

### (三) 問卷調查部分

---

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) 問卷調查部分

---

本研究針對中央、直轄市、台灣省各縣市政府機關公務人員的問卷調查結果，其重點分述如下：

1. 「本研究共發出一五〇〇份，回收有效問卷一一〇四份，回收率達七三·六%。
2. 在機關職務輪調範圍方面，受訪者答「必須為相近職系者」(四六·九%)為最多，依次是「必須為同一職系」(二五·四%)、「沒有限制」(一九·二%)。
3. 在機關職務輪調規定的標準方面，受訪者答「擔任同一職務達一定時間」者(七八%)為最多，依次是「視人力培訓的需要」(三六·一%)、「長官特定需要」(三一·九%)、「視個人考績而定」(一五·一%)及「年齡」(一四·三%)。
4. 在機關實際執行職務輪調時，所使用的方式方面，受訪者答「依照制度規定」(七八%)為最多，依次為「被輪調者之個人意願」(三六·一%)、「制度為主，但尊重個人意願」(三一·九%)、「長官偏好」(一五·一%)、「人情關說」(一四·三%)。
5. 在職務輪調對個人的影響方面，受訪者整體持正面的反應，只有對「家庭影響」有較高的負面反應。受訪者最強烈之正面影響為「行政經驗的增加」(九一%)，依次為「專業知識」(八二·一%)、「領導才能培養」(七七·七%)、「工作場合人際關係」(七六·六%)、「生涯規劃」(六三·七%)、「職務陞遷」(五九·四%)、「工作氣氛」(四六·五%)、及「家庭關係」(二五·九%)。

- 6 · 在職務輪調對機關的影響方面，受訪者也是整體持正面評價。其中最強烈之正面影響為「防止弊端」（八三·二%），依次為「人員知能」（七九·五%）、「工作士氣」（六一·六%）、「工作效率」（六一·三%）、「服務品質」（五九·三%）、「團隊合作」（五七·九%）、「工作氣氛」（五三%）、「與其他機關的關係」（四九·六%）、「民眾觀感」（四人·三一%）。
- 7 · 在職務輪調的益處方面，根據受訪者開放式的填答，包括項目甚多，前十名依次為「增進專業或行政經驗」、「防止弊端」，此外，也包括「促進組織活力」、「改進業務」、「建立培養人才制度」、「擴展人員工作領域」、「加強人際關係」、「發揮團隊精神」、「具有挑戰性及激發潛能」及「落實代理人制度」。
- 8 · 在職務輪調的害處方面，受訪者開放式的填答結果，前十名依次為「過渡時期心態」、「政策擬定與執行未能連貫」、「工作品質降低」、「無法訓練專才」、「家庭不安定」、「經驗無法在機關累積傳承」、「機關不安定」、「受主管個人好惡影響」、「團隊默契須再培養」、「無輪調意願者會造成反彈」。
- 9 · 對實施職務輪調制度的看法，受訪者有七三·九%贊成，僅有八%者反對。
- 10 · 在職務輪調頻率方面，受訪者答「四年一次」（三四·三%）為最多，依次為「不定期，視上級需要」（二一·四%）、「兩年一次」（一七·八%）、「三年一次」（一三·九%）、「每年一次」（七·四%）、「最好能不調就不調」（五·一%）。
- 11 · 個人對職務輪調的範圍，有五四·八%認為應限於同一職系，但亦有四二·一%持反對意見。此項意見比對表四 | 三，即可互相印證，因為大部分受訪者認為以相近職系為範圍即可。
- 12 · 受訪者列出其任職機關中，應加入輪調而尚未加入輪調的職務，十位以上受訪者意見相同者為一般行政、全面實施、人事、總務。
- 13 · 受訪者認為不應加入輪調的職務，十位以上受訪者意見相同者技術人

員、會計、人事、政風。

1 4 · 受訪者對實施主管輪調的意見是七四·六%贊成，七·九%反對。

1 5 · 受訪者認為主管的職務輪調頻率，依次為「三年一次」（三一·九%

）、「不定期，視上級需要而調整職務」（二匹·七%）、「四年一次」（一九%）、「兩年一次」（一五%）、「最好能不調就不調」（七%）、「每年一次」（二·三%）。

1 6 · 根據本調查所得之個人基本資料及問卷結果，將各項重要變數與職務

輪調的關係，以迴歸分析及相關性測量的方法檢定其中各變數的關係

，其結果分述如下：

（1）教育程度與輪調率之高上低無關。

（2）贊成輪調制度者有較高輪調率的傾向。

（3）服務公務總年資較高者有較高的輪調率。

（4）服務於現任機關愈長者，輪調率愈低。

（5）個人職務輪調率愈高者，其職務升調率也愈高。

（6）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沒有關係。

（7）組織欲實施職務輪調，如能事先傳輸正確的輪調觀念，爭取人員的

認同，其成功性較大。

（8）學歷愈高或服務於現職機關時間愈短的受訪者，愈容易感受到職務

輪調的優點。