員工與雇主之親屬關係與分配正義及工作投入之關係

楊新生、謝安田

摘 要

世界上大多數的公司都由創辦人或他的家庭成員所控制，這是世界上普遍的現象，家族企業的經營者建立純密的親
屬關係，主要是希望親屬關係的員工能夠考量彼此的親屬關係，對於工作採取較為主動與積極的工作投入，然而經由檢
視工作投入的前人文獻發現，並未有以親屬關係作為自變數的文獻，因此本研究以員工 - 雇主之親屬關係作為自變項，工
作投入為因變項，藉以拓展工作投入的知識領域。為了純化此二變項之關係，本研究進一步控制了組織繼續承諾、組織情
感承諾、性別等變項，並以分配正義認知、工作滿意、群體凝聚力為中介變項，藉以釐清自變項與因變項間之關係型態。

經由 份的有效樣本分析之後，研究結果顯示：

一、分配正義認知對於員工與雇主俱親屬關係與工作投入中介

效果是不成立的。二、工作滿意對於分配正義認知與工作投入中介效果是成立的。三、群體凝聚力對於分配正義認知與工
作投入中介效果是不成立的。四、群體凝聚力對於工作滿意與工作投入中介效果是不成立的。

關鍵詞：親屬關係、分配正義、工作投入、群體凝聚力

目錄

內容目錄 中文摘要 ..................... iii 英文摘要 .................. iv 謝謝辭 ..................... v 內容目錄 .................. vi 表目錄  ..................... viii 圖目錄 .................. xi 第一章  緒論................... 1   第一節  研究背景與問題........ 1   第二節  研究目的............... 5   第三節 研究架構............ 6 第四節 研究重要性.............. 8 第二章 文獻探討................. 9   第一節 員工-雇主之親屬關係之相關研究.... 9   第二節  組織分配正義之相關研究........ 17 第三節  工作滿意之相關研究.......... 23 第四節 群體凝聚力之相關研究......... 25 第五節 工作投入之相關研究.......... 29 第六節 組織繼續承諾之相關研究........ 35 第七節 組織情感承諾之相關研究........ 39 第三章 研究假設................. 42   第一節 員工-雇主之親屬

關係與工作投入之關係.. 43   第二節 分配正義認知對於親屬關係與工作投入之中介效果............ 43   第三節 工作滿意對於分配正義認知與工作投入之中 介效果................ 46   第四節 群體凝聚力對於分配正義認知與工作投入之中介效果............... 47   第五節 群體凝聚力對於工作滿意與工作

投入之中介 效果................. 49 第四章 研究設計................. 51 第一節 變數定義與衡量工具.......... 51 第二節 樣本與資料蒐集............ 56 第三節 資料分

析方法與分析架構........ 60 第四節 信度與效度分析.... 62 第五章  實證資料分析. .............. 71   第一節 親屬關係之實證資料分析........ 71   第二節 工作投入之實證資料

分析........ 72 第三節 中介變數之實證資料分析........ 73   第四節 組織繼續承諾

之實證資料分析分析................ 76 第五節 分配正義認知為親屬關係與工作投入中介效果之實證資料分析........... 78 第六節 工作滿意為分配正義認知與工作投入中介效果之實證資料分析........... 82 第七節 群體凝聚力為分配正義

認知與工作投入中介效果之實證資料分析................ 85 第八節 群體凝聚力為工作滿意與工作投入中介效果之實證資料分析........... 88 第六章  結論與建議................ 91 第一節 結論 ................. 91 第二節  建議 ................. 99 參考文獻... ................... 104 附錄 問卷.................... 142 表目錄 表 2- 1 親屬關係的分類................ 10 表 2- 2 親屬關係之行為研究.............. 10 表 2- 3 群體凝聚力的定義............... 27 表 2- 4 工作投入的定義................ 31 表 2- 5 組織承諾的定義................ 36 表 4- 1 樣本性別分佈...... 57 表 4- 2 樣本年齡分布............... 58 表 4- 3 樣本教育程度分布.. 58 表 4- 4 樣本婚姻分布............... 58 表 4- 5 樣本職業分布........... 59 表 4- 6 樣本地理分布............... 59 表 4- 7 樣本親屬關係分布............... 60 表 4- 8 分配正義量表之效度與信度分析......... 63 表 4-10 工作滿意量表之效度與信度分析......... 64 表 4-11 群體凝聚力量表之效度與信度分析......... 65 表 4-12 員工滿意度量表之效度與信度分析......... 66 表 4-13 群體凝聚力量表之效度與信度分析......... 67
參考文獻

一、中文部份
李培銘(2005),職場友誼與工作投入關係之研究,中國文化大學國際企業管理研究所未出版之博士論文。
卓政良(2009),組織正義對領導效能影響之研究,中國文化大學國際企業管理研究所未出版之博士論文。
林英顏(2004),員工工作投入、工作壓力與休閒需求關係之研究,中國文化大學國際企業管理研究所未出版之博士論文。
趙哲言(2006),內部稽核群組效力與團隊凝聚力對內部稽核品質影響之研究,中國文化大學國際企業管理研究所未出版之博士論文。

二、英文部分
Blau, G. J. (1985). A multiple study investigation of the dimensionality of job involvement. Journal of...


