

第二章、文獻回顧

第一節、企業薪資制度相關理論

薪資為員工工作報酬之所得，為其生活費用之主要來源。從員工上班第一天至屆齡退休，薪資始終是工作者追求的重點之一。另一方面，薪資為企業的用人成本，人事成本關係者企業的收益，甚至影響投資意願。因此，無論以員工的所得或企業費用支出的觀點，薪資制度就顯得非常重要。薪資主要構成要素有二項：直接的財務支付（例如，薪工資、獎金、佣金及紅利等）和間接的財務給付（例如，勞健保、團體商業綜合保險等）。台灣所得稅法對薪資的定義範圍廣泛，以基於僱用關係，在職務上或工作上取得之收入，包括有薪金、俸給、工資、津貼、歲費、獎金、紅利及各種補助費皆屬之。⁴ 企業的薪資策略，非但關係著企業的經營理念及營運績效，更涉及產製過程中，資方對於勞動力的買賣和剩餘價值的占有與分配。決定薪資標準高低的因素有生活費用（cost of living）、人力的供需（manpower of supply and demand）、職務與責任（duty and responsibility）、生產成本（prime cost）及地區因素（regional difference）。

生活費用的多寡，可分為實際生活費與理想生活費。實際生活費指一般人正常食衣住行的生活費用；理想生活費，則指除前述食衣住行所需費用外，尚包括育、樂之所需。人力的供需，依據市場供需理論，薪資的多寡是由勞工的需求曲線與供應曲線交叉而定，如圖 3 所示。影響人力供需曲線之因素可分為需求因素及供應因素。短期性需求因素如企業生產排程、季節性生產、消費者需求量；長期性需求因素如勞工生產能力、工業的成長與委縮、企業的利潤率。短期性供應因素如地區勞工的遷出或遷入、季節性勞工習慣、工會要求；長期性供應因素如家族人口特徵、生活

⁴ 參閱財政部 2003 年修正公布之所得稅法第 14 條。

水準與成本、政府規章制度。此外，企業的薪資政策通常還會考慮員工工作的質與量，人事成本與地區因素，工作場所如為戰爭地區、治安不良地區，薪資應較一般地區工作者薪資標準為高。比較與彙整市場上相似地區、產業、產品功能等因素，以及經營與管理上的考量後，一般公司薪資在市場上的定位，可分為領先（主位）政策、競爭（中位）政策及落後（隨位）政策。⁵

在薪資制度相關理論中，激勵理論是行為科學學派研究人力資源經營管理之理論基礎，知識經濟時代來臨，企業主期望員工能繼續維持工作的高效率，並盡量抑制用人成本的增加；但是員工則希望所從事之工作有趣，能學到新技術及得到各種福利。Vroom（1964）提出期望理論，認為人們採取某種行為的動機，是人們期望該行為達成後所能獲得的成果，而該成果對他是具有吸引力的，因此對於個體行為而言，存在吸引力（attractiveness）、努力與績效的關聯性（effort performance linkage）、績效與報酬的關聯性（performance reward linkage）三種變數。依據期望理論，若每一位員工知道努力、績效與報酬的關聯性而努力工作，則公司生產力將會提升，有助於企業經營績效之成長。

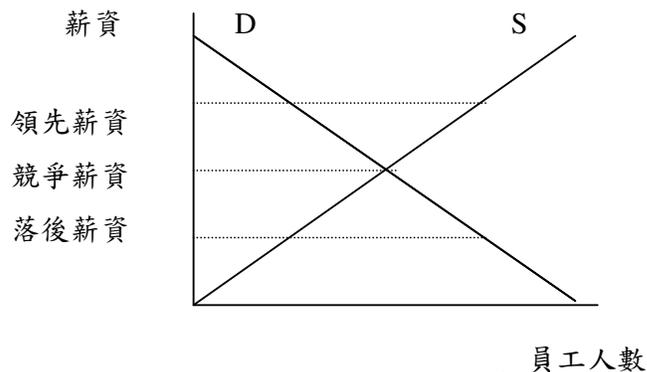


圖 3：人力供需曲線

⁵ 領先（主位）政策：公司的平均薪資定位在高於市場平均薪資的某一個位置上。
競爭（中位）政策：公司的平均薪資定位與市場平均薪資，就某一時點上金額是一致的。
落後（隨位）政策：公司的平均薪資定位在低於市場平均薪資的某一個位置上。

