

## 主編的話

2020年最大的事情就是新冠肺炎在全球的蔓延，不僅帶走百萬人的生命，也使活著的人陷於恐懼和不安的情境中，這是一場無形的戰爭，對手是看不見的新冠病毒，直到目前尚找不到有效的防治方法，只能採取戴口罩及隔離的措施，新冠肺炎直接影響人們的生活方式及工作形態，造成生產經濟活動的停擺，以及生活的不便，而這些影響，要等到有效疫苗的大量生產，才能有回復正常的機會。

面對來勢凶凶的新冠病毒，臺灣是有效控制病毒發展最好的地區之一，一方面是政府疫情指揮中心的努力，另一方面是全民的政策配合和自律，但防疫的成功，也使得公共衛生界及醫界缺少足夠的病例，來進行疫情的瞭解和研究，以致於無法進一步的掌控和治療病情，使得人民生活在沒疫情卻仍要防疫的情境中，人民對戴口罩的要求，也成形式化，因此政府應有新的防疫因應政策及措施：首先，疫情指揮中心應有通盤性的檢討，針對疫情緊張時期，所執行的各項防疫措施、組織運作的人力安排、內外的溝通及宣導、醫護人員的配置、醫療器材及設備的安置、防疫專家諮詢團隊的加強、疫情相關調查及研究的開展、以及民間力量的納入等，要求各相關單位針對其中失策和疏忽處，加以檢討改進，並考慮未來可能的演變和需求，進行修正或規劃；其次，也要求和指導政府機關、國防單位、民間企業、民間社團等組織，規劃和執行組織及人員的防疫措施，包括居家工作、視訊會議、辦公室分離辦公、工作流程安排、員工差勤管理調整、相關專業離退人員的儲訓、員工情緒的安撫、員工線上學習及訓練的安排、以及跨地及跨域人力支援的協力合作。如果政府率同全國各機關團體，能有防疫備戰的準備和作為，民眾自然會有自主性的防疫意識，如此才能有效防止下一波的疫情攻勢。

為瞭解政府對新冠病毒疫情的政策反應，本期特邀專論主題係從政策哲學觀點檢視我國新冠病毒的防疫作為。本文分別從功利主義、自由主義與社群主義的哲學觀，探討公共政策制訂的目的及成功的條件。依功利主義的觀點，成功的政策應追求績效；從自由主義的觀點，成功的政策須建立在法治基礎上，公開透明與公正；

就社群主義的觀點，政策的成功在於加強宣導與溝通，鼓勵全民參與。研究結果發現我國防疫政策融合了三大哲學觀點的主張，政策制定以專業績效為導向、政策執行依法行政與公開透明，並注重政策的傳播，以爭取國人的共識，做到全民抗疫。

本期共刊出 3 篇學術論文，第一篇論文探討成立客家文化區域合作組織之議題，2018 年政府修正客家基本法，建構「成立客家文化區域合作組織」之機制，使客家傳統聚居地區，能以制度性方式，傳承客家語言文化，本文以文獻分析法，運用跨域治理相關理論，探討成立客家文化區域合作組織可能面臨的議題。研究發現地方制度法關於區域合作組織之實作，以成立區域治理平臺為主，但監察院指摘平臺缺乏實質功能而流於形式；其次，以往地方政府自主成立之區域治理平臺，其客家區域合作議題偏重文化觀光；但因客家基本法的修正，客家文化區域合作組織應以「客語復振」及「客家文化傳承」為推動重心。本文建議循「議題合作為中心之區域治理平臺」方式，成立客家文化區域合作組織。

第二篇論文探討公務人員「單位離職傾向」之影響因素分析，公務人員被視為擁有較佳工作保障的職業，有較高的人力流動穩定性及較低的離職傾向。公務人員離職傾向的界定以內部人力流動的「單位離職傾向」為主，而非放棄公務人員身分的「部門離職傾向」。由於公務人員單位離職傾向的程度較高，本文運用量化驗證的方式，探討「個人動機與態度」、「個人與組織間角色衝突」、以及「組織管理與制度」有關因素對公務人員單位離職傾向的影響，進而瞭解公務人員單位離職傾向的致因與本質。本文運用次級資料分析法進行分析，資料來源為「第五期臺灣文官調查」，結果發現公共服務動機、工作耗竭顯著導致公務人員單位離職傾向的提升，而工作滿意度、工作公平性則顯著有助於降低公務人員的單位離職傾向；然工作家庭衝突與績效評量公平度卻對公務人員單位離職傾向無顯著的影響效果。

第三篇論文以全觀型治理觀點探討我國廉政機構運作現況，政府致力建立廉能政府，然而貪瀆案件仍層出不窮，可見廉政治理成效尚待改善。我國目前已設有多種廉政機構，包含監察院、法務部廉政署、政風機構、法務部調查局與檢察機關等，卻因而出現碎裂化治理之缺失。本文以全觀型治理之觀點，進行文獻檢閱及廉政實務工作者的訪談，發現我國廉政機構目前之運作確實存在碎裂化治理的問題，而提出有助於我國廉政機構達成全觀型運作目標之策略，包含：以法務部廉政署做為整合平臺、進行廉政機構運作價值整合、採用整合性廉政資訊系統與持續考訓主

動型文官。

本期書評所評論的書名是「衡量重要之事：谷歌、波諾和蓋茲基金會如何以 OKR 震撼世界」，作者為約翰杜爾（John Doerr）。OKR（Objectives and Key Results）中文翻譯為「目標與關鍵結果」，是由英特爾（Intel）公司前執行長安迪葛洛夫（Andy Grove）所設計發明的一套管理方法，本書是一本認識 OKR 的重要入門書籍。OKR 是一套管理方法，用以協助、確保整個公司都能聚焦為共同重要的事情而努力，書評者認為 OKR 可以應用在高科技公司和非營利組織，但是否也可應用在公部門？因此擬透過本書的介紹，來促進國內學界和實務界對 OKR 的瞭解和交流。本書內容共分 21 章，完整的闡明 OKR 管理方法的 4 項超能力，即聚焦、契合、追蹤和激發潛能的能力，並敘述 OKR 的實際應用案例和推動時應注意事項。書評者將本書的核心內容歸納為 4 項重點，分別是（1）「向下串聯」以達到「契合一致」，（2）擴展極限與風險承擔，（3）追蹤與調適，（4）與薪酬獎賞脫勾的評量。書評者延伸本書介紹的內容，認為有 3 項議題，值得深入省思與探索。包含（1）OKR 與薪酬獎賞脫勾的設計，（2）OKR 強調追蹤與調適的過程，（3）是否適合在政府部門推行 OKR。最後書評者提出因為我國政治環境下根深蒂固的組織文化和慣性，現階段我國政府部門並不適合大規模的推動 OKR，但 OKR 框架適合做為個人的目標管理工具，它可以強化個人的時間管理，也可突破個人自我設限的潛能。而公部門在推動某些專案時，更有助於優先要務的設定、專案流程的掌控與追蹤、以及團隊合作與對話的養成。

本期季刊能順利刊出，要感謝本刊社務顧問、編輯委員、審稿委員及考試院的編輯同仁，由於他們的全力配合和支持，才使本期能順利出刊，也感謝投稿者的賜稿，才使本刊能有高水平的特邀專論、學術論文和書評。

文官制度季刊  
主編 陳金貴

