

摘要

本研究針對調節焦點現有研究缺口切入，針對轉換型領導、調節焦點、組織變革不確定感與組織承諾間關係建立研究模式，並以警政署 860 名現職員工作為問卷調查對象，運用結構方程模式進行資料分析。結果發現：(1)轉換型領導會顯著正向影響組織承諾與增進焦點，亦會透過增進焦點的中介，正向影響情感性承諾；(2)增進焦點會顯著正向影響組織變革不確定感與情感性承諾；(3)預防焦點會顯著正向影響組織變革不確定感與規範性承諾；(4)組織變革不確定感會顯著負向影響組織承諾。本研究針對研究發現所呈現之實務意涵、研究限制與未來研究方向進行討論。

關鍵詞：調節焦點、轉換型領導、組織變革不確定感、組織承諾