



國立高雄應用科技大學
企業管理系碩士班
碩士論文

組織溝通、激勵制度與領導風格對組織承諾之關聯性研究
-以組織氣候為中介變數

The Relationship Among Organizational Communication, Incentive Systems, Leadership
Style and Organizational Commitment -Organizational Climate as a Mediator.

研究生：王郁婷

指導教授：楊敏里 博士

中華民國 100 年 6 月

組織溝通、激勵制度與領導風格對組織承諾之關聯性研究
-以組織氣候為中介變數

The Relationship Among Organizational Communication, Incentive
Systems, Leadership Style and Organizational Commitment
-Organizational Climate as a Mediator.

研究生：王郁婷

指導教授：楊敏里 博士



國立高雄應用科技大學

企業管理系碩士班

碩士論文

A Thesis
Submitted to
Department of Business Administration
National Kaohsiung University of Applied Sciences
In Partial Fulfillment of Requirements
For the Degree of Master of Business Administration

June 2011
Kaohsiung, Taiwan, Republic of China

中華民國 100 年 6 月

組織溝通、激勵制度與領導風格對組織承諾之關聯性研究

-以組織氣候為中介變數

學生：王郁婷

指導教授：楊敏里博士
國立高雄應用科技大學
企業管理系副教授

國立高雄應用科技大學企業管理系碩士班

摘 要

在現今快速變遷的社會當中，知識教育是相當重要的一環。教育部統計處(2010)之統計資料顯示，我國大專校院截至 99 學年度已達 163 所，但是受到少子化之影響，許多大專校院紛紛轉型。所以，學校治理必須強化內部資源的管理與應用，以求永續經營發展，達到提升大學教育品質與競爭力。因此，本研究嘗試建構以組織溝通、激勵制度及領導風格為前因變項探討對組織承諾的影響，再以組織氣候作為中介變數進行研究。

本研究以南部私立科技大學職員為研究對象，採人員發放問卷的方式來進行實證研究。本研究共收回 321 份有效問卷，由研究結果可以發現組織溝通、激勵制度、領導風格對組織承諾皆具有顯著影響；組織氣候對組織溝通、激勵制度與領導風格對組織承諾皆具有中介效果。

本研究結果提供以下建議：一、賦予新進及年輕職員專責。二、落實激勵制度與提昇升遷機會。三、建立績效獎金制度，創造高績效團隊。

關鍵字：組織溝通、激勵制度、領導風格、組織氣候、組織承諾

The Relationship Among Organizational Communication, Incentive Systems, Leadership Style and Organizational Commitment -Organizational Climate as a Mediator

Student: Yu-Ting Wang

Advisors: Dr. Min-Li Yang

Institute of Department of Business Administration
National Kaohsiung University of Applied Sciences

Abstract

In this fast changing world, education is an important issue. According to the Ministry of Education (MOE)'s data in 2010, there are 163 colleges and institutes in Taiwan. However, because of the impact of the low birth-rate, many of the colleges and institutes are looking for transitions. Therefore, the governance of school needs to strengthen its internal resource management and application in order to improve its education quality and competitiveness. This research uses the organizational communication, incentive systems and leadership style as antecedent variables and organizational commitment as a mediator to explore their relationship.

A questionnaire survey was conducted and data were collected from the employees of southern private universities. This study collected 321 effective questionnaires. The results indicated that organizational communication, incentive system and leadership style have positive correlation to organizational commitment. The organizational climate had the mediate effect on the relationship among organizational communication, incentive system and leadership style.

This study recommended the following suggestion: 1. to give authority and responsibility to the new and young recruits. 2. to implement the incentive system and increase promotion opportunities. 3. to establish performance bonus system, to build high performance teams.

KeyWords: Organizational communication, Incentive systems, Leadership style, Organizational climate, Organizational commitment.

第一章 緒論

本研究主要探討組織溝通、激勵制度、領導風格對組織氣候與組織承諾之相關性，本章共分為三節，分別為研究背景與動機、研究目的、研究流程與架構以下各節分別說明。

第一節 研究背景與動機

在現今快速變遷的社會當中，知識教育是相當重要的一環。由於受到高等教育普及化的影響，教育部統計處(2010)之統計資料顯示，我國大專校院截至 99 學年度已達 163 所，但是近年來面臨少子化之衝擊，許多大專校院紛紛轉型，改採教學品質與產學合作並重為校務發展的目標。由於優質人力是學校賴以生存與發展的資產之一，所以，學校治理必須強化內部資源的管理與應用，以求永續經營發展，達到提升大學教育品質與競爭力。

