

醫院員工對薪酬公平的認知與其工作態度關係之探討

黃仲毅;黃國哲;湯澡薰;楊銘欽;楊哲銘;張維容;張蕙芝

Abstract

目標：以往研究已證實薪酬在員工的心目中極為重要。醫療服務業是個就生產投入及產品輸出方面而言，有其獨特性的產業。就醫療院所而言，員工間薪酬差異頗大，例如醫師和行政人員間的薪酬差異可能達數十倍之多；就薪酬管理的內部公平來看，可能使員工對薪酬的公平性認知有所質疑，進而影響其工作態度。本研究的目的係在探討醫院員工對薪酬公平的認知，及其工作態度間的關係，且特別注重在不同類別醫檢人員、藥事人員、及行政人員等五類員工。以結構式問卷採普查方式進行調查，共發出問卷 2,000 份，回收之有效問卷 1,286 份，回收率達 64.3%。然而資料檔建立及重整後發現，因醫師之回收率僅有 30%(發出 321 份問卷，回收 97 份)，且經卡方檢定後發現回覆之樣本醫師無法代表母群體醫師，故將醫師剔除，僅針對護理人員、醫檢人員、藥事人員、及行政人員等四類員工做進一步的統計分析。最後之有效樣本數為 1,189，回收率為 62.5%。重整之資料進一步以SPSS10.0 統計軟體進行統計分析，使用之統計方法包括描述性統計、單因子變異數分析、相關分析、及逐步複迴歸分析等。結果：薪酬制度的公平性認知受到薪酬制度本身健全與否、年齡、教育程度、婚姻狀況、工作部門、本院年資、職務別、及對薪酬公平認知程度的顯著影響。在控制員工個人因素及薪酬制度本身因素後，分析結果顯示員工對薪酬公平的認知程度，對其工作滿意等之工作態度評值也較低。擔任主管職務的醫院員工相較於非主管職務的員工而言，對薪酬制度公平性的認可程度較高，其工作態度的評值也較高。結論：實證結果顯示不同的醫院員工因素(如年齡、工作部門、職務別等)，對員工的薪酬公平認知程度及其工作態度有顯著的顯響力，另一方面，員工的工作態度亦受到其對薪酬公平的認知程度之影響。研究結果應對醫院經營管理階層及人事主管，在薪酬制度的制定上有所助益。