

摘要

人是組織中最重要資源，身為組織領導者，如何充份掌握此資源，洞察其工作情緒反應、對組織目標與價值認同、願意為組織付出心力與留任的意願，此皆是今日人力資源管理所正視的課題。

本研究主要係探討領導風格、工作滿足對組織承諾之影響，以普查方式針對經濟部所屬加工出口區管理處公職人員，施以封閉式問卷調查。以 SPSS for window 10.0 統計軟體進行資料分析，分析方法包括敘述性統計分析（次數分配、百分比、平均數）及推論性統計分析（t 檢定、單因子變異數分析、皮爾森相關係數、多元迴歸分析）。

經平均數分析發現，研究對象對於領導風格感知，以對績效領導風格感知最高，平均數 3.87，關懷領導風格感知與結構領導風格感知一般，平均數均為 3.65；對於工作滿足程度，以對同事的滿意度最高，平均數 3.90，其他依序為上司 3.57、工作本身 3.56、薪資福利 3.44，對升遷制度則為不滿意，平均數 2.89；對於組織承諾，努力承諾平均數 4.11，價值及留職承諾平均數 3.52。

經差異性分析發現，不同婚姻狀況對於薪資福利的滿意度存在顯著差異；不同職位對於結構領導風格感知、工作本身滿意度、努力承諾、價值留職承諾存在顯著差異；不同年齡對於努力承諾、價值留職承諾存在顯著差異；不同教育程度對於升遷滿意度、價值留職承諾存在顯著差異；不同工作職等對於薪資福利滿意度存在顯著差異。

經相關性分析發現，領導風格與工作滿足各子構面間存在顯著正向關聯性；領導風格與組織承諾各子構面間存在顯著正向關聯性；工作滿足與組織承諾各子構面間存在顯著正向關聯性。

經多元迴歸分析發現，關懷領導風格對上司、同事、升遷、工作本身滿足及價值留職承諾皆具有預測力；結構領導風格及績效領導風格亦對上司滿足具有預測力；薪資福利、同事及工作本身滿足對努力承諾具有預測力；同事、升遷及工作本身滿足對價值留職承諾具有預測力。

關鍵詞：經濟部所屬加工出口區管理處、領導風格、工作滿足、組織承諾。