

銀行理財專員之組織公平知覺與離職傾向之關係--以員工分紅滿意度為干擾效果

陳富美、謝茵如

E-mail: 359619@mail.dyu.edu.tw

摘要

本文主要探討銀行理財專員之組織公平知覺與離職傾向的關係，並以員工分紅滿意度為干擾效果。希望藉由本研究之結果，提供銀行管理者參考。本研究採取立意抽樣，研究對象為台灣地區北中、南三區本國銀行及外商銀行之理財專員，以問卷調查方式，共計發出300份問卷，回收有效樣本共二百二十份，回收率73.3%。經實証分析，研究結果發現如下：1.組織公平知覺與離職傾向兩者之間呈現負向顯著關係。組織公平知覺愈高理財專員之離職傾向愈低。2.員工分紅滿意度對分配公平與離職傾向間有干擾效果，也就是員工分紅滿意度愈高會弱化分配公平知覺與離職傾向之間的關係。3.員工分紅滿意度對程序公平與離職傾向之關係，沒有干擾效果。4.員工分紅滿意度對互動公平知覺與離職傾向之關係，沒有干擾效果。

關鍵詞：員工分紅滿意度、分配公平、程序公平、互動公平、組織公平知覺、離職傾向

目錄

中文摘要	i	英文摘要	i
ii 誌謝		iii 目錄	
iv 表目錄		vi 圖目錄	
viii 第一章 緒論		1 第一節	
研究背景與動機	1	第二節 研究問題與目的	7
第三節 研究流程	8	第二章 文獻探討	10
第一節 組織公平知覺	10	第二節 離職傾向	
第二節 員工分紅滿意度	20	第三節 工作滿足	26
第三節 工作壓力	35	第四節 研究結果分析	
第一節 研究架構	45	第一節 敘述性統計分析	55
第二節 變數操作性定義與衡量量表	46	第二節 信度與效度	58
第三節 變數操作性定義與衡量量表	55	第三節 卡方分析	60
第一節 敘述性統計分析	58	第四節 相關分析	65
第二節 信度與效度	65	第五節 迴歸分析	68
第三節 卡方分析	65	第六章 結論與建議	78
第四節 相關分析	65	第一節 結論	78
第五節 迴歸分析	68	第二節 建議及貢獻	83
第六章 結論與建議	78	參考文獻	87
第一節 結論	78	附錄 研究問卷	96
第二節 建議及貢獻	83	樣本與資料蒐集	52
參考文獻	87	第五節 資料分析方法	53
附錄 研究問卷	96		
樣本與資料蒐集	52		
第五節 資料分析方法	53		

參考文獻

- 1.王燕美(2009), 理財專員離職傾向之相關因素研究 以中部地區銀保通路為例, 私立逢甲大學風險管理與保險學系在職專班碩士論文, 台中市。
- 2.行政院勞委會(2011, May 3), 勞動統計櫥窗, 【線上資料】
http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/siteMaker/SM_theme?page=41761dc1【2011,May 3】。
- 3.呂奇樺(2007), 組織公平、企業聲望認知與組織承諾之關係探討, 國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文, 未出版。
- 4.徐彥賢(2005), 我國理財專員離職傾向之行為研究, 私立逢甲大學經營管理碩士在職專班碩士論文, 未出版。
- 5.林逸峰(2004), 組織政治知覺、組織公平、組織次文化、組織承諾、組織政治行為, 工作投入與工作行為之關聯性研究 - 以台南縣基層農會為例, 私立南華大學企業管理系管理科學碩士論文, 未出版。
- 6.黃英忠(1997), 人力資源管理, 台北:三民書局。
- 7.黃英忠(1998), 現代人力資源管理, 台北:華泰書局。
- 8.陳志發(1991), 員工股票選擇權滿意度對離職意願、組織承諾關係之研究~以外商高科技公司為例, 國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文, 未出版。
- 9.陳聖芳(1999), 臺東地區國中教師的工作壓力與工作滿意度之研究。國立臺東師範學院教育研究所碩士論文, 未出版。
- 10.湯玲郎, 黃英忠(1991), 企業員工離職原因與對策的探討, 就業與訓練, 9(2), 58-64。
- 11.簡佩玉(2007), 員工分紅政策對高階經理人留任及公司績效之影響研究 以台灣地區上市電子產業為例, 私立東吳大學國際貿易學系碩士在職專班碩士論文, 未出版, 台北市。
- 12.Aryee, S., Budhwar, P.S & Chen, Z.X.(2002), Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: test of a social exchange model. Journal of Organizations Behavior. (23). 167-285.
- 13.Bierhoff, H. W., Cohen, R.L. & Greenberg, J. (1986), Justice in social relations. New York: plenum

press. 14. Bies, R.J. & Moag, J.S. (1986), Interactional justice: communication criteria of fairness. *Research on Negotiation in Organizations*. 1. 43-55. 15. Cropanzano, R., & Greenberg, J. (1997), Progress in organizational justice: tunneling through the maze. In Cooper C, Robertson (eds). *International Review of Industrial and organizational psychology*. (12), 317-372. New York: John Wiley & Sons. 16. Dailey, R. & Kirk, D. (1992), Distributive and procedural justice as antecedents of job satisfaction and intend to turnover. *Human Relations*. 45(3). 305-317. 17. Fields, D., Pang, M., Chiu, C., (2000), Distributive and procedural justice as predictors of employee outcomes in Hong Kong, *Journal of Organizational Behavior*, (21), 547-562. 18. Greenberg, J. (1987), Approaching equity and avoiding inequity in groups and organizations, In J. Equity and justice in social behavior. New York: Academic Press. 19. Malatesta, R. M., & Byrne, Z. S. (1997), The impact of formal and interactional justice on organizational outcomes. Paper presented at the annual meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, St. Louis. 20. Masterson, S. S., & Taylor, M. S. (1996), The broadening of procedural justice: Should interactional and procedural components be separate theories?. Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management, Cincinnati. 21. McFarlin, D.B., Sweeny, P. D. (1992), *Academy of Management Journal* ,1.(35), Iss.3 ;pg.626, 12pgs. 22. Moorman R.H. (1991), Relationship between organizational justice and an organizational citizenship behaviors: do fairness perceptions influence employee citizenship?. *Journal of Applied Psychology*. (76), 845-855. 23. Mobley, W.H. (1977), Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*. 62(2). 237-240 24. Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993), Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*. (36). 527-556. 25. Price, J. L. (1977), *The study of Turnover*. Ames: Iowa State University Press. 26. Rusbult, C., & Farrell, D. (1983), A Longitudinal Test of the Investment Model: The Impact of Job Satisfaction, Job Commitment and Turnover of Variations in Rewards, Costs, Alternatives and Investments. *Journal of Applied Psychology*, (68), 429-38. 27. Thibaut, J. W., & Walker, L. (1975), *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum. 28. Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2002), Examining the Construct of Organizational Justice: A meta-analytic evaluation of relations with work attitudes and behavior. *Journal of Business Ethics*, (38), 193-203.