

組織變革知覺與國際化知覺對組織公民行為之影響研究-以後備司令部軍官為例

白立範、劉家駒；陸春霖

E-mail: 9223097@mail.dyu.edu.tw

摘要

以往世界各國的軍事組織從追逐「軍力極大」演變到「軍事現代化」，到1991年1月波灣戰爭中，由美軍主導的聯軍獲致了輝煌戰果，之後美國軍方大力推動「軍事革命」議題並進而落實於軍隊發展計畫中，促使世界許多國家均積極研究「軍事革命」並發展各自的變革內容。我國國防組織近年來因應此一世界趨勢及現階段兩岸軍事情勢，確保國家安全，並建構「權責相符」、「分層專業」之國防體制，並於九十年度完成第一階段的精實案，將國軍總員額降低至三十八萬人。組織變革的推動會使得原本熟悉的環境改變，其中包括組織結構、角色的模糊、角色負荷、角色衝突、事業前程發展等關係的變化，並造成對組織成員個體不同的知覺反應，而知覺反應將影響到組織成員個人組織公民行為。為此提出「組織變革知覺與國際化知覺對軍官組織公民行為之影響研究-以後備司令部為例」；以釐清軍事機關實施「組織變革」後對軍官幹部知覺反應與組織公民行為之關聯性的影響，以提供軍事機關訂定「組織變革」續行方案的參考，藉以降低人員之反彈阻力，落實變革政策之進行，並可有效提昇單位工作績效及任務目標之達成，具體之研究成果如下：一、就受測的軍官同仁而言，對近來國軍推動之組織變革（精實案）成效認同不足，研究結果國軍組織中勞逸不均的情事仍舊存再，國防部應加以重視改善，以維國軍部隊之士氣。二、國軍推動之組織變革，應結合我國的國際局勢是軍官同仁的一致共視。三、國軍軍官同仁對組織均願意額外付出心力，故有很高的組織公民行為，其對組織的忠誠相對就高。四、國軍軍官不同階級對組織變革認知不同，中校階級的得分明顯高於上尉階級軍官，尤其是「前程管理知覺」居最高的程度，顯示軍官可得到更公平晉升的機會，因此對精實案變革之成效，有較高之肯定。五、國軍軍官不同學歷對組織公民行為付出不同，尤其是人員學歷納入人力資源運用的重要考評依據後，故自精實案以後在國防組織中職級越高或對於組織的決策影響力較大的人，往往其學歷就可能較高，故產生研究所以上的受測者之「組織公民行為」發生，較學歷低者為高之現象。六、國軍軍官之組織變革知覺會影響組織公民行為，而軍中是一個科層式組織，其人事編缺本來就呈上尖下寬之型態，因此當人事管理透明化後，個人很容易就可知自己的未來發展，因此較有發展的人期對組織的付出可能就高，而較無發展可能的人就會減少對組織的付出。七、變革國際化知覺的高低會影響組織公民行為之付出，我國戰略環境一直受到美國與中國大陸互動以及國際局勢的影響，而國軍軍官同仁皆願意在組織變革符合國際化的前提下，對組織額外的付出更多的心力，以促進我國國防的競爭力，確保國家之安全。

