

考試院

「新任公務人員職場環境認知調查-以 103 年至 107 年經高普
考試錄取之公務人員為研究對象」

分析報告

考試院統計室 研撰

中華民國 109 年 4 月

目錄

壹、前言	1
貳、調查過程及方法	2
一、調查對象	2
二、調查項目及調查表式	2
三、調查方式	2
四、調查實施期間	2
五、辦理機關	3
六、調查樣本	3
七、調查資料之處理及彙編	3
八、結果表式	3
參、問卷調查回收情形	3
肆、調查結果資料分析	4
一、基本資料特性分析	4
二、調查問項分析	6
伍、結論	28
一、組織特性方面	28
二、組織職涯管理方面	29

三、個人特質方面	31
四、個人與組織間契合度方面	32
五、整體滿意度方面	33
附件	35
調查問卷	35

考試院

「新任公務人員職場環境認知調查-

以 103 年至 107 年經高普考試錄取之公務人員為研究對象」

分析報告

壹、前言

本院為國家最高考試機關，掌理公務人員考試、銓敘，保障、撫卹及任免晉用等事項，對各機關執行有關考銓業務並有監督之權。因國際主流趨勢的演變視文官公部門員工為國家重要資產，至其在公共服務及工作價值的認知，往往影響決定行政效能和政府競爭力。而對於新進投入公務部門的生力軍，其個人對於機關整體工作面向的看法將會影響未來整體公務體系文官制度之推動，進而會對個人職涯發展及工作績效產生一定程度的影響。

公務人員是決定政府行政效能的重要因素之一，假若缺乏強烈誘因驅使其工作熱忱且積極努力從公，則政府亦無法發揮有效治理能力。因此，充分了解新任公務人員在工作環境的認知，包括對職場組織創新思維及管理，個人與組織間的契合以及對職涯發展的期待等資訊蒐集，有助於當前及未來擬定文官體系人事資源管理計畫之參考。各年經高普考試錄取新進公務人員依機關提報及個人需要調分至各中央及地方機關服務，蒐集機關該階層人員對於公部門工作環境認知等資訊，聚集公平且平衡理念，別具深意，不僅表示政府對於文官體制新進人事管理之重視，同時亦能反映當今年輕世代的新思維，透過意見的表達凝聚共識，可改善及推動政府各項文官人事管理政策。

本調查問項設計來源參考 104 年本院委託國立政治大學陳敦源教授研究公務人員職涯發展模式初探與規劃中針對公部門整體工作環境與認知問卷調查及本院 107 年針對中高階薦任升簡任資深人員辦理之職場評價調查問項，因應時空背景的變化與時俱進，在公部門不同層級人員對同質性問項內容調查結果相互比較當具有一定的價值，建立前後資訊資料的蒐集及長期性整理有助於公務人力資源管理規劃及政策擬定，爰辦理本次調查。

貳、調查過程及方法

一、調查對象：經參加 103 年至 107 年高普考試錄取之新任公務人員。

二、調查項目及調查表式：(詳附件)

分二大部分:主要問項及基本資料

(一) 主要問項內容包括約 30 項

1.組織特性。(問項 1 至 4)

2.組織職涯管理。(問項 5 至 14)

3.個人特質。(問項 15 至 19)

4.個人與組織間契合度。(問項 20 至 26)

5.整體看法(問項 27 至 30)

(二) 基本資料之問項，計 8 小項。

三、調查方式：採用本院線上問卷調查系統進行網路問卷調查。

四、調查實施期間：109 年 3 月間辦理調查。調查期間視回收情形進行催收作業。

五、**辦理機關**：本院統計室主辦，負責調查之規劃、推動、總彙整調查結果分析等事宜；資訊室協助問卷調查系統運作事宜。

六、**調查樣本**：函請全國人事管理機構（基於此次調查期間，考量基層單位及醫療院所因防疫工作免除受調），提供目前該服務機關之 103 年至 107 年經高普考試錄取之新進人員進行資料蒐集。

七、**調查資料之處理及彙編**：將回填輸入本院主機系統問卷資料，轉出原始資料檔，運用 EXCEL 及 SPSS 電腦套裝軟體進行資料分析。

八、**調查工作進度**：（詳下表）

（一）擬訂調查實施計畫（含問卷調查表）：108 年 10 月底。

（二）抽樣資料整理：109 年 1 月底

（三）線上問卷系統測試：109 年 2 月底

（四）正式實施開始調查：109 年 3 月底

（五）資料處理及結果分析：109 年 5 月底。

參、問卷調查回收情形

本次調查共計回收 5,238 件。

本次受訪者年齡分布以 35 歲以下為主，占 71.30%，而年資在 6 年以下，占 90.98%，該等群組應屬公務體系人力生力軍之年輕世代者，即是本次調查了解新任人員職場認知主要對象。至於年齡在 46 歲以上約 274 人，占 5.18%，而年資達 13 年以上 63 人，占 1.01%，該類群組應屬於原就任公務機關是其他考試資格（不具高普錄取資格）人員為主，仍屬少數。

肆、調查結果資料分析

一、基本資料特性分析

表 1 基本資料次數分配表

單位：人、%

項目	資料類別	受訪人數	百分比(%)
總計		5,285	100.00
性別	男性	2,509	47.47
	女性	2,776	52.53
年齡	21-25	271	5.13
	26-30	1,901	35.97
	31-35	1,591	30.10
	36-40	904	17.11
	41-45	344	6.51
	46-50	183	3.46
	51-55	65	1.23
	56以上	26	0.49
服務機關	總統府及五院	95	1.80
	中央各部會暨所屬	2,548	48.21
	直轄市政府暨所屬	1,703	32.22
	縣市政府暨所屬	878	16.61
	其他	61	1.15
主管別	是	141	2.67
	否	5,144	97.33
公務年資	未滿1年	41	0.78
	1年至3年	2,808	53.13
	4年至6年	1,959	37.07
	7年至9年	306	5.79
	10年至12年	118	2.23
	13年至15年	32	0.61
	16年以上	21	0.40
工作需與民眾接觸	是	3,692	69.86
	否	1,593	30.14
教育程度	博士	51	0.96
	碩士	2,104	39.81
	學士	3,084	58.35
	專科	39	0.74
	高中職	7	0.13
服務單位性質	業務部門	3,415	64.62
	行政幕僚部門 ¹	1,470	27.81
	其他	400	7.57

¹包括人事、主計、政風及秘書總務等。

❖受訪者特性，以女性，30歲上下，年資1至3年，學士程度，任職中央各部會暨所屬機關，業務單位，工作內容需與民眾接觸，非主管職者居多。

(一) 性別：男女各占47.47%及52.53%，女性多於男性。

(二) 年齡：以各年齡比較，30歲、32歲及29歲，分居第一、第二及第三，人數介於425人至445人，各占約8%。以年齡層比較，26歲至30歲最多，占35.97%；其次為31歲至35歲，占30.10%；36歲至40歲居第三，占17.11%。

基本資料-按年齡分(200人以上)

單位：人、%

項目別	總計	計	年齡											
			26歲	27歲	28歲	29歲	30歲	31歲	32歲	33歲	34歲	35歲	36歲	37歲
			人	5,285	3,925	254	382	395	425	445	374	427	293	244
%	100.00	74.27	4.81	7.23	7.47	8.04	8.42	7.08	8.08	5.54	4.62	4.79	4.39	3.80

(三) 服務機關：中央各部會暨所屬人數最多，占48.21%；其次為直轄市政府暨所屬，占32.22%；縣市政府暨所屬居第三，占16.61%。

(四) 是否主管職：多數為非主管職，占97.33%；主管職者僅占2.67%。

(五) 公務年資：以各年資比較，3年、1年及2年，分居第一、第二及第三，人數分別為1,105人、855人及848人，各占20.91%、16.18%及16.05%。以年資層比較，集中1年至3年，占53.13%；其次為4年至6年，占37.07%；7年至9年居第三，占5.79%。

基本資料-按年資分(800 人以上)

單位：人、%

項目別	總計	計	年資				
			1年	2年	3年	4年	5年
			人	5,285	4,435	855	848
%	100.00	83.92	16.18	16.05	20.91	15.50	15.29

- (六) 工作是否與民眾接觸：工作需與民眾接觸高達 69.86%，無需與民眾接觸者占 30.14%。
- (七) 教育程度：學士最高，占 58.35%；其次為碩士，占 39.81%；博士居第三，占 0.96%。
- (八) 服務單位性質：業務部門最多，占 64.62%；其次為行政幕僚部門，占 27.81%。

二、調查問項分析

本調查主要問項共計 30 題，依其特性區分為 5 大面向-組織特性、組織職涯管理、個人特質、個人與組織間契合度、整體滿意度。各問項之選項依李克特量表 6 點尺度設計，由受訪者勾選即代表該問項得分，1 為「非常不同意」、2 為「不同意」、3 為「有點不同意」、4 為「有點同意」、5 為「同意」、6 為「非常同意」。

為分辨各問項偏向於認同或不認同，將「非常不同意」、「不同意」、「有點不同意」合併為「不認同」；將「有點同意」、「同意」、「非常同意」合併為「認同」。從「認同」角度而言，比率占 80% 以上代表「認同」度高，70% 以下代表「認同」度低(換言之，即 30% 以上代表「不認同」度高)。另各問項統計平均數 1~ 未滿 4 分代表「不認同」，4~6 分代表「認同」。

另依五大面向將各主要問項（依變數）與性別、服務機關、服務單位性質三項基本資料（自變數）做交叉分析，並藉由卡方檢定及 95%信賴區間（P-value 值），觀察問項與基本資料間是否存在差異性（即是否互相影響），若 p 值 < 0.05 表示具差異性，代表該問項會隨基本資料不同而存有顯著關聯。

