

企業建構員工滿意福利制度之探討

林淑真、張秋蘭

E-mail: 9510998@mail.dyu.edu.tw

摘要

近十年歐美企業提倡“樂在工作”的概念，企圖透過諸項員工需求的福利制度推廣，讓員工能樂於工作，如美國的賽仕電腦軟體顧問公司(SAS Institute)、福特汽車公司等知名企業皆以多項促進工作滿意與員工滿意的福利的方案而聞名遐邇。在台灣企業亦越來越重視員工福利內涵的發展趨勢裡，企業提升福利投資卻很少確保福利提供的內容與員工的喜好相符。本研究主要目的是透過對國內企業在福利措施的問卷調查，來瞭解企業在福利措施推行的現況及員工對滿意的福利之期望。研究問題為：1.在各種福利類型中，員工優先需求的福利具體內容為何？2.企業目前推行之福利措施與員工優先需求的福利措施之差異為何？3.建構企業與其員工滿意的需求福利制度之內容為何？研究方法採用問卷調查方式進行，並在問卷工具編制前先進行初步非正式問卷調查，爾後開發正式問卷。問卷分為三個部分，分別為福利項目類別員工滿意的需求度、福利項目類別企業提供之有無、個人基本資料等問卷結構。研究對象為以天下雜誌2006年5月版之1000大製造業、500大服務業，100大金融業，共回收445份有效問卷。透過SPSS 10.0統計軟體進行資料分析，採用信度分析、描述性統計分析、t檢定、單因子變異數分析等方法驗證假設。本研究結果如下：1.就整體26項福利需求而言，員工需求度最高的前三項福利措施為社團活動、分紅入股及交通設施。2.就5大福利類型分析，在個人型福利方面，員工期待企業提供旅遊補助金，約為每年五千至一萬元。部門型福利中，員工期望公司能同時提供國內旅遊及海外旅遊。家庭型福利中，以子女托育補助費需求最高。在工時型福利方面，員工希望企業每年能提供一至二天的春假。另於設施行福利中，員工希望能有自助餐式的員工餐廳，以滿足員工的多重菜色選擇。3.個人特徵與福利需求差異分析而言，性別方面，女性員工對語言訓練及家庭勞務安排需求較高，男性則對低利貸款額度較感興趣；教育程度越高之員工對企業之福利措施期望相對增高；年齡較輕之員工對於福利之需求高於年長者。4.企業屬性對福利實施程度及福利需求差異分析而言，福利實施程度，以製造業的實施程度最高，其次為金融業，實施程度最低者為服務業；企業規模越大其所能提供之福利措施越完善。福利需求差異方面，服務業及金融業之員工對家庭型福利需求均高於製造業之員工；服務業之員工對工時型之福利需求亦高於製造業之員工。製造業之員工對各項福利措施之需求程度均低於其他二種產業之員工，而服務業之員工對企業福利之需求程度較高。

關鍵詞：員工福利，福利需求，員工滿意的福利需求

目錄

封面內頁 簽名頁 授權書.....	iii	中文摘要.....	iv	英文摘要.....	iv
要.....	vi	誌謝.....	ix	目錄.....	x
圖目.....		表目錄.....	xiii	第一章 緒論 第一節 研究背景與動機.....	1
錄.....	1	第二節 研究問題與目的.....	3	第三節 名詞解釋.....	4
機.....	1	第二章 文獻探討 第一節 員工福利定義及功能.....	6	第二節 員工滿意福利制度之內容.....	11
討 第一節 員工福利定義及功能.....	6	第三節 員工福利相關文獻結果分析.....	27	第三章 研究方法 第一節 研究流程.....	32
獻結果分析.....	27	第二節 研究架構與研究假設.....	33	第二節 研究架構與研究假設.....	33
設.....	33	第三節 研究對象及問卷發放.....	34	第三節 研究對象及問卷發放.....	34
.....	33	第四節 操作型定義與記分方式.....	35	第四節 操作型定義與記分方式.....	35
.....	33	第五節 信度、效度與統計分析.....	37	第五節 信度、效度與統計分析.....	37
.....	33	第六節 研究限制.....	40	第六節 研究限制.....	40
.....	33	第七節 修正後之研究架構.....	41	第七節 修正後之研究架構.....	41
.....	33	第四章 研究結果 第一節 基本資料分析.....	42	第四章 研究結果 第一節 基本資料分析.....	42
.....	33	第二節 員工對企業福利需求之分析.....	44	第二節 員工對企業福利需求之分析.....	44
.....	33	第三節 企業現行員工福利實施現況之分析.....	48	第三節 企業現行員工福利實施現況之分析.....	48
.....	33	第四節 推論性分析.....	56	第四節 推論性分析.....	56
.....	33	第五章 結論 第一節 研究結論.....	72	第五章 結論 第一節 研究結論.....	72
.....	33	第二節 討論與建議.....	76	第二節 討論與建議.....	76
.....	33	參考文獻.....	80	參考文獻.....	80
.....	33	附錄一：問卷.....	85	附錄一：問卷.....	85

參考文獻

1. 王麗容(1992)。企業福利與人力資源管理。台北：提升工作生活品質與企業發展研討會。
2. 王麗容(1996)。台灣地區勞工福利需求評估與政策規劃。勞工行政，49-56。
3. 呂星蕙(2001)。高科技產業新人類福利知覺與績效之關聯性研究。靜宜大學企業管理研究所碩士論文，未出版，沙鹿。
4. 洪懿妍(1999年10月)：擁有成為百年企業的心。天下雜誌，221，182-190。
5. 吳正章(1993)。日本多樣化的企業福利。人事月刊，17，60-65。
6. 吳明隆(2005)。SPSS統計應用學實務：問卷分析與應用統計。台北：知城數位科技股份有限公司。
7. Joyce S. Osland, David A. Kolb, Irwin M. Rubin(2004)。組織行為(吳美蓮譯)。台北：智勝文化事業。
8. Jennifer M. George, Gareth

