



- 歷屆電子報
- 學術論述
- 感動服務
- 業務心得
- 好書好文共分享
- 本處近期活動花絮

學術論述

106年與107年公務人員職場評價調查之比較分析

謝秉蓉/國立高雄師範大學人力與知識管理研究所副教授

行政院人事行政總處自106年起規劃辦理「公務人員職場評價調查(職場四大面向及次構面、問卷題目如後附)」，以瞭解公務人員對服務機關重要人事管理措施功績導向程度評價、機關職場整體滿意度。歷經106年與107年之資料收集，本文初步呈現2年資料比較之分析結果。

106年及107年問卷發放時間皆為當年度7月4日至24日。填答率在106年為77.44%，107年為77.33%。問卷為五點量表，分別為非常同意、同意、普通、不同意與非常不同意，分析結果之平均值介於1至5，數值愈高表示同仁對該構面之評價愈正向。106年問卷填答對象為行政院暨所屬三級機關(構)與直轄市、縣(市)政府暨所屬一級機關，不含警察機關、地方政府消防機關、學校、國(公)營事業機構、駐外機構、派出單位、各級公所、山地原住民區及地方立法機關人員。而107年問卷填答對象為行政院暨所屬四級機關(構)與直轄市、縣(市)政府所屬二級機關及各公所，不含警消、國(公)營事業機構、兼任人事機構及兼辦人事業務者。

一、職場四大面向與次構面之內容

職場四大面向為工作滿意度、功績化人事管理措施、健康工作環境及組織氣候，各面向之次構面如下：工作滿意度包含工作適合度、主管之領導公平性、留任傾向、工作成就感、薪資、陞遷機會。功績化人事管理措施包含考績措施與績效連結度、陞遷措施與績效連結度、工作負擔與報酬相當度、無歧視之人事措施、放心申訴或抱怨。健康工作環境包含工作生活平衡、工作壓力與倦怠、職場安全條件。組織氣候包含主管同仁關係、授能、自我成長機會、自我認知。

二、職場評價四大面向及次構面平均值之分析

(一)107年四大面向整體平均值之分析

以整體平均數而言，四大面向介於3.51至3.79之間，表示受測者對四大面向尚稱同意，其中健康工作環境平均數最低(3.51)，組織氣候平均數最高(3.79)。

(二)107年四大面向次構面平均值之分析

以工作滿意度而言，所有次構面介於3.30至3.96之間，表示受測者對工作滿意度之所有次構面尚稱同意，其中陞遷機會平均數最低(3.30)，工作適合度平均數最高(3.96)。

以功績化人事管理措施而言，所有次構面介於3.38至3.67之間，表示受測者對功績化人事管理措施之所有次構面尚稱同意，其中陞遷措施與績效連結度平均數最低(3.38)，無歧視之人事措施平均數最高(3.67)。

以健康工作環境而言，所有次構面介於3.01至3.97之間，表示受測者對健康工作環境之所有次構面尚稱同意，其中工作壓力與倦怠平均數最低(3.01)，職場安全條件平均數最高(3.97)。

以組織氣候而言，所有次構面介於3.73至3.83之間，表示受測者對組織氣候之所有次構面尚稱同意，其中自我認知平均數最低(3.73)，主管同仁關係平均數最高(3.83)。

(三)106年與107年四大面向整體平均值比較分析

以整體平均數而言，四大面向107年度均高於106年度，表示受測者去(107)年對四大面向較前(106)年同意，其中工作滿意度整體平均數增加最多(0.37)。

(四)106年與107年四大面向次構面平均值比較分析

以工作滿意度而言，所有次構面107年度平均數均高於106年度，其中僅留任傾向之107年度平均數低於106年度。以功績化人事管理措施而言，所有次構面107年度平均數均高於106年度。以健康工作環境而言，所有次構面107年度平均數均高於106年度，其中僅工作壓力與倦怠之107年度平均數低於106年度。以組織氣候而言，所有次構面107年度平均數均高於106年度。

三、職場評價四大面向及次構面差異性檢定分析

(一)107年四大面向整體差異性檢定分析

以整體平均數而言，四大面向男性填答者之平均數均高於女性，表示男性對四大面向較為同意。而主管填答者之平均數均高於非主管填答者，僅有健康工作環境面向在主管或非主管無顯著差異。再者，年資與填答者同意度呈現正相關，表示年資愈高同意度愈高，僅有健康工作環境面向之同意度與年資相關性不顯著。

