

摘要

本研究是由兩項單獨但具連續性的研究所組成，研究一為主管管理職能評鑑量表的建立，研究二為檢測受評者對職能評鑑的態度。研究一是針對一家銀行建立主管管理職能評鑑量表，有效回收問卷共 685 份，量表中建構出五個職能群組：領導群組、人際群組、專業群組、認知群組、以及規劃群組，八十一個職能題項，量表信、效度檢測結果顯示各分量表內部一致性係數（信度）介於.95～.96 之間，而效度係數則介於.41～.51 之間。研究二是依據研究一所發展的主管管理職能評鑑量表，針對該銀行的科長級以上主管進行三百六十度管理職能評鑑，經實際評鑑並給予回饋後，進行受評者態度的施測與檢驗。研究二的對象包含 102 組樣本共計 510 人（102 組 × 5 人）參與。研究結果顯示，評鑑者的評鑑能力與受評者自我肯定，是影響受評者接受職能評鑑結果與評鑑制

度最重要的因素。整體而言，當受評者愈相信評鑑他的主管與部屬有評鑑的相關知識與能力，以及愈高度的自我肯定時，受評者對職能評鑑的結果與職能評鑑制度愈有正面的態度。然而，自他評的差異對受評者的態度沒有影響。銀行主管管理職能評鑑對研究與實務的意涵將一併討論。

關鍵詞：職能、管理職能、職能評鑑、360 度回饋、銀行。