傅國永(2009)在大專院校總務行政人員核心能力與服務品質之研究中發現，總務行政人員學校所在地區在整體核心能力上具有顯著差異，北區大專校院其總務行政人員的個人特質、領導才能、教育產業觀念化能力、專業技術能力及整體核心能力皆高於南區的總務行政人員。王品璇(2009)在針對私立大學行政人員工作生活品質的研究中發現，大學行政人員工作生活品質與工作績效之間呈現正相關，行政人員的工作生活品質較佳時(包括工作成長、升遷獎酬、人際互動、生活保障、參與機會)，則有助於工作績效之提升。邱竹林(2010)在針對大學行政人員在職進修意向與工作價值觀關係之研究」中指出，大學教育是由學生、教師及行政人員共同合作完成的使命，學校行政系統之運作，是學校辦學的中樞系統，優質的行政團隊可提高組織的效能；且工作價值觀是影響組織成員工作態度與行為的重要因素，工作價值觀會影響個人對學校的認同感。綜合上述學者的研究可知，近年來探討大專院校之相關性研究，大部份是以個人階層為研究議題，因此組織如何運用溝通、激勵制度、領導風格，進而影響組織氣候與組織承諾，為促成本研究之背景。

組織若想提高產業競爭力，重點已不再是有形資產的資金及設備，而是在組織內部無形的人力資源配置與運用。人與人之間的接觸或處室與處室間之協調有賴於溝通技巧之優劣，當組織溝通技巧佳時，除了可以讓業務順利推動外，並能營造公司良好的組織氣氛，進而讓員工對組織產生高度的忠誠度與承諾；反之，若組織溝通技巧不佳時，則會造成彼此間的誤會或爭執，讓公司的組織氣氛變的不佳，進而讓員工對組織產生高度的離職意願，本研究將探討組織溝通及其與組織承諾之關係，此為本研究之動機一。

現代員工是必須在生理、安全等低層次的需求上獲得滿足後，才會進一步希望從工作中獲得高層次的需求滿足。所以，當組織內部的激勵制度不能滿足員工時，員工則無法提升其工作士氣，進而影響組織推動業務時的阻力，導致組織的工作環境氣氛變差，進而造成人才外流，離職意願增高；反之，當組織內部的激勵制度是健全的，則工作環境氣氛佳，員工對組織的承諾也相對增加，本研究將探討激勵制度及其與組織承諾之關係，此為本研究之動機二。

在學校組織中領導人之風格是決定學校生存與否的風向球，在充滿競爭的產業當中，若領導人的風格是採取保守型態時，則學校會停留於默守成規的制式條例當中，無法突顯出組織特色，導致組織面臨被淘汰的處境，造成員工心理方面的不安全感，而影響組織氣候，紛紛採取轉換跑道的離職意圖；但是若領導人的風格是採取激勵型態時，組織除了重視內在與外在的行銷外，更運用口碑行銷，將教師、職員、學生視為是無形資產，讓組織成員具有高度之安全感，進而營造好的組織氣候，使組織成員具有高度的忠誠與承諾，本研究將探討領導風格及其與組織承諾之關係，此為本研究之動機三。

一個組織團隊的運作，除了組織制度面外，更需要仰賴組織與員工之間所共同營造的工作氣氛，若工作氣氛佳時，則員工對組織的承諾會增強，並會努力為組織付出，但若工作氣氛差時，則員工會對組織產生不信任感，進而對組織的承諾會降低，造成整體運作的負面影響。因此，組織與員工間所營造之氣氛，會成為團隊營運的成功法則之一，本研究將探討組織氣候及其與組織承諾之關係，此

為本研究之動機四。

目前全國大專院校都面臨著少子化的衝擊與其他學校競爭的外在壓力，一所私立學校的組織若沒有非常顯著的經營特色，並無法吸引學生前來就學。所以，教職同仁之組織承諾則顯的更加重要，若員工之組織承諾高，則表示員工對於組織的整體環境是滿意的，將有助於組織的營運，本研究將探討組織承諾之關係，此為本研究之動機五。

國內大專校院之競爭壓力是來自於內在環境與外在環境的挑戰。為了讓組織所擁有的人力資產，能夠合乎組織要求與需要，組織必須要有良好的溝通能力、優質的激勵制度以及獨特的領導風格，進而營造好的組織氣候與創造高組織承諾，致此，才能讓學校組織界定出真正重要且關鍵的核心能力，以發展成為一所融合科技與人文的一流學府。



第二節 研究目的

科技大學是培育學生進入職場競爭的前哨站，它講求的是科技與人文並重、學術與產業結合。學校必須仰賴老師、職員與學生的口碑而生存，老師須不斷提升教學創新，職員須不斷提高服務品質；主管之領導風格、組織之激勵制度、單位間的溝通協調，便成為學校口碑形成的重要環節，這些環節必須層層相扣，才能使學校發展成為一所融合科技與人文，並為產學合作最佳伙伴的一流科技大學。故本文依據前節之研究動機，擬定下列之研究目的。

