

國軍衛勤部隊組織再造對官兵工作態度影響之研究

汪傳華、賴文魁

E-mail: 9418004@mail.dyu.edu.tw

摘要

國軍基於「精實戰備，廣儲後備」建軍目標，積極調整國軍各級部隊組織架構與功能。軍醫體系在面臨國軍組織重大的變革，應主動檢討現行各級衛勤作業之功能，配合國軍「有效嚇阻、防衛固守」之戰略原則，探討組織再造影響之因素與工作態度之影響，以維策進。本研究目的探討國軍推動衛勤部隊組織再造影響之因素參與度越多、組織公平越好時其對成員工作壓力是否減輕而本研究之工作壓力經整理為工作負荷、技術低度使用、角色衝突及角色模糊等構面；並與本研究整理工作態度以工作滿足、組織承諾、工作投入的影響及其關係。本研究採問卷調查共發出353份。所得資料以敘述性統計分析、信度分析、變異數分析、相關分析、迴歸分析等統計方法進行檢驗，研究結果發現。一、本研究所討論分配公平和程序公平未受到性別、婚姻狀況及役別不同影響。高年齡、高教育程度、年資較久及高職務較有機會參與決策；另個人屬性對工作壓力整體雖無統計顯著意義但對各構面確呈現顯著的差異性。個人屬性對工作態度及各構面則呈現顯著現象。二、組織再造影響之因素與其工作壓力研究結果：(一)當成員參與度越多時工作負荷減輕、受尊重感覺會增加、角色較適當、不會有模糊的感覺。(二)組織再造能有程序公平及過程公平，工作壓力會減輕。三、工作壓力與其工作態度之研究結果分析(三)工作壓力太大時會影響其工作滿足。(四)工作負荷加重、角色衝突增加、技術被低度使用時會有較差的工作投入。(五)工作壓力較輕對單位願意付出更多並且會較認同與執著並願意繼續留在單位內。最後，本研究根據實證研究之結論提出建議，以資作為後續研究者斟酌參考。

關鍵詞：組織公平性、參與度、工作壓力、工作負荷、技術低度使用、角色衝突、角色模糊、工作態度、工作滿足、組織承諾、工作投入

目錄

封面內頁 簽名頁 授權頁.....	iii	中文摘要.....	v	英文摘要.....	v
要.....	vii	誌謝.....	ix	目錄.....	ix
錄.....	xi	圖目錄.....	xiv	表目.....	xiv
錄.....	xv	第一章 緒論 1.1 研究背景.....	1	1.2 研究動機.....	1
程.....	2	1.3 研究目的.....	3	1.4 研究步驟及流程.....	3
再造的基本概念.....	5	1.5 研究限制.....	6	第二章 文獻探討 2.1 組織再造 2.1.1 組織再造的相關理論.....	8
勢.....	16	2.1.2 組織再造之發展趨勢.....	15	2.1.3 組織再造之相關理論.....	15
論.....	34	2.1.4 組織再造之影響因素探討.....	27	2.2 工作壓力的理論.....	34
義.....	44	2.3 工作態度的理論.....	43	2.3.1 工作滿足的定義.....	44
設.....	54	2.3.2 組織承諾的定義.....	51	2.3.3 工作投入的定義.....	54
圍.....	62	第三章 研究方法 3.1 研究架構.....	61	3.2 研究假設.....	62
析.....	71	3.3 研究變數、操作性定義與問卷設計.....	66	3.4 研究對象與範圍.....	71
論.....	72	3.5 資料分析與統計方法.....	71	第四張 研究結果 4.1 信度分析.....	72
論.....	100	4.2 樣本特徵分析.....	76	4.3 組織再造影響之因素與其工作壓力之關係.....	100
論.....	111	4.4 工作壓力與工作態度之關係.....	105	第五章 結論與建議 5.1 研究結論.....	111
論.....	115	5.1.1 基本資料與各變項之結果分析.....	113	5.1.2 組織再造影響之因素與工作壓力研究結果分析.....	115
論.....	117	5.1.3 工作壓力與工作態度之研究結果分析.....	116	5.2 理論與實務意涵.....	117
論.....	119	5.2.1 理論上的意涵.....	117	5.2.2 實務上的意涵.....	119
制.....	121	5.3 後續研究建議.....	120	5.4 研究限制.....	121
錄.....	121	參考文獻.....	122	附錄.....	130

參考文獻

中文部份 1.丁志仁(2000)，中小學人力重整及組織再造簡報。教育部(主持)全國教育局長會議手冊(頁31-79)。台北:教育部。 2.尹曉穎(1994)，國營事業人員精簡方案與被留任員工之組織行為的關係，國立台灣大學商學系論文。 3.江岷欽(1998)，組織精簡芻議(上)。人

