

会计师事务所人力资本与薪资对其经营绩效之影响

郭弘卿 郑育书 林美凤

(台湾政治大学会计学系 11605 台湾开南大学会计学系 33857)

【摘要】 知识经济时代,人力资本与薪酬诱因设计是影响会计师事务所经营绩效的关键因素。人力资本与薪酬诱因设计是否随着会计师事务所经营环境竞争日益激烈,而更有助于经营绩效的提高,目前仍缺乏相关证据。有鉴于此,本研究采用2004至2007年「会计师事务所服务业调查报告」之普查资料,探讨会计师事务所人力资本、薪资与经营绩效三者间之关联性。实证发现:实证结果显示,会计师事务所人力资本越高,则薪资水平越高;会计师事务所薪资水平越高,则经营绩效越好;会计师事务所人力资本越高,则经营绩效越好;员工薪资在人力资本与经营绩效间之间扮演着中介之角色。在审计市场环境日益艰困情况下,研究结果可提供会计师事务所的经营者在决策时一个有用之参考。

【关键词】 会计师事务所 人力资本 薪资 薪酬 经营绩效

一、引言

近十余年来,台湾会计师事务所产业变化甚剧。首先就市场需求面而言,受到厂商外移、金融海啸余波荡漾,景气持续萎靡不振之问题造成工商企业倒闭或紧缩,因此许多会计师事务所(以下简称事务所)最直接的感受便是业务加速流失所导致之恶性竞争。同时,公平交易委员会公开宣示制定审计公费下限违法,更令事务所间之削价竞争愈发激烈。其次就市场供给面而言,会计师考试录取人数大量提高,1999至2009年间平均每年录取约343人,2009年录取人数更是多达591人,会计相关服务的潜在供给亦随之大量增加,且代客记账业者转型为合法「记账士」后,因双方业务有重叠性,使事务所之处境更为艰难。因此,事务所在如此严苛的环境下,如何因应变迁之环境以获取较佳之经营绩效,无疑是个重要之课题。

Kumar and Coates (1982) 指出员工获得较高的薪资,与「员工具备较高的学校教育及工作经验」、「员工承担了具风险及较不安全的工作」及「工作的要求需具备一般性教育及专属性的职业准备」等三项因素有关。Becker (1976) 认为,员工本身能力高低与其为提高自我能力所作之人力资本投资大小,是造成薪资不平等之主因。

Schultz (1960) 的人力资本理论 (human capital theory) 也指出,由于每个人取得的技术或知识的不同,形成异质的劳动力,亦即为异质之人力资本。若每个员工之人力资本投资是相等的,则薪资分配完全决定于能力之差异;反之,若员工能力差异不大,则薪资分配则决定于投资状况。换言之,员工之人力资本,不论是一般性人力资本之积累(员工之教育程度),或是专属性人力资本积累(年资与工作经验)等都将直接影响其所获得之薪资报酬 (Becker, 1976; Woodhall, 1988; Hutchens, 1989)。在过去与人力资本相关的研究中,诸多学者多以员工之教育程度、经验及教育训练作为人力资本的代理变数,其研究结果发现,当公司人力资本积累程度越高,公司支付给员工之薪资水平越高 (Woodhall, 1988)。因此探讨会计师事务所之人力资本与薪资间是否具正向关系,为本研究目的一。

基于专业服务之特性,普遍认为「人」不仅是事务所最重要的资产,亦是影响事务所经营绩效最关键之因素。例如资源基础理论 (resource-based theory) 主张公司雇用之员工具有之价值性、稀少性、无法模仿性及不可替代性之资源,是公司竞争优势之主要来源,这些人力资源与其他资源之互动将影响组织之经营绩效 (Barney, 1991)。

Snell et al. (1996) 指出组织的人力资本是独特且无法模仿的,其所产生之综效 (synergy) 一方面可加强公司能力,另一方面系组织在市场上获取持久竞争优势之关键因素。Brown (1989) 研究发现,组织投入的人力资本愈多与员工生产力及组织价值呈正相关。Pennings et al. (1998) 与 Brocheler et al. (2004) 以荷兰会计师事务所产业为例,探讨事务所人力资本对事务所存活之影响,研究结果发现事务所的人力资本显着地影响事务所的存活概率。因此探讨事务所之人力资本与经营绩效间是否具正向关系,此为本研究目的二。

效率工资理论的重要发展肇始于 Solow (1979), 其认为雇主若增加工资, 可通过员工努力程度的提高而增加生产力, 故产出是有效劳动力的函数, 而不只是劳动人数的函数, 员工的生产力会随着工资的增加而提高。Rebitzer and Taylor (1995) 认为效率工资此理论之主张「公司可经由提供员工较高之薪资, 提高员工生产力」, 解释了为何公司愿意给予员工高于劳工机会成本之薪资, 因为薪资激励员工释出较高之生产力及品质提升之行为。Baker et al. (1988) 认为薪资的功能形式提供薪资与绩效间的关系, 它决定报酬是否为绩效导向 (pay for performance)。Mincer (1974) 指出接受较高教育程度劳工之生产力相对较高, 对企业之利益也较高; 若其生产力高于薪资成本, 企业会倾向提高雇用价格, 以提高组织绩效。Pfau and Kay (2002) 根据美国 Watson Wyatt 公司所发展的人力资本估计方式, 其实证发现, 连结绩效及职责之薪酬制度最能影响股东权益报酬。因此探讨会计师事务所之薪资水平与经营绩效间是否具正向关系为研究目的三。

Brown (1989) 与 Altonzi and Shakotko (1987) 指出人力资本与组织绩效间有显着正向关系。再者, 许多研究皆显示员工具备教育、经验和职业成就者, 因其被认可之经验与学历, 提供员工未来具备生产力利益之信号, 使其与收入有显着之相关性 (Mincer, 1974; Wright, 1979)。Ang et al. (2002) 以 1576 位信息专业人才为对象并对人力资本与薪资之关系进行分析, 研究结果发现教育与工作经验等人力资本为影响薪酬的直接因素。综观以前文献, 不论是一般性人力资本之积累, 或是专属性人力资本积累等对薪资都证实其显着之影响性。然而, 鲜少文献同时探讨「人力资本、薪资与经营绩效三者间的关系」及「薪资在人力资本与经营绩效间扮演之角色」。爰此, 在探讨薪资、人力资本与经营绩效三个变数间之关系, 本研究引用 Skinner (1969) 之强化理论 (reinforcement theory), 将薪资视为激发员工全心投入、提高工作动机与持续学习之「强化物