- 一、依據參考文獻而建構符合本研究範圍之問卷。
- 二、探討不同人口變數在各項變數間有無顯著差異。
- 三、探討組織溝通對組織氣候與組織承諾的影響關係。
- 四、探討激勵制度對組織氣候與組織承諾的影響關係。
- 五、探討領導風格對組織氣候與組織承諾的影響關係。
- 六、探討組織氣候對組織承諾的影響關係。
- 七、探討組織溝通是否會透過組織氣候之中介效果，而間接影響組織承諾。
- 八、探討激勵制度是否會透過組織氣候之中介效果，而間接影響組織承諾。
- 九、探討領導風格是否會透過組織氣候之中介效果，而間接影響組織承諾。

第三節 研究流程與架構

本研究流程如圖 1-3-1 所示，首先確定研究方向，再依據研究動機與研究目的的蒐集與本研究欲探討議題之相關文獻，並進行閱讀、整理、分析、歸納，藉以確立研究架構與研究假說；依據研究架構、參考專家意見與文獻編製問卷，問卷回收後剔除無效問卷，再針對各項統計結果來進行分析與探討並作成研究結論與建議。



圖 1-3-1 本研究流程圖

參考文獻

一、中文部份

丁虹(1987)，**企業文化與組織承諾之研究**。國立政治大學企業管理研究所博士論文。

方明芯(2009)，**台南縣國民中學組織溝通與組織氣氛之相關研究**。致遠管理學院教育研究所碩士論文。

王文峰(2003)，**私立中等學校主管領導型態、組織溝通滿足、激勵制度與學校效能關係之研究-以台南市為例**。國立成功大學企業管理系碩士論文。

王宗鴻(2006)，**人格特質、主管領導風格與人力資源管理措施對工作投入與工作績效之影響**。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。

王品璇(2009)，**私立大學行政人員工作生活品質之研究-以中國文化大學為例**。中國文化大學政治學研究所碩士論文。

王姿云(2009)，**組織氣候、自我效能、預期成果對知識分享意圖與行為之影響-以社會認知理論探討**。國立成功大學管理學院EMBA碩士論文。

王彥程(2000)，**台灣企業員工人際溝通能力之衡量及其量表發展之研究**。長榮管理學院經營管理研究所碩士論文。

王家鴻(2007)，**組織溝通要素、組織溝通效能及設計績效間之關係研究**。銘傳大學設計管理研究所碩士論文。

王瑞遠(2004)，**研發工程師對激勵制度知覺、工作滿意與組織承諾之關係研究-以台南地區光電業及汽車零件業為例**。國立成功大學企業管理系碩士論文。

王鳳鳴(2009)，**會計主管領導風格與領導效能之研究--以高雄市政府所屬機關學校為例**。國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文。

王薪為(2007)，**領導型態、組織氣候、學習型組織組織承諾關係之研究-以高科技產業為例**。國立成功大學企業管理研究所碩士論文。

任金剛(1996)，**組織文化、組織氣候及員工效能：一項微觀的探討**。國立台灣大

- 學商學研究所博士論文。
- 朱燦榮(2009)，組織公平、組織氣候、社會資本對知識分享意圖的影響。國立成功大學高階管理碩士論文。
- 江孟儒(2009)，激勵制度、工作滿意度與離職傾向之關聯性研究-以台灣地區人壽保險機構為例。國立東華大學國際企業學系碩士論文。
- 江信逸(2009)，企業社會責任、組織承諾與組織公民行為關係之研究。南台科技大學技職教育與人力資源發展研究所碩士論文。
- 江靖芬(2006)，企業轉型策略、員工激勵制度、組織生涯發展與組織績效關係之研究。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 牟鍾福(2002)，國中體育教師組織正義與組織承諾影響之研究。國立臺灣師範大學體育研究所碩士論文。
- 吳佳蓓(2010)，領導風格對工作輪調意願關係之研究-以努力承諾為中介變數。長庚大學管理學院碩士學位學程在職專班經營管理組論文。
- 吳宗立(1997)，學校行政研究。高雄：復文。
- 吳清山(1991)，學校行政(五版)。台北：心理。
- 吳萬益、林清河(2002)。行銷研究。台北：華泰。
- 吳嘉銘(2006)，領導型態與組織承諾關係之研究-以領導部屬交換關係為干擾變數。中國文化大學國際企業管理研究所碩士論文。
- 呂天成(2006)，組織氣候、激勵因素、組織溝通與組織承諾關係之研究-以中華電信南區分公司為例。國立成功大學工程管理系碩士論文。
- 呂佳霖(2010)，國小教師組織溝通與教學效能關係之研究。國立新竹教育大學人力資源發展研究所碩士論文。
- 李吉立(2009)，組織氣候、獎勵制度、領導型態與工作績效之關係-以海運承攬運送業為例。國立台灣海洋大學航運管理學系研究所碩士論文。
- 李孟誦(2003)，我國大專院校體育教師工作生活品質與組織承諾之研究。輔仁大學體育學系碩士論文。