（一）依 5 面向之各主要問項分述如下：

➤ **組織特性**：主要係指機關在業務推展是否具有創新動能思維及部屬與長官間工作互動來觀察。包括問項 1~4。

表 問項 1-4 組織特性-次數分配表

單位：%

問項	非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意	不認同	認同	平均數	標準差	變異數
組織特性											
1-1 相較於類似的機關，我的機關通常是很早接受新知的。	3.07	5.53	10.63	23.07	41.48	16.23	19.22	80.78	4.43	1.22	1.48
1-2 我的機關幾乎不太能有新的作為，除非大多數其他的機關都已採用。	4.26	18.49	24.54	22.25	20.28	10.18	47.28	52.72	3.66	1.37	1.87
1-3 有「創新」意願的人，在我的機關中是會被獎勵的。	4.09	7.49	16.05	28.48	33.70	10.20	27.63	72.37	4.11	1.25	1.56
1-4 我的工作團隊能夠很有效率地溝通。	4.86	6.66	13.23	23.01	38.86	13.38	24.75	75.25	4.24	1.30	1.70

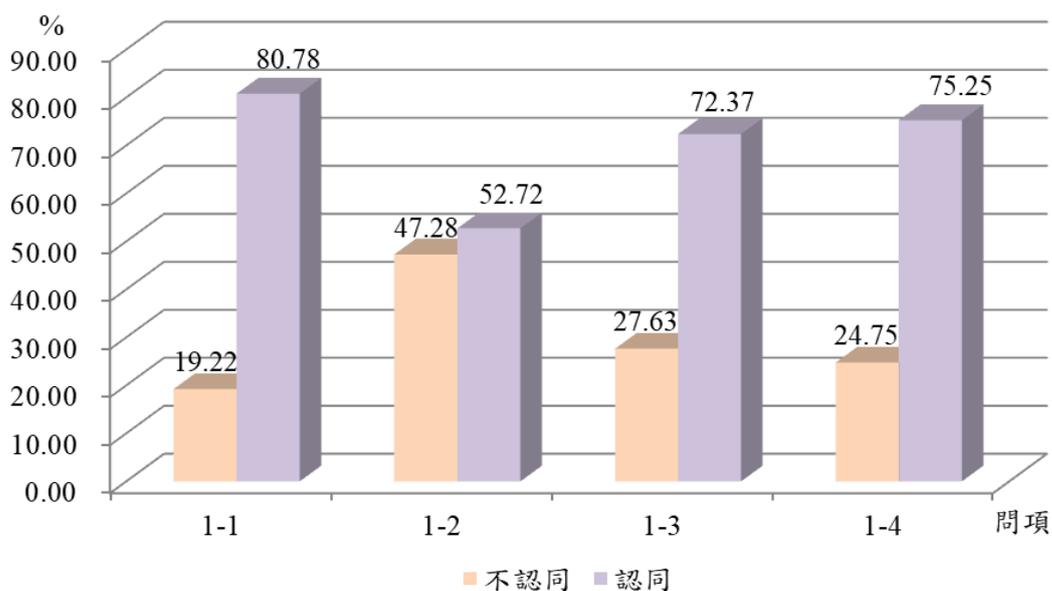


表 問項 1-4 組織特性-交叉分析表

單位：%

問項	性別	p-value 顯著性*	服務機關			p-value 顯著性*	服務單位			服務單位 性質	p-value 顯著性*	總計			
			總計	不認同	認同		總計	不認同	認同			總計	不認同	認同	
1-1 相較於類似的機關，我的機關通常是很早接受新知的。	男	0.000 *	100.00	19.22	80.78	總統府及五院 中央各部會暨所屬 直轄市政府暨所屬	0.000 *	100.00	24.21	75.79	業務	0.031 *	100.00	19.18	80.82
	女														
1-2 我的機關幾乎不太能有新的作為，除非大多數其他的機關都已採用。	男	0.000 *	100.00	46.63	53.37	總統府及五院 中央各部會暨所屬 直轄市政府暨所屬	0.002 *	100.00	49.47	50.53	業務	0.022 *	100.00	47.47	52.53
	女														
1-3 有「創新」意願的人，在我的機關中是會被獎勵的。	男	0.087	100.00	27.78	72.22	總統府及五院 中央各部會暨所屬 直轄市政府暨所屬	0.000 *	100.00	28.42	71.58	業務	0.000 *	100.00	28.58	71.42
	女														
1-4 我的工作團隊能夠很有效率的溝通。	男	0.000 *	100.00	21.16	78.84	總統府及五院 中央各部會暨所屬 直轄市政府暨所屬	0.030 *	100.00	21.05	78.95	業務	0.001 *	100.00	26.33	73.67
	女														

1.描述性分析

(1)統計平均數：除問項 2 平均數未滿 4，為 3.66 之外，其餘各問項平均數均達 4 以上，其中又以問項 1 平均數最高，為 4.43。

(2)由占率觀之：除問項 2「認同」比率最低，為 52.72%，及問項 1 比率最高，為 80.78%之外，其餘問項「認同」比率約 75%。

2.交叉分析

(1)性別：

A.卡方檢定：除問項 3 之外，其餘問項與性別存有顯著關聯。

B.就性別來看：無論男女，均以問項 1 認同比率最高，分別為 80.78%、82.70%；而以問項 2 認同比率最低，分別為 53.37%、52.13%。

C.就相對程度來看：問項 1、3 女性認同比率(分別為 82.70%、72.51%)略高於男性(80.78%、72.22%)，而問項 2、4 男性認同比率(分別為 53.37%、78.84%)高於女性(分別為 52.13%、72.01%)。其中以問項 4 男女認同比率差距較大，為 6.83 個百分點，表示男性對工作團隊能有效率溝通的認同程度明顯高於女性。

(2)服務機關：

A.卡方檢定：各問項均與服務機關存有顯著關聯。

B.就服務機關來看：除總統府及五院認同比率以問項 4(78.95%)最高之外，其餘機關均以問項 1 認同比率最高；而各機關均以問項 2 認同比率最低。

C.就相對程度來看：縣市政府暨所屬機關除問項 2 之外，在各問項中認同比率均呈現最低狀態。另外，中央各部會與直轄市政府暨所屬對各問項看法趨向一致，兩者認同比率差距不大，差距介於 2.85 至 0.41 百分點間。

(3)服務單位性質：

A.卡方檢定：各問項均與服務單位性質存有顯著關聯。

B.就服務單位性質來看：業務及行政幕僚單位均以問項 1 認同比率最高，分別為 80.82%、79.86%；而以問項 2 認同比率最低，分別為 52.53%、53.06%。

C.就相對程度來看：除問項 1 業務單位認同比率(80.82%)高於行政幕僚單位(79.86%)之外，其餘問項行政幕僚單位認同比率均高於業務單位。其中，以問項 4 業務及行政幕僚單位兩者認同比率差距較大，為 4.01 個百分點(業務單位 73.67%、行政幕僚單位 77.69%)，表示行政幕僚單位對工作團隊能有效率溝通的認同程度明顯高於業務單位。

3.小結：

(1)整體言，本面向受訪者對自己機關通常是很早接受新知的(問項 1)，認同度最高；惟對「我的機關幾乎不太能有新的作為，除非大多數其他的機關都已採用。」(問項 2)，認同度最低，亦即受訪者認為自己機關比其他機關快速採用新作為的。

(2)交叉分析來看，多數呈顯著關聯；且無論男女、各服務機關、單位亦以問項 1 認同度最高(惟總統府暨五院以問項 4 認同度最高)，問項 2 認同度最低；中央各部會與直轄市政府暨所屬對各問項看法趨向一致；行政幕僚單位認同比率普遍高於業務單位。

►**組織職涯管理**：主要含括組織內領導，組織支持及組織正義三方面來觀察。包括問項 5~14。

表 問項 5-14 組織職涯管理-次數分配表

單位：%

問項	非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意	不認同	認同	平均數	標準差	變異數
組織職涯管理											
1-5 我認為在工作時，部屬們皆能夠瞭解上級長官指示的事項。	2.65	5.62	15.14	25.35	41.99	9.25	23.41	76.59	4.26	1.16	1.34
1-6 我認為我的機關能夠因應業務需要，實施人力相互支援的措施。	7.28	8.95	14.15	22.01	35.82	11.79	30.39	69.61	4.05	1.41	1.98
1-7 我的主管能夠有效激勵員工士氣。	7.42	8.16	13.17	24.30	33.23	13.74	28.74	71.26	4.09	1.41	2.00
1-8 我很滿意機關中「不同科室之間橫向工作協調和聯繫」的狀況。	8.93	12.94	23.90	28.38	21.27	4.58	45.77	54.23	3.54	1.32	1.74
1-9 我的主管很鼓勵大家在工作上充分表達自己的意見。	4.84	5.75	9.50	24.26	39.60	16.05	20.09	79.91	4.36	1.29	1.67
1-10 當我提出新想法時，我的主管通常會認真考慮其可行性。	3.77	5.15	10.26	26.83	40.36	13.64	19.17	80.83	4.36	1.21	1.47
1-11 即便我工作繁忙，我的機關主管仍會支持我去參加訓練與進修。	4.62	5.41	9.52	23.31	39.22	17.92	19.55	80.45	4.41	1.29	1.67
1-12 我機關中的同事大都能夠獲得訓練與進修的機會。	2.95	4.98	10.56	23.56	42.04	15.91	18.49	81.51	4.45	1.20	1.43
1-13 我機關單位的工作指派與分工很合理。	10.80	10.71	19.81	24.92	28.00	5.75	41.32	58.68	3.66	1.41	1.99
1-14 我認為我的機關在工作上賦予我的權力以及責任是相稱的。	6.02	6.85	14.04	26.24	39.15	7.70	26.91	73.09	4.09	1.28	1.65

