

## 壹、前言

綜觀現今大多數研究主要在探討組織公平與工作滿意度、工作績效、工作士氣、組織承諾、組織公民行為等關係之研究，例如：Batool（2012）研究指出，組織公平中的分配公平與程序公平會正向影響部屬的組織公民行為；Farmer 與 Meisel（2010）研究發現，組織公平中的人際公平與資訊公平會正向影響員工的工作滿意度及組織公民行為；Paterson 與 Cary（2002）研究發現，組織公平中的分配公平對員工的工作士氣有正向影響力。較少專家學者研究組織公平與校長忠誠之關係，依據國內博碩士論文檢索系統只有檢索出一筆資料，例如：李文佑（2009）組織公平與主管忠誠之結構模式研究——以信任與關係進行影響效果分析。然而，研究者認為組織公平與校長忠誠之關係，除了受到信任與關係的中介之外，應該還有其他的中介變數，如：情緒表現、組織認同等，而本研究以情緒表現為中介變項，此為本研究與其他研究相異之處。

校長忠誠之所以有其重要性，是因為學校校長可視為學校發展的領航者，肩負著學校經營優劣之重責大任，學校校長如何帶領全校師生在這一波新的教育改革中面對衝擊、迎接挑戰、永續經營，大家共同戮力達成學校發展目標、實現學校願景，考驗著學校校長的智慧與決心。此外，根據研究者在學校組織內的實際體察，確實發現到即使教師對於學校有組織承諾或組織認同，可是未必對於學校校長就有忠誠度、認同學校校長的作為，想一想：若教師喜愛一所學校，一定會喜愛學校校長嗎？這個問題確實值得深入探究，此乃研究者欲深入了解影響學校教師的校長忠誠相關因素為何之動機。

在目前大多數的研究中，都將組織公平分成三個構面進行相關研究，研究者發現有四篇研究（Colquitt、Conlon、Wesson、Porter & Ng, 2001；Colquitt & Rodell, 2011；Judge & Colquitt, 2004；Walumbwa、Cropanzano & Hartnell, 2009）提及將組織公平分成四個構面，分為「分配公平」、「程序公平」、「人際公平」與「資訊公平」。Colquitt 與 Rodell（2011）的研究，指出「分配公平」、「程序公平」、「人際公平」與「資訊公平」對主管信任與誠信具有影響效果；Walumbwa、Cropanzano 與 Hartnell（2009）的研究，發現「分配公平」及「程序公平」對組織認同具有直接影響效果，「人際公平」及「資訊公平」對領導者與部屬交換關係具有直接影響效果，而且四個組織公平構面對員工工作績效皆有影響力，由此研究中可得知，四個組織公平構面都具有一定程度意義，自變項是四個組織公平構面，依變項是員工工作績效，中介變項分別是組織認同及領導者與部屬交換關係；Judge 與 Colquitt（2004）研究中，發現「