- 李炳賢(2005)，中階主管的人格特質、領導風格及情緒智力與工作績效關聯之研究-以汽車製造業為例。國立成功大學高階管理碩士碩士論文。
- 李淑貞(2000)，我國國稅稽徵人員工作滿足感之研究。國立成功大學企業管理研究所碩士論文。
- 李淑慧(2005)，人格特質、激勵制度與組織承諾之研究-以生物科技研發人員為例。國立彰化師範大學商業教育學系碩士論文。
- 李進益(2009)，高雄市國民中學學校內部行銷與組織承諾關係之研究。國立高雄師範大學教育學系碩士論文。
- 李嘉奇(2001)，國民小學教職員工採用的溝通媒介類型與組織溝通滿足關係之研究。國立台南師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 杜秋香(1999)，國民中小學學校組織氣候、組織溝通與組織效能之間關係研究-以越南北部紅河平原地區為例。國立政治大學教育學系碩士論文。
- 杜梅明(2005)，風險偏好、組織氣候、激勵因素與組織承諾之相關性研究。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 沈進成、張延蓉(2003)，內部行銷、組織承諾、工作滿足與顧客導向服務關係之研究-以主題遊樂園為例。旅遊管理研究,2(2), 19-99。
- 周依倩(2004)，學校組織氣候對工作投入之影響。輔仁大學應用統計學研究所碩士論文。
- 林佩珊(2010)，員工績效評核、組織承諾與工作態度相關研究-以某商業銀行為例。國立台灣師範大學科技應用與人力資源發展學系碩士論文。
- 林玫玫(1996)，領導風格對組織承諾之影響-以組織氣候及內外控為中介變項。國立中正大學企業管理所碩士論文。
- 林姿君(1995)，國民小學組織結構與內部公共關係及組織溝通行為關聯性之研究。國立屏東師範學院初等教育研究所碩士論文。
- 林威廷(2008)，組織氣候與員工工作滿意度對組織承諾之影響-以海運承攬運送業為例。國立臺灣海洋大學航運管理學系碩士論文。

- 林致良(1994)，品質關鍵因素、組織氣候與組織績效關係之研究。國立成功大學工業管理研究所碩士論文。
- 林哲煜(2005)，新世代員工面臨不同組織氣候下工作價值觀對組織承諾之探討。中國文化大學國際企業管理研究所碩士論文。
- 林滿祝(2002)，交易型/轉換型領導風格對於員工態度之關聯性研究-以親信關係及員工人格特質為情境變項。中原大學企業管理研究所碩士論文。
- 林慧芝(2005)，激勵制度對留任意願影響之探討-以內部稽核人員為例。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 林靜儀(2005)，領導型態、角色壓力、工作滿足與組織承諾相關性之研究。國立成功大學企業管理研究所碩士論文。
- 林鳳珠(2008)，信任關係、組織承諾與組織公民行為關聯性之研究。國防大學管理學院資源管理所碩士論文。
- 邱竹林(2010)，大學行政人員在職進修意向與工作價值觀關係之研究。國立台灣師範大學公民教育與活動領導學系研究所碩士論文。
- 邱哲民(2009)，組織氣候、溝通媒介對溝通滿足及組織承諾之影響—以某公司生產型專案計畫為例。東海大學企業管理學系高階企業經營碩士論文。
- 邱皓政(2006)，量化研究與統計分析。台北：五南
- 施博文(1991)，領導型態、組織氣候與工作士氣及工作績效之關係。東海大學企業管理研究所碩士論文。
- 柯志平(2003)，台北市國民小學組織溝通與學校效能關係之研究。國立台北師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 洪志偉(2009)，分組費用化制度實施後，企業激勵制度之差異對研發人員工作績效、工作滿足以及組織承諾之相關性研究-以I企業為例。國立台灣師範大學工業科技教育學系碩士論文。
- 范增亮(2006)，工作滿意、組織承諾和工作績效關聯之研究-以半導體封測業科技人員為例。國立東華大學企業管理學系碩士論文。

秦家凱(2007)，學校組織氣候、教師參與決定與學校效能之研究-以高雄縣市國民小學為例。國立屏東教育大學教育行政研究所碩士論文。

涂政源(2003)，主管的領導風格、情緒能力與員工對上司承諾關係之研究。國立中正大學企業管理研究所碩士論文。

張乃宏(2006)，組織變革後員工對組織氣候、領導行為與留任意願之相關性研究-以A軍修補大隊為例。樹德科技大學經營管理研究所碩士論文。

張宛儒(2009)，組織氣候與領導風格對員工工作態度影響探討-以M公司為例。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。

