

The Influence of Organizational Re-engineering of Medical Service Troops of R.O.C Army On Soilder ' s Work Attitudes

汪傳華、賴文魁

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

ABSTRACT

Based on the goal of “solidifying armaments and recruiting reserved officers”, the R.O.C. Armed Forces have been actively engaged in re-engineering the organizations and functions of the R.O.C. forces. Under the significant organizational re-engineering of the armed forces, the R.O.C. medical troops are supposed to spontaneously review the functions of the present medical operations. With the strategic principle of “effective deterrence; tenacious defense”, the influence of organizational re-engineering on work attitudes must be discussed in an attempt to advance future policies. The purpose of this study is to investigate the factors, affecting the organizational re-engineering of R.O.C. Medical Troops, and examine if the staff ' s work pressure can be relieved with more participation and organizational justice. Work pressures mentioned in this study include work overload, under-utilization of skills, role conflict, and role ambiguity. The impact of work attitudes and the relations with work satisfaction, organizational commitment, and work involvement will also be discussed. A total of 353 questionnaires were issued. The data collected are assessed with statistic methods, including Descriptive Statistics Analysis, Reliability Analysis, Analysis of Variance, Correlation Analysis, and Regression Analysis. The findings are stated as follows: 1. Distributive justice and procedural justice discussed in this study is not influenced by differences in gender, marriage status, or armed services. Those with advanced age, higher educational backgrounds, longer service years, or higher positions have more opportunities to participate in decision-making. Moreover, personal attribute reveals no statistic significance on work pressure; however, it shows significant difference in each construct, and presents significance on work attitudes and each construct. 2. The study results of the factors in organizational re-engineering and work pressures include: (1) As more participation is taken by the staff, work load will be reduced, a sense of being respected will be increased, and the roles will become appropriate without ambiguity. (2) Distributive justice and procedural justice will emerge during the process of organizational re-engineering and further help alleviate work pressures. 3. An analysis of the study results of work pressures and work attitudes. (1) Serious work pressures influence work satisfaction. (2) Over workload, increased role conflict, and under-utilization of skills may lead to inferior work involvement. (3) Moderate work pressures may encourage staff to make more efforts for the units, improve identification and adherence to the units, and increase willingness to remain in the units. Finally, on the basis of the empirical researches, some suggestions are proposed as references for future studies.

Keywords : organizational justice, participation, work pressure, workload, under-utilization of skills, role conflict, role ambiguity, work attitude, work satisfaction, organizational commitment, work involvement.

Table of Contents

封面內頁 簽名頁 授權頁.....	iii	中文摘要.....	v	英文摘要.....	vii
誌謝.....	vii	目錄.....	ix	圖目錄.....	xi
圖目錄.....	xi	表目錄.....	xiv	第一章 緒論 1.1 研究背景.....	1
第一章 緒論 1.1 研究背景.....	1	1.2 研究動機.....	2	1.3 研究目的.....	3
1.2 研究動機.....	2	1.4 研究步驟及流程.....	5	1.5 研究限制.....	6
1.3 研究目的.....	3	第二章 文獻探討 2.1 組織再造.....	8	2.1.1 組織再造的基本概念.....	8
1.4 研究步驟及流程.....	5	2.1.2 組織再造之相關理論.....	15	2.1.3 組織再造的發展趨勢.....	16
1.5 研究限制.....	6	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
第二章 文獻探討 2.1 組織再造.....	8	2.2 工作壓力的理論.....	34	2.3 工作態度的理論.....	43
2.1 組織再造.....	8	2.3 工作態度的理論.....	43	2.3.1 工作滿足的定義.....	44
2.1.1 組織再造的基本概念.....	8	2.3.2 組織承諾的定義.....	51	2.3.3 工作投入的定義.....	54
2.1.2 組織再造之相關理論.....	15	第三章 研究方法 3.1 研究架構.....	61	3.2 研究假設.....	62
2.1.3 組織再造的發展趨勢.....	16	3.1 研究架構.....	61	3.3 研究變數、操作性定義與問卷設計.....	66
2.2 工作壓力的理論.....	34	3.2 研究假設.....	62	3.4 研究對象與範圍.....	71
2.3 工作態度的理論.....	43	3.3 研究變數、操作性定義與問卷設計.....	66	3.5 資料分析與統計方法.....	71
2.3.1 工作滿足的定義.....	44	3.4 研究對象與範圍.....	71	第四章 研究結果 4.1 信度分析.....	72
2.3.2 組織承諾的定義.....	51	3.5 資料分析與統計方法.....	71	4.2 樣本特徵分析.....	76
2.3.3 工作投入的定義.....	54	第四章 研究結果 4.1 信度分析.....	72	4.3 組織再造影響之因素與其工作壓力之關係.....	100
第三章 研究方法 3.1 研究架構.....	61	4.2 樣本特徵分析.....	76	4.4 工作壓力與工作態度之關係.....	105
3.1 研究架構.....	61	4.3 組織再造影響之因素與其工作壓力之關係.....	100	第五章 結論與建議 5.1 研究結論.....	111
3.2 研究假設.....	62	4.4 工作壓力與工作態度之關係.....	105	5.1.1 基本資料與各變項之結果分析.....	113
3.3 研究變數、操作性定義與問卷設計.....	66	第五章 結論與建議 5.1 研究結論.....	111	5.1.2 組織再造影響之因素.....	113
3.4 研究對象與範圍.....	71	5.1.1 基本資料與各變項之結果分析.....	113		
3.5 資料分析與統計方法.....	71	5.1.2 組織再造影響之因素.....	113		

與工作壓力研究結果分析.....	115	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	5.2.1 理論上的意涵.....	117
5.2.2 實務上的意涵.....	119	5.3 後續研究建議.....	120
5.4 研究限制.....	121	參考文獻.....	122
附錄.....	130		

REFERENCES

- 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 [tp://www.rdec.gov.tw/home/e_home.htm](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)。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所課程講義。 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.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。 26.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。 27.廖洲棚(1998), 組織資訊管理之初探。人事管理, 25(4), 14-24。 28.榮泰生(1998), 組織行為學。台北:五南。 29.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 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), *Mannaging 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 Centruy*. 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 knowBWWhat 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., Lawrance, A.T. & Sutton, R. I. (1989). Determinants of Work Force Reduction Strategies in Declining Organization. *Academy of Management Review*, 13(2), 241-254. 7. Habermas, J. (1987). *The Theory of Communicative Action*. Trans. By T. McCarthy. Boston: Beacon 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 organization. *Leadership & Organizational Development Journal*, 20(4/5), 207-215. 10. Johansen & Swigart (1998). Upsizing the Individual in the Downsizing Organization. *Managing in the Wake of Reengineering*. 11. Laughlin, R. C. (1991). Environmental disturbances and - 128 - organizational transitions and transformations: some alternative 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. & Porter, 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* How Japanese. 16. Owens, R. G. (1991). *Organizational behavior in education*. (4th ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall. 17. Osborne, D. & Plastrik, P. (1997). *Banishing Bureaucracy-The Five for Reinventing Government*. Massachusetts: Addison-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. (1982). 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 & Burrige, (eds.), *Improving Education Promoting Quality in Schools*. London: Cassell. 23. Stone, J. (1997). *Increasing effectiveness: a guide to quality management*. London: The Falmer Press. 24. Wiener, Y. (1988). *Form of Value Systems: Focus on Organizational Effectiveness and Cultural Change and Maintenance*. *Academy of Management Review*, 13, 534-537.