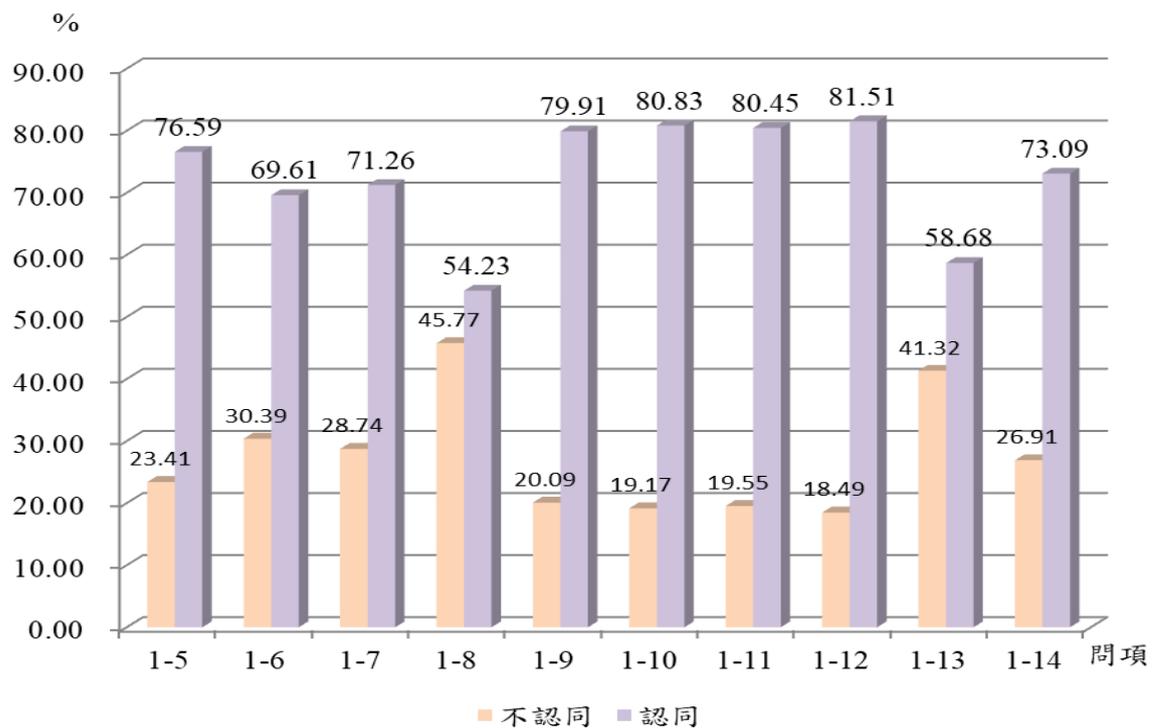


圖 問項 5-14 組織職涯管理

表 問項 5-14 組織職涯管理-交叉分析表

單位：%

問項	性別	p-value 顯著性*	總計	不認同	認同	服務機關	p-value 顯著性*	總計	不認同	認同	服務單位 性質	p-value 顯著性*	總計	不認同	認同
1-5 我認為在工作時，部屬們皆能夠瞭解上級長官指示的事項。	男	0.000 *	100.00	21.92	78.08	總統府及五院	0.000 *	100.00	14.74	85.26	業務	0.003 *	100.00	24.86	75.14
	女		100.00	24.75	75.25	中央各部會暨所屬		100.00	21.62	78.38	直轄市政府暨所屬		100.00	24.37	75.63
1-6 我認為我的機關能夠因應業務需要，實施人力相互支援的措施。	男	0.008 *	100.00	29.69	70.31	總統府及五院	0.003 *	100.00	17.89	82.11	業務	0.000 *	100.00	32.83	67.17
	女		100.00	31.02	68.98	中央各部會暨所屬		100.00	28.77	71.23	直轄市政府暨所屬		100.00	30.53	69.47
1-7 我的主管能夠有效激勵員工士氣。	男	0.000 *	100.00	26.03	73.97	總統府及五院	0.062	100.00	20.00	80.00	業務	0.008 *	100.00	30.22	69.78
	女		100.00	31.20	68.80	中央各部會暨所屬		100.00	27.67	72.33	直轄市政府暨所屬		100.00	29.18	70.82
1-8 我很滿意機關中「不同科室之間橫向工作協調和聯繫」的狀況。	男	0.000 *	100.00	43.76	56.24	總統府及五院	0.001 *	100.00	34.74	65.26	業務	0.000 *	100.00	49.25	50.75
	女		100.00	47.59	52.41	中央各部會暨所屬		100.00	43.92	56.08	直轄市政府暨所屬		100.00	47.74	52.26
1-9 我的主管很鼓勵大家在工作上充分表達自己的意見。	男	0.021 *	100.00	18.61	81.39	總統府及五院	0.004 *	100.00	14.74	85.26	業務	0.038 *	100.00	21.05	78.95
	女		100.00	21.43	78.57	中央各部會暨所屬		100.00	19.23	80.77	直轄市政府暨所屬		100.00	19.96	80.04
1-10 當我提出新想法時，我的主管通常會認真考慮其可行性。	男	0.006 *	100.00	18.53	81.47	總統府及五院	0.019 *	100.00	15.79	84.21	業務	0.031 *	100.00	20.23	79.77
	女		100.00	19.74	80.26	中央各部會暨所屬		100.00	18.96	81.04	直轄市政府暨所屬		100.00	18.09	81.91
1-11 即便我工作繁忙，我的機關主管仍會支持我去參加訓練與進修。	男	0.039 *	100.00	19.17	80.83	總統府及五院	0.000 *	100.00	16.84	83.16	業務	0.000 *	100.00	20.76	79.24
	女		100.00	19.88	80.12	中央各部會暨所屬		100.00	17.90	82.10	直轄市政府暨所屬		100.00	21.26	78.74
1-12 我機關中的同事大都能夠獲得訓練與進修的機會。	男	0.076	100.00	18.85	81.15	總統府及五院	0.000 *	100.00	21.05	78.95	業務	0.000 *	100.00	20.03	79.97
	女		100.00	18.16	81.84	中央各部會暨所屬		100.00	15.62	84.38	直轄市政府暨所屬		100.00	19.61	80.39
1-13 我機關單位的工作指派與分工很合理。	男	0.000 *	100.00	37.82	62.18	總統府及五院	0.003 *	100.00	32.63	67.37	業務	0.000 *	100.00	43.92	56.08
	女		100.00	44.49	55.51	中央各部會暨所屬		100.00	39.95	60.05	直轄市政府暨所屬		100.00	42.63	57.37
1-14 我認為我的機關在工作上賦予我的權力以及責任是相稱的。	男	0.000 *	100.00	25.43	74.57	總統府及五院	0.077	100.00	20.00	80.00	業務	0.000 *	100.00	28.67	71.33
	女		100.00	28.24	71.76	中央各部會暨所屬		100.00	26.49	73.51	直轄市政府暨所屬		100.00	27.48	72.52
						縣市政府暨所屬		100.00	27.56	72.44	行政幕僚		100.00	22.45	77.55

1.描述性分析

- (1)統計平均數：除問項 8、13 未滿 4，分別為 3.54 及 3.66 之外，其餘各問項平均數均達 4 以上；問項 12 平均數最高，為 4.45，問項 8 平均數最低為 3.54。
- (2)由占率觀之：「認同」比率高達 8 成以上者，為問項 10~12，分別為 80.83%、80.45%及 81.51%；「認同」比率低占 70%以下者，為問項 6、8、13，比率分別為 69.61%、54.23%及 58.68%。

2.交叉分析

(1)性別：

- A.卡方檢定：除問項 12 之外，其餘問項與性別存有顯著關聯。
- B.就性別來看：男性以問項 10 認同比率最高，為 81.47%，女性以問項 12 認同比率最高，為 81.84%；而無論男女均以問項 8 認同比率最低，分別為 56.24%、52.41%。
- C.就相對程度來看：除問項 12 女性認同比率(81.84%)高於男性(81.15%)之外，其餘問項均為男性認同比率高於女性。其中，問項 7、13 男女差距較大，分為 5.17、6.66 個百分點，表示男性對主管能有效激勵士氣及工作能合理指派與分工的認同程度明顯高於女性。

(2)服務機關：

- A.卡方檢定：除問項 7、14 之外，各問項均與服務機關存有顯著關聯。
- B.就服務機關來看：總統府及五院認同比率以問項 5、9(85.26%)最高，中央各部會暨所屬以問項 12 認同比

率(84.38%)最高，直轄市政府暨所屬以問項 10 認同比率(81.91%)最高，縣市政府暨所屬以問項 11 認同比率(78.36%)最高；而各機關均以問項 8 認同比率最低。

C.就相對程度來看：除問項 12 以中央各部會暨所屬認同比率(84.38%)高於其餘機關之外，各問項均以總統府及五院認同比率高於其餘機關；而以縣市政府暨所屬在各問項中認同比率均為最低。另外，除問項 8、11 之外，中央各部會與直轄市政府暨所屬對各問項看法趨向一致，兩者認同比率差距不大，差距介於 0.73 至 2.68 個百分點間。

(3)服務單位性質：

A.卡方檢定：各問項均與服務單位性質存有顯著差異性。

B.就服務單位性質來看：業務及行政幕僚單位均以問項 12 認同比率最高，分別為 79.97%、85.03%；而以問項 8 認同比率最低，分別為 50.75%、60.07%。

