

## 會計職缺起薪薪資之決定因素

廖懿屏\* 張窈菱\*\* 林純央\*\*\*

**摘要：**本文聚焦職缺甄選條件，對會計職缺之起薪薪資決定因素進行實證研究，樣本涵蓋私人企業與就業考試職缺。前者資料來源為求職網站，蒐集財務會計與稽核審計等二類別職缺；後者資料來源為公開考試簡章，若會計學為考試科目即認定為會計職缺。本研究分別針對前述兩樣本進行分析，發現二者之職缺起薪皆與學歷條件及工作年資門檻呈正相關。另私人企業職缺的實證結果顯示，職缺要求具備會計師事務所經驗、或要求持有會計師證照，該職缺之薪資水準顯著較高。此外亦發現，雇主願意支付英語能力達特定門檻的求職者較高的薪資。會計師事務所工作負荷及會計師考試難度均具有挑戰性；然而，本研究結果提供具備會計師事務所經驗或會計師證照對薪資正向影響之實證證據，有助於激勵學生及社會新鮮人勇於接受這兩項有利於提升未來薪資的挑戰。

**關鍵詞：**會計、薪資決定因素、會計師證照、職缺甄選條件

---

\* 輔仁大學會計學系副教授；國立臺灣大學計量理論與應用研究中心。作者感謝科技部（MOST 108-3017-F-002-003）及教育部（Grant no.108L900202）提供經費補助。

\*\* 台北商業大學國際商務系助理教授。

\*\*\* 台北商業大學國際商務系助理教授，通訊作者。

107年08月收稿

109年02月接受

三審接受

DOI: 10.6675/JCA.202005\_21(1).03

## An Analysis of Determinants of Starting Salary for Accounting Job Vacancies

Yi-Ping Liao\* Yao-Lin Chang\*\* Chun-Yang Lin\*\*\*

**Abstract:** This study focuses on job selection criteria and conducts empirical research on starting salaries determinants for accounting job vacancies. The sampling data covers two groups: private enterprises and employment examinations. The former uses job-searching websites to collect job vacancy data on financial accounting and auditing, and the latter, hand-collected from open recruitment prospectuses, uses the following criterion: if accounting is an examination subject then it is deemed as an accounting vacancy. The study separately analyzes the two samples and finds that the starting salary of both job vacancies is positively associated with academic qualifications and job seniority threshold. Additionally, the results from the private enterprise sample indicate that salary level is significantly higher for job-seekers with accounting firm experience or CPA licenses. It is further suggested that employers are willing to pay higher salaries for job-seekers who have reached a certain threshold of English proficiency. Work-load in accounting firms and difficulty of CPA examination are two challenges for job-seekers. The results of the study offer empirical evidence that accounting firm experience and CPA licenses have positive impacts on starting salaries, thus, providing ample motivation for inspiring business-major students or fresh graduates who are faced with the difficult process of learning accounting, preparing CPA exams, or working in an accounting firm.

**Keywords:** accounting, salaries determinant, CPA license, job selection criteria

---

\* Associate professor, Department of Accounting, Fu Jen Catholic University; Center for Research in Econometric Theory and Applications, National Taiwan University. The author appreciates the funding from Ministry of Education (Grant/Award Number: 108 L900202) and Ministry of Science and Technology (Grant/Award Number: MOST 108-3017-F-002-003).

\*\* Assistant professor, Department of International Business, National Taipei University of Business

\*\*\* Assistant professor, Department of International Business, National Taipei University of Business

Submitted August 2018

Accepted February 2020

After 3 rounds of review

DOI: 10.6675/JCA.202005\_21(1).03

## 壹、前言

本研究旨在檢視會計職缺之起薪薪資決定因素。會計為商業的語言，亦為所有商管科系的必修基礎課程。根據教育部統計，2016 年大專以上會計財金企管等商管科系畢業生超過 25,000 人<sup>1</sup>且預計於 2017 年無重大變動<sup>2</sup>，顯示國內會計人力的供應相當穩定，但 2018 年中的人力銀行網頁顯示就業市場僅提供 11,280 餘筆會計相關工作機會<sup>3</sup>。行政院主計總處（2017）2017 年人力運用調查報告指出，該年度全台灣 25-29 歲之就業者平均月薪\$33,692，20-24 歲之就業者平均月薪\$26,904；而會計類就業考試職缺平均薪資約為\$37,000，私人企業職缺平均薪資約\$34,000 至\$44,000<sup>4</sup>。在會計人力供給遠大於需求且會計類職缺提供相對高薪的情況下，究竟需要具備那些求職條件才能從眾多競爭者中脫穎而出、獲得高薪勢必是求職者相當關切的問題。

過去文獻針對薪資決定因素之研究眾多，惟多建立於跨產業或跨學門之樣本（莊慧玲與蔡勝弘，2006；林大森，2011；陶宏麟與蕭富方，2013；陳清檳、鄭博文、賴慧敏與蕭錫錡，2015），且多針對單一因素（如證照、學歷）進行分析（蔡瑞明與林大森，2002；田弘華、田芳華與劉亦修，2008；林大森，2011；陶宏麟與蕭富方，2013）。跨產業或學門之分析無法彰顯特定產業職缺人力需求之特殊性，就會計職缺而言，會計專業知識的養成相較於一般行政工作需要更高程度的訓練，和其他商業職務相較，會計師事務所提供了磨練及提昇會計專業的良好環境，此一可能影響薪資之因素（會計師事務所經驗）即為其他商業職缺所缺乏者；且執行業務時需要具備特定資格（如記帳士、會計師）亦非其他商業職缺所需。若以跨產業樣本分析，將無法突顯此二因素對決定會計職缺薪資高低的重要性。而求職者需要了解的是所有可能影響其薪資高低的因素，以利其從不同角度改善其求職處境。單一因素分析較難以提供求職者全面性的參考資訊。有鑑於此議題對廣大求職者之重要性以及針對會計職缺薪資影響因素之全面性研究仍缺乏，本研究以人力資本理論為主，從教育程度、工作經驗與專業證照等三面向來檢視會計職缺的薪資決定因素。

首先，檢視教育程度之差異是否對雇主之願付薪資產生影響。1990 年代台灣地區開始了一連串的教育改革，改革方案之一即為廣設大學。這項改革使高等教育人數急速成長，1985 年專科以上畢業生僅 9 萬多人，2016 年已達到 30 萬人<sup>5</sup>。高等教育普及化使教育程度傳遞求職者能力的功能大幅降低，學歷膨脹但無經驗工作者的

<sup>1</sup> <http://udb.moe.edu.tw/ISCED/%E5%95%86%E6%A5%AD%E5%8F%8A%E7%AE%A1%E7%90%86/041/%E6%9C%83%E8%A8%88%E5%8F%8A%E7%A8%85%E5%8B%99/04111>

<sup>2</sup> <http://stats.moe.gov.tw/files/analysis/106higherstgt.pdf>

<sup>3</sup> 根據 104 人力銀行在 2018 年 8 月 10 日所發佈的資訊，財會稅務相關職缺共 11,280 筆。

<sup>4</sup> 就業考試與私人企業職缺平均月薪係本研究整理，詳見第參節研究設計與第肆章實證結果。根據行政院主計總處薪資與生產力統計年報（<https://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=35321&ctNode=524&mp=4>），2016 年至 2017 年金融保險業受雇員工每月平均薪資年成長率約 1%，在整體經濟環境無重大變化下（國民所得及經濟成長統計資料庫 <http://statdb.dgbas.gov.tw/pxweb/Dialog/NL.asp?mp=4>，2016 及 2017 年平均每人 GDP 成長率分別為 2.04% 及 1.47%），粗略推估 2017 年會計類職缺薪資應與 2018 年無重大差異。

<sup>5</sup> <http://depart.moe.edu.tw/ED4500/cp.aspx?n=1B58E0B736635285&s=D04C74553DB60CAD>

實質起薪卻逐年降低(柯朝斌, 2009)。然而會計乃專門技術, 一般而言學校課程規劃大多由淺入深<sup>6</sup>, 因此, 教育程度高低是否對會計人員薪資造成影響仍值得思考<sup>7</sup>。

其次, 人力資本理論指出隨著工作經驗的累積, 勞工的專業能力得以提升, 過去工作經驗亦能反映求職者的真實能力(Mincer, 1958, 1974; Schultz, 1961; Becker, 1964; Blaug, 1976; Weiss, 1995)。實務的會計工作內容繁多<sup>8</sup>, 雖然學校教育能傳授會計知識甚至提供實習機會, 要熟稔並勝任企業的會計工作, 一般認為還是需要實際經驗<sup>9</sup>。再者, 雖然例行的會計處理有一般公認會計原則之規範, 個別企業之會計處理仍可能因行業特性而須作調整<sup>10</sup>, 具備同產業經驗的會計人員應較能勝任有餘(蔡瑞明與林大森, 2002; Neal, 1995)<sup>11</sup>。此外, 會計師事務所的工作內容既廣又深<sup>12</sup>, 亦能接觸到各行各業的會計處理, 因而會計師事務所的工作經驗應能提升求職者的工作能力, 進而有利薪資<sup>13</sup>。因此, 本文就過去工作年數、是否具備產業經驗與是否具會計師事務所工作經驗三個角度, 檢視工作經驗對會計職缺薪資的影響。

