

第一章 緒論

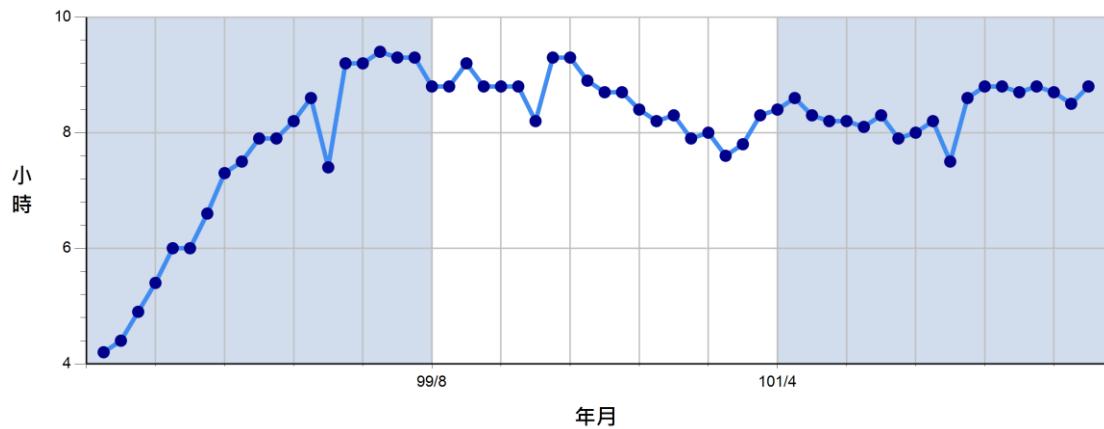
本研究以國內地方政府公務人員為研究對象，探討地方政府公務人員之加班現況及加班所產生的影響，期望研究結果可提供地方政府實務參考。本章第一節將先說明研究背景與動機，第二節闡述研究目的，第三節則就研究流程作一說明。

第一節 研究背景與動機

近年來，有關公務員加班過勞的新聞時有所聞，先是2004年艾莉颱風造成第一線公務員因忙於救災、勘災過勞而殉職，接著又有某市長因市政操勞引起小腦中風等等，這一連串個別事件發生背後有著相同「加班」過勞原因，使得公務人員「加班」問題浮現檯面，引起社會關注。另根據相關調查發現過勞死的高危險群三大行業其中之一就是公務員（黃玉芳，2011），因此，如何避免公務員因加班發生過勞死的現象，使每個公務員都有著健康的心理與身體，才是人力資源管理應正視問題。

然而近年不管在公私部門，加班都成為一種常見的現象，根據行政院主計總處統計資料顯示，臺灣98年1月至102年10月各行業別每月平均加班8.07小時(圖1)。

圖1 臺灣工業及服務業98年1月至102年10月每月平均加班時數分布圖



新。除了個人因素外，尚有其他可能導致加班的原因，因此加班現象並非僅透過增加人力就可改善或解決，了解真正的原因才能據以對症下藥。

研究者於彰化縣政府服務期間，觀察到加班在地方政府機關亦是一種常態，到了晚上八、九點部分處室仍燈火通明的情況屢見不鮮，然而對大部分的勞動者而言，加班並不是一件令人愉悅的事(王麗君，2011)，加班畢竟是正常工時的延長，長期加班對公務員之健康、家庭等多少有負面之影響，而過去許多針對加班的研究皆指出加班可能產生許多負面的影響，包括增加身心壓力、導致身體疾病、影響家庭生活、影響生產力，甚至導致過勞死等等(Nyléna, Vossa & Floderusa, 2001; Caruso, Hitchcock , Dick, Russo & Schmit, 2004; Burke & Cooper, 2008)。加班亦可能代表著員工之工作效率或主管之領導管理效能不佳(Jackson & Thomas, 2012)，因此了解公務員加班之原因並據以提出改善途徑則是人力資源管理上之重大課題。另外，研究者亦觀察到府內公務人員加班情形有個特點，即常常需要加班的不僅業務單位員工，幕僚單位如人事、主計等單位員工亦常有加班的情形，此情形與一般對業務單位工作量較大的認知有所差異，因此，了解機關內部不同業務性質單位的加班狀況，亦可作為人力配置之參考。

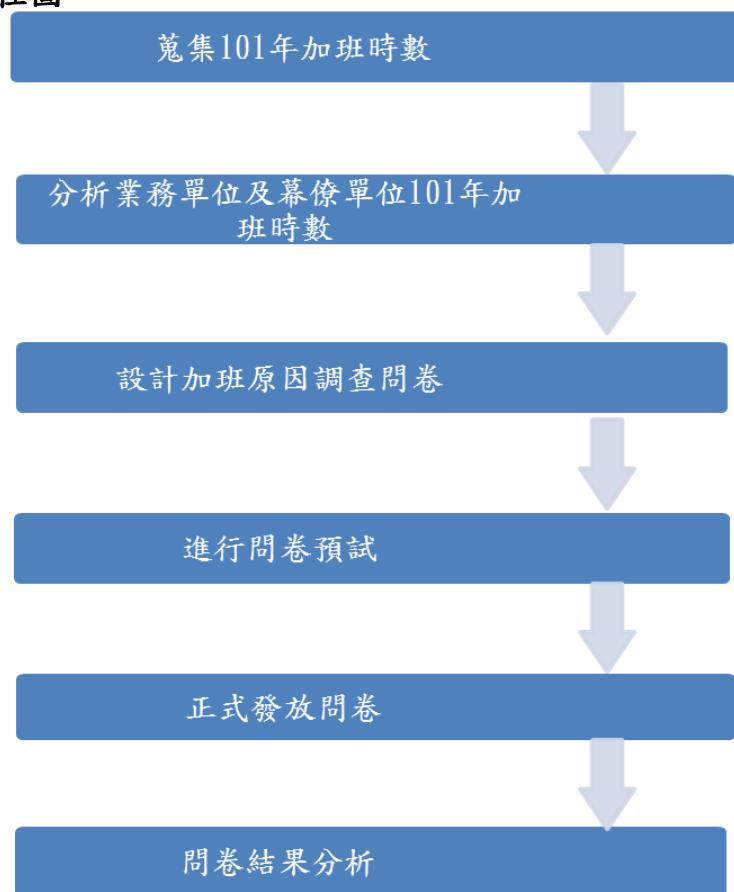
第二節 研究目的

綜上，本研究旨在透過對地方政府公務員進行問卷調查，以探討導致機

關公務人員加班的主要原因，並根據研究結果提供建議，以供人力資源有效且合理之運用參考。本研究之主要目的如下：

- 一、瞭解地方政府公務員加班現況。
- 二、探討影響地方政府公務員之潛在加班因素。
- 三、比較地方政府業務單位與幕僚單位公務員加班的差異性。

第三節 研究流程圖



第二章 文獻探討

本章將加班現象及加班原因之文獻分為兩部分探討，第一部分為公私部門有關加班之相關法律規範，包括正常工時、彈性工時、延長工時(加班)

及加班給付標準等，第二部分將探討國內外關於可能的加班原因及加班之改善途徑之研究。

第一節 加班的意義

加班又稱超時工作，泛指超過正常工作時間以外的延長工作時數的行為。公私部門針對加班之定義規範於「勞動基準法」及「公務人員周休二日實施辦法」。私部門部分，依據「勞動基準法」規定，每日正常工作時間不得超過 8 小時，每 2 週工作總時數不得超過 84 小時，公部門部分依據「公務人員週休二日實施辦法」，公務人員之法定工時為每日上班時數 8 小時，每週工作總時數為 40 小時，兩者皆可因業務需求以彈性方式計算總工時，若超過法定之工作時間即為加班。

第二節 公私部門對加班之法規規範

私部門加班之相關規範可參照勞動基準法(以下簡稱勞基法)之規定，其中有關正常工時、彈性工時及延長工時及加班給付之規定如下：

一、勞基法對正常工時的規範：勞基法第 30 條第 1 項規範勞工每日正常工作時間不得超過 8 小時，每 2 週工作總時數不得超過 84 小時。

二、有關彈性工時的規定如下：雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其 2 週內 2 日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過 2 小時。但每週工作總時數不得超過 48 小時，或得將 8 週內之正常工作時數加以分配，但每日正常工作時間不得超過 8 小時，每週工作總時數不得超過 48 小時

(勞基法第 30 條第 2、3 項)

三、延長工時(加班)的規定如下：雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過 12 小時。延長之工作時間，一個月不得超過 46 小時(勞基法第 32 條)。

四、加班給付標準之規範：勞基法第 24 條：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。」

公部門有關工時之母法為公務人員週休二日實施辦法，其中有關正常工時、彈性工時及延長工時及加班給付的規定如下：

一、公部門正常工時規範：公務人員每日上班時數 8 小時，每週工作總時數為 40 小時。(公務人員週休二日實施辦法第 2 條)

二、彈性工時：各機關（構）得視業務實際需要，在不影響民眾洽公、不降低行政效率、不變更每週上班日數及每日上班時數之原則下，彈性調整辦公時間各級主管教育行政機關得視業務實際需要，在不減少全年上班總時數及不影響服務品質原則下，彈性調整學校辦公時間。另外業務性質特殊之機關，如交通運輸、警察、消防、海岸巡防、醫療、關務等

機關（構），為全年無休服務民眾，應實施輪班、輪休制度，由主管機關視實際業務需要，在不影響為民服務之原則下，自行彈性調整辦公時間。軍事機關之休假制度，在基於國防安全考量及因應戰備之需要下，得由主管機關視實際需要自行規定之(公務人員週休二日實施辦法第 4 條)。