第二節、中小企業經營績效相關之文獻

影響中小企業經營績效的決定因素原則上可分為三方面：(一)內外環境因素，(二)企業經營、管理與策略規畫，(三)組織文化與企業特性。目前研究中小企業經營績效之文獻，因素衡量指標可分為財務性指標及非財務性指標。財務性指標主要有勞動報酬率、負債比率及資產報酬率等等。而非財務性指標主要著重於探討企業經營者的特性、員工滿足程度及組織文化等等。所謂「經營績效」之定義，各專家學者亦有許多不同的見解。White (1982) 利用美國 1972 年製造業資料，以中小企業銷售額占整個產業銷售額的百分比為市場占有率，探討美國中小企業相對重要性的決定因素，採用市場占有率為被解釋變數，值愈高，代表中小企業在此產業中的地位愈重要。其研究結果發現，產業中，資本勞動比率、垂直整合程度、消費財占產業銷售額比率等與市場占有率呈負向關係，而資本額成長速度愈快及地方性市場比率愈高，則中小企業相對的繁榮發展。

以傳統規模經濟理論探討美國中小企業製造業市場占有率研究有 Miller (1986) 利用美國 1976 年製造業資料，探討中小型企業與大型企業之企業競爭優勢，⁶ 研究中指出大企業藉由資本密集程度來獲取規模經濟，而中小型企業依賴人工的程度會高於依賴資本的程度，也就是中小企業相對於大企業的勞動生產力及所支付的工資和市場占有率呈正向關連。探討美國企業結構進入障礙研究者則有 Acs and Audretsch (1989) 以 1978 年美國中小企業製造業為研究對象，實證結果顯示，資本勞動比率、廣告銷售比率、前四大廠商市場集中比率、技術環境因素等皆對中小企業呈現負面影響，且按企業人數規模大小，顯現出來之估計效果不一致。

⁶ Miller (1986) 以勞動僱用人數作為分類，僱用人數少於 250 人為中小型企業，反之，則稱為大型企業。

在探討其他世界各國中小企業經營績效之文獻部分，Baldwin and Gorecki (1985) 研究 1970 年及 1979 年加拿大中小企業製造業市場占有率之決定因子，其研究發現，市場規模、前四大廠商市場占有率、多工廠的生產活動等與中小企業占有率呈反向關連；廣告密集程度、進口關稅等則呈現不顯著之影響。Droucopoulos and Thomodakis (1993) 則探討影響希臘 1983 年中小企業製造業市場占有率之因素，研究發現績效變數（相對於大企業之資本及投資密集程度等）是當地最顯著的影響因子。另 Noriyuki (1999) 以 1981 年至 1989 年之資料，研究日本中小企業製造業存活率之決定因素，實證結果顯示，利潤、企業成長、產業集中程度及研究發展與企業存活率呈正向相關；研究結果亦發現，出口機會僅是一個邊際效果，對中小企業存活率沒有很大的顯著相關性。

國內相關文獻部分，由於 1986 年至 1991 年期間台灣面臨內外總體環境的變遷，產業結構改變，於是引起學者以該期間行政院主計處工商普查之細項產業資料，探討台灣中小企業製造業市場占有率決定因素的一片熱潮。此方面研究論述有胡名燮 (1990) 研究發現台灣中小企業製造業只要能掌握勞動效率，有足夠的企業加入及維持良好的分包制度，並注重技術的提昇，就能在市場中占有一席之地。魏慧娟 (1994) 以迴歸分析實證發現，1991 年台灣中小企業製造業主要受勞動生產力及構成進入障礙有關變數影響，中小企業相對於大企業的勞動報酬比率愈高，對中小企業愈有利，此也與 Miller (1986) 研究美國中小企業製造業市場占有率決定因素的結果一致。動態分析研究有陳瑞璽 (1995) 以中小企業市場占有率與效率之聯立方程式採最小平方估計法分析，探討製造業結構調整速度與績效及效率之互動關係，並更進一步區分消費財與生產財產業估計結果之差異，有關增值淨額銷貨收入比率變數，係在生產財產業上有較顯著之正向關連。