最後, 由於學歷膨脹、傳遞求職者能力的效用降低, 求職者可藉由具公信力的全國性測驗及考試展示優於競爭者的能力。就會計專業而言, 台灣地區公認具公信力的證照考試主要有會計師高等考試、記帳士考試與技術士技能檢定。由於考試內容和難易程度差異, 本文分別檢視會計師證照與另外兩者對薪資之影響<sup>14,15</sup>。另外, 由於現代企業不可避免的面臨國際化, 英語能力已成為職場上重要能力與普遍的招募條件之一, 本文亦檢視英語能力測驗之要求對會計職缺薪資之影響<sup>16</sup>。

<sup>6</sup> 1998年起教育部推動技職體系課程一貫化, 重新檢討技職教育不同階段的教育目標並設計課程內容, 避免重覆教授相同的課程。

<sup>7</sup> 以本研究樣本為例, 第一銀行2016年招考新進行員, 一般行員(外務組、櫃檯組)要求專科以上學歷, 敘薪\$33,575/月, 而一般行員(金融組)要求大學以上學歷, 敘薪\$36,963/月。

<sup>8</sup> 企業會計一般分為財務會計、成本會計、管理會計及稅務會計等。

<sup>9</sup> 根據104人力銀行在2018年8月10日的資訊, 台北市的財會稅務相關職缺共4,139筆, 其中2,743筆(67%)要求至少一年以上工作經驗。非會計之金融專業相關職缺共4,401筆, 要求至少一年工作經驗者有2,138筆(49%)。又如本研究樣本德國農莊B&G尊品國際貿易有限公司之主辦會計職缺要求3年以上工作經驗, 會計人員僅要求2年, 前者敘薪\$38,000-\$40,000/月, 後者\$32,000-\$38,000/月。

<sup>10</sup> 商業會計處理準則第4條:「會計項目之明細項目、各種帳簿之明細帳簿及財務報表之明細表, 商業得按實際需要, 自行設置。」

<sup>11</sup> 華南銀行2016年招考一般行員, 一般行員組不要求工作經驗, 經驗行員組要求兩年以上銀行工作經驗, 前者敘薪\$33,500/月較後者\$35,000/月為少。

<sup>12</sup> 根據1111人力銀行對會計師工作內容的定義, 包括: 會計相關(制度設計、報表分析等)、查核簽證、稅務相關、管理顧問、工商代理、審計業務與控制營運資金等。

<sup>13</sup> 英屬開曼群島商真光科技股份有限公司台灣分公司之會計行政主任職缺要求四大會計師事務所3年以上經驗, 同公司會計專員職缺僅要求四大會計師事務所2年以上經驗, 兩職缺均要求專科以上學歷, 但前者月薪\$50,000-\$60,000, 後者僅\$40,000-\$50,000元。

<sup>14</sup> 陶宏麟與蕭富方(2013)針對包括會計學類之女性商學大學畢業生, 分析其金融證照持有與初期職涯表現(包括薪資)之關係。但該研究僅針對銀行、證券與期貨及保險三類證照, 未包括會計類證照。

<sup>15</sup> 海灣國際開發股份有限公司招募稽核專員要求會計師執照, 其敘薪\$30,000-\$38,000/月, 較未要求執照之會計專員敘薪\$30,000-\$32,000/月為佳。

<sup>16</sup> 中小企銀2014年招考新進行員, 六及五職等一般行員均要求大學以上學歷, 但前者有GEPT等英語能力要求, 其敘薪\$34,000/月較後者\$30,600/月為佳。

本研究以 2004 年至 2018 年之就業考試職缺及 2018 年私人企業招募之職缺為樣本<sup>17</sup>，檢視會計職缺固定月薪之決定因素。本文並非針對包含固定及非固定薪資之總薪資作探討之理由有三。首先，非固定薪資往往與員工個人或公司整體績效相關，故在聘雇員工時，尚且無法得知確切金額。再者，該等薪資既為非固定，每年即非定額，前後年度金額亦非存在一定關聯性。若直接以過去資料替代或估計，可合理預期有高度衡量誤差，無助於獲取具可接受信度的實證結果。且就本文主要引用之人力資本理論而言，該理論主要探討者為固定薪資之決定因素，並未論及非固定薪資。複迴歸結果發現，無論職缺來自就業考試或私人企業招募，要求的教育程度門檻愈高或工作年數門檻愈高，職缺起薪愈高。就私人企業職缺而言，要求具備會計師事務所經驗或具備會計師證照者，職缺起薪愈高。以就業考試職缺樣本而言，職缺要求檢附特定英語測驗成績（托福、外語能力或雅思）或設定較高的英語證照門檻（多益 750 分或全民英檢中高級）時，職缺起薪愈高。綜合上述，會計職缺薪資之影響因素大致符合人力資本理論，意即無論從教育水準、過去職涯或專業職能著手，求職者自身累積的人力資本愈多，愈能提升其薪資。

本研究主要貢獻如下。首先，就作者所知，本文為首篇正式且完整探討會計類職缺薪資決定因素的學術研究。本文將會計專業特有的因素納入考量，更可提供會計求職者於求職時更全方位的應用價值。有別於過往文獻多以個人實際薪資為研究標的，本文分析雇主願付薪資之影響因素，更能反映會計人力需求方所重視的聘雇條件，以作為求職者提升職場競爭力之參考<sup>18</sup>。就實證結果而言，本文發現學歷高低為影響會計薪資之重要因素，顯示會計專業教育採由淺入深之規劃仍有其價值，此驗證了文憑貶值、學歷無用論等口耳相傳並不適用於會計這門專業。其次，本研究發現雇主願意支付給符合特定英語能力門檻者較高的薪資，顯示競爭激烈的當今職場需要多元職能的人才。本研究建議會計職缺之求職者若期望獲得較佳待遇，不僅需具備專業能力，尚需加強英語能力至一定水平，此亦印證了現今職場對多元人才的需求。最後，實證結果顯示會計師執照和會計師事務所經驗對薪資具正向影響，此一結果對有志於會計職涯者，有鼓勵其致力於追求高品質證照及接受高挑戰性工作之重要意義<sup>19</sup>。

<sup>17</sup> 目前會計類求職者多自會計師事務所、非事務所之私人企業或參加就業考試之職缺中擇一，本研究定義私人企業包括會計師事務所及非事務所之私人企業，如此樣本應能有效涵蓋所有會計職缺。此外，受限於職缺資訊的公開可得性，本研究排除透過人力仲介私下招募的非公開職缺，僅包括各級就業考試職缺及人力銀行刊登的私人企業招募資訊。

<sup>18</sup> 本文之研究標的為職缺簡章與人力銀行網頁所揭露之正式雇用期月薪，由於招聘簡章與人力銀行網頁所載資訊反映雇主觀點，故本研究稱其為「雇主願付薪資」；至於「個人實際薪資」則涵蓋範圍較廣，可能包含各項津貼福利、獎金、加班費、外勤加給...等。舉例說明兩者差異：若同一職缺應聘多人，同職缺之「雇主願付薪資」（即雇用期月薪）不因人而異，但同職缺之「個人實際薪資」可能因人而異—因為前者受甄聘條件影響，後者則受績效表現或加班時數等甄聘條件以外之因素影響，而甄聘條件以外之因素並非本研究關注之焦點。

<sup>19</sup> 年輕學子對職場環境的認知，可能受限於自身經驗之主觀判斷，作者期許本研究能為潛在甄聘條件之職場價值提供實證證據，藉此鼓勵學生於求學階段自我投資，以創造未來的職場優勢，順利接軌

本文分五節。第貳節論述文獻與假說發展，第參節說明研究方法，第肆節討論實證結果，第伍節提出結論與建議。

## 貳、文獻探討與研究假說

薪資水準取決於勞工的邊際生產力 (marginal productivity of labor)，人力資本理論主張，勞工投資自身的人力資本可提高生產力，進而提升薪資水準 (Mincer, 1958, 1974; Schultz, 1961; Becker, 1964)。本文旨在探究求職者個人因素對會計職缺起薪之影響，以人力資本理論為主，輔以相關理論與文獻，依教育程度、工作經驗與專業證照等三面向建立相關假說<sup>20</sup>。

### 一、教育程度

Mincer (1958)的人力資本所得函數開啟相關研究之先河，將薪資水準視為教育與經驗的函數，後續學者進而建構人力資本理論，主張勞工可透過教育與經驗累積人力資本以提升所得 (Schultz, 1961; Becker, 1964; Mincer, 1974)。換言之，教育是對人力資本的投資，學校教育傳授職場所需的專業知識與技能，教育程度愈高，累積的專業知識與技能愈多，因而勞工所擁有的人力資本存量也愈多，由於人力資本的高存量代表高生產力，所以雇主願意給予高教育程度者較為優渥的薪資 (Becker, 1964, 1993; Blaug, 1976; Weiss, 1995)。

信號理論 (Signaling Theory) 與篩選理論 (Screening Theory) 也主張教育程度與薪資水準呈正相關，但論述觀點不同。有別於人力資本理論，信號理論與篩選理論並不認為教育可以提高勞工的生產力，而是將教育程度視為一種能區別生產力差異的信號 (signal)。Spence (1973)主張，在資訊不對稱的勞動市場中，雇主透過求職者傳遞的訊息評估其生產力並決定薪資水準，教育程度被視為傳遞勞工生產力的信號——教育程度高傳遞高生產力的訊息，雇主給予較高的薪資報酬，反之亦然<sup>21</sup>。此外，Stiglitz (1975)認為勞工的能力是天生的，無法藉由教育予以提升，教育程度為雇主的篩選工具，用以鑑別求職者的能力良窳，再根據能力高低給予不同的薪資。