關鍵詞：組織變革；公民行為；生涯管理；組織發展

目錄

封面內頁 簽名頁 授權書.....	iii	中文摘要.....	v	英文摘要.....	v
要 錄.....	vii	誌謝.....	x	目錄.....	xi
圖目 錄.....	xiii	表目錄.....	xiv	第一章 緒論 第一節 研究背 景.....	1
景.....	1	第二節 研究動機.....	3	第三節 研究目的.....	5
研究流程.....	6	第五節 研究範圍與限制.....	8	第二章 文獻探討 第一節 組織變革探 討.....	10
討.....	10	第二節 變革知覺研究.....	19	第三節 國軍組織變革現況.....	29
第四 節 組織公民行為研究.....	35	第三章 研究設計 第一節 研究架構.....	46	第二節 研究變項之操 作型定義.....	47
作型定 義.....	47	第三節 研究假設.....	51	第四節 樣本蒐集與衡量方法.....	52
第五 節 衡量工具.....	53	第六節 資料分析方法.....	57	第七節 問卷信度與效 度.....	58
度.....	58	第四章 研究結果分析 第一節 回收樣本特性分析.....	64	第二節 敘述性統計分 析.....	66
析.....	66	第三節 個人基本變項對量表各構面之差異分析.....	72	第四節 組織變革知覺與組織公民行為相關 影響.....	80
影響.....	80	第五節 變革國際化知覺與組織公民行為相關影響.....	85	第六節 研究成果彙整.....	88
第五 章 研究結論與建議 第一節 研究結論.....	92	第二節 研究建議.....	96	第三節 對後續學者 從事相關研究的建議.....	98
建議.....	98	參考文獻 中文部份.....	99	英文部份.....	103
附 錄 研究問卷.....	107				

參考文獻

中文部份: 1、陳宏吉(2002),「台糖公司事業部組織變革與員工認知之研究」,國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。2、吳融