C.就相對程度來看：行政幕僚單位認同比率均高於業務單位。其中，業務及行政幕僚單位各問項認同比率以問項 8 差距最大，為 9.32 個百分點(業務單位 50.75%、行政幕僚單位 60.07%)，以問項 13 差距次之，為 8.14 個百分點(業務單位 56.08%、行政幕僚單位 64.22%)，問項 6「我認為我的機關能夠因應業務需要，實施人力相互支援的措施。」居第三，差距為 7.32 個百分點。表示行政幕僚單位對單位間人力相互支援、橫向聯繫、工作指派與分工合理性的認同程度明顯高於業務單位。

3.小結：

(1)整體言，受訪者對主管領導能力及機關人才培育措施(問項 10~12)，認同度高；惟對科室間橫向聯繫(問項 8)及工作指派分工合理性上(問項 13)，認同度低，亦即受訪者認為自己機關科室間橫向聯繫成效不彰，也不認為工作能被公平合理地指派與分工。

(2)交叉分析來看，多數呈顯著關聯；大致來說，男性認同比率高於女性，總統府及五院認同比率高於其餘機關，而行政幕僚單位認同比率均高於業務單位，尤其在單位間橫向聯繫及工作指派分工合理性上更是明顯(認同比率差距分別為 9.32、8.14 個百分點)；縣市政府暨所屬在各問項中認同比率均為最低；中央各部會與直轄市政府暨所屬對各問項看法普遍趨向一致。

➤個人特質：主要指公務人員長期在公務機關服務養成的個人特質，含個人的工作服務態度及精神。包括問項 15~19。

表 問項 15-19 個人特質-次數分配表

單位：%

問項	非常 不同意	不同意	有點 不同意	有點 同意	同意	非常 同意	不認同	認同	平均數	標準差	變異數
個人特質											
1-15 在工作上，我會不斷尋找新的方法使我的工作做得更好。	0.62	1.17	3.42	24.11	49.84	20.83	5.22	94.78	4.84	0.88	0.77
1-16 相較於其他同事，我通常是很早接受新知的人。	0.62	1.63	11.39	34.02	37.90	14.44	13.64	86.36	4.50	0.97	0.94
1-17 如有需要，我願意付出額外的努力來完成我的工作。	2.37	2.99	6.74	26.51	43.73	17.67	12.09	87.91	4.59	1.09	1.19
1-18 執行公共服務對我來說是一種公務人員責任。	1.48	1.72	5.37	25.58	46.91	18.94	8.57	91.43	4.72	0.99	0.97
1-19 我願意將「人民及社會的利益」擺在「我的個人利益」之前。	3.05	3.60	9.86	29.16	39.19	15.16	16.50	83.50	4.43	1.15	1.33

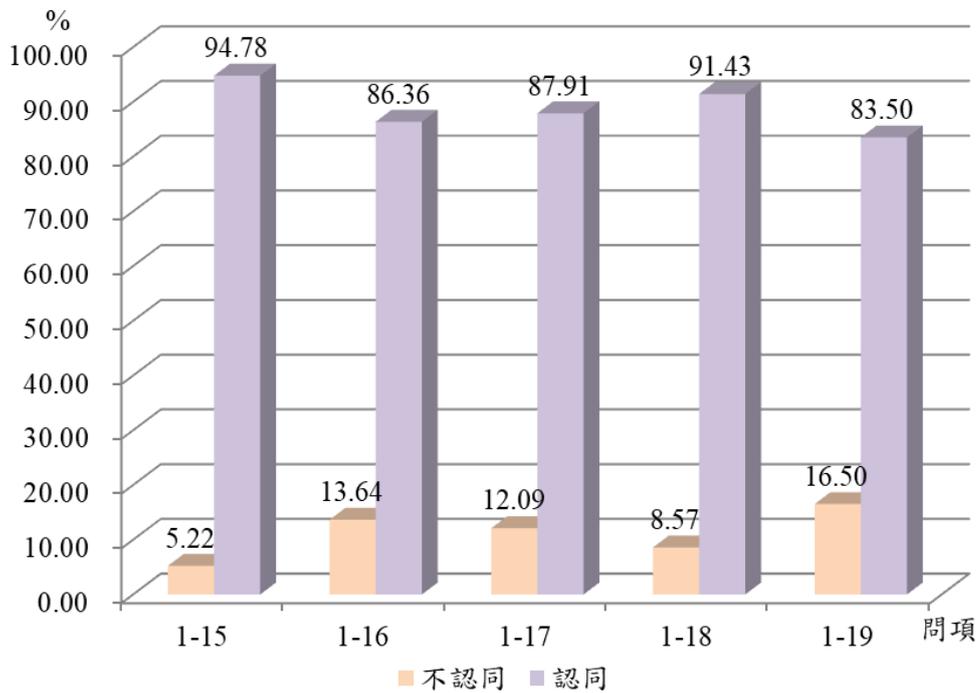


圖 問項 15-19 個人特質

表 問項 15-19 個人特質-交叉分析表

單位：%

問項	性別	p-value 顯著性*	總計		服務機關	p-value 顯著性*	總計		服務單位 性質	p-value 顯著性*	總計			
			不認同	認同			不認同	認同			不認同	認同		
1-15 在工作上，我會不斷尋找新的方法使我的工作做得更好。	男	0.000 *	100.00	5.66	94.34	0.307	100.00	4.21	95.79	業務	0.001 *	100.00	5.74	94.26
	女		100.00	4.83	95.17			100.00	5.06		94.94		100.00	4.01
1-16 相較於其他同事，我通常是很早接受新知的人。	男	0.000 *	100.00	10.64	89.36	0.024 *	100.00	17.89	82.11	業務	0.003 *	100.00	12.65	87.35
	女		100.00	16.35	83.65			100.00	13.66			86.34		100.00
1-17 如有需要，我願意付出額外的努力來完成我的工作。	男	0.000 *	100.00	13.07	86.93	0.003 *	100.00	12.63	87.37	業務	0.000 *	100.00	13.50	86.50
	女		100.00	11.20	88.80			100.00	11.50			88.50		100.00
1-18 執行公共服務對我來說是一種公務人員責任。	男	0.000 *	100.00	9.37	90.63	0.027 *	100.00	8.42	91.58	業務	0.003 *	100.00	9.14	90.86
	女		100.00	7.85	92.15			100.00	7.57			92.43		100.00
1-19 我願意將「人民及社會的利益」擺在「我的個人利益」之前。	男	0.000 *	100.00	15.42	84.58	0.182	100.00	15.79	84.21	業務	0.000 *	100.00	16.78	83.22
	女		100.00	17.47	82.53			100.00	10.82			89.18		100.00

1.描述性分析

- (1)統計平均數：本面向認同程度均高，各問項平均數均達4以上；其中又以問項15平均數最高，為4.84，問項18平均數次之為，4.72。
- (2)由占率觀之：本面向「認同」比率均高，均達80%以上，其中以問項15、18更高達90%以上，分別為94.78%、及91.43%。

2.交叉分析

(1)性別：

- A.卡方檢定：各問項均與性別存有顯著關聯。
- B.就性別來看：無論男女，均以問項15認同比率最高，分別為94.34%、95.17%；而以問項19認同比率最低，分別為84.58%、82.53%。
- C.就相對程度來看：男性認同比率與女性認同比率相較互有高低。其中，問項16男女差距5.71個百分點較大，表示男性對自己很早接受新知的認同程度明顯高於女性。

(2)服務機關：

- A.卡方檢定：除問項15、19之外，各問項均與服務機關存有顯著關聯。
- B.就服務機關來看：各服務機關均以問項15認同比率最高，分別為95.79%、94.94%、94.66%、94.76%；除總統府暨五院以問項16認同比率(82.11%)最低之外，其餘機關均以問項19認同比率最低。

C.就相對程度來看：各問項中央各部會與直轄市政府暨所屬對各問項看法趨向一致，兩者認同比率差距不大，差距介於 0.28 至 1.23 個百分點間。

(3)服務單位性質：

A.卡方檢定：各問項均與服務單位性質存有顯著關聯。

B.就服務單位性質來看：業務及行政幕僚單位均以問項 15 認同比率最高，分別為 94.26%、95.99%；而以問項 19 認同比率最低，分別為 83.22%、83.06%。

C.就相對程度來看：業務與行政幕僚單位認同比率相較互有高低。其中，業務及行政幕僚單位各問項認同比率以問項 17 差距最大，為 4.59 個百分點(業務單位 86.50%、行政幕僚單位 91.09%)，表示行政幕僚單位對願意付出額外努力以完成工作的認同程度明顯高於業務單位。。

3.小結：

(1)整體言，受訪者認為自己是很早接受新知(問項 16)、並願意付出額外努力以完成工作(問項 17)，及注重人民社會利益(問項 19)的人，尤其更樂於不斷找尋新的方法以使工作能做得更好(問項 15)，且對公共服務具高度熱忱與使命感(問項 18)。

(2)交叉分析來看，多數呈顯著關聯；本面向各問項平均數(均達 4 以上)及認同比率(均達 80%以上)均高，然若各問項間相互比較，以問項 19 認同比率稍低；中央各部會與直轄市政府暨所屬對各問項看法趨向一致。

➤ **個人與組織間契合度**：主要係指以身為公務人員對機關間的密契關係，含括外界對機關的評價、自身的榮譽、家庭關係及長官對工作分配與工作績效間的平衡。包括問項 20~26。