張美倫(2003)，台灣中等學校教職員之組織支持知覺對其組織承諾與變革認知影響之探討。朝陽科技大學企業管理系碩士論文。

張家明(2007)，僱用型態差異與工作特性、組織氣候及組織承諾之關係-以雲嘉地區國立大學為例。國立中正大學勞工研究所碩士學論文。

張振山(2005)，組織文化和領導風格對組織承諾、工作滿足與工作行為之影響—以雲林縣政府地政機關為例。南華大學管理科學研究所碩士論文。

張國銘(2004)，薪酬制度、組織氣候對工作績效影響之研究—以傳統紡織企業為例。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。

張嘉真(2005)，內部行銷與企業文化對工作績效之結構化模式分析—以組織承諾與工作滿足為中介變數。南台科技大學行銷與流通管理研究所碩士論文。

張福乾(1985)，壽險業務人員個人變項、組織氣候與績效關係之研究。國立台灣大學商學研究所未出版之碩士論文。

張慶勳(1996)，學校組織行為。台北：五南。

梁芷菁(2004)，組織變革、組織溝通與組織承諾之關聯性研究-以台鐵民營化為個案。銘傳大學公共事務學系碩士論文。

莊柏年(1993)，科技研究發展人員組織溝通與組織承諾關係之研究-以工業技術研究院為例。未出版碩士論文。彰化師範大學工業教育研究所碩士論文。

莊瑞琦(2003)，主管領導型態、員工人格特質與組織績效相關性之研究—以嘉義

- 市政府為例。國立中正大學企業管理研究所碩士論文。
- 許川濠(1998)，台北市國民小學組織溝通行為與教師工作滿意關係之研究。國立花蓮師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 許皓婷(2007)，澎湖縣國民小學女性校長領導型態與學效能關係之研究。國立台南大學教育經營與管理研究所碩士論文。
- 陳文忠(2004)，組織氣候、學習動機與學習行為對人力資源績效影響之研究-以國內企業員工回流教育為例。國立成功大學管理學院高階管理碩士論文。
- 陳幼華(2007)，領導風格、志工協助方案、激勵制度與組織承諾對離職傾向的關聯性研究-以生命線協會為例。南華大學管理科學研究所碩士論文。
- 陳永祿(2005)，學務長領導風格與學務人員組織承諾之研究。國立台灣師範大學公民教育與活動領導學系碩士論文。
- 陳吳政(2002)，組織文化、領導行為、工作滿足與組織承諾之關係研究—以嘉南地區銀行為例。國立成功大學企業管理研究所碩士論文。
- 陳宗賢(2003)，員工協助方案與組織氣候對工作士氣、組織承諾與離職傾向之關聯性研究—以上市公司為例。南華大學管理研究所碩士論文。
- 陳俊元(2006)，組織變革認知、組織溝通、工作滿足與組織承諾之研究-以台糖公司為例。國立中山大學企業管理學系碩士論文。
- 陳柏敦(2007)，國民小學組織溝通對教師組織承諾與學校效能影響之研究。輔仁大學教育領導與發展研究所碩士論文。
- 陳盈穎(2010)，新進員工組織印象落差對組織承諾及離職傾向之影響。國立中正大學勞工研究所碩士論文(但 2011 年 1 月完成)。
- 陳音潔(2006)，定期海運業企業文化與組織承諾對績效影響之研究。國立成功大學交通管理科學研究所碩士論文。
- 陳順宇(2005)，多變量分析。台北：華泰。
- 陳順宇(2007)。結構方程模式 Amos 操作。台北：心理。
- 陳慈仁(2001)，兩岸壽險業銷售人員激勵制度之比較研究。大業大學國際企業管

- 理研究所碩士論文。
- 陳毅宏(2007)，國民中學教師組織溝通、組織承諾與學校效能關係之研究-以桃竹苗地區為例。國立彰化師範大學工業教育與技術學系碩士論文。
- 陳獻宗(2005)，工作滿意感、升遷制度和主管領導之間關係的研究-以台灣省自來水公司東部地區管理處士級人員為例。佛光人文社會學院管理研究所碩士論文。
- 傅國永(2009)，大專院校總務行政人員核心能力與服務品質之研究。育達商業技術學院企業管理研究所碩士論文。
- 傅國忠(2008)，工作特性、工作滿足與組織氣候對組織承諾之影響研究-以監視器產業為例。大葉大學工業工程與科技管理學系碩士論文。
- 曾怡錦(2004)，教師工作壓力、組織承諾與學校效能關係之研究-以台南市高級職業學校為例。國立成功大學企業管理學系碩士論文。
- 曾淑芬(2003)，組織氣候、領導風格、整合式談判程度與團隊績效知覺之關聯性研究。國立雲林科技大學企業管理系碩士論文。
- 游鳳珠(2006)，探討組織變革認知、組織氣候、工會角色認知對組織承諾、角色壓力與工作滿足之關聯性研究。南華大學管理科學研究所碩士論文。
- 程文儀(2008)，科技產業領導者之交易型領導風格對研發人員效能之影響。銘傳大學國際企業學系碩士論文。
- 華幸娟(2006)，企業推動員工協助方案與組織文化、組織承諾關聯性之研究。中國文化大學勞動學研究所碩士論文。
- 賀玲玲(2009)，領導風格與團隊特性對團隊知識管理能力及行銷績效之影響-兼論資訊科技與社會防禦之干擾效果。國立成功大學高階管理碩士碩士論文。
- 項靖(2004)，Intranet與組織溝通和再造。研考雙月刊。28(2),19-32。
- 馮士彭(2004)，組織公平、領導風格、人格特質與向上影響行為關聯性之研究。國立台灣海洋大學航運管理學系碩士論文。
- 黃大瑋(2006)，教師組織溝通對組織承諾的影響。大葉大學/事業經營研究所碩士

