

## 高雄市政府 108 年度市政創新提案表

項目	內容
提案名稱 (20 字以內)	【高雄市政府運動會暨家庭親子園遊會】
摘要說明 (約 50 字)	辦理高雄市政府運動會暨家庭親子園遊會，讓市府員工可以參與，借此可以活絡同仁間的感情，也藉由運動提升工作效率追求團體榮耀。
提案內容 (約 6 百~1 千 5 百字，可分項次、分段落撰寫；內容若參考國內、外案例、書籍文獻、網站資料等，應敘明引用出處。)	<p>1.問題描述：</p> <p>在弗雷德里克赫茨伯格 (Frederick Herzberg) 所提出的雙因素理論 (two-factor theory) 中發現，讓員工感覺工作滿足或不滿足的因素有兩種，分別為「激勵因素」與「保健因素」。</p> <p>保健因素 (hygiene factor)：例如金錢報酬、工作地位、工作保障、工作環境、督導方式、公司政策、人際關係等即屬此類，赫茲伯格發現工作上的保健因素，如果欠缺或不滿意，將造成員工的不滿。但此類因素本身並沒有激勵作用，只能預防組織成員的不滿而已，也就是『有之起不到激勵作用，但無之則起到消極作用』的因素，這些因素並不能使員工的產量增加，或是提高工作效率，但卻可以防止因工作自限產量所造成的績效損失，即防止「負激勵」的狀況發生。</p> <p>激勵因素 (motivating factor)：與職位本身有關之因素，如工作上的成就感、受到賞識、肯負責任、進步、成長、升遷等，對職位本身皆有「正面效果」，它能使產量增加，工作效率提高，因此稱其為激勵因素，又因其能帶來職位上的滿足，亦稱為滿足因素。</p> <p>傅蘭琪(Wendell L. French)教授等人在研究中更是發現，保健因素最高只能激勵員工 50%的工作能力，但是「激勵因素」對員工的激勵卻可以達到 85%，甚至 115%的高潛力。在激勵的「時效」方面，「保健因素」無法長時間滿足員工，以加薪為例，員工只有在剛加薪的那一段時間感到滿足，一段時間以後又覺得不滿足了，因為員工永遠喜歡把薪水跟報酬最高的公司相比，比較起來「激勵因素」可以長時間發揮激勵員工的效果！</p> <p>故【高雄市政府運動會暨家庭親子園遊會】的舉辦，可以讓員工獲得大量激勵因素，進而對組織(高雄市政府)產生認同感，也對自我的工作產生更大的熱情與動力！</p> <p>2.具體創新作為：</p> <p>每位市府同仁一天待最久的地方除了家裡不外乎就是辦公室，為了市政經濟建設而打拼的公務員們，有時候犧牲自己與家人相聚的時光，在假日也要加班。為此，高雄市政府應該舉辦【高雄市政府運動會暨家庭親子園遊會】，讓市府員工可以參與，借此可以活絡同仁們的感情，也藉由運動提升工作效率追求團體榮耀。</p> <p>且為提升高雄觀光產業，辦理地點可結合觀光景點，例如愛河划船、拔河、健行：田寮月世界、柴山、舊鐵橋，自行車：阿公店水庫、旗津美濃路線，以高雄市政府為名舉辦一場園遊盛會，不僅造福員</p>

工，更能拉近與眷屬的距離，提升親切感！  
園遊會的部分可以與公益團體合作，或是自行辦理但收益全數捐贈給公益團體。

3.經費來源：

公務預算，參與活動時間可轉換登記為公務人員學習時數。

4.預期效益：

(1)長時間坐辦公室的同仁們，可以利用運動會暨家庭親子園遊會活動筋骨，也藉由競賽合作促進同仁與長官間的感情，發揮運動家精神，勝不驕敗不餒，公平競爭。

(2)媒體報導效益：除了活動本身的報導，讓市民朋友對市府團對產生積極正面印象外，更可藉由媒體的採訪報導露出，進而帶到觀光景點的介紹。

5.可能的風險或限制：

(1)民眾不瞭解激勵因素對提升市政效率的重要性，對於【高雄市政府運動會暨家庭親子園遊會】可能誤解為浪費公帑。

(2)園遊會所得盈餘全數捐贈公益團體，但登記在案的公益團體相當多數，捐贈給誰必須審慎評估，避免給外界有圖利偏頗某特定公益團體之嫌。

6.參考資料出處：

107年台中市政府運動會、107年台東縣全縣公務人員運動會、104年宜蘭縣政府員工親子樂活運動會、103年台北市政府員工親子運動會、雙因素理論(two-factor theory)-維基百科