18.367	55.108	1.286	18.367	55.108	1.735
3	.905	12.922	68.030				
4	.727	10.391	78.421				
5	.574	8.199	86.620				
6	.548	7.822	94.442				
7	.389	5.558	100.000				

	元件	
	1	2
Q44new	.760	.047
個人創新意願 7	.690	.120
Q42new	.667	.016
個人創新意願 5	.604	.495
個人創新意願 1	-.227	.810
個人創新意願 2	.225	.748
個人創新意願 3	.395	.508

將 7 個有關個人創新意願的題項進行因素分析，將最大變異數法轉軸過後，可以看到成份矩陣內絕對值大於 0.5 的值，由表 29 和表 30 可以發現，因素分析將 7 個題項分成 2 個因素，可以解釋 55.108% 的變異量，且各因子的因素負荷量都高於 0.5，分成兩個構面，故該量表具有建構效度。

(4) 組織創新意願

Kaiser-Meyer-Olkin 取樣適切性量數。		.834
Bartlett 的球形檢定	近似卡方分配	266.973
	df	15
	顯著性	.000

KMO 是 Kaiser-Meyer-Olkin 的量數，KMO 的數值愈大時，表示變項之間具有較多的共同因素，越適合進行因素分析。若 $KMO > 0.8$ 表示效果良好， $KMO > 0.7$ 表示效果中等， $KMO > 0.6$ 表示效果普通， KMO 介於 $0.6 \sim 0.5$ 之間表示效果不佳，若 KMO 未達 0.5 則表示不能進行因素分析。表 31 的 KMO 值為 0.834 ，屬於效果良好範圍，可以進行因素分析。

初始特徵值			平方和負荷量萃取		
總數	變異數的 %	累積%	總數	變異數的 %	累積%
3.612	60.203	60.203	3.612	60.203	60.203
.822	13.694	73.897	/		
.630	10.499	84.396			
.494	8.227	92.623			
.231	3.842	96.465			
.212	3.535	100.000			

	元件
	1
組織創新意願 4	.870
組織創新意願 3	.855
組織創新意願 5	.843
組織創新意願 6	.812
組織創新意願 2	.659
組織創新意願 1	.567

將 6 個有關組織創新意願的題項進行因素分析，將最大變異數法轉軸過後，可以看到成份矩陣內絕對值大於 0.5 的值，由表 32 和表 33 可以發現，因素分析將 6 個題項分成 1 個因素，可以解釋 60.203% 的變異量，且各因子的因素負荷量都高於 0.5 ，分成一個構面，故該量表具有建構效度。

(5) 主動任事

Kaiser-Meyer-Olkin 取樣適切性量數。		.738
Bartlett 的球形檢定	近似卡方分配	113.161
	df	6
	顯著性	.000

KMO 是 Kaiser-Meyer-Olkin 的量數，KMO 的數值愈大時，表示變項之間具有較多的共同因素，越適合進行因素分析。若 $KMO > 0.8$ 表示效果良好， $KMO > 0.7$ 表示效果中等， $KMO > 0.6$ 表示效果普通，KMO 介於 0.6~0.5 之間表示效果不佳，若 KMO 未達 0.5 則表示不能進行因素分析。表 34 的 KMO 值為 0.738，屬於效果中等範圍，可以進行因素分析。

初始特徵值			平方和負荷量萃取		
總數	變異數的 %	累積%	總數	變異數的 %	累積%
2.417	60.426	60.426	2.417	60.426	60.426
.848	21.190	81.616			
.449	11.222	92.838			
.286	7.162	100.000			

	元件
	1
主動任事 3	.869
主動任事 2	.863
主動任事 4	.821
主動任事 1	.493

將 4 個有關主動任事的題項進行因素分析，將最大變異數法轉軸過後，可以看到成份矩陣內絕對值大於 0.5 的值，由表 35 和表 36 可以發現，因素分析將 4 個題項分成 1 個因素，可以解釋 60.426% 的變異量，除了主動任事 1 的因素負荷量小於 0.5，其餘因子的因素負荷量都高於 0.5，分成一個構面，建議可刪除主動任事 1 題項，該量表具有建構效度。

(6) 工作滿意度

Kaiser-Meyer-Olkin 取樣適切性量數。		.724
Bartlett 的球形檢定	近似卡方分配	155.055
	df	21
	顯著性	.000

KMO 是 Kaiser-Meyer-Olkin 的量數，KMO 的數值愈大時，表示變項之間具有較多的共同因素，越適合進行因素分析。若 $KMO > 0.8$ 表示效果良好， $KMO > 0.7$ 表示效果中等， $KMO > 0.6$ 表示效果普通， KMO 介於 0.6~0.5 之間表示效果不佳，若 KMO 未達 0.5 則表示不能進行因素分析。表 37 的 KMO 值為 0.724，屬於效果中等範圍，可以進行因素分析。

初始特徵值			平方和負荷量萃取			轉軸平方和負荷量
總數	變異數的 %	累積%	總數	變異數的 %	累積%	總數
2.856	40.799	40.799	2.856	40.799	40.799	2.057
1.144	16.336	57.136	1.144	16.336	57.136	1.943
.910	13.005	70.140	/			
.837	11.956	82.096				
.568	8.110	90.206				
.403	5.764	95.970				
.282	4.030	100.000				

	元件	
	1	2
工作滿意度 5	.773	.291
工作滿意度 7	.674	.487
工作滿意度 4	.572	.374
工作滿意度 1	.565	-.241
工作滿意度 6	.549	.062
工作滿意度 2	-.013	.844
工作滿意度 3	.239	.841

將 7 個有關組織創新意願的題項進行因素分析，將最大變異數法轉軸過後，可以看到成份矩陣內絕對值大於 0.5 的值，由表 38 和表 39 可以發現，因素分析將 7 個題項分成 2 個因素，可以解釋 57.136% 的變異量，且各因子的因素負荷量都高於 0.5，分成兩個構面，故該量表具有建構效度。

(七) 前測結論

由前測結果觀之，多數的變項與量表都具有信度與效度；但樣本分布在性別、年齡與職等上與實際公務人員母體有些差距，特別是在年齡、年資與職等上，願意接受前測訪問的受訪者多為年紀輕、年資較少的公務人員，故後續在正式調查時亦針對上述問題進行修正，使正式調查樣本的分布與母體相似。

四、 研究對象

(一) 定義母群體與問卷抽樣

為回答本研究之研究問題，本研究以「全國公務人力資料庫」作為研究母體，該資料庫中將政府機關分為：(一) 行政機關（不含軍職人員）；(二) 公營事業機構；(三) 衛生醫療機構；(四) 各級公立學校職員（不含教師）等四類。本次研究以中央及地方行政機關中之「常任文官」作為主要詢訪對象，排除公營事業、公立學校、衛生醫療機構、警察、和雇員等人員。表 40 為本研究樣本結構。

		全國		中央機關	直轄市政府	縣市政府	總計
官等	性別	人數	比例	樣本數	樣本數	樣本數	樣本數
委任	男	24612	13.35%	244	929	275	1448
	女	34565	18.75%	302	1352	353	2007
薦任	男	50615	27.46%	1121	1628	548	3297
	女	66008	35.81%	978	1789	621	3388
簡任	男	5963	3.23%	220	106	58	384
	女	2586	1.40%	96	45	15	156
總計		184349	100.00%	2961	5849	1870	10680

表格來源：本研究自行繪製

依據表 40 可以知道，到 103 年度止，我國總共有 18 萬 4349 位公務人員，其中委任男性為 2 萬 4612 人，佔整體的 13.35%，委任女性有 3 萬 4565 人，佔整體的 18.75%，薦任男性有 5 萬 0615 人，佔整體的 27.46%，薦任女性有 6 萬 6008 人，佔整體的 35.81%，簡任男性有 5963 人，佔整體的 3.23%，簡任女性有 2586 人，佔整體的 1.40%，銓敘部依據比例抽出 1 萬 0680 個樣本提供本研究，委任男性為 1448 個樣本，委任女性為 2007 個樣本，薦任男性為 3297 個樣本，薦任女性為 3388 個樣本，簡任男性為 384 個樣本，簡任女性為 156 個樣本。

(二) 樣本代表性檢測

選定之樣本 (4,000 份) 會先透過與母體進行第一階段比較，確保所選之樣本特性與母體無顯著差別。此外，第一波問卷調查蒐集回來之「成功樣本」以及第二波問卷調查蒐集回來之「成功樣本」亦再次與母體進行比較，以確保回收之樣本特性與母體無顯著差別，以免犯下系統性誤差之錯誤。

五、 調查方法規劃與執行

配合研究目的，本研究於 2016 (第一波調查) 及 2017 (第二波調查) 年各進行一次資料蒐集。由於過去大規模以郵寄問卷及電話訪問進行的調查，回收率

大都在七成以下，且就問卷填答品質而言，以郵寄問卷之方式較無法確定問卷確實由受訪者親自填答，造成內在效度不足，尤其當受訪者的職位越高，此問題發生的機率就越大；同時，由於兩波調查的問卷題目數均超過 150 題，屬於較長之問卷，因此本研究希望同時能透過訪員親身面訪的方式闡述研究內容與目的，並針對受訪者的疑義進行解說，以提高回收率及維護填答品質（黃東益、施佳良、謝忠安，2011），本研究的實際訪問流程如圖 1 所示。

本研究調查執行過程的問卷設計、訪員招募、訪員訓練與督導等與一般面訪並無太大差異，但為取得受訪者最真實的回應，在保密原則下，受訪者將自行回答問卷中之問題，而非由訪員逐題詢問（黃東益等人，2011）。訪員主要之任務為連繫受訪者、遞送問卷、疑義的解答、以及提醒受訪者檢查問卷有無漏答等，填答完之問卷由受訪者自行將問卷放入密封袋，並由訪員於密封袋上黏貼訪員自填表，統整後交由研究團隊之督導複查（陳敦源、呂佳螢，2008；蕭乃沂等，2008）。

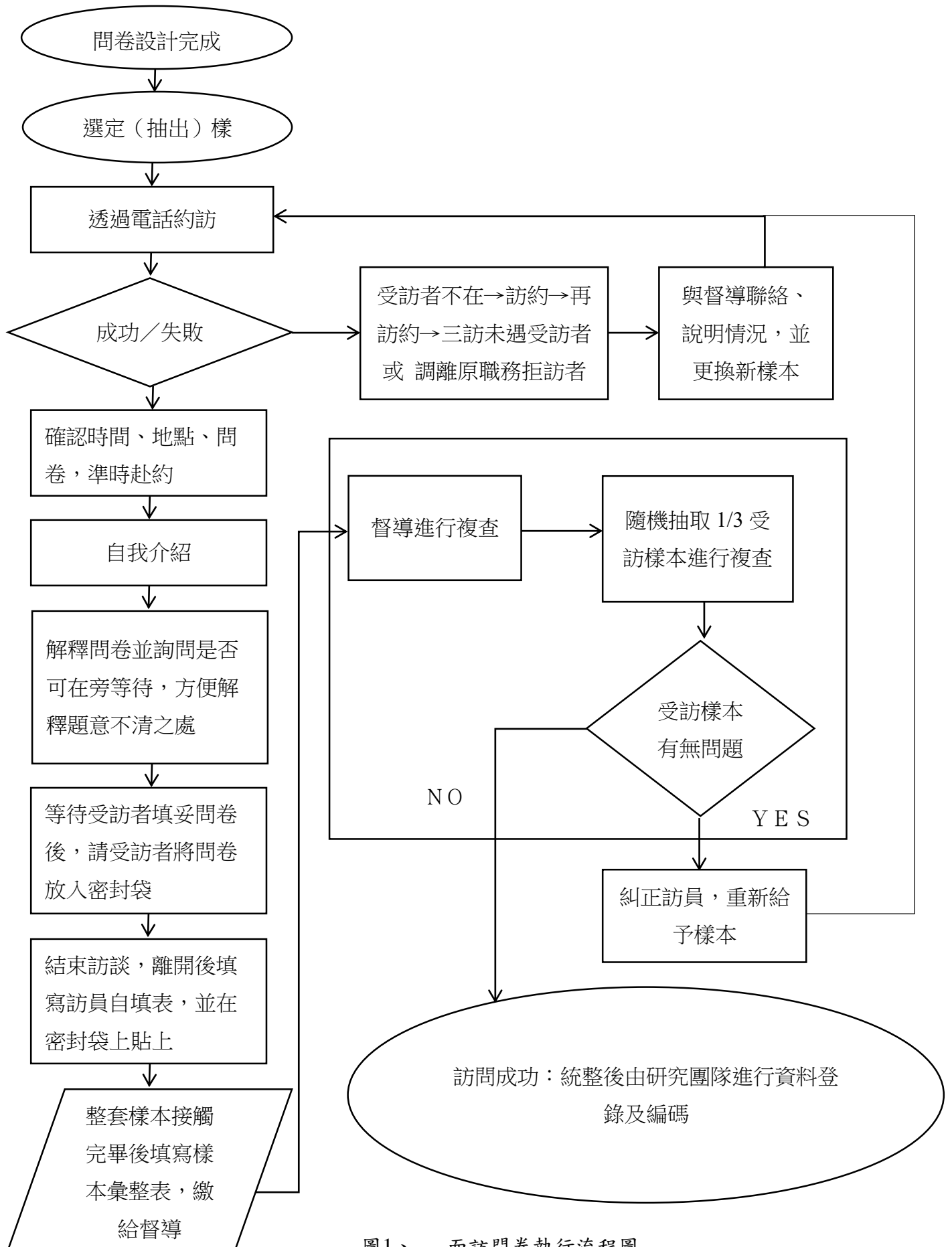


圖1、 面訪問卷執行流程圖

資料來源：整理自蕭乃沂等人（2008）

貳、 主問卷調查執行與結果

一、 第一波調查說明

本研究於 2016 年 7 月 4 日至 2016 年 12 月 9 日進行第一波調查，以電話約訪 1998 位受訪者，若對方願意接受訪問，則與受訪者約定時間，於指定時間將問卷親送至受訪者約定地點填答。共成功回收 1023 份樣本，扣除 15 份無效樣本後，有效樣本共 1008 份，有效樣本回收率為 50.4%。

面訪進行前，邀請有經驗的老師及有電訪經驗之博士班助理對碩士班研究助理進行訪員訓練。以下分別說明第一波調查樣本結構、執行樣本進度、訪員訓練內容、電訪過程等。

(一) 樣本結構

第一波調查樣本依「全國公務人力資料庫」將政府機關分為四大類型之界定：

1. 行政機關（不含軍職人員）
2. 公營事業機構
3. 衛生醫療機構
4. 各級公立學校職員（不含教師）

前項資料亦排除公營事業、公立學校、衛生醫療機構、交通資位、法官、警察、聘用、約僱和雇員等人員。

根據全國公務人力資料庫 104 年的資料，行政院及所屬機關常任文官的分佈比例如表 41，委任官等的人數分佈上，男性委任官共 17881 人，佔 13.55%、女性委任官共 24797 人，佔 18.79%。薦任官則是男性共 40731 人，佔 30.87%、女性 41859 人，佔 31.73%。簡任官當中，男性 4743 人，佔 3.59%、女性 1924 人，佔 1.46%。

