

心理契約、組織公正、組織承諾之關聯性研究-以身心障礙養護機構為例

高瑞瑩、王秦希康、邴傑民

E-mail: 9510995@mail.dyu.edu.tw

摘要

本研究根據文獻探討，瞭解目前身心障礙機構從業人員的概況，作為本研究的基礎。研究對象依機構規模分層取樣，抽取228所身心障礙養護機構並以抽取的機構的教保工作人員為問卷施發對象，其中有效樣本391人，資料分析採用描述性統計、因素分析、信度分析、獨立樣本t檢定、單因子變異數分析、Pearson積差相關以及迴歸模式分析以探討心理契約、組織公正、組織承諾之關係。本研究的主要發現總結如下：1.身心障礙養護機構教保員的心理契約與組織公正有顯著正相關。2.身心障礙養護機構教保員的心理契約與組織承諾有顯著正相關。3.身心障礙養護機構教保員的組織公正與組織承諾有顯著正相關。4.年資較深的教保員對機構的投入及認同感較深。

關鍵詞：心理契約，組織公正，組織承諾，身心障礙養護機構

目錄

封面內頁 簽名頁 授權書.....	iii	中文摘要.....	iv	英文摘要.....	v
誌謝.....	vi	目錄.....	vii	圖目錄.....	xi
表目錄.....	xii	第一章 緒論 第一節 研究背景.....	1	第二節 研究動機.....	3
第三節 研究目的.....	5	第四節 研究範圍.....	6	第五節 研究方法、流程、限制.....	6
第二章 文獻回顧 第一節 心理契約之相關理論文獻.....	10	第二節 組織公正之相關理論文獻.....	16	第三節 組織承諾之相關理論文獻.....	21
第三章 研究設計 第一節 研究架構.....	27	第二節 研究假設.....	28	第三節 變項的操作性定義與研究工具.....	28
第四節 研究對象與抽樣方法.....	33	第五節 資料分析方法.....	34	第六節 問卷之信、效度分析.....	36
第七節 研究觀念性架構之修正.....	47	第四章 實證結果與分析 第一節 研究樣本與變項之描述統計分析.....	49	第二節 個人屬性在各研究變項上之差異分析.....	54
第三節 各研究變項之相關分析.....	65	第四節 相關研究變項之迴歸分析.....	69	第五節 組織公正之干擾效果分析.....	77
第六節 結語.....	83	第五章 結論 第一節 研究發現.....	89	第二節 研究建議.....	96
參考文獻.....	98	附錄.....	104		

參考文獻

1. 尹衍樑 (1988)。組織變革策略對組織承諾之影響研究—以潤泰工業股份有限公司電腦化為例。國立政治大學企業管理研究所博士論文，未出版，台北。
2. 內政部統計處 (2005)。94年第34週內政統計通報，台北。
3. 王南琳 (2003)。薪資公正、升遷公正與心理契約違背之關係 探討-以醫師為例。國立中山大學人力資源管理研究所碩士在職專班碩士論文，未出版，高雄。
4. 王梅珍 (2001)。業務人員人格特質、組織承諾與組織公民行為之研究以中華電信公司為例。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版，高雄。
5. 行政院 (2005)。照顧服務福利及產業發展方案第二期計畫，10。
6. 林士峰 (2003)。銀行業人力彈性運用與員工心理契約的關係及影響。國立中山大學人力資源管理研究所碩士在職專班碩士論文，未出版，高雄。
7. 林美枝 (2001)。社會心理學—理論研究與應用。台北市:大洋出版社，445。
8. 林鑫琪 (1994)。文化中心主任領導型態與成員組織承諾之關係。社會教育學刊，23，215-233。
9. 邱麗蓉 (2002)。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。淡江大學教育政策與領導研究所碩士論文，未出版，台北。
10. 胡瓊泰 (2000)。工作生活品質、組織承諾與組織公民行為之相關性研究 以高科技產業為例。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版，高雄。
11. 張美倫 (2003)。台灣中等學校教職員工之組織支持知覺對其組織承諾與變革認知影響之探討。朝陽科技大學企業管理系碩士論文，未出版，台中。
12. 莊順天 (2000)。工作特性、工作滿足、組織承諾與離職意願之探討 以高雄市公民營銀行為例。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版，高雄。
13. 陳序維 (2001)。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碩士論文，未出版，高雄。
14. 陶蕃瀛 (2002a)。身心障礙福利機構教保工作人員需求調查。內政部社會司，未出版，台北，1。
15. 陶蕃瀛 (2002b)。身心障礙福利機構教保工作人員需求調查。內政部社會司，未出版，台北，44。
16. 陶蕃瀛 (2002c)。身心障礙福利機構教保工作人員需求調查。內政部社會司，未出版，台北，6。
17. 黃英忠 (2000a)。人力資源管理。台北市:三民書局，8。
18. 黃英忠 (2000b)。人力資源管理。台北市:三民書局，323。
19. 黃家齊 (2003)。人力資源管理活動、雇用關係與員工反應之關聯性研究 - 心理契約觀點。管理學報，20 (3)，483-514。
20. 楊熾儒 (2000)。員工心理契約適配類型與工作行為之個案研究。淡江大學管理科學研究所碩士論文，未出版，台北。

