

主編的話

優質的人力資源是公部門治理效能的磐石，人力素質的良窳則在於政府是否能夠建立「選才、育才、用才、留才」等人力資源管理的健全體制。以上人力資源個別的管理體制與運作不僅有其重要性，而且彼此之間環環相扣。如未能拔擢優秀人才，將造成育才與用才的困擾，而留才也缺乏正當性。同樣地，如未能有效育才、用才、與留才，選才也將徒勞無功。本期特邀專論探討選才議題，聚焦在口試評量機制的改革，透過測量模型與計算公式，解決結構化口試評量中可能出現的評分者效應之干擾，有其理論及實務重要性。本期四篇研究論文中，前兩篇分別討論年金制度以及家庭照顧假及相關法規，透過質化方法，解析現有制度法規的問題，並透過參考國際重大組織制定的規範、其他國家的法制內容，研擬更合適、可行的建議；後兩篇分別討論民眾對於公務員特質的偏好以及地方議會的網絡，透過量化方法分析，一是採用問卷與電話民調，二是運用網絡分析法進行計算與統計分析，得出對地方公務員和地方議會議員更清晰的認識，為地方公務人力管理以及地方治理的研究增添新的參考數據。本期論文主題扣緊我國當前公共治理以及人力資源實務議題，內容豐富，方法多元。本期書評探討較少被關注的基層公務人員福祉課題，以及基層管理者如何與公務同仁建立良善的互動關係，值得細讀。

本期特邀專論“評分者效應對口試評分公平性影響問題之探討”特別邀請到國立政治大學教育學院余民寧特聘教授兼院長撰寫。本專論基於考選部實施結構化口試評量中面臨如何「盡量減少評分者效應的影響」之問題，提出一套資料分析策略，以「多面向模型」(MFM)對口試委員評分資料的各面向因素之估計值(包含考生的能力值、口試問題的難度值、評審評分嚴苛/寬鬆程度值及閱難度值等)予以客觀分析，並建議將現行的評分尺規給分機制改成僅打等第制或次序性資料編碼的分數，作為配套措施，以改善評分公平性，提高評分精確性。「正視評分者效應存在的事實」一節，詳列影響口試評分的相關因素，並說明「評分者效應」是來自評

審評分嚴苛度不一，對評分成績造成不同影響效果的現象，評分者效應分成 12 種類型。「評分者效應該如何處理—MFM 模型的應用」一節，以評分嚴苛度因素為例，首先解說在二元計分資料下的原始 MFM 測量模型公式；其次說明如果遇到評審的評分嚴苛度與試題的難度產生交互作用的情況，公式如何處理；如果是在多元計分資料的評分情境，改採用哪些模型作為評分公式。「評分尺規應用的修改建議」一節，指出口試委員以等第或類別分數給分，在資料編碼上較能符合 MFM 模型背後的客觀測量特性與演算法邏輯。本文精確運用理論，並針對當前考選問題，提出具體建議，有其重要的實務價值，值得權責機關評估參考。

本期共刊登四篇學術論文，前兩篇是有關制度法規的議題。第一篇論文“我國國民年金制度的現況與挑戰”係由國立政治大學外文中心申育誠兼任助理教授發表。本研究一是以文件分析法，爬梳國保相關文獻，探討國保的現況與問題分析，二是以臺灣永續發展目標 SDGs 檢視，並勾勒出我國國民年金制度圖像，提出對我國年金制度改革之研究建議。文獻首先探討國保制度相關問題，接著爬梳國保財務規劃相關議題，指出國保主要有老年年金給付、基礎年金及制度設計問題，及領取的年金給付是否能夠支應老年基本經濟生活；此外，以年金體系圖解說國民年金制度，並概述永久所得說、人生過程儲蓄說、人力折舊概念、延期工資概念等年金保險的相關理論基礎及大數法則。「國保的現況與問題」一節，分別從被保險人人數、國保財務情況、國保與勞保銜接的問題點、SDGs 與國民年金保險來論述。「我國年金制度改革之相關挑戰」一節，從單位組織面、制度規劃面、年金財務面、年金納保面及年金給付面，說明國民年金實務面的問題及建立基礎年金的可行性。結論指出，國民年金改革的可行性方案，在於提高民眾納保意願，解決繳費率及各個社會保險間年資通算複雜、年金給付過低的問題。最後提出三項解決方案：維持現狀、擴大國保的涵蓋率，及社會保險制輔以稅收制建立基礎年金。

第二篇論文“家庭照顧假的日韓比較與政策啟示”，係由國立中央大學法律與政府研究所許雲翔教授發表。本研究認為我國雖有家庭照顧假相關立法，但是落在性別平等工作法中，不同於其他國家規範在勞動法及社會安全法規，而且有使用率不高、多數無薪、公私部門員工保障差異、家庭照顧懲罰等問題，為提供法制調整參考，因此選擇日本及韓國進行比較。前言簡介國際勞工組織的相關規範外，也簡

明列示我國與美、英、德、法、瑞典、日、韓等國的家庭照顧假。在「我國家庭照顧假的制度背景與問題」一節中，除闡述面臨的政策問題，也列出目前立法修正的提案，包括：參考日本育兒、介護休業法之制度；參酌生理假之規範模式；參酌公務人員請假之規範模式；擴充請假事由；參考育嬰留停制度，類比公務人員侍親假。接下來探討日本的「育兒・介護休業法」，然後探討與我國同樣規範於性別工作平等法制中的韓國法制。研究發現為：短期、彈性休假規定回應勞動者家庭照顧臨時需求；育兒照顧制度的完整性；家庭照顧制度的假期彈性；被照顧者定義的調整。最後提出建議：結合育兒及照顧設計專法、增列家庭照顧假給付、增列家庭照顧假事由、增加家庭照顧假彈性、擴充長期照顧喘息服務，以及鼓勵男性申請家庭照顧假。

