

A Research in the Correlation Between Employee Compensation and Job Performance --- Using Taipei-based Banks as Examples

阮幼婷、林朝源

E-mail: 9806283@mail.dyu.edu.tw

ABSTRACT

The bank runs its business through the financial holdings as the main financial products supplier, and all of the banks have developed the “ Department of Wealth ” . This department gains lots of commission and fee revenue by selling high-profited product and also brings low-risk income for its own bank. When they joined this market at the same time, it is a very important key point that how to uses the “ well-salary ” and “ well-welfare ” to rise up its employee ’ s performance, and also creates “ manages finances special commissioners ” their addition value for how to win this “ Wealth Market ” .

Therefore, this research depends on factors involve individual variable, reward as independent variable, and job performance as dependent variable to probe into the relation among the reward and job performance. According to the result that can help the executives how to understand the structure of personal salary would affect investor ’ s benefit. An enterprise should pay attention not only the employee ’ s performance but also should design the balanced commission and salary system for the human resource ’ s strategy in the future, and also could reach to the win-win for the investor, enterprise, and individual.

And we did a survey based on “ manages finances special commissioners ” who work in Taipei area. There were 387 effective questionnaires returned and analyzed by much statistic analysis. The important discoveries are stated separately as follows:

1. The different individual variables in job performance have obviously differences from “ job efficiency ” and “ customer satisfactions ”
2. Analyzing the “ reward ” and “ job performance ” , both of them have positive relationship.
3. The fair of reward and job performance of job efficiency have positive relationship.

According to the result, bank should pay much more attention to the clerks, and build up the competitive salary system, enhance staff professional knowledge, fair promotion system, well reward system, reinforce the ability of development, and well-control risk system for promoting customer satisfaction and keep bank always in competitiveness.

Keywords : wealth management、 reward、 job performance

Table of Contents

封面內頁	
簽名頁	
授權書	iii
中文摘要	iv
ABSTRACT	vi
誌謝	viii
目錄	ix
圖目錄	xi
表目錄	xii

第一章 緒論	
第一節 研究背景與動機	1
第二節 研究目的	6
第三節 研究範圍	8
第四節 研究流程	9

第二章 理論與文獻探討	
第一節 財富管理的產業特性	10
第二節 薪酬福利相關研究	20
第三節 工作績效相關研究	28
第三章 研究方法	
第一節 研究架構	35
第二節 操作性定義	36
第三節 研究假設	37
第四節 研究對象與量測方法	38
第五節 資料分析方法	43
第六節 問卷信度與效度分析	45
第四章 實證結果分析	
第一節 回收問卷樣本分析	50
第二節 研究構面之描述性統計分析	53
第三節 各相關變項之差異分析	59
第四節 相關係數分析	63
第五節 研究假設驗證	64
第五章 結論	
第一節 研究結論	66
第二節 研究建議	69
參考文獻	73
附錄 問卷調查	80

圖目錄

圖1-1 研究流程	9
圖2-1 Lawler薪資滿足之發展模式	23
圖3-1 研究架構	35

表目錄

表1-1 本國金融控股公司一覽表	3
表2-1 Wealth Manager在工作期間遇到最主要工作困難排名	19
表2-2 工作績效定義	30
表3-1 本研究問卷發放及回收情形	39
表3-2 薪資滿足量表問卷內容	40
表3-3 工作績效量表問卷內容	42
表3-4 薪資福利之因素結構分配與信度摘要	47
表3-5 工作績效之因素結構分配與信度摘要	49
表4-1 問卷回收狀況	50
表4-2 樣本基本特性分析表	52
表4-3 薪酬福利與工作績效變項描述性統計分析表	53
表4-4 薪酬福利之激勵性描述性統計分析表	55
表4-5 公平性描述性統計分析表	56
表4-6 工作成效描述性統計分析表	57
表4-7 顧客滿意描述性統計分析表	58
表4-8 個人變項在薪資福利之差異分析表	60
表4-9 個人變項在工作績效之差異分析表	62
表4-10 薪資福利與工作績效之相關分析	63
表5-1 假設驗證表	68

REFERENCES

- 一、中文部分:1.王文鈺(2007),《導型態、工作特性及組織承?對工作績效關係之研究 - 以C造船廠為?》,國?高雄應用科技大學商務經營研究所碩士?文,未出版。2.王怡堯(1998),《企業員工薪酬制度、薪酬滿足與組織承諾之相關研究》,東海大學工業工程研究