三、加班的規範：

1. 定義：公部門對於加班的規範由各縣市政府訂定加班管制要點，以彰化縣政府暨所屬機關員工加班管制要點為例，「加班」指各機關員工在規定上班時間以外，經主管指派延長工作者，或因業務需要，須於星期例假日或於下班後離開辦公場所繼續工作者。
2. 加班時數的管制規定：員工加班，應由各機關一級單位主管視業務需要事先核實指派，機關首長加班由各機關首長自行核定，每人每日加班以不超過 4 小時為限，每月以不超過 20 小時為限(同要點第 4 點)。
3. 加班時數管制的彈性規範：因業務特性或工作性質特殊或為處理重大專案業務，或解決突發困難問題，或搶救重大災難，或為應季節性、週期性工作，需要加班超過前項時數規定者，得申請專案加班，每人每月以不超過 70 小時為上限，如仍不足以因應業務實際需要時得超過 70 小時(同要點第 4 點第 2 項)。

四、加班支給標準的規範：

1. 職員：非主管按月支薪俸、專業加給二項，主管連同職務加給三項之總和，除以 240 為每小時支給標準。技工、工友：按月支薪俸、專業加給之總和，除以 240 為每小時支給標準。約聘僱人員：按月支單一薪酬除以 240 為每小時支給標準。(同要點第 6 點)
2. 各機關簡任以上人員並支領主管加給有案者加班，均不另支加班費，但得依加班事實按規定擇期補休假或獎勵。(同要點第 4 點第 4 項)

五、加班費支領之保障：公務人員保障法第 23 條規定，公務人員經指派於上班時間以外執行職務者，服務機關應給予加班費、補休假、獎勵或其他相當之補償。

第三節 加班的相關研究

國內針對加班原因的研究並不常見，在私部門的加班原因研究中，徐嘉惠(2009)指出，超時工作動機有三類，第一類是報酬，也就是超時工作可以換得實質的加班費或者調整休假酬勞；第二類是回饋機制，屬於無形未知的期待，包含了晉升機會獲加薪機會等；第三類是人際壓力，也就是因為主管或同事而不敢太早離開公司。

在公部門的加班原因研究中，曾秀文(2007)指出公務人員加班的原因可分為制度面的原因，包括公務人員的工作與日俱增、人民權利意識高漲、

行政救濟案件增加、人員遴補之程序冗長導致無法及時遴補人員；其次，管理不當也可能導致加班現象增加，例如主管人員未能探究屬真正加班的原因，導致屬員為了領取加班費或補休而加班、不適任人力無有效退場機制，導致其他人員工作項相對增加、設備老舊或不足使降低工作效率、人員缺乏培訓導致專業能力不足而降低工作績效；個人層面的因素導致加班的原因包括個人時間管理不當、所學背景與實務要求之專業能力不同等。

另外，王麗君(2011)在《基層公務人員加班原因與改善途徑之探討》一文中，以訪談方式歸納出基層公務人員加班的原因可分為以下四個面向：(一) 制度面：包括上班時間雜事繁多、業務量多但人員不足；(二) 管理面：包括管理監督的鬆散、加班補休制度的濫用、工作量勞逸不均、主管人員未善盡人力調度的資源；(三) 個人面：包括「裝忙」的個人工作態度、以加班博得主管好感、為累積加班時數或請領加班費、主管人員不敢賦予重責於績效不佳的個人；(四) 組織文化面：包括將加班視為一種福利、為了使外界認為單位工作繁重的印象整飾文化、加班預算留給技工、工友報支以彌補較低收入的待遇。其次是加班的影響，包括對家庭生活、對個人調職意願、引起群起效仿、博得主管好感、對地方選票等影響(頁 34-51)。

國外研究方面，Tucker & Rutherford(2005)指出加班的原因可分為三部分，首先，加班是為了維繫工作，例如維繫工作安全感、增加工作的前景、增加或促進同事或上司對自己的好感等；其次加班起因於與工作相關的壓

力，包括工作量過重、工作時間不足以及來自上司的要求等；最後加班可能起因於個人的承諾，包括個人對組織、同事、上司、顧客或對工作本身的承諾。國內學者徐富珍及呂庭(2009)進一步將加班原因歸納為內在動機及外在動機，內在動機包括工作投入與家庭投入，當個人的工作投入愈高時，其加班的可能性也隨之較高；外在動機包括工作負荷與印象整飾或信號發送，個人工作負荷較高時也較容易出現加班的現象；而在印象整飭或信號發送理論方面，工作者藉由加班塑造自己在主管或同事眼中盡職努力的正面印象，亦或可藉由自己的長時間工作(發出訊號)而突顯其對企業的高組織承諾，因而得以爭取較佳的升遷或工作機會，並獲得更多的薪資酬賞。例如，在日本及很多亞洲國家的文化裏，長時間工作被視為忠心和勤奮的表現(香港特別行政區政府勞工處，2012)。Jackson & Thomas (2012)則認為加班是源自於不能有效訂定工作計畫、短期或長期的人力短缺、員額凍結、新產品(業務)的推行、季節性業務、高良率要求 (Lean Manufacturing)，甚至為了避免加班預算被刪減而故意降低工作效率以成就加班(pp. 241-243)。

此外，Hart(2004)進一步指出，目前有關加班原因的研究是針對個人所進行的調查，因此其研究結果可能無法直接應用於不同工作團體，例如報酬較低的工作者較有可能為了獲得加班費而加班，但即使工作報酬高的人亦可能因為工作滿意度高而加班，此種加班即來自於內在動機而非外在報酬，另外績效不佳的員工可能為了改善同事或上司對其印象而加班。

第四節 加班改善途徑之相關研究

回顧過去研究有關改善加班的途徑如曾秀文(2007)所提出之方法如下：(1)提前法：辦理各項業務可預為規劃、事先處理；(2)修正法：處理事務得就未來不確定部分，預先假設，日後再作局部修正；(3)去除法：經常性業務應預先處理備用，如日後有不同意見再予修正；(4)填補法：作業文件摻雜固定性與變動性資料，可預先完成固定性資料，保留變動性資料，再行填補；(5)分工法：可區分不同階段處理之業務，量多可分成數部分，分由數個承辦人分工完成；(6)合作法：遇緊急或特殊重大案件時，可採團隊合作相互支援方式，跨部門增援人力，期於短時間內完成作業目標；(7)指導法：各級主管主動關懷，隨時掌握同仁工作狀況，並深入瞭解經常加班同仁加班原因，適時協助指導；(8)督促法：為防進度落後，主管人員可採事先督促方式，適時督促同仁依據既定時程完成任務；(9)替代法：機具或電腦套印方式取代人工作業；(10)簡化法：將多人重複之審核作業簡化(頁32-33)。

王麗君(2011)歸納出以下的改善途徑：(1)提升個人績效，包括建立標準作業程序以減少對業務不熟稔導致的無效率、利用時間管理記錄工作軌跡、利用組織學習充實自我並提升工作效能；(2)主管經驗傳承，建立一套有系統的教導模式使部屬快速有效地學習其經驗；(3)透過工作輪調制度以減少勞逸不均之情形並培養人員全方位之能力。

此外，組織文化中的支持創新型文化對有助減低加班現象，而挫折感或成就感低落所形成的工作倦怠則會助長加班的情形；換言之，建立良好的績效管理制度、建立支持創新型的組織文化與建立良好的溝通管道，皆是改善加班情形的途徑。(唐若瑜，2012)。

第五節 綜合評析

綜合過去的相關研究，加班的成因有許多面向，以動機理論而言，加班可能起因於外在動機及內在動機，外在動機包括實質加班費的報酬或以加班換得補休之時數，內在動機包括個人對工作的投入所獲得的滿足感。此外，加班也可能起因於制度面，包括上班時間雜事繁多、業務量多但人員不足；管理面，包括管理監督的鬆散、加班補休制度的濫用、工作量勞逸不均、主管人員未善盡人力調度的資源；個人面，包括「裝忙」的個人工作態度、以加班博得主管好感、為累積加班時數或請領加班費、主管人員不敢賦與重責於績效不佳的個人；組織文化面，包括將加班視為一種福利、為讓外界認為單位工作繁重的印象整飾文化、加班預算留給技工或工友報支以彌補較低收入的待遇等 (王麗君，2011)。Hart(2004)在加班原因研究之結果分析中指出，不同的業務性質或工作型態也會導致加班原因之不同，例如報酬較低的工作者較有可能為了獲得加班費而加班，而績效不佳的員工較可能因為印象整飾的因素而加班。然而，國內過去針對公私部門加班原因之研究相當稀少，且現有的研究並未區分研究對象之業務性質

以分別探討其可能的加班原因，若依據 Hart(2004)之推論，不同業務性質可能導致不同之加班原因，則其因應之道亦應對症下藥、有所區隔，如此才能更有效改善加班之現象。以地方政府為例，依據各縣市政府之組織自治條例，內部單位可依業務內容區分為不同單位，如民政處(課)、建設處(課)、行政處(課)...等，而在學理上，內部單位按工作性質之不同，可分為業務單位及幕僚單位，業務單位實際推動機關目的業務之進行，直接執行機關之法定目的，而幕僚單位則為協助首長或業務單位執行工作之單位(蔡良文，2007)。由於各地方政府機關內部單位劃分不盡相同，但皆可區分為業務單位及幕僚單位兩大類別，因此，本研究欲以服務機關彰化縣政府之公務員為研究對象，並將之區分為業務單位及幕僚單位，以探討業務性質不同之公務員加班現象及原因是否有差異，並據以作為相關改善措施探討之基礎。

第三章 研究設計

本研究之資料來源主要分兩部分，第一項資料為彰化縣政府公務員 101 年加班時數，第二項資料來源透過問卷調查方法蒐集彰化縣政府公務員潛在加班原因之回應，上述第一項資料用於回答第一研究問題：幕僚單位與業務單位在 101 年度加班總時數是否有顯著差異；第二項資料用於回答第二研究問題：幕僚單位與業務單位潛在加班原因是否不同。本章細分為以下二部分：研究對象簡述及問卷信效度。本研究使用 SPSS 22 版本進行統計分析，使用統計工具包括探索性因素分析、獨立 t 檢定、多變量變異數分

析及敘述性統計。

第一節 研究對象

本次研究蒐集彰化縣政府 20 個處(室)共 500 名公務員 101 年加班時數。公務員包括非主管職之公務人員及(臨時)約聘僱人員，其中業務單位計 381 人，幕僚單位計 119 人。表 1 簡要整理出幕僚及業務單位 101 年度加班人數，由於性別及年資非本研究探討之變數，故下表並未針對此二變數作描述。