依上述官等及性別比例加上區分中央機關、直轄市政府及縣市政府的地區條件進行隨機抽樣，總共抽出 10680 位常任文官，委任官等男性共 1448 人，佔 12.91%、委任官等女性 2007 人，佔 17.89%。薦任官等男性 3297 人，佔 29.39%，薦任官等女性 3388 人，佔 30.20%。簡任官等男性 168 人，佔 1.46%，女性簡任官 384 人，佔 3.60%。

第一波調查進行時從 10680 人中再依比例進行隨機抽樣，抽出 6040 份樣本，其樣本分布狀況為：委任官等男性共 731 人，佔 12.11%、委任官等女性 1152 人，佔 19.08%。薦任官等男性 1845 人，佔 30.55%，薦任官等女性 1987 人，佔 32.91%。簡任官等男性 232 人，佔 3.84%，女性簡任官 92 人，佔 1.54%。

第一波調查有效回收樣本共 1008 份，在 1008 份有效樣本中，委任官等男性共 139 份，佔 13.79%、委任官等女性共 213 份，佔 21.13%。薦任官等男性共 288 份，佔 28.57%、薦任官等女性共 318 份，佔 31.55%。簡任官等男性共 38 份，佔 3.77%、簡任官等女性共 12 份，佔 1.19%。經卡方檢定得知，回收樣本卡方值（7.266）與全部樣本卡方值（5.288）均小於卡方臨界值 11.0705（d.f.=5, $X^2_{0.05}$ ），

顯見兩者並無顯著差異，回收樣本具有代表性。

表41、 樣本結構表

		全國		行政院及 所屬機關		全部樣本		總計			
								第一波調查抽 樣結果		回收樣本	
官 等	性 別	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
委 任	男	20160	14.14%	17881	13.55%	1448	12.91%	731	12.11%	139	13.79%
	女	28009	19.64%	24797	18.79%	2007	17.89%	1152	19.08%	213	21.13%
薦 任	男	42354	29.71%	40731	30.87%	3297	29.39%	1845	30.55%	288	28.57%
	女	44477	31.19%	41859	31.73%	3388	30.20%	1987	32.91%	318	31.55%
簡 任	男	5251	3.68%	4743	3.59%	156	1.46%	232	3.84%	38	3.77%
	女	2327	1.63%	1924	1.46%	384	3.60%	93	1.54%	12	1.19%
總計		142578	100%	131935	100%	10680	100%	6040	100%	1008	100%

由於本波調查依照中央機關、直轄市政府及縣市政府的地區條件進行隨機抽樣本，因此回收樣本範圍涵蓋全國多數縣市（圖2），其中84.6%的樣本集中在六座直轄市（台北市52.5%、新北市10.6%、台中市7.6%、高雄市7.2%、台南市4.7%、桃園市2.0%），而因為許多中央政府機關因坐落台北市，因此台北市囊括過半的回收樣本成果。若細緻分析回收樣本的鄉鎮市區分布，調查發現15.2%的樣本來自於台北市信義區，15.2%的樣本來自於台北市中正區，前項兩區分別是臺北市政府以及我國中央政府所在地，總計兩區囊括30.4%的回收樣本。

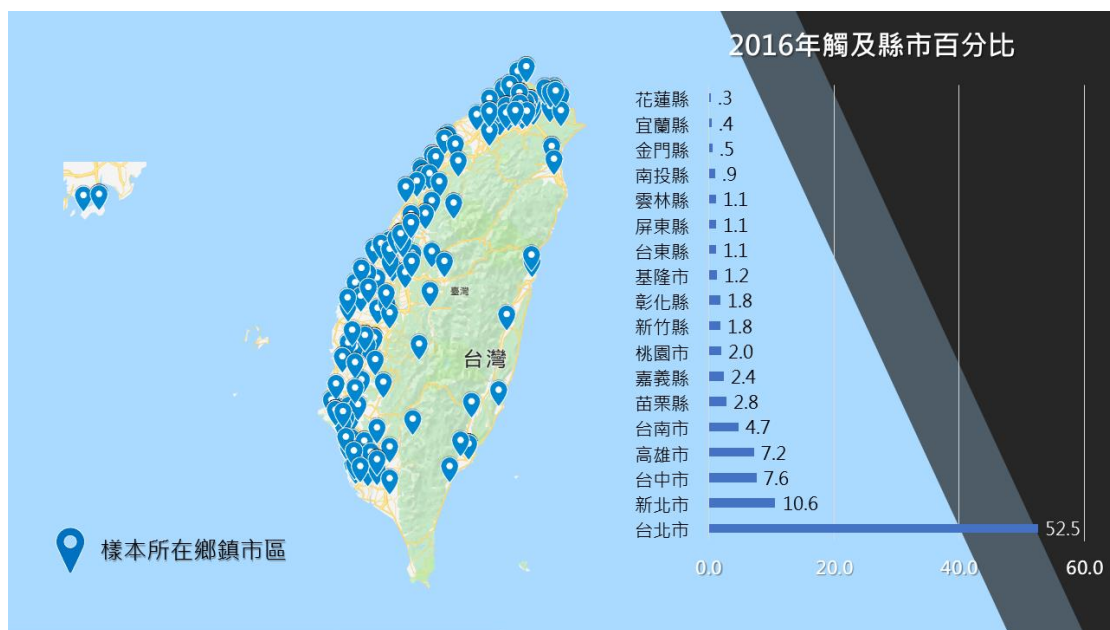


圖2、 第一波調查觸及縣市百分比

(二) 訪員訓練內容

本研究團隊於 2016 年 06 月 24 日進行訪員訓練，並事先製作電訪常見問題 Q&A（詳參閱附件三），讓電訪員了解可能碰到的問題，以增進電訪時應答的順暢度。

(三) 作業流程

1. 電訪方面

調查作業流程如上圖，為使進度能按部就班進行，研究團隊製作溝通平台與表單，以 Google 表單及 Blogspot 建構電子化表單，並完成線上平台建構；線上平台建構完成後，研究團隊依照本次研究期望的發放數量，準備小禮物以及相關耗材，項目包含：

- 主調查問卷。
- 參與者知情同意書。
- 調查意見回饋問卷。
- 電訪／面訪問卷調查說明。
- 面訪訪員紀錄單。
- 小禮物。

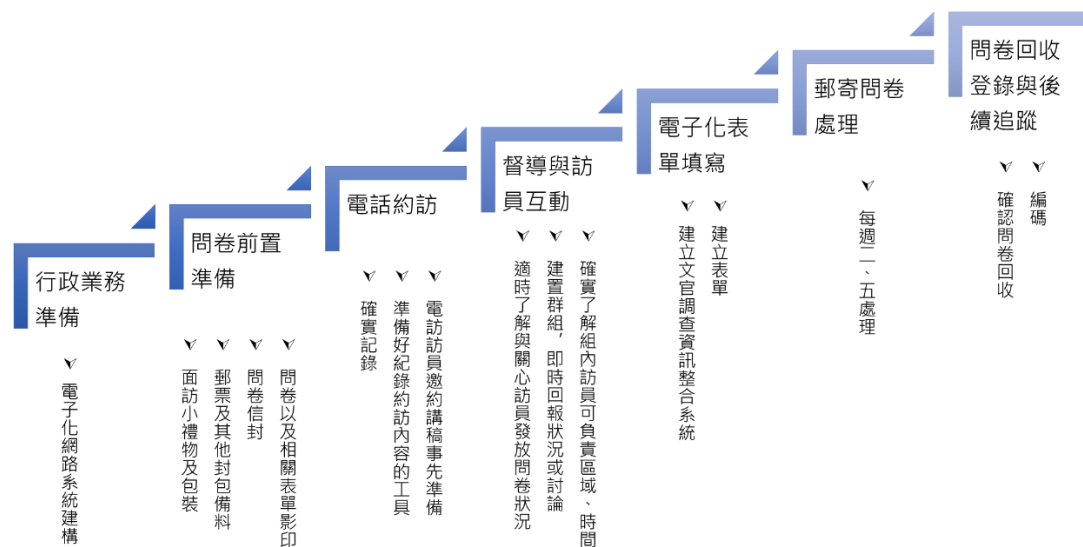


圖3、 作業流程

本次調查共有 10 位電訪員執行電話聯繫（林敬庭、詹博堯、康宏暉、吳維茜、連婕妤、李海莉、劉奕宏、萬騏璋、陳國蕊、彭莞婷等），並招募 27 位國立政治大學在學學生成為本次調查面訪員，同時購買 Skype 全球 Go 方案，作為電訪之用。電訪前，研究團隊事先草擬電訪講稿、電訪工具，並且同步發給所有電訪員作為電訪之用，並提醒所有成員在電訪過程中必須確實記錄、登記電訪內容。

有鑑於電訪員與面訪員之間必須溝通順暢，因此本次調查相當重視電訪員與

面訪員之間的互動，例如，研究團隊會請面訪員每週向所屬電訪員報告自己可以負責的區域、時間，並建置群組（Line 或 Facebook）讓組內訪員即時回報狀況，同時，電訪員必須適時關心面訪員發放問卷狀況，若遭遇突發事件（例如受訪者臨時出差、請假、調職、拒絕面訪等，電訪員必須協助溝通，以利安排面訪員後續進度。



圖4、 Line 群組使用狀況

2. 電子化表單管理

為使所有電訪員在調查過程中能快速了解當前狀況，研究團隊建立表單共享機制，讓每位電訪員都能在同一張表單更新近況，本次調查設計的共用表單共計 6 張，分別是「面訪訪員時間表、訪員物品領取表、面訪安排確認表、郵遞確認表、滯留物件統計、電訪紀錄單」，所有表單都整合在「文官調查資訊整合系統」，以下就各類共用表單簡單介紹：

- 面訪訪員時間表：確認有多少電訪員與面訪員投入研究，當中必須記載可配合時間與區域、使用交通方式、以及其他附註事項，表格內容必須包含「負責督導、訪員編號、姓名、交通方式、負責區域、備註事項、月份與日期」。

負責督導	訪員編號	訪員姓名	交通方式	負責區域	備註事項
			大眾運輸	1雙北	汐止、新店、深坑、中和和為主
			機車、大眾運輸工具	1雙北	希望中永和新店木柵景美臺北市為主
			無	1雙北	打工時間未定
			大眾運輸	1雙北	板橋為主(周邊:萬華、新莊、土城、中和)
			公車、捷運	1雙北	板橋為主或大眾運輸可達
			公車、捷運	1雙北	全日
			捷運+Ubike	1雙北	
			捷運	1雙北	內湖為主(周邊:松山、信義、南港)
			大眾運輸	1雙北	文山為主(周邊:新

圖5、 面訪訪員時間表

- 訪員物品領取與寄送狀況：面訪員發散在全國各地，問卷與小禮物數量配給必須精準掌控，研究團隊定期彙整「研究室備載量」以及「訪員物品持有數量」，為使作業更有系統性，表格必須包含「負責督導、訪員編號、姓名、區域、小禮物數量、問卷數量、面訪紀錄單數量、同意書(1式2份)數量、寄送項目戳記(問卷包)、寄送項目戳記(禮品包)、交寄狀態(親領或郵政系統查詢)、郵遞區號、備註/郵寄地址、經辦人」。

負責督導	編號	姓名	區域	日期	小禮物	問卷	面訪紀錄單	同意書(1式2份)	寄送項目(問卷包)	寄送項目(禮品包)	交寄狀態	郵遞區號	備註/郵寄地址
			1雙北	6月28日	20	20	20	20					
			1雙北	7/4	20	20	20	20					
			1雙北	6月28日	20	20	20	20					
			1雙北	6月27日	40	20	20	20	●		G	22043	新北市板橋區萬板路476號12F
			1雙北	6月28日	20	20	20	20					
			1雙北	6月23日	20	無	無	無	●		X	10480	台北市民生東路三段88巷一號三
			1雙北	6月30日	20	20	20	20					
			1雙北	6月30日	20	20	20	20					7月中能執行時才會領
			1雙北	6/28	20	20	20	20					
			1雙北	07/27	20	20	20	20	●	●	G	23564	新北市中和區國通路126巷4號4
			1雙北	19	20	20	20	20	●	●	G	20143	基隆市信義區東美一街81號
			1雙北	無	無	無	無	無	●	●	G	23741	新北市三峽區民族街129號
			2金門	07/27	20	20	20	20	●	●	G	23562	新北市中和區中正路167巷17號3F
			2金門	無	無	無	無	無	●	●	P	89244	金門縣金寧鄉下埔下2號

圖6、 訪員物品領取表

- 面訪安排確認表：確認可派遣人力後，研究團隊建立面訪安排確認表，表格必須包含「樣本編號、受訪者姓名、電訪員姓名、電訪時間、電訪機關、電訪地址、受訪者連絡電話(含分機號碼)、受訪者特別要求、面訪訪員姓名、督導安排確認(姓名或跨組督導雙名)、問卷回收確認」等欄位。

標本編號	受訪者姓名	電訪員姓名	約訪時間	約訪機關	約訪地址
			07月18日14:30	臺中市政府 (臺灣大道)	臺中市政府 (臺灣大道)
			07月15日15:30	臺中市政府 (豐原陽明)	臺中市政府 (豐原陽明)
			07月4日12:05	勞動基金運用局	
			7/4 11:00	經濟部投資審議委員會	
			7/5 14:00	新北市政府養護工程處	
			7/6 14:00	臺北市稅捐稽徵處文山分處	臺北市文山區木柵路三段220號
			7/7 11:00	中央氣象局	
			7/7 17:00	經濟部能源局	
			2016/7/7 14:00	臺北市政府環境保護局木柵垃圾焚化廠第三組	
			2016/7/7 14:00	新北市政府養護工程處	新北市中和區山山路471號
			07月11日10:00	臺中市政府 (臺灣大道)	臺中市政府 (臺灣大道)
			07月15日14:00	臺中市政府 (臺灣大道) 民政局	臺中市政府 (臺灣大道)
			07月14日17:00	臺中市政府南區公所人文課	臺中市南區工學路72號4樓
			07月12日15:30	臺中市政府 (豐原陽明) 客委會	臺中市政府 (豐原陽明)
			07月13日10:00	臺中市政府 (臺灣大道)	臺中市政府 (臺灣大道)

圖7、 面訪安排確認表

- 電訪訪員紀錄單：本表單係根據前測紙本問卷設計而成，目的是希望所有電訪員在電話聯繫後，記錄電訪過程中發生的事情，以利後續追蹤。

圖8、 電訪紀錄單

- 文官調查資訊整合系統 (TGBS Information System) 係根據 HTML 以及 Google Blogspot 系統套件撰寫而成的內部網站，該網站採用 HTTPS 加密模式，必須登入相對應帳戶才能進入網站瀏覽與編輯表單，可保障電訪員個人資料與受訪者個人資料不被惡意侵擾或竊取。