論文。

黃昆輝(1988)，**教育行政學(二版)**。台北：東華。

黃盈彰(2000)，**國小教師的工作特質、學校組織氣候、制控信念與成就動機對工作滿意度影響之研究**。台東師範學院教育研究所碩士論文。

黃英忠(1995)，**現代人力資源管理**。台北：華泰。

黃國俊(2008)，**組織氣候、工作特性、工作滿意度、與組織承諾之關聯性分析——以台灣晶圓代工產業為例**。南台科技大學企業管理系研究所碩士論文。

黃國棟(2009)，**成就動機、工作特性與組織氣候對組織承諾之影響研究-以 SMT 公司為例**。大葉大學工業工程與科技管理學系碩士論文。

黃雅芬(2004)，**志願服務者參與激勵制度對組織承諾影響之研究-以中央健康保險局志工為例**。國立成功大學企業管理學系碩士論文。

黃碧霞(2008)，**公務人員考績公平認知與組織氣候、組織承諾關係之研究**。亞洲大學經營管理學系碩士論文。

楊立惠(2009)，**基隆市國民小學組織溝通與學校效能關係之研究**。國立台北教育大學教育政策與管理研究所碩士論文。

楊至善(2007)，**台中市大學校院職員工作滿意度對組織承諾影響之研究**。逢甲大學公共政策研究所碩士論文。

楊秀俐(2009)，**領導風格與組織承諾關係之研究-以中部地區行政機關為例**。國立彰化師範大學商業教育學系碩士論文。

楊旻憲(2007)，**領導風格、組織氣候對工作倦怠與工作士氣影響之研究-南部地區運事院校教職員之實證**。崑山科技大學企業管理研究所碩士論文。

楊証朝(2007)，**內部行銷、工作滿意與組織承諾關係之研究-以台中地區高中職學校為例**。國立彰化師範大學商業教育學系碩士論文。

詹仁輝(2006)，**團隊中領導風格、心理安全與凝聚力對團隊學習之影響**。國立雲林科技大學企業管理系碩士論文。

趙秀真(2003)，**公立大專校院會計單位組織文化、角色壓力與組織承諾關係之研**

- 究。彰化師範大學商業教育學系碩士論文。
- 趙福霖(2007)，組織溝通、組織變革認知、組織承諾及工作績效之關係研究—以台電公司為例。長榮大學經營管理研究所碩士論文。
- 劉上嘉(2008)，組織文化、主管領導風格與組織創新績效的關係研究。國立成功大學經營管理研究所碩士論文。
- 劉大為(2008)，非編制內行政人員組織承諾與工作滿意之相關研究—以南部地區國立大學校院為例。國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文。
- 劉哲均(2007)，激勵制度、家庭衝突、工作壓力與組織承諾之關係研究—以工作滿足為中介變項。大葉大學工業工程與科技管理學系碩士論文。
- 劉珮穎(2006)，組織溝通對員工變革認知與心理契約影響之研究-以 F 技術學院改名為科技大學過程為例。樹德科技大學經營管理研究所碩士論文。
- 劉榮欽(2004)，領導行為、組織氣候及工作投入關係之研究。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 劉寧(2003)，企業文化、組織承諾、及組織變革態度之關係研究--以日月光集團半導體後段製程三家公司整合為例。國立成功大學管理學院高階管理碩士論文。
- 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。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 蔡文淵(1997)，企業員工溝通滿足量表發展之研究。國立成功大學企業管理研究所碩士論文。
- 蔡佩珊(2008)，領導風格、組織氣候、組織創新與組織績效之實證研究。國立成功大學企業管理研究所碩士論文。
- 蔡金田(1996)，國民小學組織溝通與組織氣氛之關係：以中部地區國小為例。國立嘉義師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 蔡樹培(2002)，人群關係與組織管理。台北：五南。
- 蔡燕平(2004)，組織採用即時通訊軟體與組織溝通之研究-以 MSN Messeng 為