事月刊, 19(3), 37。4.江岷欽、劉坤億(1999), 企業型政府-理念、實務、省思。台北:智勝。5.行政院研究發展考核委員會編撰(2000), 政府再造運動。台北:晨星。6.伍國雄、鄭燕祥(1993), 教師對學校變革態度。教育學報(香港), 21(1), 3-14。7.行政院研究發展考核委員會, 我國政府組織再造。全球資訊網頁, 2002年2月3日, 取自 <http://www.rdec.gov.tw/grhome> 8.行政院研究發展考核委員會組織改造。全球資訊網頁, 2002年2月3日, 取自 http://www.rdec.gov.tw/home/e_home.htm /政府網路資源站。政府組織再造。2002年3月1日, 取自 <http://w3.rdec.gov.tw/pln02/index.htm> 9.江岷欽、林鐘沂(編著)(1995), 公共組織理論。台北:國立空中大學。10.李耀彬(2004), 參考中華民國國防報告書, 落實兵役制度推動及實施朝向時代的脈動-國軍精實案 青年日報第3版。11.呂生源(2000), 國民小學行政組織再造之研究, 國立台灣師範大學教育學系碩士論文。未出版。12.吳秉恩(1997), 組織演化的喜樂悲憂。載於楊美齡(譯):組織遊戲(序頁1)。台光:天下文化。13.施旺坤(1985), 我國行政機關組織與員額合理化之研究, 國立政治大學公共行政研究所碩士論文。未出版, 台北。14.施能傑(1996), 中央政府公職人員人事成本與員額精簡。載於人事月刊, 23(2), 4-24。15.柯志哲(2002), 新型態組織理論與設計。中山大學人力資源管理課程講義。16.胡俊堯(2001), 臺北市職業學校組織再造之研究。國立台灣大學國家發展研究所碩士論文。未出版。17.胡美琳(2001), 非營利事業機構組織文化、轉換型領導與員工工作態度關係之研究-以南部七縣市 政府為例。台南:長榮管理學院經營管理研究所碩士論文(未出版)。18.余慶華(2001)消費金融從業人員之工作投入、工作滿足薪酬福利與工作績效之相關研究-以高雄此 區為例。高雄、國立中山大學人力資源研究所碩士論文(未出版)。19.陳富祥(1984)個人屬性、工作滿足與工作投入關係之探討(以金融為例)台北:國立政治大學企業管理 研究所(未出版)。20.陳義勝(1990年), 組織行為。台北:華泰。21.張肇宏(2000), 組織精簡策略對留任員工組織行為影響之相關研究, 私立靜宜大學企業管理研究所 碩士論文。22.劉芳君(2003), 組織人力精簡對留任員工之態度和行為及組織績效關係之研究。23.葉維銓(1997), 再造組織的新機-從國家組織基準法談起。人事月刊, 25(4), 48-49。24.詹中原(編著)(2000), 新公共管理---政府再造的理論與實務。台北:五南。25.陳人豪(2001), 兩岸員工工作價值與工作特性對工作態度之影響。桃園:國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文(未出版)。26.鄭彥信(2001), 政府組織減縮管理之研究---以高雄市政府為例。國立中山大學管理學院高階經營 碩士學程專班碩士論文。未出版。27.廖正村(1997), 現階段員額管理政策推動之方向與作法。人事月刊, 25(3), 60。28.廖洲棚(1998), 組織資訊管理之初探。人事管理, 25(4), 14-24。29.榮泰生(1998), 組織行為學。台北:五南。30.劉家宗(1999), 員工對績效考核的認知與工作態度之相關研究-台電公司某電 廠為實證研究對象。台中:逢甲大學企業管理研究所碩士論文(未出版) 31.黃緯莉(1993), 醫院員工組織承諾、工作滿足、工作投入與士氣之研究-以國立台北護專附設醫院為 例。台北:淡江大學管理科學研究所碩士論文(未出版)。32.葉乃銘(1997), 醫院組織成員之工作滿足組織承諾及對合作經營態度關係之研究-以成大及奇美醫院 為例。台南:國立成功大學企業管理學院碩士論文(未出版) 33.杜佩蘭(1998)組織承諾、角色衝突與工作滿足及其相關因素之研究-以高雄市政府主計處外派人員 為例。高雄:國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文(未出版)。34.組織寓言---韓第管理者的21個觀點。台北:天下遠見。35.范美慧(1998), 政府再造之研究-以美英日經驗及我國實施方式分析。國立台灣大學商學研究所碩士 論文。未出版。36.黃景琳(1998), 中小製造業專技人員組織承諾與專業承諾之關係及影響之研究。桃園:中原大學企業 管理研究所碩士論文(未出版)。37.簡新曜(1999), 台灣高科技產業員工參與、員工態度與員工績效之相關研究。台中:逢甲大學企業 管理研究所碩士論文(未出版) 38.鍾志明(2000), 企業文化、員工工作價值觀及組織承諾之關聯性研究-以台灣地區主要集團企業為例。台南:長榮管理學院經營管理研究所碩士論文(未出版)。39.戴宏達(1999), 台灣地區男性護理人員護理性別角色壓力、組織承諾與護理專業承諾之相關研究。台北:台北醫學院護理學研究所碩士論文(未出版)。40.廠為實證研究對象, 台中:逢甲大學企業管理研究所碩士論文(未出版)。41.魏千金(2001), 授權賦能與工作態度之研究-以護理人員為例。台中市:逢甲大學企業管理學系碩士 論文(未出版)。42. Drucker, P.F.(1995/1998), Managing In A Time of Great Change. 周文祥、慕心(編譯), 巨變 時代的管理。台北:中天。43. Drucker, P.F.(1999/2000). Management Challenges for the 21st Century. 劉毓玲譯, 21世紀的 管理挑戰。台北:天下遠見。44. Handy, C.(1995/1997). Beyond Certainty --- The Changing World of Organization. 周旭華(譯), 變動的年代---從不確定中創造新願景。台北:天下文化。45. Hammer, M. & Champy, J.(1993/1994). Reengineering the Corporation- A Manifesto for Business Revolution. 楊幼 蘭(譯)。改造企業:再生策略的藍本。台北:牛頓。46. Handy, C.(1998/1999). Inside Organizations---21 Ideas for Managers. 施純菁譯。47. Morgan, G.(1986/2000). Images of Organization. 戴文年(譯), 組織意象。台北:五南。48. Richard L. Daft(/1999). Organization Theory Design. 李再長(譯), 組織理論與管理。台北:華泰。英文部份 1. Applied Psychology, Vol. 81, No. 4, PP. 358-368. 2. Beehr T.A. & J.E. Newman?978?Job Stress employee health and Organizational Effectiveness適 Facet Analysis Model and Literature Review Personnel Psychology 31 pp.665-699. 3. Brown, S. P. & Leigh, T. W. (1996), A new Look At Psychological Climate In Relation to Job Involvement, Effort and Performance, Journal of 4. Casio, W. F. (1993). Downsizing鋒hat do we knowBWhat have we learned ?Academy of Management Executive, 7(1), 95-106. 5. Camerson, K. Freeman, & Mishra, J. (1993). Downsizing and Redesigning Organizations. in G. P. Huber and W. H. Glick (eds.), Organization and Resign.N.Y.錫xford. 6. Greenhalgh, L., Lawerance, A.T. & Sutton, R. I.(1989). Determinants of Work Force Reduction Strategies in Decling Organization. Academy of Mangement Review,13(2),241-254. 7. Habermas, J. (1987). The Theory of Communicative Action. Trans. By T. McCarthy.Boston遮eacon Press. 8. Hammer, M. & Champy, J. (1993). Reengineering the Corporation-- A Manifesto for Business Revolution. New York, N.Y.?Harper Collins. 9. Hong, J. C. & Kuo, C. L. (1999). Knowledge management in the learning organi-zation. Leadership & Organizational Development. Journal, 20(4/5), 207-215. 10. Johansen & Swigart (1998).Upsizing the Individual in the Downsizing Organi-zation醃anaging in the Wake of Reengineering. 11. Laughlin, R. C. (1991). Enviromental disturbances and - 128 - organizational. trsitions and transformations鋤ome aiternative models. Organization Studies. 12(2), 209-32. 12. Lodahl, T. M. & Kejner, M. (1965), The Definition and Measurement of Job Involvement, Journal of Applied Psychology, Vol. 49, PP. 24-33. 13. Mowday, R. T. ?Poter, L.W. & Steer, R. M. (1982), Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover,Academic press, New York. 14. Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. Journal of Occupational Psychology, 63, 1-18. 15. Nonaka, I. &

