

# 高雄市政府公務人員 自我效能、組織認同與組織效能關係之研究

秘書處

李麗秋／乙等獎

## 壹、研究緣起與目的

本研究係以高雄市政府公務人員為研究對象，旨在了解高雄市政府公務人員在自我效能、組織認同與組織效能間的現況及相互間之關係；並探討不同背景變項的公務人員在自我效能、組織認同與組織效能的差異情形及相互間之關係，進而分析市政府各機關內公務人員自我效能與組織認同對組織效能之預測情形。

## 貳、研究方法與過程

本研究採問卷調查法進行研究，研究工具為研究者自編且經專家學者檢視，進行修正後之「自我效能量表」、「組織認同量表」及「組織效能量表」等三種，並以分層隨機抽樣方式，針對高雄市政府合署辦公大樓內 23 個機關 556 位編制內公務人員進行施測，計獲得有效問卷 505 份，有效回收率達 90.83%。

有效樣本資料以描述性統計、獨立樣本 t 考驗、相依樣本單因子變異數分析、Pearson 積差相關及多元逐步迴歸等統計方法加以分析，用以了解市政府公務人員在自我效能、組織認同與組織效能間的現況、相關情形及公務人員自我效能與組織認同對組織效能之預測力。

## 參、研究結論與建議

### 一、研究結論

- (一)市府員工呈現中高程度的自我效能知覺，以能力自覺的得分較高。
- (二)市府員工呈現中高程度的組織認同知覺，其中以「參與感」最為認同。
- (三)市府員工對機關的組織效能呈現中高程度的知覺，其中以「目標達成度」的感受為最深。
- (四)年長、已婚、研究所(含)以上學歷、主管、薦任及以上、服務於大型機關與於本機關服務年資 26 年(含)以上的公務人員有較高的自我效能知覺。
- (五)年長、已婚、主管及服務於本機關年資 26 年(含)以上的公務人員有較佳的組織認同知覺。
- (六)年長及服務於本機關年資 26 年(含)以上的公務人員對機關的組織效能有較好之知覺。
- (七)公務人員的自我效能知覺越強，則其對機關組織越認同。

(八)公務人員知覺的自我效能越佳，則其對機關的組織效能知覺越強烈。

(九)公務人員對機關組織越認同，則其知覺的機關組織效能越好。

(十)自我效能、組織認同對於組織效能具有預測作用，其中以「歸屬感」最具預測力。

## 二、研究建議

### (一)對高雄市政府之建議

1. 強化公務人員的自信心，以提升其自我效能
2. 提升公務員對組織之忠誠度，穩定其留任意願
3. 建立標準化作業流程，強化機關內部流程管控
4. 透過學習及獎勵措施，提振公務人員的工作自信與能力，以增強其對組織之認同
5. 健全公務人員的工作信心及思考、判斷能力，提升機關的組織效能
6. 激發公務人員對組織的認同，增進機關的組織效能
7. 靈活運用員工的歸屬感，發揮最佳的組織效能

### (二)對各機關首長和單位主管之建議

1. 增強部屬自信心，提升其自我效能
2. 創造部屬自我發展機會，消弭潛在離職傾向
3. 強化會議溝通平台功效，凝聚組織內部共識
4. 鼓勵資深人員或單位主管提供經驗分享，提升年輕、未婚、非主管、低階及資淺之部屬面對突發事件時，危機處理能力的信心
5. 開放參與單位觀摩學習活動，強化年輕、未婚、非主管、資淺者對組織的認同
6. 提供年長及資深公務人員經驗傳承之機會，提昇組織效能

### (三)對公務人員之建議

1. 強化個人自我效能
2. 積極參與機關內部流程改善，協助組織正常運作
3. 持續嚴守紀律，共同維護機關服務形象
4. 保持民情反應妥處之應有水準，共創機關組織效能