

"公務人員對公部門工作環境與認知" 意見調查概況分析

105.8.4

壹、前言

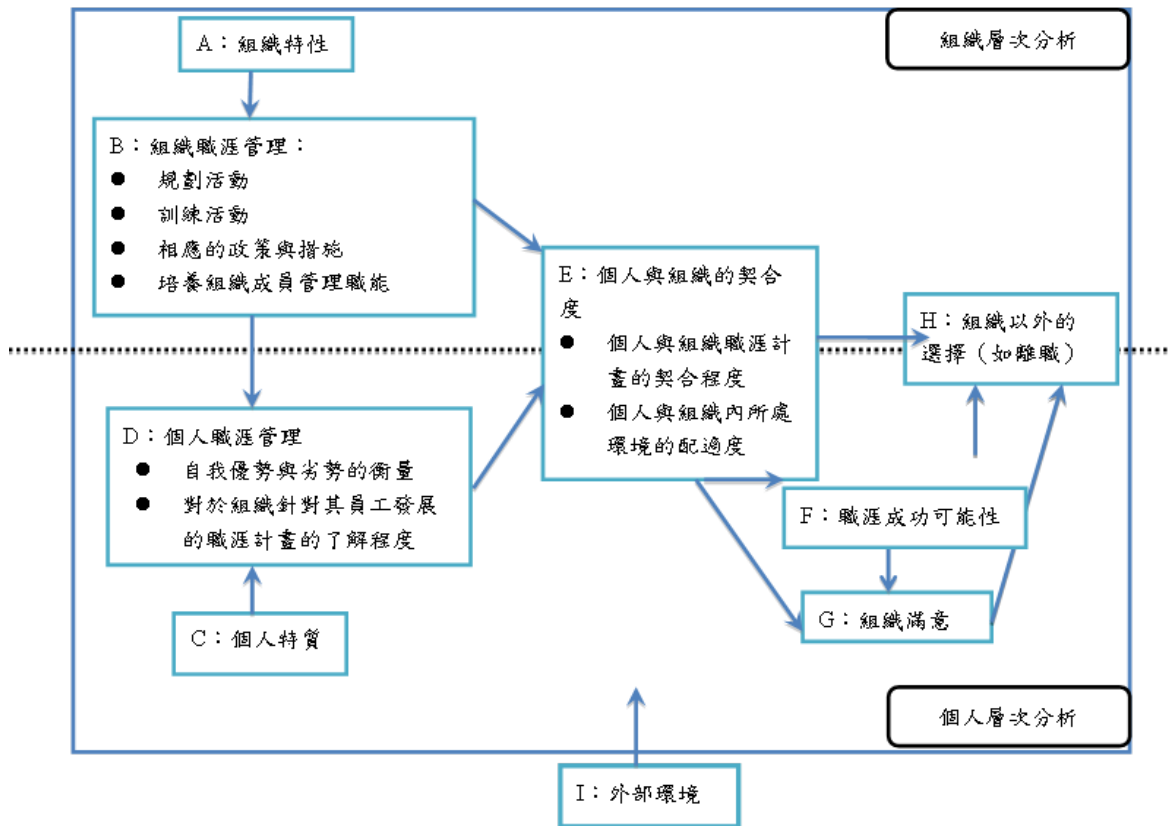
依據考試院 104 年委託研究《從循證人力資源管理建構激勵導向的公共服務：公務人員職涯發展模式初探與規劃》，引述美國聯邦人事管理局之大規模意見調查「聯邦政府公務人員意見調查」(2002 年創辦採隔年辦理，2010 年開始則每年辦理)，調查的目的是從「公務人員的視角」來檢視行政體系可能存在的問題，而其調查結果有助於瞭解各階層之公務人員對工作、組織管理及政策執行上的看法與態度，可提供執政當局作為決策參考、針對管理方法與策略進行必要之修正。(委託研究報告 p26)

前述委託研究即仿效美國，針對公部門工作環境與認知的管理措施指標設計問卷，由全國各機關公務人員，隨機挑選出受訪者，再透過 E-mail 信件之連結進行網路調查，以精準掌握受訪之對象，並有效節省調查成本，調查期間為 104 年 12 月至 105 年 2 月。從 8,800 份寄件受訪者中，回收 3661 份問卷，問卷回收率約為 41.6%，完整填答者共 3,499 份。

