

(三) 影響個人對職務輪調助益之感受的變數

書籍目錄：研究報告彙編

書名：考試院研究發展委員會專題研究報告彙編(三)

目錄：建立公務人員職務輪調制度之研究

章節：(三) 影響個人對職務輪調助益之感受的變數

前已提及，研究問卷之第H部分旨在探討受訪者感受之職務輪調的可能影響。為探討影響這些受訪者觀感之重要變數，本研究特建構以下之迴歸模型：

各項輪調益處的感受 = $\alpha + \beta_1$ 輪調率 + β_2 教育程度 + β_3 現在服務機關

中的年資 + β_4 贊成職務輪調制度的程度 + β_5 性別 + β_6 是否主管 + β_7 官等 + β_8 年齡

迴歸模型中的自變數除基於假定三而包括輪調率之外，尚加入其他個人背景資料（總年資除外，因其年齡明顯相關），以檢定對於個人職務輪調態度的各種可能影響。

表四之十九 「職務輪調感受」迴歸分析結果

| | 輪調率 | 教育程度 | 機關中的 任期 | 聲 成 職務輪調 | 性 別 | 是否主管 | 官 等 | 年 齡 | Adj. R Square |
|---------------|--------|--------|------------|----------------|--------|---------|--------|---------|------------------|
| 專業知識 | -.0091 | .0150 | -.0037 | .525** | .0320 | .0770 | .0220 | .02** | .226 |
| 職務升遷 | -.0170 | -.0360 | -.017* | .336** | .171* | .0940 | .0170 | -.013* | .116 |
| 行政經驗 | -.0360 | .143** | -.011* | .375** | -.0540 | -.0770 | -.0022 | -.0056 | .221 |
| 生涯規劃 | -.2450 | .191** | -.016* | .535** | -.0890 | -.0410 | -.0210 | -.013* | .244 |
| 領導才能 | -.0200 | .128* | -.0021 | .385** | .0320 | .0810 | -.0001 | -.0040 | .165 |
| 工作場合 人際關係 | .0560 | .158** | .0023 | .481** | -.0430 | -.1280 | -.0019 | -.013* | .203 |
| 家庭關係 | -.2640 | -.0270 | -.018* | .488** | .0092 | -.0920 | -.042* | .0031 | .197 |
| 工作氣氛 | .0370 | .0690 | -.0065 | .587** | -.0390 | -.0510 | -.0056 | .0014 | .243 |
| 行政效率 | -.0073 | .0100 | .0027 | .676** | -.0270 | -.0890 | .0075 | -.00004 | .231 |
| 工作士氣 | .1210 | .0460 | .00061 | .701 | -.0640 | .0540 | -.0016 | -.00042 | .297 |
| 機關內工作 人員知能 | -.0550 | .0870 | -.00068 | .451** | .00019 | .135* | -.0130 | -.0064 | .209 |
| 服務品質 | .1080 | -.0400 | .0013 | .584** | -.0620 | -.00064 | -.0070 | .0062 | .257 |
| 民眾觀感 | .1590 | -.0880 | .017* | .448** | -.0530 | -.024 | .0078 | -.0110 | .190 |
| 與其他機關 的關係 | .0510 | -.0480 | .0095 | .484** | -.0300 | .0630 | .0310 | -.015* | .194 |
| 團隊合作 | .0380 | -.0310 | .0030 | .538** | .0120 | .0011 | -.0096 | .0085 | .205 |
| 防止弊端 | -.1780 | -.0330 | -.012* | .349** | -.0640 | .0150 | .0210 | .0079 | .148 |

Significant at .05 level

Significant at .1 level

表四之十九的主要訊息說明如下：

1. 個人的職務輪調率與其對職務輪調之任何可能影響的觀感並無統計上的顯著關係，亦即

管理文獻中所主張之職務輪調可為個人以及組織帶來助益的假定，從本問卷調查的結果

看來，並無法得到證實。

2. 其次，受訪者贊成職務輪調的程度與所有職務輪調的可能益處皆呈現統計上顯著的正面

關係。本研究雖未能確證個人對輪調之助益的觀感與對輪調之贊成度的因果順序（亦即

究竟是贊成職務輪調者較易感受其益處，或先體會職務輪調的益處才贊成此種制度），

但若從實務上的角度來解析此研究發現，我們可建議：組織欲實施職務輪調，若能事先

致力於傳輸正確的輪調概念，爭取成員的認同，則職務輪調推行成功的可能性會大增。

3·此外，受訪者的教育程度及現任機關服務年資，與多項職務輪調之益處呈現統計上的顯

著關係，其中教育程度與職務輪調益處的關係多為正面，但現任機關服務年資與職務輪

調益處的關係則多為負面。換句話說，本研究調查發現：學歷愈高或服務於現任機關時

間愈短的受訪者，愈容易感受到職務輪調的優點。此發現又與假定一的陳述不謀而合。