從台灣中小企業製造業財務結構的角度進行實證分析研究者有鍾兆陽（1996），研究發現，公司獲利能力、成長機會、無形資產、清算價值、公司規模與流動性均對總負債水準呈負向影響；而中小企業只要具備良好營運狀況及長期投資企圖，便能提高公司淨值。探討台灣中小企業製造業進入誘因及進入障礙決定因子有朱義欽（1996），實證結果，市場需求成長率、獲利率、產業平均防治污染設備支出愈高，愈有強大創業誘因吸引企業進入。而相對資本密集程度、廣告密集程度及垂直整合程度皆會對台灣中小企業製造業構成進入障礙。該些變數研究結果也與 White（1982）探討美國中小企業製造業市場占有率之結果相符合；但產業集中程度對台灣中小企業製造業並不會構成進入障礙，此與 White 或國外其他學者如 Miller（1986）及 Acs and Audretsch（1989）研究美國當地產業之實證結果不相同。洪挺華（1997）亦針對廠商進入、退出效果、傳統廠商理論中規模經濟現象建立實證模型，其解釋變數為產業獲利率、資本密集度、相對勞動報酬等，研究結果與前述學者大致相同，惟其研究亦指出，環保法規對大企業之衝擊遠大於中小企業，大企業的退出效果遠大於中小企業的退出效果。⁷

另有盧幸繁（1992）以營業淨利率及股東報酬率為經營績效衡量指標，利用設籍地為台中縣、台中市或南投縣之中小企業製造業 1989 年至 1991 年連續三年完整之稅務簽證報告書為研究樣本，以最大概似法估測路徑分析結構變數，研究結果發現，影響營業淨利率之主要因素在民生工業為原物料率、人工投入率、銷售費用率和活動能力；在輕工業為人工投入率、製造費用率和銷售費用率。在重工業為資本裝備率、原物料率、人工投入率、製造費用率與營收成長率。

⁷ 胡名燮（1990）、魏慧娟（1994）、陳瑞璽（1995）、鍾兆陽（1996）、朱義欽（1996）、洪挺華（1997）等人均採用僱用員工人數低於 100 人之中小企業製造業為研究對象。

楊文瑞（1997）以經營管理的角度，將衡量個別企業經營指標應用於整體中小企業，藉以了解台灣中小企業經營之整體狀況。該報告中選取適用各企業經營分析的項目作為建立指標的項目，其依性質分為五類，包括收益力、安定力、活動力、生產力及成長力等五力指標。收益力分析衡量指標有資本營業利益率、資本純益率、淨值純益率、營業利益率、營業純益率及營業收入利益率；安定力分析衡量指標有自有資本比率、固定資產比率、負債比率及流動比率；活動力分析衡量指標有資產周轉率、股東權益周轉率、固定資產周轉率、營運設備周轉率、存貨周轉率及應收帳款周轉率；生產力分析衡量指標有人事費生產力、資本生產力、固定資產生產力、附加價值率、每員工附加價值、每員工營業額及設備投資效率；成長力分析衡量指標有營業收入成長率、附加價值成長率、淨值成長率、稅前利潤成長率、稅後利潤成長率及固定資產成長率；各指標計算公式詳如表 1 所示。

該研究除了分別計算各年各中分類產業各項經營指標相對整體中小企業製造業的表現外，更進一步計算其平均值以及對時間的迴歸系數，將各產業的經營績效分為精益求精型、晚節不保型、力爭上游型及每下愈況型等四類。研究中造紙及印刷業、金屬基本工業、金屬製品業、機械設備業屬精益求精型產業；化學材料業、化學製品業、石油及煤製品、電子電器業屬晚節不保型產業；木竹及家具業則屬力爭上游型產業；食品業、飲料及菸草業、紡織業、成衣及服飾業、皮革業、塑膠製品業、橡膠製品業、非金屬礦物業、運輸工具業、精密機械業及雜項工業等產業皆屬每下愈況型產業。五力指標各業別的表現中，紡織業、塑膠製品業、橡膠製品業、非金屬礦物業、運輸工具業、精密機械業及雜項工業各項指標皆不好；金屬基本工業、金屬製品業、機械設備業各指標表現相對亮眼外，其餘各業