綜觀前述，人力資本理論、信號理論與篩選理論皆主張教育程度愈高，薪資報酬愈高，且獲得廣泛實證研究的支持 (張瑞當與羅悅文，2001；吳慧瑛，2003；田弘華等人，2008；湯堯與徐慧芝，2011；Mincer, 1974; Hungerford and Solon, 1987;

---

職場挑戰。

<sup>20</sup> 甄選條件對職缺起薪的影響有兩種可能——若甄選條件隱含薪資溢酬 (符合條件者給予較高起薪)，則該甄選條件對職缺起薪具有正向影響；若甄選條件僅用於篩選求職者 (符合條件者才有應聘機會)，則該甄選條件無助於提升職缺起薪。換言之，若本研究推論特定甄選條件隱含薪資溢酬，則以「具備該甄選條件之職缺起薪較高」為陳述方式；若本研究推論特定甄選條件僅為篩選門檻，則以「該甄選條件無助於提升職缺起薪」為陳述方式。

<sup>21</sup> Spence (1973)的信號理論假設教育成本與生產力為負相關，高生產力勞工接受教育的成本較低，所以較願意投資教育，低生產力勞工則否；因此，較高的教育程度反映較高的生產力。

Schmidt and Zimmermann, 1991; Abowd, Kramarz, and Margolis, 1999; Siphambe, 2008)。觀察勞動市場的實務運作，職缺甄選條件常設定教育程度門檻，例如要求專科、大學或碩士以上學歷，本研究根據相關理論與文獻，建立下列假說：

假說 1：職缺甄選條件設定的教育程度門檻愈高，會計職缺起薪愈高。

## 二、工作經驗

在資訊不對稱的勞動市場中，工作經驗也是雇主據以評估求職者生產力的有效信號 (Spence, 1973)。人力資本理論主張，透過職場學習以累積工作經驗，可以提升勞工的專業知識與工作技能，有助於提高生產力，進而增加人力資本存量 (Mincer, 1958, 1974; Schultz, 1961; Becker, 1964; Blaug, 1976; Weiss, 1995)。換言之，工作經驗有助於累積人力資本，雇主會給予具有工作經驗的求職者較高的薪資水準，該論述獲得相關實證研究的廣泛支持，顯示工作年資愈長，薪資報酬愈高 (張瑞當與羅悅文, 2001; 莊慧玲與蔡勝弘, 2006; Oaxaca, 1973; Van der Gaag and Vijverberg, 1988; Eckstein and Wolpin, 1989; Schmidt and Zimmermann, 1991; Abowd et al., 1999) <sup>22</sup>。

過去文獻以投入勞動市場的年資作為工作經驗的代理變數，研究設計主要奠基於人力資本所得函數 (Mincer, 1958, 1974)。然而，總工作年資不一定能適當地反映勞工藉由工作經驗所累積的專業知識與技能。例如，產業或公司相關之特定專業技能，勞工需任職於特定產業或公司 (意即具備特定產業或公司之工作年資)，方有助於累積專業能力。實證研究顯示，若新舊工作屬於相同產業，舊工作所累積的經驗有助於提高新工作的薪資水準，反之則否 (蔡瑞明與林大森, 2002; Neal, 1995)。回顧實證文獻對工作經驗之衡量，雖然因研究主題與資料特性而有不同定義，但普遍支持工作經驗與薪資水準為正相關。觀察人才招募實務，企業甄選會計人才時，工作經驗為首要考量因素之一 (林蔚珉與王育婷, 2015)，雇主常設定工作年數門檻、要求具備產業經驗或會計師事務所經驗...等，皆為與工作經驗相關的條件設定。本研究針對勞動市場招募實務，推論下列三假說：

假說 2a：職缺甄選條件設定的工作年數門檻愈高，會計職缺起薪愈高。

假說 2b：職缺甄選條件要求具備產業經驗，會計職缺起薪較高。

假說 2c：職缺甄選條件要求具備會計師事務所經驗，會計職缺起薪較高。

## 三、專業證照

信號理論與篩選理論將教育程度視為鑑別生產力高低的信號，然而在教育普及、學歷通膨現象備受全球關注的現今社會，教育程度信號的可靠性似乎略顯不足，雇主必須取得其他信號來源，方能對求職者的能力進行適當篩選。專業證照常被視

<sup>22</sup> 就實務而言，工作年數門檻亦可能反映職位層級高低而對薪資產生影響，如蔡瑞明與林大森(2002)檢驗公營事業的薪資因素，發現控制工作經驗後，主管職務的影響就變不顯著了。

為專業知識與技能的展現，需透過考試檢定取得，求職者是否持有證照成為彌補或取代教育程度訊息的有效信號，凸顯了專業證照的重要性（李隆盛、李信達與陳淑貞，2010；吳明銅與李隆盛，2011；林大森，2011、2013；陳清檳等人，2015；Brooking, 1996；Kerckhoff and Bell, 1998；Light, 1998；Weeden, 2002；Stauffer, Dolan, and Newman, 2008）。此外，人力資本理論雖未直接探討專業證照的影響，但根據其論述，勞工在取得證照的過程，須致力於提升專業能力，最終若能順利取得證照，自身的人力資本存量理應獲得相當程度的提升，有助於增加薪資報酬。綜合前述觀點，證照為專業能力的展現，雇主會給予持有證照者較高的薪資水準。

常見證照類型涵蓋專業知識、外語能力、電腦技能...等範疇。針對會計專業證照，我國相關考試檢定有三種—專門職業及技術人員高等考試會計師考試、專門職業及技術人員普通考試記帳士考試、技術士技能檢定，考試通過分別取得會計師及格證書、記帳士及格證書、會計事務乙級或丙級技術士證書。不同層級的會計專業證照各自有其適用的職務內涵，以會計師為例，經考試及格且具備兩年在職訓練方能請領會計師證書（意即取得執業資格），可執行財務報告簽證等會計師業務；取得記帳士證書，可接受委任辦理稅務與商業會計相關事務，但不包括各項稅捐之查核簽證等事項；會計事務技術士之工作範圍則以會計處理為主<sup>23</sup>。

專業證照為能力累積的具體展現，雇主將其視為評估求職者薪資水準的有效信號（Light, 1998）；惟證照類型多元、考試難度不一、對專業能力的鑑別層級不同，其對薪資水準的影響可能也存在差異。李隆盛等人（2010）主張，較低階或較易考取的證照，其所對應的專業能力層次較低，此種證照效用不大且鑑別力易受質疑，對薪資水準的提升不但沒有助益，反而可能產生負面影響。林大森（2011）的實證研究支持其論述，研究結果發現，持有高階證照有利於提升薪資水準，持有低階證照反而對薪資產生不利影響。該研究推論，高階證照較具公信力，足以認證持有者的專業能力，而僅持有低階證照，可能顯示專業能力只停留在較低階的層次，因而對薪資產生適得其反的效果。有鑑於此，本研究依據應試資格、考試難度與適用職務內涵等面向，將前述會計專業證照區分為相對高階的會計師證照與記帳士以及相對低階的技術士證照，並分別建立相關假說<sup>24</sup>。

會計師與記帳士證照皆為通過專門職業及技術人員考試所取得的專業執照，應試者考試及格即可取得特定職務的執業資格，取得證照為符合特定專業門檻之表

<sup>23</sup> 會計師與記帳士執行職務之細節請分別參閱會計師法第 39 條、記帳士法第 13 條。

<sup>24</sup> 就應試資格而言，會計師考試的門檻最高，要求專科以上學歷之會計相關科系畢業，記帳士考試要求高中職以上學歷，而高中職在學學生即可報考會計事務技術士技能檢定。就考試難度而言，針對應考科目的深度與廣度進行分析，會計師考試難度最高、記帳士考試次之、技術士技能檢定最末；其他有關應試科目之細節可查詢考選部與勞動部網頁。各證照之適用職務內涵已於前段說明。本研究考量執業者需持有會計師與記帳士證照，方可取得相關職務的執業資格，將這兩種證照歸類為相對高階的會計專業證照，另將技術士證照歸類為相對低階的會計專業證照。本研究針對高階與低階會計專業證照之位階劃分為相對概念，雖未臻完美且不盡完善，但力求不致背離實務的普遍認知與觀感。

徵，相較於未通過考試者，具有就業市場的優勢。根據信號理論，會計師與記帳士證照若為傳遞專業能力的有效信號，雇主應會給予持照者較高的薪資報酬。此外，根據人力資本理論，專業能力與人力資本存量為正相關，雇主若預期會計師與記帳士證照持有者具有較高的人力資本存量，應會給予較高的薪資。林蔚珉與王育婷（2015）針對問卷調查結果所做的分析，發現雇主肯定會計師與記帳士等會計專業證照的價值。此外，張瑞當與羅悅文（2001）分析記帳士法通過前的會計師事務所員工的薪資差異，發現持有會計師執照有助於提升薪資水準。根據前述推論，本研究建立下列假說：

假說 3a：職缺甄選條件要求具備會計師證照，會計職缺起薪較高。

假說 3b：職缺甄選條件要求具備記帳士證照，會計職缺起薪較高。

反觀技術士證照，高中職在學學生即可報考，由於應試資格限制較少、應試科目難度較低、相關職務內容所需的專業判斷較少而遵循程度較高，其所認證的會計專業能力也相對較低。因此，持有技術士證照，雖然代表持照者通過專業能力的檢定門檻，但因其門檻相對較低，且未取得特定職務的執業資格，可能無助於取得就業市場的優勢，較不易憑藉此相對低階的會計證照獲致較優渥的薪資報酬<sup>25</sup>。因此，本研究建立下列假說：

