

主編的話

因應《公益揭弊者保護法》之施行，特邀專論〈公益揭弊者保護法解讀、評論與風險〉邀請國立高雄大學政治法律學系楊戊龍教授撰寫。專論指出以「適當的人員」將「弊案（妨礙公益或不法資訊）」向「適當的組織或人員」進行「適當的揭發」，並獲得「適當的保護」之概念架構，作為分析與評論《公益揭弊者保護法》的基礎。該法兼顧揭弊者、弊案、受理機關、程序與舉證標準、保護措施、救濟途徑及問責機制等核心構面，體現出相對完整且具可操作性的制度設計。法律名稱冠以「公益」，不僅提升立法之正當性，亦強化揭弊行為之道德正當性與社會價值。然而，該法對「揭弊者」與「弊案」的界定，存在「法定揭弊者／弊案」與「事實揭弊者／弊案」之落差，使部分基於誠信與公共利益揭發不法者，可能游離於法律保護之外。從而本文主張，即使揭弊焦點限於廣義公部門組織，凡對不法情事具有合理事實相信，並依程序向主管機關揭發或檢舉之行為人，均應視為受保護之揭弊者。再者，本法在制度設計上提供多元揭弊管道與多層次保護措施，具有積極意義，然其條文結構繁複、語言艱澀，形成一般民眾理解與適用上的障礙，影響法制的可近性與實效性。於實務運作層面，亦存執行困難與資源限制之問題。故本文建議，應強化揭弊者風險意識與法律教育，同時檢討現行法條之可讀性與程序可行性，以期完善揭弊保護體系，促進公共利益之實現。

本期共刊登三篇論文，第一篇論文〈新制度主義三大學派的比較與整合：以勞動派遣制度為個案的分析〉，係由國立政治大學公共行政學系呂季蓉博士、國立政治大學行政管理碩士學程林淑芬碩士與國立政治大學公共行政學系陳敦源教授共同發表。受《中央政府機關總員額法》限制，政府面對業務日益擴張的挑戰，往往必須依賴非典型人力以維持行政運作，其中，具高度彈性且財政負擔相對較低的勞動派遣人力，原被視為可取代約聘僱人員的高效率方案。然而，在派遣人力大量運用之際，政策卻急遽轉向，實施「派遣歸零」並改採臨時及承攬人力，顯示政策變遷方向出乎預期。本研究以中央政府勞動派遣制度之變遷為個案，結合理性選擇制度

主義、社會學制度主義與歷史制度主義三大新制度主義觀點，進行比較與整合分析。研究結果顯示，歷史制度主義對詮釋此一制度變遷的解釋力最強，但理性選擇與社會學制度主義仍具重要輔助作用，三者難以相互取代。因此，在制度理論與實務對話時，應採取整合性視角，兼顧不同理論取向的洞見。此外，研究亦發現新制度主義所重視的「行動者互動」在本案例中扮演關鍵角色。政治行動者間的權力關係與策略互動，直接影響了勞動派遣制度的中止。未來探討政府人力管理制度變遷時，應更加關注政治行動者之間的互動過程與策略反應，以避免政策轉折對政府人力資源運作造成太大影響。

第二篇論文〈公共服務「動機」之應用與實踐：職能理論的觀點〉係由臺北市立大學社會暨公共事務學系李俊達教授發表。自 1990 年公共服務動機（Public Service Motivation, PSM）概念正式提出以來，已成為公共行政學界乃至跨領域研究的重要議題，PSM 的研究不僅停留於規範性的理論討論，更逐漸轉向實證分析，並被期待發展為實務上的人力資源管理工具。職能則是評估員工具備之潛在核心特質的指標，這些特質不僅影響其在職場中的行為與未來職務的表現，也可用以預測工作績效。職能的構面涵蓋技能與知識等外顯層面，亦包括自我概念、個人特質與動機等內隱層面，而職能理論正為 PSM 的實務應用提供了理論框架。具體而言，PSM 可分為理性、規範與情感三類動機，皆屬於內隱性職能。組織應透過工作分析明確界定各職位所需的職能要素，並檢視其與 PSM 的契合度。掌握 PSM 的本質後，公部門可更有效地進行人員甄選，以確保錄用具有高度公共服務動機的個體。人格測驗能夠揭示個人動機背後的心理特質，因而成為評估應試者 PSM 表現的有力工具，常見的評估方法包括傳記資料評分、行為導向面試及內隱社會認知測驗等，皆有助於深入了解應試者的內在特質。最後，除甄補高 PSM 人才外，公部門更應營造支持性與激勵性的工作環境，以維持並強化現有成員的公共服務動機。