調查問卷內容是依研究報告的管理措施，包括 A. 組織特性；B. 組織職涯管理；C. 個人特質；D. 個人職涯管理；E. 個人與組織契合度；F. 職涯成功可能性；G. 組織滿意度；H. 組織以外的選擇；I. 外部環境等九大項，各項之關聯性詳圖一《職涯發展的人力資源管理模式》，將每一管理措施，設計相關問項為測量指標，問卷總計有 86 題問項，依 6 點尺度的李克特量表所設計，每一問項回答選項 1~6(表示由非常不同意 ~ 非常同意)。

本文即運用委託研究之調查結果，從中挑選部分問題，且由性別及中央地方別之進行比較分析。(註)

圖一、職涯發展的人力資源管理模式



圖表來源：考試院委託研究《從循證人力資源管理建構激勵導向的公共服務：公務人員職涯發展模式初探與規劃》陳敦源、張鎧如、董祥開（2015）年

註：以母體比率和樣本比率進行卡方檢定，結果不論中央地方別（ $p=0.03$ ）、性別（ $p=0.01$ ）上， p 值皆小於 0.05 而具有顯著差異。

貳、分析結果重點彙整

"公務人員對公部門工作環境與認知"意見調查之問卷依 6 點尺度的李克特量表所設計，每一問項回答選項 1~6，1 為非常不同意、2 為不同意、3 為稍微不同意、4 為稍微同意、5 為同意、6 為非常同意。本文則以回答選項 1~6 即代表該問項之得分，統計結果平均 1~未滿 4 分代表不同意該問項，4~6 分代表同意該問項。

本意見調查是依前述委託研究之管理措施指標，進行問卷設計，內含九大項（參見圖一）。這套指標可提供人事部門進行管理的策略點，然需規劃以某項議題且長期調查的累積，再發展成可以應用的資訊。本次調查是國內初次辦理，不挑選特定議題，九大項皆設計代表性問項（每一大項約 2~3 個問項），本分析報告從九大項中挑選了戮力從公、工作創新、個人與組織契合度、組織滿意度等四個議題進行分析，並且針對性別及中央地方別了解其差異。

因受訪公務人員回答較為保守，經平均統計結果，同意（或不同意）之分數皆差異不大，然而在微小差異中，仍能找出其微妙關係。進一步由性別及中央地方別之角度進行比較時，僅從分數差異進行相對分析（未將每一問項逐一檢定），調查統計數據參見第參單元（調查結果分析），以下先將第參單元綜合重點摘述如下：

A、就戮力從公而言（由統計結果同意分數最高，平均達 5 分以上者），受訪公務人員認同"自己為了完成工作會主動請教同事或主管、全力付出且努力完成工作"，另一方面又認為一般民眾不了解公務人員的辛勞。（"認同"即表示該問項平均分數達 4 分以上，以下同）

從性別統計結果，認為"自己為了完成工作主動請教同事或主管、全力付出且努力完成工作"，以女性受訪公務人員之認同性較男性略高(即女性同意分數略高於男性，以下同)；從中央地方別統計結果，認為"自己為了完成工作主動請教同事或主管、全力付出且努力完成工作"，中央受訪公務人員之認同性較地方略高，惟「我認為一般民眾不了解公務人員的工作」，地方受訪公務人員之認同性高於中央，顯示地方受訪公務人員，認為一般民眾不了解公務人員感觸較深。

- B、就工作創新而言，受訪公務人員認同"自己工作上願意追求創新"，但另一方面又認為自己在接受新的想法時還是會比較謹慎，而且主觀上不認同"其他同仁是願意承擔失敗風險"。("不認同"即表示該問項平均分數未達4分，以下同)

從性別統計結果，男女受訪公務人員對於自己工作上願意追求創新的認同是一致的，然而對於實際在工作上接受新的想法時，女性比較謹慎且較害怕承擔失敗的風險。從中央地方別統計結果，中央受訪公務人員對於自己工作上願意追求創新的想法略高於地方，另一方面，對於實際在工作上接受新的想法時，地方受訪公務人員比較謹慎，然而中央受訪公務人員較害怕承擔失敗的風險。