假說 3c：職缺甄選條件要求具備技術士證照，無助於提升會計職缺起薪。

在國際化潮流趨勢下，外語能力的重要性不言而喻，尤以英語能力最受重視。各大專校院普設英語能力畢業門檻，職場也以英語能力甄選國際化人才，相關調查報告指出，高達六成五的企業以英語證照的測驗成績作為招募人才的篩選標準（工商時報，2015）。換言之，為徵聘具備英語能力的人才，企業有賴英語證照作為識別求職者英語能力的信號。英語能力認證檢定繁多，如全民英語能力分級檢定測驗（GEPT，簡稱全民英檢）、多益（TOEIC）、托福（TOEFL）、雅思（IELTS）...等。其中，多益、托福與雅思並未區分測驗等級，受試者僅取得測驗成績；全民英檢則區分初級、中級、中高級、高級、優級等不同級別，用以認證不同層級的英語能力。

援引前述專業證照之相關理論與文獻（李隆盛等人，2010；吳明銅與李隆盛，2011；林大森，2011、2013；陳清檳等人，2015；Brooking, 1996; Kerckhoff and Bell, 1998; Light, 1998; Weeden, 2002; Stauffer et al., 2008），英語證照亦可作為雇主評估求職者薪資水準的有效信號。觀察職缺甄選實務，與英語證照相關的條件設定大致可分為兩類：要求檢附英語測驗成績，或要求英語證照達特定成績或等級門檻（例如設定成績下限或全民英檢級數門檻）。若甄選條件僅要求檢附成績，由於報考即可取

<sup>25</sup> 如註 20 所提到，若本研究推論特定甄選條件僅為篩選門檻，則以「該甄選條件無助於提升職缺起薪」為陳述方式。但此並非表示於求職時具備技術士證照完全不存在優勢，因為相較於未持有技術士證照的求職者，持有技術士證照可通過篩選門檻取得應聘機會，未持有技術士證照者則否。

得測驗成績（意即報考即可取得證照），單就「持有英語證照」而言，並未能傳遞求職者英語能力良窳的訊息—因為雇主是根據測驗成績「高低」來評估求職者的英語能力，而非有賴測驗成績之「有無」進行判斷。簡言之，持有英語證照並非傳遞求職者英語能力的有效信號，亦無法反映較高的人力資本存量，本研究參酌信號理論與人力資本理論之觀點，建立下列假說：

假說 3d：職缺甄選條件要求檢附英語測驗成績，無助於提升會計職缺起薪。

若人才招聘條件設定英語證照需達特定成績或等級門檻，由於英語能力較佳的求職者比較可能取得較高的成績或通過較高等級的檢定，測驗成績或等級具有信號功能，可傳遞英語能力良窳的訊息。門檻高低反映不同層級的能力篩選，透過成績或等級門檻之設定，可以區別求職者的能力高低，雇主預期通過較高門檻的求職者具備較佳的能力，因而給予較為優渥的薪資水準，本研究據此推論下列假說：

假說 3e：職缺甄選條件設定的英語證照門檻愈高，會計職缺起薪愈高。

## 參、研究設計

### 一、樣本選取

本研究探討會計職缺之起薪薪資決定因素，樣本來自就業考試職缺以及私人企業職缺兩類。就業考試職缺樣本取自台灣地區 2004 年至 2018 年的公開考試簡章（包括各級公務人員考試、國營事業與銀行考試）中，考試科目有會計學者。各項考試簡章取自考選部、百官網和考友社網頁。由於所能獲得最早簡章年度為 2004 年，故樣本期間起自該年度。以每一招考單位之一項職缺作為一筆觀察值，若同一年度該招考單位有兩種職缺，則視為兩筆觀察值。樣本期間橫跨 15 年共 327 筆資料。私人企業職缺樣本選取步驟如下。首先，選取樣本的期間為 2018 年 3 月 1 日至 2018 年 6 月 30 日，自 1111、104 等人力銀行網站，於「職務類別選單」點選「財務會計」及「稽核審計」二大類別來搜尋職缺，再根據搜尋而得的職缺，篩選出「有揭露薪資或薪資級距」的觀察值，表 1 以 1111 人力銀行為例，列示此二大類別項下的細項。同一間公司的不同職缺，視為不同觀察值。私人企業職缺樣本共 408 筆。

### 二、研究模型與變數定義

#### (一)研究模型

本研究以 OLS 複迴歸模型檢驗假說。因就業考試職缺與私人企業職缺所公布之甄選條件存在差異，考量解釋變數之資料可得性，本研究針對兩類職缺樣本設定涵蓋不同解釋變數之模型。各模型設定如下：

#### 1. 就業考試職缺之模型：

$$\begin{aligned}
LNSALARY_{i,j,t} = & \alpha + \beta_1 DEG\_COL_{i,j,t} + \beta_2 DEG\_UNI_{i,j,t} + \beta_3 DEG\_MAS_{i,j,t} \\
& + \beta_4 WKYR_{i,j,t} + \beta_5 ENG_{i,j,t} + \beta_6 NUMTEST_{i,j,t} + \beta_7 LNOCCPY_{i,j,t} \\
& + \beta_8 PUBLIC_{i,j,t} + \beta_9 GOVOWN_{i,j,t} + \beta_{10} INTERVIEW_{i,j,t} \\
& + YEARdummy_{i,j,t} + \varepsilon_{i,j,t}
\end{aligned} \tag{1}$$

下標表示第 t 年第 i 個招考單位之第 j 個職缺。

表 1 私人企業職缺類別

財務會計類		
1.財務主管	2.財務人員	3.財務分析人員
4.財務/會計助理	5.財務分析主管	6.會計主管
7.會計/出納/記帳人員	8.主辦會計	9.行政會計人員
10.成本會計人員		
稽核審計類		
1.稽核主管	2.稽核人員	3.查帳/審計人員
4.會計師	5.電腦審計人員	6.稅務人員
7.內部稽查人員	8.內部稽查助理	

資料來源：1111 人力銀行

## 2. 私人企業職缺之模型：

$$\begin{aligned}
LNSALARYHIGH_{i,j} = & \alpha + \beta_1 DEG\_HIGHSC_{i,j} + \beta_2 DEG\_COL_{i,j} \\
& + \beta_3 DEG\_UNI_{i,j} + \beta_4 WKYR_{i,j} + \beta_5 INDEXP_{i,j} \\
& + \beta_6 DCPAFMYR_{i,j} + \beta_7 ACC\_LICENSE_{i,j} \\
& + \beta_8 ENG_{i,j} + \beta_9 CHIEF_{i,j} + \beta_{10} ABROAD_{i,j} + \varepsilon_{i,j}
\end{aligned} \tag{2-1}$$

$$\begin{aligned}
LNSALARYLOW_{i,j} = & \alpha + \beta_1 DEG\_HIGHSC_{i,j} + \beta_2 DEG\_COL_{i,j} \\
& + \beta_3 DEG\_UNI_{i,j} + \beta_4 WKYR_{i,j} + \beta_5 INDEXP_{i,j} \\
& + \beta_6 DCPAFMYR_{i,j} + \beta_7 ACC\_LICENSE_{i,j} \\
& + \beta_8 ENG_{i,j} + \beta_9 CHIEF_{i,j} + \beta_{10} ABROAD_{i,j} + \varepsilon_{i,j}
\end{aligned} \tag{2-2}$$

下標表示第 i 個招募單位之第 j 個職缺。

## (二)變數定義

### 1. 應變數

#### (1)就業考試職缺：月薪 ( $LNSALARY$ )

本研究定義就業考試職缺之薪資變數為簡章所揭露的正式雇用期月薪取自然對數。依薪級敘薪者，依待遇表或薪資表規定。公務人員職缺之薪資包括俸額與專業

加給，不包括外勤加給與主管加給，亦不包括各項津貼福利及獎金。如中鋼 2017 年新進人員甄試簡章明訂師級職缺之進用待遇為 \$36,600/月，另視營運獲利狀況及員工績效表現核發獎金，則該年度財務會計師級職缺觀察值之  $LNSALARY$  係以 36,600 取自然對數。

(2) 私人企業職缺：私人企業薪資高標 ( $LNSALARYHIGH$ )、私人企業薪資低標 ( $LNSALARYLOW$ )

因人力銀行網頁所揭露薪資多為一區間，故定義私人企業職缺之薪資變數為該區間之最高數與最低數分別取自然對數。如新夢想系統櫥櫃股份有限公司之會計人員（五股）職缺，揭露工作待遇為月薪 2 萬 5 仟元至 3 萬 5 仟元，則該職缺觀察值之  $LNSALARYLOW$  及  $LNSALARYHIGH$  係分別以 25,000 及 35,000 取自然對數。

## 2. 主要自變數

(1) 教育程度 ( $DEGREE$ )