R.Jones(2004)。組織行為(吳玲玲 譯)。台北:智勝文化事業。 9. 林宏仲(1988)。台灣北部地區製造業員工福利實施狀況之研究。文化大學勞工研究所碩士論文, 未出版, 台北市。 10. 施教裕(1991)。薪酬福利對勞資關係之影響。勞工行政, 44, 23-29。 11. 施教裕(1997)。社會福利多元主義趨勢下的企業福利發展取向。勞資關係, 15, 28-35。 12. 洪懿妍、許癸瑩(1999年10月):如何進行企業員工福利調查。天下雜誌, 221, 156-165。 13. 許道然 (1993)。彈性福利制之探討。人事月刊, 第98期, 53-59。 14. 許道然 (1995a)。論員工福利制度的規劃。空大行政學報, 第3期, 285-298。 15. 許道然 (1995b)。彈性福利制度之概念及其類型。人事月刊, 第21卷, 第5期, 51-60。 16. 許永忠(2001)。組織特性、員工福利、員工態度之關聯性研究。中原大學企業管理研究所碩士論文, 未出版, 中壢。 17. 黃彥群(1996)。企業員工福利計劃, 勞工行政, 第102期, 44-46。 18. 黃英忠、曹國雄、黃同圳、張火燦和王秉鈞 (1998)。人力資源管理。台北:華泰書局。 19. 黃財振(1998)。台灣地區企業福利之探討—政府與企業之責任劃分。政治大學勞工研究所碩士論文, 未出版, 台北。 20. Lloyd L. Byars, Leslie W. Rue(2004)。人力資源管理(黃同圳 譯)。台北:美商麥格羅 希爾國際股份有限公司台灣分公司。 21. 郭穎昌(1997)。企業員工福利制度之經濟分析。勞工研究季刊, 第128期, 86-97。 22. 張銘宗(2001)。以實驗設計法探討彈性員工福利制度之資訊揭露對員工認知及態度的影響。朝陽科技大學企研所碩士論文, 未出版, 台中縣。 23. 張紹勳(2004)。研究方法。台中市:滄海書局。 24. 行政院勞委會(1992)。主要國家勞工福利制度之研究。台北:行政院勞工委員會。 25. 齊德彰 (1999)。人力資源管理:理論與實務。台北:三民書局。 26. 蔡宏昭(1992)。勞工福利政策。台北:桂冠圖書公司。 27. 龔文廣(1998)。勞工福利政策之規劃方向。勞工行政, 124, 7-9。 28. Steven L. McShane & Mary Ann Von Glinow(2004)。組織行為 (趙美齡、陳瑞麟譯)。台北:學富文化事業有限公司。 29. 鄧依純(1992)。員工對於企業實施之福利制度的滿意程度與士氣、組織承諾之關係。淡江大學管理科學研究所, 碩士論文, 未出版。

二、西文部份 1. Anonymous (1995). What do employee want from benefit? Risk management; Jun.1995;42,6;ABI/INFORM Global .32. 2. Amanda Kirby(2005). First Direct focuses on family and fun. Human Resource Management International Digest. Bradford: 2005.13, Iss. 5, 25-27. 3. Buchko, B. (1974). " Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations, " Administrative Science Quarterly, vol.19, 533-546. 4. Beam B, & Mcfadden J(1988). Employee benefits (2nd ed).Homewood IL : Richard Irwin. 5. Buchko, A. (1992). Employee Ownership, Attitudes and Turnover: An Empirical Assessment, Human Relations, Vol. 45, 711-734. 6. Dreher, G.F., R.A. Ash & R.D. Bertz(1988). Benefit coverage and Employee Cost : Critical Factors in Explaining Compensation satisfaction. " Personnel Psychology , 41. 7. Hederson, Richard I.(1985). Compensation Management – Rewarding Performance. Reston, Virginia : Reston Publishing Company, Inc. 8. Haslinger , John A. & Donna Sheerin(1994). The Key to Successful Benefits Programs. Compensation and Benefit Review, May-June. 9. Joe L. & Steve T. (2000). The role of employee benefit in enhancing commitment, Compensation & Benefit Management, 16, 9-14. 10. John A., Lust (1990). The Determinants of Employee Fringe Benefit Satisfaction: A Replication and Revision Benefits Quarterly; Second Quarter 1990, 6,2, ABI/INFORM Global ,89. 11. Milkovich, G. T. & Boudreau, J. W. (1991). Human Resource Management. New York : Richard D. Irwin, Inc. 12. Milkovich, G.T. & Newman, J. M. (1993). Compensation, New York : Richard D. Irwin, Inc. 13. Scott Macey, Gretchen Young(2002). Benefits Law Journal. New York: Summer. 15, Iss. 2, 5-26. 14. Tremblay, Michel, Bruno Sire & Annie Pelchat(1998). A Study of the Determinants and of the Impact of Flexibility on Employee Benefit Satisfaction. Human Relation, vol 51, 5, 667-730. 15. Woodbury, S. A. (1983). Substitution between Wage and Nonwage benefits. The American Economic Review , Vol.73.1. 16. Rosebloom J.S. & G.V. Hallman(1986). Employee benefit planning(2nd.ed. Englewood Cliffs, New Jersey: practice hall. 17. Robert G. Rice (1966). Skill Earnings and The Growth of Wage Supplements. The American Economic Review , vol.54, 2. 583-593.