(二)107年四大面向次構面差異性檢定分析

以工作滿意度而言，所有次構面男性填答者之平均數均高於女性，僅有薪資之平均同意度在性別上無顯著差異。而主管填答者之平均數均高於非主管。年資與填答者同意度呈現正相關。

以功績化人事管理措施而言，所有次構面男性填答者之平均數均高於女性。而主管填答者之平均數均高於非主管。年資與填答者同意度呈現正相關，表示年資愈高同意度愈高，僅有無歧視之人事措施之同意度與年資之相關性不顯著。

以健康工作環境而言，所有次構面男性填答者之平均數均高於女性，僅有工作壓力與倦怠之平均同意度於性別無顯著差異。而主管填答者之平均數均高於非主管。年資與填答者同意度呈現正相關。

以組織氣候而言，所有次構面男性填答者之平均數均高於女性。而主管填答者之平均數均高於非主管。年資與填答者同意度呈現正相關，表示年資愈高同意度愈高，僅有主管同仁關係及自我成長機會之同意度與年資之相關性不顯著。

(三)106年與107年四大面向整體差異性檢定比較分析

以整體平均數而言，106年健康工作環境主管填答者之平均數高於非主管；106年之年資與填答者同意度呈現正相關。其餘面向106年之整體差異性檢定結果與107年相同。

(四) 106年與107年四大面向次構面差異性檢定比較分析

以工作滿意度而言，106年離職傾向於性別無顯著差異；非主管填答者之平均數高於主管；年資與填答者同意度呈現負相關；薪資之女性填答者平均數高於男性；陞遷機會之同意度與年資相關性不顯著。其餘次構面106年差異性檢定之結果與107年相同。

以功績化人事管理措施而言，所有次構面106年差異性檢定之結果均與107年相同。

以健康工作環境而言，106年工作生活平衡於性別上無顯著差異；非主管填答者之平均數高於主管；工作壓力與倦怠女性填答者之平均數高於男性；非主管填答者之平均數高於主管；年資與填答者同意度呈現負相關；職場安全條件之同意度與年資相關性不顯著。其餘次構面106年差異性檢定之結果與107年相同。

以組織氣候而言，所有次構面106年差異性檢定之結果均與107年相同。

四、結論

106年與107年公務人員職場評價（含人事人員服務滿意度）調查結果顯示，雖然2年問卷填答對象略有差異，但以整體平均數而言，107年四大面向均介於3.51至3.79之間，107年度之平均數均高於106年度，表示受測者對四大面向尚稱同意且同意度逐年提高。期望透過調查結果瞭解公務人員對服務機關重要人事管理措施功績導向程度評價、機關職場整體滿意度，依此做出適當之政策調整，以持續提升人事人員服務能力並精進人力資源管理作為。

職場評價調查四大面向和次構面

評價面向	次構面
工作滿意度	整體
	工作適合度
	主管的領導公平性
	留任傾向
	工作成就感
	薪資
	陞遷機會
功績化人事管理措施	整體
	考績措施與績效連結度
	陞遷措施與績效連結度
	工作負擔與報酬相當度
	無歧視的人事措施
	放心申訴或抱怨
健康工作環境	整體
	工作生活平衡
	工作壓力與倦怠
	職場安全條件
組織氣候	整體
	主管同仁關係
	授能
	自我成長機會
	自我認知

政策與人力管理期刊

瀏覽人次：0

現在位置：臺中大學 > 政策與人力管理 > 政策與人力管理

站內搜尋

重要公告

公告主題
政策與人力管理期刊 第五卷第一期正式發行
政策與人力管理期刊 第四卷第三期正式發行
政策與人力管理期刊 第四卷第二期正式發行
政策與人力管理期刊 -- 附錄發表
政策與人力管理期刊 第四卷第一期正式發行
政策與人力管理期刊 第三卷第二期正式發行
政策與人力管理期刊 第三卷第一期正式發行
政策與人力管理期刊(附錄信息)
《政策與人力管理期刊》第二卷第二期正式發行
《連結》期刊網上訂閱
《政策與人力管理期刊》第二卷第一期正式發行
《政策與人力管理期刊》附錄發表與說明
《政策與人力管理期刊》第一卷第二期正式發行
《政策與人力管理期刊》創刊號正式發行