本研究以虛擬變數  $DEGREE$  捕捉教育程度對薪資之影響（吳慧瑛，2003；田弘華等人，2008）。若要求高中職/專科/大學/碩士學歷，則  $DEG\_HIGHSC/DEG\_COL/DEG\_UNI/DEG\_MAS=1$ ，否則為 0。而要求較高程度學歷者，必定亦要求符合較低學歷。如中鋼 2017 年新進人員甄試簡章中，報名資格條件明訂師級職缺須具備教育行政主管機關認可之大學（含）以上學校畢業，具有學士以上學位者，則該年度財務會計師級職缺觀察值之  $DEG\_UNI=DEG\_COL=1$ ，而  $DEG\_MAS=0$ 。又如立野貿易有限公司的會計出納專員職缺要求須具專科以上學歷，則該職缺之  $DEG\_COL=DEG\_HIGHSC=1$ ， $DEG\_UNI=DEG\_MAS=0$ 。

(2) 工作經驗 ( $WKYR$ 、 $INDEXP$ 、 $DCPAFMYR$ )

a. 工作年數 ( $WKYR$ )

依簡章或人力銀行網頁揭露該次招考或招募之該職缺要求之特定工作經驗年數（Mincer, 1974）。若未要求，則此變數為 0。如臺銀證券 2015 年新進人員甄試簡章提到，權證業務主管職缺須同時具備總工作年資達 8 年以上及曾在證券業新金融商品部門或衍生性商品部門工作 5 年以上，其中從事權證交易業務至少 3 年，且曾擔任相當臺銀證券第 9 職等職位（相當於月薪新臺幣 60,335 元，或年薪新臺幣 844,690 元以上）工作 3 年以上，則該筆觀察值之  $WKYR=8$ 。又如立野貿易有限公司的會計出納專員職缺要求 5 年以上工作經驗，則該筆觀察值之  $WKYR=5$ 。

b. 產業經驗 ( $INDEXP$ )

若人力銀行網頁明確指出該職缺要求具產業經驗者佳者，則該筆觀察值之  $INDEXP=1$ ，否則為 0。如日商偉麗管理顧問公司提供之商用光電大廠之管理部會計職缺要求進出口會計經驗 3 年左右<sup>26</sup>，則該筆觀察值之  $INDEXP=1$ 。

<sup>26</sup> 多數公司提到產業經驗之要求時，通常提及「需具產業經驗」，而非明確指出「產業經驗所需年數」，

c. 會計師事務所經驗 (*DCPAFMYR*)

若人力銀行網頁明確指出該職缺要求大於一年的會計師事務所經驗者，則該筆觀察值之 *DCPAFMYR*=1，否則為 0。如英屬開曼群島商真光科技股份有限公司台灣分公司之會計行政主任職缺要求四大會計師事務所 3 年以上經驗，則該筆觀察值之 *DCPAFMYR*=1。

(3) 專業證照

a. 會計類證照 (*ACC\_LICENSE*)

依人力銀行網頁揭露該次招募之該職缺是否要求具備會計師證照、記帳士或乙級會計事務技術士，若有要求，則 *CPA/BOOKP/TECHB*=1，否則為 0。如立野貿易財務主管職缺要求高考會計師執照，則該筆觀察值之 *CPA*=1，*BOOKP*=*TECHB*=0。

b. 英語能力 (*ENG*)

考量不同職缺對英語能力的要求與門檻紛歧，為測試假說 3d，在就業考試職缺方面，以 *ENGANY* 作為是否要求英語測驗成績之虛擬變數。若簡章內明訂要求任何一種英語能力測驗的分數，則 *ENGANY*=1，否則為 0。其次，以 *TOEIC/TOEFL/GEPT/FLPT/IELTS* 取代 *ENGANY*，進一步檢視是否要求特定英語能力測驗對薪資有所影響。若簡章中明訂要求多益/全民英檢/托福/外語能力測驗/*IELTS* 國際英語測試測驗的分數，則 *TOEIC/TOEFL/GEPT/FLPT/IELTS*=1，否則為 0。若要求任一特定英語能力測驗之成績，但也接受相當的英語檢定，則所有被接受的英語能力測驗之虛擬變數均=1。如中鋼公司 2014 年招考師級會計人員，要求多益 550 分以上，或相當的英語檢定：外語能力測驗筆試 195 分、面試 S-2，托福 47 分或 *IELTS* 國際英語測試測驗 4 分，則該筆觀察值之 *TOEIC*、*TOEFL*、*FLPT* 與 *IELTS* 均=1。另外，為測試假說 3e，由於要求多益與全民英檢測驗成績之職缺較多，故檢視此兩種測驗成績門檻之高低對薪資之影響。若多益成績要求 550/750 分以上，則以 *TOEIC550/TOEIC750*=1 表示，否則為 0。若全民英檢成績要求中級 (level 2) /中高級 (level 3) 以上，則以 *GEPTL2/GEPTL3*=1 表示，否則為 0。又如前述真光科技股份有限公司之會計行政主任職缺要求多益 550 分以上，則 *TOEIC550*=1。在私人企業職缺方面，由於職缺通常僅顯示「是否要求英語能力」，故若該職缺要求需具備英語能力，則 *ENG*=1，否則為 0。

3. 就業考試職缺模型之控制變數

(1) 考科數目 (*NUMTEST*)

考科數目愈多，表示該職缺之所需職能愈多、職能程度愈高，錄取門檻愈高，愈能吸引能力較佳者應試，因而資方願支付較高的薪資。本研究依簡章揭露的考科

---

故本研究以虛擬變數的方式設定產業經驗之要求。

筆試項目加總計算（包括非專業科目（如國文、英文）與專業科目），將考科數目作為控制變數。如中鋼 2017 年新進人員甄試簡章提及筆試科目分為共同科目與專業科目，共同科目含國文及英文，財務會計職缺之專業科目含會計學、稅務法規與財務管理，則該年度財務會計職缺觀察值之  $NUMTEST=5$ 。

#### (2)錄取人數 ( $LNOCCPY$ )

錄取人數多，隱含該職缺的就業門檻低，因而資方較不會支付高薪。本研究依簡章揭露該次招考之該職缺預計錄取人數取自然對數，將錄取人數作為控制變數。例如中鋼 2017 年新進人員甄試簡章說明財務會計職缺之預定錄取名額為 3 名、預定複試名額為 5 名，則該年度財務會計師級職缺觀察值之  $LNOCCPY$  為 3 取自然對數。

#### (3)國家考試/國營事業考試 ( $PUBLIC/GOVOWN$ )

本研究以虛擬變數捕捉同性質招考單位的固定效果。若該觀察值為公務人員考試/國營事業<sup>27</sup>招考，則  $PUBLIC/GOVOWN=1$ ，否則為 0。

#### (4)面試 ( $INTERVIEW$ )

就實務慣例，通常為筆試成績優異或達到門檻者方有面試機會，而面試又會淘汰部分應試者，因此面試可視為較高的就業門檻。如同考科數目，錄取門檻愈高，資方之願付薪資應愈高。因此本文將面試與否作為控制變數，若該職缺需面試，則  $INTERVIEW=1$ ，否則為 0。如中鋼 2017 年新進人員甄試簡章說明甄試分二階段進行，複試採口試方式，依應考人員初試（筆試）成績排序，按各類組預定複試名額，通知參加複試（口試），則該年度財務會計師級職缺觀察值之  $INTERVIEW=1$ 。

### 4. 私人企業職缺之控制變數

#### (1)主管職 ( $CHIEF$ )

一般而言，主管層級職缺所需能力較多元且需因應企業所面臨的各種突發、緊急或新穎的營運問題，因而企業願付較高的薪資，因此本研究就職缺是否為主管職作為控制變數。若該職缺是主辦會計或財務/會計主管，則該筆觀察值之  $CHIEF=1$ ，否則為 0。如前述立野貿易財務主管係主管職，則該筆觀察值之  $CHIEF=1$ 。

#### (2)工作地區 ( $ABROAD$ )

若工作地點不在台灣，食衣住行等生活需求與台灣當地不同，加上有返鄉需求，勢必要提供額外的加成方能吸引適當的人才（孫弘岳，2010）。故本研究將工作地區作為控制變數，若工作地點不在台灣，則該筆觀察值之  $ABROAD=1$ ，否則為 0。如前述立野貿易財務主管職缺工作地點在廣東深圳，則該筆觀察值之  $ABROAD=1$ 。

<sup>27</sup> 根據國營事業管理法，國營事業係指：(1)政府獨資經營者、或(2)依事業組織特別法之規定，由政府與人民合資經營者、或(3)依公司法之規定，由政府與人民合資經營，政府資本超過百分之五十者。其與外人合資經營，訂有契約者，依其規定。按照上述規定，國家發展委員會提供目前的國營事業一覽表於 <https://www.ndc.gov.tw/cp.aspx?n=62BAE2178539778F>。

除前述控制變數外，針對模型(1)另加入各年度虛擬變數以控制年度固定效果，而由於私人企業職缺之樣本皆取自於 2018 年，故本研究並未針對模型(2-1)與(2-2)加入年度固定效果之變數。

## 肆、實證結果

本研究有兩組樣本，分別是就業考試職缺及私人企業之樣本，故將分別說明二組樣本之敘述性統計、相關係數及迴歸結果。

### 一、就業考試職缺之實證結果

表 2 與表 3 分別列示模型(1)各連續與虛擬變數的敘述性統計。如表 2 所示，就業考試職缺的起薪薪資 (*SALARY*) 之平均數約為\$37,749，中位數是\$35,200；工作年數要求 (*WKYR*) 之中位數為 0，最大值為 6，顯示多數職缺不需要具備工作經驗即能報考。考科數目 (*NUMTEST*) 的平均數約為 6，最大值為 12，至於最小值為 0 係因某些職缺僅需面試，不需筆試。