- C、就組織認同而言，受訪公務人員認同以身為機關的一份子為榮且很在意外界對自己的機關的評價，但不認同機關中其他同仁皆有很強的向心力。

從性別統計結果，顯示組織認同之「我以身為機關的一份子為榮」、「我很在意社會大眾、媒體或民

意代表對我的機關的評價」、「我認為機關中其他同仁皆有很強的向心力」三個問項男性受訪公務人員之同意分數皆略高於女性。從中央地方別統計結果，僅"我認為機關中其他同仁皆有很強的向心力"地方受訪公務人員之同意分數皆略高於中央，其餘"以身為機關的一份子為榮、很在意外界對自己的機關的評價"，中央受訪公務人員之同意分數皆略高於地方。

D、就工作與家庭和諧而言，受訪公務人員認同"家人對於自己能夠在目前的機關服務感到高興以及能兼顧家庭與工作"，但不認同"我的工作負荷量是合理的"。另為提升問卷信度，問卷內設計反向問法，茲為容易解讀，將統計結果再轉為正向解釋，顯示受訪公務人員認為可以"兼顧家庭及升遷的機會"，可以"兼顧家庭並且參加訓練與進修"，亦可以"在工作之餘有時間陪家人"。

從性別統計結果，對於"我的工作負荷量是合理的"，女性受訪公務人員較不認同，其餘「我的家人對於我能夠在目前的機關服務感到高興」、「我的機關讓我能夠兼顧家庭與工作」女性受訪公務人員之同意分數皆略高於男性。從中央地方別統計結果，顯示僅「我的機關讓我能夠兼顧家庭與工作」地方受訪公務人員之同意分數略高於中央，其餘「我的工作負荷量是合理的」、「我的家人對於我能夠在目前的機關服務感到高興」二個問項中央受訪公務人員之同意分數略高於地方。

E、就工作績效而言，受訪公務人員認同"自己的工作績效能夠獲得主管肯定、才能可以在工作上得到發揮、能處理更具挑戰性的工作"，但不認同機關的績效評

量程序很適當。

從性別統計結果，顯示工作績效之問項男性受訪公務人員之同意分數皆略高於女性，尤其"我認為我的機關的績效評量程序很適當"女性受訪公務人員較不認同。從中央地方別統計結果，顯示僅「我認為我的機關的績效評量程序很適當」地方受訪公務人員之同意分數略高於中央，其餘工作績效受肯定以及工作才能發揮等四個問項中央受訪公務人員之同意分數略高於地方。

F、就工作滿意度而言，受訪公務人員認同"自己目前工作，如工作場所的氣氛、硬體設施及薪資待遇等"，但對於自己所處機關的領導風格以及自己目前的陞遷狀況則不認同。

從性別統計結果，顯示除了薪資待遇以外，其餘有關工作場所的氣氛、硬體設施等五個問項男性受訪公務人員之同意分數略高於女性。從中央地方別統計結果，顯示有關"目前的工作、目前工作環境中的硬體設施"，中央受訪公務人員之同意分數略高於地方，其餘"機關的工作氣氛、機關的領導風格"，地方受訪公務人員之同意分數略高於中央。

前述各項摘述，請詳閱下一單元（調查結果分析）之數據分析。

參、調查結果分析

一、公務人員認同自己戮力從公，但一般民眾並不了解

每一調查問項之選擇最高為 6 分(表示非常同意)，統計結果有 6 個問項平均達 5 分以上，顯示公務人員認同自己為了完成工作會主動請教同事或主管、全力付出且努力完成工作，但是另一方面又認為一般民眾不了解公務人員的辛勞。

茲將得分較高之 6 個問項由高至低排列詳如表一，得分最高的是「我對於不瞭解之業務，會主動請教我的同事」平均 5.25 分;其次是「我認為一般民眾不了解公務人員的工作」平均 5.13 分;第三「我對於不瞭解之業務，會主動請示我的主管」、「我願意為了完成我的工作付出額外的努力」、「不論工作多困難，我都會盡全力完成」平均皆達 5.06 分。

表一、對「自己戮力從公」之同意情形
—按性別分

調查時間：民國 104 年 12 月~105 年 2 月

單位：分

問 項	合計	女性	男性
我對於不瞭解之業務，會主動請教我的同事	5.25	5.28	5.23
我認為一般民眾不了解公務人員的工作	5.13	5.16	5.09
我對於不瞭解之業務，會主動請示我的主管	5.06	5.09	5.05
我願意為了完成我的工作付出額外的努力	5.06	5.09	5.03
不論工作多困難，我都會盡全力完成	5.06	5.10	5.01
執行公共服務對我來說是一種公民責任	5.03	5.03	5.03