表 1：中小企業五力分析績效指標

類型	項目	公式
收益力分析	資本營業利益率	稅後利潤 ÷ 總資本
	資本純益率	稅前利潤 ÷ 總資本
	淨值純益率	稅前利潤 ÷ 業主權益
	營業利益率	稅後利潤 ÷ 營業收入
	營業純益率	稅前利潤 ÷ 營業收入
	營業收入利益率	銷貨毛利 ÷ 營業收入
安定力分析	自有資本比率	股東權益 ÷ 總資本
	固定資產比率	固定資產 ÷ 總資本
	負債比率	負債 ÷ 淨值
	流動比率	流動資產 ÷ 流動負債
活動力分析	資產周轉率	營業收入 ÷ 總資產
	股東權益周轉率	營業收入 ÷ 股東權益
	固定資產周轉率	營業收入 ÷ 固定資產
	營運設備周轉率	營業收入 ÷ 營運設備
	存貨周轉率	營業收入 ÷ 存貨
	應收帳款周轉率	營業收入 ÷ 應收帳款
生產力分析	人事費生產力	附加價值 ÷ 人事費
	資本生產力	附加價值 ÷ 總資本
	固定資產生產力	固定資產 ÷ 總資本
	附加價值率	附加價值 ÷ 營業收入
	每員工附加價值	附加價值 ÷ 員工數
	每員工營業額	營業收入 ÷ 員工數
	設備投資效率	附加價值 ÷ 營運設備
成長力分析	營業收入成長率	兩年營業收入差額 ÷ 去年營業收入
	附加價值成長率	兩年附加價值差額 ÷ 去年附加價值
	淨值成長率	兩年淨值差額 ÷ 去年淨值
	稅前利潤成長率	兩年稅前利潤差額 ÷ 去年稅前利潤
	稅後利潤成長率	兩年稅後利潤差額 ÷ 去年稅後利潤
	固定資產成長率	兩年固定資產差額 ÷ 去年固定資產

資料來源：楊文瑞（1997）。

別表現較佳指標及綜合指標類型研究計算結果彙總如表 2 所示。⁸

表 2：中小企業各產業五力分析彙總表

指標	行業別
一、表現較好指標	
收益力	造紙及印刷業
安定力	木竹及家具業、造紙及印刷業、電子電器業
活動力	飲料及菸草業、皮革業、電子電器業
生產力	食品業、飲料及菸草業、成衣及服飾業、 皮革業、電子電器業
成長力	金屬基本工業、金屬製品業、機械設備業
二、綜合指標類型	
精益求精型	造紙及印刷、金屬基本工業、金屬製品業、 機械設備業
晚節不保型	化學材料業、化學製品業、石油及煤製品、 電子電器業
力爭上游型	木竹及家具業
每下愈況型	食品業、飲料及菸草業、紡織業、 成衣及服飾業、皮革業、塑膠製品業 橡膠製品業、非金屬礦物業、運輸工具業、 精密機械業、雜項工業

資料來源：楊文瑞（1997）。

⁸ 精益求精型：相對表現佳且持續進步的。晚節不保型：相對表現為佳但逐步下降的。
力爭上游型：相對表現差但逐漸改善的。每下愈況型：相對表現差且逐漸下滑型。

其他非財務性指標決定因素相關文獻部分，Dunne et al. (1989) 以 Jovanovic (1982) 之理論模型為實證理論基礎，分析美國 1967 至 1982 年間經營績效的成長情形，實證結果指出，企業的失敗率將隨企業規模及企業年齡增加而減少，成長率也隨企業規模及企業年齡增加而減少。亦有 Mcpherson (1996) 採用非洲南部五個國家小企業之資料，研究發現，企業規模與小型企業成長具有反向關係，與 Dunne 等人研究結論相符；另其亦發現位於商業區域之小企業，成長比位於鄉村區域之企業快，而經營者經驗愈豐富，對企業成長愈有利，女性經營者則與企業成長呈現負向關係

由於以非財務性衡量指標為解釋變數之資料較難取得，大抵研究者常採取定性探索性方式，以深度訪談方式蒐集資料，進行研究。台灣此部分有涂棟材 (1994) 對少數企業之個案公司以深入訪談企業主的方式，探討企業的成長；研究發現，台灣中小企業製造業經營者的特質以及財力與人力的充裕程度，將影響企業轉型成長的成功性。陳韋宇 (2003) 亦採探索性研究，以計畫性抽樣，深度訪談方式蒐集資料，以家族導向及事業導向兩構面將中小企業分類，並將策略形成之模式分為理性規畫與隨機浮現兩種；研究結果發現，由於環境的不確定性及多變性，即使是採用理性規畫方式形成策略之家族企業，亦必須不定期對問題做反應，才能提高經營績效。晉麗明 (2003) 則以台灣中小企業科技產業為研究對象，採用焦點訪談法研究結果發現，以台灣經濟情況，中小企業必須嚴密控管人事成本，嚴選人才，重視人力資源的管理與發展，並以之做為組織存續發展及回應變局的基礎。

由上述文獻回顧可知，早期研究影響中小企業製造業經營績效決定因素之文獻，偏向於以財務性指標為解釋變數，企業之市場占有率、營業淨利率或進入障礙為被解釋變數，利用量化分析，估計相關變數對績效之影響。而近年來研究者逐漸轉向注重採用焦點訪談個案研究方式，以企業文