圖9、 文官調查資訊整合系統

二、 第一波調查結果

(一) 主問卷敘述統計

本次調查實際回收樣本共計 1008 份，其中男性占整體樣本 46.1%，女性占整體樣本 53.9% (表 42)。

表42、 性別

	次數	有效百分比
男性	465	46.1
女性	543	53.9
總和	1008	100.0

在整體樣本當中，樣本平均年齡落在 38.1 歲，中位數年齡為 36 歲，樣本當中最小年齡為 24 歲，最年長者為 65 歲。多數受訪者年齡分布在 31 歲至 44 歲之間，顯見受訪者樣本多以青壯年為主 (表 43)。

表43、 年齡

平均數	38.1
標準差	9.07
最小值	24.0
第一四分	31.0
中位數	36.0
第三四分	44.5
最大值	65.0
總樣本數	1008

婚姻狀況方面，有 43.5%的受訪者已婚，0.4%的受訪者已婚但配偶已與世長辭，0.3%的受訪者已婚但可能因其他因素處於分居狀態，1.6%的受訪者離婚，1.1%的受訪者處於同居關係，但為數眾多的是單身族群，占整體樣本達 52.8%(表 44)。

表44、 婚姻狀況		
總樣本數：1008		
	次數	有效百分比
已婚有偶	438.0	43.5
已婚喪偶	4.0	0.4
已婚分居	3.0	0.3
離婚	16.0	1.6
同居	11.0	1.1
單身	531.0	52.8
其他	3.0	0.3
總和	1006.0	100.0

受訪者學歷方面，共有 57.2%的受訪者大學畢業後就進入公部門工作，31.4%的受訪者碩士班畢業後才進入公部門工作，高中職、專科、博士三種學歷的受訪者在本次調查中的占比就相對較少（表 45）。整體來說，本次同意接受調查的樣本，多半是 31 至 45 歲學士學歷及碩士學歷的單身或已婚族群。

表45、 最高學歷		
總樣本數：1008		
選項	次數	有效百分比
高中、職（含）以下	23.0	2.3
專科	79.0	7.8
學士	576.0	57.2
碩士	316.0	31.4
博士	13.0	1.3
總和	1007.0	100.0

在上述族群當中，有 65.5%的受訪者在公部門就任前，曾經在其他地方任職（表 46），其中 82.1%的受訪者受雇於私人企業，4.2%的受訪者曾經嘗試創業成為自營戶，曾任職非營利組織的受訪者也有 4.7%（表 47）。

選項	次數	有效百分比
否	348.0	34.5
是	660.0	65.5
總和	1008	100.0

選項	次數	有效百分比
私人企業（受雇）	542.0	82.1
私人企業（自營）	28.0	4.2
非營利組織	31.0	4.7
其他	59.0	8.9
總和	660.0	100.0

至於其他的部分則占 8.9%。曾任職私人企業的受訪者中，受雇年資從 0.1 年到 25 年都有，多數受訪者曾任職私人企業的年資多半落在 1 到 5 年之間；若是自行創業的自營戶，雖然也有創業 20 年後轉行投入公職，但多數受訪者年資仍落在 2 到 5 年之間；在非營利組織方面，年資多半落在 2 到 4 年之間，在其他無法歸類的工作方面，則是落在 1 到 5.5 年之間（表 48）。

	私人企業 （受雇）	私人企業 （自營）	非營利組織	其他
平均數	3.7	4.3	2.9	4.6
標準差	3.9	4.2	2.5	5.2
最小值	0.1	0.0	0.0	0.0
第一四分位	1.0	2.0	1.0	1.0
中位數	2.0	3.0	2.0	2.5
第三四分位	5.0	5.0	4.0	5.5
最大值	25.0	20.0	10.0	25.0
總樣本數	1008			

在表 47 當中，曾有 59 位受訪者表示在公部門任職前，曾在私人企業與非營利組織以外的地方工作。其中，有 55 位受訪者填寫自己曾經工作的地點，當中有 16.4%的受訪者表示自己曾在大學工作，但由於答案過度模糊，因此無從得知究竟是擔任研究助理或是約聘僱職位，另有 14.5%的受訪者表示自己曾在學校擔

任非正式職位，12.7%的受訪者表示曾經在國營事業單位任職，7.3%的受訪者曾擔任助理，7.3%的受訪者曾擔任約聘人員（表 49）。

選項	次數	有效百分比
大學	9.0	16.4
工讀生	1.0	1.8
代課	3.0	5.5
打工	1.0	1.8
助理	4.0	7.3
助理－立法院	1.0	1.8
私立學校	1.0	1.8
社團法人	1.0	1.8
派遣工	1.0	1.8
約聘人員	4.0	7.3
約聘－中研院	1.0	1.8
約聘－水利局	1.0	1.8
約聘－學校	8.0	14.5
約聘－鐵路局	1.0	1.8
軍人	2.0	3.6
家教	1.0	1.8
茶葉改良	1.0	1.8
財團法人	1.0	1.8
國營事業	7.0	12.7
兼任教師	3.0	5.5
實習－學校	2.0	3.6
醫院	1.0	1.8
總和	55.0	100.0

除了上述工作經驗外，仍有 36.3%的受訪者「在上述工作之前」，還有其他工作經驗（表 50），在年資方面，私人企業部分多半落在 1 到 6 年之間，非營利組織方面多半落在 1 到 3 年之間，在其他工作經驗中，年資多半落在 1 到 6 年間。在其他工作經驗中，有 21.3%的受訪者曾經在打工，12.8%的受訪者在學校擔任不明工作職位，其餘受訪者則是在其他地點擔任工作（表 52）。

選項	次數	有效百分比
否	347.0	52.9
私人企業（受雇）	238.0	36.3
私人企業（自營）	15.0	2.3
非營利組織	16.0	2.4
其他	40.0	6.1
總和	656.0	100.0

	私人企業 （受雇）	私人企業 （自營）	非營利組織	其他
平均數	3.7	5.0	2.3	3.4
標準差	3.8	4.4	1.9	3.7
最小值	0.0	0.0	0.0	0.2
第一四分位	1.0	2.0	1.0	1.0
中位數	3.0	3.0	2.0	3.0
第三四分位	5.0	6.0	3.0	4.3
最大值	21.0	18.0	7.0	18.0

選項	次數	有效百分比
7月11日	1.0	2.1
SOHO 接案	1.0	2.1
大學	2.0	4.3
工讀性質	2.0	4.3
公法人	1.0	2.1
公營行庫	1.0	2.1
代課	4.0	8.5
加油站	1.0	2.1
打工	10.0	21.3
自營店鋪	1.0	2.1
省印刷廠	1.0	2.1
研究助理	4.0	8.5
約僱人員	2.0	4.3
美國州立大學	1.0	2.1
軍職	2.0	4.3

選項	次數	有效百分比
財團法人	1.0	2.1
創作	1.0	2.1
補習班	1.0	2.1
農會	1.0	2.1
學校	6.0	12.8
醫院	1.0	2.1
警察	1.0	2.1
體育協會	1.0	2.1
總和	47.0	100.0

在所有樣本中，有 28.4%的受訪者表示家中有未成年子女，未成年子女數量多半落在 1 到 2 名之間，也有受訪者家中多達 5 名未成年子女，顯見響應政府生育計畫不遺餘力（表 53）。

總樣本數：1008		
	次數	有效百分比
否	720.0	71.6
是	285.0	28.4
總和	1005.0	100.0
平均數	1.5	
標準差	0.6	
最小值	1.0	
第一四分位	1.0	
中位數	1.0	
第三四分位	2.0	
最大值	5.0	

在所有樣本當中，有 93.2%的受訪者屬於非主管職務，換言之，多數受訪者認為自己是屬於基層人力，若仔細探討所有受訪者的職等，可以發現多數受訪者落在 4 職等至 7 職等之間，確實是屬於基層人力或基層小主管（表 54），此外，有 63.5%的受訪者屬於業務單位（表 55），多半受訪者在現職機關服務年資落在 2 到 5 年，公部門整體服務總年資落在 3 到 10 年（表 56）。現職機關服務年資與公部門總年資偏低，與先前提到的樣本年齡分布在 31 歲至 44 歲之間，以及不少受訪者先前曾有其他 1 到 5 年工作經驗，可能有所關聯。

表54、 請問您的職務是屬於？		
	次數	有效百分比
非主管	939.0	93.2
主管	69.0	6.8
總和	1008	100.0
最小職等		1
第一四分位職等		4
中位數職等		6
第三四分位職等		7
最高職等		11

表55、 請問您的單位性質為何？		
總樣本數：1008		
	次數	有效百分比
業務單位	638.0	63.5
幕僚單位	367.0	36.5
總和	1005.0	100.0

表56、 現職機關與公部門總年資		
	現職機關服務年資	公部門服務總年資
平均數	5.4	7.9
標準差	6.1	8.2
最小值	0.0	0.7
第一四分位	2.0	3.0
中位數	3.0	4.0
第三四分位	5.0	10.0
最大值	36.0	36

進入公職管道方面，有 35.3%的受訪者是採用特種考試進入公部門，31.8%的受訪者採用高等考試進入公部門，其餘受訪者經由普考與初考，或其他管道進入公部門（表 57）。在其他管道中，有 35.3%的受訪者是採用各機關辦理特考進入公部門服務，26.5%的受訪者採用升等考試進入公部門（表 58）。

表57、 請問您當初是經由何種方式進入公職？		
總樣本數：1008		
	次數	有效百分比
公務人員特種考試	355.0	35.3

表57、 請問您當初是經由何種方式進入公職？		
總樣本數：1008		
	次數	有效百分比
公務人員高等考試	320.0	31.8
公務人員普通考試	194.0	19.3
公務人員初等考試	103.0	10.2
其他	34.0	3.4
總和	1006.0	100.0

表58、 經由其他方式進入公職		
各機關辦理特考	12.0	35.3%
升等考	9.0	26.5%
專技人員	4.0	11.8%
建教推薦	3.0	8.8%
約聘職代	4.0	11.8%
機關獨招	2.0	5.9%
總和	34.0	100.0%

本次調查設計了一些情境題以了解受訪者在不同情況下，會有什麼樣的決策，用以測量個人的「風險偏好」。在表 59 當中，可以發現有 50.4% 的受訪者願意等候一年，在領取應得的 3 萬 3 千元獎金，針對這群受訪者，若將遊戲規則稍微變動，則發現有 77.4% 的受訪者仍願意等候一年，領取 3 萬 2 千元的獎金（表 62）。

回到表 59，針對先前不願等候一年的受訪者（佔 49.6%），調查發現將獎金提高至 3 萬 6 千元後，仍有 54.9% 的受訪者不願等候一年領取更豐厚的獎金（表 60），若再將獎金提高至 3 萬 9 千元，仍有 54.0% 的受訪者不願意領取更高的獎金（表 61），顯見多數受訪者寧願選擇早早落袋為安，也不願花一年的時間等候更豐厚的獎金。

表59、 假如您今天中了樂透，可以獲得新台幣三萬元獎金，請問您會選擇「馬上領取 3 萬元」還是「等一年，但可以領取 3 萬 3 千元（保證可領取）」？		
總樣本數：1008		
選項	次數	有效百分比
馬上領取 3 萬元	499.0	49.6
等一年，領取 3 萬 3 千元	508.0	50.4
總和	1007.0	100.0

表60、 如果現在條件改為「等一年，但可以領取3萬6千元（保證可領取）」，您願意等一年嗎？		
選項	次數	有效百分比
不願意	274.0	54.9
願意	225.0	45.1
總和	499.0	100.0

表61、 如果現在條件改為「等一年，但可以領取3萬9千元（保證可領取）」，您願意等一年嗎？		
選項	次數	有效百分比
不願意	149.0	54.0
願意	127.0	46.0
總和	276.0	100.0

表62、 如果現在條件改為「等一年，但只能領取3萬2千元（保證可領取）」，您還願意等一年嗎？		
選項	次數	有效百分比
不願意	113.0	22.6
願意	387.0	77.4
總和	500.0	100.0

表63、 如果現在條件改為「等一年，但只能領取3萬1千元（保證可領取）」，您還願意等一年嗎？		
選項	次數	有效百分比
不願意	194.0	50.0
願意	194.0	50.0
總和	388.0	100.0

在風險承擔方面，本次調查採用李克特10點量表，從0不願意承擔風險，至10準備好面對風險，讓受訪者自行選擇輕重程度（表64），當中可以發現多數受訪者對於工作方面承擔風險抱持觀望態度（平均數5.3，中位數5），且傾向不願意承擔「健康、財務、婚姻」方面的風險（中位數4），這樣的結果可以與先前提到「樂透彩金延期領取」多數受訪者選擇提早落袋為安，以及「外派加薪」也不太能提起受訪者高度興趣的相關結果連結，畢竟財產是常人認定的第二生命，若不是非富即貴含金湯匙出生，很難想像到底要承擔多大的財務風險，此外，幸福要素當中必然包含擁有健康與美滿婚姻，這兩者一旦喪失其中之一，都有可能讓人瞬間墮入情緒黑洞中，縱使有再多金錢可能也無法彌補受傷的心靈。在信任他人、駕駛車輛、以及生命中的重大改變方面，多數受訪者也選擇偏向中立的

答案（中位數 5）。

	您在「健康」方面所願意承受風險的程度為何？	您在「財務」方面所願意承受風險的程度為何？	您在「工作」方面所願意承受風險的程度為何？	您在「婚姻」方面所願意承受風險的程度為何？
總樣本數	1008	1008	1008	1008
平均數	4.0	4.4	5.3	4.1
標準差	2.7	2.4	2.3	2.8
最小值	0.0	0.0	0.0	0.0
第一四分位	2.0	3.0	4.0	2.0
中位數	4.0	4.0	5.0	4.0
第三四分位	6.0	6.0	7.0	6.0
最大值	10.0	10.0	10.0	10.0
	您在「信任他人」方面所願意承受風險的程度為何？	您在「駕駛車輛」方面所願意承受風險的程度為何？	您在「生命中的重大改變」方面所願意承受風險的程度為何？	
總樣本數	1008	1008	1008	
平均數	5.4	4.3	5.0	
標準差	2.3	2.9	2.5	
最小值	0.0	0.0	0.0	
第一四分位	4.0	2.0	3.0	
中位數	5.0	5.0	5.0	
第三四分位	7.0	7.0	7.0	
最大值	10.0	10.0	10.0	

（二）意見調查回饋敘述統計

就受訪者的感受，59.2%的受訪者認為電訪員聯絡的態度非常良好，40.7%的受訪者認為態度良好，僅有 0.2%的受訪者認為電訪員態度不佳（表 65）。

總樣本數：965			平均數	3.59
選項	次數	有效百分比	標準差	0.50
不好	2	0.2	最小值	2
良好	386	40.7	第一四分位數	3

非常良好	562	59.2	中位數	4
總和	949	100.0	第三四分位數	4
			最大值	4

63.4%的受訪者認為面訪員拜訪時的態度非常良好，36.3%的受訪者覺得良好，僅有0.3%的受訪者覺得態度不佳（表66）。

表66、 請問您認為拜訪您的面訪訪員態度如何？				
總樣本數：965			平均數	3.63
選項	次數	有效百分比	標準差	0.49
不好	2	0.3	最小值	2
良好	246	36.3	第一四分位數	3
非常良好	429	63.4	中位數	4
總和	677	100.0	第三四分位數	4
			最大值	4

