

# 公平與留任意願關係之研究：以知覺其他工作機會為干擾變相

黃振嘉、林英顏

E-mail: 319716@mail.dyu.edu.tw

## 摘要

本研究在探討組織公平與留任意願之關係，以組織公平為自變數，以留任意願為依變數，以知覺其他工作機會為干擾變數。由於知覺其他工作機會對於組織公平與留任意願間關係的干擾效果及影響程度如何，之前這部份並沒有相關研究，因此本研究著眼於組織公平對留任意願的影響，以及知覺其他工作機會對組織公平與留任意願間關係的干擾效果。透過問卷調查，本研究發放450份，受測對象均為受雇的全職員工，根據工商及服務業普查的比例，製造業占6成，服務業占4成，有效問卷總計389份，有效問卷回收率為86.44%，研究結果發現：第一：組織公平與留任意願呈正向關係。第二：知覺其他工作機會對組織公平與留任意願間關係有干擾效果。最後本研究提出建議，供學術界與實務界作為參考。

關鍵詞：組織公平 知覺其他工作機會 留任意願

## 目錄

內容目錄 中文摘要	iii	英文摘要	iii
iv 誌謝辭		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	1
1 第二節 研究問題與目的	4	第三節 研究重要性	4
5 第二章 文獻探討	7	第一節 組織公平	7
7 第二節 留任意願	9	第三節 知覺其他工作機會	9
12 第四節 組織公平、留任意願及知覺其他工作機會之		相關研究	12
14 第三章 研究設計	17	第一節 研究架構	17
17 第二節 研究假設	18	第三節 變數的	17
操作性定義與測量	19	第四節 樣本與資料收集	23
分析方法	24	第四章 資料分析與實證研究	28
基本資料分析	28	第一節	28
第二節 各變數之間的相關分析	40	第二節 因素分析及信度分析	32
其他工作機會間之關係	41	第三節	32
第六節 知覺其他工作機會在組織公平與留任意願間		第四節 人口統計變項與組織公平、留任意願及知覺	40
之干擾效果分析	52	第五節 組織公平與留任意願間關係之分析	49
第五章 結論與建議	67	第一節 研究結論	67
67 第二節 建議	72	第三節 研究限制	72
74 參考文獻	75	附錄 問卷	75
91 表目錄 表 3-1KMO值之參考標準	25	表 3-2Cronbach ' s 係數合理範圍參考指	25
標	25	表 4-1樣本之性別分佈表	28
29 表 4-3樣本之婚姻狀況分佈表	29	表 4-2樣本之年齡分佈表	29
30 表 4-5樣本之工作年資分佈表	30	表 4-4樣本之教育程度分佈表	30
31 表 4-7樣本之職位分佈表	31	表 4-6樣本之公司類別分佈表	31
31 表 4-9樣本之月收入分佈表	32	表 4-8樣本之組織規模分佈表	31
33 表 4-11組織公平變數因素分析結果	33	表 4-10組織公平KMO and Bartlett ' s test	32
35 表 4-13留任意願變數因素分析結果	35	表 4-12留任意願KMO and Bartlett ' s test	33
36 表 4-15知覺其他工作機會變數因素分析結果	36	表 4-14知覺其他工作機會KMO and Bartlett ' s test	35
37 表 4-17工作滿意度變數因素分析結果	38	表 4-16工作滿意度KMO and Bartlett ' s test	36
38 表 4-19組織承諾變數因素分析結果	39	表 4-18組織承諾KMO and Bartlett ' s test	38
40 表 4-21本研究變數間相關係數分析	41	表 4-20本研究各衡量構面內部一致性	39
42 表 4-23婚姻狀況與各構面之差異分析	43	表 4-22性別與各構面之差異分析	41
44 表 4-25年齡與各構面之差異分析	45	表 4-24公司類別與各構面之差異分析	43
46 表 4-27工作年資與各構面之差異分析	47	表 4-26教育程度與各構面之差異分析	45
		表 4-28不同職位與各構面之差異分析	47

