

# 薪資不平等對創新效率的影響-CEO 權力與持股數作為干擾變數

專題學生：羅亦成 吳奕緯 辛佩穎

指導教授：翁鶯娟 教授

## 一、摘要

由於現今企業競爭激烈，創新效率是企業長期生存的重要因素，而員工為企業創新的核心資源，因此該如何提升員工的創新效率是目前企業極需探討因素，然而企業中薪資不平等常影響員工對企業創新的認知與承諾，並進而影響創新效率。

本研究以 2018 年至 2022 年止台灣上市公司為研究對象，試圖探討公司之薪資不平等，對創新績效之影響。另外，本研究將進一步探討 CEO 持股和 CEO 權力在薪資不平等與創新效率間關係扮演之角色。

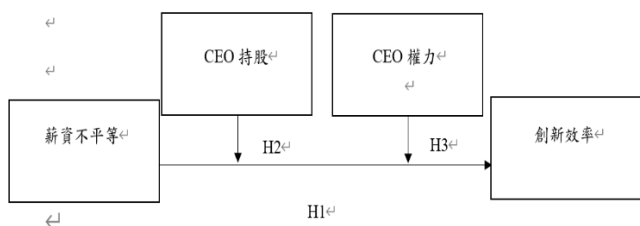
## 二、研究動機與目的

在現今競爭激烈，快速變化的時代，唯一不變的定律就是改變，創新是維持企業生存的重要因素(林廣哲,2018)。但創新也需追求效率，才得以達成創新以尋求企業存續的目標。創新效率指在創新過程中使用資源的能力，以獲得最大化的創新產出(Gattiker,1990)。例如手機龍頭 Nokia 及 Motorola，曾有 4 成市佔率的佳績，但最後卻因創新效率不足，遭遇的強烈競爭而逐漸被市場淘汰，這印證了創新效率的必要性(林廣哲,2018)。

隨著市場經濟的蓬勃發展。不論在發達國家和發展中國家抑或本土/跨國企業，大企業或小企業，高管薪資幾乎是普通員工薪資的百倍，薪資不平等現象嚴重，薪資不平等議題遂逐漸成為學術界和企業界的討論焦點(Liu, Hosain and Li, 2020)。因員工是組織創新的核心資源，高層管理人員與一般員工之間的薪資差距，可能影響員工的創新意識和動力。故本研究主要研究動機為探討薪資不平等對企業創新效率的影響。

## 三、研究方法與架構

本研究以台灣經濟新報社資料庫(TEJ)、公開資訊觀測站(MOPS)、公司年報做為主要資料來源，收集上市公司的創新效率資料。本研究根據研究的性質和目的，利用迴歸分析等驗證主要變數對創新效率的影響與差異性。



## 四、研究結果與分析

本研究以公開資訊觀測站、公司年報、台灣經濟新報社資料庫作為樣本取得來源之依據，樣本收集自 2018 年至 2022 年共計 5 年之台灣上市高科技公司，排除資料庫變數缺失值，其觀察樣本共有 1,657 個觀察值。

本研究以複迴歸分析進行各假設之實證分析，以迴歸係數及 P 值來檢定薪資不平等對創新效率的影響，並以交乘項檢測干擾變項如何影響策略聯盟績效。Pearson 相關係數兩兩自變數之間的相關程度，以及各假設自變數之間 VIF 均小於 10，顯示變數間無共線性問題。實證結果分析如下：

假設一其探討內容為薪資差距正向影響創新效率，結果支持假設一：薪資不平等正向影響創新效率。

假設二其探討 CEO 持股，增強薪資差距對創新效率的正向影響，CEO 持股與薪資差距交叉相乘，假設二：實證顯示 CEO 持股，增強薪資差距對創新效率的正向影響之實證結果並未成立。

假設三其探討 CEO 權力，增強薪資差距對創新效率的正向影響，CEO 權力與薪資差距相乘，實證未顯示 CEO 權力增強薪資差距對創新效率的正向影響，故假設三結果並未成立。

## 五、結論

創新效率的根本來自於人，當今企業風氣已不如同以往，不再只著眼於其當前保守穩定，現代而是在追求自身權力同時，如何公平競爭，來達到薪資的提升以及創新的效率。這些都是評估一家企業的重要指標。

本研究主要則將連接薪資差距程度與創新效率間的影響關係來做探討。若企業的薪資差距程度在適當的限度裡越大，則高階管理人員與一般員工在企業內會激發團體間的競爭心態隨之追求更高獎勵激勵，追求高的薪資能促進技術與科技領域的創新發展創造更強大的競爭優勢，為創新效率的提升，帶來更優良且正面的影響，近來薪資不平等議題遂逐漸成為學術界和企業界的討論焦點(Liu, Hosain and Li, 2020)。

薪資不平等對創新效率的影響對於企業生存和發展有重要的作用，可以激勵全體員工參與創新活動，並且能夠對公司發展有正向的利益，創新效率正面影響及負面影響可大可小，創新效率能夠使企業在市場上獲得競爭優勢，甚至會牽涉到企業整體，管理者應審慎思考。