枚(1996),「公營事業員工對組織變革及市場導向之認知 - 以台灣省煙酒公賣局為例」,中山大學企業管理研究所碩士論文。3、林淑姬(1992),「薪酬公平程序公正與組織承諾組織公民行為關係」,政治大學企業管理研究所博士論文。4、李志宏(2000),「組織公民行為意圖影響因素之研究 - 以兩岸資訊從業人員為例」,國立中央大學資訊管理學系博士論文。5、何明壁(2002),「倫理氣候、組織承諾對組織公民行為影響之研究 - 以高屏地區金融機構授信有關人員為例」,中山大學人力資源管理研究所碩士論文。6、孫淑芬(2001),「工作動機對工作滿意、個人績效及組織公民行為的影響 - 探索組織文化的干擾效果」,中央大學人力資源管理研究所碩士論文。7、蔣景清(2002),「組織氣候、組織承諾與組織公民行為關係之研究 - 以C工廠為例」,中山大學人力資源管理研究所碩士論文。8、許世卿(2001),「不同組織結構對組織公正與組織公民行為關係之研究」,國防管理學院資源管理研究所碩士論文。9、吳鴻欽(2002),「組織動能對組織成員變革意願之影響研究」,朝陽科技大學企業管理系碩士論文。10、吳鎔(2002),「變革知覺所生成的壓力反應對組織承諾影響之研究以郵政總局民營化變革為例」,中山大學人力資源管理研究所碩士論文。11、韓豫平(2002),「後冷戰時期美「中」關係架構下的兩岸關係」,國防管理學院國防決策科學研究所碩士論文。12、張玉枝(2002),「小布希政府時期美台互動對兩岸關係之影響」,淡江大學國際事務與戰略研究所碩士/91TKU00322008論文。13、曾國勳(2001),「兩岸關係之間的日本因素」,中國文化大學日本研究所碩士論文。14、賴啟能(1998),「國中學生對兩岸關係看法之研究 - 以台北地區為例」,淡江大學大陸研究所碩士論文。15、蕭翌興(2003),「軍事機關建構學習型組織與軍人生涯發展之關聯性研究-以聯合後勤司令部為例」,大葉大學工業關係學系碩士論文。16、朱豔芳、廖國鋒、李惠湘(1988),「國軍軍官事業前程規劃與工作滿意度變遷之研究」,國防管理學院學報第十九卷第二期。、林鈺琴(1996),「組織公正、信任、組織公民行為之研究:社會交換、理論之觀點」,管理科學學報13-3。17、余連發(1988),「因應精實案有關人事問題之我見」,陸軍學術月刊第34卷389期。18、王斐生(2001),「精實案對空軍後勤人員士氣影響因素分析」,空軍學術月刊第530期。19、林建全(1988),「泛論國軍精實案努力方向」,陸軍學術月刊第34卷391期。20、吳冠輝、韓敬富(1999),「精實案後現行志願役軍人及退伍軍人福利政策之評估」,復興崗學報68期。21、黃英忠、趙必孝(1991),「產業內知覺之新工作比較在離職模式內的因果關係研究」,政治大學管理評論。22、陳金貴(1976),「組織變革中員工抗拒改革的研究」,嘉新水泥文化基金會論文。23、黃天中(1995),生涯歸劃概論 - 生涯與生活篇,台北:桂冠圖書公司,24、楊朝祥(1989),生計輔導 - 終生的輔導歷程,行政院青年輔導委員會。25、朱湘吉(2000),生涯規劃與發展,台北:國立空中大學。26、吳秉恩著(2002),分享式人力資源管理-理念、程序與實務,台北:翰蘆出版社。27、張添洲(1999),「生涯發展與規劃」,台北:五南圖書出版公司28、國防部(2002)令頒之「陸海空軍軍官退伍除役業務處理手冊」。29、國防部(1998)發行之「中華民國八十七年國防報告書」,台北市。30、國防部(2000)發行之「中華民國八十九年國防報告書」,台北市。31、國防部(2002)發行之「中華民國九十一年國防報告書」,台北市。32、李聲吼(2000),人力資源發展,台北:五南圖書出版公司。33、林傑斌、劉明德(2002),「Spss 11.0 與統計模式建構」,台北:文魁資訊股份有限公司。34、吳明隆(2000),「Spss統計應用實務」,台北:松崗電腦圖書資料股份有限公司。35、方世榮(1995),「統計學導論二版」,台北:華泰書局。36、張紹勳、張紹評、林秀娟(2003),「spss for windows 統計分析、初等統計與高等統計」,台北,松崗電腦圖書資料股份有限公司。37、Stephen P.Robbins(1992),「Organization Behavior」,李青芬、李雅婷、趙慕芬 合譯,台北:華泰書局。38、Raymond A.Noel(1999),「Employee Traing & Development」,簡貞玉譯,台北:五南圖書出版公司。39、謝安田(1991),「管理的力量:謝安田談管理實務」,台北:聯經出版社。40、吳秉恩(1986),「組織行為學」,台北:華泰書局。41、吳定(1996),「組織發展:理論與技術」,台北:天一圖書公司出版。42、盧瑞陽,(1993),「組織行為」,台北:華泰出版。43、徐聯恩譯,(1997),「企業新典範:領導及組織變革策略」,麥可.雷(MichaelRay),艾倫.任茲勒(Alan Rinzler)著。44、郭崑謨(1993),「管理概論」,台北:三民書局。45、許士軍(1993),「管理學」,台北:東華書局。46、張志育(2000)「管理學:新觀念,本土化,世界觀」,台北縣三重市前程企管出版。英文部份: 1、Anderson,J.C & D.W Gerbing(1988)Structural Equation modeling in practice : A review and recommended two-step approach " Psychological Bulletin,103, pp411-423. 2、Astley, W. G.& A. H. Van de Ven, (1983), "Central Perspectives and Debates of Organization Theory ", Administrative Science Quarterly, Vol.30, pp245. 3、Bateman, T.S. and D.W. Organ,(1983) " Job Satisfaction and The Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee ' Citizenship ', " Academy of Management Journal, 26(4), 587-595. 4、Bluedron, A. C. (1982), "The theories of turnover: Causes effects and meaning",Research in the Sociology of Organization, Vol.35, pp.135-153. 5、Chattopadhyay,Prithviraj(1999), " Beyond direct and symmetrical effects:the influence of demographic dissimilarity on organizational citizenship behavior. " Academy of Management Journal, Vol. 42, pp.273-287. 6、Ettlie,J.E, & Reza,e,M.(1992), "Organizational Integration and ProcessInnovation ", Academy Management Journal , Vol.35:4, pp.795-827. 7、Graham, J.W., " Leadership, Moral Development, and Citizenship Behavior, " Business Ethics Quarterly, 5(1), Jan 1995, 43-54. 8、Katz, D.(1964), The motivational basis of organizational behavior, Behavioral Science, 9, 131-146. 9、Katz, D. and R.L. Kahn(1966), The Social Psychology of Organizations, NY: Wiley. 10、Kelley,D & T L Amburgey " Organizational inertia and momentum:A dynamic model of strategic change " Academy of Management Journal,34, pp591-612. 11、Leavitt,H.J, " Applied Organization Change in Industry " in J.G Marcheds Handbook of Organization Chicago:Rand McNally , 1976 , pp144-167. 12、Lewin,K, " Forntiers in Group Dynamics:Concept,Method,and Reality in Social Science " Human Relations 1,1947,pp5-41 。 13、Michael CE. Spector (1982), "Causes of Employee Turnover", Journal of Applied Psychology, pp.53-59. 14、Moorman, R. H. and G. L. Blakely,(1995) " Individualism —Collec- tivism as an Individual Difference Predictor of Organizational Citizenship Behavior, " Journal of Organizational Behavior, 16(2), 127-142. 15、Morgan, J. S. (1972). Managing Change. New York: McGraw-Hill. 16、Nadler D.A & R.B. Shaw, (1995), " Change Leadership: Core Competency for the Twenty-First Century Discontinuous Change: Leading Organizational Transformation, San Francisco: Jossey-Bass Publishers, p1-14 17、Organ, D. W.,(1977) " A Reappraisal and Reinterpretation of the Satisfaction-causesperformance Hypothesis, " Academy of Management Review, 2, 46-53. 18、Organ, D. W & Bateman, T. S. (1983). "Job Satisfaction and the Good Soldier:The Relationship Between Affect and Employee Citizenship." Academy of Management Journal, 26(4),