48 表 4-29組織規模與各構面之差異分析	49 表 4-30組織公平對留任意願之層級迴歸分析
50 表 4-31程序公平對留任意願之層級迴歸分析	51 表 4-32分配公平對留任意願之層級迴歸分析
52 表 4-33高知覺其他工作機會對組織公平與留任意願之層級迴歸分析	54 表 4-34中知覺其他工作機會對組織公平與留任意願之層級迴歸分析
55 表 4-35中低知覺其他工作機會對組織公平與留任意願之層級迴歸分析	56 表 4-36低知覺其他工作機會對組織公平與留任意願之層級迴歸分析
57 表 4-37高知覺其他工作機會對程序公平與留任意願之層級迴歸分析	58 表 4-38中知覺其他工作機會對程序公平與留任意願之層級迴歸分析
59 表 4-39中低知覺其他工作機會對程序公平與留任意願之層級迴歸分析	60 表 4-40低知覺其他工作機會對程序公平與留任意願之層級迴歸分析
61 表 4-41高知覺其他工作機會對分配公平與留任意願之層級迴歸分析	62 表 4-42中知覺其他工作機會對分配公平與留任意願之層級迴歸分析
63 表 4-43中低知覺其他工作機會對組織公平與留任意願之層級迴歸分析	64 表 4-44低知覺其他工作機會對組織公平與留任意願之層級迴歸分析
65 表 4-45研究假設之實證結果	66 圖目錄 圖 2-1Price and Mueller(1981)離職因果模式圖
11 圖 3-1研究架構圖	17

## 參考文獻

- 一、中文部份 王郁智(2004), 護理人員留任意願因素之研究, 私立慈濟大學護理研究所未出版之碩士論文。 史美華(2006), 領導風格與留任意願之關聯性研究 - 社會化結果之中介效果, 私立東吳大學企業管理學系研究所未出版之碩士論文。 朱玲玉(1998), 我國領隊人員生涯規劃之研究, 私立中國文化大學觀光事業研究所未出版之碩士論文。 江若嵐(2004), 國際觀光旅館員工組織公平、工作滿意度、組織承諾與組織公民行為關係之研究, 私立銘傳大學觀光研究所未出版之碩士論文。 吳統雄(1990), 電話調查:理論與方法, 台北:聯經出版社, 154。 李元墩, 鍾志明, 林育理(2000), 台灣企業員工組織承諾衡量模式建構之研究, 成功大學學報, 35, 133-157。 李竹容(2005), 離職意圖之前因探討 - 資訊搜尋行為與個人環境適配之影響, 台灣大學商學研究所未出版之碩士論文。 李金坤(2006), 餐飲從業人員工作家庭衝突與留任意願關係之研究 - 以高雄地區國際觀光旅館為例, 國立高雄餐旅學院餐旅管理研究所未出版之碩士論文。 李秋燕(2000), 台灣企業外派大陸人員人格特質、生涯發展傾向、駐外動機、駐外適應與留任意願之研究, 國立中山大學人力資源管理研究所未出版之碩士論文。 汪傳華(2005), 國軍衛勤部隊組織再造對官兵工作態度影響之研究, 私立大葉大學國際企業管理學系研究所未出版之碩士論文。 周力行(2003), 工作特性與組織公平對社會賦閒效果影響之研究, 國立海洋大學航運管理學系研究所未出版之碩士論文。 周美雲(2006), 影響護理人員績效表現與留任意願之相關因素分析, 私立亞洲大學健康管理研究所未出版之碩士論文。 林淑卿(2007), 核心職能、教育訓練與本業留任意願之關係-以台南旅館業為例, 國立南台科技大學技職教育與人力資源發展研究所未出版之碩士論文。 林淑姬(1992), 薪酬公平、程序公正與組織承諾、組織公民行為關係之研究, 國立政治大學企業管理研究所未出版之博士論文。 林嘉珍(2008), 組織公平與員工福利滿意度之關聯性研究 - 以福利溝通為中介變項, 國立高雄應用科技大學人力資源發展系研究所未出版之碩士論文。 林滿紅(2005), 員工組織公平、地位差異與角色外行為關聯性研究 - 以北部某署立醫院為例, 國立台灣海洋大學航運管理學系研究所未出版之碩士論文。 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未出版之碩士論文。 林震岩(2007), 多變量分析:SPSS的操作與應用, 台北:智勝文化事業有限公司。 邱麗蓉(2003), 組織公平與組織公民行為關係之研究--以苗栗縣國民小學為例, 私立淡江大學教育政策與領導研究所未出版之碩士論文。 姚諺蓉(2007), 教師人格特質與組織文化對留任意願之研究--以新竹縣私立高中職為例, 國立東華大學企業管理學系未出版之碩士論文。 洪崇榮(2005), 組織公平、信任與顧客公民行為之研究, 國立中山大學人力資源管理研究所未出版之碩士論文。 洪瑞清(2006), 影響地區教學醫院護理人員留任意願之因素探討, 私立長庚大學醫務管理學研究所未出版之碩士論文。 徐楊順(2001), 知識分享意願、組織公平與信任關係之研究, 私立朝陽科技大學企業管理系研究所未出版之碩士論文。 翁婉靜(1989), 工作績效對銷售人員工作滿足與離職傾向的干擾效果, 私立大同工學院事業經營研究所未出版之碩士論文。 高國騰(1993), 個人特質、工作機會、工作績效及工作滿意度四者對離職傾向之影響 - 以保險業務人員為例, 國立交通大學管理科學研究所未出版之碩士論文。 馬樹榮(2001), 組織公平與組織承諾關係之研究 - 檢驗薪資制度知覺的調節效果, 國立中山大學人力資源管理研究所未出版之碩士論文。 張乃宏(2005), 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, 私立樹德科技大學經營管理研究所未出版之碩士論文。 張又嬭(2008), 主管與部屬關係與員工工作機會對員工心理契約違反知覺的交互干擾效果, 私立開南大學企業與創業管理學研究所未出版之碩士論文。 張斯綸(2006), 金融業員工之組織政治知覺對組織承諾之影響 - 以組織公平、心理契約為中介變數, 國立高雄應用科技大學人力資源發展系研究所未出版之碩士論文。 張榮華(2003), 組織公平、組織信任與組織承諾影響關係之研究, 國立海洋大學航運管理學系研究所未出版之碩士論文。 梁博傑(2007), 組織公平、信任、組織公民行為與工作績效關聯性之研究 - 以某壽險公司業務人員為例, 私立樹德科技大學金融保險研究所未出版之碩士論文。 許佳安(2007), 影響南部大專院校學生志工留任意願因素之探討, 私立南台科技大學技職教育與人力資源發展研究所未出版之碩士論文。 許聖博(2007), 員工工作價值觀、工作滿意與留任意願關係之研究—以高雄市美語補習班外籍教師為例, 私立南台科技大學企業管理系研究所未出版之碩士論文。 陳伯照(2006), 學校組織公平知覺與組織垂直衝突關係之研究 - 以內外控人格特質為干擾變項, 國立台南大學教育經營與管理研究所未出版之碩士論文。 陳序維(2002), 組織政治知覺與組織公平對組織承諾之關係研究 - 以某公營銀行為例, 國立中山大學人力資源管理研究所未出版之碩士論文。 陳明正(1996), 組織公平與組織公民行為關係之研究 - 以

