

摘要

2010 年 Mohan 學者指出領導風格之差異，會影響並產生不同的職場情境，更會影響個體的工作表現，領導風格的影響是透過情緒反應中介來影響員工的態度、工作行為和工作績效，而產生員工對職場工作領域各方面的評價。而在一般企業之外，醫院對於職場幸福感更加重視，因為員工即是醫院最重要的資產。影響員工對職場幸福感的感受甚廣，當然對組織的看法也有所不同，因此本研究在眾多議題中選定領導風格、組織承諾、職場幸福感及工作績效這幾個構面，來了解醫院的員工對這幾個構面的看法。

故本研究主要目的為探討醫院中員工對領導風格、組織承諾、職場幸福感及工作績效之相關看法。並針對某區域教學醫院員工以 Google 問卷收集資料，並以 SPSS 統計軟體進行描述性及推論性統計數據分析，研究結果期能提供醫院進行管理方式措施之參考，建立一個宜人的工作氛圍，提升員工的工作績效及對醫院的向心力。最後針對數據研究結果，提出有助於增進醫院員工職場幸福感提升工作績效的建議，以供醫院組織管理和未來發展參考。共收集 255 份問卷，並對數據進行了分析，得出了以下的研究結果：

- 1、婚姻、服務年資在主管領導風格有顯著差異。
- 2、婚姻、年齡、教育程度、服務年資、工作職別在組織承諾有顯著差異。
- 3、性別、年齡、服務年資、工作職別在職場幸福感有顯著差異。
- 4、年齡、教育程度、服務年資、工作職別在工作績效有顯著差異。
- 5、領導風格對於組織承諾有顯著的影響。
- 6、組織承諾對於職場幸福感有顯著的影響。
- 7、領導風格對於工作績效有顯著的影響。
- 8、職場幸福感對於工作績效有顯著的影響。
- 9、組織承諾對於工作績效有顯著的影響。
- 10、組織承諾在領導風格與工作績效間具有中介效果。
- 11、職場幸福感在組織承諾與工作績效間具有中介效果。

關鍵字：領導風格、組織承諾、職場幸福感、工作績效