27.9%的受訪者「非常喜歡」小禮物，60.1%的受訪者「喜歡」小禮物，另有11.5%的受訪者傾向不喜歡小禮物，若以四分位數觀察，Q1至Q3落在3至4之間，顯見小禮物受到多數受訪者喜愛（表67）。

表67、 請問您對研究團隊所準備的小禮物是否喜歡？				
總樣本數：965			平均數	3.14
選項	次數	有效百分比	標準差	0.65
非常不喜歡	14	1.5	最小值	1
不喜歡	96	10.5	第一四分位數	3
喜歡	551	60.1	中位數	3
非常喜歡	256	27.9	第三四分位數	4
總和	917	100.0	最大值	4

69.5%的受訪者是以「助人為快樂之本」的原因接受訪問，41.4%的受訪者是因為想「了解問卷調查對調查研究的重要性」因此選擇接受訪問，有18.4%的受訪者表示「對研究案主題有興趣」，僅有不到10%的受訪者，係因自己、親朋好友就是政大校友身分，或是與計畫主持人認識，因此願意接受訪問，顯見與政大是否有淵源，並非願意接受研究調查的主因（表68）。

表68、 請問使您願意接受這次訪問的原因為何？			
總樣本數：965			
	否	是	總和

對研究案主題有興趣	81.6	18.4	100.0
電訪訪員再三懇求	90.7	9.3	100.0
了解問卷調查對調查研究的重要性	58.6	41.4	100.0
認識或聽過研究主持人	96.1	3.9	100.0
自己為政大校友或在學生	91.7	8.3	100.0
親朋好友為政大校友或在學生	90.9	9.1	100.0
助人為快樂之本	30.4	69.5	100.0

三、 第二波調查說明

(一) 樣本結構

第二波調查樣本來源主要有二類，第一類樣本為 2016 年第一波調查中所有有回覆的受訪者，第一波調查的樣本來源是先於行政院人事行政總處取得 10680 份樣本後，經研究團隊依比例進行隨機抽樣抽出 6040 份樣本後，實際撥打給 1998 位受訪者進行電話約訪後，共成功回收 1023 份問卷，扣除 15 份無效問卷後，有效問卷共計 1008 份，故有效問卷回收率為 50.4%，並以此建立重複樣本覆訪資料 (Panel Data)，但 1008 份有效問卷中有 43 份為個人聯繫資料不齊全者，故僅有 965 份樣本得進行接續約訪。

而第二類為補充樣本，來源為第一波調查未進行抽樣的 4640 份樣本，研究團隊從中依據銓敘部提供的全國公務人員的官等與政府層級比例進行分層隨機抽樣，最後補充 290 份樣本，因此，第二波調查樣本 (即第二波電訪數量) 共計 1255 份。

本波調查於 2017 年 7 月 10 日至 2017 年 9 月 11 日進行首次調查，然時至截止日，成功迴送研究室之樣本數僅 576 份，並未達到預期回收之數量。因此，除了持續催收先前已成功約訪但未迴送的樣本外，也再次要求電訪員持續約訪新樣本，並於 2017 年 9 月 18 日再次著手進行聯繫，最終共計撥出 1255 通電話聯繫受訪者，且成功回收並建置完整資料的有效問卷共計 758 份，故整體有效問卷回收率為 60.4%。

若要更精確地計算樣本回收率，第一波調查延用樣本共 965 份，其成功回收並建置完整資料的樣本有 597 份，未回收樣本有 367 份，故其有效樣本回收率為 62.0%，而第二波調查補充樣本共 290 份，其成功回收並建置完整資料的樣本有 161 份，未回收樣本有 129 份，故其有效樣本回收率為 80.1% (圖 10)。

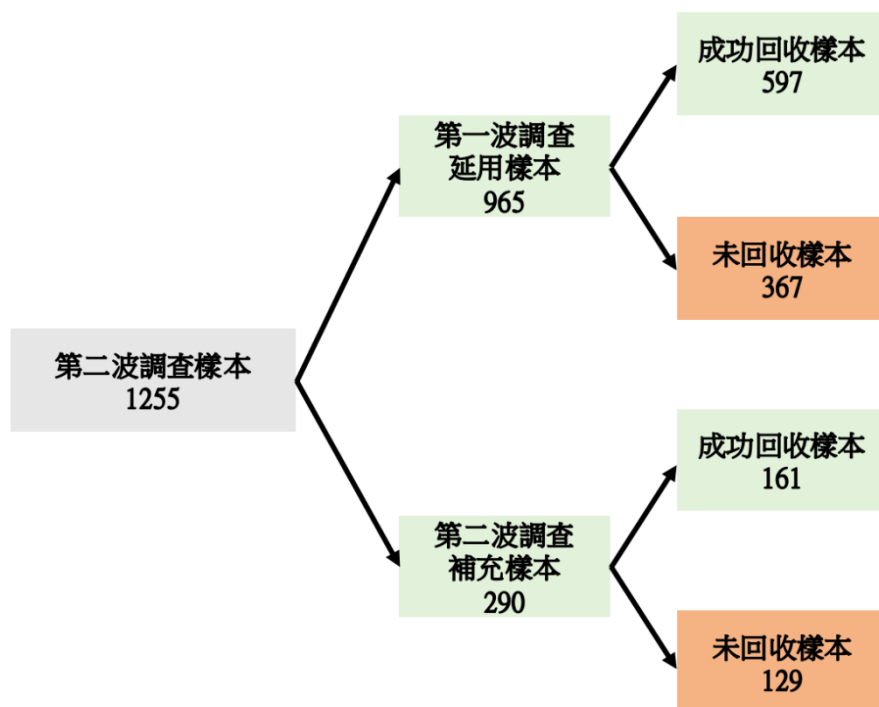


圖10、 第二波調查樣本回收狀況

(二) 執行過程

進行正式面訪前，由碩士班助理萬騏璋針對八位碩士班研究助理進行訪員訓練，除了讓訪員能熟悉面訪進行與操作的方式，亦可增加訪員於後續正式面訪時的經驗。

面訪問卷的發放係由研究助理與抽樣到的樣本進行聯絡，若對方表示願意接受訪問，則進一步與受訪者約定好面訪時間，並於指定的時間將問卷交予受訪者填答；若無法與受訪者約定適當時間，或受訪者表示無法接受面訪，但仍願意填寫問卷者，則改以郵寄方式進行調查。

電訪高峰期落在7月至8月這段暑假期間，本波調查共撥出1255通，最後成功獲得758位受訪者的問卷回應，問卷盤點完畢後，於2018年1月10日將所有問卷掃描建檔完畢。第二波調查樣本於各縣市的分布狀況請參見圖11，從圖中可發現近八成(79.5%)樣本分布於六個直轄市(台北市45.1%、台中市12.8%、新北市9.2%、高雄市6.3%、台南市4.5%以及桃園市1.6%)，而近半數樣本會集中於台北市，主要是由於多數的中央政府機關即位於台北市的關係，但本波調查於東部地區(宜蘭縣、花蓮縣、台東縣)以及離島地區的樣本均不到1%，且均為回收樣本最少的幾個縣市。

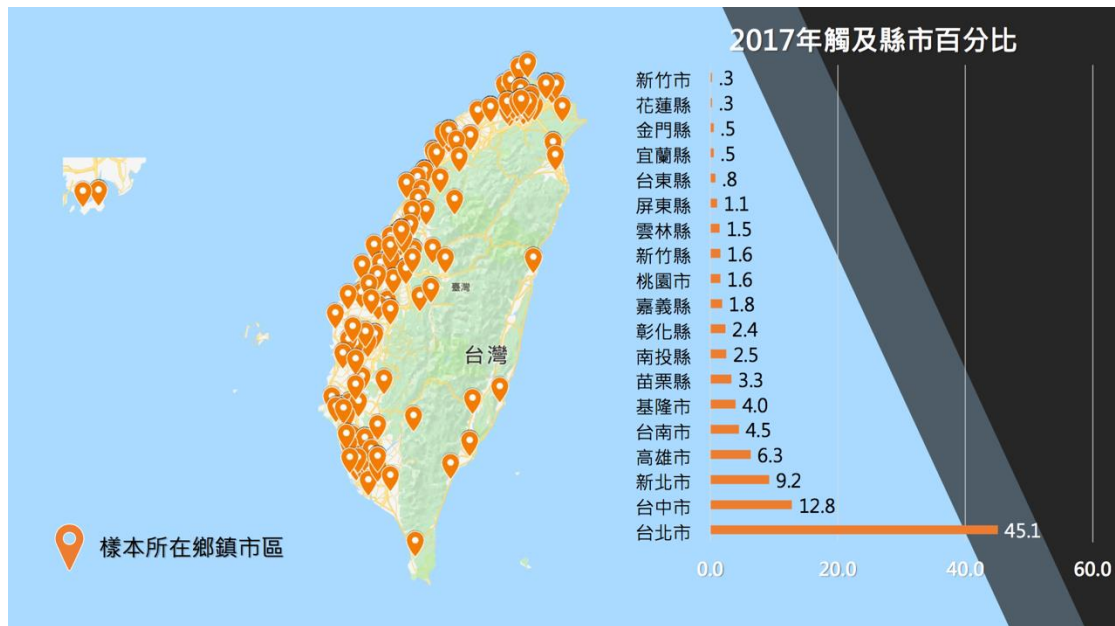


圖11、 第二波調查觸及縣市百分比

(三) 訪員訓練內容

本研究第二波調查樣本皆由本案研究助理與被抽樣到的受訪者進行電訪，若受訪者願意面訪填答問卷，再由助理前往受訪者單位請受訪者填答，使用面訪的好處在於可以確認填答問卷者是由受訪者本人進行填答，在進行電訪前，本研究於2017年06月16日（五）早上10:00在系上35教室舉行本年度督導暨電訪訓練會議，由萬騏璋碩士班研究助理針對八位碩士班研究助理進行訪員訓練，並於同年06月23日（五）下午14:00至17:00在綜合院館270205（E化教室）進行面訪員訓練，前述八位碩士班研究助理同樣列席參與協助訓練。

(四) 電訪過程

調查作業流程如圖12，在調查開始之前，為使進度能按部就班進行，研究助理先就後續可能會用到的溝通平台與表單先行彙整，經過約兩日沙盤推演後，以Google表單及Blogspot建構電子化表單並完成線上平台建構；線上平台建構完成後進入問卷前置準備步驟，依照本次研究期望的發放數量，準備足量小禮物以及相關耗材，項目包含：

- 主調查問卷。
- 調查意見回饋問卷。
- 電訪/面訪問卷調查說明。
- 面訪訪員紀錄單。
- 小禮物。

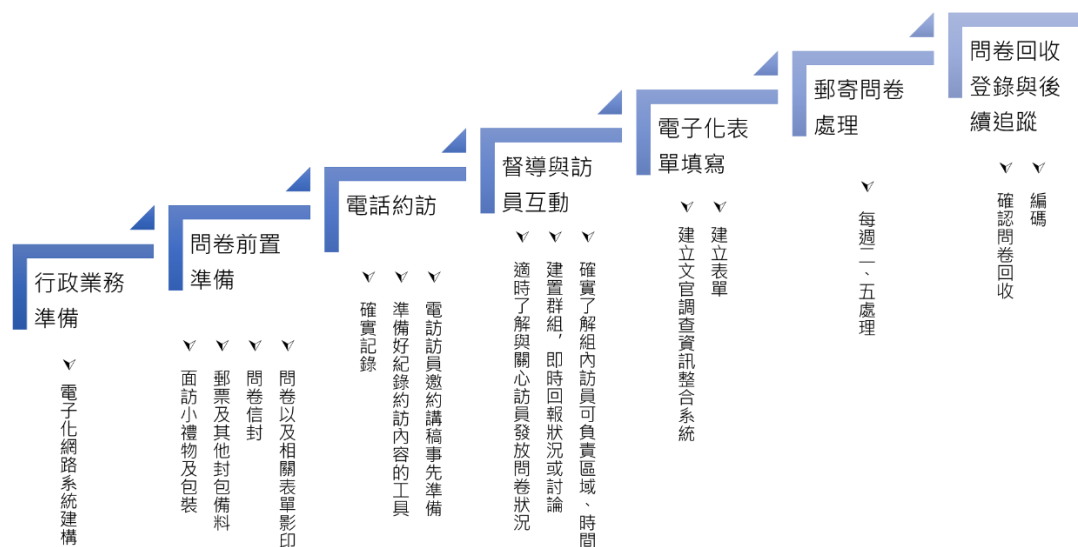


圖12、 作業流程

本次調查共有八位電訪督導執行電話聯繫（榮予恆、徐亦韜、柳嘉蕙、呂欣容、鄭好平、游蕙瑜、連婕妤、張樺安），並招募 15 位國立政治大學在學學生成為本次調查的面訪員，並購買 Skype 全球 Go 方案，作為電訪電話線路。在電訪開始前，研究助理事先草擬電訪講稿、電訪工具，並且同步發給所有電訪督導作為參考，並提醒所有成員在電訪過程中必須確實記錄、登記電訪內容。

本次調查同樣重視電訪督導與面訪員之間的互動，例如，我們會請面訪員每週向所屬電訪督導報告自己可以負責的區域、時間，並建置群組（Line 或 Facebook）讓組內訪員即時回報狀況，管理方式大致與第一波調查相同，如採用電子化表單管理，包括面訪安排確認表、郵遞安排確認表與電訪訪員紀錄單等，詳細內容請參見前述圖 4 至圖 9。

四、 第二波調查結果

（一）主問卷敘述統計

第二波調查實際回收樣本共計 758 份，性別比例由男性佔整體樣本 46.2%，女性佔整體樣本 53.8%（表 69）。

總樣本數：758		
選項	次數	有效百分比
男性	350	46.2
女性	408	53.8
總和	758	100.0

整體樣本的平均年齡為 38.9 歲，中位數為 37 歲，其中最小年齡為 24 歲，最大年齡為 65 歲，多數受訪者年齡則分布於 32 歲至 46 歲之間，可推論受訪者多以青壯年群體為主（表 70）。

表70、 年齡	
總樣本數：758	
平均數	38.9
標準差	9.0
最小值	24.0
第一四分位數	32.0
中位數	37.0
第三四分位數	46.0
最大值	65.0

表 71 為本次受訪者的婚姻狀況，有 48.5%的受訪者單身，為整體樣本的最多數，46.8%受訪者已婚，上述二類受訪者即佔據整體樣本 90%以上，其餘不到 10%受訪者則為已婚喪偶、已婚分居、離婚、同居或其他狀況。