(reinforcer)」, 成为人力资本与组织绩效间重要连结机制, 当员工因人力资本之积累而获得激励 (调薪、技能津贴等) 时, 在正强化之过程中, 将把员工之人力资本积累转化为组织绩效。因此探讨员工薪资是否为会计师事务所人力资本与经营绩效间之中介变数为研究目的四。

本文后续结构安排是: 第二部分是文献回顾与假说建立; 第三部分是研究设计和样本描述; 第四部分是实证结果分析; 最后是本文的结论。

二、文献回顾与假说建立

图 1 为会计师事务所人力资本、员工薪酬与经营绩效之研究框架, 分四部分, 说明如下:

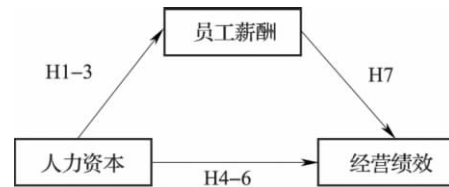


图 1 研究框架

(一) 会计师事务所人力资本对其员工薪酬之影响

Becker (1976) 认为, 员工本身能力高低与其为提高自我能力所作之人力资本投资大小, 是造成薪资不平等之主因。若每个员工之人力资本投资是相等的, 则薪资分配完全决定于能力之差异; 反之, 若员工能力差异不大, 则薪资分配决定于投资状况。换言之, 员工之人力资本将直接影响其所获之报酬。在 Becker (1976) 之后, Wright (1979) 主张学校教育有助于培养在劳动市场上所需之专业技能, 因而能获得较好之升迁机会或薪资。Woodhall (1988) 亦指出教育与薪资所得有正向关系, 并认为若薪资所得代表边际生产力之差异, 则接受较多教育之人的超额薪资所得可以衡量他们对产出之贡献, 并得到较高之所得。Ang et al. (2002) 以 1576 位信息专业人才为对象并对人力资本与薪资之关系进行分析, 研究结果发现信息专业人才之薪资决定与教育或经验的人力资本有关。据此, 本文建立假说 H1:

H1: 会计师事务所员工教育水平与薪资水平呈正相关。

「职务配适理论」指出, 员工生产力取决于其与工作之适合度, 适合度愈高, 生产力愈高、工资愈高。如果职位不适合, 员工生产力低, 工资相对较低, 将促使员工离职。Hutchens (1989) 发现员工离职等于雇主在人力资本方面之损失, 因此雇主为吸引员工留任, 支付年资较长者较高之薪资。此外「人力资本理论」认为, 员工的久任可增加员工之产业知识及熟练度, 并伴随着生产力提高, 薪

资也会跟着提高。Becker 在 1964 年出版「人力资本」一书，将「人力」视为与实质资本相同，可以进行投资（指教育、工作经验等）进而提高报酬（指薪资），但 Becker（1964）并不认为教育会直接影响薪资，其认为是通过教育中的正式训练及非正式之工作经验，以提升工作技能后使员工之生产力提高，进而决定了薪资高低。

Topel（1991）以专属性人力资本理论为基础，认为个人工作年资的积累会有较高之薪资所得，其研究发现拥有十年以上之工作年资的美国男性工作者，其薪资调升比率超过百分之二十五。Ang et al.（2002）对 1576 位信息专业人才人力资本与薪资之关系进行分析，结果发现信息专业人才之薪资决定与其教育或经验等人力资本有关。据此，本文建立假说 H2：

H2：会计师事务所员工经验与薪资水平呈正相关。

Becker（1964）将人力资本分成「一般性（general）」及「专属性（specific）」之人力资本二种类型，其中一般性人力资本系指员工之品质及经验，例如年龄、教育程度及专业资格等，而这些条件都有助于公司生产力之提升。员工若具备经验及教育成就者，可能因为其所被认可之经验与学历，提供个人具备未来生产力之一种信号，而这将提高员工之薪酬（Wynarczyk, and Watson, 2005）。专属性人力资本系指有利于特定的部门或公司专属之经验，员工若拥有部门或产业专属性经验，就可比没有具备专属经验的员工得到较高之薪酬（Pavlik et al., 1993）。员工接受正式教育增进知识、投资在职训练以学习技术、或是在一个职务上累计年资提高熟练度等，都是累计人力资本之方式。其成果的展现，将会是个人收入之增加以及生产力之提升（Lazear, 1998）。Kumar and Coates（1982）亦指出，员工获得较高之薪资，其中的因素系该工作要求需具备一般性教育发展及专属性之职业准备。意即，员工愿意接受组织在职训练亦是获得较高薪资之因素。据此，本文建立假说 H3：

H3：会计师事务所持续进修训练与薪资水平呈正相关。

（二）会计师事务所人力资本对其经营绩效之影响

公司获得人力资本的方法之一是透过学校正式教育，员工教育程度通常代表专业能力与解决问题之能力（Lazear, 1998）。D' Aveni（1996）认为专业人员之教育通常有助于提升其在职场上之价值，故专业人员通常被要求在进入该专业领域前，应具备一定之教育水平，而多数专业人员在完成学校教育后，进入该专业领域成为助理人员（学徒），在担任之过程中，通过实务之学习与经历磨练，

持续不断地积累知识。Lin and Chen（2009）认为具高学历之高阶专业员工，预期能带给事务所较高之附加价值，且系事务所获取持久竞争优势的关键因素之一，因此当会计师事务所内拥有愈多高学历之高阶专业员工，愈能提升事务所之经营绩效。Brocheler et al.（2004）与 Pennings et al.（1998）分别以荷兰审计市场与会计师事务所产业为例，探讨会计师事务所人力资本与事务所存续间之关系时，发现人力与关系资本能显著的影响事务所的存活概率，当所内有愈多高学历（取得大学学位或以上者）的审计人员，愈有助于增加会计师事务所刚成立时与往后存续期间之存活的机会。换言之，员工平均教育程度愈高，愈有助于生产力或经营绩效之提高（Brocheler et al. 2004）。综上所述，本研究预期事务所员工之教育程度愈高，愈能助其经营绩效之提高，故本研究建立假说 H4：

