

## 壹、緒論

### 一、研究動機

隨著國際化及全球化的炙熱，各行各業莫不追求的即是在日益激烈的競爭中脫穎而出，達到永續經營之營運。「人力」一直是企業營運管理重要的資源，但也是最難維持掌握的一項。薪資(pay)則是組織發展重要的工具，根據人力資源管理的觀點，薪資對個人而言不僅是工作的回饋，也代表個人的能力或成就的肯定；對組織而言不僅是成本或花費，也是爭取競爭優勢的利器。優渥的待遇是吸引優秀人才的主要誘因，合理的薪資制度有「安定人心」的作用，也使勞資雙方能在融洽的氣氛下互助合作，發揮最佳生產效率，進而獲得最大投資報酬。

薪資制度的內容通常包括薪資結構、薪資管理辦法、薪資調整、薪資設計等，員工對薪資制度的反應，往往來自於對薪資公平的知覺。以常理角度而言，薪資不公平知覺常致使員工對工作內容產生不滿、委屈甚至有感自身權益被剝削等憤憤不平之負面情緒。而如此具負面情緒產出之工作成效絕對會造成工作品質上的瑕疵。而員工在評估薪資是否公平時，常會參考組織外部與內部的比較對象，當比較結果認為不公平時，可能產生離職、怠忽職守、降低努力等行為。可見，薪資的公平性會影響員工對組織之努力承諾與留職承諾，說明了有效且公平的薪資制度，可以促進員工對組織的忠誠度與向心力，員工是公司重要的資產，因此如何透過薪資制度、薪資公平來留住優秀員工，是企業面臨重要的課題。

有人說：「一個人的希望是由幼年時期的教育而決定」，在道盡幼兒學前教育的重要性。由於幼兒進入學校的首要階段是幼兒園，而幼教的專業品質又源自於教師本身。因此，幼教老師是幼教機構的靈魂人物，更是攸關整個學前教育成敗的最重要關鍵因素；然而，卻不斷聽聞幼教老師抱怨園所工作壓力繁重、待遇又極為微薄，心力幾近交瘁；幼兒教師因負荷不了繁雜的事務與待遇而離職的比率甚高。根據行政院主計處99年6月的「受僱員工薪資調查統計」，相較於其他行業，教育服務業的薪資每月平均薪資是最低的23122萬元。與最高薪之工業當中的電力燃氣供應業每月平均薪資93988萬元比，有著4倍之差。而幼兒園內事務多且繁瑣，一些週末、假日的大型活動使教師付出相當大的心力及額外時間，而教師在工作之外的付出卻又常常得不到合理的額外報酬。因此，幼兒教師對實際工作環境會產生不滿，並認為薪資福利極為不合理，造成教師生活上很大的壓力。廖佩珊、許錦雲(2002)在「台閩地區托兒所現況分析」中建議：與一般企業薪資水準相較，幼兒園教師的薪資原就偏低，又受幼兒園的屬性影響而呈現顯著