

# 組織變革中公務人員不確定性認知與組織承諾關係之研究 --以行政院組織法修正為例

林奕銘

國立政治大學公共行政研究所博士候選人

## 摘 要

1980 年代以來，各國政府面臨全球化競爭力嚴酷的考驗，為提升國際競爭力，莫不著手推動政府改造議題，不但印證「變革」是一種常態，成功的變革，也是國家競爭力的重要指標。本研究係以行政院組織變革為主題，並以行政院相關部會公務人員面對變革時心理不確定性認知為探究焦點。

本研究以行政院相關部會公務人員面對組織變革之不確定性認知為自變項，以組織承諾為依變項，探究行政院相關部會公務人員在不確定環境之不確定性認知，從而影響對組織認同之影響程度。研究結果顯示：

- 一、不同背景的公務人員在組織變革不確定性認知的差異分析，不同性別的公務人員在組織未來發展的不確定性認知具有顯著差異，及不同職位的公務人員在組織調整不確定性的壓力認知及參與溝通之不確定認知二構面均有顯著差異。
- 二、不同背景的公務人員在組織承諾的差異分析，整體而言，除在職位、職等、年齡及公職年資等人口統計變項對於組織承諾具有顯著差異外，其餘性別、教育程度等人口統計變項對於組織承諾不具有顯著差異。
- 三、機關調整程度不同的公務人員，在組織調整不確定性壓力認知上，對組織承諾的差異分析，均具有顯著性差異。
- 四、在組織變革的不確定性認知與組織承諾之關連性方面，配合典型相關路徑分析，可以預測到「組織承諾」的四個變項，又以「職業認同」、「工作認同」及「機關認同」三種關連性較高。

**關鍵詞：**組織變革、組織承諾、不確定性認知、行政革新。

---

國立政治大學公共行政研究所博士候選人

Tel : +886-920176306

Fax : +886-82366600

e-mail : [93256503@nccu.edu.tw](mailto:93256503@nccu.edu.tw)