pp.587-595. 19、 Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books. 20
、 Podsakoff, P.M., S.B. Mackenzie and C. Hui, " Organizational Citizenship Behaviors and Managerial Evaluations of Employee Performance: A
Review and Suggestions for Future Research, " in G. R. Ferris *Research in Personnel and Human Resources Management*, 11, 1993, 1-40. 21
、 Robbins, Stephen P. (1989) , *Organization Theory : Structure, Design,and Applications* ,N J.: Prentice-Hall ,Inc. ,p.176。 22、 Robbins.
Coulter , *Management* ,6th Edition, Prentice Hall International , Inc. 23、 Robbins, S. P.(1993), *Organizational Behavior*, N.J. Prentice-Hall
Inc,pp.670-673. 24、 Silverman, D.(1968), "Formal Organization or Industrial Sociology: Toward a Social Action Analysis of Organization ",
Sociology, Vol.2, pp.221-223. 25、 Smith, C. A., Organ, D.W. & Near, J.P. (1983) , " Organizational Citizenship Behavior : Its Nature and
Antecedents. " , *Journal of Applied Psychology* , Vol.68 , pp. 653-663。 26、 Szilagyi A.D.M.J. Wallace, (1983), *Organizational behavior and
performance*, 3rd Edition, U.S.A. : Scott, Forman and Company. 27、 Van Dyne, L., J. W. Graham and R. M. Dienesch, " Organizational
Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation, " *Academy of Management Journal*, 37(4), Aug 1994, 765-802. 28
、 Van Scotter, J.R. and S.J. Motowidlo, " Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance; *Journal of
Applied Psychology*, 81(5), Oct 1996, 525-531. 29、 Watson, Goodwin (1973), "Resistance to Change, In Gerald Zaltman (eds.) ",*Process
Phenomen of Social Change*, New York , Wiley, pp. 117-131.