另外為探討導致上述加班現象之潛在原因，本研究隨機抽樣彰化縣整府公務員 800 人(業務單位 500 人及幕僚單位 300 人)，以網路表單方式發放問卷。期間受訪者可自由選擇彈性時間上網填寫，期間自 102 年 12 月 10 日起至 12 月 22 日止，實際填寫問卷者共 252 人(詳附錄 3)，其中業務單位 170 人，幕僚單位人員共 82 人，回收率分別為 34% 及 27.33%。

第二節 問卷信效度

為確保研究受訪人數符合統計計算標準，本研究使用 GPower3.1 版本進行統計檢定力分析，分別探討(1)實際加班總人數 500 人(幕僚單位 119 人；業務單位 381 人)是否符合獨立 t 檢定最低人數要求，(2)問卷填寫人數 252 人(業務單位 170 人；幕僚單位 82 人)探討是否符合多變量變異數分析(MANOVA)最低人數要求。

表 1 彰化縣政府 101 年度各單位加班人數彙整表

	單位名稱	人數
業務單位 (共 12 個處)	民政處	27
	財政處	30
	建設處	49
	教育處	39
	工務處	35
	水利資源處	32
	城市暨觀光發展處	14
	農業處	36
	社會處	53
	勞工處	24
	地政處	34
	新聞處	8
幕僚單位 (共 8 個處室)	(副)縣長室	13
	秘書長室	10
	行政處	24
	計畫處	11
	法制處	4
	人事處	17
	主計處	26
	政風處	14

統計檢定力就獨立 t 檢定樣本數分析結果如下：以 post hoc 法輸入參數包括雙尾、 $\alpha(0.05)$ 、效應值(effect size d 0.237)、實際採樣樣本(業務單位 381 人及幕僚單位 119 人)得出本項研究採樣人數達統計檢定力 0.616。統計檢定力就多變量變異數分析(MANOVA)樣本數分析結果如下：以 A priori 法輸入參數包括 pillai V (0.4)、自變數(2 組)、應變數(4 組)、效應值(effect size f^2 (V) 0.67)、 $\alpha(0.05)$ 、檢定力(0.8)，得出統計最低要求人數為 24 人，本研究回收問卷 252 人，達最低統計人數要求。

第三節 研究工具

問卷初稿編製完成後，研究者交付學者專家 1 人，1 位地方機關資深業務單位公務員、幕僚單位人員、一位科長計 4 人，進行預試內容及題號修正。研究者整理過去針對加班原因的研究，歸納出加班之原因可分為四個面向，分別為制度面、管理面、個人面、資源面之加班原因，以此理論之依據，並參酌過往類似研究之問卷設計，自編 16 個問題以探討受試者在以上四個潛在加班原因面向之回答(詳附錄 2)。計分方式是採取李克特五點尺度量表，依「非常同意」、「同意」、「沒意見」、「不同意」、「非常不同意」的順序，分別計分為 5、4、3、2、1 分。本研究將受試者在此 16 個問題之回答視為觀察變數，並透過探索式因素分析(Exploratory Factor Analysis)探討以上觀察變數是否能有效解釋四個公務人潛在加班原因之面向。

第四章 研究結果與討論

第一節 資料分析

研究者在正式發放問卷之前進行預試，透過 Google 表單以彰化縣政府公務員為對象隨機發放 500 份問卷，實際回收 209 份問卷，並以問卷結果進行探索式因素分析。

一、信效度分析

在因素分析中，本研究使用主成分分析法，以特徵值大於 1 作為萃取標準，並使用最大變異法作為轉軸法，結果顯示 Bartlett 球型檢定之卡方統計量之觀測值為 1102.318，其對應之機率 p 值接近 0，若顯著水準為 0.05，由於機率 p 值小於顯著水準，故適合進行因素分析。KMO 值為 .759，依據

Kaiser 對 KMO 之衡量標準可知原始變數亦適合進行因素分析。根據特徵值大於 1 作為萃取標準，本研究萃取出四個因素，特徵值分別為 3.646、3.270、1.461 及 1.005，平方和負荷量萃取累積變異數為 58.633，詳因素陡坡圖請參見附錄 1。根據旋轉後成分矩陣，題號 2.2、2.3、2.4 在第一因素上有較高負荷；題號 3.2、3.3、3.4 在第二因素上有較高負荷；題號 4.2、4.3、4.4 在第三因素上有較高負荷；題號 5.1、5.2、5.3 在第四因素上有較高負荷，另觀察上開變數之原始題項，分別將因素一、二、三、四命名為制度面因素、管理面因素、個人面因素及資源面因素。

表 2 潛在加班原因因素分析表

因素 名稱	因素構面題 項	因素負荷 量	轉軸後平方負荷量		Cronbach's α			
			特徵值	解釋變異 量%				
制 度 面	題項 2.2	0.488	3.646	22.785	0.88			
	題項 2.3	0.763						
	題項 2.4	0.717						
管 理 面	題項 3.2	0.823	3.270	20.436	0.89			
	題項 3.3	0.851						
	題項 3.4	0.548						
個 人 面	題項 4.2	0.719	1.461	9.133	0.86			
	題項 4.3	0.835						
	題項 4.4	0.835						
資 源 面	題項 5.1	0.790	1.005	6.279	0.82			
	題項 5.2	0.732						
	題項 5.3	0.681						
總解釋變異量：58.633%								
總體信度：0.86								

觀察表 2 各信度之 Cronbach's α 信度皆大於 0.8，而整體問卷信度高達 0.86，可知本問卷具有足夠之信度，絕大多數題項之因素負荷大於 0.5，且累積之解釋變異量為 58.633，顯示本問卷亦具有相當之收斂效度。根據以上因素分析結果，共剔除四個題項，並以剔除之結果作為正式發放之問卷。

二、變異數分析

針對研究問題一：業務單位與幕僚單位加班之情形是否不同？獨立 t 檢定結果如下：表 3 顯示業務單位每人每年平均加班時數為 89.61 小時，幕僚單位每人每年平均加班時數為 123.61 小時，另根據 Levene 變異數相等測試，在變異數相等 $F=1.19$ 、 $p=.000$ 前提下，獨立 t 檢定顯示業務單位與幕僚單位加班時數有顯著差異， $t=-2.86$ ， $p=.003(<\alpha=.05)$ 。

表 3 彰化縣政府 101 年業務單位與幕僚單位加班時數之比較

變項	業務單位 ($n=381$)		幕僚單位 ($n=119$)		$t(498)$	p
	M	SD	M	SD		
加班時數	89.61	91.72	123.61	153.38	-2.96	.003

針對研究問題二：業務單位與幕僚單位加班之原因是否不同？多變量變異數分析 MANOVA 結果如下：在進行多變量變異數分析前，Box 檢定結果為 $M=9.70$ 、 $F=.95$ 、 $p=.486$ ，未達顯著水準，顯示共變異數假設成立，得以進行 MANOVA 分析。此外，Wilk's Lambda = 0.901 ($F=6.774$, $df=4.00$,

$p=.000$, $\eta=0.099$)達顯著水準，顯示業務單位與幕僚單位在此四個面向的回答有顯著差異。另外，表 4 進一步顯示此差異存在於制度面及資源面之回答。

表 4 彰化縣政府業務單位與幕僚單位加班原因之比較

	業務單位	幕僚單位	F	η^2
1. 制度面	3.37	2.97	18.45***	.069
2. 管理面	2.90	2.82	.74	.003
3. 個人面	1.45	1.49	.17	.001
4. 資源面	3.08	3.35	7.91**	.031

*** $p=.000$. ** $p<.01$ 。

第二節 綜合分析

一、業務單位與幕僚單位加班情形之差異

針對研究問題一的研究結果顯示，業務單位與幕僚單位加班之加班情形確實有差異，且在本個案研究中，以幕僚單位之加班時數高於業務單位之加班時數，此研究結果與一般人對業務單位應該比幕僚單位忙碌之認知有所不同，其中的原因能來自業務單位與幕僚單位傳統關係的轉變。晚近由於傳統的權力觀念改變，由集中趨向分散，超越權力演變成影響力，再加上幕僚的職能在無形中亦已日益擴張，使得幕僚部門與業務部門一樣逐

漸享有權力(葉姍姍，2013)，而這也代表幕僚單位被賦予的功能及任務也更多。

二、業務單位與幕僚單位潛在加班原因之差異

針對研究問題二之研究結果顯示，業務單位與幕僚單位在潛在加班原因之間調查結果確實有差異，顯示業務性質不同其可能之加班原因亦有差別。在筆者設計的四個面向之問題中，業務單位在制度面之回答積分結果高於幕僚單位，而本面項的問題如下：2.2 我加班是因為常須處理(支援)非主要業務，以致處理主要業務的時間減少、2.3 我加班是因為辦理的各項活動增加、2.4 我加班是因為工作性質特殊(如排定彈性上班時段人員)，並以問題 2.3 之平均積分最高。此結果可能的原因來自於民選地方首長為了展現施政績效並讓民眾有感，各項業務常需以辦理活動的方式呈現，以增加曝光度並藉此作為政策及城市行銷。以彰化縣政府為例，近年來辦理之大型活動包括燈會活動、葡萄公主及花漾時代選拔…等等，隨著辦理的活動增加而導致業務單位員工的工作量隨之增加；相較之下，幕僚單位在第四面項的回答積分結果高於業務單位，本面項的問題包括：5.2 我加班是因為機關軟硬體設備不足，導致工作效率減低、5.3 我加班是因為行政流程繁複，減低工作效率 5.4 我加班是因為季節性業務，並以問題 5.4 之回答積分最高。導致本問卷結果的原因可能與幕僚單位之業務性質有關，例如人事業務中之公務人員考績、教師成績考核、不休假加班費核發、年終工作獎

金核發，或是主計業務中的預算編制、決算審核等，皆有固定之工作期間或所謂該業務之「旺季」，而在這些業務辦理期間，承辦人的工作量變會比平常多上許多，而導致加班的必要。