發布單位	日期
政策與人力管理	2014/07/15
政策與人力管理	2014/02/17
政策與人力管理	2013/11/05
政策與人力管理	2013/07/20
政策與人力管理	2013/07/17
政策與人力管理	2013/01/18
政策與人力管理	2013/01/10
政策與人力管理	2012/03/06
政策與人力管理	2012/02/26
政策與人力管理	2011/10/06
政策與人力管理	2011/07/31
政策與人力管理	2011/02/21
政策與人力管理	2010/12/24
政策與人力管理	2010/09/29







- 歷屆電子報
- 學術論述
- 感動服務
- 業務心得
- 好書好文共分享
- 本處近期活動花絮

感動服務

懂您、關懷您的EAP

辦公室茶水間傳來某甲與某乙的對話：「我最近打電腦打都得了鍵盤手，手指關節常痠痛。」，「我也是，久坐辦公室，線上公文量很多，最近得了乾眼症，肩頸也很緊繃，晚上又睡不好。」。此時，某丙加入了對話：「上班都會有壓力，我業務旺季時，總不自覺吃太快又坐太久，胃腸不舒服。」，這些對話傳入了在茶水間外排隊等待裝水的人事室員工協助方案承辦人耳中。

為了改善同仁在職場上身體不適之症狀，本局人事室參考楊定一博士所著之「透過運動和療效姿勢結構調整」一書，期望透過讀書會使同仁瞭解結構調整對身心之幫助，除可協助解決久坐或姿勢不良引起之肩頸痠痛等問題外，藉由部分帶動整體，同時改善家庭或工作上累積之心理壓力。於是在去(107)年3月至5月期間開辦本局專屬之員工協助方案(EAP)——「健康讀書會與太極拉筋班」，共分為3期，每期約1個月，各安排1堂讀書會與4堂拉筋課程。

猶記得一開始辦理健康讀書會時，報名人數較想像中踴躍，本局主任秘書亦親身參與表達支持，席間我們發放了某單位主管熱情贊助之二手網球，指導參與者如何運用網球作為按摩紓壓之輔具，兼顧經濟與環保，且只要透過溫和、簡易及重複之姿勢即可達到筋膜修復、促進身心健康之效果，使參與讀書會之同仁獲益良多。

在建構同仁對人體筋膜之基本概念後，接著搭配實做之拉筋課程。每期初次參與拉筋班之同仁常哀聲陣陣，由於平時久坐辦公室，活動量較少，同仁大多有無法完成的伸展動作，甚至一名年輕女性同仁，只要一伸展肩頸部位就疼痛難耐，經過帶班老師瞭解後，發現該同仁因為照顧新生兒，抱小孩及哺乳時長期姿勢不良，導致肩頸筋膜輕微受損。老師鼓勵她多進行拉筋、伸展，可幫助筋膜自行修復，參加數次後，肩頸痠痛之情形已大幅改善。



交通局人事室健康讀書會辦理情形



交通局人事室太極拉筋班成員學習伸展動作

本局之EAP拉筋活動開辦至第3期，參加人數已達183人次，反應熱烈，經人事室問卷調查，參與同仁認為肩頸痠痛有所改善者佔85%，改善睡眠品質者佔49%，舒緩情緒者佔56%，促進腸胃功能者佔29%。每到拉筋活動時間，同仁們都會互相提醒，別忘了更衣、備水參加拉筋課程。

為回應同仁之熱烈支持，去(107)年7月人事室又加開課程辦理了1個月的拉筋班，同仁都欲罷不能，期待明年能繼續參與。同仁的心聲人事室都聽到了，我們會持續秉持著三心——「用心、貼心、齊心」提供更加完善的人事服務，「EAP，我們明年見！」。

*小編附註：感謝交通局人事室李助理怡君分享服務經驗。員工協助方案是同仁身、心靈健康的守護者，承辦人也因為活動獲得熱烈迴響而有成就感，在關心同仁的同時也別忘了照顧自己喔！





瀏覽人次：0

[▲回到頁首](#)



