• 計畫中文名稱	價值觀契合與人力資源管理措施關聯性之初探(I)		
• 計畫英文名稱	The Exploration of Relationship between Value Congruence and Human Resource Management Practices (I)		
• 系統編號	PF9308-1555	• 研究性質	基礎研究
• 計畫編號	NSC93-2416-H038-004	• 研究方式	學術補助
• 主管機關	行政院國家科學委員會	• 研究期間	9308 ~ 9407
• 執行機構	臺北醫學大學醫務管理學研究所		
• 年度	93 年	• 研究經費	287 千元
• 研究領域	管理科學		
• 研究人員	邱瓊萱,魏中仁		
• 中文關鍵字	--		
• 英文關鍵字	--		
• 中文摘要	計畫主持人過去研究指出，當醫院愈重視員工，員工的正向行爲愈多，如員工工作滿意度與組織承諾也愈高(邱瓊萱，2001、2002)。由於受訪者在「對員工的尊重與照顧」因素(問卷題目包括員工工作滿意度、低離職率、接納專業人員建議、暢通的溝通管道等項目)上的期望均遠高於員工對醫院實際狀況的評估，因此過去研究樣本(六家醫學中心包括醫師、護理人員、醫事人員以及行政人員等四類專業人員)普遍認爲醫院的人力資源措施可能不盡如員工的理想。根據這樣的研究發現，研究人員欲探究何種的人力資源措施可能可以提高員工所期望醫院能夠提供的尊重與照顧，進而提升組織與個人的價值觀契合度，使得員工的正向行爲有所增強，是本研究欲探究的重點。研究將以區域級以上醫院爲研究對象，先行文以取得對方醫院合作的意願；研究設計上則分兩年執行：第一年主要採用問卷調查法，分別詢問人力資源主管有關醫院實際實施的人力資源管理措施，也針對員工調查他們所知覺到的人力資源措施與對這些措施的評價；第二年則對醫院高層主管訪談並收集問卷調查時點前六個月與後六個月的門診人次、急診人次、住院人日、佔床率、與健保收入等 5 個項目的績效資料；若有收集上的困難，則輔佐以健保資料庫的醫院實際健保收入資料。統計分析則以描述性統計、因素分析、複回歸與 LISREL 分析爲主。因此本研究的目的爲: (1)、探討價值觀契合與人力資源措施間的關係。 (2)、敘述目前醫療院所所使用的人力資源措施。 (3)、更進一步連結價值觀契合與員工態度和其他較客觀的結果變項(例如績效等)的關係。 (4) 、探討人力資源管理措施與員工態度和績效間的關係，並探討價值觀契合的中介變項或緩衝變項角色。		
• 英文摘要	The author concluded from previous research findings that when hospitals respected employees more than employees』 expectation, the more positive attitude such as job satisfaction and commitment (Chiu, 2001, 2002). Because interviewees tends to be deficiency in factor named 「respect to employee」 (original items including job satisfaction, low turnover, suggestions implemented, and communication), this would imply employees in research hospitals regards human resource management practices as not satisfactory. According to the implication, this research would focus more on what human resource management practices would enhance the factor 「respect to employee」, and eventually lead to more positive attitude and behavior. Research design was 2-year data collection.		

	Survey research to collect actual HRM practices implemented within hospitals from HRM executives and perception of those practices from employees was the main issue in the first year. Performance analysis would be the issue in the second year. This research collected outpatient number, emergency number, inpatient person-days, occupancy rate and revenue from National Health Insurance six months separately before we conducted survey and after that. Statistical analysis would include descriptive analysis, factor analysis, multiple regression, and LISREL. Research purpose would be: 1. To explore the relationship between value congruence and human resource management practices. 2. To describe the human resource management practices currently applied within hospitals. 3. To explore the relationship between value congruence and other outcome variables, such as employee attitude and performance. 4. To discuss the value congruence played as moderator or mediator in the relationship between HRM practices and outcome variables.