另外業務單位與幕僚單位在管理面及個人面之回應情形並無明顯不同，且回答之積分結果都低於制度面及資源面之原因，顯示在本個案研究中，兩個單位人員加班原因較不可能為加班申請容易、單位無法及時遴補人員、單位員額不足、賺取加班費、累積加班補休、贏得主管或同事好感(印象整飭)等。

三、業務單位與幕僚單位加班情形對人力管理之意涵

依據以上研究結果並參考過去文獻所提出之加班情形改善途徑，本個案研究之業務單位加班情形改善途徑應針對制度面的問題，例如須處理(支援)非主要業務，以致處理主要業務的時間減少而導致加班的情形，應深入檢討所謂非主要業務之必要性，若為開會等，可提升開會之效率，若因處理民眾陳情而導致業務量增加，則可探討是否為承辦人之專業能力不足或服務態度有待加強。而在辦理活動增加方面，可考慮善用志工之資源以支援活動之進行，亦可針對大型活動成立專案小組，打破各單位業務職掌劃分，以分工法或合作法(曾秀文，2007)提高辦理之效率。另外因彈性上班時段而導致加班增加情形，由於是不可避免之加班情形，因此可以藉由確保加班人員之加班費領取或補休之權益來達到增加加班人員之工作動機。在

幕僚單位之加班改善途徑方面，可藉由改善軟硬體設備、簡化業務流程等策略改善人員加班情形，另可於季節性業務辦理期間以分工法或合作法彈性調派單位內人力支援，以減輕單一承辦人員辦理業務之工作負荷。此外，研究者以上開研究結果為基礎，針對組編人力、員工協助方案及教育訓練及業務績效考核等四個面向，提出可能的人力資源管理精進策略，以作為改善或避免機關公務人員加班情形，並且有效及合理利用人力之方法。

1. 組編人力的調整：本研究針對業務單位與幕僚單位加班情形之結果顯示幕僚單位加班時數顯著高於業務單位，雖然在本研究加班原因問卷調查結果顯示人力不足並非造成幕僚單位加班之主要原因，惟在業務不減量工作不簡化之情況下，幕僚單位加班時數高於業務單位的現象可做為未來機關內部組織編制或人力配置之參考。例如，彰化縣政府 103 年業務單位與幕僚單位現職人員之比例約為 5:1，未來人力配置可以考慮將幕僚單位之員額向上微調，以達到人力與業務量平衡之目標。
2. 員工協助方案：雖然公務人員加班可以透過各種不同面向的人力資源管理策略加以改善，但其效果或許不是立竿見影，因此當務之急便是要提供加班公務人員所需要之協助，以減輕加班對公務人員身心及家庭等所造成之衝擊。機關現行辦理之員工協助方案多採被動由員工登記報名所需之協助或諮詢等方式，但經常需要加班的員工可能根本撥不出空檔參加員工協助方案，因此人事單位可以將經常需要加班的員工列為加強關

心的對象，以主動的方式，例如電子郵件或電話等提供相關的協助或諮詢。

3. 教育訓練之改革：過去的研究指出，公務人員奉派參加各種教育訓練為導致加班的可能原因之一，因教育訓練大多於周一至周五正常工作時間舉行，人員若奉派參加訓練，勢必會壓縮業務處裡的時間，甚至需要於下班後或周末回到服務單位加班以完成工作。現行公務人員參加教育訓練多以奉派出差方式進行，機關需要付出的教育訓練成本不僅包含訓練所需支出的相關費用等，整體國家成本的支出包含公務員出差期間照常支領之薪水，甚至因為人員需於下班或假日時間加班以完成參加訓練期間所餘業務，機關需要另外支付相關人員之加班費用。有鑑於公務員相關培訓是提升政府人才重要的一環，為了兼顧人才培訓及減少訓練對公務員加班之及增加訓練成本之影響，研究者建議目前教育訓練的方式可採企業培育人才之模式，即人員利用下班、假日等公餘時間接受相關訓練，此一作法將牽涉到現有辦理訓練機關(構)之組織及運作模式，然而早在民國 92 年行政院組織改造推動委員會會議審議通過之《行政院所屬訓練機構轉型規劃案》，即提出以行政院所屬訓練機構整併、行政法人化、去任務化、訓練機構改制等方式辦理轉型，而未來公務人力資源發展體系則希望朝向公私協力(partnership)途徑發展(吳秀月、黃佳珊，2005)。

4. 以支領加班費或加班補休之情形做為各單位業務績效考核指標之一：由於公務人員加班現象背後隱含了各種可能的人力管理措施之缺失，例如本研究所列出的四大面向等相關問題，然而公務機關在績效至上的趨勢下，公務員加班的現象並未受到重視，為了有效解決公務員加班的問題，建議可將各機關(單位)公務員的加班現象列入團體績效考核的項目之一，藉由考核的壓力促使機關確實檢討內部人力配置、管理等相關問題。

第五章 結論與建議

本研究以改善公務員加班現象為前提，探討不同業務性質單位之公務員加班現象及潛在加班原因是否不同，並以此為依據提出各別之因應或改善途徑。本研究以彰化縣政府公務員為個案研究對象，並以業務單位及幕僚單位作為區分標準將公務員分為兩組，實際分析此兩組人員 101 年度加班時數，並以問卷方式探討其可能之加班原因。研究結果顯示業務單位及幕僚單位實際加班情向確實有不同，且潛在加班原因亦有差異，顯示不同業務性質確實會造成加班情形加班原因之不同，上述研究結果對於如何改善公務員加班原因可提供不同之見解，以對症下藥之方式，針對不同的加班原因使用相對應之改善途徑，以期能有效減緩公務員加班之情形、提高公務員之生活品質。

本研究蒐集彰化縣政府 101 年度共 500 名公務員實際加班時數，並以

問卷方式調查公務人員可能加之班原因，然問卷調查對象以隨機抽樣方式產生，無法將個人實際加班時數與問卷之回答一一配對，故無法進行迴歸分析或結構方程式以探討實際加班時與此四個面向問題之回答是否存在因果關係，此為本研究最大之限制。因此，在解讀本研究結果時，研究者僅能將此四個面向視為潛在之加班原因，並建議未來研究能進一步建立加班時數與此四個面向回答之因果模式。

參考文獻

英文書目

- Burke, R. J., Cooper, C. L. (Ed.) (2008). *The Long Work Hours Culture: Causes, Consequences and Choices*. Emerald Group Publishing.
- Caruso, C., Hitchcock, E., Dick, R., Russo, J., & Schmit, J. (2004). *Overtime and Extended Work Shifts: Recent Findings on Illnesses, Injuries, and Health Behaviors*. *U. S. Department of Health and Human Services Centers for Disease Control and Prevention National Institute for Occupational Safety and Health*.
- Hart, R. A. (2004). *The Economics of Overtime Working*. New York. Cambridge University Press.
- Jackson, C. J. & Thomas, P. (2012). *Overtime Addiction: Causes, Consequences and Cures*. In Rothwell, W. J. & Benscoter, G. M. (Ed.) *Encyclopedia of Human Resource Management, Critical and Emerging Issues in Human Resources*. USA, Pfeiffer
- Nylen, L., Voss, M., & Floderus, B. (2001). Mortality Among Women And Men Relative To Unemployment, Part Time Work, Overtime Work, And Extra Work: A Study Based On Data From The Swedish Twin Registry. *Occup Environ Med*, 58(1): 52–57.

中文書目

- 王麗君(2011)。基層公務人員加班原因與改善途徑之探討。世新大學行政管理學研究所碩士論文。
- 何曼芬(2011)。我真的願意加班？僱用關係與工作酬賞知覺之研究。中原大學心理學研究所碩士論文。

唐若瑜(2012)。探討習慣性延長工時：以行為意圖做為調節變項之研究。高雄師範大學人力與知識管理研究所碩士論文。

徐富珍、呂庭慧(2009 年 11 月)。加班現象的成因與影響之研究。「2009 年第四屆『社會學與心理學的對話』學術研討會」發表之論文。世新大學。

徐嘉惠(2009)。超時工作動機、認知與超時工作行為之研究-以知識工作者為例。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。

曾文秀 (2007)。公務人員如何免除加班困擾。稅務旬刊，2006，30-33。

劉曼欣(2009)。給薪制度與加班條件效率工資的觀點。國立臺北大學經濟學系碩士論文。

蔡良文(2010)。人事行政學：論現行考銓制度。台北市，五南。

香港特別行政區政府勞工處(2012)。標準工時政策研究報報。

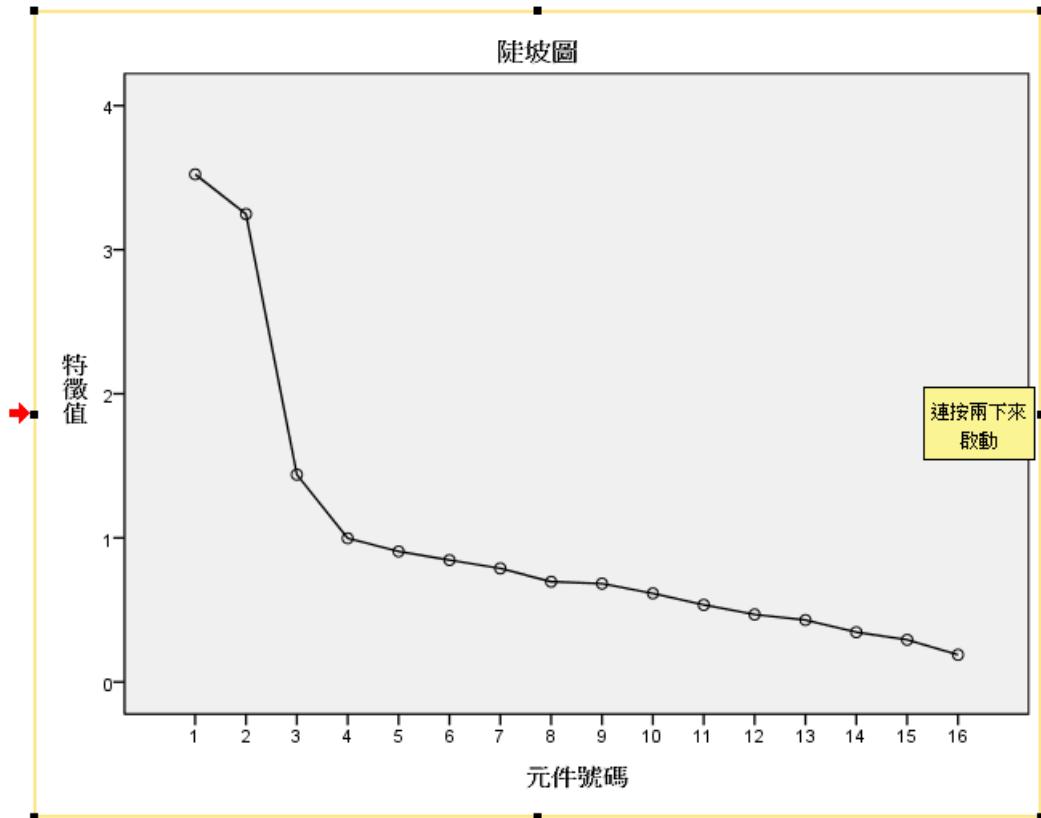
葉姍姍(2013)。調和公務機關內業務部門與幕僚部門之我見。國家文官學院 T&D 飛訊，163，165-167。

