

主編的話

公共行政的發展中，有幾個重大的轉換時期，在美國出現在六〇年代，因引入社會科學，逐漸脫離政治領域，而出現「新公共行政」，重新強調公共行政要重視社會價值，而後公共行政走向以加強政府管理，提升績效為主，導致「公共管理」名詞的出現，甚至有雷根總統推動民營化和第三者政府的做法，促使契約外包的方式進入行政學的領域，但對公共行政的主要脈絡仍沒有太大的影響；直至奧斯本與蓋柏樂所著「新政府運動」一書出版後，帶出「企業型政府」的概念，以企業的開創性、市場性、績效性及競爭性，對公共行政的實務界造成重大影響；但學術界卻以淡化的方式處理，即使克林頓總統大力加持，並以此為基礎，推動「國家績效評估」，仍未能使其被學術界大加引用。但是英國柴契爾夫人主政時，推動民營化、效率化、效能化及經濟化，強硬的將企業管理的方法引入公部門，使政府進入市場化、競爭化、績效化及顧客導向，這種革命性的作法，英國學者胡德稱之為「新公共管理」，取代了無法有效解決當時政府問題的「舊公共行政」，也捲動了全世界不論是已開發或開發中國家的政府再造，由於此種政府改革影響面太大，也回擊美國的傳統公共行政或附屬於行政學中的公共管理，因此將接近新公共管理概念的「新政府運動」（政府再造）稱之為「新公共管理」，如此平衡及銜接新公共管理的美國化，可見新公共管理的巨大影響力。

我國政府推動行政革新多年，較為完整的改革在民國八十二年行政院連戰院長任內推動的「行政革新方案」，以推動廉能政府為目標，八十七年蕭萬長當行政院長時，推動「政府再造」運動，其總目標為引進企業管理精神，建立一個創新、彈性、有應變能力的政府，以提昇國家競爭力，其參考的概念即是奧斯本與蓋柏樂所著的「新政府運動」一書，也就是美式的新公共管理，當時配合政府再造，許多政府機關都辦理「企業型政府」的演講，九〇年陳水扁當總統時，成立「政府改造委員會」，他自己出任主任委員，其第一要務為行政院組織的改造，策略為去任務化、地方化、法人化及委外化，並於九十三年公布「中央行政機關組織基準法」，馬英九總統在九十九年公布「中央政府機關總員額法」及「行政院組織法修正案」

並於一〇一年開始實施，至此我國的政府再造才算完成，近 20 年的努力，才能有此成果，值得肯定，但在政府再造的研商過程時，著力在儘速完成，因此有許多的妥協和強制，當要真正實施時，方出現各種爭議，影響政府再造的進程，同時 20 年的時空改變，在各組織功能運作已趨成熟之際，卻要其改變習慣的組織領域，重新去適應新的狀況，需要些時間來調整，也要給予能彈性修正的空間，才能在各組織情同意合下，完成組織的精簡和合併，使組織在未來的運作更為順暢，由於世界各國推動新公共管理多年後，均有檢討與修正，我國在推動政府再造 20 年來，是否也應有相對的檢討與調整，使其更能配合當代的運作。

本期共刊登四篇不同性質的論文，第一篇是我國高階文官培訓，運用評鑑中心法的信效度分析，針對公務人員保障暨培訓委員會辦理高階文官發展性訓練，採取評鑑中心法進行參訓人員遴選及訓練結束後之學習層次評估，進行實證分析，以瞭解是否能有效評鑑高階文官職能。該論文先檢視先進國家評鑑中心法之發展趨勢，再對保訓會辦理高階文官發展性訓練，運用評鑑中心法之定位、規劃目標及作法進行論述，並以該會運用評鑑中心法辦理之相關活動，驗證評鑑中心法之信效度，發現具有良好之內容效度、評分者間信度及效標關聯效度，惟建構效度仍有不足，最後提出公部門精進評鑑中心法之未來展望。

第二篇主題是從俸給結構與退休所得，論公務人員退休年金給付制度之改革，並討論信賴保護原則，該文以考試院近期函送立法院審議之公務人員退休撫卹法草案相關規定為基礎，從「俸給結構」與「退休所得」兩途徑加以分析及探討，依其發現提出其建議，並對信賴保護原則是否適用於此次公務人員年金改革，從三階段保護信賴原則及釋憲實務二方面進行析述，據以實際操作論證，提出建議。

第三篇主題為公私協力關係，以社區大學公辦民營的案例，探討政府為加強協力關係，搭配運用因利誘導策略，其執行結果產生許多非預期的衝擊，因此對採取此種策略的協力關係進行探討。該研究以政策工具之設計、施用及成效為論述基礎，先說明協力關係的常理與變異，再探討政府對民間夥伴施用誘因機制，對協力關係所產生的影響，並以公辦民營的社區大學為例，透過文獻分析及深度訪談，歸納分析社區大學公辦民營之協力關係發展系絡，並從辦學場所、獎補助金、評鑑辦法、學位授予等四項辦學相關誘因機制，經由訪談實證資料，瞭解協力關係如何受到影響及產生何種合產績效，發現因利誘導對於協力關係會有非意圖或反功能影

響，顯示公私兩造應重新面對社大定位及公辦民營之法理基礎，政府也需積極主導協力關係之維繫，避免控制與依賴，維持平衡與互賴。

第四篇論文探討組織權力、組織透明度與組織正義和政府績效之影響，該論文藉由二〇一二年的台灣文官調查所得的資料加以運用分析，以循證的公共行政研究為基礎，試圖去釐清在公部門組織內的組織正義行使，及內部透明度的程度，是否對績效管理有因果關係的連結，以及這三者間在績效的影響表現上形成怎樣的關係，增進政府績效的阻力和推手到底為何。該文先確定重要變項的定義與測量方法，使用問卷調查所得資料加以分析，運用多元迴歸分析建立模型，發現要獲得良好的政府績效，政府的內部管理要公平，同時要進行資訊公開及透明化的處理，才能讓員工知覺在組織中，願意為組織整體的績效所效力。

本期的四篇論文的性質和方向都不同，第一篇針對我國高階文官培訓，所採用的評鑑中心法進行信效度分析，結合實務與理論的基礎研究，對我國未來高階文官訓練方法的規劃設計有重要影響；第二篇的主題方向為公務人員退休年金給付制度的改革，它是當前政府人事改革的重大議題，也是社會矚目的焦點，該文針對改革草案加以理性分析，同時也討論公務人員年金改革是否適用信賴保護原則，作者依討論結果提出個人見解，在輿論有不同聲音的爭議中，該論文平實理性的分析，對此議題發展有其參考價值；第三篇以因利誘導來探討公私協力關係的運作，不同於一般研究的肯定公私協力關係，而發現其運作上有負功能的存在，值得未來相關主題研究者的參考；第四篇是以研究調查所得資料庫的數據，依所設模型提出資料，加以分析，以證實其相關假設，這是近年來，公共行政界的另一種量化研究途徑，有其發展的意義。

本刊從本期開始增加 5 位女性編輯委員，加強本刊編輯陣容，未來將逐步調整本刊的編輯方向，使本刊能以更充實的學術和實務發展內容，提供作者更多投稿的空間以及讀者更多的選擇，最後仍要感謝編輯委員們及考試院的編輯同仁，在大家共同努力下，使本刊能順利出刊。

文官制度季刊

主編 陳金貴

2013 年 4 月 30 日