表 問項 20-26 個人與組織間契合度-次數分配表 單位：%

問項	非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意	不認同	認同	平均數	標準差	變異數
個人與組織間契合度											
1-20 我很在意社會大眾、媒體或民意代表對公務人員的評價。	3.16	6.96	12.96	29.42	32.56	14.93	23.08	76.92	4.26	1.24	1.55
1-21 我以身為公務人員一份子為榮。	3.73	6.07	13.79	33.38	29.74	13.28	23.60	76.40	4.19	1.23	1.51
1-22 我的家人對於我能夠在公務機關服務感到高興。	0.95	1.46	3.22	20.74	43.78	29.86	5.62	94.38	4.95	0.96	0.91
1-23 為了兼顧家庭，我願意放棄陞遷的機會。	5.00	7.57	17.43	23.86	30.88	15.27	29.99	70.01	4.14	1.35	1.83
1-24 比起現在所從事的工作，我能處理更具挑戰性的工作。	1.85	3.39	16.69	36.37	31.79	9.91	21.93	78.07	4.23	1.06	1.13
1-25 我的績效能夠公平地反映我的工作上的表現。	6.26	6.62	13.66	27.98	36.06	9.40	26.55	73.45	4.09	1.30	1.69
1-26 我的機關長官對於新任人員工作分配是合理。	6.60	7.44	15.93	27.76	34.44	7.83	29.97	70.03	3.99	1.31	1.71

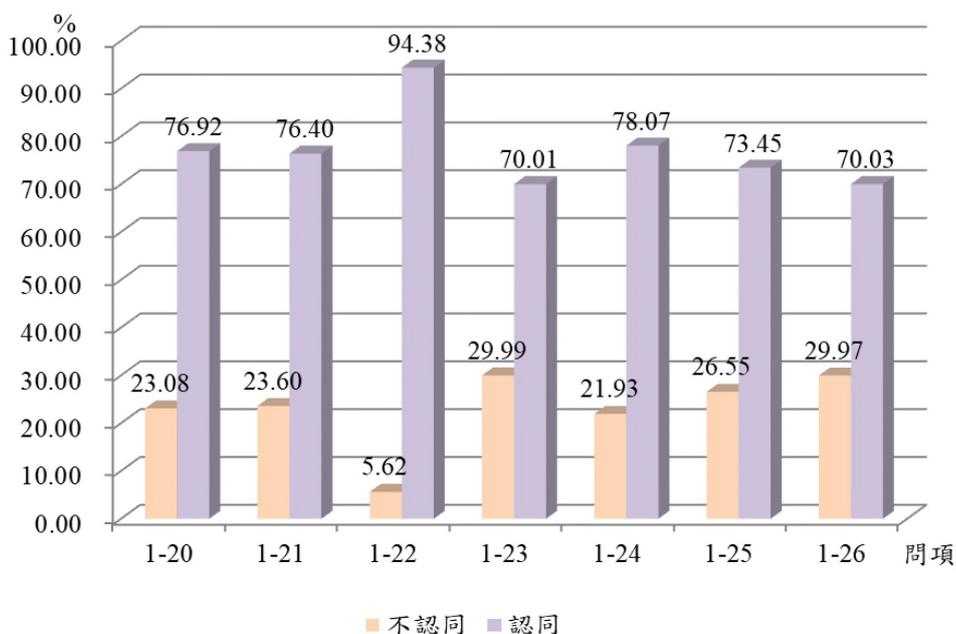


圖 問項 20-26 個人與組織間契合度

表 問項 20-26 個人與組織間契合度-交叉分析表 單位：%

問項	性別	p-value 顯著性*	總計	不認同	認同	服務機關	p-value 顯著性*	總計	不認同	認同	服務單位 性質	p-value 顯著性*	總計	不認同	認同
1-20 我很在意社會大眾、媒體或民意代表對公務人員的評價。	男	0.000 *	100.00	23.95	76.05	總統府及五院	0.049 *	100.00	23.16	76.84	業務	0.087	100.00	23.69	76.31
						中央各部會暨所屬		100.00	21.66	78.34					
						直轄市政府暨所屬		100.00	24.49	75.51					
	女		100.00	22.30	77.70	縣市政府暨所屬		100.00	24.37	75.63	行政幕僚		100.00	22.72	77.28
1-21 我以身為公務人員一份子為榮。	男	0.000 *	100.00	21.12	78.88	總統府及五院	0.289	100.00	25.26	74.74	業務	0.005 *	100.00	24.07	75.93
						中央各部會暨所屬		100.00	22.88	77.12					
						直轄市政府暨所屬		100.00	24.96	75.04					
	女		100.00	25.83	74.17	縣市政府暨所屬		100.00	23.12	76.88	行政幕僚		100.00	23.74	76.26
1-22 我的家人對於我能夠在公務機關服務感到高興。	男	0.001 *	100.00	6.86	93.14	總統府及五院	0.001 *	100.00	4.21	95.79	業務	0.000 *	100.00	6.30	93.70
						中央各部會暨所屬		100.00	5.49	94.51					
						直轄市政府暨所屬		100.00	5.99	94.01					
	女		100.00	4.50	95.50	縣市政府暨所屬		100.00	5.35	94.65	行政幕僚		100.00	4.15	95.85
1-23 為了兼顧家庭，我願意放棄陞遷的機會。	男	0.000 *	100.00	24.43	75.57	總統府及五院	0.002 *	100.00	42.11	57.89	業務	0.000 *	100.00	29.69	70.31
						中央各部會暨所屬		100.00	28.02	71.98					
						直轄市政府暨所屬		100.00	32.24	67.76					
	女		100.00	35.01	64.99	縣市政府暨所屬		100.00	30.30	69.70	行政幕僚		100.00	32.18	67.82
1-24 比起現在所從事的工作，我能處理更具挑戰性的工作。	男	0.000 *	100.00	20.01	79.99	總統府及五院	0.002 *	100.00	26.32	73.68	業務	0.001 *	100.00	23.02	76.98
						中央各部會暨所屬		100.00	21.74	78.26					
						直轄市政府暨所屬		100.00	21.73	78.27					
	女		100.00	23.67	76.33	縣市政府暨所屬		100.00	21.64	78.36	行政幕僚		100.00	19.52	80.48
1-25 我的績效能夠公平地反映我的工作上的表現。	男	0.000 *	100.00	24.75	75.25	總統府及五院	0.028 *	100.00	28.42	71.58	業務	0.002 *	100.00	27.26	72.74
						中央各部會暨所屬		100.00	25.98	74.02					
						直轄市政府暨所屬		100.00	24.72	75.28					
	女		100.00	28.17	71.83	縣市政府暨所屬		100.00	31.89	68.11	行政幕僚		100.00	25.24	74.76
1-26 我的機關長官對於新任人員工作分配是合理。	男	0.000 *	100.00	26.98	73.02	總統府及五院	0.000 *	100.00	25.26	74.74	業務	0.000 *	100.00	32.15	67.85
						中央各部會暨所屬		100.00	27.43	72.57					
						直轄市政府暨所屬		100.00	30.18	69.82					
	女		100.00	32.67	67.33	縣市政府暨所屬		100.00	37.59	62.41	行政幕僚		100.00	25.37	74.63

1. 描述性分析

(1) 統計平均數：除問項 26 平均數未滿 4，為 3.99 之外，其餘各問項平均數均達 4 以上，其中又以問項 22 平均數最高，為 4.95。

(2) 由占率觀之：問項 22 「認同」比率最高達 94.38%；以問項 23、26 「認同」比率低，各約為 70%。

2. 交叉分析

(1) 性別：

A. 卡方檢定：各問項均與性別存有顯著關聯。

B.就性別來看：無論男女，均以問項 22 認同比率最高，分別為 93.14%、95.50%；男性以問項 26 認同比率最低，為 73.02%，女性以問項 23 認同比率最低，為 64.99%。

C.就相對程度來看：除問項 20、22 女性認同比率高於男性之外，其餘問項均為男性認同比率高於女性。其中，問項 23、26 男女差距較大，分為 10.58、5.69 個百分點，表示男性對為了兼顧家庭而放棄陞遷，及長官對新人工作分配合理性的認同程度明顯高於女性。

(2)服務機關：

A.卡方檢定：除問項 21 之外，各問項均與服務機關存有顯著關聯。

B.就服務機關來看：各服務機關均以問項 22 認同比率最高，分別為 95.79%、94.51%、94.01%、94.65%；除縣市政府暨所屬以問項 26 認同比率(62.41%)最低之外，其餘機關均以問項 23 認同比率最低。

C.就相對程度來看：除問項 25、26 以中央各部會及直轄市政暨所屬看法較趨向致之外(認同比率差距分別為 1.2、2.75 個百分點間)，以直轄市政府及縣市政府暨所屬對各問項看法趨向一致，兩者認同比率差距不大，差距介於 0.09 至 1.94 個百分點間。

(3)服務單位性質：

A.卡方檢定：除問項 20 之外，各問項均與服務單位性質存有顯著關聯。

B.就服務單位性質來看：業務及行政幕僚單位均以問項 22 認同比率最高，分別為 93.70%、95.85%；業務單位以問項 26 認同比率(67.85%)最低，行政幕僚單位則以問項 23 認同比率(67.82%)最低。

C.就相對程度來看：除問項 23 之外，行政幕僚單位認同比率均高於業務單位。其中，業務及行政幕僚單位各問項認同比率以問項 26 差距最大，為 6.78 個百分點(業務單位 67.85%、行政幕僚單位 74.63%)，表示行政幕僚單位對新任人員工作分派合理性的認同程度明顯高於業務單位。。

3.小結：

(1)整體言，家人對受訪者能在公務機關服務感到高興(問項 22)，認同度最高；對於為兼顧家而放棄陞遷(問項 23)及新任人員工作分配合理性(問項 26)，認同度低，亦即受訪者認為陞遷機會優於兼顧家庭，且認為機關長官對新人工作分配是不合理的。

(2)交叉分析來看，多數呈顯著關聯；大致來說，男性認同比率高於女性，而行政幕僚單位認同比率均高於業務單位；另在兼顧家庭願意放棄陞遷機會(問項 23)，男女看法出現大幅差距(認同比率差距 10.58 個百分點)，男性對陞遷應兼顧家庭的認同程度明顯高於女性。