吳秀月、黃佳珊(2005)。公務訓練機構轉型策略之研究—以公務人力發展中心為例。公務人力發展中心委託專案研究。

黃玉芳(2011 年 3 月 2 日)。過勞死 3 高族：營造、運輸、公務員。聯合晚報。

附錄

附錄 1 因素陡坡圖



附錄 2 公務人員加班原因調查

1.1 身分別*必填

- 公務人員
- 約聘僱人員
- 臨時人員

1.2 我的服務單位性質*必填

業務單位(財政處、民政處、建設處、教育處、工務處、水利資源處、城市暨觀光發展處、農業處、社會處、勞工處、地政處、新聞處)

幕僚單位(縣長室、秘書長室、行政處、主計處、政風處、法制處、計畫處、人事處)

1.3 我在 101 年度有加班的經驗*必填

- 是
- 否(以下問題不須作答)

2.1 我加班是因為公務人員的工作量與日俱增*必填

- 非常同意
- 同意
- 沒意見
- 不同意
- 非常不同意

2.2 我加班是因為常須處理(支援)非主要業務，以致處理主要業務的時間減少*必填

- 非常同意
- 同意
- 沒意見
- 不同意
- 非常不同意

2.3 我加班是因為辦理的各項活動增加*必填

- 非常同意
- 同意
- 沒意見
- 不同意
- 非常不同意

2.4 我加班是因為工作性質特殊，如排定彈性上班時段人員*必填

- 非常同意
- 同意
- 沒意見
- 不同意
- 非常不同意

3.1 我加班是因為加班的申請很容易*必填

- 非常同意

- 同意
- 沒意見
- 不同意
- 非常不同意

3.2 我加班是因為單位無法及時遴補人員*必填

- 非常同意
- 同意
- 沒意見
- 不同意
- 非常不同意

3.3 我加班是因為單位編制員額不足*必填

- 非常同意
- 同意
- 沒意見
- 不同意
- 非常不同意

3.4 我加班是因為主管人員無法有效管理單位業務與人力的配合*必填

- 非常同意
- 同意
- 沒意見
- 不同意
- 非常不同意

4.1 我加班是因為對業務內容不熟悉*必填

- 非常同意
- 同意
- 沒意見
- 不同意
- 非常不同意

4.2 我加班是為了贏得主管或同事的好感*必填

- 非常同意
- 同意
- 沒意見
- 不同意
- 非常不同意

4.3 我加班是為了領取加班費*必填

- 非常同意
- 同意
- 沒意見

- 不同意
非常不同意

4.4 我加班是為了累積加班補休*必填

- 非常同意
同意
沒意見
不同意
非常不同意

5.1 我加班是因為機關提供的培育訓練不足，導致邊作邊學*必填

- 非常同意
同意
沒意見
不同意
非常不同意

5.2 我加班是因為機關軟硬體設備不足，導致工作效率減低*必填

- 非常同意
同意
沒意見
不同意
非常不同意

5.3 我加班是因為行政流程繁複，減低工作效率*必填

- 非常同意
同意
沒意見
不同意
非常不同意

5.4 我加班是因為季節性業務*必填

- 非常同意
同意
不同意
非常不同意

姓名：_____

(若您願意參加禮卷抽獎，請留下本項資料，本項資料不做其他用途，請填寫中文真實姓名，非真實資料者恕無法列入抽獎名單)

服務單位：_____

(若您願意參加禮卷抽獎，請留下本項資料，本項資料不做其他用途，請填寫中文真實姓名，非真實資料者恕無法列入抽獎名單)

聯絡分機：_____

(若您願意參加禮卷抽獎，請留下本項資料，本項資料不做其他用途，請填寫中文真實姓名，非真實資料者恕無法列入抽獎名單)

附錄 3 公務人員加班原因調查填寫資料

人員編號	1.1 身分別	1.2 我的服務單位性質	2.1 我加班是因為公務人員的工作量與日俱增	2.2 我加班是因為常須處理(支援)非主要業務,以致處理主要業務的時間減少	2.3 我加班是因為辦理的各項活動增加	2.4 我加班是因為工作性質特殊,如排定彈性上班時段人員	3.1 我加班是因為加班的申請很容易	3.2 我加班是因為單位無法及時遴補人員	3.3 我加班是因為單位編制員額不足	3.4 我加班是因為主管人員無法有效管理單位業務與人力的配合
1	約聘僱人員	業務單位	非常不同意	同意	同意	非常不同意	非常不同意	非常同意	沒意見	非常不同意
2	約聘僱人員	業務單位	非常同意	非常同意	非常同意	同意	非常不同意	非常同意	非常同意	沒意見
3	公務人員	業務單位	非常同意	同意	同意	不同意	非常不同意	同意	非常同意	同意
4	臨時人員	業務單位	同意	同意	同意	不同意	不同意	非常同意	沒意見	沒意見
5	公務人員	業務單位	非常同意	同意	非常同意	非常不同意	非常不同意	同意	非常同意	沒意見
6	約聘僱人員	業務單位	非常同意	同意	非常同意	沒意見	非常不同意	同意	非常同意	同意
7	公務人員	業務單位	非常同意	非常同意	非常同意	不同意	不同意	非常同意	非常同意	非常同意
8	公務人員	業務單位	同意	非常同意	沒意見	非常不同意	非常不同意	同意	同意	同意
9	約聘僱人員	業務單位	非常同意	非常同意	非常同意	非常不同意	非常不同意	非常同意	非常同意	非常同意
10	公務人員	業務單位	同意	不同意	同意	不同意	非常不同意	不同意	同意	同意
11	公務人員	業務單位	同意	沒意見	非常同意	沒意見	不同意	非常同意	同意	沒意見
12	公務人員	業務單位	非常同意	沒意見	同意	不同意	非常不同意	非常同意	非常同意	同意
13	公務人員	業務單位	非常同意	同意	不同意	不同意	非常不同意	同意	同意	不同意
14	公務人員	業務單位	非常同意	非常同意	非常同意	非常不同意	非常不同意	非常同意	非常同意	非常同意
15	約聘僱人員	業務單位	同意	非常同意	非常同意	沒意見	不同意	同意	非常同意	非常同意
16	公務人員	業務單位	同意	非常同意	非常同意	非常同意	非常不同意	沒意見	同意	非常同意
17	公務人員	業務單位	非常同意	同意	非常同意	不同意	不同意	同意	同意	沒意見
18	公務人員	業務單位	非常同意	非常同意	同意	不同意	非常不同意	同意	同意	同意
19	約聘僱人員	業務單位	同意	非常同意	同意	非常不同意	非常不同意	不同意	不同意	不同意
20	公務人員	業務單位	非常同意	非常同意	非常同意	非常不同意	非常不同意	非常同意	非常同意	非常同意
21	約聘僱人員	業務單位	同意	同意	非常同意	非常同意	非常不同意	非常同意	沒意見	同意
22	公務人員	業務單位	同意	同意	同意	沒意見	非常不同意	不同意	不同意	非常不同意
23	公務人員	業務單位	非常同意	同意	同意	非常不同意	非常不同意	非常同意	非常同意	同意
24	約聘僱人員	業務單位	同意	同意	非常同意	非常不同意	非常不同意	非常同意	不同意	非常不同意
25	臨時人員	業務單位	同意	非常同意	同意	不同意	非常不同意	非常同意	同意	同意