H4：会计师事务所员工教育水平与其经营绩效呈正相关。

Brown（1989）研究发现，员工年资愈长，所接受正式或非正式之训练投资愈多，其生产力及对组织之价值愈高。Lin and Chen（2009）认为经验丰富之高阶专业员工较能增加事务所之附加价值，且系事务所获取持久竞争优势的关键因素之一，因此当会计师事务所内拥有愈多丰富经验之高阶专业员工，愈能提升事务所之经营绩效，Schmidt et al.（1986）亦指出员工之工作经验对工作知识有重大直接之影响，同时也会影响工作绩效；亦即，工作经验通过对工作知识之影响而间接增进工作绩效，因此员工工作经验与工作绩效间呈正相关。Brocheler et al.（2004）与 Pennings et al.（1998）分别以荷兰审计市场与会计师事务所产业为例，探讨会计师事务所人力资本与事务所存续间之关系时，发现拥有丰厚产业经验或事务所经验（以年资衡量）的审计人员愈能显著增加事务所的存活机会。Altonzi and Shakotko（1987）之研究主张年资较长的员工，通常是较适任的，因为不适任者早已离职或被解雇，所以年资较长者相对于年资较浅者，其生产力较高。且经验丰富之高阶专业人员在经历之积累下，较能与客户建立良好之关系，并通过该客户发展关系资本，以取得并维持客源。据此，本研究建立假说 H5：

H5：会计师事务所员工经验，与其经营绩效呈正相关。

根据 Ernst & Young 的问卷调查指出，87% 的管理者认为知识是获取竞争优势之主要因素，但却有 44% 的管理者认为其组织内非常缺乏知识分享（Stimpson, 1999）。在审计过程中，通常审计人员被分派于不同产业与复杂度之委

任案件,故有关客户环境、产业、营业方式与经营状况之知识与专业,并非均为审计团队中所有成员所拥有(Murthy and Kerr, 2004),因此人力资源发展的学者们指出组织通过教育、训练与发展等方式,使员工能通过学习活动以提高员工专业与组织绩效(McLagan, 1989)。为提升事务所整体人力资本之水平,审计人员须与其他成员分享关于特定产业之趋势、可能影响查核行动或结果之知识与专业问题等(Vera - Munoz et al., 2006),此外在人力资源实务文献中,学者亦指出包括教育训练系统在内的人力资源系统可能是独特并无法模仿,其产生之综效(synergy)可加强公司能力,并可能是组织在市场上获取持久竞争优势之关键因素(Snell et al., 1996)。Bonner and Pennington (1991)以实证设计检测学习环境品质与审计人员工作绩效两者间之关系,审计工作的学习环境有三种,分别为正式教育、专业人员指导及反馈,审计人员可以通过大学教育或持续进修训练课程获得正式教育,研究结果发现工作绩效较好之审计人员系因接受较多的正式教育,另外,在专业人员升迁、公报或相关法令之发布或修正时,进行教育训练可学习、分享并移转相关知识,以引导该专业人员快速进入工作状态并加强专业人员之工作能力,因此,教育训练可说是提升人力资本之支持系统,可提升会计师事务所整体人力资本的水平或品质,进而提升事务所之经营绩效。换言之,当事务所花费在专业人员愈多训练费,愈可能增加专业人员间知识之分享,并进而提升专业人员之专业能力,故工作效果与效率亦会有所增加,以致事务所之经营绩效亦会随之增加(Lin and Chen, 2009)。因此本研究预期会计师事务所持续进修训练与经营绩效成正相关,并建立假说H6:

H6: 会计师事务所持续进修训练与经营绩效呈正相关。

(三) 会计师事务所员工薪酬水平对其经营绩效之影响

黄英忠(1997)认为最佳劳动之确保乃员工有足够收入,无后顾之忧,即会对工作全力以赴,提供最佳服务,且薪资给付政策应合理并有效控制,使企业支出与企业价值保持平衡,确保组织健全之发展,促使劳资相互合作,共谋企业之成功。Baker et al. (1988)则认为,薪资水平将决定组织所能吸引之员工品质与数量,其代表公司预期在整个报偿计划中所花之成本。薪资之功能形式则提供薪资与绩效间的关系,其决定报酬是否为绩效导向。

黄家齐(2002)也以智慧资本观点研究人力资源管理系统对组织绩效的影响时,采用严格甄选、广泛训练以及

具竞争力的薪资代表有助于建立人力资本的人力资源管理活动,正向且显著地影响了组织绩效。综合上述研究,发现公司内良好之薪资水平将会与其经营绩效互相影响,因此本研究将对会计师事务所之薪资水平与经营绩效间是否具有正向关系进行验证,据此,建立假说H7:

H7: 会计师事务所员工薪资水平与其经营绩效呈正相关。

(四) 会计师事务所员工薪酬之中介角色

Pfeffer (1994)提出策略性人力资源管理中存在一个「最佳活动」之概念,并在1995年时更进一步提出包含高水平薪资、奖励性薪资、员工认股与薪资压缩等可以提高经营绩效之重要人力资源管理活动,且认为这些活动为通过管理员工而达到竞争成功的组织所共同具备之特徵。

黄家齐(2003)则认为人力资源管理活动在雇用关系之形成过程中扮演两种功能,一种是提供经济诱因,另一种为长期人力资本投资。其中提供经济诱因活动藉由传达组织重视员工任务执行之绩效表现,强调对于员工在特定任务之绩效给予立即的、经济性的报酬,包括强调成果导向之绩效评估、具竞争力之薪资及绩效本位薪资等活动。长期人力资本投资活动则系传达组织愿维系与员工间长期关系之允诺,强调的系藉由人力资本之长期投资以培植员工之组织特有技能(organization-specific skills)、加强情感承诺以及忠诚度,其中包括广泛而有计划之训练、发展性绩效评估、内部升迁以及完整的生涯规划等活动。这种因知觉重要性(perceived importance)与知觉满足感(perceived fulfillment)差异所产生之一种矛盾(discrepancies)将对员工满足、离职倾向,甚至间接对员工绩效产生显著之影响(Lester and Kickul, 2001)。然而,若要有充份之证据与理论以证明人力资源活动与组织绩效间之因果关系,藉由中介变项之研究以建立完整之理论方式将是必要之工作(Wright and Sherman, 1999)。