第三篇論文“誰來服務比較安心？原住民族地區的民眾對公務員特質偏好的實證分析”，係由國立暨南國際大學公共行政與政策學系陳文學副教授發表。本研究基於代表性官僚理論，以 55 個原住民族地區為研究範圍，調查民眾對於公務員特質的偏好。文獻探討代表性官僚概念及相關研究，並回顧民眾偏好與官僚代表性的相關研究成果，進而提出研究假設。問卷於 2021 年 1 月 12 日至 1 月 20 日委由專業民調公司進行電話隨機調查，有效樣本為 385 份。依變數為「對公務員的族群偏好」，包括性別、年齡、戶籍地與族群別等四項特質，自變數包括族群別、社會接觸、族群成見、客觀環境，此外納入性別、年齡、教育程度與每月所得作為控制變數，並運用多項式羅吉斯迴歸探討民眾偏好原住民族或漢人公務員之影響因素。統計結果分成四部分來說明：敘述統計（分成民眾對公務員的特質偏好、自變數與控制變數的敘述統計）；性別、年齡與族群別的特質一致性分析；民眾對公務員族群偏好的多項式羅吉斯迴歸；民眾特質與公務員戶籍地偏好的交叉分析。結論敘述 6 項研究發現，並指出戶籍地是民眾最為關切的特質。最後說明理論與實務意涵為：代表性官僚研究應重視公務員的戶籍地特質、特質一致性促成代表性官僚理論的系統反饋，及促進原住民族地區公務員的在地性與機關多元化管理。

第四篇論文“地方議會分配政治網絡分析：以南投縣第 17 與 18 屆議員提案為例”，係由國立暨南國際大學公共行政與政策學系簡子文博士生、國立暨南國際大學公共行政與政策學系林晏生碩士、國立暨南國際大學公共行政與政策學系張浩也

碩士與國立暨南國際大學公共行政與政策學系孫同文特聘教授共同發表。本研究透過地方議會的提案分析，為地方層級的分配政治引入更多的實證探討。將議員提案—連署關係視為一種分配政策網絡的情況下，探尋地方議員分配政治提案所隱含的權力圖像，以及傳統國會分配政治的影響因素（選區、政黨、資深、選戰競爭度等）是否在地方提案網絡背後，牽動著不同權力互動。分析單元為南投縣議員 17 屆與 18 屆的建設、工程類提案，編碼後進行資料分析，以選區、政黨、議員資深程度與選戰競爭程度視為自變項，並將程度中心性、中介中心性與接近中心性視為依變項，然而相關假設經統計分析均未獲得驗證，結果以描述性統計及整體網絡分析來說明。結論指出議員資深程度與政黨因素、選區與選戰競爭程度是本研究所發現到的地方議員分配政治提案網絡的權力圖像，結論也對雙變項分析後均未有顯著效果進行討論，包括以提案進行分配政治研究的限制、國會分配政治影響因素能否適切解釋地方議會政治權力運作尚待更多證據加以論證。

本期書評“公部門的員工心聲、人力資源管理與領導力：多層次的工作福祉”由國立暨南國際大學公共行政與政策學系陳文學副教授，針對 Cvenkel 於 2020 年所著之公部門的員工心聲、人力資源管理與領導力：多層次的工作福祉（*Workers' Voice, HRM Practice, and Leadership in the Public Sector: Multidimensional Well-Being at Work*）一書撰寫。本書評首先指出公務人員的辭職已成為國內公務人力資源管理的新興研究課題，此書可提供國內重新思考基層公務人員的福祉課題，以及基層管理者如何與公務同仁建立良善的互動關係。書評分成兩大部分，首先是內容簡介，包括背景與內容重點的說明。此書以英國地方政府為例，發展全觀性的工作福祉典範並運用於政策或組織管理之中，促進員工工作生活和基層管理者的領導力。本書共十二章，分為二個部分。內容涵蓋四項重點：1. 多層次探討員工福祉、2. 凸顯 NPM 對地方政府人力資源管理的挑戰、3. 改變第一線管理者的管理作法，是促進員工工作福祉的重要關鍵、4. 提出員工觀點的多層次福祉模型。其中多層次福祉模型顯示，在員工工作實際情況與福祉期待下，第一線管理者應以信任、透明、開放等原則，推動員工導向的管理模式，傾聽員工心聲、回應員工需求與培力員工的工作能力，並注意組織內部促進因素和阻礙因素。在反思部分，指出此書對我國公務人力資源管理實務有兩點啟示：一是差異化的福祉設計與管理互動；二是亦應考量第

一線管理者的工作福祉。

本期**文官制度**能順利出刊，特別要感謝作者們貢獻可貴的研究成果。審稿先進百忙中費心審閱，不吝提供作者建設性意見，提升論文品質，功不可沒。社務顧問、編輯委員、本刊發行人、社長、考試院編研中心同仁們多方面的協助，使本刊能維持一貫的出版水準，在此一併致謝。

文官制度

主編 黃東益