26	約聘僱人 員	業務單位	沒意見	沒意見	沒意見	沒意見	沒意見	同意	沒意見	沒意見
27	約聘僱人 員	業務單位	同意	沒意見	沒意見	不同意	非常不同意 意	非常同意	沒意見	沒意見
28	約聘僱人 員	業務單位	沒意見	沒意見	沒意見	沒意見	沒意見	同意	沒意見	沒意見
29	公務人員	業務單位	非常同意	同意	同意	沒意見	沒意見	非常同意	非常同意	非常同意
30	約聘僱人 員	業務單位	非常不同意 意	非常不同意 意	同意	非常不同意 意	非常不同意 意	同意	非常不同意 意	非常不同意 意
31	約聘僱人 員	業務單位	沒意見	不同意	同意	不同意	非常不同意 意	不同意	不同意	沒意見
32	約聘僱人 員	業務單位	非常同意	同意	同意	沒意見	非常不同意 意	同意	同意	非常同意
33	約聘僱人 員	業務單位	同意	同意	同意	不同意	不同意	同意	同意	非常同意
34	約聘僱人 員	業務單位	沒意見	沒意見	沒意見	沒意見	沒意見	不同意	不同意	沒意見
35	約聘僱人 員	業務單位	非常同意	非常不同意 意	同意	非常不同意 意	非常不同意 意	非常不同意 意	沒意見	非常不同意 意
36	公務人員	業務單位	非常同意	同意	非常同意	非常同意	非常不同意 意	沒意見	同意	非常同意
37	約聘僱人 員	業務單位	同意	同意	非常同意	非常不同意 意	非常不同意 意	不同意	不同意	同意
38	公務人員	業務單位	非常同意	沒意見	同意	沒意見	非常不同意 意	同意	同意	沒意見
39	公務人員	業務單位	非常同意	不同意	不同意	不同意	不同意	同意	同意	非常同意
40	約聘僱人 員	業務單位	非常同意	同意	同意	不同意	非常不同意 意	沒意見	不同意	非常同意
41	約聘僱人 員	業務單位	同意	沒意見	同意	同意	非常不同意 意	同意	同意	沒意見
42	臨時人員	業務單位	同意	不同意	非常同意	沒意見	不同意	沒意見	沒意見	沒意見
43	臨時人員	業務單位	不同意	不同意	不同意	不同意	不同意	不同意	不同意	不同意
44	公務人員	業務單位	非常同意	不同意	同意	不同意	非常不同意 意	沒意見	沒意見	沒意見
45	公務人員	業務單位	非常同意	沒意見	非常同意	沒意見	沒意見	沒意見	同意	同意
46	公務人員	業務單位	非常同意	非常同意	非常同意	沒意見	非常不同意 意	同意	同意	同意
47	公務人員	業務單位	非常同意	同意	非常同意	沒意見	非常不同意 意	非常同意	非常同意	非常同意
48	公務人員	業務單位	沒意見	不同意	不同意	不同意	不同意	不同意	沒意見	沒意見
49	公務人員	業務單位	非常同意	同意	同意	不同意	沒意見	沒意見	同意	沒意見
50	約聘僱人 員	業務單位	非常同意	同意	非常同意	同意	非常不同意 意	同意	同意	同意
51	公務人員	業務單位	非常同意	沒意見	非常同意	沒意見	非常不同意 意	沒意見	沒意見	不同意
52	公務人員	業務單位	非常同意	同意	同意	不同意	非常不同意 意	非常同意	非常同意	非常同意
53	公務人員	業務單位	非常同意	同意	沒意見	沒意見	非常不同意 意	同意	同意	同意
54	公務人員	業務單位	不同意	不同意	同意	不同意	非常不同意 意	不同意	不同意	不同意
55	公務人員	業務單位	非常同意	非常同意	非常同意	非常同意	非常不同意 意	沒意見	沒意見	沒意見

56	公務人員	業務單位	非常同意	同意	同意	不同意	不同意	非常同意	非常同意	同意
57	臨時人員	業務單位	非常同意	沒意見	同意	沒意見	非常不同意	非常同意	非常同意	非常不同意
58	約聘僱人員	業務單位	非常同意	非常同意	非常同意	沒意見	非常不同意	非常同意	同意	同意
59	約聘僱人員	業務單位	非常同意	不同意	非常同意	不同意	非常不同意	不同意	不同意	不同意
60	公務人員	業務單位	非常同意	同意	非常同意	非常不同意	非常不同意	同意	沒意見	不同意
61	約聘僱人員	業務單位	同意	非常同意	非常同意	不同意	不同意	沒意見	不同意	沒意見
62	臨時人員	業務單位	非常同意	同意	非常同意	沒意見	非常不同意	沒意見	沒意見	沒意見
63	約聘僱人員	業務單位	非常同意	同意	同意	沒意見	非常不同意	同意	同意	沒意見
64	公務人員	業務單位	非常同意	非常同意	非常同意	不同意	非常不同意	非常同意	同意	同意
65	臨時人員	業務單位	沒意見	沒意見	沒意見	不同意	不同意	同意	同意	沒意見
66	約聘僱人員	業務單位	非常同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意	非常同意	非常同意	非常同意
67	公務人員	業務單位	非常同意	沒意見	同意	不同意	非常不同意	沒意見	同意	沒意見
68	公務人員	業務單位	非常同意	同意	非常同意	同意	不同意	同意	非常同意	同意
69	公務人員	業務單位	非常同意	同意	非常同意	同意	同意	同意	同意	沒意見
70	公務人員	業務單位	同意	同意	同意	同意	不同意	同意	同意	同意
71	公務人員	業務單位	同意	同意	同意	非常不同意	不同意	沒意見	沒意見	不同意
72	公務人員	業務單位	非常同意	沒意見	沒意見	沒意見	不同意	同意	非常同意	沒意見
73	公務人員	業務單位	同意	沒意見	同意	不同意	不同意	同意	同意	不同意
74	約聘僱人員	業務單位	同意	同意	沒意見	沒意見	不同意	同意	同意	不同意
75	約聘僱人員	業務單位	沒意見	不同意	同意	同意	不同意	不同意	不同意	不同意
76	公務人員	業務單位	非常同意	同意	沒意見	非常不同意	不同意	非常同意	非常同意	不同意
77	公務人員	業務單位	同意	沒意見	沒意見	不同意	不同意	不同意	不同意	不同意
78	約聘僱人員	業務單位	沒意見	同意	同意	沒意見	非常不同意	沒意見	沒意見	同意
79	公務人員	業務單位	沒意見	同意	同意	不同意	沒意見	不同意	同意	非常同意
80	公務人員	業務單位	同意	不同意	同意	不同意	非常不同意	同意	同意	沒意見
81	約聘僱人員	業務單位	非常同意	非常同意	非常同意	非常同意	非常不同意	非常同意	非常同意	非常同意
82	約聘僱人員	業務單位	同意	同意	同意	同意	不同意	同意	沒意見	同意
83	約聘僱人員	業務單位	同意	不同意	同意	同意	不同意	不同意	不同意	不同意
84	約聘僱人員	業務單位	同意	同意	非常同意	不同意	非常不同意	同意	同意	非常同意
85	公務人員	業務單位	同意	不同意	同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	非常同意	非常同意
86	公務人員	業務單位	非常同意	非常不同	非常不同	非常不同	非常不同	非常不同	非常同意	非常不同

				意	意	意	意	意	意	意
87	約聘僱人員	業務單位	沒意見	沒意見	沒意見	沒意見	不同意	沒意見	同意	不同意
88	公務人員	業務單位	非常同意	非常同意	非常同意	沒意見	不同意	同意	同意	非常同意
89	約聘僱人員	業務單位	同意	同意	同意	不同意	沒意見	同意	同意	沒意見
90	公務人員	業務單位	同意	沒意見	沒意見	同意	沒意見	沒意見	沒意見	沒意見
91	約聘僱人員	業務單位	同意	不同意	同意	沒意見	不同意	同意	同意	不同意
92	公務人員	業務單位	同意	不同意	不同意	不同意	不同意	不同意	不同意	不同意
93	約聘僱人員	業務單位	沒意見	沒意見	同意	同意	不同意	沒意見	不同意	沒意見
94	公務人員	業務單位	非常同意	非常同意	非常同意	不同意	沒意見	沒意見	不同意	沒意見
95	臨時人員	業務單位	非常同意	非常同意	非常同意	沒意見	非常不同意	非常不同意	沒意見	沒意見
96	公務人員	業務單位	非常同意	同意	沒意見	沒意見	同意	同意	同意	不同意
97	約聘僱人員	業務單位	非常同意	同意	同意	沒意見	沒意見	沒意見	非常同意	非常同意
98	公務人員	業務單位	同意	同意	同意	同意	非常不同意	同意	同意	非常同意
99	公務人員	業務單位	同意	非常同意	同意	沒意見	非常不同意	沒意見	同意	沒意見
100	公務人員	業務單位	非常同意	同意	同意	不同意	同意	同意	同意	沒意見
101	公務人員	業務單位	非常同意	同意	非常同意	不同意	非常不同意	同意	同意	同意
102	臨時人員	業務單位	同意	不同意	同意	沒意見	不同意	不同意	同意	沒意見
103	約聘僱人員	業務單位	非常同意	沒意見	同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	非常同意	沒意見
104	臨時人員	業務單位	同意	同意	非常同意	同意	同意	同意	非常同意	同意
105	約聘僱人員	業務單位	同意	同意	同意	同意	不同意	沒意見	沒意見	不同意
106	約聘僱人員	業務單位	非常同意	同意	非常同意	同意	非常不同意	沒意見	同意	非常同意
107	公務人員	業務單位	非常同意	非常同意	非常同意	不同意	不同意	非常同意	非常同意	非常同意
108	臨時人員	業務單位	不同意	同意	同意	不同意	沒意見	同意	同意	不同意
109	約聘僱人員	業務單位	非常同意	同意	同意	不同意	非常不同意	非常同意	同意	不同意
110	公務人員	業務單位	非常同意	非常同意	非常同意	沒意見	非常不同意	非常同意	非常同意	非常不同意
111	公務人員	業務單位	非常同意	同意	同意	沒意見	非常不同意	不同意	同意	沒意見
112	約聘僱人員	業務單位	同意	沒意見	同意	沒意見	不同意	同意	同意	沒意見
113	約聘僱人員	業務單位	同意	不同意	同意	同意	非常不同意	非常不同意	不同意	不同意
114	公務人員	業務單位	非常同意	非常同意	同意	不同意	非常不同意	非常同意	非常同意	不同意
115	公務人員	業務單位	同意	非常同意	同意	非常同意	同意	非常同意	非常同意	非常同意
116	公務人員	業務單位	同意	不同意	非常同意	不同意	非常不同意	不同意	不同意	非常不同意
117	約聘僱人員	業務單位	同意	同意	同意	沒意見	非常不同意	不同意	沒意見	不同意