化、經營者理念、企業家精神及人力資源規畫等資料，分析其對企業經營績效及成長之影響。本文將上述國內外學者研究影響中小企業製造業經營績效決定因素及其影響效果彙總整理於表 3。並將前述探討中小企業製造業經營績效之國內外相關文獻列表整理於表 4。

表 3：影響中小企業製造業經營績效決定因素彙總表

相關財務性衡量變數				非財務性衡量變數	
財務結構指標	關連性	環境指標	關連性	組織結構指標	關連性
融資比率	—	進入障礙	+	服務品質	+
資本勞動比率	—	市場區域性	+	研究發展比率	+
資本密集程度	—	市場需求成長率	+	多角化經營策略	+
企業資本成長	+	垂直整合程度	+	企業資本額	—
勞動生產力	+	出口密集程度	+	企業社會責任	+
廣告銷售比率	—	產業集中程度	—	經營者特質	+
相對勞動生產力	+			人力資源管理	+
相對勞動報酬比率	+			前期產業平均年齡	—
相對資本密集程度	+			員工薪酬及福利制度	+

資料來源：本研究彙總整理。

表 4：探討中小企業製造業經營績效文獻一覽表

研究學者	對象	研究方法	研究發現
國外文獻：			
White (1982)	美國	量化分析	資本勞動比率、垂直整合程度、消費財占產業銷售額比率等與市場占有率呈負向關係
Baldwin & Gorecki (1985)	加拿大	量化分析	市場規模、前四大廠商市場占有率、多工廠生產活動等與中小企業占有率呈反向關連；廣告密集程度、進口關稅等則呈現不顯著之影響。
Miller (1986)	美國	量化分析	小型企業依賴人工的程度會高於依賴資本的程度。
Acs & Audretsch (1989)	美國	量化分析	資本勞動比率、廣告銷售比率、前四大廠商市場集中比率、技術環境因素等皆對中小企業呈現負面影響。
Dunne et al. (1989)	美國	量化分析	企業的失敗率將隨企業規模及企業年齡增加而減少，成長率也隨企業規模及企業年齡增加而減少。
Droucopoulos & Thomodakis (1993)	希臘	量化分析	相對於大企業之資本及投資密集程度等是當地最顯著的影響因子。
Mcpherson (1996)	南非	量化分析	企業規模與小型企業成長具有反向關係，位於商業區域之小企業，成長比位於鄉村區域企業快，而經營者經驗愈豐富，對企業成長有利，女性經營者與企業成長呈現負向關係
Noriyuki (1999)	日本	量化分析	利潤、企業成長、產業集中程度及研究發展與企業存活率呈正向相關。
國內文獻：			
胡名燮 (1990)	台灣	量化分析	掌握勞動效率，有足夠的企業加入及維持良好的分包制度，並注重技術的提昇，提高占有率。

表 4：探討中小企業製造業經營績效文獻一覽表（續一）

研究學者	對象	研究方法	研究發現
盧幸繁（1992）	台灣	量化分析	營業淨利率之主要因素在民生工業為原物料率人工投入率、銷售費用率和活動能力；在輕工業為人工投入率、製造費用率和銷售費用率重工業為資本裝備率、原物料率、人工投入率、製造費用率與營收成長率。
魏慧娟（1994）	台灣	量化分析	中小企業相對於大企業的勞動報酬比率愈高，對中小企業愈有利
涂棟材（1994）	台灣	質化分析	經營者的特質以及財力與人力的充裕程度，將影響企業轉型成長的成功性
陳瑞璽（1995）	台灣	量化分析	增值淨額銷貨收入比率變數，在生產財產業上有較顯著之正向關連
鍾兆陽（1995）	台灣	量化分析	公司獲利能力、成長機會、無形資產、清算價值、公司規模與流動性均對總負債水準呈負向影響
朱義欽（1996）	台灣	量化分析	市場需求成長率、獲利率、產業平均防治污染設備支出愈高，愈有強大創業誘因吸引企業進入。而相對資本密集程度、廣告密集程度及垂直整合程度皆會對台灣中小企業製造業構成進入障礙
洪挺華（1997）	台灣	量化分析	環保法規對大企業之衝擊遠大於中小企業，大企業的退出效果遠大於中小企業的退出效果
陳韋宇（2003）	台灣	質化分析	採用理性規畫方式形成策略之家族企業，亦必須不定期對問題做反應，才能提高經營績效。
晉麗明（2003）	台灣	質化分析	嚴密控管人事成本，嚴選人才，重視人力資源的管理與發展，以提昇中小企業經營績效