表 2 就業考試職缺樣本之連續變數敘述性統計

連續變數名稱	平均數	標準差	最小值	中位數	最大值
<i>SALARY</i>	37,749.530	9,173.124	22,000	35,200	95,765
<i>LNSALARY</i>	10.526	0.203	9.999	10.469	11.470
<i>WKYR</i>	0.366	0.987	0	0	6
<i>NUMTEST</i>	6.249	2.206	0	6	12
<i>LNOCCPY</i>	2.707	1.547	0	2.833	5.714

變數定義：*SALARY*=就業考試職缺之起薪薪資；*LNSALARY*=*SALARY* 取自然對數；*WKYR*=工作年數；*NUMTEST*=考試科目數目；*LNOCCPY*=就業考試職缺之錄取人數取自然對數。

表 3 列示模型(1)各虛擬變數的敘述性統計。如表中所示，就業考試職缺的樣本中，要求需具備專科以上 (*DEG\_COL*)、或大學以上 (*DEG\_UNI*)、或碩士以上 (*DEG\_MAS*) 學歷的觀察值之百分比約分別為 79% (258÷327)、46% (151÷327)、5% (17÷327)。要求需具備多益、托福、全民英檢、外語能力、雅思等英語能力測驗的觀察值之百分比約分別為 17% (56÷327)、15% (48÷327)、15% (49÷327)、13% (44÷327)、13% (44÷327)。要求多益需達 550 分 (*TOEIC550*)、或 750 分 (*TOEIC750*) 的觀察值之百分比約分別為 14% (45÷327)、4% (14÷327)，顯示絕大多數的就業考試職缺並未要求高於多益 750 分的門檻。要求全民英檢需達中級 (*GEPTL2*)、中高級 (*GEPTL3*) 的觀察值之百分比約分別為 13% (41÷327)、4% (12÷357)，顯示絕大多數的就業考試職缺並未要求高於全民英檢中高級的門檻<sup>28</sup>。

<sup>28</sup> 由於字數限制，本研究未將相關係數表置於本文。本研究以變異數膨脹值 (Variance Inflation Factor，

表 3 就業考試職缺樣本之虛擬變數敘述性統計

虛擬變數名稱	<i>DEG_COL</i>	<i>DEG_UNI</i>	<i>DEG_MAS</i>	<i>ENGANY</i>
=1 的觀察值數	258	151	17	57
=0 的觀察值數	69	176	310	270
合計	327	327	327	327
虛擬變數名稱	<i>TOEIC</i>	<i>TOEFL</i>	<i>GEPT</i>	<i>FLPT</i>
=1 的觀察值數	56	48	49	44
=0 的觀察值數	271	279	278	283
合計	327	327	327	327
虛擬變數名稱	<i>IELTS</i>	<i>TOEIC550</i>	<i>TOEIC750</i>	<i>GEPTL2</i>
=1 的觀察值數	44	45	14	41
=0 的觀察值數	283	282	313	286
合計	327	327	327	327
虛擬變數名稱	<i>GEPTL3</i>	<i>PUBLIC</i>	<i>GOVOWN</i>	<i>INTERVIEW</i>
=1 的觀察值數	12	87	92	236
=0 的觀察值數	315	240	235	91
合計	327	327	327	327

變數定義：*DEG\_COL*=1 若該職缺要求專科以上學歷，否則=0；*DEG\_UNI*=1 若該職缺要求大學以上學歷，否則=0；*DEG\_MAS*=1 若該職缺要求碩士以上學歷，否則=0；*ENGANY*=1 若該職缺要求任何一種英語能力測驗之證明，否則=0；*TOEIC*=1 若該職缺要求多益測驗之證明，否則=0；*TOEFL*=1 若該職缺要求托福測驗之證明，否則=0；*GEPT*=1 若該職缺要求全民英檢測驗之證明，否則=0；*FLPT*=1 若該職缺要求外語能力測驗之證明，否則=0；*IELTS*=1 若該職缺要求雅思測驗之證明，否則=0；*TOEIC550*=1 若該職缺要求多益測驗 550 分以上，否則=0；*TOEIC750*=1 若該職缺要求多益測驗 750 分以上，否則=0；*GEPTL2*=1 若該職缺要求全民英檢中級以上，否則=0；*GEPTL3*=1 若該職缺要求全民英檢中高級以上，否則=0；*PUBLIC*=1 若該職缺為國家考試，否則=0；*GOVOWN*=1 若該職缺為國營事業考試，否則=0；*INTERVIEW*=1 若該職缺需要面試，否則=0。

表 4 列示以就業考試職缺為樣本，探討起薪薪資決定因素的迴歸結果。首先在學歷方面，*DEG\_COL*（要求專科或以上）、*DEG\_UNI*（要求大學或以上）、*DEG\_MAS*（要求碩士或以上）之係數都顯著為正，表示較高的學歷能顯著增加薪資，支持假說 1。*WKYR*（工作年數）之係數為正，且達 1% 之顯著水準，表示雇主認為工作經驗較豐富之求職者具備較高生產力，願給予較高的薪資，支持假說 2a。在英語能力測驗方面，本研究設計了多種衡量方式，故以多項欄位表達結果，亦即 *ENG*=*ENGANY*（要求任何一種英語能力測驗）、或 *TOEIC*（要求多益測驗）、或 *TOEFL*（要求托福測驗）、或 *GEPT*（要求全民英檢測驗）、或 *FLPT*（要求外語能力測驗）、或 *IELTS*

簡稱 *VIF*) 進行共線性檢定，各模型係數之 *VIF* 均小於 3，顯示共線性問題並不嚴重 (Kennedy, 1992)。

(要求雅思測驗)的各種情況。結果顯示, *ENGANY*、*TOEIC*、*GEPT* 的係數雖為正但未達顯著水準, 表示要求任何一種英語能力測驗、或要求多益測驗、或要求全民英檢測驗, 與該職缺之薪資無顯著關聯。而 *TOEFL*、*FLPT*、*IELTS* 的係數為正, 分別都達 10% 之顯著水準, 表示這三類英語能力測驗與就業考試職缺之薪資具有正向顯著關聯, 故部分支持假說 3d。控制變數方面, *NUMTEST* (考試科目數目) 的係數在各欄位中皆為正且達 1% 之顯著水準, 這可能代表當一項職缺所要求的考試科目越多時, 該職缺所需具備的技能越多元, 故相應的薪資越高; *LNOCCPY* (職缺錄取人數取自然對數) 的係數在各欄中皆為負且達 1% 之顯著水準, 代表當一項職缺所需人數越多時, 較可能屬於基層的職缺, 故相應的薪資較低。*PUBLIC* 之係數顯著為正, 代表國家考試的職缺相對於其他職缺之薪資而言較高。*GOVOWN* 之係數在各欄位皆為正, 但僅於部分欄位達 10% 之顯著水準, 故僅發現微弱證據顯示國營事業職缺之薪資較其他單位職缺為高。*INTERVIEW* 的係數顯著為正, 顯示因需先經筆試篩選才能進入面試, 故面試要求可視為較高的就業門檻, 而此較高的門檻則對應著較高的薪資。

表 5 列示以就業考試職缺為樣本, 進一步探討英語能力測驗設定分數門檻對起薪薪資之影響。由欄位(1)可知, 當 *TOEIC550* (要求多益達 550 分以上) 為英語能力測驗之代理變數時, 其係數為正而達單尾 10% 顯著性; 然而由欄位(2)可知, 當同時加入 *TOEIC750* (要求多益達 750 分以上) 時, *TOEIC550* 之係數不顯著, 而 *TOEIC750* 之係數為正且達 10% 顯著性。因此, 推論僅在多益達 750 分以上時, 薪資顯著較高。由欄位(3)可知, 當 *GEPTL2* (要求全民英檢中級以上) 為英語能力測驗之代理變數時, 其係數為正但未達顯著性, 但由欄位(4)可知, 同時加入 *GEPTL3* (要求全民英檢中高級以上) 時, *GEPTL3* 之係數為正且達 10% 顯著性, 故可推測對就業考試職缺的雇主而言, 全民英檢測驗之能力需達中高級以上, 才值得較高的薪資, 因此上述結果部分支持假說 3e。其他變數之係數與顯著性皆類似於表 4 之結果。綜合表 4 與表 5 有關英語能力測驗的實證結果, 可發現以最普遍的多益及全民英檢測驗而言, 若求職者僅是具備該項測驗之分數, 對於獲取較高薪資之職缺並無助益, 而需具備較高程度的能力 (亦即多益 750 分或全民英檢中高級) 方能有效提升薪資。

## 二、私人企業職缺之實證結果

表 6 與表 7 分別列示模型(2-1)與(2-2)中各連續與虛擬變數的敘述性統計。如表 6 所示, 以私人企業職缺的樣本而言, *SALARYLOW* (起薪薪資低標) 與 *SALARYHIGH* (起薪薪資高標) 的平均數分別約為 \$34,547 與 \$44,513, *WKYR* (工作年數) 的平均數約為 1.9 年, 而中位數為 1, 顯示樣本職缺多數對工作年數之要求並不高。*CPAFMYR* (會計師事務所工作年數) 最小值為 0, 中位數亦為 0, 顯示樣本職缺多數並不要求具備會計師事務所的工作經驗。

表 4 就業考試職缺之迴歸結果 (應變數=LNSALARY)