	員						意			
118	約聘僱人員	業務單位	非常同意	同意	同意	非常不同意	非常不同意	不同意	沒意見	不同意
119	公務人員	業務單位	同意	沒意見	同意	不同意	不同意	不同意	不同意	不同意
120	公務人員	業務單位	非常同意	非常同意	非常同意	不同意	非常不同意	非常同意	非常同意	非常同意
121	約聘僱人員	業務單位	非常同意	同意	同意	沒意見	非常不同意	沒意見	同意	非常不同意
122	公務人員	業務單位	非常同意	同意	同意	不同意	非常不同意	不同意	不同意	不同意
123	公務人員	業務單位	同意	沒意見	同意	非常不同意	不同意	同意	不同意	非常同意
124	約聘僱人員	業務單位	同意	不同意	不同意	非常不同意	不同意	同意	非常同意	非常同意
125	公務人員	業務單位	不同意	沒意見	沒意見	不同意	不同意	不同意	同意	不同意
126	約聘僱人員	業務單位	同意	沒意見	同意	非常同意	非常不同意	沒意見	同意	非常不同意
127	約聘僱人員	業務單位	同意	同意	沒意見	非常不同意	沒意見	不同意	同意	沒意見
128	約聘僱人員	業務單位	非常同意	非常同意	非常同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	非常同意	非常不同意
129	約聘僱人員	業務單位	非常同意	同意	非常同意	非常同意	非常不同意	同意	非常同意	不同意
130	約聘僱人員	業務單位	非常同意	同意	同意	不同意	非常不同意	沒意見	沒意見	不同意
131	臨時人員	業務單位	沒意見	不同意	沒意見	不同意	非常不同意	不同意	非常不同意	非常不同意
132	公務人員	業務單位	非常同意	不同意	同意	非常不同意	沒意見	非常同意	非常同意	沒意見
133	公務人員	業務單位	同意	非常同意	非常同意	沒意見	不同意	同意	同意	沒意見
134	公務人員	業務單位	非常同意	同意	非常同意	沒意見	非常不同意	同意	同意	不同意
135	約聘僱人員	業務單位	不同意	不同意	同意	不同意	非常不同意	不同意	沒意見	不同意
136	公務人員	業務單位	非常同意	同意	不同意	不同意	非常不同意	同意	非常同意	同意
137	約聘僱人員	業務單位	沒意見	同意	同意	不同意	不同意	同意	沒意見	同意
138	約聘僱人員	業務單位	非常同意	非常同意	非常同意	非常同意	不同意	非常同意	非常同意	非常同意
139	公務人員	業務單位	同意	沒意見	沒意見	不同意	非常不同意	非常同意	非常同意	不同意
140	公務人員	業務單位	同意	同意	同意	沒意見	非常不同意	同意	同意	沒意見
141	公務人員	業務單位	非常同意	非常同意	非常同意	不同意	不同意	同意	非常同意	沒意見
142	約聘僱人員	業務單位	非常同意	非常同意	同意	非常不同意	非常不同意	非常同意	非常同意	非常同意
143	公務人員	業務單位	非常同意	非常同意	非常同意	不同意	不同意	非常同意	非常同意	非常同意
144	約聘僱人員	業務單位	非常同意	同意	非常同意	非常同意	非常不同意	非常同意	非常同意	非常不同意
145	約聘僱人員	業務單位	同意	不同意	同意	不同意	非常不同意	同意	同意	同意
146	公務人員	業務單位	同意	同意	同意	不同意	非常不同意	不同意	不同意	同意

147	公務人員	業務單位	非常同意	非常同意	非常同意	不同意	不同意	非常同意	非常同意	非常同意
148	公務人員	業務單位	同意	沒意見	同意	非常不同意	非常不同意	不同意	沒意見	不同意
149	公務人員	業務單位	同意	沒意見	同意	不同意	非常不同意	沒意見	沒意見	沒意見
150	公務人員	業務單位	非常同意	沒意見	同意	不同意	非常不同意	沒意見	同意	沒意見
151	公務人員	業務單位	同意	沒意見	不同意	不同意	不同意	同意	同意	同意
152	約聘僱人員	業務單位	同意	非常同意	同意	沒意見	非常不同意	非常同意	同意	非常同意
153	公務人員	業務單位	同意	沒意見	同意	不同意	非常不同意	同意	同意	沒意見
154	公務人員	業務單位	同意	沒意見	同意	同意	非常不同意	沒意見	沒意見	沒意見
155	公務人員	業務單位	非常同意	非常同意	非常同意	不同意	不同意	非常同意	非常同意	非常同意
156	約聘僱人員	業務單位	同意	不同意	沒意見	不同意	不同意	不同意	不同意	不同意
157	約聘僱人員	業務單位	非常同意	非常同意	同意	非常同意	沒意見	同意	同意	非常同意
158	約聘僱人員	業務單位	非常同意	同意	非常同意	同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意
159	公務人員	業務單位	非常同意	不同意	同意	不同意	非常不同意	不同意	非常同意	沒意見
160	臨時人員	業務單位	同意	非常同意	同意	沒意見	非常不同意	沒意見	沒意見	沒意見
161	公務人員	業務單位	非常同意	非常同意	非常同意	同意	非常不同意	非常不同意	同意	非常不同意
162	臨時人員	業務單位	非常同意	非常同意	非常同意	不同意	不同意	非常同意	非常同意	非常同意
163	公務人員	業務單位	非常同意	非常同意	沒意見	沒意見	沒意見	同意	非常同意	不同意
164	公務人員	業務單位	非常同意	不同意	非常同意	不同意	非常不同意	同意	同意	同意
165	臨時人員	業務單位	同意	同意	沒意見	不同意	不同意	同意	同意	不同意
166	約聘僱人員	業務單位	非常同意	非常同意	非常同意	不同意	不同意	非常同意	非常同意	非常同意
167	約聘僱人員	業務單位	非常同意	同意	同意	不同意	不同意	沒意見	同意	同意
168	公務人員	業務單位	同意	沒意見	同意	不同意	不同意	不同意	非常同意	不同意
169	公務人員	業務單位	同意	非常同意	非常同意	不同意	非常不同意	沒意見	沒意見	沒意見
170	公務人員	業務單位	非常同意	同意	沒意見	不同意	不同意	沒意見	同意	沒意見
171	約聘僱人員	幕僚單位	同意	同意	同意	沒意見	非常不同意	同意	同意	非常同意
172	公務人員	幕僚單位	沒意見	沒意見	沒意見	非常同意	不同意	不同意	沒意見	不同意
173	公務人員	幕僚單位	非常同意	非常同意	非常同意	沒意見	不同意	非常同意	非常同意	同意
174	約聘僱人員	幕僚單位	非常同意	非常同意	沒意見	沒意見	非常不同意	非常同意	非常同意	同意
175	公務人員	幕僚單位	非常同意	同意	同意	同意	非常不同意	沒意見	沒意見	沒意見
176	公務人員	幕僚單位	不同意	不同意	不同意	不同意	不同意	不同意	不同意	不同意
177	約聘僱人員	幕僚單位	同意	沒意見	同意	沒意見	不同意	不同意	沒意見	不同意
178	約聘僱人	幕僚單位	同意	沒意見	沒意見	非常不同	非常不同	沒意見	沒意見	沒意見

	員					意	意			
179	公務人員	幕僚單位	同意	同意	同意	同意	同意	同意	同意	同意
180	約聘僱人員	幕僚單位	同意	沒意見	沒意見	非常不同意	非常不同意	沒意見	沒意見	沒意見
181	約聘僱人員	幕僚單位	同意	同意	同意	沒意見	不同意	同意	同意	不同意
182	約聘僱人員	幕僚單位	同意	沒意見	沒意見	非常不同意	非常不同意	沒意見	沒意見	沒意見
183	約聘僱人員	幕僚單位	同意	非常同意	不同意	不同意	非常不同意	沒意見	沒意見	沒意見
184	公務人員	幕僚單位	同意	沒意見	沒意見	非常不同意	非常不同意	沒意見	沒意見	沒意見
185	約聘僱人員	幕僚單位	非常同意	同意	同意	非常不同意	非常不同意	同意	不同意	同意
186	公務人員	幕僚單位	非常同意	同意	沒意見	沒意見	沒意見	同意	沒意見	沒意見
187	約聘僱人員	幕僚單位	同意	沒意見	沒意見	非常不同意	非常不同意	沒意見	沒意見	沒意見
188	公務人員	幕僚單位	同意	同意	不同意	不同意	不同意	沒意見	不同意	不同意
189	約聘僱人員	幕僚單位	同意	同意	同意	同意	沒意見	沒意見	沒意見	不同意
190	約聘僱人員	幕僚單位	同意	沒意見	沒意見	非常不同意	非常不同意	沒意見	沒意見	沒意見
191	公務人員	幕僚單位	非常同意	沒意見	同意	不同意	不同意	沒意見	同意	同意
192	約聘僱人員	幕僚單位	同意	沒意見	沒意見	非常不同意	非常不同意	沒意見	沒意見	沒意見
193	公務人員	幕僚單位	同意	沒意見	沒意見	非常不同意	非常不同意	沒意見	沒意見	沒意見
194	公務人員	幕僚單位	非常同意	不同意	不同意	不同意	非常同意	同意	沒意見	同意
195	約聘僱人員	幕僚單位	同意	沒意見	沒意見	非常不同意	非常不同意	沒意見	沒意見	沒意見
196	約聘僱人員	幕僚單位	同意	沒意見	沒意見	非常不同意	非常不同意	沒意見	沒意見	沒意見
197	公務人員	幕僚單位	非常同意	沒意見	非常同意	同意	不同意	同意	非常同意	同意
198	約聘僱人員	幕僚單位	同意	沒意見	沒意見	非常不同意	非常不同意	沒意見	沒意見	沒意見
199	公務人員	幕僚單位	不同意	沒意見	非常不同意	非常不同意	非常不同意	不同意	沒意見	沒意見
200	公務人員	幕僚單位	非常同意	不同意	沒意見	不同意	不同意	同意	同意	同意
201	約聘僱人員	幕僚單位	同意	沒意見	沒意見	非常不同意	非常不同意	沒意見	沒意見	沒意見
202	公務人員	幕僚單位	非常同意	同意	同意	沒意見	不同意	沒意見	沒意見	不同意
203	約聘僱人員	幕僚單位	同意	不同意	同意	不同意	不同意	不同意	不同意	不同意
204	約聘僱人員	幕僚單位	同意	沒意見	沒意見	非常不同意	非常不同意	沒意見	沒意見	沒意見
205	公務人員	幕僚單位	同意	沒意見	沒意見	同意	不同意	沒意見	沒意見	不同意
206	公務人員	幕僚單位	非常同意	不同意	不同意	不同意	不同意	同意	同意	同意
207	約聘僱人員	幕僚單位	同意	沒意見	沒意見	非常不同意	非常不同意	沒意見	沒意見	沒意見
208	臨時人員	幕僚單位	同意	沒意見	同意	沒意見	沒意見	沒意見	沒意見	沒意見
209	約聘僱人員	幕僚單位	同意	沒意見	沒意見	非常不同意	非常不同意	沒意見	沒意見	沒意見