金融業為例，私立淡江大學管理科學研究所未出版之碩士論文。陳進福(2005)，台灣運籌產業中組織公平、信任與工作績效之關係，國立中山大學人力資源管理研究所未出版之碩士論文。陳詰宜(2007)，人力資源管理實務對工作滿意與留任意願的影響-以旅館業為例，國立中山大學人力資源管理研究所未出版之碩士論文。陳漢銘(2005)，員工分紅滿意度與組織公平、組織承諾、離職意願之關聯性研究，私立大葉大學事業經營管理學系研究所未出版之碩士論文。陳韻如(2005)，企業主管領導風格、組織公平與員工生產力關係之研究-以台灣中小企業為例，私立長榮大學經營管理研究所未出版之碩士論文。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，國立臺灣海洋大學航運管理學系研究所未出版之碩士論文。黃郁丞(2007)，薪酬制度知覺、工作投入、組織承諾與留任意願關係研究-以航空業為例，私立輔仁大學餐旅管理學系研究所未出版之碩士論文。黃惠君(2004)，激勵因素、工作滿足、家庭支持與留任意願及專業承諾關係之探討-以高科技產業研發人員為例，國立中山大學人力資源管理研究所未出版之碩士論文。楊良堅(2008)，領導風格與員工留任意願之研究分析--以信義房屋為研究對象，私立東吳大學商學院企業管理學系研究所未出版之碩士論文。葉金鷹(2009)，職場友誼與工作績效間關係之研究-以工作投入為中介變項，私立大葉大學事業經營管理學系研究所未出版之碩士論文。劉慧君(2005)，探究員工偏差行為之前因，國立台灣科技大學企業管理研究所未出版之碩士論文。蔡木霖(2002)，公費局獎酬結構改變對組織公平、組織承諾、工作滿足及績效的影響，國立台北大學企業管理研究所未出版之碩士論文。蔡玉玲(2007)，加護病房護理人員工作滿意度與留任意願關係之研究，私立長榮大學醫學研究所未出版之碩士論文。蔡承佑(2006)，大學職員工作輪調制度認知、組織公平與輪調意願之相關性研究-以北部地區大學為例，私立淡江大學公共行政學系公共政策研究所未出版之碩士論文。鄭怡婷(2006)，人資顧客服務代表的角色壓力與工作滿意、工作投入、留任意願之關聯-以知覺人力資源部門主管支持為調節變項，國立中央大學人力資源管理研究所未出版之碩士論文。鄭清揚(2004)，組織公平、工作滿意與職場偏差行為關係之研究，私立中國文化大學國際企業管理研究所未出版之碩士論文。鄭婷之(2007)，公司股價對員工激勵效果之研究，私立台南科技大學商學與管理研究所未出版之碩士論文。盧春安(2006)，連鎖便利商店門市員工的工作特性與工作滿足及留任意願之關聯性研究-以內在工作動機為調節效果，私立東吳大學企業管理學系研究所未出版之碩士論文。盧國雄(2009)，員工訓練、個人組織契合度與留任意願間之相關研究，私立大葉大學事業經營管理學系研究所未出版之碩士論文。戴文君(1997)，性別及性別角色對程序正義及分配正義的運作影響-以臺北地區銀行業為例，私立大同工學院事業經營研究所未出版之碩士論文。聶群瀚(2007)，激勵管理與角色知覺對銀行從業人員留任意願之影響，私立樹德科技大學金融與風險管理研究所未出版之碩士論文。蘇正鈞(2006)，企業之激勵措施與留任意願之探討-以台中工業區機械業廠商為例，私立東海大學管理碩士在職專班未出版之碩士論文。鐘嘉慧(1998)，組織公平與管理者信任對組織政治行為影響之研究，私立淡江大學國際貿易學系研究所未出版之碩士論文。