	ENG=					
	ENGANY	TOEIC	TOEFL	GEPT	FLPT	IELTS
DEG_COL	0.171*** (7.02)	0.171*** (6.97)	0.170*** (7.04)	0.173*** (7.16)	0.170*** (7.04)	0.170*** (7.04)
DEG_UNI	0.052*** (3.11)	0.052*** (3.10)	0.052*** (3.12)	0.053*** (3.22)	0.053*** (3.22)	0.052*** (3.12)
DEG_MAS	0.150*** (5.31)	0.148*** (5.24)	0.140*** (5.52)	0.159*** (6.14)	0.140*** (5.65)	0.140*** (5.52)
WKYR	0.076*** (7.53)	0.080*** (7.55)	0.079*** (7.38)	0.079*** (7.43)	0.079*** (7.36)	0.079*** (7.38)
ENG	0.177 (0.77)	0.022 (0.99)	0.035* (1.74)	0.001 (0.05)	0.033* (1.69)	0.035* (1.74)
NUMTEST	0.043*** (7.38)	0.044*** (7.40)	0.044*** (7.41)	0.043*** (7.40)	0.044*** (7.45)	0.044*** (7.41)
LNOCCPY	-0.025*** (-4.70)	-0.025*** (-4.65)	-0.025*** (-4.39)	-0.027*** (-4.67)	-0.025*** (-4.39)	-0.025*** (-4.39)
PUBLIC	0.384*** (5.97)	0.384*** (5.97)	0.385*** (5.97)	0.382*** (5.93)	0.385*** (5.97)	0.385*** (5.97)
GOVOWN	0.021 (1.32)	0.020 (1.31)	0.020 (1.20)	0.024* (1.72)	0.020 (1.21)	0.020 (1.20)
INTERVIEW	0.254*** (4.13)	0.255*** (4.41)	0.257*** (4.19)	0.252*** (4.08)	0.258*** (4.19)	0.257*** (4.19)
CONSTANT	9.886*** (14.24)	9.884*** (14.30)	9.883*** (13.72)	9.893*** (13.81)	9.883*** (13.65)	9.883*** (13.72)
F 值	72.792	57.731	52.550	52.961	52.373	52.556
Prob> F	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
VIF	1.891	1.872	1.880	1.903	1.722	1.910
Adj. R <sup>2</sup>	69.01%	69.05%	69.20%	68.93%	69.15%	69.20%

1. 本表觀察值=327，已控制年度固定效果。

2. 括號內為 t 值；\*\*\*及\*表示達雙尾 1%及 10%顯著水準。

3. 變數定義請詳見表 2 與表 3。

表 5 就業考試職缺迴歸結果—英語能力分數門檻 (應變數=LNSALARY)

	(1)	(2)	(3)	(4)
<i>DEG_COL</i>	0.165*** (7.01)	0.170*** (7.11)	0.166*** (7.00)	0.174*** (7.23)
<i>DEG_UNI</i>	0.043** (2.64)	0.047*** (2.85)	0.050*** (2.94)	0.056*** (3.22)
<i>DEG_MAS</i>	0.146*** (5.03)	0.114*** (3.39)	0.174*** (6.66)	0.144*** (5.10)
<i>WKYR</i>	0.080*** (7.58)	0.079*** (7.23)	0.079*** (7.61)	0.078*** (7.19)
<i>TOEIC550</i>	0.037# (1.47)	0.047 (0.69)		
<i>TOEIC750</i>		0.030* (1.72)		
<i>GEPTL2</i>			0.017 (0.66)	0.025 (0.90)
<i>GEPTL3</i>				0.042* (1.76)
<i>NUMTEST</i>	0.047*** (7.41)	0.044*** (7.35)	0.047*** (7.43)	0.043*** (7.34)
<i>LNOCCPY</i>	-0.026*** (-4.63)	-0.024*** (-4.29)	-0.029*** (-5.04)	-0.028*** (-4.78)
<i>PUBLIC</i>	0.373*** (5.58)	0.381*** (5.88)	0.372*** (5.56)	0.382*** (5.89)
<i>GOVOWN</i>	0.022 (1.32)	0.022 (1.35)	0.023 (1.40)	0.024 (1.43)
<i>INTERVIEW</i>	0.251*** (4.08)	0.255*** (4.16)	0.249*** (4.02)	0.251*** (4.04)
<i>CONSTANT</i>	9.966*** (15.43)	9.883*** (13.96)	9.976*** (15.39)	9.898*** (13.86)
F 值	53.741	50.380	49.473	50.411
Prob> F	0.000	0.000	0.000	0.000
VIF	1.803	1.962	1.704	1.790
Adj. R <sup>2</sup>	69.53%	69.40%	69.32%	68.96%

1. 本表觀察值=327，已控制年度固定效果。

2. 括號內為 t 值；\*\*\*、\*\*及\*表示達雙尾 1%、5%及 10%顯著水準；#表示達單尾 10%顯著水準。

3. 變數定義請詳見表 2 與表 3。

表 6 私人企業職缺樣本之連續變數敘述性統計

連續變數名稱	平均數	標準差	最小值	中位數	最大值
<i>SALARYLOW</i>	34,547.431	14,360.772	22,000	30,000	140,000
<i>SALARYHIGH</i>	44,513.154	22,916.120	23,000	38,000	200,000
<i>LNSALARYLOW</i>	10.397	0.296	9.999	10.309	11.849
<i>LNSALARYHIGH</i>	10.621	0.371	10.043	10.545	12.206
<i>WKYR</i>	1.949	2.243	0	1	10
<i>CPAFMYR</i>	0.230	1.002	0	0	10

變數定義：*SALARYLOW*=私人企業職缺所揭露的起薪薪資低標；*SALARYHIGH*=私人企業職缺所揭露的起薪薪資高標；*LNSALARYLOW*=*SALARYLOW* 取自然對數；*LNSALARYHIGH*=*SALARYHIGH* 取自然對數；*WKYR*=工作年數；*CPAFMYR*=職缺所要求的會計師事務所工作年數。

表 7 列示模型(2-1)與(2-2)中各虛擬變數的敘述性統計結果。如表中所示，要求高中職以上 (*DEG\_HIGHSC*)、專科以上 (*DEG\_COL*)、或大學以上 (*DEG\_UNI*) 學歷的觀察值之百分比約分別為 88% (361÷408)、67% (273÷408)、24% (97÷408)，可知超過半數的樣本職缺要求專科以上的學歷。由於樣本職缺中僅 2 筆資料要求碩士學歷，故針對私人企業職缺的樣本，本研究不額外設置碩士學歷虛擬變數。要求產業經驗 (*INDEXP*) 的觀察值之百分比約為 21% (86÷408)，而要求會計師事務所工作經驗 (*DCPAFMYR*) 的觀察值之百分比約為 8% (34÷408)，顯示私人企業職缺樣本中，要求需具備會計師事務所經驗的比例並不高。在會計類證照方面，要求會計師執照 (*CPA*)、或記帳士 (*BOOKP*)、或乙級會計事務技術士 (*TECHB*) 的觀察值百分比約分別為 4% (15÷408)、3% (13÷408)、3% (12÷408)，顯示對會計類證照的要求並不普遍。要求具備英語能力 (*ENG*) 的觀察值百分比約為 17% (69÷408)，屬於主管職 (*CHIEF*) 的觀察值百分比約為 20% (83÷408)，而工作地點非位於台灣的觀察值百分比約為 8% (32÷408)<sup>29</sup>。

表 8 列示模型(2-1)的實證結果，並將不同會計類證照的結果分三欄呈現。由表中可知，以起薪薪資低標取自然對數為應變數時，*DEG\_HIGHSC* 的係數不顯著，*DEG\_COL* 的係數為正，達 10% 之顯著水準，而 *DEG\_UNI* 的係數為正，達 1% 之顯著水準，故支持假說 1。且於三個欄位中，*DEG\_UNI* 之係數都明顯高於 *DEG\_COL* 之係數，表示大學學歷相較於專科學歷，對薪資之加值程度高出許多。*WKYR* (工作年數) 與 *DCPAFMYR* (是否要求會計師事務所工作經驗) 之係數都為正，且達 1% 或 5% 之顯著水準，表示工作年資及會計師事務所經驗確實能提升薪資水準，分別支持假說 2a 與 2c。至於 *INDEXP* (是否要求具備產業經驗) 之係數為正，但未達顯著水準，未支持假說 2b，代表雇主並未因求職者具備相關產業經驗而願給予較高

<sup>29</sup> 同註腳 28，本研究未將相關係數表置於本文。以 VIF 進行共線性檢定，各模型係數之 VIF 均小於 3，顯示共線性問題並不嚴重。

薪資，推測可能對台灣的雇主而言，並不預設不同產業的會計技能具顯著差異，或者預期求職者能有效且迅速地轉換並熟悉不同產業的會計技能，故不給予此因素額外的薪資溢酬。會計類證照方面，CPA（要求會計師執照）之係數為正，達 10% 顯著水準，而 BOOKP（要求記帳士執照）與 TECHB（要求乙級會計事務技術士）之係數為正但未達顯著水準，表示僅會計師執照對於私人企業職缺之薪資具有正向影響，而另外二項則無此發現。ENG（要求英語能力）、CHIEF（主管職）、ABROAD（工作地點非台灣地區）的係數都為正，且達 1% 顯著水準，表示以私人企業職缺而言，若某項職缺要求具備英語能力、或屬主管職、或非台灣地區工作，則其起薪薪資低標較高。