► **整體滿意度**：係指對機關目前待遇、領導風格、硬體設施及工作氣氛的看法。包括問項 27~30。

表 問項 27-30 整體滿意度-次數分配表

單位：%

問項	非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意	不認同	認同	平均數	標準差	變異數
整體滿意度											
1-27 整體而言，我很滿意目前的薪資待遇。	11.54	11.14	20.11	26.30	25.85	5.05	42.80	57.20	3.59	1.41	1.98
1-28 整體來說，我很滿意我目前機關的領導風格。	8.74	9.20	16.65	28.84	28.76	7.81	34.59	65.41	3.83	1.38	1.89
1-29 整體來說，我很滿意目前機關環境中的硬體設施。	8.97	9.86	18.07	25.92	30.14	7.04	36.90	63.10	3.80	1.39	1.92
1-30 整體來說，我很滿意目前機關的工作氣氛。	4.94	6.32	13.26	26.53	37.26	11.69	24.52	75.48	4.20	1.28	1.63

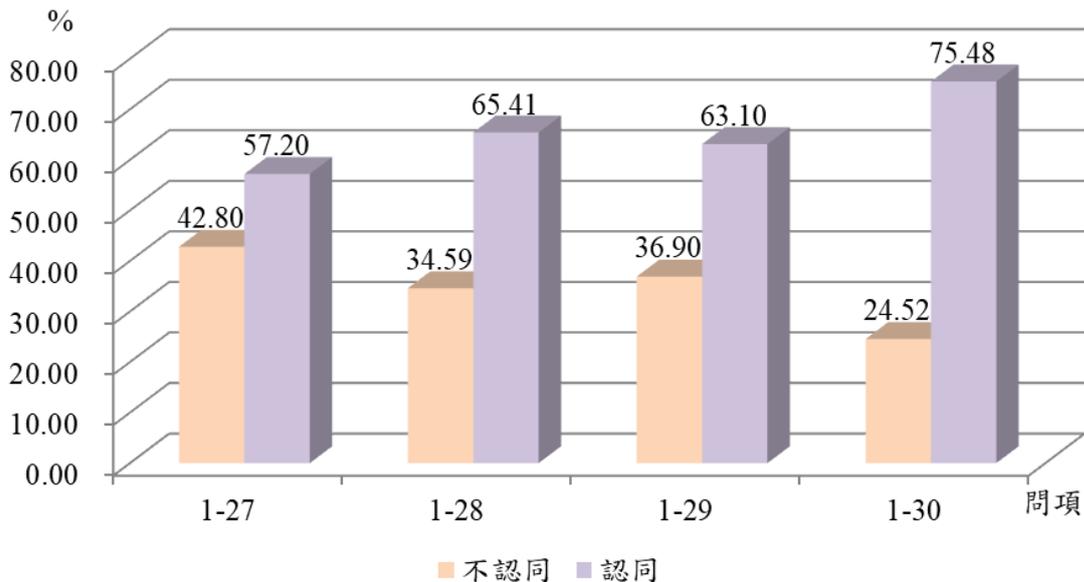


圖 問項 27-30 整體滿意度

表 問項 27-30 整體滿意度-交叉分析表

單位：%

問項	性別	p-value 顯著性*			服務機關	p-value 顯著性*			服務單位性質	p-value 顯著性*					
		總計	不認同	認同		總計	不認同	認同		總計	不認同	認同			
1-27 整體而言，我很滿意目前的薪資待遇。	男	0.000 *	100.00	46.63	53.37	總統府及五院	0.000 *	100.00	36.84	63.16	業務	0.000 *	100.00	45.18	54.82
						中央各部會暨所屬		100.00	41.48	58.52					
	女		100.00	39.34	60.66	直轄市政府暨所屬		100.00	45.10	54.90	行政幕僚		100.00	40.00	60.00
						縣市政府暨所屬		100.00	43.39	56.61					
1-28 整體來說，我很滿意我目前機關的領導風格。	男	0.000 *	100.00	31.77	68.23	總統府及五院	0.001 *	100.00	22.11	77.89	業務	0.000 *	100.00	36.54	63.46
						中央各部會暨所屬		100.00	33.05	66.95					
	女		100.00	37.14	62.86	直轄市政府暨所屬		100.00	37.29	62.71	行政幕僚		100.00	31.50	68.50
						縣市政府暨所屬		100.00	35.88	64.12					
1-29 整體來說，我很滿意目前機關環境中的硬體設施。	男	0.000 *	100.00	33.64	66.36	總統府及五院	0.000 *	100.00	33.68	66.32	業務	0.002 *	100.00	38.16	61.84
						中央各部會暨所屬		100.00	34.65	65.35					
	女		100.00	39.84	60.16	直轄市政府暨所屬		100.00	37.87	62.13	行政幕僚		100.00	33.67	66.33
						縣市政府暨所屬		100.00	42.26	57.74					
1-30 整體來說，我很滿意目前機關的工作氣氛。	男	0.000 *	100.00	22.12	77.88	總統府及五院	0.002 *	100.00	18.95	81.05	業務	0.156	100.00	25.65	74.35
						中央各部會暨所屬		100.00	23.82	76.18					
	女		100.00	26.69	73.31	直轄市政府暨所屬		100.00	24.90	75.10	行政幕僚		100.00	22.99	77.01
						縣市政府暨所屬		100.00	26.99	73.01					

1.描述性分析

(1)統計平均數：除問項 30 平均數達 4 以上，為 4.2 之外，其餘各問項平均數均未滿 4，其中又以問項 27 平均數最低，為 3.59。

(2)由占率觀之：除問項 30「認同」比率最高，為 75.48% 之外，其餘問項「認同」比率均 70% 以下，其中又以問項 27 平均數最低，為 57.20%。

2.交叉分析

(1)性別：

A.卡方檢定：各問項與性別均存有顯著關聯。

B.就性別來看：無論男女均以問項 30 認同比率最高，分別為 77.88%、73.31%；而男性以問項 27 認同比率 (53.37%) 最低，女性以問項 29 認同比率 (60.16%) 最低。

C.就相對程度來看：除問項 27 女性認同比率(60.66%)高於男性(53.37%)之外，其餘問項均為男性認同比率高於女性。問項 27 男女差距較大，為 7.29 個百分點，表示女性較男性更滿意目前薪資待遇。

(2)服務機關：

- A.卡方檢定：各問項均與服務機關存有顯著關聯。
- B.就服務機關來看：各機關均以問項 30 認同比率最高，分別為 81.05%、76.18%、75.10%、73.01%；而以問項 27 認同比率最低，分別為 63.16%、58.52%、54.90%、56.61%。
- C.就相對程度來看：各問項均以總統府及五院認同比率居第一，中央各部會暨所屬居第二，直轄市縣市政府暨所屬則互居第三或第四。

(3)服務單位性質：

- A.卡方檢定：除問項 30 之外，各問項均與服務單位性質存有顯著關聯。
- B.就服務單位性質來看：業務及行政幕僚單位均以問項 30 認同比率最高，分別為 74.35%、77.01%；而以問項 27 認同比率最低，分別為 54.82%、60.00%。
- C.就相對程度來看：行政幕僚單位認同比率均高於業務單位。其中，業務及行政幕僚單位各問項認同比率以問項 27 差距最大，為 5.18 個百分點(業務單位 54.82%、行政幕僚單位 60.00%)，表示任職於行政幕僚單位者較業務單位者更滿意目前薪資待遇。

3.小結：

(1)整體言，除受訪者對目前機關工作氣氛(問項 30)滿意之外，其餘問項均呈現不認同狀況，無論對薪資待遇(問項 27)，機關領導風格(問項 28)或機關硬體設施(問項 29)，認同度均低，亦即受訪者對整體職場環境呈現不滿意情形居多。

(2)交叉分析來看，多數呈顯著關聯；男性認同比率普遍高於女性，總統府及五院認同比率均高於其餘機關，行政幕僚單位認同比率亦均高於業務單位。

(二) 綜上觀之：

1.各主要問項「認同」比率占 80%以上者(認同度高)共計 11 題，「認同」比率占 70%以下者(認同度低)共計 9 題。其中，「認同」比率達 90%以上及居 60%以下者如下：