資料來源：本研究彙總整理。

第三節、薪資不均度分析相關理論

一、薪資不均度相關文獻

本研究主要在探討薪資不均程度對台灣中小企業製造業經營績效之影響，因此，薪資不均程度的衡量方法便顯得相當重要。有關不均之測度，一般希望能滿足下列不均度原則：

- (一) 可以計算性。
- (二) P-D (Pigou-Dalton transfer principles) 移轉原則：高所得移轉部分所得予低所得者時，不均度應會降低。
- (三) 獨立性原則：所得等比例增加時，不均度不受影響。
- (四) 對稱性原則：所得順序重新排列，不會因人而異，影響不均度。
- (五) 不均度不因觀察個數多寡，而呈遽烈變動情形。
- (六) 不均度測量值應界於 0 與 1 之間。
- (七) 可分解性 (decomposition)

目前學界在衡量不均度分析中，最常見包括有變異係數 (coefficient of variation, 簡稱 CV)，對數標準差 (standard deviation of logarithms, 簡稱 L)，Theil 測度 (Theil entropy measure, 簡稱 T)，吉尼係數 (Gini coefficient, 簡稱 G)，以及 Atkinson 測度 (簡稱 A)。⁹ 早期台灣有關製造業薪資不均度之研究，大都以變異係數當作衡量指標；如表五所示，朱明里 (1974) 以 1953 年至 1971 年台灣勞工統計報告平均每一小時工資，以變異係數計算製造業工資平均不度為 0.214。洪慧燕 (1976) 以 1968 年至 1975 年勞

⁹ 上述各項不均度測量指標並不能完全滿足不均度原則，例如 Theil 測度會因觀察個數變動而使不均度受到顯著影響，變異係數由「均差平方」所組成，不均度將隨均數增加而提高。

工統計月報平均每月薪資，以變異係數計算製造業工資平均不度亦為 0.214。吳家聲(1984)則以 1974 年至 1981 年勞工統計月報平均每月薪資，以變異係數計算製造業工資平均不度為 0.178。另有邢慕寰(1979)採用柏瑞圖系數(Pareto coefficient)測量個人所得分配不均的程度，發現柏瑞圖系數只適用於較高階級的納稅資料，研究結果不能普遍適用。張清溪、劉鶯釗(1987)使用變異數的平方做為不均度衡量指標，用以分析婦女勞動報酬對家庭所得分配所造成的影響。林金源、朱雲鵬(2002)在研究台灣跨期薪資所得不均度之研究中，則將勞動者各年度薪資所得收入按其學歷、年紀交叉分類分為 15 個組別，每一組可求得平均薪資 W，把 W 取對數後之變異數(VLOG)當作不均度指標。

目前最常用來衡量不均度指標的是洛倫士曲線(Lorenz curve)和吉尼系數(Gini coefficient)，將所得戶由低所得逐漸往高所得戶數累積的百分比，與其對應的所得累加百分比分配圖所得之曲線，稱為洛倫士曲線。Corrado Gini(1910)提出之吉尼系數則是衡量計算洛倫士曲線與絕對均等線所夾之半月形圓形面積，佔絕對均等線以下之三角形面積比例，吉尼系數之值介於「0,1」的範圍內，系數值愈大，表示所得分配不均的程度愈高；反之，系數值愈小，表示不均度的程度愈低。依據張清溪(1984)有關台灣製造業工資結構變動不均度之比較分析研究中指出，對數標準差及 Theil 測度敏感區域在於低所得階層，兩者皆強調低所得者之移轉效果。吉尼系數之敏感區域為分配密度較高之所得階層，亦即中間所得階層。本文主在探討中小企業之薪資結構不均程度，是以吉尼系數為衡量企業薪資不均程度之指標。

吉尼系數大抵作為衡量所得不均度分析工具，曹添旺(1996)採用吉尼系數探討台灣 1980 年至 1993 年家庭所得分配不均度的結構及變化。晏儀華(1998)則以 1988 年至 1994 年台灣工資資料為研究對象，亦利用吉