表71、 婚姻狀況		
總樣本數：758		
選項	次數	有效百分比
已婚有偶	355	46.8
已婚喪偶	2	0.3
已婚分居	2	0.3
離婚	16	2.1
同居	9	1.2
單身	368	48.5
其他	6	0.8
總和	758	100.0

受訪者的最高學歷，以有學士學位者為最多，佔 56.2%，有碩士學位者次之，佔 32.3%，專科與高中、職（含）以下者，佔 9%，有博士學位者則最少，僅 1.5%（表 72），整體來說，本次調查的受訪者大多具有學士（含）以上的學位，教育程度高，而受訪者所擁有最高學歷的系所，詳細內容請參考表 73。

表72、 最高學歷		
總樣本數：758		
選項	次數	有效百分比

高中、職(含)以下	10	1.3
專科	66	8.7
學士	426	56.2
碩士	245	32.3
博士	11	1.5
總和	758	100.0

表73、最高學歷的「領域(系、所)」		
總樣本數：758		
選項	次數	有效百分比
文學	83	11.0
法學	34	4.5
商管學	176	23.2
社會科學	146	19.3
理學	41	5.4
工學	158	20.9
醫學	20	2.6
教育學	40	5.3
傳播學	14	1.8
藝術表演	4	0.5
其他	41	5.4
總和	757	100.0

從表 74 可以發現，本次調查的所有受訪者中，有 60.3%曾於公部門以外的單位任職過，其中有 85.5%的受訪者受雇於私人企業，5.3%的受訪者是於自營的私人企業中工作，4.4%的受訪者曾任職於非營利組織（表 75）。

表74、過去是否曾在公家機關以外的單位工作過？		
總樣本數：758		
選項	次數	有效百分比
否	300	39.7
是	456	60.3
總和	756	100.0

表75、前一份工作屬於何種性質？		
總樣本數：758		
選項	次數	有效百分比

私人企業（受雇）	389	85.5
私人企業（自營）	24	5.3
非營利組織	20	4.4
其他	22	4.8
總和	455	100.0

承上述，曾受雇於私人企業的受訪者中，工作年資從最少不滿1年至最多25年都有，但多數曾受雇於私人企業的受訪者其工作年資是落在1至5年之間；而曾於自營企業中工作的受訪者，也有是在工作20年後才轉換至公部門，但多數工作年資仍落在1至6年之間；曾於非營利組織任職的受訪者，年資多落在1至4年之間；其他工作類型的受訪者，年資則多落在1.5至8年之間（表76）。

表76、 前一份工作的工作年限？

總樣本數：758				
	私人企業 （受雇）	私人企業 （自營）	非營利組織	其他
平均數	3.56	4.13	3.64	4.62
標準差	3.67	4.83	4.38	4.01
最小值	0.00	0.00	1.00	1.00
第一四分位數	1.00	1.00	1.00	1.50
中位數	2.00	2.00	2.00	3.00
第三四分位數	5.00	6.00	4.00	8.00
最大值	25.00	20.00	20.00	14.00

除了上述的工作經驗之外，仍有43.1%的受訪者於上述工作之前還有其他的工作經驗（表77），這些受訪者中，受雇於私人企業的工作年資多落在1至4年之間；於自營企業工作者的年資多落在1.75至4.25年之間；任職於非營利組織者的年資則多落在1.25至5年之間，而其他無法分類的工作經驗，如打工、家教、代課老師或國營事業等，這類受訪者的工作年資多落在1至4年之間（表78）。

表77、 除了上述工作之外，是否還有其他的工作經驗？

總樣本數：758		
選項	次數	有效百分比
否	257	56.9
是	195	43.1
總和	452	100.0

表78、 其他工作經驗的工作年限？

總樣本數：758				
	私人企業 (受雇)	私人企業 (自營)	非營利組織	其他
平均數	3.41	3.07	3.13	2.76
標準差	3.51	2.02	1.96	1.91
最小值	0.00	1.00	1.00	1.00
第一四分位數	1.00	1.75	1.25	1.00
中位數	2.00	2.50	2.50	2.25
第三四分位數	4.00	4.25	5.00	4.00
最大值	21.00	7.00	6.00	8.00

所有受訪者中，有 29.7%的受訪者家中有未成年子女，子女數多半落在 1 至 2 位之間，而受訪者家中有最多位未成年子女者高達 5 位，然而，在多數受訪者的家中並沒有未成年子女（70.3%）（表 79）。

表79、 家中是否有「未成年」子女（未滿 18 歲）？

總樣本數：758		
選項	次數	有效百分比
否	530	70.3
是	224	29.7
總和	754	100.0
平均數	1.56	
標準差	0.68	
最小值	1.00	
第一四分位數	1.00	
中位數	1.00	
的三四分位數	2.00	
最大值	5.00	

本次調查的所有受訪者，如表 80 所示，目前於其服務單位的職務大多為「非主管」職務（91.7%），僅有少部分受訪者身居主管職務（8.3%），而受訪者的現任職等平均數為 5.65，多數受訪者是落在 4 至 7 職等之間，即為委任至薦任職等之間（表 81）。

此外，有 70%的受訪者目前服務於業務單位，30%則服務於幕僚單位（表 82），並且受訪者於目前所屬機關的服務年資平均數為 6.09 年，而於整體公部門服務的總年資平均數為 8.98 年（表 83），受訪者於公部門服務年資不算高的原因，可能與本次調查的受訪者年齡多落在 32 至 46 歲之間，以及不少受訪者之前還具有

其他的工作經驗有關。

表80、 請問您的職務是屬於？		
總樣本數：758		
選項	次數	有效百分比
非主管	693	91.7
主管	63	8.3
總和	756	100.0

表81、 請問您現任職等為何？	
總樣本數：758	
平均數	5.65
標準差	19.8
最小值	1.00
第一四分位數	4.00
中位數	6.00
第三四分位數	7.00
最大值	11.00

表82、 請問您的單位性質為何？		
總樣本數：758		
選項	次數	有效百分比
業務單位	527	70.0
幕僚單位	226	30.0
總和	753	100.0

表83、 「現職機關」的服務年資與「公部門」的服務總年資？		
總樣本數：758		
	現職機關服務年資	公部門服務總年資
平均數	6.09	8.98
標準差	6.18	8.28
最小值	0.00	1.00
第一四分位數	3.00	3.50
中位數	4.00	5.00
第三四分位數	6.00	10.00
最大值	36.00	37.00

受訪者當初進入公部門任職的方式，有 29.4%的受訪者是透過高等考試進入公部門；26.6%的受訪者是透過特種考試；20.3%受訪者是透過普通考試；9.8%的受訪者是透過初等考試，其餘受訪者則分別是透過基層特考、雇用升等、技術任用或者其他管道進入公部門任職。

總樣本數：758		
選項	次數	有效百分比
公務人員特種考試	201	26.6
公務人員高等考試	222	29.4
公務人員普通考試	153	20.3
公務人員初等考試	74	9.8
基層特考	69	9.1
雇用升等	17	2.3
技術任用	6	0.8
其他	13	1.7
總和	755	100.0

從表 85 可以發現，受訪者屬於人事人員者有 13.7%；屬於主計人員者有 4.9%；屬於政風人員則僅有 1.2%，顯見大部分的受訪者並非屬於人事、主計與政風三類人員（80.2%）。

總樣本數：758		
選項	次數	有效百分比
人事人員	104	13.7
主計人員	37	4.9
政風人員	9	1.2
非上述三類人員	608	80.2
總和	758	100.0

表 86 為「風險偏好」構面的情境題，從表格中可以得知受訪者願意承擔風險的意願，最初有 72.3%的受訪者願意選擇具有風險，但風險程度沒那麼高的 B 工作，但隨著選擇 B 工作後可能會減少現在薪水的比例越高，就越少人願意選擇風險較高的 B 工作，最後僅有 4.7%受訪者願意選擇可能會減少現在薪水 70% 的 B 工作。

表86、 請評估在下列各狀況中，您會做出何種選擇？										
總樣本數：758										
選項	A 工作可以保障您現在的薪水；B 工作有 50%的機會可以拿到現在工作兩倍的薪水，但也有 50%的機會減少您現在薪水的 10%。		A 工作可以保障您現在的薪水；B 工作有 50%的機會可以拿到現在工作兩倍的薪水，但也有 50%的機會減少您現在薪水的 20%。		A 工作可以保障您現在的薪水；B 工作有 50%的機會可以拿到現在工作兩倍的薪水，但也有 50%的機會減少您現在薪水的 33%。		A 工作可以保障您現在的薪水；B 工作有 50%的機會可以拿到現在工作兩倍的薪水，但也有 50%的機會減少您現在薪水的 50%。		A 工作可以保障您現在的薪水；B 工作有 50%的機會可以拿到現在工作兩倍的薪水，但也有 50%的機會減少您現在薪水的 70%。	
	次數	有效百分比	次數	有效百分比	次數	有效百分比	次數	有效百分比	次數	有效百分比
A 工作	208	27.7	313	41.6	579	77.2	698	93.1	715	95.3
B 工作	543	72.3	439	58.4	171	22.8	52	6.9	35	4.7
總和	751	100.0	752	100.0	750	100.0	750	100.0	750	100.0

於風險承擔方面，問卷選項採用李克特十點式量表，從分數 0 代表不願意承受任何風險至分數 10 代表完全準備好面對風險，讓受訪者直接填寫分數，從表 87 可以看見受訪者願意承受最多風險是在「信任他人」方面（平均數 5.00），願意承受風險程度最少則是在「健康」方面，畢竟擁有健康的身體與生命的延續才是一切的根本，而在「財務、婚姻、駕駛車輛」方面風險承擔的平均分數亦皆不到 4 分，駕駛車輛的風險與生命、身體健康相關，可見多數受訪者最重視的即為「健康、財務、婚姻」，故在這些方面不願意承擔太大的風險，在「工作、生命中的重大改變」方面，風險承擔的平均分數分別為 4.57 與 4.43，整體來看，其實受訪者在各方面願意承擔風險的程度均不高。

表87、 請評估您在下列各個方面願意承受風險的程度為何？				
	您在「健康」方面 所願意承受風險 的程度為何？	您在「財務」方面 所願意承受風險 的程度為何？	您在「工作」方面 所願意承受風險 的程度為何？	您在「婚姻」方面 所願意承受風險 的程度為何？
總樣本數	758	758	758	758
平均數	3.09	3.84	4.57	3.60
標準差	2.62	2.34	2.35	2.68
最小值	0.00	0.00	0.00	0.00
第一四分 位數	1.00	2.00	3.00	1.00
中位數	2.00	3.00	5.00	3.00
第三四分 位數	5.00	6.00	6.00	5.00
最大值	10.00	10.00	10.00	10.00
	您在「信任他人」方面 所願意承受風險的程 度為何？	您在「駕駛車輛」方面 所願意承受風險的程 度為何？	您在「生命中的重大改 變」方面所願意承受風 險的程度為何？	
總樣本數	758	758	758	
平均數	5.00	3.68	4.43	
標準差	2.29	2.66	2.47	
最小值	0.00	0.00	0.00	
第一四分 位數	3.00	1.00	3.00	
中位數	5.00	3.00	5.00	
第三四分 位數	7.00	6.00	6.00	
最大值	10.00	10.00	10.00	

(二) 意見調查回饋敘述統計

本次調查的每一個問卷包中，均會同時附上一份「意見調查回饋單」，由受訪者在填答完主問卷後一同填寫，設計此份意見調查回饋單的目的在於，透過受訪者給予的意見與回饋來了解本次調查有哪些不足之處，可做為下次調查改進的依據，因此，每一份回覆的意見調查回饋單都十分重要。

在訪員態度方面，不論是電訪訪員或者面訪訪員，大部分的受訪者認為訪員的態度是「良好」或「非常好」的，僅有非常少數的受訪者遇到訪員態度不佳的狀況（表 88、89）。

表88、 請問您認為聯絡您的電訪訪員態度如何？				
總樣本數：748			平均數	3.58
選項	次數	有效百分比	標準差	0.50
不好	3	0.4	最小值	2.00
良好	302	41.4	第一四分位數	3.00
非常好	424	58.2	中位數	4.00
總和	729	100.0	第三四分位數	4.00
			最大值	4.00

表89、 請問您認為拜訪您的面訪訪員態度如何？				
總樣本數：748			平均數	3.62
選項	次數	有效百分比	標準差	0.50
不好	2	0.7	最小值	2.00
良好	112	36.8	第一四分位數	3.00
非常好	190	62.5	中位數	4.00
總和	304	100.0	第三四分位數	4.00
			最大值	4.00

對於研究團隊所準備的小禮物，有 21.2%的受訪者表示「非常喜歡」，69.8%的受訪者表示「喜歡」，顯見多數受訪者是喜歡研究團隊所準備的小禮物，僅有 8.9%的受訪者表示「不喜歡」或「非常不喜歡」小禮物（表 90）。

表90、 請問您對研究團隊所準備的小禮物是否喜歡？				
總樣本數：748			平均數	3.11
選項	次數	有效百分比	標準差	0.57
非常不喜歡	9	1.2	最小值	1.00
不喜歡	56	7.7	第一四分位數	3.00
喜歡	505	69.8	中位數	3.00
非常喜歡	153	21.2	第三四分位數	3.00
總和	723	100.0	最大值	4.00

大部分的受訪者願意接受這次的調查，主要原因是秉持著「助人為快樂之本」的想法（65.7%），也有許多受訪者則是因為「期待研究調查能真正對公部門工作環境有所幫助」（52.6%），而願意接受調查，另外還有一些讓受訪者願意接受調查的原因像是「對研究案主題有興趣」（10.9%）、「自己為政大校友或在學生」（8.4%）或者是因為「電訪訪員再三懇求」（8.4%），但比例則不高（表 91）。

表91、 請問使您願意接受這次訪問的原因為何？			
總樣本數：748			
	是	否	總和
對研究案主題有興趣	10.9	89.1	100.0
電訪訪員再三懇求	8.4	91.6	100.0
期待研究調查能真正對公部門工作環境有所幫助	52.6	47.4	100.0
認識或聽過研究主持人	4.5	95.5	100.0
自己為政大校友或在學生	8.4	91.6	100.0
親朋好友為政大校友或在學生	7.0	93.0	100.0
助人為快樂之本	65.7	34.3	100.0

參、 結論與討論

本研究從公務人員的「風險偏好」、「創新意願」、「部門偏好」、「揭弊意向」以及「循證態度」等過去較少被關注的個人特質加以深入探討，並試圖探索這些變項與與公務人員決策類型之間的關係，有助於強化對公務人員決策模式的瞭解。