(1)「認同」比率達 90%以上：

A.問項 15「在工作上，我會不斷尋找新的方法使我的工作做得更好。」，認同比率為 94.78%(認同比率最高)。

B.問項 18「執行公共服務對我來說是一種公務人員責任。」，認同比率為 91.43%。

C.問項 22「我的家人對於我能夠在公務機關服務感到高興。」，認同比率為 94.38%。

(2)「認同」比率居 60%以下：

A.問項 2「我的機關幾乎不太能有新的作為，除非大多數其他的機關都已採用。」，認同比率為 52.72%。

B.問項 8「我很滿意機關中『不同科室之間橫向工作協調和聯繫』的狀況。」，認同比率為 54.23%(認同比率最低)。

C.問項 13「我機關單位的工作指派與分工很合理。」，認同比率為 58.68%。

D.問項 27「整體而言，我很滿意目前的薪資待遇。」，認同比率為 57.20%。

2.平均數不滿 4(不認同)者共計 7 題，其餘問項平均數均達 4 以上(認同)。其中，平均數最高及最低者如下：

(1)問項 22「我的家人對於我能夠在公務機關服務感到高興。」平均數最高(4.95)。

(2)問項 8「我很滿意機關中『不同科室之間橫向工作協調和聯繫』的狀況。」平均數最低(3.54)。

3.就性別及服務單位性質在各問項看法上較分歧，認同比率差距達 7 個百分點以上者如下：

(1)性別認同比率差距大者：

A.問項 23「為了兼顧家庭，我願意放棄陞遷的機會。」，男女認同比率差距為 10.58 個百分點。

B.問項 27「整體而言，我很滿意目前的薪資待遇。」，男女認同比率差距為 7.29 個百分點。

(2)服務單位性質認同比率差距大者：

A.問項 6「我認為我的機關能夠因應業務需要，實施人力相互支援的措施。」，業務及行政幕僚單位認同比率差距為 7.32 個百分點。

B.問項 8「我很滿意機關中『不同科室之間橫向工作協調和聯繫』的狀況。」，業務及行政幕僚單位認同比率差距為 9.32 個百分點。

C.問項 13「我機關單位的工作指派與分工很合理。」，業務及行政幕僚單位認同比率差距為 8.14 個百分點。

伍、結論

本次調查問項設計參採 104 年本院委託政大陳敦源教授主持之公務人員職涯發展模式初探與規劃研究中問卷調查有關問項，對象含括各官階各年齡層人員之抽樣（簡稱整體層人員），計 3,574 人不等，及本院 107 年針對中高階薦任升簡任資深人員辦理之職場評價調查問項，調查對象為各機關重點培育且深具職務經驗之歷練者（簡稱資深歷練人員），計 1,390 人。本次調查對象針對 103 年至 107 年高普考試錄取新進公務人員（簡稱新任人員），計 5,285 人，由於當前公務人員服務職場評價的實證資料，有助於人事制度政策之檢討參考價值，雖在各調查階段有不同時空及背景調查結果會有數據落差，然對於同質性問項填達結果趨勢變化內涵有其一定的價值。

本次調查結果與前兩次調查比較結論，各調查階段相同各問項均呈現中高認同度且趨勢一致性，唯本次調查結果各問項呈現較整體層級有更高度認同，但較資深且歷練經驗者的認同度為低，其差異情形將以五大組織分類說明如下：

一、組織特性方面：本次調查新進人員對機關組織特性表示能很早接受新知且對工作創新動能思維及意願，均持中高度認同，尤其是對於問項 2「我的機關幾乎不太能有新的作

為，除非大多數其他的機關都已採用」持較其他兩次調查平均不認同為高，顯示新進公務人員對於目前機關組織文化在創新作為雖持肯定態度，但仍期許我的機關工作團隊在溝通方面更有效率，是此應加強努力來改善。（如下表 2）

表 2 組織特性歷次調查比較

單位：人、%

問項		樣本數	平均數	標準差	變異數
組織特性					
1-1 相較於類似的機關，我的機關通常是很早接受新知的。	新任人員	5,285	4.43	1.22	1.48
	資深歷練人員	1,390	4.90	0.91	0.83
	整體層人員	3,574	4.04	1.07	1.14
1-2 我的機關幾乎不太能有新的作為，除非大多數其他的機關都已採用。	新任人員	5,285	3.66	1.37	1.87
	資深歷練人員	1,390	3.13	1.35	1.82
	整體層人員	3,574	3.38	1.13	1.13
1-3 有「創新」意願的人，在我的機關中是會被獎勵的。	新任人員	5,285	4.11	1.25	1.56
	資深歷練人員	1,390	4.73	0.98	0.97
	整體層人員	3,574	4.11	1.17	1.38
1-4 我的工作團隊能夠很有效率的溝通。	新任人員	5,285	4.24	1.30	1.70
	資深歷練人員	-	-	-	-
	整體層人員	3,553	4.38	0.98	0.96

二、組織職涯管理方面：新進人員對機關在組織領導、組織支持及組織正義均持中高度認同，各項認同度與其他兩次比較，雖較整體層級為高，但較資深且歷練經驗者認同平均低 0.4，顯示年齡愈大對組織的適應性愈好，在組織中也相對較易獲得尊重，故領導及溝通情況較好，而新進人員有待時間來強化其經驗歷練度。此外，新進人員與整體層人員均對問項 8「我很滿意機關中『不同科室之間橫向工作協調和聯繫』的狀況及問項 13「我機關單位的工作指派與分工很合理」，均持較低認同度，顯示機關領導者對

於工作溝通聯繫及合理分配量在各層級均有待加強，期能達到公正公平作為。（如下表3）

表3 組織職涯管理歷次調查比較

單位：人、%

問項		樣本數	平均數	標準差	變異數
組織職涯管理					
1-5 我認為在工作時，部屬們皆能夠瞭解上級長官指示的事項。	新任人員	5,285	4.26	1.16	1.34
	資深歷練人員	1,390	4.61	0.88	0.78
	整體層人員	3,629	3.91	1.10	1.22
1-6 我認為我的機關能夠因應業務需要，實施人力相互支援的措施。	新任人員	5,285	4.05	1.41	1.98
	資深歷練人員	1,390	4.57	1.06	1.13
	整體層人員	3,574	3.79	1.21	1.47
1-7 我的主管能夠有效激勵員工士氣。	新任人員	5,285	4.09	1.41	2.00
	資深歷練人員	-	-	-	-
	整體層人員	3,629	4.10	1.22	1.48
1-8 我很滿意機關中「不同科室之間橫向工作協調和聯繫」的狀況。	新任人員	5,285	3.54	1.32	1.74
	資深歷練人員	-	-	-	-
	整體層人員	3,574	3.62	1.16	1.34
1-9 我的主管很鼓勵大家在工作上充分表達自己的意見。	新任人員	5,285	4.36	1.29	1.67
	資深歷練人員	1,390	4.72	0.99	0.97
	整體層人員	-	-	-	-
1-10 當我提出新想法時，我的主管通常會認真考慮其可行性。	新任人員	5,285	4.36	1.21	1.47
	資深歷練人員	-	-	-	-
	整體層人員	3,574	4.28	0.93	0.86
1-11 即便我工作繁忙，我的機關主管仍會支持我去參加訓練與進修。	新任人員	5,285	4.41	1.29	1.67
	資深歷練人員	1,390	4.81	1.01	1.03
	整體層人員	3,574	4.22	1.07	1.15
1-12 我機關中的同事大都能夠獲得訓練與進修的機會。	新任人員	5,285	4.45	1.20	1.43
	資深歷練人員	1,390	4.81	0.91	0.82
	整體層人員	3,574	4.22	1.07	1.13
1-13 我機關單位的工作指派與分工很合理。	新任人員	5,285	3.66	1.41	1.99
	資深歷練人員	-	-	-	-
	整體層人員	3,553	3.67	1.19	1.41
1-14 我認為我的機關在工作上賦予我的權力以及責任是相稱的。	新任人員	5,285	4.09	1.28	1.65
	資深歷練人員	1,390	4.80	0.90	0.81
	整體層人員	3,553	4.19	1.02	1.04

三、個人特質方面：新進公務人員對於服務機關的工作態度及精神看法，工作上雖展現願意吸收新資訊、也願意付出更多努力完成工作及願意將人民及社會利益為優先思維等，均持中高度認同，但均較其他兩次調查認同度為低，其中問項 17「如有需要，我願付出額外的努力來完成我的工作」及問項 19「我願意將『人民及社會的利益』擺在『我的個人利益』」之認同度低近 0.5 平均數之多，顯示愈年長者公共服務動機愈強，而年輕世代對於公共治理觀念是較微弱，且較不願付出額外努力來完成工作。（如下表 4）

表 4 個人特質歷次調查比較

單位：人、%

問項		樣本數	平均數	標準差	變異數
個人特質					
1-15 在工作上，我會不斷尋找新的方法使我的工作做得更好。	新任人員	5,285	4.84	0.88	0.77
	資深歷練人員	1,390	5.17	0.66	0.43
	整體層人員	3,661	5.00	0.72	0.52
1-16 相較於其他同事，我通常是很早接受新知的人。	新任人員	5,285	4.50	0.97	0.94
	資深歷練人員	1,390	4.95	0.73	0.54
	整體層人員	3,661	4.55	0.86	0.73
1-17 如有需要，我願意付出額外的努力來完成我的工作。	新任人員	5,285	4.59	1.09	1.19
	資深歷練人員	1,390	5.29	0.64	0.41
	整體層人員	3,629	5.06	0.72	0.52
1-18 執行公共服務對我來說是一種公務人員責任。	新任人員	5,285	4.72	0.99	0.97
	資深歷練人員	1,390	5.33	0.62	0.38
	整體層人員	3,661	5.03	0.76	0.57
1-19 我願意將「人民及社會的利益」擺在「我的個人利益」之前。	新任人員	5,285	4.43	1.15	1.33
	資深歷練人員	1,390	5.17	0.73	0.53
	整體層人員	3,661	4.92	0.83	0.70

四、個人與組織間契合度方面：新進公務人員對於外界對機關評價、自身的榮譽及對未來願意處理更具挑戰性工作及要求合理公平的工作績效等持中高度認同，但較資深歷練者低 0.7 平均數之多，各群組均以身為公務員為榮且獲得家人肯定支持，但新任年輕群組因職位低、資歷淺，的確在榮譽感受較薄弱些；而問項 23 為了兼顧家庭是願意放棄升遷的機會仍持較高不認同（且女性不認同遠高於男性約 10.58 個百分點），顯示年輕群組會想兼顧家庭及擁有更多陞遷機會，但也期待機關長官對新人工作分配較合理，且能公平反映在工作績效上。