Takeuchi, H. (1995). *The knowledge Creating company* 鄧ow Japanese. 16. Owens, R .G. (1991). *Organizational behavior in education.* (4 th ed.). Englewood Cliffs. New Jersey 銷rentice-Hsll. 17. Osborne, D. & Plastrik, P. (1997). *Banishing Bureaucracy-The Five for Reinventing Government.* Mass 適ddison-Wesley . 18. Price, J. & C. W. Mueller, (1981). *A Causal Model of Turnover for Nurses.* *Academy of Management Journal*, 24(3), 543-565. 19. Robbins, S. P. (1996), *Organizational Behavior, Concepts, Controversies and Application* (7ed.), New Jersey: Prentice Hall. 20. Schermerhorn J. R., Hunt, J. G. & Osborn, R.N.(1982). *Managing Organizational Behavior.* New York?John Wiley & Sons. 21. Spector,P.E,?982?Behavior in Organizations as a Function of Employee? Locus of Control.*Psychological Bulletin*,91,pp.482-497. 22. Southworth, G. (1994). *The Learning School.* In P. Ribbin & Burr ridge, (eds.), *Improving Education 銷romoting Quality in Schools.* London 適assell. 23. Stone, J. (1997). *Increasing effectiveness 適 guide to quality management.* London 銷he Falmer Press. 24. Wiener, Y. (1988). *Form of Value Systems 適 Focus on Organizational Effectiveness and Cultural Change and Maintenance.* *Academy of Management Review*, 13,534-537.