從兩波調查中與公務人員風險偏好相關的題目分析結果來看，公務人員多選擇風險程度較低的選項，認為獎金還是提早落袋為安，而「於各方面的風險承擔」題組，可以發現公務人員對於工作方面承擔風險抱持觀望態度，即使是「外派加薪」也不太能提起受訪者的興趣，且多傾向不願意承擔「健康、財務、婚姻」方面的風險，再者，於「薪水調整」情境題組中，隨著減少現有薪水的機率越高，則越少人願意選擇高風險工作。第二波調查同樣延續「風險偏好」主題，並且同樣透過「樂透彩金延期領取」、「薪水調整」情境題題組，以及「於各方面的風險承擔」題組來了解公務人員對於風險偏好的看法，調查與分析的結果與第一波調查相似，公務人員對於承擔風險的意願普遍不高。

此外，隨著大環境的改變，守舊且保守的官僚體制不再是良好的組織型態，公部門為了反映外在環境的變化，自身也必須做出改變，應積極投入改造與創新，

而公務人員作為公部門最重要的資產，其是否具備改變與創新的意願與能力，是否能為公務門注入活水，對於公務門改革而言極其重要，因此本次研究也於兩波調查中放入與「創新意願」相關的題組，並且同樣設計相關的情境題，使問卷內容更加豐富有趣。第一波調查結果可以發現，當公務人員遇到創新議題時的想法，多數人認為遇到時會感到振奮人心，但真正要著手解決時，仍會選擇沿用慣例或選擇傳統方法，推論是由於公部門業務多需遵循既定的法規制度，因此即便公務人員心中有不同的想法，但還是得依法行事，不過值得慶幸的是，多數受訪者並不認為自己的機關守舊、抗拒新知識，對於機關是否鼓勵創新亦多抱持同意看法。第二波調查針對創新變項，則是設計多組情境題，從分析結果來看，受訪者對於創新意願的程度普遍是中間偏高。

然而，由於是首次於一個研究案中進行兩波調查，故本次研究仍有許多不足之處。在電訪方面，透過分析兩波調查的電訪訪員紀錄單，可得知第一波調查時，有 25.2%的受訪者是「馬上同意」接受約訪，47.8%的受訪者是「經訪員詳細說明後同意」，8.1%的受訪者是「經訪員詳細說明及再三拜託後同意」，以上是電訪結果為「同意」的部分；另外有 4.9%的受訪者是「經訪員詳細說明及再三拜託後拒絕」，7.4%的受訪者是「經訪員詳細說明後拒絕」，6.6%的受訪者是「馬上拒絕」約訪，這些是電訪結果為「拒絕」的部分。整體而言「同意」約訪的比例高於「拒絕」約訪。而第二波調查時，有 23.8%的受訪者是「馬上同意」接受約訪，53.0%的受訪者是「經訪員說明後同意」，9.0%的受訪者是「經訪員詳細說明及再三拜託後同意」，以上是電訪結果為「同意」的部分；另外有 8.4%的受訪者是「經訪員詳細說明及再三拜託後拒絕」，4.8%的受訪者是「經訪員說明後拒絕」，1.0%的受訪者是「馬上拒絕」約訪，這些是電訪結果為「拒絕」的部分。整體而言，「同意」約訪的比例同樣明顯高於「拒絕」約訪的比例，並且同意受訪率比第一波調查高出約 5%，可說是有不錯的進步。

在面訪方面，透過分析面訪訪員紀錄單，可得知第一波調查時，經面訪員觀察，有 85.8%的受訪者不曾於填答過程中表現出不耐煩的情緒，僅有 0.4%的受訪者填答問卷的過程中經常表現出不耐煩；第二波調查時，則有 93.2%的受訪者不曾於填答過程中表現出不耐煩的情緒，表示比起第一波調查，第二波調查多出約 8%的受訪者在填答過程中都能心平氣和完成問卷，這對於調查研究來說是一大助益，因為受訪者若有不耐煩的情緒或爆氣的行為確實可能影響到問卷填答的可信度與品質。

此外，兩波調查在受訪者填寫問卷完畢後，都會送上一份小禮物以感謝受訪者，第一波調查以國立政治大學附近的「張協興茶行牛軋糖」作為小禮物，超過半數的受訪者表示收到小禮物是感到開心的（57.6%）；第二波調查則是以「愛心

公益手工香皂」作為小禮物，感謝受訪者的同時亦能做公益，有 60.8%受訪者表示收到小禮物後是感到開心的

整體而言，透過兩波調查能發現，多數受訪者對於國家與社會的公共計畫感到興趣，並且看到他人從公共計畫當中受益能帶給受訪者相當程度的滿足感，這群人多半認同公共服務是自身的公民責任，能夠參與有意義的公共服務對受訪者來說是相當重要的是情，令人感動的是，多數受訪者在本次調查當中呈現出為社會犧牲的精神，他們樂意看到政府做出對社會有益的事，即使會損害自我的利益。這同時也反映在受訪者對於社會弱勢的人文關懷上，多數受訪者填答的結果呈現出對於社會悲天憫人的情懷，不論平均數或中位數都有在 4（有點同意）的水準以上，甚至有些項目平均數高達 5.1（同意），當受訪者看到弱勢的人受害時，總會感到不忍，看到人們有悲慘的痛苦遭遇也會感到難過，對受訪者而言，能夠為人民與社會做出貢獻，理當比個人生涯發展更為重要，只要為大眾有利，受訪者都願意賭上升遷機會的風險去爭取。

只是，這並不代表受訪者願意與他人分享自己的政治觀點，對他們來說，這種事情並不具備相當強烈的吸引力，有可能是因為公務人員本身就必須具備行政中立等相關理念，因此分享政治立場在心靈深處是不被允許的。除此之外，公務員雖然對於社會充滿了愛與關懷，但是，公務員對於社會的黑暗面以及打擊的傷痕也最深。多數公務員認為世界並不公正，對於平等的認知也表現出悲觀的態度，但縱使如此，多數公務員仍認為，儘管人們遭受不公平的對待，最終還是會得到公道。

上述兩波的調查發現，對於本研究來說非常地有用與珍貴，除了達到主要的研究目的，讓我們更瞭解實際上公部門的運作與公務人員對於各項事物的觀點外，執行兩波調查的經驗亦將成為未來進行類似研究與調查時的改進基礎，並期望未來能持續朝向豐富我國文官調查資料庫的目標前進。

最後，本研究冀望能透過持續進行相關的調查，建立起我國文官調查的長期資料庫，將有助於公共行政領域研究者深入探究變項間之因果關係，並分析可能因時間因素而產生的變化，建立更具說服力的理論基礎。同時，公部門員工之風險偏好的相關研究已逐漸受到國外學界重視，透過本研究的資料蒐集，將有助於我國公共行政於這方面的研究，並得以與各國研究成果進行比較與討論，探討彼此之間可能因存在「文化」及「制度」差異，而使得公務人員對於風險偏好的看法有所不同，可說是為未來公部門與風險相關的研究上提供了更完整的佐證資料。

附錄

附錄一、 第一波調查問卷構面表

題項	內容	構面	來源
1	請問您的性別？	個人基本資料	陳敦源； Berman (2013)
2	請問您的出生年？		
3	請問您目前的婚姻狀況是？		
4	請問您的最高學歷為何？		
5	請問您最高學歷的「領域(系、所)」為何？		
6	請問您過去是否曾在公家機關以外的單位工作過？		
7	請問您前一份工作屬於何種性質？		
8	請問除了上述工作之外，您是否還有其他的工作經驗？		
9	請問您家中是否有「未成年」子女(未滿18歲)？		
10	請問您的職務是屬於？		
11	請問您現任職等為何？		
12	請問您的單位性質為何？		
13	請問您「現職機關的服務年資」有幾年？		
14	請問您「公部門服務總年資」有幾年？		
15	請問您當初是經由何種方式進入公職？		
16	假如您今天中了樂透，可以獲得新台幣三萬元獎金，請問您會選擇「馬上領取3萬元」還是「等一年，但可以領取3萬3千元(保證可領取)」？	風險偏好	自行設計
17	如果現在條件改為「等一年，但可以領取3萬6千元(保證可領取)」，您願意等一年嗎？		
18	如果現在條件改為「等一年，但可以領取3萬9千元(保證可領取)」，您願意等一年嗎？		
19	如果現在條件改為「等一年，但只能領取3萬2千元(保證可領取)」，您還願意等一年嗎？		
20	如果現在條件改為「等一年，但只能領取3萬1千元(保證可領取)」，您還願意等一年嗎？		
21	我對有益於國家社會的公共計畫深感興趣。	公共服務動機	Kim (2009)
22	看到他人能從公共計畫中受益能帶給我相當大的滿足感。		
23	與他人分享自己的政治觀點對我而言是極具		

題項	內容	構面	來源
	吸引力的事。		
24	執行公共服務對我來說是一種公民責任。		
25	有意義的公共服務對我很重要。		
26	我樂意看到政府做出對社會有益的事，即使會損害我的利益。		
27	當我看到弱勢的人受害時，總是感到於心不忍。		
28	我經常提醒自己，人們總是互相依賴的。		
29	當我看到人們的悲慘或痛苦時，我會感到難過。		
30	對人民、社會做出貢獻，比我個人的生涯發展更有意義。		
31	只要我認為對大眾有利，我願意冒著失去陞遷機會的風險去爭取。		
32	為社會奉獻事我本來就應該做的。		
33	我認為這個世界是公正的。		
34	我相信人的行為會獲得相對應的結果。		
35	我相信平等是常態。		
36	我相信邪不勝正。		
37	我相信儘管人們遭受不公平的對待，最終還是會得到公道。		
38	請問您認為「公部門」與「私部門」那一個比較令人滿意？	公私部門態度	自行設計
39	請問您認為「公部門的工作」與「私部門的工作」那一個比較令人嚮往？		
40	我認為新穎、獨特的想法很振奮人心。		
41	我覺得傳統的方法才是最好的。		
42	我發現我通常是團體中比較慢接受新想法的人。		
43	在接受新想法時，通常我會很謹慎。	創新行為與意願	NASP-DM ¹
44	我不太願意嘗試新的做法，除非我身邊的人已經這樣做。		
45	我經常對那些尚未有明確答案的問題感興趣。		
46	我經常對那些有待解決的問題感到不知所措。		
47	我不會因為民眾的身分背景而給予差別待遇。	政府回應性 主動任事	自行設計
48	我會遵照一致的專業標準來執行公務。	組織協力	

¹ National Administrative Studies Project - Decision Making (NASP - DM) 包含來自印第安那州和內華達州政府僱員（共計 833 份）的有效樣本，這項調查涉及的主題包括「個人決策、創造力和創新、工作滿意度、風險偏好等等」。

題項	內容	構面	來源
49	我能設身處地為民眾解決問題。		
50	遇有民眾抗爭時，我會盡力溝通化解爭議。		
51	當我的業務和其他單位產生權責爭議時，我會努力找出彼此認同的解決方案。		
52	我會主動提供專業意見給我的主管。		
53	除非遇到不可抗力的情況，否則我承辦的案件不會出現逾期的情形。		
54	在協助編列機關概算時，我會仔細評估各項業務支出的必要性。		
55	我會設法選擇成本最低的方法來達成工作目標。		
56	我感覺我的工作價值觀和現在服務的機關一致。		
57	我認為工作上我有足夠的自由裁量權讓我替民眾爭取權益。		
58	過去一年中，我曾經「主動」解決服務對象所面臨的問題。		
59	過去一年中，我曾「站在我服務對象的角度」，提出對他們有幫助的政策建議。		
60	如果碰到「應獲得服務、但卻因為對規定不熟悉而沒有獲得應有權益的民眾」，我會主動告知相關資訊。		
61	八仙塵暴事件後，某些「私人企業」給予在此次意外中子女受傷的員工「有薪假」來照顧其受傷的子女，請問您是否認同這樣的作法？	公私部門態度	自行設計
62	請您於下列三題中，勾選您所偏好的選項。	風險偏好	自行設計
62_1	請勾選您所偏好的選項。		
62_2	請勾選您所偏好的選項。		
62_3	請勾選您所偏好的選項。		
63	假設「某私人企業」由於計算錯誤，多收您6000元的費用。請問，從您知道之後幾天內，若仍未收到退款，您會認為該「私人企業」的效率不佳？	公私部門態度	自行設計
64	我能以輕鬆而有效的方式和他人溝通。	溝通	自行設計
65	我能妥善運用人際和組織間的網絡，解決工作上遇到的阻礙。		
66	我能視情況使用不同手段管理衝突。		

題項	內容	構面	來源
67	我能將衝突轉化為具有建設性的結果。		
68	我能把不同背景的成員凝聚成一個團隊。		
69	我懂得運用各種社群媒體（如 line，facebook）建立工作團隊。		
70	我能使所屬成員瞭解自己對於完成工作任務之重要性。		
71	我能夠妥善使用法令、綜合考量現實與法律間的適用性。		
72	我能在時間及各種壓力下做出「解決問題」的決策。		
73	我能夠在執行業務時做出妥適的資源配置。		
74	我經常會因工作而感到疲倦。	工作耗竭	Samul etc (1991)
75	我經常會覺得工作讓我體力耗盡。		
76	我經常會覺得工作讓我精神耗盡。		
77	如果工作上的事情做得不對，我能夠從主管那邊得知。		
78_1	您在「健康」方面所願意承受風險的程度為何？	風險評估	自行設計
78_2	您在「財務」方面所願意承受風險的程度為何？		
78_3	您在「工作」方面所願意承受風險的程度為何？		
78_4	您在「婚姻」方面所願意承受風險的程度為何？		
78_5	您在「信任他人」方面所願意承受風險的程度為何？		
78_6	您在「駕駛車輛」方面所願意承受風險的程度為何？		
78_7	您在「生命中的重大改變」方面所願意承受風險的程度為何？		
79	假如您在某地方政府工作，該「地方民選首長」為了兌現選舉承諾，想要興建一座棒球场，您的「主管」請您進行評估。但經您的專業評估，該棒球场最終成為蚊子館的機率很大，請問您會怎麼做？	決策類型	自行設計

題項	內容	構面	來源
80	整體來說，我認為「政府部門」的工作環境會比「私人企業」來得好。	部門偏好	自行設計
81	整體來說，我認為「政府部門」的工作環境會比「非營利組織」來得好。		
82	整體來說，我認為公務人員的工作壓力比「私人企業員工」還要來得高。		
83	整體來說，我認為公務人員的工作壓力比「非營利組織員工」還要來得高。		
84	整體來說，我認為「政府部門的工作」比「私人企業」的工作來的有吸引力。		
85	整體來說，我認為「政府部門的工作」比「非營利組織」的工作來的有吸引力。		
86	如果「私人企業」的工作與「政府部門」的工作一樣有保障的話，我會想要到「私人企業」工作。		
87	如果「非營利組織」的工作與「政府部門」的工作一樣有保障的話，我會想要到「非營利組織」工作。		
88	我認為我很了解「私人企業」的工作性質及工作環境。		
89	我認為我很了解「非營利組織」的工作性質及工作環境。		
90	我的工作需要經常接觸民眾。	主動任事	自行設計
91	為了替民眾爭取權益，我甘願承擔被長官責難的風險。		
92	八仙塵暴事件後，部分「政府單位」給予在此次意外中子女受傷的公務人員「有薪假」來照顧其受傷的子女，請問您是否認同這樣的作法？	公私部門態度	自行設計
93	假設「某政府單位」由於計算錯誤，多收您6000元的費用。請問，從您知道之後幾天內，若仍未收到退款，您會認為該「政府單位」的效率不佳？	公私部門態度	自行設計
94	創新在我的機關中是重要的價值。	組織創新動能 組織創新意願 組織風險特性	NASP-DM； FEVS ² ； NASP-III ³
95	我的機關會鼓勵創新。		
96	我所服務的機關中，「主管」不會害怕承擔失敗的風險。		