- 例。私立銘傳大學資訊管理學系碩士論文。
- 蔡蕙鎂(2003)，**領導型態、激勵制度、人格特質與組織承諾關係之研究-以台灣地區民營銀行為例**。逢甲大學企業管理所碩士論文。
- 蔡鴻榮(2008)，**組織溝通對組織變革與組織承諾關係之研究-以中華電信為例**。國立臺中技術學院事業經營研究所碩士論文。
- 鄭力倫(2008)，**在不同主管領導風格下業務人員人格特質對業績績效的影響-以事務機器業為例**。國立台北大學企業管理系研究所碩士論文。
- 鄭彩鳳、吳慧君(2006)，**主管家長式領導與行政人員自我效能、組織承諾及工作滿意度關係之研究：結構方程模式之應用**。教育與心理研究。29(1)，47-75。
- 鄭彩鳳(1999)，**學校行政-理論與實務**。高雄：麗文。
- 鄭莉伶(2007)，**高雄縣國民小學教師知覺校長家長式領導、學校組織溝通與組織效能關係之研究**。國立高雄師範大學教育學系碩士論文。
- 鄭華清(2008)，**管理學概論**。台北：新文京。
- 鄭麗芳(2005)，**領導風格與工作滿意度對情感性承諾影響之研究**。國立中央大學資訊管理研究所碩士論文。
- 黎季昊(2007)，**校長領導風格、學校組織文化與優質學校教師教學關聯性之研究-以台北市立國民小學為例**。銘傳大學教育研究所碩士論文。
- 賴秀琪(2010)，**領導人更迭前後組織氣候與工作投入關係之研究**。國立台北大學企業管理學系碩士論文。
- 賴怡卉(2003)，**國民小學學校組織氣氛、組織溝通與教師工作滿意之研究**。國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文。
- 賴雯君(2005)，**組織氣候、信任與知識分享行為之相關性研究**。國立中正大學勞工所碩士論文。
- 戴幸芳(2008)，**組織氣候、組織承諾、服務導向組織公民行為與工作投入關係之研究—以量販店為例**。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 謝文全(1985)，**教育行政**。台北：文景出版社。

- 謝孟均(2009)，**主管與部屬對領導風格認知差異之研究-以我國壽險業為例**。朝陽科技大學保險金融管理系碩士論文。
- 謝政勳(2009)，**激勵制度滿意、工作滿意、組織承諾與工作績效之關係研究-以皮革業為例**。淡江大學管理科學研究所碩士論文。
- 謝為任(2009)，**國民小學組織溝通與教師公民行為關係之研究**。國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文。
- 謝嘉修(2004)，**激勵制度、人格特質與離職傾向關聯性研究-以在職進修員工為例**。崑山科技大學企業管理研究所碩士論文。
- 鍾如南(2008)，**勞退新制實施後之薪資公平認知、激勵制度滿意、工作滿足對離職傾向之影響**。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 簡嘉良(2009)，**領導風格、組織文化、工作壓力、組織承諾及離職傾向相關之研究—以南部汽車業務員為例**。南華大學企業管理系管理科學碩士論文。
- 教育部統計處(2010)，<http://www.edu.tw/statistics/index.aspx>，2010年11月26日資料。

二、英文部份

- Abrantt, R., & Smyth, M. R. (1989), A survey of sales incentive programs, *Industrial Marketing Management*, 18.
- Adams, J. Stacey., (1963), Toward an understanding of inequity, *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 11 , 422-436.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990), The measurement and antecedents, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Angle, H.L. & Perry, L.L. (1981), An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness, *Administrative Science Quarterly*, 26, 1-14.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bass, B. M. (1985), Leadership: Good, Better, Best, *Organizational Dynamics*, 11, 26-40.
- Becker, H. S. (1960), Notes on the concept of commitment, *American Journal of Sociology*, 66, 32.
- Blake, R. R., & Mouton, J. S. (1984), *The Managerial Girl*. Houston : Gulf Publishing.
- Burns, J. M., (1978), *Leadership*, New York : Harper & Row.
- Cooper, D. R. & Schindler, P. S. 古永嘉譯(2007)◦*Business Research Methods*, 8e. 企業研究方法。台北：華泰。
- Cuieford, J. P. (1965), *Fundamental Statistics In Psychology And Education*, 4th Edition, Mcgraw Hill.