註：每一問項回答選項 1~6，1 為非常不同意、2 為不同意、3 為稍微不同意、4 為稍微同意、5 為同意、6 為非常同意。

從性別統計結果，顯示女性受訪公務人員對於"為了完成工作主動請教同事或主管、全力付出且努力完成工作"之認同性較男性略高。亦即從問項得分比較，僅「執行公共服務對我來說是一種公民責任」男女同分數，其餘「不論工作多困難，我都會盡全力完成」、「我願意為了完成我的工作付出額外的努力」等五個問項女性受訪公務人員之同意分數略高於男性（相差 0.04 ~0.09 分之間，詳表一）。

從中央地方別統計結果，顯示中央受訪公務人員對於"為了完成工作主動請教同事或主管、全力付出且努力完成工作"之認同性較地方略高，從回答問項有「執行公共服務對我來說是一種公民責任」、「我願意為了完成我的工作付出額外的努力」等五個問項中央受訪公務人員之同意分數略高於地方（相差 0.01 ~0.07 分之間，詳表二）。僅「我認為一般民眾不了解公務人員的工作」，地方 5.16 分略高於中央 5.09 分，顯示與民眾較多接觸之地方受訪公務人員，認為一般民眾不了解公務人員接觸較深。

表二、對「自己戮力從公」之同意情形
—按中央地方別分

調查時間：民國 104 年 12 月~105 年 2 月

單位：分

問 項	合計	中央	地方
我對於不瞭解之業務，會主動請教我的同事	5.25	5.26	5.24
我認為一般民眾不了解公務人員的工作	5.13	5.09	5.16
我對於不瞭解之業務，會主動請示我的主管	5.06	5.07	5.06
我願意為了完成我的工作付出額外的努力	5.06	5.09	5.04
不論工作多困難，我都會盡全力完成	5.06	5.08	5.04
執行公共服務對我來說是一種公民責任	5.03	5.06	4.99

註：每一問項回答選項 1~6，1 為非常不同意、2 為不同意、3 為稍微不同意、4 為稍微同意、5 為同意、6 為非常同意。

二、公務人員認同工作上追求創新，惟態度謹慎

就工作創新而言，受訪公務人員認同"自己工作上願意追求創新"，但另一方面又認為自己在接受新的想法時還是會比較謹慎，而且主觀上不認同"其他同仁是願意承擔失敗風險"。

針對工作創新的問項進行詮釋，如受訪公務人員對於「在工作上，我會不斷尋找新的方法使我的工作做得更好」這問題的認同度分數較高，平均 5.00 分，反向問法「我幾乎不相信新的作法，除非大多數其他的人都已經採用」偏向不同意（平均 2.81 分）。正反問法，一致顯示受訪公務人員在主觀上認同自己在工作上相信新的方法且願意追求創新。

公務人員願意追求工作創新的想法，若再配合執行時可能之風險，則顯露出保守的一面，以「我在接受新的想法時通常很謹慎」（4.70 分）偏向同意，反向問法「我機關中的其他員工不會害怕承擔失敗的風險」（3.25 分）偏向不同意，即呈現對工作創新持謹慎態度且害怕承擔失敗的風險。

表三、對「工作創新」之同意情形
—按性別分

調查時間：民國 104 年 12 月~105 年 2 月

單位：分

問 項	合計	女性	男性
在工作上，我會不斷尋找新的方法使我的工作做得更好	5.00	5.00	5.00
我幾乎不相信新的作法，除非大多數其他的人都已經採用	2.81	2.81	2.82
我在接受新的想法時通常很謹慎	4.70	4.72	4.67
我機關中的「其他員工」不會害怕承擔失敗的風險	3.25	3.22	3.30

註：每一問項回答選項 1 ~ 6，1 為非常不同意、2 為不同意、3 為稍微不同意、4 為稍微同意、5 為同意、6 為非常同意。

從性別統計結果，顯示男女受訪公務人員於工作上願意追求創新的想法是一致的，然而在工作上接受新的想法時，女性比較謹慎且較害怕承擔失敗的風險。從回答問項，以「在工作上，我會不斷尋找新的方法使我的工作做得更好」男女受訪公務人員同分數(5.00 分)，然「我在接受新的想法時通常很謹慎」女性受訪公務人員之平均分數(4.72 分)略高於男性(4.67 分)，反向問法「我機關中的其他員工不會害怕承擔失敗的風險」女性受訪公務人員之平均分數(3.22 分)略低於男性(3.30 分)。