² 聯邦職員觀點調查 (FEVS) 是衡量職員對於「成功組織」的看法，以及自身組織是否達成相關要件的調查，調查結果提供面臨挑戰的機關主管一個寶貴的評估管道，了解聯邦政府是否擁有稱職的組織成員以及他們的反饋能力為何。

³ National Administrative Studies Project - III (NASP - III) 包含來自喬治亞州以及伊利諾州的公共和非營利經理人 (共計 1220 份) 的有效樣本，調查主題包括繁文縟節、工作態度、動機、就業歷程和指導理論等項目。

題項	內容	構面	來源
97	我所服務的機關中，「同仁」不會害怕承擔失敗的風險。		
98	工作環境中的規範，使我難以做我認為應該做的事情。		
99	我的機關在接受新的想法時通常很謹慎。		
100	我的機關經常覺得現狀才是最好的。		
101	相較於其他類似的機關，我的機關通常是最慢接受新知的。		
102	我的機關幾乎不相信新的想法，除非大多數其他的機關都接受了。		
103	我的機關經常對有待解決的問題不知所措。		
104	我的機關經常質疑新的想法。		
105_1	A 工作可以保障您現在的薪水；B 工作有 50% 的機會可以拿到現在工作兩倍的薪水，但也有 50% 的機會減少您現在薪水的 10%。	風險偏好	自行設計
105_2	A 工作可以保障您現在的薪水；B 工作有 50% 的機會可以拿到現在工作兩倍的薪水，但也有 50% 的機會減少您現在薪水的 20%。		
105_3	A 工作可以保障您現在的薪水；B 工作有 50% 的機會可以拿到現在工作兩倍的薪水，但也有 50% 的機會減少您現在薪水的 33%。		
105_4	A 工作可以保障您現在的薪水；B 工作有 50% 的機會可以拿到現在工作兩倍的薪水，但也有 50% 的機會減少您現在薪水的 50%。		
105_5	A 工作可以保障您現在的薪水；B 工作有 50% 的機會可以拿到現在工作兩倍的薪水，但也有 50% 的機會減少您現在薪水的 70%。		
106	整體來說，我很滿意我目前的工作。	工作滿意度	陳敦源、李仲彬、張鎧如 (2013)
107	整體來說，我很滿意目前的薪資。		
108	整體來說，我很滿意目前的陞遷狀況。		
109	整體來說，我很滿意目前機關主管的領導風格。		
110	整體來說，我很滿意機關的工作氣氛。		
111	整體來說，我很滿意我目前工作環境中的硬體設施。		
112	整體來說，我的主管很滿意我的工作表現。		

題項	內容	構面	來源
113	對父母的養育之恩，我們必須隨時牢記在心、隨時報答。	孝道與倫理	自行設計
114	不論父母做對做錯、做好做壞，「對父母好」是天經地義的事。		
115	讓父母的生活舒適是子女的責任。		
116	遇大事時若與父母有意見衝突，不應忤逆父母的意見。		
117	婚後也應該與父母同住，以盡孝道。		
118	父母在，不遠遊。		
119	服從權威與尊敬長上是兒童從小應學習的美德。		
120	讓父母住養老院乃不孝行為。		
121	為避免錯誤要聽長者的話。		
122	如果因事爭執不下，應請輩分最高的人主持公道。		
123	您是否曾經扮演過「導師」的角色，對新進的公務人員提供意見指導？	師徒制	NASP-II
124_1	該次師徒關係是透過私人互動自然產生，非由組織或上級指派。		
124_2	我所帶領的新進人員與我在同一個機關任職。		
124_3	該次師徒關係持續超過半年。		
124_4	除了工作之外，我所帶領的新進人員也會就私人事務詢問我的意見。		
124_5	我所帶的新進人員與我性別相同。		
124_6	我所帶的新進人員是我的校友。		
124_7	我所帶的新進人員與我在進入本機關工作前就已相識。		
124_8	其他		
125	以您最近一次擔任導師的經驗而言，您的知識（經驗）分享程度為？		
126_1	他（她）的工作能力強。		
126_2	他（她）學習意願高。		
126_3	他（她）的工作企圖心強。		
126_4	他（她）的工作表現與我的工作績效息息相關。		
126_5	他（她）能提供我所需的資訊或資源。		
127_1	我的機關鼓勵團隊合作。	團隊合作	自行設計
127_2	我的機關重視團隊績效。		
128	我認為揭發機關弊端能維護公共利益。	揭弊意向 揭弊主觀規範 揭弊行為控制	Park & Blenkinsopp (2009)
129	我認為揭發機關弊端是公職人員的職責。		
130	我認為揭發機關弊端是合乎道德的行為。		

題項	內容	構面	來源
131	我的家人支持我揭發機關弊端。		
132	我的同事支持我揭發機關弊端。		
133	我的長官支持我揭發機關弊端。		
134	我認為我國有完備的揭弊者保護制度。		
135	我認為揭發機關弊端最後不會產生任何效果。		
136	我認為揭發弊端會受到報復。		
137	如果我發現機關有弊端，我會向我的直屬主管報告。		
138	如果我發現機關有弊端，我會向內部正式管道舉報（例如政風單位）。		
139	如果我發現機關有弊端，我會將不法情事提供傳播媒體。		
140	如果我發現機關有弊端，我會向外部權責機關舉報（例如廉政署、檢調機關或監察院）。		
141_1	當您發現的機關有「不當管理」的情況？	揭弊意向	自行設計
141_2	當您發現的機關有人有「偷竊公物」的情況？		
141_3	當您發現的機關內有「違反法令規範」的情況？		
141_4	當您發現的機關內有「濫權」的情況？		
141_5	當您發現的機關內有「浪費公帑」的情況？		
141_6	當您發現的機關內有「貪汙」的情況？		
142_1	舉發機關有「不當倫理」的情況？		
142_2	舉發機關有人有「偷竊公物」的情況？		
142_3	舉發機關有「違反法令規範」的情況？		
142_4	舉發機關有「濫權」的情況？		
142_5	舉發機關有「浪費公帑」的情況？		
142_6	舉發機關有人有「貪汙」的情況？		

附錄二、 第二波調查問卷構面表

題項	內容	構面	來源
1	請問您的性別？	個人基本資料	陳敦源； Berman (2013)
2	請問您的出生年？		
3	請問您目前的婚姻狀況是？		
4	請問您的最高學歷為何？		
5	請問您最高學歷的「領域(系、所)」為何？		
6	請問您過去是否曾在公家機關以外的單位工作過？		
7	請問您前一份工作屬於何種性質？		
8	請問除了上述工作之外，您是否還有其他的工作經驗？		
9	請問您家中是否有「未成年」子女(未滿18歲)？		
10	請問您的職務是屬於？		
11	請問您現任職等為何？		
12	請問您的單位性質為何？		
13	請問您「現職機關的服務年資」有幾年？		
14	請問您「公部門服務總年資」有幾年？		
15	請問您當初是經由何種方式進入公職？		
16	請問您屬於以下哪一種人員？		
17	如果有一天您不小心穿越到了古代，變成了一位客棧的夥計，待了一陣子後，您發現這間客棧的生意平平，難以和其他同業競爭。您認為如果引進台灣現代美食，並研發出符合古代人口味的菜色，不僅可以讓客棧生意興隆，也能讓自己加薪。但是研發需要成本，一旦失敗，會讓客棧有嚴重虧損，自己很可能會丟了工作。請問您會怎麼做？	創新行為與意願	自行設計
18	假設目前有一種新的道路鋪設工法叫做「環保道路」，可以達到儲水、防災、降溫等生態永續的功能，且損壞率又低，長期下來可省下許多維修成本。但「環保道路」的造價高，且全面推廣的話，可能會嚴重衝擊傳統道路上下游產業的相關利益。而您的所屬機關過去一直以來大多採用「最低價得標」，如此一來，可能會導致造價較高的「環保道路」無法推行。如果您是相關工程的承辦人員，在公告招標前您會怎麼做？		
19	我願意去學習新知，來增加創新想法出現的可能性。		
20	我願意提出建言，來促使機關的改善。		
21	如果我想到了不錯的點子，我願意去說服主		

題項	內容	構面	來源
	管採納我的建議。		
22	我願意去執行在其他機關已經很有成效的政策。		
23	即便有失敗的可能性，我也願意去嘗試過去機關沒做過的事。		
24	我的工作讓我有自由發揮的空間。		
25	我的機關有很明確的目標。	機關特性	Barry Bozeman & Gordon Kingsley (1998)
26	我機關中的陞遷主要是依據個人表現。		
27	我的機關會明顯感受到民意代表給予的壓力。		
28	我的機關會提供充分的進修與學習機會。	創新行為與意願	自行設計； 邱皓政 (2009)
29	我的機關重視資訊蒐集與新知的交流。		
30	我的機關能夠提供誘因鼓勵創新的構想。		
31	我的機關鼓勵嘗試與做中學的精神。		
32	我的工作夥伴之間會多方討論、交換心得。		
33	我的主管會支持我在工作上的創意。		
34	工作中的規範使我難以做我認為應該做的事。		
35	請問您的機關是否有採取以下措施獎勵公務員創新？（可複選）		
35_1	機關採取措施獎勵公務員創新為獎品。		
35_2	機關採取措施獎勵公務員創新為行政獎勵。		
35_3	機關採取措施獎勵公務員創新為禮券。		
35_4	機關採取措施獎勵公務員創新為獎品。		
35_5	機關採取措施獎勵公務員創新為給予公假。		
35_6	機關採取措施獎勵公務員創新為主管口頭上的讚賞。		
35_7	機關採取措施獎勵公務員創新為獲得其他的教育訓練機會。		
35_8	機關採取措施獎勵公務員創新為公開表揚。		
35_9	機關採取措施獎勵公務員創新為其他。		
35_10	以上皆無。		
36	我會去思考如何把工作做得更好。		
37	我會提出有別於以往的解決方法，來解決工作上的問題。		
38	我會讓機關中的重要成員對我的新構想產生興趣。		
39	我會去評估我在工作上的新構想的成效。		
40	假如您今天中了樂透，可以獲得新台幣 3 萬元獎金，請問您會選擇「馬上領取 3 萬元」還是「等一年，但可以領取 3 萬 3 千元（保證可領取）」？	風險偏好	自行設計

題項	內容	構面	來源
41	如果現在條件改為「等一年，但可以領取 3 萬 6 千元（保證可領取）」，您願意等一年嗎？		
42	如果現在條件改為「等一年，但可以領取 3 萬 9 千元（保證可領取）」，您願意等一年嗎？		
43	如果現在條件改為「等一年，但只能領取 3 萬 2 千元（保證可領取）」，您還願意等一年嗎？		
44	如果現在條件改為「等一年，但只能領取 3 萬 1 千元（保證可領取）」，您還願意等一年嗎？		
45	請問您有聽過「循證管理（Evidence-Based Management）」這個概念嗎？	循證態度	自行設計
46	假設您被機關主管要求在下一個主管會報中，提出一個公共政策優化方案「A」的政策報告，過程中您可以使用手邊已經獲得的 10 種證據知識訊息，請您分別判斷將這些訊息放在您的報告當中的可能性。（請注意，由於報告時間有限，您不太可能將所有的資訊都列入報告，請謹慎選擇）		
46_1	一位著名「實務工作者的個案筆記」，顯示 A 能達成預期效果。		
46_2	一個「世界聞名的研究機構」，對 A 提出有利的證據。		
46_3	學者用「控制組與實驗組的準實驗方法」，獲得 A 是有效的數據。		
46_4	沒有控制/實驗組，但是有「之前/之後的比較方法」，獲得 A 是有效的證據。		
46_5	研究者針對一個「關鍵個案進行深入的質化研究」，歸納出 A 是有效的結論。		
46_6	研究者提出「針對機關人員的問卷調查結果」，顯示大多數人認為 A 是有效的。		
46_7	研究者提出「針對改革提倡者的問卷調查結果」，他們大多數認為 A 是有效的。		
46_8	法律專家提出「適法性的評估報告」，認為 A 的適法性沒有問題。		
46_9	政策專家所提出的「政治可行性評估報告」，認為 A 在政治上是可行的。		
46_10	其他您認為有幫助的證據作法。		
47_1	我的主管希望同仁們的報告，都要準備強而有力的證據支持。		
47_2	我的機關有重視數據的組織文化，大家討論問題時都會讓證據說話。		
47_3	要大家遵循用證據說話的工作方法，是本機關的內規。		

題項	內容	構面	來源
47_4	我認為，在公共行政的領域，讓證據說話是最有說服力的政策論述。		
47_5	碰到公共政策問題的討論，大家拿出證據來說服彼此是很合理的。		
47_6	我周遭的同事們，對於以證據為基礎來討論公共政策都興致勃勃。		
47_7	我過去的訓練，讓我有能力以循證方法進行公共政策論述。		
47_8	我平時會注意與業務有關的最新研究發現或報導。		
47_9	我常願意將公共政策最新的研究結果，應用到工作上來。		
47_10	當機關遇見困難，我很願意尋找並且應用新的研究來解決問題。		
47_11	即便新研究已經指出新作法的功效，除非其他機關有成功的先例，還是不要輕易改變才好。		
47_12	對於我而言，公共行政的學術研究對實務工作是沒有甚麼幫助的。		
47_13	從實務面來看，那些學術研究方法無法幫助我們解決現場的問題。		
47_14	根據我的理解，那些針對公務人員的問卷調查，完全得不到誠實的回答。		
47_15	有無循證基礎並不重要，主要是要聽首長命令辦事。		
48_1	法規命令的熟悉度。		
48_2	資料蒐集與分析的能力。		
48_3	對公共政策過程的掌握。		
48_4	對人力資源管理的了解。		
48_5	與人（長官、部屬、同僚）保持良好關係的技巧。		
49_1	A工作可以保障您現在的薪水；B工作有50%的機會可以拿到現在工作兩倍的薪水，但也有50%的機會減少您現在薪水的 10% 。	風險偏好	自行設計
49_2	A工作可以保障您現在的薪水；B工作有50%的機會可以拿到現在工作兩倍的薪水，但也有50%的機會減少您現在薪水的 20% 。		
49_3	A工作可以保障您現在的薪水；B工作有50%的機會可以拿到現在工作兩倍的薪水，但也有50%的機會減少您現在薪水的 33% 。		
49_4	A工作可以保障您現在的薪水；B工作有50%的機會可以拿到現在工作兩倍的薪水，但也		