表 5 個人與組織間契合度歷次調查比較 單位：人、%

問項		樣本數	平均數	標準差	變異數
個人與組織間契合度					
1-20 我很在意社會大眾、媒體或民意代表對公務人員的評價。	新任人員	5,285	4.26	1.24	1.55
	資深歷練人員	1,390	4.96	0.85	0.72
	整體層人員	3,553	4.41	1.02	1.04
1-21 我以身為公務人員一份子為榮。	新任人員	5,285	4.19	1.23	1.51
	資深歷練人員	1,390	4.92	0.99	0.98
	整體層人員	3,553	4.52	0.96	0.92
1-22 我的家人對於我能夠在公務機關服務感到高興。	新任人員	5,285	4.95	0.96	0.91
	資深歷練人員	1,390	5.08	0.83	0.68
	整體層人員	3,553	4.61	0.91	0.83
1-23 為了兼顧家庭，我願意放棄陞遷的機會。	新任人員	5,285	4.14	1.35	1.83
	資深歷練人員	1,066	3.57	0.82	0.67
	整體層人員	3,661	3.94	1.27	1.61
1-24 比起現在所從事的工作，我能處理更具挑戰性的工作。	新任人員	5,285	4.23	1.06	1.13
	資深歷練人員	1,390	4.95	0.75	0.56
	整體層人員	3,661	4.47	0.92	0.85
1-25 我的績效能夠公平地反映我的工作上的表現。	新任人員	5,285	4.09	1.30	1.69
	資深歷練人員	1,390	4.75	0.92	0.85
	整體層人員	3,661	4.19	1.14	1.29
1-26 我的機關長官對於新任人員工作分配是合理。	新任人員	5,285	3.99	1.31	1.71
	資深歷練人員	-	-	-	-
	整體層人員	-	-	-	-

五、**整體滿意度方面**：新進人員僅對目前機關工作氣氛持中高認同度，但較其他兩次調查為低；而對於薪資待遇、機關的領導風格及環境的硬體設施持不認同比率達 35% 至 43%，平均數較其他兩次調查為低，顯示年齡愈長者對於工作滿足感的程度愈高，而對於新進人員職位較低，年資較淺有關，至對薪資待遇滿足感較低，對整體職場環境呈現不滿意情形居多。若以基本資料交叉觀察性別、機關別及服務單位均有很大顯著差異，顯示公務體系現行機關領導風格及改善各項硬體設備仍有很大努力空間。

表 6 整體滿意度歷次調查比較

單位：人、%

問項		樣本數	平均數	標準差	變異數
整體滿意度					
1-27 整體而言，我很滿意目前的薪資待遇。	新任人員	5,285	3.59	1.41	1.98
	資深歷練人員	1,390	4.23	1.13	1.28
	整體層人員	3,602	4.02	1.14	1.29
1-28 整體來說，我很滿意我目前機關的領導風格。	新任人員	5,285	3.83	1.38	1.89
	資深歷練人員	-	-	-	-
	整體層人員	3,602	3.81	1.24	1.53
1-29 整體來說，我很滿意目前機關環境中的硬體設施。	新任人員	5,285	3.80	1.39	1.92
	資深歷練人員	-	-	-	-
	整體層人員	3,602	4.04	1.18	1.39
1-30 整體來說，我很滿意目前機關的工作氣氛。	新任人員	5,285	4.20	1.28	1.63
	資深歷練人員	1,390	4.51	1.03	1.05
	整體層人員	3,602	4.25	1.00	1.01

透由本次對政府機關新進公務人員之特定層級群所作職場評價議題的調查，充份掌握到公務體系文官制度機關內組織文化已在脫變改造中，未來若能建立具有一套實質獎勵創新的環境，增加部屬與主管間團隊合作及專長技能相符下人力支援

管理，勢將更能活絡且翻轉原本刻版的公務職場面貌，進而朝向良好組織管理，且在一群熱忱奉獻的公務人精神特質下，從地方到中央推展更具前瞻的文官政策，相信會創造更優質的公務職場環境及評價，使每位公務人員對職涯發展呈現一片美好前景與希望。

總結：本次調查問項內容延續採自本院 104 年委託國立政治大學陳敦源教授研究「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」中對於「公部門整體工作環境與認知調查」部分問項，透由調查問項實證資料來建立一套公務人員職涯發展管理策略，研究結論建議本院能站在國家高度文官人力規劃立場，以整體與跨域思維，讓公務人員的職涯管理藍圖落實，而本院統計室站在擔負公務人力主客觀資料收集與分析的角色，有系統規劃透由調查蒐集實證資料，並建置時間數列資料庫，期能及時提供我國整體公務人力資源管理資料推手，成就統計調查真正價值，也是完成本次調查最終目標。

考試院

「新任公務人員職場環境認知調查-以 103 年至 107 年經
高普考試錄取之公務人員為研究對象」

調查問卷

親愛的公務界新任同仁您好：

恭喜您成為新任公務人員之一份子，經過數年的歷練經驗，您將是政府機關重要的生力軍。考試院暨所屬部會掌理公務人員考試、銓敘、保障及培訓等事項，為保障您們的權益，並協助職涯發展及成長，辦理此次問卷調查。透由您對機關組織特性及管理文化、個人與機關間契合度及個人特質上評價，可幫助我們瞭解目前新任公務人員對於職涯發展過程的想法，並提供寶貴資訊作為將來擬定人力資源管理政策的參考。

懇請撥冗填下您寶貴的意見，並感謝您的支持合作，我們保證填答的資料僅作公務分析之用，絕對保密，且僅以集體資料方式呈現，不會有引用個別填答內容，請安心填答。若有任何疑問，也歡迎隨時與我們聯繫，感謝您鼎力合作使調查能順利圓滿。

再次感謝您！敬祝您 身體健康、平安快樂

聯絡人：考試院統計室主任闕惠瑜

電話：(02)82366043

E-mail：c384@exam.gov.tw

一、請依下述問題回答及勾選：

	非常同意	同意	有點同意	有點不同意	不同意	非常不同意
1. 相較於類似的機關，我的機關通常是很早接受新知的。	<input type="checkbox"/>					
2. 我的機關幾乎不太能有新的作為，除非大多數其他的機關都已採用。	<input type="checkbox"/>					
3. 有「創新」意願的人，在我的機關中是會被獎勵的。	<input type="checkbox"/>					
4. 我的工作團隊能夠很有效率的溝通。	<input type="checkbox"/>					
5. 我認為在工作時，部屬們皆能夠瞭解上級長官指示的事項。	<input type="checkbox"/>					
6. 我認為我的機關能夠因應業務需要，實施人力相互支援的措施。	<input type="checkbox"/>					
7. 我的主管能夠有效激勵員工士氣。	<input type="checkbox"/>					
8. 我很滿意機關中「不同科室之間橫向工作協調和聯繫」的狀況。	<input type="checkbox"/>					
9. 我的主管很鼓勵大家在工作上充分表達自己的意見。	<input type="checkbox"/>					
10. 當我提出新想法時，我的主管通常會認真考慮其可行性。	<input type="checkbox"/>					
11. 即便我工作繁忙，我的機關主管仍會支持我去參加訓練與進修。	<input type="checkbox"/>					
12. 我機關中的同事大都能夠獲得訓練與進修的機會。	<input type="checkbox"/>					
13. 我機關單位的工作指派與分工很合理。	<input type="checkbox"/>					

	非常同意	同意	有點同意	有點不同意	不同意	非常不同意
14. 我認為我的機關在工作上賦予我的權力以及責任是相稱的。	<input type="checkbox"/>					
15. 在工作上，我會不斷尋找新的方法使我的工作做得更好。	<input type="checkbox"/>					
16. 相較於其他同事，我通常是很早接受新知的人。	<input type="checkbox"/>					
17. 如有需要，我願意付出額外的努力來完成我的工作。	<input type="checkbox"/>					
18. 執行公共服務對我來說是一種公務人員責任。	<input type="checkbox"/>					
19. 我願意將「人民及社會的利益」擺在「我的個人利益」之前。	<input type="checkbox"/>					
20. 我很在意社會大眾、媒體或民意代表對公務人員的評價。	<input type="checkbox"/>					
21. 我以身為公務人員一份子為榮。	<input type="checkbox"/>					
22. 我的家人對於我能夠在公務機關服務感到高興。	<input type="checkbox"/>					
23. 為了兼顧家庭，我願意放棄陞遷的機會。	<input type="checkbox"/>					
24. 比起現在所從事的工作，我能處理更具挑戰性的工作。	<input type="checkbox"/>					
25. 我的績效能夠公平地反映我的工作上的表現。	<input type="checkbox"/>					
26. 我的機關長官對於新任人員工作分配是合理。	<input type="checkbox"/>					
27. 整體而言，我很滿意目前的薪資待遇。	<input type="checkbox"/>					

	非常同意	同意	有點同意	有點不同意	不同意	非常不同意
28 整體來說，我很滿意我目前機關的領導風格。	<input type="checkbox"/>					
29 整體來說，我很滿意目前機關環境中的硬體設施。	<input type="checkbox"/>					
30 整體來說，我很滿意目前機關的工作氣氛。	<input type="checkbox"/>					

二、以下關於您個人基本資料的幾個問題：

1. 請問您的性別是？

(1) 男性 (2) 女性

2. 請問您的出生年？

19_____年

3. 請問您目前服機關？

(1) 總統府及五院 (2) 中央各部會暨所屬 (3) 直轄市政府暨所屬
 (4) 縣市政府暨所屬 (5) 其他

4. 請問您目前是否是主管？

(1) 是 (2) 否

5. 請問您服務公務年資？(包括服役年數)

_____年

6. 請問您是否有直接工作需與民眾接觸溝通聯繫的經驗？

(1) 是 (2) 否

7.本題關於「教育程度」之選項請參照號碼填入：

您本人的最高教程度？_____

①博士 ②碩士 ③學士 ④專科 ⑤高中職

8.請問您服務機關單位之性質？

(1)業務部門

(2)行政幕僚部門(包括人事、主計、政風及秘書總務等)

(3)其他

(問卷結束) 非常感謝您今天撥空填寫我們的問卷，祝您工作順心，謝謝!