240	公務人員	幕僚單位	同意	沒意見	沒意見	沒意見	非常不同意	沒意見	沒意見	非常不同意
241	約聘僱人員	幕僚單位	同意	沒意見	沒意見	非常不同意	非常不同意	沒意見	沒意見	沒意見
242	公務人員	幕僚單位	不同意	不同意	不同意	不同意	不同意	不同意	不同意	不同意
243	公務人員	幕僚單位	同意	沒意見	沒意見	非常不同意	非常不同意	沒意見	沒意見	沒意見
244	約聘僱人員	幕僚單位	同意	沒意見	沒意見	非常不同意	非常不同意	沒意見	沒意見	沒意見
245	公務人員	幕僚單位	同意	沒意見	沒意見	非常不同意	非常不同意	沒意見	沒意見	沒意見
246	約聘僱人員	幕僚單位	同意				不同意	不同意	不同意	沒意見
247	公務人員	幕僚單位	非常同意	沒意見	同意	非常不同意	非常不同意	同意	同意	同意
248	公務人員	幕僚單位	同意	沒意見	沒意見	非常不同意	非常不同意	沒意見	沒意見	沒意見
249	約聘僱人員	幕僚單位	同意	沒意見	沒意見	非常不同意	非常不同意	沒意見	沒意見	沒意見
250	公務人員	幕僚單位	同意	同意	同意	沒意見	不同意	非常同意	沒意見	沒意見
251	公務人員	幕僚單位	非常同意	同意	沒意見	非常不同意	非常不同意	非常同意	沒意見	沒意見
252	約聘僱人員	幕僚單位	同意	沒意見	沒意見	非常不同意	非常不同意	沒意見	沒意見	沒意見

人員編號	4.1 我加班是因為對業務內容不熟悉	4.2 我加班是為了贏得主管或同事的好感	4.3 我加班是為了領取加班費	4.4 我加班是為了累積加班補休	5.1 我加班是因為機關提供的培育訓練不足，導致邊作邊學	5.2 我加班是因為機關軟硬體設備不足，導致工作效率減低	5.3 我加班是因為行政流程繁複，減低工作效率	5.4 我加班是因為季節性業務
1	非常不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	同意	同意
2	非常不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	不同意	同意	非常不同意
3	不同意	非常不同意	非常不同意	不同意	非常不同意	非常不同意	非常同意	不同意
4	不同意	不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	不同意	同意	同意
5	同意	不同意	非常不同意	不同意	非常同意	沒意見	非常同意	同意
6	不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	不同意	同意	同意	不同意
7	不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	沒意見	沒意見	非常同意	非常不同意
8	不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	不同意	不同意	同意	同意
9	同意	沒意見	非常不同意	非常不同意	不同意	不同意	非常同意	非常不同意
10	不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	不同意	不同意	同意	同意
11	不同意	不同意	非常不同意	非常不同意	沒意見	不同意	沒意見	同意
12	不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	同意	非常不同意	非常同意	非常同意
13	非常不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	不同意	非常不同意
14	非常不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	沒意見	非常同意	非常不同意
15	不同意	不同意	沒意見	沒意見	同意	不同意	同意	同意
16	同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	非常同意	非常同意	非常同意	不同意
17	不同意	不同意	非常不同意	非常不同意	不同意	不同意	同意	不同意
18	不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	不同意	不同意	不同意	同意
19	非常不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	沒意見	沒意見	非常同意
20	非常不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	沒意見	非常同意	非常同意	非常同意

64	不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	同意	沒意見	同意	同意
65	不同意	不同意	不同意	不同意	不同意	沒意見	沒意見	不同意
66	非常不同意	不同意	非常不同意	非常不同意	非常同意	非常同意	非常同意	不同意
67	沒意見	不同意	非常不同意	非常不同意	同意	非常同意	同意	同意
68	不同意	不同意	非常不同意	非常不同意	不同意	不同意	同意	不同意
69	同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	沒意見	不同意	同意	非常不同意
70	不同意	不同意	不同意	不同意	不同意	沒意見	同意	同意
71	同意	不同意	沒意見	沒意見	不同意	不同意	沒意見	同意
72	非常不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	不同意	非常不同意
73	不同意	同意						
74	同意	不同意	非常不同意	不同意	同意	非常同意	同意	不同意
75	同意	不同意	不同意	不同意	同意	不同意	同意	同意
76	不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	非常同意	非常同意	非常同意	非常不同意
77	非常不同意	不同意						
78	不同意	不同意	非常不同意	非常不同意	不同意	不同意	不同意	不同意
79	同意	沒意見	非常同意	沒意見	非常同意	非常同意	非常同意	非常同意
80	不同意	沒意見	不同意	不同意	同意	同意	同意	不同意
81	非常不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	不同意	不同意	非常同意	非常不同意
82	沒意見	不同意	不同意	不同意	同意	沒意見	同意	同意
83	非常不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	沒意見	非常同意
84	非常不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意
85	不同意	不同意	不同意	非常不同意	不同意	不同意	同意	非常同意
86	非常不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	非常同意	非常同意
87	不同意	不同意	不同意	不同意	同意	沒意見	同意	同意
88	不同意	不同意	不同意	不同意	不同意	不同意	非常同意	不同意
89	同意	沒意見	沒意見	沒意見	沒意見	不同意	同意	同意
90	同意	沒意見	沒意見	沒意見	沒意見	沒意見	同意	不同意
91	不同意	同意						
92	不同意	不同意	不同意	不同意	不同意	不同意	沒意見	同意
93	同意	不同意	非常不同意	不同意	同意	沒意見	同意	同意
94	沒意見	非常不同意	非常不同意	非常不同意	同意	非常同意	非常同意	同意
95	同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	沒意見	沒意見	沒意見	非常同意
96	沒意見	不同意	非常不同意	非常不同意	不同意	不同意	不同意	不同意
97	不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	不同意	沒意見	不同意
98	同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	非常同意	非常同意	非常同意	不同意
99	沒意見	不同意	不同意	不同意	沒意見	沒意見	同意	同意
100	不同意	不同意	不同意	不同意	不同意	不同意	同意	同意
101	不同意	不同意	非常不同意	非常不同意	不同意	不同意	同意	同意
102	沒意見	同意	沒意見	沒意見	不同意	同意	非常同意	不同意
103	非常不同意	不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	不同意	非常不同意	非常同意

104	不同意	不同意	非常不同意	不同意	同意	同意	同意	同意
105	不同意	不同意	非常不同意	不同意	不同意	不同意	不同意	同意
106	同意	非常不同意	不同意	非常不同意	沒意見	沒意見	非常同意	同意
107	不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	沒意見	沒意見	非常同意	非常不同意
108	非常不同意	非常不同意	同意	同意	非常同意	非常同意	同意	非常同意
109	非常不同意	非常不同意	非常不同意	不同意	不同意	不同意	同意	非常同意
110	非常不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	沒意見	非常同意	不同意
111	沒意見	不同意	非常不同意	不同意	沒意見	沒意見	沒意見	不同意
112	沒意見	沒意見	不同意	不同意	不同意	不同意	不同意	不同意
113	非常不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	同意	不同意
114	同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	沒意見	不同意
115	同意	沒意見	不同意	不同意	非常同意	非常同意	同意	同意
116	非常不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	不同意	同意
117	非常不同意	不同意	非常不同意	非常不同意	不同意	沒意見	同意	同意
118	不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	同意	不同意	同意	同意
119	不同意	不同意	非常不同意	非常不同意	沒意見	不同意	同意	不同意
120	同意	不同意	非常不同意	非常不同意	同意	不同意	非常同意	不同意
121	非常不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	沒意見	同意	非常同意	同意
122	不同意	不同意	不同意	不同意	沒意見	沒意見	沒意見	同意
123	不同意	不同意	同意	同意	同意	沒意見	非常同意	同意
124	不同意	不同意	非常不同意	非常不同意	不同意	非常同意	非常同意	同意
125	不同意	不同意	同意	同意	不同意	不同意	不同意	不同意
126	非常不同意	非常不同意	沒意見	非常不同意	不同意	不同意	不同意	不同意
127	同意	不同意	非常不同意	非常不同意	同意	沒意見	同意	同意
128	非常不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	同意	非常不同意	非常不同意	非常同意
129	非常不同意	同意						
130	不同意	不同意	不同意	不同意	不同意	不同意	沒意見	不同意
131	非常不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	沒意見	不同意	非常同意
132	不同意	不同意	非常不同意	非常不同意	沒意見	沒意見	同意	不同意
133	不同意	不同意	非常不同意	非常不同意	沒意見	同意	同意	同意
134	沒意見	非常不同意	非常不同意	非常不同意	同意	同意	同意	同意
135	不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	不同意	不同意	不同意
136	不同意	不同意	非常不同意	非常不同意	不同意	沒意見	同意	不同意
137	非常不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	同意	不同意	同意	同意
138	不同意	不同意	非常不同意	非常不同意	沒意見	沒意見	非常同意	不同意
139	非常不同意	不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	不同意	非常不同意	同意
140	非常不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	不同意	非常同意	非常同意	同意
141	不同意	不同意	非常不同意	非常不同意	不同意	沒意見	同意	不同意
142	不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	同意	不同意	沒意見	不同意
143	不同意	非常不同意	非常不同意	非常不同意	沒意見	沒意見	非常同意	非常不同意