公司为获得劳务所支付给员工之代价——「薪酬」,并非单纯让求取温饱员工工作,而具有诱导员工与激励行为之多种功能。根据薪资相关之理论,公司会提供学历薪、技能薪或年资薪(Ang et al., 2002)来作为员工在人力资本积累增加时之奖励。因此当员工教育程度提高、技能增加、获得技能认证或年资(经验)增加时,员工即可获得调薪或技能津贴等。此外根据Skinner (1969)的强化理论,员工所获得之调薪与技能津贴等,即是激励员工之「强化物(reinforcer)」,其指出,公司若能提供个体正强化(或增强)之项目,而受到强化之个体会因此而受到鼓舞并趋使其个体自我成长及鼓励,进而产生技能搜寻之行为,

在此过程中，公司可因工作指派上之弹性以及员工在工作上有更大之自主性而降低劳动成本、提高生产品质以及生产力 (Knouse, 1995)。

综上所述，本研究将员工薪资视为人力资本与组织经营绩效间之中介变项，亦即员工薪资是激发员工全心投入、提高工作动机与持续学习之「强化物」。当员工因人力资本之积累而获得激励时，这个正强化之过程，终将把员工之人力资本积累转化为组织绩效。据此，建立假说 H8：

H8: 员工薪资在会计师事务所人力资本与经营绩效间之扮演中介之角色。

三、研究设计

(一) 样本选择和数据来源

本研究以 2004 至 2007 等四年，台湾金融监督管理委员会「会计师事务所服务业调查报告」之普查资料进行分析。本研究依法令规定将事务所分为大型及小型会计师事务所。前者有承办公开发行公司财务签证。后者未承办公开发行公司财务签证。表 1 报导了样本选择与各年度大、小型会计师事务所之分布。由表 1 所示，大型事务所样本数为 210 家，小型事务所则为 2,327 家，总样本数为 2,537 家。

表 1 样本选择与分布

| 第一部分: 样本选择 | | | | | |
|--------------------|--------|--------|--------|--------|-------|
| | 2004 年 | 2005 年 | 2006 年 | 2007 年 | 合计 |
| 原始观察值个数 | 736 | 801 | 807 | 854 | 3,198 |
| 资料有误者 ^a | 98 | 119 | 124 | 130 | 471 |
| 资料不全者 ^b | 37 | 46 | 54 | 53 | 190 |
| 最后观察值个数 | 601 | 636 | 629 | 671 | 2,537 |
| 第二部分: 样本分配 | | | | | |
| | 2004 年 | 2005 年 | 2006 年 | 2007 年 | 合计 |
| 大型会计师事务所 | 52 | 56 | 50 | 52 | 210 |
| 小型会计师事务所 | 549 | 580 | 579 | 619 | 2,327 |
| 合计 | 601 | 636 | 629 | 671 | 2,537 |

注: a 包括营运行成本为负、执业会计师人数为零、执业会计师两位 (含) 以下却有非零之公开发行人财务签证收入者等。

b 包括无员工人数、无固定成本或无总成本之资料等。

(二) 研究模型

本文依据图 1 之研究框架，建立二个回归模式，其中模式 (1) 是用来检测假说 H1 - 3、模式 (2) 是用来检测假说 H4 - 7。至於假说 H8，本文依据 Baron and Kenny (1986) 提出之中介效果完整概念体系与检验程序，欲验证员工薪资是否为会计师事务所人力资本与经营绩效间之中介变数，需满足 1. 「自变项须对中介变项存在显著关系」；2. 「自变项与中介变项分别均与依变项存在显著影响」；3. 「自变项与依变项间之关系会因中介变项之存在而减弱，甚至导致不显著，而中介变项与依变项间之关系仍显著。若自变项与依变项间之关系不显著即为完全中介效应 (completed mediation effects)。自变项之回归系数须小于自变项单独预测依变项时之回归系数，自变项与依变项间显著性下降，但仍具显著性则为部分中介效应 (partial mediation effects)」。

$$SALARY = \beta_0 + \beta_1 EDU + \beta_2 EXP + \beta_3 TRAINING + \varepsilon \quad (1)$$

$$PF = \beta_0 + \beta_1 EDU + \beta_2 EXP + \beta_3 TRAINING + \beta_4 SALARY + \varepsilon \quad (2)$$

(二) 变量定义

1. 会计师事务所经营绩效

以事务所全年各项收入减事务所全年各项支出之金额除以执业会计师人数为之。在事务所全年各项支出中，含有执业会计师的薪资费用，但就执业会计师而言，领自事务所的薪资即为其薪资所得，事务所之经营利润为其执行业务所得。因此执业会计师有否支领薪资费用，就全年综合所得之观点而言并无差异，加上各家事务所支付标准不一，为减少此项人为干扰对绩效的可能影响，所以将执业会计师的薪资予以加回，故事务所经营绩效定义为：

$$\text{经营绩效 (PF)} = (\text{事务所全年各项收入} - \text{事务所全年各项支出} + \text{执业会计师薪资费用}) \div \text{年底执业会计师人数}$$

2. 会计师事务所员工之学历

$$\text{会计师事务所员工学历 (EDU)} = (\text{博士人数} \times 23 + \text{硕士人数} \times 18 + \text{大学者数} \times 16 + \text{专科人数} \times 14 + \text{高中 (职) 人数} \times 12 + \text{其它学历} \times 9) \div \text{年底从业员工人数}$$

3. 会计师事务所员工之经验

$$\text{专业员工经验 (EXP)} = \text{专业员工平均年龄 (AGE)} - \text{专业员工平均就学年数 (EDU)}$$

$$\text{专业员工平均年龄 (AGE)} = (\text{专业员工}_{25 \text{ 岁以下}} \times 25 + \text{专业员工}_{25 \sim 34 \text{ 岁}} \times 30 + \text{专业员工}_{35 \sim 44 \text{ 岁}} \times 40 + \text{专业员工}_{45 \sim 54 \text{ 岁}} \times 50 + \text{专业员工}_{55 \sim 64 \text{ 岁}} \times 60 + \text{专业员工}_{65 \text{ 岁上}} \times 70) \div \text{年底专业员工人数}$$