表四、對「工作創新」之同意情形
—按中央地方別分

調查時間：民國 104 年 12 月~105 年 2 月

單位：分

問 項	合計	中央	地方
在工作上，我會不斷尋找新的方法使我的工作做得更好	5.00	5.02	4.98
我幾乎不相信新的作法，除非大多數其他的人都已經採用	2.81	2.75	2.87
我在接受新的想法時通常很謹慎	4.70	4.67	4.72
我機關中的「其他員工」不會害怕承擔失敗的風險	3.25	3.22	3.28

註：每一問項回答選項 1 ~ 6，1 為非常不同意、2 為不同意、3 為稍微不同意、4 為稍微同意、5 為同意、6 為非常同意。

從中央地方別統計結果，顯示中央受訪公務人員於工作上願意追求創新的想法略高於地方，另一方面，在工作上接受新的想法時，地方受訪公務人員比較謹慎，然而中央受訪公務人員較害怕承擔失敗的風險。從回答問項，以「在工作上，我會不斷尋找新的方法使我的工作做得更好」中央受訪公務人員之平均分數(5.02 分)略高於地方(4.98 分);反向問法「我在接受新的想法時通常很謹慎」地方受訪公務人員之平均分數(4.72 分)略高於中央(4.67 分)，「我機關中的其他員工不會害怕承擔失敗的風險」地方受訪公務人員之平均分數(3.28 分)略高於中央 (3.22 分)。

三、個人與組織契合度：

就個人與組織契合度，由問項的五個分類組成三個議題來分析：**組織認同**、**工作與家庭和諧**（工作生活平衡、工作家庭衝突）、**工作績效**（技能相符、績效評量）。

（一）組織認同

就組織認同而言，受訪公務人員認同以身為機關的一份子為榮且很在意外界對自己的機關的評價，但不認同機關中其他同仁皆有很強的向心力。

從組織認同的問項進行詮釋，如受訪公務人員對於「我以身為機關的一份子為榮」的分數較高，平均 4.52 分，達 4 分的另有「我很在意社會大眾、媒體或民意代表對我的機關的評價」4.41 分；未達 4 分的有「我認為機關中其他同仁皆有很強的向心力」3.97 分。

從性別統計結果，顯示組織認同「我以身為機關的一份子為榮」、「我很在意社會大眾、媒體或民意代表對我的機關的評價」、「我認為機關中其他同仁皆有很強的向心力」三個問項男性受訪公務人員之同意分數皆略高於女性（相差 0.04 ~ 0.05 分之間，詳表五）。

從中央地方別統計結果，顯示僅「我認為機關中其他同仁皆有很強的向心力」地方受訪公務人員之同意分數略高於中央，其餘「我以身為機關的一份子為榮」、「我很在意社會大眾、媒體或民意代表對我的機關的評價」二個問項中央受訪公務人員之同意分數略高於地方（僅相差 0.04 ~ 0.08 分之間，詳表六）。

(二) 工作與家庭和諧

就工作與家庭和諧而言，受訪公務人員認同"家人對於自己能夠在目前的機關服務感到高興以及能兼顧家庭與工作"，但不認同"我的工作負荷量是合理的" (3.93 分，屬稍微不同意)。另為提升問卷信度，問卷內設計反向問法，茲為容易解讀，將統計結果再轉為正向解釋，顯示受訪公務人員認為可以"兼顧家庭及升遷的機會"，可以"兼顧家庭並且參加訓練與進修"，亦可以"在工作之餘有時間陪家人"。

從工作與家庭和諧的問項進行詮釋，如受訪公務人員對於「我的家人對於我能夠在目前的機關服務感到高興」的分數較高，平均 4.61 分，達 4 分的另有「我的機關讓我能夠兼顧家庭與工作」4.14 分；未達 4 分的有「我的工作負荷量是合理的」3.93 分。而在反向問法「為了兼顧家庭，我願意放棄升遷的機會」、「為了兼顧家庭，我常無法參加訓練與進修」、「我的工作使得我沒有時間陪家人」皆未達 4 分（居 3.48 ~3.94 之間），顯示工作與家庭之和諧。

從性別統計結果，顯示僅「我的工作負荷量是合理的」男性受訪公務人員之同意分數略高於女性，其餘「我的家人對於我能夠在目前的機關服務感到高興」、「我的機關讓我能夠兼顧家庭與工作」女性受訪公務人員之同意分數皆略高於男性（相差 0.02 ~ 0.06 分之間，詳表五）。