尼系數為衡量指標，分析農、工、商等各產業別造成工資所得不均化的因素。楊素玲（1999）探討台灣財政收支對所得分配之影響的研究中，在公共支出歸宿方面，假設各類政府財政收支分攤至每一十分家庭之所得，求出基尼系數，並以之為比較分析工具。Tsui（1996）利用基尼系數比較中國大陸三級產業發展對各地區所得分配不均影響的程度；Yang（1999）則以四川省及江蘇省為研究樣本，採用基尼系數探討經濟改革前後城市與鄉村對所得不均程度的變化，藉以分析中國大陸經濟改革政策對所得不均程度的影響。Huang, Kuo and Kao(2003)亦採用基尼系數探討中國大陸 1991 年至 2001 年期間，地區經濟發展的不均程度。黃智聰、高安邦及余姿瑩（2004）則利用基尼系數來分析 1985 年至 2002 年，外資在中國大陸各地區分佈的均衡程度。

此外，在其他非財經領域專題研究中，黃增榮（1998）以台灣 1983 年至 1987 年各校獲國科會研究獎助之論文篇數為應變數，以學校選擇性、中、英文期刊種類、教師中擁有博、碩士人數等為自變數，進行迴歸分析，並以基尼系數探討大學教師研究生產力分配程度情形。林寶秀（2001）探討都市公園分佈型態之研究中，亦以基尼系數為衡量之工具，並以居民選擇使用公園行為與居民遊憩品質滿足程度之關係，基尼系數值愈大，表示公園分配量（面積）愈多。陳麗慧（2004）則以台灣 1990 年至 1999 年間各個年度高等教育在學率計算基尼系數，分析並比較各地理區域高等教育量分布均等性及教育機會的公平性。另台灣經濟部建設委員會（2003）在探討台灣數位機會分配公平性的研究報告中，以基尼系數衡量不同所得群體使用數位化程度之相對差距，基尼系數值愈低，表示數位機會分配愈平均，愈符合社會的公平正義；本研究彙總整理採用基尼系數為衡量指標之文獻於表 6。

表 5：薪資不均度文獻一覽表

研究學者	資料年度	不均度指標	平均不均度	資料來源
朱明里 (1974)	1953 至 1971	變異係數	0.214	台灣勞工統計報告 平均每一小時工資
洪慧燕 (1976)	1968 至 1975	變異係數	0.214	勞工統計月報 平均每月薪資
吳家聲 (1984)	1974 至 1981	變異係數	0.178	勞工統計月報 平均每月薪資
張清溪 (1984)	1952 至 1984	流動測度 變異數平方	0.243	勞工統計年報 平均每年薪資
林金源、朱雲鵬 (2002)	1976 至 2000	VlogW	0.284	家庭收支調查報告

資料來源：本研究彙總整理。

表 6：採用基尼系數為衡量指標文獻一覽表

研究衡量目的	研究學者
所得不均程度	Tsui (1996) Yang (1999) 曹添旺 (1996) 晏儀華 (1998) 楊素玲 (1999)
經濟發展不均程度	Huang, Kuo, Kao (2003)
投資區域不均程度	黃智聰, 高安邦, 余姿瑩 (2004)
教師研究生產力分配不均程度	黃增榮 (1998)
都市公園分配量不均程度	林寶秀 (2001)
教育量分配不均程度	陳麗慧 (2004)
數位機會分配不均程度	經濟建設委員會 (2003)

資料來源：本研究彙總整理。

二、薪資不均程度與企業經營績效關連性理論

傳統經濟學派認為所得高度不平均是經濟迅速發展的必要條件。認可高度不均的基本經濟理由是私人和公司的高所得是累積儲蓄的必要條件，儲蓄可引發投資和經濟成長。富人把所得很大的部份用來儲蓄或投資，窮人把所有所得拿來消費，假定 GNP 增長率與儲蓄率直接成正比，則這個高度不均的經濟，其儲蓄和增長會比分配較平均的經濟來得高。此時，如將一個企業經營績效之成長比擬為一個國家經濟之增長，「富人」比喻為企業中所得較高之員工，則結合行為科學學派之期望激勵理論，較高的薪資將激勵員工工作努力度的表現，具體的呈現在員工生產力上，提升企業的經營績效。從另一個角度思考，如薪資不均程度低，員工薪酬一致，則是否會使得員工較無誘因努力工作，對企業經營績效成長產生影響。