4. 会计师事务所员工之持续进修训练

持续进修训练 (TRAINING) = 训练费支出 ÷ (执业会计师人数 + 理级主管人数 + 专业领主人人数 + 专业助理人员人数)

5. 会计师事务所员工之薪资费用

人均薪资 (SALARY) = 员工总薪资 ÷ 总员工人数

四、实证结果分析

(一) 描述性统计量

表 2 是研究样本的描述性统计量。平均而言, 大型会计师事务所员工之教育年数 (EDU) 为 16 年, 相当于大学学历, 员工平均服务年资 (EXP) 为 16 年, 平均训练费支出 (TRAINING) 为 NT \$ 6, 378 元, 每位执业会计师之平均绩效为 NT \$ 2, 666, 537 元, 员工平均薪资为 NT \$ 498, 240 元; 小型会计师事务所员工之教育年数为 (EDU) 为 15 年, 学历介于专科到大学之间, 员工平均服务年资 (EXP) 为 16 年, 平均训练费支出 (TRAINING) 为 NT \$ 4, 882 元, 每位执业会计师之平均绩效为 NT \$ 1, 033, 985 元, 员工年平均薪资为 NT \$ 361, 517 元。

表 2 描述性统计量

| 第一部分: 大型会计师事务所 | | | | | | |
|----------------|------------|---------|---------|----------|-----------|--|
| | PF | EDU | EXP | TRAINING | SALARY | |
| 均值 | 2 666 537 | 16 | 16 | 6 378 | 498 240 | |
| 中位数 | 1 975 523 | 16 | 16 | 2 441 | 500 402 | |
| 最大值 | 13 415 857 | 16 | 20 | 46 208 | 833 581 | |
| 最小值 | 33 147 | 14 | 12 | 0. 0103 | 156 923 | |
| 标准差 | 2 545 230 | 0. 4031 | 1. 9231 | 8 798 | 139 390 | |
| 第二部分: 小型会计师事务所 | | | | | | |
| 均值 | 1 033 985 | 15 | 16 | 4 882 | 361 517 | |
| 中位数 | 849 597 | 15 | 16 | 1 341 | 346 643 | |
| 最大值 | 9 762 186 | 18 | 20 | 104 150 | 1 051 788 | |
| 最小值 | 10 130 | 11 | 9 | 0. 0164 | 40 000 | |
| 标准差 | 824 990 | 0. 7771 | 2. 3051 | 9 289 | 146 925 | |

注: 除 EDU 与 EXP 之单位为年外, 其它变量之单位为新台幣元。

(二) 回归分析

1. 人力资本与薪资水平之分析

表 3 报导了事务所人力资本对薪资之回归分析结果。首先就总样本而言, 事务所员工教育程度 (EDU)、经验 (EXP) 及持续进修训练 (TRAINING) 等人力资本因子对薪资 (SALARY) 呈显著正相关, t 值分别为 3. 9138、3. 3550 与 2. 5948; 接着就大型事务所而言, 实证结果与总样本相同; 最后就小型会计师事务所而言, 员工经验与薪资呈显著正向关系 (t = 0. 0006), 至於员工教育程度

(EDU) 及持续进修训练 (TRAINING) 则与薪资呈正向关系。

整体而言, 大型会计师事务所员工之教育程度、经验与持续进修训练均对薪资有正向显著之影响, 支持假说 H1、H2 与 H3, 亦即: 员工教育程度越高, 其所获得的薪资越高 (H1); 服务年资越长的员工, 其薪资水平越高 (H1); 有持续进修训练之员工, 其薪资水平越高 (H1)。至于小型会计师事务所仅经验达到显著性水平, 支持 H3。

表 3 人力资本对薪资水平之回归结果

| 变量 | 总样本 | 大型 | 小型 |
|---------------------------|---------------|-----------------|-------------|
| | | 事务所 | 事务所 |
| CONST | - 84 788 | - 1 740 342 *** | 145 641 |
| | (- 0. 7995) | (- 3. 3711) | (1. 3847) |
| EDU | 23 163 *** | 126 031 *** | 6 913 |
| | (3. 9138) | (4. 2684) | (1. 1734) |
| EXP | 6 617 *** | 15 730 *** | 6 816 *** |
| | (3. 3550) | (2. 5913) | (3. 4310) |
| TRAINING | 1. 1639 *** | 4. 9354 *** | 0. 1752 |
| | (2. 5948) | (4. 3189) | (0. 3800) |
| Adjusted - R ² | 0. 0162 | 0. 2095 | 0. 0075 |
| F 值 | 8. 4165 | 16. 6322 | 3. 9411 |
| p 值 | 0. 0000 *** | 0. 0000 *** | 0. 0082 *** |

注: ***, **, * 分别代表在 1%、5% 和 10% 水平下显著。() 内之数值为 t 值。下同。

2. 人力资本与薪资水平对经营绩效之分析

表 4 报导了会计师事务所人力资本及薪资水平对经营绩效之回归分析结果。首先就总样本而言, 会计师事务所员工之教育程度 (EDU)、持续进修训练 (TRAINING) 等人力资本因子及薪资水平 (SALARY) 对其经营绩效 (PF) 呈显著正相关, t 值分别为 5. 3523、4. 7707 及 19. 3347; 接着就大型事务所而言, 员工之教育程度 (EDU)、经验 (EXP)、持续进修训练 (TRAINING) 等人力资本因子及薪资水平 (SALARY) 对其经营绩效 (PF) 亦呈正向关系, 其中大型会计师事务所员工之教育程度 (EDU) 及薪资水平 (SALARY) 对其经营绩效 (PF) 之关系达到显著水平, t 值分别为 3. 7702 及 5. 8763; 最后就小型会计师事务所而言, 员工之教育程度 (EDU)、持续进修训练 (TRAINING) 等人力资本因子及薪资 (SALARY) 对会计师事务所经营绩效 (PF) 呈显著正相关, t 值分别为 2. 9642、3. 5036 及 16. 5609。