題項	內容	構面	來源
	有 50% 的機會減少您現在薪水的 50%。		
49_5	A 工作可以保障您現在的薪水;B 工作有 50% 的機會可以拿到現在工作兩倍的薪水，但也有 50% 的機會減少您現在薪水的 70%。		
50	採購行政程序的繁瑣程度？	Red tape	Borry, E. L. (2016)
51	人事行政程序的繁瑣程度？		
52	研考行政程序的繁瑣程度？		
53	主計行政程序的繁瑣程度？		
54	採購行政程序存在的必要程度？		
55	人事行政程序存在的必要程度？		
56	研考行政程序存在的必要程度？		
57	主計行政程序存在的必要程度？		
58	採購行政程序能幫助機關達成預定政策目標的程度？		
59	人事行政程序能幫助機關達成預定政策目標的程度？		
60	研考行政程序能幫助機關達成預定政策目標的程度？		
61	主計行政程序能幫助機關達成預定政策目標的程度？	公共服務倫理 文官特質	自行設計
62	一個理想的公務員（政府官員）最應該具備哪些特質（至多選 4 項）？		
62_1	廉潔自持、利益迴避。		
62_2	依法公正執行公務。		
62_3	恪遵憲法及法律，效忠國家及人民。		
62_4	增進國家利益及人民福祉。		
62_5	懷抱同理心，尊重多元文化。		
62_6	團隊合作，提升工作效能。		
62_7	與時俱進，充實專業職能。		
62_8	落實人權保障。		
62_9	積極回應人民需求。	公共服務動機	Kim (2009); 林玉雯 (2015)
62_10	提供優質服務。		
63	我對有益於國家社會的公共計畫深感興趣。		
64	看到他人能從公共計畫中受益能帶給我相當大的滿足感。		
65	與他人分享自己的政治觀點對我而言是極具吸引力的事。		
66	執行公共服務對我來說是一種公民責任。		
67	有意義的公共服務對我很重要。		
68	我樂意看到政府做出對社會有益的事，即便會損害我的利益。		

題項	內容	構面	來源
69	當我看到弱勢的人受害總是感到於心不忍。		
70	我經常提醒自己，人們總是互相依賴的。		
71	當看到人們的悲慘或痛苦時我會感到難過。		
72	對人民、社會做出貢獻，比我個人的生涯發展更有意義。		
73	只要我認為對大眾有利，我願意冒著失去陞遷機會的風險去爭取。		
74	為社會奉獻是我本來就應該做的。		
75_1	您在「健康」方面所願意承受風險的程度為何？		
75_2	您在「財務」方面所願意承受風險的程度為何？		
75_3	您在「工作」方面所願意承受風險的程度為何？		
75_4	您在「婚姻」方面所願意承受風險的程度為何？		
75_5	您在「信任他人」方面所願意承受風險的程度為何？		
75_6	您在「駕駛車輛」方面所願意承受風險的程度為何？		
75_7	您在「生命中的重大改變」方面所願意承受風險的程度為何？		
76	整體來說，我很滿意我目前的工作。	工作滿意度	陳敦源、李仲彬、張鎧如 (2013)
77	整體來說，我很滿意目前的薪資。		
78	整體來說，我很滿意目前的陞遷狀況。		
79	整體來說，我很滿意目前機關主管領導風格。		
80	整體來說，我很滿意機關的工作氣氛。		
81	整體來說，我很滿意我目前工作環境中的硬體設施。		
82	整體來說，我的主管很滿意我的工作表現。		
83_1	A. 我常常認為「人算不如天算」。 B. 我認為「人定勝天」。	內外歸因	自行設計
83_2	A. 計畫訂得太早並不明智，因為很多事情只不過是運氣好壞的結果而已。 B. 我在訂計畫時就已經幾乎確定自己可以將計畫付諸實現。		
83_3	A. 誰能出人頭地常常取決於誰佔天時地利。 B. 要把事情做好靠的是能力而不是運氣。		
83_4	A. 有時我感覺對自己目前的生活沒有太大控制。		

題項	內容	構面	來源
	B. 我認為我目前的生活是自己可以控制的。		
84	我通常能知道造成自己某種心情的原因。	情緒管理 與工作情形	Wong, C.S., & Law, K. S. (2002); Hassan, S & Hatmaker, D. M. (2015); Vandenberg, W. (2009); 王妙伶、潘麗莉 (2013)
85	我很了解自己的情緒。		
86	我通常能從朋友的行為中猜到他們的情緒。		
87	我懂得如何觀察別人的情緒。		
88	我通常能為自己設定目標並努力去完成。		
89	我經常告訴自己我是一個有能力的人。		
90	我是一個會鼓勵自己的人。		
91	遇到困難時，我能控制自己的脾氣去處理它。		
92	我能妥善控制自己的情緒。		
93	我能夠依工作職掌所規定的內容完成工作。		
94	我能夠完成上司所指派的任務。		
95	相較於其他同級的同事，我的工作表現是很好。		
96	整體來說，我比同事更努力工作。		
97	四名美軍的海軍海豹突擊隊(Navy SEAL)受命不惜一切代價，前往阿富汗突擊蓋達大本營，刺殺賓拉登。在他們突擊的途中，巧遇兩個手無寸鐵的牧羊人。現在美軍們面臨困難：到底要殺還是要放？如果不殺他們（因為美軍手上沒有繩子，沒辦法把他們綁起來），放他們離開，這兩個牧羊人可能與賓拉登有勾結，他們跑去跟塔立班通報的話，美軍們生命會有危險；如果殺掉這兩個牧羊人，可以確保任務順利執行，但問題是，這兩個人可能與賓拉登毫無關係，美軍純粹是殺掉兩個無辜的人而已。	公共價值 決策類型 (情境題)	自行設計
97_1	請您先拋下您對美軍出兵阿富汗的看法，想像一下如果您是那四名美軍海豹突擊隊成員之一，您會怎樣做決定？		
97_2	支持您做判斷的最終價值是：		
97_3	在真實的事件中，美軍確實放走了那兩個牧羊人，但也確實遭到了攻擊，最終美軍前來援助的直升機也被擊落，至少二十個以上的美軍因為這個決定失去了生命。如果現在再請您做一次選擇，您會怎樣做決定？		
97_4	支持您做判斷的最終價值是：		
98_1	假定您是這名計畫生育委員，您會做什麼決定？		
98_2	支持您做判斷的最終價值是：		

題項	內容	構面	來源
99_1	有一天，您的另一半希望您請個假，並與您一起去歐洲來一趟私人旅遊。您會使用這些累積的哩程去換免費機票嗎？		
99_2	您的父母親年紀都大了，需要好鞋來保護腰部。您覺得您會帶他們去這間鞋店，買半價的鞋子嗎？		
100	我目前的工作能讓我拓展視野。	公部門 工作特性	自行設計
101	我目前的工作未來會有不錯的晉升機會。		
102	我目前的工作能給我帶來成長。		
103	公務員工作有利於我照顧家庭。		
104	公務員的收入和福利不錯。		
105	公務員的工作穩定，我不用擔心丟掉工作。		
106	如果現在離開政府的工作，我累積的人脈就沒用了。		
107	如果現在離開政府的工作，我在政府累積的資歷和經驗就白費了。		
108	如果現在離開政府的工作，我之前受的訓練就一點用都沒有了。		
109	我的工作讓我很有成就感。		
110	我的工作內容與我的興趣一致。		
111	情感上，我挺難說走就走，我目前的工作好像變成我生活的一部分了。		
112	我在機關裡的生活感覺真的很枯燥、沒有意義，只想快點走人。		
113	我感覺知識很久沒有更新了，對自身能力沒有足夠自信。		
114	離開政府部門到其他地方找新工作有很高的風險。		
115	年金改革方案通過，對我的生活影響很大。	年金改革態度	自行設計
116	年金改革方案通過，會讓我未來如果碰到與福利、待遇相關的事情時，寧可先落袋為安。		
117_1	機關的「繁文縟節」可定義為：「行政規則或程序所衍生出的負擔，對於組織績效產生負面的影響。」請以此定義來評估貴機關受到「繁文縟節」而產生影響的程度為何？	Red tape Green tape 法令效度	Rainey, H. G., Pandey, S. K. & Bozeman, B. (1995)
117_2	整體而言，請問您覺得貴機關依法行政的結果，能為機關任務的推動帶來實質效益的程度為何？		
117_3	您認為對員工的行為沒有正式的法規規範，比有正式法規規範，會對內部管理帶來問題的程度為何？		
117_4.1	文書作業法規。		

題項	內容	構面	來源
117_4.2	採購作業法規。		
117_4.3	人事作業法規。		
117_4.4	研考作業法規。		
117_4.5	主計作業法規。		
117_4.6	個人主管業務的相關法規。		
118	對我的機關而言，行政法規能合理地規範員工行為。		
119	對我的機關而言，需要調整或改善的行政法規並不多。		
120	不管發生什麼情況，我的機關總是能有正式的政策或作業程序來讓員工遵循。		
121	對我的機關而言，執行法規要求的行政作為，總是能產生預期的政策結果。		
122	對我的機關而言，若執行法規要求的行政作為無法產生預期的政策結果，也不會引起對法規的檢討。		
123	對我的機關而言，若執行法規要求的行政作為無法產生預期的政策結果，也不會有人需要負責。		
124	對我的機關而言，依據法規規範來執行任務的會造成很大的工作負荷。		
125	對我的機關而言，同仁皆能自願遵守機關的相關法規。		

參考文獻

一、英文文獻

- Berman, E., Chen, D. Y., Jan, C. Y., & Huang, T. Y. (2013). Public agency leadership: The impact of informal understandings with political appointees on perceived agency innovation in Taiwan. *Public Administration, 91*(2), 303-324.
- Borry, E. L. (2016). A New Measure of Red Tape: Introducing the Three-Item Red Tape (TIRT) Scale. *International Public Management Journal, 19*(4), 573-593.
- Bozeman, B. & Kingsley, G. (1998). Risk Culture in Public and Private Organizations. *Public Administration Review, 58*(2), 109-118.
- Brachinger, H. W. & Weber, M. (1998). Risk as a primitive: A survey of measures of perceived risk. *Operations Research Spektrum, 19*(4), 235-250.
- Chen, C. A. & Chen, D. Y. (2014). *Does Training Enhance New Hires' Self-Determination in Public Service? A Quasi-Experimental Study*. Public Administration Review 75th Anniversary International Conference, Guangzhou, China.
- Dong, H. K. (2014). Individual risk preference and sector choice: Are risk-averse individuals more likely to choose careers in the public sector? *Administration & Society, 1-22*.
- Hassan, S. & Hatmaker, D. M. (2015). Leadership and Performance of Public Employees: Effects of the Quality and Characteristics of Manager-Employee Relationships. *Journal of public administration research and theory, 25*(4), 1127-1155.
- Hood, C. & Peters, G. (2004). The Middle Aging of New Public Management: Into the Age of Paradox? *Journal of Public Administration Research and Theory, 14*(3), 267-282.
- Kim, S. (2009). Revising Perry's measurement scale of public service motivation. *The American Review of Public Administration, 39*(2), 149-163.
- Park, H., & Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as planned behavior—A survey of South Korean police officers. *Journal of Business Ethics, 85*(4), 545-556.
- Pfeifer, C. (2011). Risk aversion and sorting into public sector employment. *German Economic Review, 12*(1), 85-99.
- Rainey, H. G., Pandey, S. & Bozeman, B. (1995). Research Note: Public and Private Managers' Perceptions of Red Tape. *Public Administration Review, 55*(6), 567-574.

- Stewart, R. (2002). *Evidence-based Management: A Practical Guide for Health Professionals*. UK: Radcliffe Medical Press.
- Vandenabeele, W. (2009). The mediating effect of job satisfaction and organizational commitment on self-reported performance: more robust evidence of the PSM-performance relationship. *International Review of Administrative Sciences*, 75(1), 11-34.
- Wandersman, A., Imm, P., Chinman, M. & Kaftarian, S. (2000). Getting to outcomes: a results-based approach to accountability. *Evaluation and Program Planning*, 23(3), 389-395.
- Wong, C. S. & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13(3), 243-274.

二、 中文文獻

- 王妙伶、潘麗莉 (2013)。工讀職前教育訓練與工作績效關係之研究。明新學報，39 (2)，207-217。
- 宋庭揚 (2008)。電子化政府的現況與挑戰：以東部地區執行縮減數位落差政策為例。國立東華大學公共行政研究所碩士學位論文，未出版，花蓮。
- 李仲彬、陳敦源、黃東益、蕭乃沂 (2008)。網路投票可以提昇投票率嗎？—以政治大學學生會網路投票為例。臺灣民主季刊，5 (3)，1-32。
- 林玉雯 (2015)。公共服務動機量表與前導因子之實證研究。國立暨南國際大學公共行政與政策學系碩士學位論文，未出版，南投。
- 邱皓政、陳燕禎、林碧芳 (2009)。組織創新氣氛量表的發展與信效度衡鑑。測驗學刊，56 (1)，69-97。
- 胡龍騰、黃瑋瑩、潘中道 (2000)。研究方法：步驟化學習指南。台北：學富文化。
- 張春興、楊國樞、文崇一 (1989)。社會及行為科學研究法 (上、下冊)。台北：東華書局。
- 陳敦源、呂佳螢 (2008)。台灣文官意見調查的挑戰與反思—以「2008年台灣民主治理機制鞏固之研究」為例。載於詹中原、陳敦源、黃東益、蕭乃沂、蔡秀涓主編，台灣政府文官調查 (Taiwan Government Bureaucrat Survey) 研究文集 (一)：方法篇。台北市：國立政治大學公共行政學系。
- 陳敦源、呂佳螢 (2009)。循證公共行政下的文官調查：第一次台灣經驗的觀點、方法、與實務意義。公共行政學報，31，187-225。

- 陳敦源、李仲彬、張鎧如 (2013)。部門陞遷制度之實證研究：以正義觀點為核心的檢視。考試院委託研究成果報告。台北市：考試院。
- 陳敦源、林靜玟 (2012)。組織成員變革認知對工作涉入及組織績效影響之研究——以我國行政院組織改造為個案。2012 年台灣政治學會「重新定位的年代：伸張正義、能源發展、與國際趨勢」研討會，台北。
- 黃東益、施佳良、謝忠安 (2011)。台灣文官調查研究資料蒐集方法與調查品質：「訪員遞送與受訪者自填問卷」方法之探討。調查研究—方法與應用，25，141-179。
- 葉至誠、葉立誠 (2002)。研究方法與論文寫作。台北：商鼎文化。
- 蕭乃沂、黃東益、陳敦源、呂佳瑩 (2008)。台灣文官意見調查的挑戰與反思——以「2008 年台灣民主治理機制鞏固之研究」為例。載於詹中原、陳敦源、黃東益、蕭乃沂、蔡秀涓主編，台灣政府文官調查 (Taiwan Government Bureaucrat Survey) 研究文集 (一)：方法篇。台北市：國立政治大學公共行政學系。