縣。21.蔡百倉(2001)。倫理氣候認知、組織承諾對組織公民行為影響之研究—以中華電信新營營運處與佳里營運處為例。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文,未出版,高雄市。

二、英文部分

1. Adams, J.S.(1965).Inequity in social exchange. In *Advances in experimental social psychology*, (Eds)L. Berkowitz: New York: Academic Press. 267-299.
2. Alexander, S., & M. Ruderman. (1987). The role of procedural and distributive justice in organizational behavior. *Social Justice Research*, 1 (June):177-198.
3. Argyris, C.(1960).*Understanding Organizational Behavior*,Homewood,III,Dorsey Press.
4. Balkin, D.B. & Gomez-Mejia, L.R.(1987). *New Perspectives on Compensation*, New Jersey: Prentice-Hall.
5. Barling, J., & Phillips, M. (1993). Interactional, formal, and distributive justice in the workplace: An exploratory study. *Journal of Psychology*, 127, 649-656.
6. Bies, R. J., & Shapiro, D. L. (1987). Interactional fairness judgments : The influence of causal accounts. *Social Justice Research*, 1, 199-218.
7. Blau, P.(1964).*Exchange and Power in Social Life*,New York: Wiley.
8. Dornstein.(1985). Perceptions regarding standards for evaluating pay equity and their determinants, *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 58,321-330.
9. Folger, R., & M. A. Konovsky. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Academy of Management Journal*, 32(March) : 115-130.
- 10.Greenberg, J.(1990).Employee theft as a reaction to underpayment inequity: The hidden cost of paycuts. *Journal of Applied Psychology*, 75:561-568.
- 11.Greenberg, J.(1990).Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow.*Journal of Management*, 16: 399-432.
- 12.Guzzo, Richard A., Noonan, Katherine A. and Elorn Efrat.(1994).Expatriate Managers and psychological Contract. *Journal of Applied psychology*,Vol.79,No.4,617-626.
- 13.Homans, G. (1961).*Social behavior: Its elementary forms*. New York: Harcourt,Brace, & World.
- 14.Konovsky, M. A., R. Folger, and R. Cropanzano. (1987).Relative effects of procedural and distributive justice on employee attitudes. *Representative Research in Social Psychology*, 17 : 15-24.
- 15.Levinson, H. P.,Price, C.,Munden, K.,Mandl, H. & Solley, C. (1962).*Men, Management, and Mental Health*,Cambridge,MA: Harvard University Press.
- 16.MacNeil, I. R. (1985).*Relational Contract: What We Do and Do Not Know ”*,*Wisconsin Law Review*,3,483-525.
- 17.Mansour-Cole, D. M., & Scott, S. G. (1998). Hearing it through the grapevine: The influence, leader-relations, and legitimacy on survivors ’ fairness perceptions.*Personnel Psychology*, 51, 25-54.
- 18.Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*,1,61-69.
- 19.Meyer, J.P., Allen, N.J., & Smith, C.A.(1993).Commitments to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization, *Journal of Applied Psychology*, 78:538-551.
- 20.Morrison, D. E.(1994).Psychological Contracts and Change,*Human Resource Management*,33(3),353-372.
- 21.Morrison, E. W.,and Robinson, S. L.(1997).When Employees Feel Betrayed:A Model of How Psychological Contract Violation Develops,*Academy of Management Review*,22:226-256.
- 22.Mowday, R.T. (1987).Equity Theory Predictions of Behavior in Organizations., *Motivation and work Behavior*, 4th ed. New York: McGraw-Hill,89-110.
- 23.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.
- 24.Rousseau, D. M. & Parks, J. M.(1993).The Contracts of Individuals and Organizations,*Research in Organizational Behavior*,15,1-43.
- 25.Rousseau, D. M.(1995).*Psychological Contracts in Organizations:Understanding Written and Unwritten Agreements*,Thousand Oaks:Sage Publications.
- 26.Rousseau, D.M. & Greller,M. M.(1994).Human Resource Practices: Administrative Contract Makers. *Human Resource Management*,33:385-401.
- 27.Rousseau, D.M.(1990).New Hire Perceptions of Their Own and Their Employer ’ s Obligations : A Study of Psychological Contracts. *Journal of Organizational Behavior*,11(5): 381-400.
- 28.Schein,E.H. (1980).*Organizational Psychology*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- 29.Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The role of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*,82, 434-443.
- 30.Skarlicki, D. P., & Latham, G. P. (1997). Leadership training in organizational justice to increase citizenship behavior within a labor union: A replication. *Personnel Psychology*, 50, 617-633.
- 31.Tata, J., & Bowes-Sperry, L. (1996). Emphasis on distributive, procedural, and interactional justice: Differential perceptions of men and women. *Psychological Reports*, 79, 1327-1330.
- 32.Thibaut, J., & L. Walker. (1975).*Procedural justice: A psychological analysis*,Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- 33.Tyler, T. R., & Bies, R. J. (1990). Beyond formal procedures: The interpersonal context of procedural justice. In J.S. Carroll(Ed.), *Applied social psychology and organizational settings*. Hillsdale, NJ: Erlbaum. 77-98
- 34.Wallace, Jr., M.J., & Fay, C.H. (1988). *Compensation Theory and Practice*, 2nd Ed.,Boston, Massachusetts: Pws-Kent.
- 35.Watite,William W. (1970).*Personnel Administration*.New York : Ronald Press Co,123-127.