整体而言, 大型会计师事务所员工之教育程度与薪资均对会计师事务所之经营绩效有正向显著之影响, 支持假

说 H4 与 H7。至于小型会计师事务所员工之教育程度、持续进修训练与薪资均对会计师事务所之经营绩效有正向显著之影响，支持假说 H4、H6 与 H7。

表 4 人力资本与薪资水平对经营绩效之回归结果

| 变量 | 总样本 | 大型事务所 | 小型事务所 |
|---------------------------|---------------------------|----------------------------|---------------------------|
| CONST | -3796156 *** (-4.7695) | -31492056 *** (-3.5624) | -1399291 *** (-2.6413) |
| EDU | 239026 *** (5.3523) | 1941072 *** (3.7702) | 87951 *** (2.9642) |
| EXP | -10181 (-0.6852) | 14914 (0.1453) | 11232 (1.1178) |
| TRAINING | 16.0955 *** (4.7707) | 11.6050 (0.5818) | 8.1325 *** (3.5036) |
| SALARY | 3.9541 *** (19.3347) | 7.3905 *** (5.8763) | 2.4388 *** (16.5609) |
| Adjusted - R ² | 0.2569 | 0.3474 | 0.2026 |
| F 值 | 117.5966 | 24.5583 | 75.3899 |
| p 值 | 0.0000 *** | 0.0000 *** | 0.0000 *** |

3. 薪资中介效果之分析

表 5 报导了会计师事务所产业（样本数为 2,507）薪资中介效果之检验结果。由表 5 可知，无论以教育水平（EDU）、员工经验（EXP）或教育训练（TRAINING）来衡量事务所之人力资本，实证结果皆发现：（1）人力资本因子对经营绩效皆有显著之影响关系；（2）人力资本因子对薪资水平亦有显著之影响关系；（3）当控制中介变项（薪资水平）后，人力资本对经营绩效之回归系数绝对值皆小于没有控制中介变项（薪资水平）之人力资本对经营绩效之回归系数绝对值。综合（1）、（2）、（3）可知，员工薪资水平在人力资本与经营绩效间扮演着部分中介角色，支持假说 H8。至於大型与小型会计师事务所薪资中介效果之检验，其实证结果与会计师事务所整体产业之检验结果相同，支持假说 H8，为节省篇幅，故未报导其实证结果之数值。

表 5 会计师事务所产业薪资中介角色之检验结果

第 1 部分: $PF = \beta_0 + \beta_c HC + \varepsilon$

| | 以教育 水平衡量 | 以员工 经验衡量 | 以教育 训练衡量 |
|-------|---------------------------|---------------------------|-------------------------|
| CONST | -1854988 *** (-5.8605) | -1685448 *** (22.6113) | 870752 *** (35.6542) |
| HC | 191696 *** (8.9601) | -34684 *** (-9.9931) | 21.3614 *** (9.9794) |

续表

第 2 部分: $SALARY = \beta_0 + \beta_a HC + \varepsilon$

| | 以教育 水平衡量 | 以员工 经验衡量 | 以教育 训练衡量 |
|-------|------------------------|-------------------------|--------------------------|
| CONST | 132681 *** (2.9302) | 415963 *** (38.9297) | 352065 *** (100.1204) |
| HC | 15192 *** (4.9638) | -2880 *** (-5.7890) | 0.9979 *** (3.2379) |

第 3 部分: $PF = \beta_0 + \beta_a HC + \beta_b SALARY + \varepsilon$

| | 以教育 水平衡量 | 以员工 经验衡量 | 以教育 训练衡量 |
|--------|---------------------------|-------------------------|--------------------------|
| CONST | -2250768 *** (-7.8480) | 455385 *** (5.3351) | -185339 *** (-3.7808) |
| HC | 146378 *** (7.5274) | -26167 *** (-8.2679) | 18.3677 *** (9.4926) |
| SALARY | 2.9829 *** (23.7527) | 2.9571 *** (23.5596) | 2.9999 *** |

4. 实证总结

表 6 实证结果汇总表

| 假说 | 总样本 | 大型 事务所 | 小型 事务所 |
|----------------------------|-----|-----------|-----------|
| H1: 会计师事务所员工教育水平与薪资水平呈正相关 | 支持 | 支持 | 正向但不显著 |
| H2: 会计师事务所员工经验与薪资水平呈正相关 | 支持 | 支持 | 支持 |
| H3: 会计师事务所持续进修训练与薪资水平呈正相关 | 支持 | 支持 | 正向但不显著 |
| H4: 会计师事务所员工教育水平与其经营绩效呈正相关 | 支持 | 支持 | 支持 |
| H5: 会计师事务所员工经验, 与其经营绩效呈正相关 | 不支持 | 正向但不显著 | 正向但不显著 |
| H6: 会计师事务所持续进修训练与经营绩效呈正相关 | 支持 | 支持 | 支持 |
| H7: 会计师事务所员工薪资水平与其经营绩效呈正相关 | 支持 | 支持 | 支持 |
| H8: 薪资在事务所人力资本与经营绩效间扮演中介角色 | 支持 | 支持 | 支持 |

五、结论

本研究采用 2004 至 2007 年台湾金融监督管理委员会「会计师事务所服务业调查报告」之普查资料，利用回归分析会计事务所探讨人力资本与薪资水平对其经营绩效之影响。实证结果发现：第一、大型会计师事务所员工教育程度越高，其所获得的薪资越高；服务年资越长的员工，其薪资水平越高；有持续进修训练之员工，其薪资水平越高。至于小型会计师事务所仅经验达到显著水平，显示小型会计师事务所服务年资越长的员工，其薪资水平越高。

第二、大型会计师事务所员工教育程度越高,其事务所之经营绩效越高;事务所员工薪资水平越高,其事务所之经营绩效越高。至于小型会计师事务所则是员工教育程度越高,其事务所之经营绩效越高;员工持续进修训练越多,其事务所之经营绩效越高;事务所员工薪资水平越高,其事务所之经营绩效越高。第三、无论是总样本或是大型会计师事务所、小型会计事务所,其员工薪资均对人力资本(以教育程度、员工经验、持续进修训练衡量)与经营绩效间扮演着部份中介之角色。