所碩士論文。3. 石樸 (1996), 《企業界員工工作滿足、工作投入與工作意願之研究》, 國立政治大學社研所碩士論文, 未出版。4. 台灣金融研訓院編輯委員會 (2002), 《銀行授信實務概要》(增修訂四版), 財團法人台灣金融研訓院。5. 田宜文 (2006), 《員工工作投入與工作滿足對組織承諾影響之研究 - 以以高雄地區連鎖加盟體系房屋仲介人員為例》, 南華大學管理科學研究所碩士論文, 未出版。6. 朴英培 (1998), 《工作價值觀、領導型態、工作滿足與組織承諾關係之研究-以韓國電子業例》, 國立政治大學企業管理研究所博士論文, 未出版。7. 青芬等譯 (2006), Stephen P. Robbins 原著, 《組織為學》(Organizational Behavior, 11thed.), 台:華泰。8. 建華 (1995), 《企業績效評估與實務》, 超越企管顧問公司。9. 宋世文 (2000), 《成人參與志願服務之工作投入與滿足之相關研究》, 國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文, 未出版。10. 吳岱樺 (2006), 《離職經驗與薪酬對工作投入影響之探討》, 文化大學商業管理學報, Vol.11, No.2。11. 邱信憲 (1994), 《工作特性、人格特質型態、角色壓力與工作壓力、工作滿足離職傾向之關係研究》, 國立中興大學企業管理研究所碩士論文, 未出版。12. 余世芳、李佳育、沈婉玉、倪世傑、夏傳位、郭明珠、廖英傑、蔡志杰、韓仕賢 (2005), 《摔破落地的金飯碗 - 高雄企銀接管標售檢討與工會因應行動分析調查報告》, 中華民國銀行員工會全國聯合會。13. 余向平 (2007), 《薪資戰略與企業績效的相關研究》, 企業天地期刊。2007年第九期。14. 余慶華 (2001), 《消費金融從業人員之工作投入、工作滿足、薪酬福利與工作績效之相關研究 - 以高雄地區銀行為例》, 國立中山大學人力資源管理研究所碩士在職專班碩士論文, 未出版。15. 邱秀文 (2005), 《勞退新制對員工薪資福利與工作滿意影響之探討 - 以台灣南部地區為例》, 崑山科技大學企業管理研究所碩士論文, 未出版。16. 邱榮利 (2008), 《銀行業消費金融人員薪酬福利與工作績之關聯性研究-以台北地區為例》, 世新大學行政管理學系碩士學位論文, 未出版。17. 汪海青、黃景泰、謝維國、楊培宏、王南豪 (1999), 《消費者貸款實務》, 財團法人金融人員研究訓練中心, 金融研訓叢書之八十七。18. 晏瑜 (1996), 《績效考評與薪資福利對醫師職之探討》, 靜宜大學管科學研究所, 碩士文。19. 娟 (2006), 《健保局員工工作壓力、導型態、人格特質與工作績效關係之研究》, 國成功大學企業管研究所碩士文, 未出版。20. 林道欽 (2002), 《領導型態與員工效能研究 - 以台灣南區郵政管理局為例》, 國立中山大學人力資源管理研究所碩士在職專班碩士論文, 未出版。21. 林澄貴 (2001), 《知識管理、工程專業人員核心能力與工作績效關係之研究-以中鋼公司為例》, 國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文, 未出版。22. 林長毅 (2000), 《印刷業員工對薪酬制度滿意度及工作投入之研究》, 華岡印刷傳播學報, 第31期, 頁97-103。23. 吳美 (2005), 《人資源管與實務》, 台:智勝。24. 房美玉 (2002), 《台灣半導體產業之組織文化對於內外工作動機與工作績效及工作滿意間關性的影響》, 《管評》, 第21卷第3期, 頁69-96。25. 周萍芬、蔡亞純 (2004), 《企業之員工績效評估研究-個案公司之探》, 遠東學報, 第22卷第1期, 頁183-190。26. 洪瑞聰、余坤東、梁金樹 (1998), 《薪資決定因素與薪資滿意關係之研究》, 國立空中大學與資訊學系管理與資訊學報第3期, 頁97-116。27. 柯惠玲 (1989), 《工作滿足、工作績效與離職傾向之關係研究》, 國立政治大學企業管理研究所碩士論文, 未出版。28. 胡宏方 (1994), 《技術人員薪酬滿足及其決定因素之研究》, 國立中山大學企業管理研究所碩士論文, 未出版。29. 胡書山 (2003), 《中小企業薪資制度、福利條件、各項勞動條件與人力資源績效之關係研究》, 國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文, 未出版。30. 高翠霜譯 (2000), 《績效評估》, 台北:天下遠見。31. 郭黃緯莉 (1994), 《醫院員工之組織承諾、工作滿足、工作投入與工作士氣之研究-以國立台北護專附設醫院為例》, 淡江大學管理科學研究所碩士論文, 未出版。32. 黃英忠 (1998) 《人力資源管理》(初版), 台北:華泰。33. 黃同圳、揚雨亮 (2004), 《薪酬制度對組織績效之探討-以B公司為例》, 人力資源管理學報, 夏季號第四卷第二期。34. 曾詩穎 (1998), 《員工之薪資滿意對企業績效影響之研究 - 以美、日、中電子資訊業為?》, 中國文化大學國企所碩士文。人力資源管理學報, 夏季號第四卷第二期。35. 張火燦 (1996), 《薪酬相關理論及其模式》, 人事管理第三十三卷, 第二期。36. 張?銘 (2001), 《薪資制度、組織承諾與工作績效關係之研究-以鍋爐製造業為例》, 國立中山大學人力資源管理研究所碩士在職專班碩士論文, 未出版。37. 張國銘 (2003), 《薪酬制度、組織氣候對工作績效影響之研究—以傳統紡織企業為例》, 國立中山大學人力資源管理研究所碩士在職專班碩士論文, 未出版。38. 張善智譯 (2005), Angelo Kinicki and Robert Kreitber 原著, 《組織為:觀、技巧與實作》(Organizational Behavior: Key Concepts, Skills & Best Practices), 台:滄海。39. 錢慶文 (1998), 《醫事人員獎勵金制度設計》, 台北:中央醫管顧問有限公司。40. 謝秦強 (2005), 《主管之領導行為與工作特性對員工工作滿意度及組織承諾影響之研究 - 以台南市銀行為實證》, 南台科技大學高階主管企業碩士班碩士論文, 未出版。41. 蕭文裕 (2004), 《行政機關內幕僚單位績效獎金與工作績效之探討 - 以交通部某機關為例》, 世新大學行政管理學系碩士班碩士學位論文, 未出版。42. 顏文欽 (1997), 《員工分紅入股滿意度、工作投入與離職意向關係之研究 - 以半導體業之上市公司為例》, 私立東吳大學企業管理研究所碩士論文。二、英文部分:1.Allport, G. W. (1947). "The Psychology of Participation". Psychological Review, 52: 117-132.2.Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). "An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness". Administrative Science Quarterly, 26: 1-14.3.Angle, H. L., & Perry, J. L. (1983). "Organizational Commitment: Individual and Organizational Influence". Work and Occupations, 10:123-146.4.Blau, G. J. (1985). "The Measurement and Prediction of Career Commitment". Journal of Occupational Psychology, 58:277-288.5.Blau, G. J. (1987). "Using a Person-Environment Fit Model to Predict Job Involvement and Organizational Commitment". Journal of Vocational Behavior, 30:240-257.6.Bracken, J., Grover, S. L., & Blonder, M. D. (1988). "Predictors of Survivors' Job Involvement Following Layoffs: A Field Study". Journal of Applied Psychology, 73: 436-442.7.Brown, S. P. (1996). "A Meta-Analysis and Review of Organizational Research on Job Involvement". Psychological Bulletin, 120(2):235-255.8.Buchanan, B. (1974). "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizational". Administrative Science Quarterly, 19:533-546.9.Cheung, C., & Scherling, A. S. (1999). "Job Satisfaction, Work Value, and Sex Differences in Taiwan's Organizations". The Journal of Psychology, 133:563-575.10.Dubin, R. (1956). "Industrial Work's Worlds: A Study of the Central Life Interests of IndustrialWorkers". Social Problem, 3:131-142.11.Edwards, E. J., & Thomas, D. M. (1997). "How to Conduct Organizational Surveys: A Step-by-step Guide". Thousand Oaks, CA: Sage.12.Fitzgerald, E. R. (1996). "A Study of The Organizational Culture Effects on Job Satisfaction in the Federal Government". Nova Southeastern University.13.Herzberg, F., Mausner, B.,