高雄市政府人事處 電子報

Kaohsiung City Government
Personnel Department

第048期 電子報

歷屆電子報

- 歷屆電子報
- 學術論述
- 感動服務
- 業務心得
- 好書好文共分享
- 本處近期活動花絮

業務心得

為民服務，不忘本心

前任職於戶政事務所後調至杉林區公所擔任里幹事一職，深覺基層公務員是整個政府部門最重要的一環。透過日常巡訪與週期普查，可直接深入瞭解民情，傾聽民之所言，掌握民之所欲，這可是其他公務員所沒有的機會。

里幹事的業務包羅萬象，其中最基本的是弱勢民眾的訪查與照顧，記得曾有訪視關懷戶時發現男主人已罹患肝癌末期，拖著病體無法外出工作，有3名子女，但未滿65歲，未符合低收入戶申請資格，在無任何外援之下，生活陷入困境。經本所訪視發現後，除通報社會福利機構外，亦積極向民間慈善團體尋求協助，得以在短時間內完成訪查，提供必要的協助，順利解決當事人的燃眉之急。

另有一戶高風險家庭，兄弟3人非聾即啞，且均已屆65歲高齡，僅能依靠資源回收謀生，雖已列案為低收入戶，但因健康狀況不佳，每月津貼實不敷使用。本所除聯繫慈善團體提供物資外，並想方設法，協助其加入社區長者共食，透過媒合參與社區有給薪之除草與環境整理工作，期能真正落實社會安全網的核心理念。



督辦各里社區環境清掃工作實況

自身除擔任里幹事業務外亦同時兼辦公所環保衛生業務，業務中有項工作是督辦各里每月2次的社區環境巡檢清掃工作，以防止登革熱病媒蚊孳生，維護環境整潔。然而，辦理此項業務時，常接獲里長反映多數里民參與意願不高，為此，我多次協同里長與里民進行溝通，將里民組成志工服務團隊，成功解決參與不足的問題，也提供長輩們走出家門參與社區服務的機會。

設身處地為民眾著想，透過實地訪談深入瞭解問題所在，方得以確實解決民眾問題，「民之所欲，常在我心」是我擔任里幹事一職後的省思，也是我今後的座右銘，期望在未來的公職生涯中也能不忘本心。

*小編附註：感謝杉林區公所民政課鍾課員玉秀分享業務心得。里幹事透過巡訪工作瞭解里民的生活，體察民情，針對個案提供切合需求的服務與協助，感謝玉秀的辛勤付出，勿忘初衷的精神值得大家學習！

瀏覽人次：0

回到頁首



■ 歷屆電子報

■ 學術論述

■ 感動服務

■ 業務心得

■ 好書好文共分享

■ 本處近期活動花絮

好書好文共分享

你的孩子不是你的孩子

* 書名：你的孩子不是你的孩子

* 作者：吳曉樂

* 出版社：大塊文化

* 出版日期：2014年8月

* 分享人：高雄市林園區公所許課員偉棠

分享內容及心得：

周末聽了蔣勳的演講，說莊子「北冥有魚，其名為鯀」幻化為鵬奮而展翅、說於屠宰市裡發現了游刃有餘、說樗樹「今子有大樹，患其無用，何不樹之於無何有之鄉，廣莫之野，彷徨乎無為其側，逍遙乎寢臥其下。不夭斤斧，物無害者，無所可用，安所困苦哉！」。簡言之，從魚展翅高飛到樗樹因過於彎曲而為工匠所不喜，方得以成長為大樹，於是，莊子最為著名的思想之一：「無用之用方為大用。」乍然而現。

原本我想從考試面項來寫這此書的讀後心得，然而周末聽了這場演講，讓我想起當年讀莊子的那段日子。在中國形而上思想的長河裡，莊子的思想長年被後人生訓成避世而去的想法，直到嚴復註解後，才發現原來莊子言語是火熱的，他對世界充滿熱情，教人展翅而飛，以任何形態而飛，即便是無用的樗樹，無用也是其展翅的方式，因為無用所以最終長成大樹，可供人「逍遙乎寢臥其下。」此次我便從「大用」這個面向分享心得。

「你的孩子不是你的孩子」這本書，我和大多數人一樣，先看翻拍的電視劇才買了小說。說一句沒有情調的話，這本書是一個家庭教師的流水帳，但也是一個又一個的家庭，說不盡、道不穿的撕裂與掙扎。我不喜歡用簡單的一句話或一篇文章就總結一本書，在我看來每篇故事都值得一一檢視，因為每篇故事都真實發生在臺灣的某個角落，即便它多麼荒謬。於此，就以我印象最深刻的茉莉和紀家姐弟的故事來討論「大用」。