学者 Brocheler et al. (2004) 指出: 由于缺乏资料, 在目前审计市场之研究中, 会计师事务所绩效、人力资本与小规模事务所等三个领域尚待发展。在台湾, 虽然自 1989 年起, 会计师事务所资料已公开可取得, 但是, 即使如此, 相较于审计需求与供给面之研究而言, 会计师事务所经营绩效之研究仍属罕见。因此, 本文的第一个贡献是: 用资源基础理论及效率工资理论, 对会计师事务所经营绩效作一深入探讨, 以期能补足会计师事务所绩效文献之缺漏。其次在国际会计准则之推波助澜下, 台湾之上市(柜)公司将在 2013 年全面改采国际会计准则。在会计准则技术性与复杂度日趋增加, 以及全球对会计师专业的规范日趋严格之情况下, 会计师事务所如何在市场上占有一席之地, 是一门值得深思的课题, 尤其会计师事务所必须比过往, 要更能运用其拥有之丰沛人力资本(包含有越多高学历与经验丰富之高阶专业人才, 以及越多的教育训练支出)与薪酬诱因手段, 来提升审计效率与服务品质并进而维持事务所之竞争优势。故本文的第二个贡献即在探讨人力资本与薪酬诱因对会计师事务所业绩之影响。最后、会计师系专门之职业人员, 以其专业知识, 服务社会。当公司管理者致力于健全经营与大展宏图之际, 若能聘请素有「企业医生」之称的会计师, 做预防性的业务指导, 必能收事半功倍之效。然而随着当前社会、经济、政治、教育等环境之变迁, 会计师事务所之经营环境亦随之发生变化, 本研究结果有助于会计师(事务所)对环境之因应, 期盼会计师(事务所)在其稳固其经营环境后, 能继续贡献其专长, 进而维护经济社会的秩序。

本文实证资料为横断面资料, 未来若能取得棋盘资料(panel data), 则可深入为会计师事务所之经营绩效作多期变动分析。其次, 本研究假设会计师事务所之人力资本因子及员工薪资水平等为影响其经营绩效之重要因子。然而, 观察实务可能发现: 业绩好的会计师事务所更可能招募到高水平的审计师, 同时业绩好的会计师事务所其支付予员工的薪酬可能更高。对于因果关系的不确定, 可作为未来可能的研究议题。除此之外, 后续学者亦可参考有关实证

分析中的内生性问题, 进行内生性检验, 比如采用工具变量来解决该内生性问题。比如说, 找到一些工具变量, 该工具变量和审计师薪酬、教育程度相关, 但和事务所业绩不相关, 然后采用两阶段回归, 解决内生性问题。最后, 在审计市场日趋饱和之情况下, 多角化经营与策略联盟或许是会计师事务所未来可行的策略, 该策略对业绩之影响亦可作为未来可能的研究议题。

主要参考文献

1. 黄英忠. 1997. 现代人力资源管理. 台北: 华泰出版社
2. 黄家齐. 2002. 人力资源管理系统与组织绩效: 智慧资本观点. 管理学报, 19 (3): 415 ~ 450
3. 黄家齐. 2003. 人力资源管理活动、雇用关系与员工反应之关联性研究 - 心理契约观点. 管理学报, 20 (3): 483 ~ 514
4. Altonzi, J., and Shakotko, R.. 1987. Do wage rise with job seniority?. *Review of Economic Studies*, 54: 437 ~ 459
5. Ang, S., Slaughter, S., Ng, K. Y.. 2002. Human capital and institutional determinants of information technology compensation: modeling multilevel and cross - level interactions. *Management Science*, 48 (11): 1427 ~ 1446
6. Baker, G. P., Jensen, M. C., Murphy, K. J.. 1988. Compensation and incentives: Practice vs. theory. *The Journal of Finance*, 43 (3): 593 ~ 616
7. Barney J.. 1991. Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17 (1): 99 ~ 120
8. Baron, R. M., Kenny, D. A.. 1986. The moderator - mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6): 1173 ~ 1182
9. Becker, G. S.. 1964. Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education. New York: National Bureau of Economic Research Press
10. Becker, G. S.. 1976. The economic approach to human behavior. Chicago: University of Chicago press
11. Bonner, S. E., Pennington, N.. 1991. Cognitive processes and knowledge as determinants of auditor expertise. *Journal of Accounting Literature*, 10: 1 ~ 50
12. Brocheler, V., Maijoor, S., Witteloostuijn, A. V..

2004. Auditor human capital and audit firm survival: The Dutch audit industry in 1930 – 1992. *Accounting , Organizations and Society* ,29 (7) : 627 ~646

13. Brown ,J. N. . 1989. Why do wage increase with tenure. *American Economic Review* ,79 (5) : 971 ~991

14. D' Aveni ,R. A. . 1996. A multiple – constituency , status based approach to interorganizational mobility of faculty and input – output competition among top business schools. *Organization Science* ,7: 166 ~189

15. Hutchens ,R. M. . 1989. Seniority , wage and productivity: a turbulent decade. *Journal of Economic Perspectives* ,3 (4) : 49 ~64

16. Knouse ,S. B. . 1995. Variations on skill – based pay for total quality management. *SAM Advanced Management Journal* ,60 (1) : 34 ~38

17. Kumar ,P. ,Coates ,M. L. . 1982. Occupational earnings ,compensating differentials ,and human capital: an empirical study. *Canadian Journal of Economics* ,15 (3) : 442 ~57

18. Lazear ,E. P. . 1998. *Personnel Economics for Managers*. New York: John Wiley and Sons , Inc

19. Lester ,S. W. ,Kickul ,J. . 2001. Psychological contracts in the 21st century: what employees value most and how well organizations are responding to these expectations. *Human Resource Planning* ,24 (1) : 10 ~21

20. Lin ,C. L. ,Chen ,Y. S. . 2009. Human capital and operating performance. *Chiao Da Management Review* , 29 (2) : 83 ~130

21. McLagan ,P. A. . 1989. Models for HRD practice. *Training and Development Journal* ,43 (9) : 49 ~59

22. Mincer ,J. . 1974. *Schooling , Experience , and Earnings*. New York: Columbia University Press

23. Murthy ,U. ,Kerr ,D. . 2004. Comparing audit team effectiveness via alternative modes of computermediated communication. *Auditing: A Journal of Practice and Theory* ,23 (1) : 141 ~152

