

摘 要

本文主要目的是探討公平性的知覺對組織成員行為之影響，主因是近來公司員工的流動率漸高，而且類似的研究幾乎付之闕如。公平性的知覺分成分配公平性、程序公平性；而組織成員行為常用之變數則有工作滿意度與組織承諾。本研究所用之間卷測項均植基於文獻，研究資料得自 326 位實務界人士。經複合回歸分析發現分配公平性與程序公平性是可以被區分出來；在人力資本變項加以控制之後，分配公平性、程序公平性對組織成員的工作滿意度、組織承諾各有不同的影響力；確切地說，分配公平性對工作滿意度的預測力比程序公平性高，程序公平性對組織承諾的預測力比分配公平性高，此為本研究對我國管理學術與實務最重要的意涵。

關鍵詞：組織行為、分配公平性、程序公平性、工作滿意度、組織承諾