

主編的話

近些時來，由於社會情勢的改變，人民的思考和期待有很大的變化，對社會公平和正義產生新的要求，連帶對公務人員的各項制度也提出改革意見，政府也相對回應，甚至主動進行各項制度的檢討和改進，對公務人員提出新的要求和規定，而政府的公共政策和公共服務的推動，也有一定的績效，可以在國際競爭力政府效率評比排名的晉升，看出政府和公務人員努力的成果。然而這些成果的背後，是多少公務人員在下班時間過後，仍留在辦公室處理永遠做不完的工作所換來的，沒有人會為少許的加班費而加班，有的只是因為對於那份工作職責的執著。許多政府重大措施得以適時完成，是多少無名公務人員的血汗成績，然而社會的掌聲卻很少加諸在他們的身上，反而視其為特權與自肥的官僚，要設法去減少其生活保障，長期下來，對於透過國家考試而成為公務人員者是一種不公平的對待，此種現象若是持續發展，將會降低公務人員的工作士氣，對國家的發展和進步會受到影響，因此為使政府有更好的表現，政府長官和社會民眾在對公務人員要求外，也應該鼓勵公務人員，至少使其能在有尊嚴的氣氛中工作，才能有良好的工作績效，並對社會發揮最大的貢獻。

本期刊登的論文共有四篇，分別介紹如下：

第一篇為美國政府公務員制度之改革，主要在透過美國喬治亞州、佛羅里達州和國土安全部的個案分析，來探討美國激進公務員制度之變革。針對變革的核心概念--「任意雇用關係」進行探討，並論及該概念應用於美國各級政府的彈性用人制度。由於涉及美國憲法問題，引發美國公務員採取政治和法律手段與之對抗，但美國多數各級法院判例顯示任意雇用關係為合法制度，而美國學者認為激進公務人員制度缺乏可靠的方案評估，大多數州尚未顯現成果；至於國土安全部的變革，因國會政黨對立和聯邦政府公務員工會的反對，未能執行。本論文對傳統永業制的公務人員制度有革命性的變革，但其是否能發揮替代效果，仍待觀察。

第二篇的主題為從消極規避到積極應用，探討政府資訊公開法下建構「臺灣文官調查資料庫」的問題，該論文認為自政府資訊公開法公布實施以來，極少從「政

府知識與資訊管理」面向探討。在保密與公開的爭議中，政府忽略與民間協力開發及應用公共資料的重要性，因此論文從透明課責與循證公共管理的角度，提出建構「臺灣文官調查資料庫」的構想，從作者在二〇〇八年所執行的臺灣文官調查，探討將其成果擴展為「臺灣文官調查資料庫」之可行性與其相關管理議題，並建議其可應用於未來政府人力資源管理的議題研究，此論文的建議方向，對文官資料的建立有深入析論，是政府及相關研究者值得注意的議題。

第三篇為地方政府施政績效管理，比較政務人員與事務人員的認知，主要在瞭解地方政府中，政務人員與事務人員對於施政績效管理的看法，從態度面與行為面，建構開創型、服從型、漸進型及排斥型四種類型，針對臺灣 22 個縣市政府中的 488 個一級機關單位進行問卷調查。研究發現政務人員與事務人員對於施政績效管理制度，確實有不同的信心、認知與看法，因此建議要落實施政績效管理制度，必須發展不同的策略。

第四篇為國際文教行政人員職能分析之探討，聚焦於 ETA 職能模式之應用，由於全球化的趨勢及兩岸關係的發展，教育部國際文教行政人員必須提昇職能，才能有效協助教育部推展教育國際化工作，因此該論文以美國勞工部就業及訓練局所開發的職能模式進行國際文教行政人員職能分析，並據以提出對考、訓、用、教的改進建議。

本期四篇論文各有其申論方向，以不同於傳統的公務人員制度的研究途徑來探討相關的主題，尤其是美國公務員激進制度的介紹，打破習慣於公務人員永業制的觀念，雖然此制度未能被普遍性的接受或甚至討論，但至少已有實際運作的事實。此革命性變革的可行性，至少啟發吾人對許多現有制度的另一種新的思維，沒有一種制度是不能改變的，只要有創新思考的企圖，任何改變都有可能，請讀者針對各篇的主題去思索不同途徑的研究成果。

最後要感謝本利的編輯委員、本期的審稿委員及考試院的編輯同仁，由於他們的耐心和用心，才能使本期順利出刊，同時也要感謝投稿者對本刊的支持，在許多有見解稿件的呈現下，維持本刊的高度學術水平。

文官制度季刊

主編 陳金貴

2012 年 10 月 26 日