24. Pavlik ,E. ,Scott ,T. ,Tiessen ,P. . 1993. Executive compensation: issues and research. *Journal of Accounting Literature* ,12: 131 ~189

25. Pennings ,J. M. ,Lee ,K. ,Witteloostuijn ,A. V. . 1998. Human capital , social capital , and firm dissolution. *Academy of Management Journal* ,41 (4) : 425 ~440

26. Pfau ,B. N. , Kay ,I. T. . 2002. The five key el-

ements of a total rewards and accountability orientation. *Benefits Quarterly* ,3: 7 ~15

27. Pfeffer ,J. . 1994. *Competitive advantage through people*. Boston: Harvard Business School Press

28. Rebitzer ,J. B. ,Taylor ,L. J. . 1995. Efficiency wages and employment rents: The employer – size wage effect in the job market for lawyers. *Journal of Labor Economics* , 13 (4) : 678 ~709

29. Schmidt ,F. L. , Hunter ,J. E. , Outerbridge ,A. M. . . 1986. Impact of job experience and ability on job knowledge ,work sample performance , and supervisory ratings of job performance. *Journal of Applied Psychology* ,71 (3) : 432 ~439

30. Schultz ,T. W. . 1960. Investment in human capital , presidential address before the American economic association. *American Economic Review* ,51 (1) : 1 ~17

31. Skinner ,B. F. . 1969. *Contingency reinforcement: a theoretical analysis*. NY: Appleton – Century – Crofts

32. Snell ,S. A. , Youndt ,M. A. , Wright ,P. M. . 1996. Establishing a framework for research in strategic human resource management: Merging resource theory and organizational learning. *Research in Personnel and Human Resources Management* ,14: 61 ~90

33. Solow ,R. M. . 1979. Another possible sources of wage stickiness. *Journal of Macroeconomics* ,1 (1) : 79 ~82

34. Stimpson ,J. . 1999. In the know. *Practical Accountant* ,32 (6) : 34 ~39

35. Topel ,R. . 1991. Specific capital ,mobility ,and wages: wages rise with job seniority. *The Journal of Political Economy* ,99 (1) : 145 ~176

36. Vera – Munoz ,S. C. ,Joanna ,L. H. ,Chow ,C. W. . 2006. Enhancing knowledge sharing in public accounting firms , *Accounting Horizons* ,20 (2) : 133 ~155

37. Woodhall ,M. . 1988. *Earning and education in George Psacharopoulused*. New York: Pergamon Press

38. Wright ,E. O. . 1979. , *Class structure and income determination*. New York: Academic Press

39. Wright ,P. M. ,Sherman ,W. S. . 1999. Failing to find fit in strategic human resource management: theoretical and empirical problems. Greenwich ,CT: JAI Press

40. Wynarczyk ,P. ,Watson ,R. . 2005. Firm growth and supply chain partnerships: an empirical analysis of U. K. SEM subcontractors. *Small Business Economics* ,24 (1) : 39 ~51

measures toward SME drafted by the Shenzhen Stock Exchange make private enterprises listed on SME show more conservatism. This shows that SME enhances its conservatism through the strict regulatory measures by Shenzhen Stock Exchange, and the difference between two boards has an impact on conservatism.

Research on Accounting Information Quality and Response to Anti – dumping based on Internal Control

Sun Fangcheng et al.

Based on the perspective of the internal control of anti – dumping response, China's export enterprises strengthen internal controls that will enhance the quality of accounting information and the ability of anti – dumping investigations. It is great significance that they safeguard their rights and interests. First, this article theoretically analyses the important role of the internal control process in the anti – dumping investigation. Second, we collect hand data for its empirical analysis. The results show: investigation agencies make the lower tax rate when it is better internal control, higher the quality of accounting information. Investigation agencies make the lower tax rate when it is better corporate risk assessment, more timely risk identification, analysis and response. Investigation agencies make the lower tax rate when it is better anti – fraud mechanisms, higher the quality of accounting information. It supports the hypothesis; the results are robust after robustness testing. It provides empirical evidence and helps more in – depth understanding of micro – factors in the anti – dumping. It is theoretical and practical significance.

Study on the Integration of Internal Control Evaluation

Wu Qiusheng & Yang Ruiping

In order to give full play to the role of internal control evaluation, and try to save the cost of internal control evaluation, four kinds of internal control evaluation, including purposes of financial statements audit, self – perfect, self – disclose and internal control audit, shall be performed integrately. According to the connotation and collaboration needs of the different internal control evaluation embodied in specific evaluation activities, this paper puts forward internal and external subject integration within the subject. These two types of integration are named integration within subject, i. e. the first level of integration. At the same time, the integration between subjects based on the sharing of basic data and evaluation methods is named the second level of integration. The implementation of two levels of integration can better serve the angles of the evaluation standard and realize the multidimensional evaluation goal, and promote the perfection of internal control and enhance the quality of evaluation report.

The Research on the Process control – oriented Internal Control System of Contract

Ma Ying

The paper presents a method to establish the internal control system of enterprise contract base on " contract law" which is the legal background and the means of process control – oriented, the study found process control is more targeted and early warning combine with the characteristics of process control. The four main factors of contract control system are constituted by " System", " institutional", " person" and " path". The paper explored and accessed the internal control system of the contract which is the process control – oriented, control means of process, the main carrier, endogenous conditions and economic consequences with IMPORT & EXPORT COMPANY practice case, in order to help companies seek the path of internal control institutional changes of the contract, and improve the effectiveness of the risk management

KeyWords: Process control Internal Control System of Contract Early Warning System

The Impact of Human Capital and Salary on Operating Performance for Public Accounting Firm

Horng – Ching Kuo et al.

This study investigates the relationship among human capital, salary, and firm operating performance by using regression analysis. Empirical data are obtained from the 2004 – 2007 Census Report of Public Accounting Firms in Taiwan. Empirical results indicate that, first, the higher the level of human capital, the higher the salary level for public accounting firms. Second, those public accounting firms that pay higher salaries tend to have better organizational performance. Third, higher levels of human capital generally lead to higher operating performance. Finally, salary is a mediator between human capital and firm performance. Empirical findings obtained in this study are expected to provide useful information for the owners of public accounting firms in their operating decision – making under the considerably competitive audit market.