

## 中文摘要

我國立法院於民國89年起分別三讀增修訂通過「國防部組織法」、「國防部軍備局組織條例」及「國防部軍醫局組織條例」，並規定：文職人員之任用，不得少於編制員額之三分之一，使國防部在人力運用與組織結構產生重大的變革，面臨空前的挑戰與轉型。

國防組織生態之變革已逾三年，本研究旨在探討國防部「文職人員」在不同於一般行政機關與及民營企業在主管領導風格、個人之人格特質、工作特性等因素影響下與渠在工作滿足上之相關性，並根據研究結果提出建議，以做為國防部在人力資源運用上之參考。

本研究將「主管領導風格」、「員工(國防部文職人員)人格特質」、「工作特性」等作為主要相關因素來研訂本研究假設，再以問卷調查及統計分析獲得下列結論：

- 1、國防部暨其所屬機關(單位)之主管的領導風格對員工工作滿足有顯著相關。
- 2、員工人格特質(內外控傾向)對其工作滿足有顯著相關。
- 3、國防部不同部門(單位)之人員在工作滿足上有顯著差異。
- 4、國防部各單位不同的工作特性對其員工工作滿足有顯著相關。
- 5、主管領導風格、員工人格特性(內外控傾向)、工作特性等，對

員工之工作滿足，部分有顯著相關。

6、依法行政及組織結構的穩定性（工作的安定性），在現階段對國防部文職人員之工作滿足言，是不可忽視的因素，對渠等之工作滿足具有重大影響。

依據上述分析與驗證獲致之結論，本研究對實務上提出建議供國防部參考。

關鍵字：工作滿足、文職人員、國防組織