茉莉是一位高材生，有富裕的家庭、臺灣大學碩士的學歷，身為醫生的妻子，她是所有人眼中的人生勝利組，但她的優秀是出自於母親少一分打一下，婚姻是實現母親的殷殷期盼，人生圍繞著母親旋轉。他喜歡實驗帶給她的成就感，卻不得不相親結婚，她和她的醫生老公彼此不喜歡對方也缺乏共同話題。小孩小葉出生後，婆婆和媽媽想要介入小葉的教育，對長輩而言，他們一個教出醫生，一個教出臺大碩士，誰敢說他們不會教小孩。小葉後來因為害怕媽媽被外婆數落而決定作弊，茉莉發現小葉可以只是小葉，而非第二個茉莉，毋須為了取悅任何人而讀書，因此她讓小葉在他很有天份的繪畫領域裡恣意揮灑。

紀家姐姐對讀書很有天份，紀家弟弟則喜歡打籃球。然而母親說：「女生嫁出去就是別人家的，無法繼承家業。」而逼迫弟弟讀書，作者吳曉樂請母親重視姐弟的天份，母親說：「父母的成敗總是和子女綁在一起，我要對他們的未來負責。」

這二個故事很簡單，在書中算是很平淡的故事。父母總期望子女長大之後堪為大用，可是何為大用，他們希望孩子在他們鋪墊好的道路上前進，成為符合世俗標準的人生勝利組，如此他們過世後也能含笑九泉，這種難以撼動的古老力量，主宰了大部分的家庭教育。父母所謂的大用，是一套模板：好成績、好學歷、好工作、好婚姻、安享晚年，他們也在同樣的教育環境中長大，對後代也是如此教育。他們眼中的堪為大用，說穿了就是街坊鄰居一句又一句的：「你的小孩真有出息。」所帶來的成就感，一如紀媽媽說的：「父母的成敗總是和子女綁在一起」。

樗樹的故事不就是這樣嗎？從人類的角度而言它是棵不及格的樹，枝幹過於彎曲而無法做成任何人類需要的物品，但自樹本身的角度出發，正因為它被視為無用之物，而得以長成擎天大樹，對人類無所可用反而成為它生存的契機，所謂的大用並非僅有一種形式。



許多人在看完這本書之後，大呼考試吃人，但學生的本份本就是讀書，在求學階段盡力準備考試之後發現，原來考試非己所長，進而再找尋其他專長，然後堅持下去，而非以考試吃人做為逃避壓力的藉口。即便是所謂無用的檸檬樹，也是努力長大大方可成為大樹。

*小編附註：感謝林園區公所許課員偉棠分享本書。所謂「三百六十行，行行出狀元」追求好成績並非每位學生唯一的選擇，每個孩子都是有能力獨立思考的個體，而非父母的財產或延伸，父母親應尊重孩子的選擇，孩子也應為自己的決定負責。

瀏覽人次：0

▲[回到頁首](#)





高雄市政府人事處 電子報

Kaohsiung City Government
Personnel Department

第048期 電子報

歷屆電子報

- 歷屆電子報
- 學術論述
- 感動服務
- 業務心得
- 好書好文共分享
- 本處近期活動花絮

本處近期活動花絮

高雄市第三屆市長、副市長及首長宣誓就職暨交接典禮—「鰲躍龍翔、南方崛起」

107年12月25日上午於本市愛河畔「鰲躍龍翔」主燈前舉行「市長宣誓就職暨交接典禮」，會場佈置結合高雄在地的蔬果農作，其中燕巢芭樂象徵健康快樂、大樹鳳梨祝福高雄好運旺旺來等，以推廣高雄優質農產。此外更設有愛河市集嘉年華、街頭藝人與文化團體展演等活動，吸引眾多市民到場見證參與，現場市府團隊及民間各界代表齊聚觀禮，座無虛席。

