

## 人力資源管理效能對組織承諾影響之研究

王誕生; 黃淑敏

### 摘要

組織承諾是指員工對組織投入、忠誠與認同感。以往學者研究顯示：組織承諾對組織績效、組織公民行為等業主所欲的行為，均有正向的影響，故要如何提高員工對組織的承諾，減少人員的流動，使其留在組織且努力付出，此為當今學界、業者所共同感興趣的議題。另一方面，隨著產業對智慧資本的重視，人力資源管理在組織的角色與地位不斷地提升，人力資源管理應具有何效能？其對組織承諾有何影響？以上動機促成了本研究欲探討人力資源管理效能對組織承諾影響之研究目的。研究資料來源為台灣中部地區八家製造業之員工所作的問卷調查。共寄發問卷 310 份，回收 266 份問卷，在剔除無效問卷後，有效問卷為 231 份，有效問卷回收率為 74.52%。資料分析方法採階層多元迴歸法，資料分析結果顯示：人力資源管理效能中的人力維持效能對組織承諾、規範性承諾及認同性承諾有顯著的正向影響，且報酬與發展效能對規範性承諾亦有正向的影響。故企業經營管理者應針對其所欲取得的員工組織承諾度，努力提升人力資源管理效能中的人

力維持效能。

關鍵字: 人力資源管理;組織承諾;管理績效;製造業;個案研究

Key words: Human resource management;Organizational commitment;  
Management performance;Manufacturing industry;  
Case study