發展經濟學家則認為較公平的分配對發展中國家反而是自力持續增長的條件，經濟增長和所得不均並非互相排斥的目標。因為廣泛的參與可刺激健康的經濟擴張。相反的分配不均，使多數人不願參與經濟成長的過程。Todaro et al. (2003) 在研究經濟發展議題中指出，收入不均會導致經濟無效率，不均的現象也會導致資產分配不公平，破壞社會的凝聚力與穩定性。Adams (1956) 提出的報酬公平理論 (Equity Theory)，認為只有公平的報酬，才能使員工感到滿意和產生激勵作用。而報酬是否公平，員工不是只看絕對值，而是進行社會比較和他人比較。因此，企業員工薪資不均程度愈小，薪資齊一性愈高，是否會如發展經濟學派及公平理論所主張的能提升經營績效，是值得探討的一門課題。

第四節、本章小結

首先，在第一節企業薪資制度相關理論中，得知薪資政策關係著企業的人事成本、經營理念與營運績效。決定薪資高低的因素有生活費用、人力供需、職務與責任、生產成本、地區因素等。行為科學學派提出激勵理論為研究人力資源經營管理之理論基礎，主張藉由獎酬、報償等獎賞制度，有助於提升企業生產力及經營績效的成長。

其次，在第二節中有關中小企業經營績效相關文獻回顧得知，目前研究中小企業經營績效之文獻，因素衡量指標可分為財務性指標及非財務性指標。財務性指標主要有勞動報酬率、負債比率及資產報酬率等等。而非財務性指標主要著重於探討企業經營者的特性、員工滿足程度及組織文化等等。早期研究影響中小企業製造業經營績效決定因素之文獻，偏向於以財務性指標為解釋變數，企業之市場占有率、營業淨利率或進入障礙為被解釋變數，利用量化分析，估計相關變數對績效之影響。而近年來研究者逐漸轉向注重採用焦點訪談個案研究方式，以企業文化、經營者理念、企業家精神及人力資源規畫等資料，分析其對企業經營績效及成長之影響。

回顧第三節有關薪資不均程度之研究可分為兩個界面，第一類為研究家計所得分配不均度之狀態，此類研究切入角度通常為（1）探討政府當局各項政策對家庭所得分佈的影響，如楊素玲（1999）研究台灣財政收支對所得分配之影響。（2）探討影響家庭所得分配不均的決定因素，如曹添旺（1996）針對台灣家庭所得不均度進行分解與變化試析，晏儀華（1998）研究台灣不同行業造成工資不均程度的原因，以及高安邦、黃智聰、楊思茵（2002）研究中國大陸城鄉居民收入差距之決定因子。（3）探討經濟發展對家庭所得不均度之影響，運用實證資料印證顧志耐的倒 U 假設（Kuzen's Inverted-U Hypothesis）及二元發展理論（Dualistic Development）

之應用，¹⁰ 如邢慕環（1989）以英國、美國、台灣、南韓的經驗印證所得分配與經濟成長階段之研究。

另一個層面的論述，學者大抵聚焦於針對不同行業間或行業本身不同時期薪工資結構變動因素進行實證研究，如朱明里（1974），張清溪（1984），吳崇慶（1984），莊奕琦、許碧峰（1999）及林金源、朱雲鵬（2002）等。目前有關企業薪資結構、薪資支付不均程度情況是否會對營利事業經營績效產生影響，影響的效果為何，尚無研究論述。本文試圖從傳統經濟學派與發展經濟學派之所得分配與經濟成長理論分析中，尋找薪資不均程度與企業經營績效關連性之理論依據。

¹⁰ 顧志耐的倒U假設 (Kuzen's Inverted-U Hypothesis)：經濟發展的過程中，收入分配不均的現象一開始會先惡化，然後再逐步的改善。二元發展理論 (Dualistic Development)：Lewis 的理論中，低度開發經濟體由兩個部門組成，一為傳統、人口過剩的農業部門，其特徵為邊際勞動生產力為零；另一為高生產力、現代都市工業部門，二者可同時並存。在二元發展與變動中的羅倫斯曲線 (Dualistic Development and Shifting Lorenz Curves：Some Stylized Typologies) 中，提出三個研究案例：(1) 傳統部門的強化成長型態會產生較高的所得，導致比較均等的收入分配、改善貧窮；將造成羅倫斯曲線向上提昇，接近絕對均等線。(2) 現代部門的強化成長型態會產生較高的所得，導致比較均等的收入分配、貧窮狀況不變；將造成羅倫斯曲線向下拉動，接近絕對不均等線。(3) 現代部門的擴張成長型態會造成絕對所得的增加，絕對貧窮的減少；但羅倫斯曲線會相互交錯，未能得知情況是惡化或好轉；但一般而言，不均的現象會在一開始的時候先惡化，然後再逐步改善。