從中央地方別統計結果，顯示僅「我的機關

讓我能夠兼顧家庭與工作」地方受訪公務人員之同意分數略高於中央，其餘「我的工作負荷量是合理的」、「我的家人對於我能夠在目前的機關服務感到高興」二個問項中央受訪公務人員之同意分數略高於地方（相差 0.05 ~0.07 分之間，詳表六）。

（三）工作績效

就工作績效而言，受訪公務人員認同自己的工作績效能夠獲得主管肯定、才能可以在工作上得到發揮、能處理更具挑戰性的工作，但不認同機關的績效評量程序很適當。

從工作績效的問項進行詮釋，如受訪公務人員對於「我的工作績效能夠獲得主管肯定」的分數較高，平均 4.60 分，達 4 分的另有「我的才能可以在工作上得到發揮」4.59 分、「比起現在所從事的工作，我能處理更具挑戰性的工作」4.47 分、「我的績效評量能夠公平地反映我工作上的表現」4.19 分；未達 4 分的有「我認為我的機關的績效評量程序很適當」3.93 分。

從性別統計結果，顯示工作績效「我的工作績效能夠獲得主管肯定」、「我的績效評量能夠公平地反映我工作上的表現」、「我認為我的機關的績效評量程序很適當」等五個問項男性受訪公務人員之填答分數皆略高於女性（相差 0.04 ~ 0.24 分之間，詳表五）。

從中央地方別統計結果，顯示僅「我認為我的機關的績效評量程序很適當」地方受訪公務人

員之同意分數略高於中央，其餘「比起現在所從事的工作，我能處理更具挑戰性的工作」、「我的才能可以在工作上得到發揮」等四個問項中央受訪公務人員之同意分數略高於地方（相差 0.02~0.13 分之間，詳表六）。

**表五、對「個人與組織契合度」之同意情形
—按性別分**

調查時間：民國 104 年 12 月~105 年 2 月

單位：分

問 項	合計	女性	男性
組織認同			
我以身為機關的一份子為榮	4.52	4.50	4.55
我很在意社會大眾、媒體或民意代表對我的機關的評價	4.41	4.39	4.44
我認為機關中其他同仁皆有很強的向心力	3.97	3.96	4.00
工作家庭和諧			
1.工作生活平衡			
我的工作負荷量是合理的	3.93	3.92	3.98
2.工作家庭衝突			
我的家人對於我能夠在目前的機關服務感到高興	4.61	4.63	4.57
我的機關讓我能夠兼顧家庭與工作	4.14	4.16	4.14
為了兼顧家庭，我願意放棄升遷的機會	3.94	3.91	4.00
為了兼顧家庭，我常無法參加訓練與進修	3.50	3.47	3.53
我的工作使得我沒有時間陪家人	3.48	3.40	3.55
工作績效			
1.技能相符			
我的工作績效能夠獲得主管肯定	4.60	4.58	4.66
我的才能可以在工作上得到發揮	4.59	4.59	4.63
比起現在所從事的工作，我能處理更具挑戰性的工作	4.47	4.37	4.61
我的績效評量能夠公平地反映我工作上的表現	4.19	4.15	4.31
2.績效評量			
我的工作績效能夠獲得主管肯定	4.60	4.58	4.66
我認為我的機關的績效評量程序很適當	3.93	3.90	3.97