二、英文部份 Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (pp. 71-83). New York: Academic Press. Arnold, H. J., & Feldman, D. C. (1982). A Multivariate Analysis of the Determinants of Job Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 350-360. Barling, J., & Phillips, M. (1993). Interactional, formal, and distributive justice in the workplace: An exploratory study. *Journal of Psychology*, 127(6), 649-656. Bies, R. J., & Moag, J. F. (1986). Interactional justice: communication criteria of fairness. In Lewicki R. J., Sheppard, B. H., Bazerman, M. H. (Eds.), *Research on negotiations in organizations* (pp. 23-39). Connecticut: JAI Press. Black, J. S., & Gregersen, H. B. (1997). Participative Decision Making: An Integration of Multiple Dimensions. *Human Relations*, 50(7), 859-878. Blau, G., & Boal, K. (1989). Using Job Involvement and Organizational Commitment Interactively to Predict Turnover. *Journal of Management*, 15(1), 115-127. Bluedorn, A. C. (1982). The theories of turnover: Causes effects and determining equity perceptions: Differential effects on behavioral and attitudinal outcomes. *Personnel Psychology*, 40(1), 113-124. Blumberg, M., & Pringle, C. D. (1982). The missing opportunity in organizational research: some implications for a theory of work performance. *Academy of Management Review*, 7, 560-569. Boroff, K. E., & Lewin, D. (1997). Loyalty, voice, and intent to exit a union firm: A conceptual and empirical analysis. *Industrial and Labor Relations Review*, 51, 50-63. Bretz, R. D., Boudreau, J. W., & Judge, T. A. (1994). Job search behavior of employed managers. *Personnel Psychology*, 47, 275-301. Conrade, G., & Woods, R. N. (1994). Training in the U.S. lodging industry: Perception and reality. *Cornell Hotel & Restaurant Administration Quarterly*, 35(5), 16-21. Cotton, J. L., & Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review of implications for research. *Academy of Management Review*, 11, 55-70. Cropanzano, R., & Greenberg, J. (1997). Progress in organizational justice: Tunneling through the maze. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 12, 317-372. Dailey, J. K., & Kirk, L. (1992). Distributive and Procedural Justice as Antecedents of Job Dissatisfaction and Intent to Turnover. *Human Relations*, 45, 3. Dalton, D. R., Todor, W. D., & Krackhardt, D. M. (1982). Turnover Overstated: The Functional Taxonomy. *Academy of Management Review*, 7, 117-123. Folger, R., & Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and Human resource management*. New York: Sage Publications Inc. Folger, R., & Greenberg, J. (1985). Procedural justice: An interpretive analysis of personnel systems. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 3, 141-183. Gaertner, S. (1999). Structural determinants of job satisfaction and organizational commitment in turnover models. *Human Resource Management Review*, 9(4), 479-493. Genevieve, E. C. (1990). Retention: Has it obstructed nursing's view? *Nursing Administration*, 14, 70-75. Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16, 399-432. Hom, P. W., & Kinichi, A. J. (2001). Toward a Greater Understanding of How Dissatisfaction Drives Employee Turnover. *Academy of Management Journal*, 44(5), 975-981. Homans, G. C. (1961). *Social Behavior: Its Elementary forms*. New York: Harcourt Brace, & World. Hwang, I., & Kuo, J. (2006). Effects of job satisfaction & perceived alternative employment opportunities on turnover intention. *Journal of American Academy of Business*, 8(2), 254-260. Jackofsky, E. F., & Peters, L. H. (1983). The hypothesized effects of ability in the turnover process. *Academy of Management Review*, 8(1), 46-49. Kaiser, H. F. (1974). An Index of Factorial Simplicity. *Psychometrika*, 39, 31-36. Kraut, A. I. (1975). Predicting turnover of employee from measured job attitudes. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13, 23-243. Malcolm, C. M., & Daniel B. T. (2007). Using person-organization fit select employees for high turnover jobs. *International Journal of Selection and Assessment*, 15(1), 63-71. March, J. G., & Simon, H. A. (1958).