- Davis, K., (1977), *Human Behavior at Work*. NY : McGraw-Hill.
- Fiedler, F. E. (1967), *A theory of Leadership Effectiveness*, NY : McGraw-Hill.
- Fornell, C. & Larcker, V.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18, 39-50.
- Greenberg, J. & Liebman, M. (1990), Incentives : The missing in strategic performance, *The Journal of Business Strategy*, 8, 8-11.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998), *Multivariate Data Analysis*. N.Y.: Macmillan.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L., (2006). *Multivariate Data Analysis*, 6, New Jersey : Pearson Education.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1969), Life cycle theory of leadership, *Training and Development*, 23, 26-34.
- Herzberg, F. (1959), *The Motivation to Work*, NY : John Wiley.
- Herzberg, F., B. Mausner., & Snyderman, B. B. (1995), *The Motivation to Work*. NY : John Wiley and Sons.
- Johnstone M., Boles J., & Hair J. (1987), Motivation and supervision of the salesforce, *working paper*, 3, 87.
- Kanter, R. M. (1968), Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities, *American Sociological Review*, 33, 499-517.
- Kirkpatrick, S., & Locke, E. (1991), Leadership: Do traits matter, *Academy of Management Executive*, 5(2), 28-60.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968), *Motivation and organization climate*, Boston: Harvard University.
- Locke, E. A., (1968), Toward a theory of task motivation and incentives.

- Organizational Behavior and Human Performance*, 3, 157-189.
- Maslow, A. H. (1943), A theory of human motivation, *Psychological Review*, 50, 370-396.
- McClelland, D. C., & Burnham, D. (1976), Power is the great motivator, *Harvard Business Review*, 54, 100-111.
- McClelland, D.C. (1961), *The Achieving Society*, NY : Van Nostrand Reinhold.
- McClelland, D.C. McClelland, & Burnham, D.H. (1976), Power is the great motivator, *Harvard Business Review*, 4 , 100-110.
- McCloskey, G. (1967), *Education and public understanding*. NY: Harper and Row.
- McGregor, D. M. (1957), The human side of enterprise, *Management Review*, 22(28), 88-92.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991), A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Gellatly, I. R.,(1990), Affective and continuance concurrent and time-lagged relations, *Journal of Applied Psychology*, 75, 710-720.
- Meyer, R. C., & Schoorman, F. D. (1992). Predicting participation and production outcomes through a two-dimensional model of organizational commitment, *The Academy of Management Journal*, 35, 671-684.
- Moran, E. T., & Volkwein, J. F. (1992). The cultural approach to the formation of organizational climate, *Human Relations*, 45, 19-29.
- Morris, J. H. & Sherman, J. D.(1981), Generalizability of an organizational commitment model, *Academy of Management Journal*, 24, 512-526.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982), *Employee-Organization Linkage-The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover*, NY : Academic Press.

- Nelson, D. L. & Quick, J. C., 林家五譯(2007)。 *Organizational Behavior Foundations, Realities and Challenges*. 組織行為。台北：華泰。
- Nystrom, P. C., Ramamurthya, K., & Wilson, A. L., (2002). Organizational context, climate and innovativeness : Adoption of imaging technology, *Journal of Engineering and Technology Management*, 19, 221-247.
- Porter, L. M., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974), Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians, *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Porter, Steers., & Mowday, (1979), *The Measurement of organizational commitment*, *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-227.
- Pritchard, R. D., & Karasick, B. W. (1973), The effects of organizational climate on managerial job performance and job satisfaction. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 6, 126-146.
- Robbins, S. P., 丁姵元審訂(2009)。 *Organizational Behavior*. 組織行為。台北：培生教育。
- Robbins, S. P., 林孟彥譯(2003)。 *Management*. 管理學。台北：華泰。
- Roscoe, J. T. (1975), *Fundamental Research Statistics for the Behavior Sciences*, 2nd ed., Rinehart and winton.
- Rue, L. W., & Byars, L. L., 林丁財譯(2003)。 *Management Skills And Application 10e*. 管理學。台北：滄海。
- Schneider, B. and Snyder, R. A. (1975), Some relationships between job satisfaction and organizational climate, *Journal of Applied Psychology*, 60, 318-328.
- Sheldon, M. E.(1971), Investments and involvement as mechanism producing commitment to the organization, *Administrative Science Quarterly*, 16, 143-150.
- Shore, L. M., Barksdale, K., & Shore, T. H.,(1995), Managerial perceptions of employee journal: Commitment to the organization, *Academy of Management*,

138, 1593-1615.

Simon, H. A., (1976), *Administrative behavior*. NY : The free press.

Skinner, B. F., *Science, & Human Behavior*. (1953), *Macmillan*, NY : Free Prees.

Steers, R. M., (1977), Antecedents and outcomes of organizational commitment, *Administrative Science Quarterly*, 26, 46.

Vroom., V. H. (1964), *Work and Motivation*, NY : John Wily.

Waldrop, H. A. (1987), The rewards of non-cash incentives, *Sales and Marketing Management*, 4, 110-112.

Wiener, Y. (1982), Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.