註：每一問項回答選項 1~6，1 為非常不同意、2 為不同意、3 為稍微不同意、4 為稍微同意、5 為同意、6 為非常同意。

表六、對「個人與組織契合度」之同意情形
—按中央地方別分

調查時間：民國 104 年 12 月~105 年 2 月

單位：分

問 項	合計	中央	地方
組織認同			
我以身為機關的一份子為榮	4.52	4.56	4.48
我很在意社會大眾、媒體或民意代表對我的機關的評價	4.41	4.43	4.39
我認為機關中其他同仁皆有很強的向心力	3.97	3.96	3.99
工作家庭和諧			
1.工作生活平衡			
我的工作負荷量是合理的	3.93	3.97	3.90
2.工作家庭衝突			
我的家人對於我能夠在目前的機關服務感到高興	4.61	4.63	4.58
我的機關讓我能夠兼顧家庭與工作	4.14	4.14	4.15
為了兼顧家庭，我願意放棄升遷的機會	3.94	3.90	3.98
為了兼顧家庭，我常無法參加訓練與進修	3.50	3.51	3.49
我的工作使得我沒有時間陪家人	3.48	3.49	3.46
工作績效			
1.技能相符			
我的工作績效能夠獲得主管肯定	4.60	4.61	4.59
我的才能可以在工作上得到發揮	4.59	4.61	4.57
比起現在所從事的工作，我能處理更具挑戰性的工作	4.47	4.54	4.41
我的績效評量能夠公平地反映我工作上的表現	4.19	4.21	4.18
2.績效評量			
我的工作績效能夠獲得主管肯定	4.60	4.61	4.59
我認為我的機關的績效評量程序很適當	3.93	3.92	3.94

註：每一問項回答選項 1~6，1 為非常不同意、2 為不同意、3 為稍微不同意、4 為稍微同意、5 為同意、6 為非常同意。

四、公務人員認同目前工作，惟不認同領導風格及陞遷狀況

就工作滿意度而言，受訪公務人員認同自己目前工作，如工作場所的氣氛、硬體設施及薪資待遇等，但對於自己所處機關的領導風格以及自己目前的陞遷狀況則不認為自己很滿意。

從工作滿意度的問項進行詮釋，如受訪公務人員對於「我很滿意我目前的工作」的分數較高，平均 4.25 分，達 4 分的另有「我很滿意目前機關的工作氣氛」4.11 分、「我很滿意我目前工作環境中的硬體設施」4.03 分、「我很滿意我目前的薪資待遇」4.02 分；其餘未達 4 分的有「我很滿意目前機關的領導風格」3.81 分、「我很滿意我目前的陞遷狀況」3.69 分。

表七、對「工作滿意度」之同意情形
—按性別分

調查時間：民國 104 年 12 月~105 年 2 月

單位：分

問 項	合計	女性	男性
我很滿意我目前的工作	4.25	4.23	4.30
我很滿意目前機關的工作氣氛	4.11	4.10	4.15
我很滿意我目前工作環境中的硬體設施	4.03	4.02	4.07
我很滿意我目前的薪資待遇	4.02	4.08	3.96
我很滿意目前機關的領導風格	3.81	3.79	3.86
我很滿意我目前的陞遷狀況	3.69	3.69	3.70

註：每一問項回答選項 1~6，1 為非常不同意、2 為不同意、3 為稍微不同意、4 為稍微同意、5 為同意、6 為非常同意。

從性別統計結果，僅「我很滿意我目前的薪資待遇」女性受訪公務人員之同意分數略高於男性，其餘「我很滿意我目前的工作」、「我很滿意目前機關的領導風格」

等五個問項男性受訪公務人員之同意分數略高於女性（相差 0.01 ~ 0.07 分之間，詳表七）。

從中央地方別統計結果，除了「我很滿意我目前的工作」及「我很滿意我目前工作環境中的硬體設施」中央受訪公務人員之同意分數略高於地方，其餘「我很滿意目前機關的工作氣氛」、「我很滿意目前機關的領導風格」等四個問項地方受訪公務人員之同意分數略高於中央（相差 0.02 ~ 0.13 分之間，詳表八）。

表八、對「工作滿意度」之同意情形
—按中央地方別分

調查時間：民國 104 年 12 月~105 年 2 月

單位：分

問 項	合計	中央	地方
我很滿意我目前的工作	4.25	4.28	4.22
我很滿意目前機關的工作氣氛	4.11	4.08	4.14
我很滿意我目前工作環境中的硬體設施	4.03	4.08	3.99
我很滿意我目前的薪資待遇	4.02	4.01	4.03
我很滿意目前機關的領導風格	3.81	3.78	3.83
我很滿意我目前的陞遷狀況	3.69	3.62	3.75

註：每一問項回答選項 1~6，1 為非常不同意、2 為不同意、3 為稍微不同意、4 為稍微同意、5 為同意、6 為非常同意。

肆、結論

前言中提到本調查的目的是從「公務人員的視角」來檢視行政體系可能存在的問題，而其調查結果有助於瞭解各階層之公務人員對工作、組織管理及政策執行上的看法與態度，可提供執政當局作為決策參據。本報告從調查結果之九大項 86 問項中挑選了戮力從公、工作創新、個人與組織契合度、組織滿意度等四個議題進行分析，並且針對性別及中央地方別了解其差異。分析結果提供相關政策及未來續辦調查之參考。