Organizations. New York: John Wiley & Sons. Miller, D. C., & Medalia, N. Z. (1955). Efficiency, Leadership, and Morale in Small Military Organizations. *Sociological Review*, 3, 93-107. Mobely, W. H., Honer, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63, 408-414. Mobley, W. H. (1977). Intermediate Linkages in the Relationship between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(237), 40. Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organization citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76, 845-855. Newman, K., & Maylor, U. (2002). The NHS plan: Nurse satisfaction, commitment and Retention strategies. *Health Services Manage Research*, 15, 93-105. Niehoff, B., & Moorman, R. (1993). Justice as a mediator of the meaning. *Research in the Sociology of Organization*, 25, 135-153. Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment: Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-09. Price, J. L., & Mueller, C. W. (1981). Professional turnover: The case for nurses. Iowa: Iowa State University Press. Price, J. L., & Mueller, C. W. (1986). Absenteeism and Turnover for Nurses. New York: JAI Press Inc. Price, J. L. (1977). *The Study of Turnover*. Ames: Iowa State University Press. Price, J. L. (2001). Reflections on the Determinants of Voluntary Turnover. *International Journal of Manpower*, 22, 600-624. Robbins, K. & Millers, S. (1998). Effects of Procedural and Distributive Justice on Factors Predictive of turnover. *Journal of Social Behavior and Personality*, 13(4), 611-632. Robbins, S. P. (1993). *Organizational behavior*. New Jersey: Prentice-Hall Inc., 670-673. Rousseau, D. M. (1995). Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements. California: Sage. Rusbult, C. E., Farrell, D., & Rogers, G., Mainous, A. C. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: An integrative model of responses to declining job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31, 599-627. Scholl, R., Cooper, E., & McKenna, J. (1987). Referent selection in relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 6, 527-556. Scott, K. D., & Taylor, G. S. (1985). An examination of conflicting findings on the relationship between job satisfaction and absenteeism: A meta-analysis. *Academy of Management Journal*, 28(3), 599-612. Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and Interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82, 434-443. Thibaut, J., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Louisiana: Erlbaum Associates. Tomblom, K. Y. (1990). The social psychology of distributive justice. In K. Scherer (Ed.), *The nature and administration of justice: Interdisciplinary approaches*. Cambridge (pp. 46-71). England: Cambridge University Press. Turnley, W. H., & Feldman, D. C. (1999). The impact of psychological contract violations on exit, voice, loyalty, and neglect. *Human Relations*, 52, 895-922. Wallace, M. J., & Fay, C. H. (1988). *Compensation Theory and Practice*. Boston: PWS-KENT. Weiss, William, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors and organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617. Withey, M. J., & Cooper, W. H. (1989). Predicting exit, voice, loyalty, and neglect. *Administrative Science Quarterly*, 34, 521-539.