第三篇論文〈民眾的政府貪腐程度認知對分階段考試態度的影響：以信任用人機關程度作為中介變數〉，係由國立臺灣大學政治學系楊采妮、周宇芊、胡芷萍三位同學以及香港城市大學公共及國際事務學系謝智偉副教授共同發表。現行公務人員考選制度以單一知識性筆試為主，長期以來因缺乏考選效度而備受批評，促使改革呼聲不斷。然而，改革進展緩慢，部分研究認為原因在於社會大眾重視形式公平，因而對制度變革抱持保留態度。然而，此一觀點仍缺乏直接的實證支持。為補

此不足，本文以問卷調查方式探討民眾對研議中「分階段考試制度」的態度及其影響因素。調查對象為 18 歲以上臺灣民眾，問卷設於 SurveyCake 平台，並委託學術問卷代發公司隨機發送予符合資格的受訪者，最終回收 645 份有效問卷。研究採用 PROCESS Macro for SPSS 進行中介分析，以「政府貪腐程度認知」為自變數、「對用人機關的信任程度」為中介變數、「對分階段考試的態度」為依變數。結果顯示，受訪者整體對分階段考試持正向態度，並未如部分論述所指的普遍排斥改革。同時，分析結果指出，用人機關信任度完全中介政府貪腐認知對分階段考試態度的影響：民眾對政府貪腐的認知越高，其對用人機關的信任越低，進而降低對分階段考試的支持。結果顯示，改革能否推動，關鍵在於制度設計是否能夠強化民眾對用人機關的信任。

本期書評〈歐洲公益揭弊者保護新法〉由國立臺灣大學公共事務研究所及政治學系李仲軒助理教授撰寫，就歐洲公益揭弊者保護新法進行討論，從法政策學的觀點而言，法制度之形成並非僅止於將既定政策或外來法例進行成文法化的轉譯，而須透過細緻的體系整合與制度彌縫，涵蓋垂直與水平層面的法體系融貫。此觀點揭示立法並非法制建構的終點，而是持續進行的制度工程，其後續法體系的修補與協調尤為關鍵。Gerdemann《歐洲公益揭弊者保護新法》一書並非單純的法律條文彙編或對特定法案的評述，而是在理解歐盟歷史性《揭弊者保護指令》之複雜轉化與體系化過程上，提供具有理論深度與實務價值的重要參考，出版時機可謂適切且具啟發性。

就我國系絡而言，李教授對該書的評論並非旨在促進歐盟《揭弊者保護指令》之直接移植，因為即便在歐盟內部，各會員國亦須依本國法制與社會脈絡進行調適。本書之價值，在於促使我們反思：立法僅為法制化歷程的起點或階段性成果，整體法制度之建構仍需透過多方協作與持續努力，其複雜性與挑戰性絕不亞於立法程序本身。我國《公益揭弊者保護法》雖已於 2025 年 7 月 22 日正式施行，但除《揭弊者保護委員會設置辦法》外，施行細則等相關子法尚未公告；與資訊法制及其他相關規範、法院判決先例之銜接與整合，亦有待進一步完善。此外，各行政機關內部作業規範及私部門內部制度能否貫徹立法精神，仍有觀察空間。值得注意的是，針對揭弊法適用範圍所未涵蓋之一般私部門，法務部已宣示採取「行政立法雙軌並行」策略，持續推動行政院揭弊者保護專案，透過行政指導與柔性規範，輔導

企業建立內部揭弊保護制度，以在降低衝擊的前提下，逐步深化公益揭弊者保護體系。整體而言，公益揭弊法制能否產生實質影響，有賴各方持續投入與制度整合之深化，若無此長期而系統性的努力，則相關法制建構恐難臻於完善。

本期《文官制度》能順利出刊，特別要感謝各篇作者貢獻可貴的研究成果。審稿學者專家費心評閱，惠賜建設性意見，提升論文品質，居功厥偉。社務顧問、編輯委員、本刊發行人、社長以及考試院編研中心同仁們多方面投入與協助，使本刊能維持嚴謹出版品質，衷心感謝。

文官制度

主編 郭昱瑩