首先由南島舞集表演團隊演出「祖之祈福，舞耀大地」，象徵用歡樂的歌謠與舞蹈來感謝祖先，亦感謝這片大地賜予的一切；緊接著由本市交響樂團演奏多首樂曲，為就職典禮揭開序幕。在悠揚的樂聲中，新任市長韓國瑜與夫人李佳芬自棧貳庫搭乘愛之船至典禮現場。

宣誓就任後，韓市長自行行政院鄧政委員振中手中接下印信。市長就職演說以余光中先生的《讓春天從高雄出發》作為開場，期許未來以「高瞻四海貨暢流，雄企八方人和通，起心包容愛鄉土，飛鰲港都化騰龍」的真切心情，重新找回高雄的海洋精神。



新任市長韓國瑜進行印信交接



韓市長發表就職演說

此外，演說採中英文雙語，彰顯落實雙語教育為新施政重點之一，在全球化時代，為高雄的下一代裝上翅膀，讓高雄走向世界；並用愛包容各地移民，讓世界走進高雄。而面對城鄉差距，未來施政將一視同仁，讓高雄均衡成長。

最後，韓市長允諾將永遠與基層民眾同在，不負所託，與同仁齊心協力，全力以赴，帶領市府團隊一起實踐「打造高雄全臺首富」的君子之約。就職演說後，韓市長批示就職後首份公文，並與新任副市長、各局處首長合影留念，整場典禮在眾人熱烈的掌聲中圓滿落幕。

107年「友善家庭—公教員工福利服務措施座談及宣導會(南區場次)」

行政院人事行政總處(下稱總處)為協助公教員工提升工作效能與家庭生活品質，營造友善家庭職場環境，於104年函頒「友善家庭 - 公教員工福利服務措施推動方案」，並依該方案於北、中、南、東或離島辦理「友善家庭 - 公教員工福利服務座談會」，加強協助員工取得婚、育及照顧高齡親屬之相關資訊。

去(107)年南區場次業於12月7日(星期五)下午1時30分至4時30分假本府公務人力發展中心4樓大禮堂辦理完竣，計有來自嘉義以南之中央機關及地方政府公教員工共250人參加。



總處沈科長慧珍介紹公教員工福利服務措施



總處給與福利處黃副處長靜華主持意見交流

本次宣導會除由總處說明現行公教員工福利服務措施及未來規劃，亦邀請築巢優利貸、貼心相貸之承作廠商親臨推廣優惠方案，更聘請財團法人保險事業發展中心之專業講師講授與同仁息息相關之保險知識，講題為「醫療、長照、年金三保，人生豁達尊嚴到老」，內容多元豐富，期能提升與會人員對公教員工各項福利服務措施內容之瞭解，以妥善運用各項資源。

107年高雄市各區公所聯繫會報

為提升本市各區公所人事主管對人事政策之瞭解，俾與本處密切配合，並促進各區公所之交流，於去(107)年12月10日(星期一)上午假本處會議室辦理各區公所聯繫會報，由本處陳處長明忠親自主持，參加人員為本市各區公所人事機構人事主管、民政局人事室報告人員及本處各科室股長以上人員。

本次會報首先由本處陳處長明忠致詞，勉勵與會者以積極、前瞻之態度，主動提供人事服務措施，塑造人事人員專業形象，並具備溝通協調及應變能力。後依序由本處各科室主管進行人事業務宣導，俾利各區公所充分瞭解各重點工作項目辦理情形及未來執行要項，廣續推動相關業務。



本處陳處長明忠致詞



前鎮區公所人事室黃主任桂鶯、路竹區公所人事室謝代理主任佳芳分享區政管理經驗與心得



隨後進行以「同理、回應的區政人事管理」為主題之心得分享，分享者為前鎮區公所人事室黃主任桂鶯、路竹區公所人事室謝代理主任佳芳及茂林區公所人事室黃人事管理員譯鋒，其中謝代理主任佳芳分享辦理讀書會獲得區公所同仁熱烈迴響之經驗，與黃人事管理員譯鋒分享在宗教方面如何融入原住民同仁，如用餐前禱告，內容活潑生動，令人印象深刻。在民政局進行業務宣導後為意見交流時間，本次會報在參加人員熱情互動、充分討論中，畫下美好句點。



Happy New Year!

新的一年，期能以更豐富多姿的內容，

陪伴本府所有同仁！

「鰲躍龍翔、南方崛起」！



瀏覽人次：0

[▲回到頁首](#)