& Snyderman, B. (1959). "The Motivation to Work", NY: John Wiley & Sons. 14. Lawler, E.E.III. (1993) "Pay and Organizational Effectiveness: A Psychological View". New York: McGraw-Hill, Inc., pp.215-15. Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). "Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover". New York: Academic Press. 16. Milkovich, G. T., & Newman, J. M., 1987, "Compensation", 2nd ed., Tex.: Business Publications, p.705-17. Milkovich, G. T., & Boudreau, J. M., 1987, "Personnel: Human Resource Management", Texas: Business Publication, p.705-18. O'Donnell, S. W. (2000), "Managing Foreign Subsidiaries: agent of headquarters or an Interdependent network" Strategic Management Journal, 21, p.525-548. 19. Pinder, C. C. (1998). "Work Motivation in Organizational Behavior". Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. 20. Porter, L. W., Crampon, W. J., & Smith, F. J. (1976). Organizational Commitment and Managerial Turnover: A Longitudinal Study. "Organizational Behavior and Human Performance", 15, 87-98. 21. Robbins, S. P. (1978). "Personnel: The Management of Human Resource", Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall company. 22. Yoav, G. (1998). Intelligence and Job Satisfaction. "Academy of Management Journal", 41(2), 526-539. 23. Yukl, G. A. (2002), Leadership in Organizations (5th ed.) . New Jersey: Prentice-Hall.