表 7 私人企業職缺樣本之虛擬變數敘述性統計

虛擬變數名稱	DEG_HIGHSC	DEG_COL	DEG_UNI	INDEXP
=1 的觀察值數	361	273	97	86
=0 的觀察值數	47	135	311	322
合計	408	408	408	408
虛擬變數名稱	DCPAFMYR	CPA	BOOKP	TECHB
=1 的觀察值數	34	15	13	12
=0 的觀察值數	374	393	395	396
合計	408	408	408	408
虛擬變數名稱	ENG	CHIEF	ABROAD	
=1 的觀察值數	69	83	32	
=0 的觀察值數	339	325	376	
合計	408	408	408	

變數定義：DEG\_HIGHSC=1 若該職缺要求高中職以上的學歷，否則=0；DEG\_COL=1 若該職缺要求專科以上的學歷，否則=0；DEG\_UNI=1 若該職缺要求大學以上的學歷，否則=0；INDEXP=1 若該職缺要求具備產業經驗，否則=0；DCPAFMYR=1 若該職缺要求需具備會計師事務所工作經驗，否則=0；CPA=1 若該職缺要求具備會計師執照，否則=0；BOOKP=1 若該職缺要求具備記帳士執照，否則=0；TECHB=1 若該職缺要求具備乙級會計事務技術士執照，否則=0；ENG=1 若該職缺要求具備英語能力，否則=0；CHIEF=1 若該職缺為主管職，否則=0；ABROAD=1 若該職缺工作地點非位於台灣，否則=0。

表 9 列示模型(2-2)的實證結果，並將不同會計類證照的結果分三欄呈現。由表中可知，以起薪薪資高標取自然對數為應變數時，各項薪資決定因素的實證結果皆與表 8 所呈現結果非常相近。例如，DEG\_HIGHSC 的係數不顯著，DEG\_COL 的係數為正，達 10% 之顯著水準；而 DEG\_UNI 的係數為正，在三欄位中都達 1% 之顯著水準，以上結果支持假說 1。WKYR（工作年數）與 DCPAFMYR（是否要求具備事務所工作經驗）之係數都為正，且達 1% 或 5% 之顯著水準，分別支持假說 2a 與 2c。同樣地，會計類證照方面，CPA（要求會計師執照）之係數為正，達 5% 顯著水準，而 BOOKP（要求記帳士執照）與 TECHB（要求乙級會計事務技術士）之係數為正但未達顯著水準，表示僅會計師執照對於私人企業職缺之起薪薪資具有正向影響，而另外二項則無此發現。

表 8 私人企業職缺之迴歸結果 (應變數=LNSALARYLOW)

	ACC_LICENSE=		
	CPA	BOOKP	TECHB
<i>DEG_HIGHSC</i>	0.044 (1.05)	0.045 (1.07)	0.045 (1.05)
<i>DEG_COL</i>	0.021* (1.65)	0.022* (1.67)	0.022* (1.66)
<i>DEG_UNI</i>	0.118*** (4.32)	0.122*** (4.59)	0.128*** (4.63)
<i>WKYR</i>	0.056*** (8.25)	0.055*** (8.20)	0.054*** (8.00)
<i>INDEXP</i>	0.025 (0.90)	0.021 (0.77)	0.021 (0.75)
<i>DCPAFMYR</i>	0.111** (2.60)	0.115*** (2.71)	0.114*** (2.72)
<i>ACC_LICENSE</i>	0.130* (1.69)	0.011 (0.36)	0.000 (0.01)
<i>ENG</i>	0.107*** (3.96)	0.116*** (4.29)	0.116*** (4.31)
<i>CHIEF</i>	0.113*** (4.39)	0.112*** (4.30)	0.111*** (4.32)
<i>ABROAD</i>	0.356*** (8.08)	0.352*** (7.97)	0.352*** (7.95)
<i>CONSTANT</i>	10.219*** (47.67)	10.219*** (46.80)	10.218*** (46.84)
F 值	31.982	30.910	30.744
Prob> F	0.000	0.000	0.000
VIF	1.173	1.092	1.165
Adj. R <sup>2</sup>	61.22%	59.79%	59.78%

1. 本表觀察值=408，括號內為 t 值；\*\*\*、\*\*、\* 表示達雙尾 1%、5%、10% 顯著水準。
2. 變數定義請詳見表 6 與表 7。

表 9 私人企業職缺之迴歸結果 (應變數=LNSALARYHIGH)

	ACC_LICENSE=		
	CPA	BOOKP	TECHB
<i>DEG_HIGHSC</i>	0.137 (0.63)	0.135 (0.57)	0.138 (0.65)
<i>DEG_COL</i>	0.017** (2.62)	0.016 (0.58)	0.016 (1.20)
<i>DEG_UNI</i>	0.176*** (4.53)	0.188*** (4.87)	0.187*** (4.83)
<i>WKYR</i>	0.073*** (6.11)	0.067*** (6.13)	0.061*** (6.14)
<i>INDEXP</i>	0.027 (0.73)	0.024 (0.65)	0.023 (0.61)
<i>DCPAFMYR</i>	0.205*** (3.69)	0.208*** (3.76)	0.210*** (3.76)
<i>ACC_LICENSE</i>	0.145** (2.64)	0.057 (0.67)	0.028 (0.36)
<i>ENG</i>	0.116*** (3.10)	0.130*** (3.53)	0.129*** (3.50)
<i>CHIEF</i>	0.168*** (4.61)	0.163*** (4.48)	0.165*** (4.56)
<i>ABROAD</i>	0.458*** (8.10)	0.454*** (8.01)	0.454*** (8.02)
<i>CONSTANT</i>	10.476*** (22.39)	10.474*** (22.17)	10.476*** (23.35)
F 值	28.924	27.370	27.021
Prob> F	0.000	0.000	0.000
VIF	1.206	1.150	1.133
Adj. R <sup>2</sup>	56.39%	54.87%	54.84%

1. 本表觀察值=408，括號內為 t 值；\*\*\*及\*\*表示達雙尾 1%及 5%顯著水準。

2. 變數定義請詳見表 6 與表 7。

綜合上述，將各項假說是否得到實證結果之支持，彙整於下表。

表 10 實證結果彙整

假說內容	檢驗的樣本	實證結果
假說 1：職缺甄選條件設定的教育程度門檻愈高，會計職缺起薪愈高。	就業考試職缺 私人企業職缺	支持
假說 2a：職缺甄選條件設定的工作年數門檻愈高，會計職缺起薪愈高。	就業考試職缺 私人企業職缺	支持
假說 2b：職缺甄選條件要求具備產業經驗，會計職缺起薪較高。	私人企業職缺	未支持
假說 2c：職缺甄選條件要求具備會計師事務所經驗，會計職缺起薪較高。	私人企業職缺	支持
假說 3a：職缺甄選條件要求具備會計師證照，會計職缺起薪較高。	私人企業職缺	支持
假說 3b：職缺甄選條件要求具備記帳士證照，會計職缺起薪較高。	私人企業職缺	未支持
假說 3c：職缺甄選條件要求具備技術士證照，無助於提升會計職缺起薪。	私人企業職缺	支持
假說 3d：職缺甄選條件要求檢附英語測驗成績，無助於提升會計職缺起薪。	就業考試職缺	部分支持
假說 3e：職缺甄選條件設定的英語證照門檻愈高，會計職缺起薪愈高。	就業考試職缺	部分支持

### 三、強韌性測試

為確定本研究之實證結果具有強韌性 (robustness)，分別針對下列各項調整進行額外測試，如下列各段所述，本研究之主要結果不受各項調整之影響。

強韌性測試 1：首先，針對模型(1)，將考試科目數目排除國文與英文，只計算專業性科目的數目，並重新執行迴歸，未製表結果顯示各變數之係數方向與顯著性並無明顯改變。其次，針對模型(1)，額外增加一個虛擬變數  $TESTENG=1$  若該就業考試職缺的考試科目中包含英文，否則為 0，用以檢驗是否此變數會影響各項英語能力測驗代理變數的顯著性，未製表結果顯示此額外變數  $TESTENG$  之係數並不顯著，且各項英語能力測驗代理變數之係數方向及顯著性也與表 4 及表 5 所呈現的結果幾無差異。

強韌性測試 2：再者，針對模型(2-1)與(2-2)，額外以下列二種方式檢驗「會計師事務所工作經驗」的影響。第一，會計師法規定，領有會計師證書者，應具會計師事務所簽證工作助理人員二年以上經驗，始得向主管機關申請執業登記，可知會

計師事務所的二年工作經驗具有門檻意義，故本研究以「會計師事務所工作經驗大於或等於二年之虛擬變數 (*CPAFMYRTWO*)」取代原虛擬變數 *DCPAFMYR*，並重新執行迴歸。未製表結果顯示，以起薪薪資低標取自然對數為應變數時，*CPAFMYRTWO* 係數為正，達 5% 顯著水準 ( $t$  值=2.29)，以起薪薪資高標取自然對數為應變數時，*CPAFMYRTWO* 係數為正，達 1% 顯著水準 ( $t$  值=3.49)。第二，以會計師事務所工作年數 (*CPAFMYR*) 取代原虛擬變數 *DCPAFMYR*，重新執行迴歸；未製表結果顯示，以起薪薪資低標取自然對數為應變數時，*CPAFMYR* 係數為正但未達顯著水準，以起薪薪資高標取自然對數為應變數時，*CPAFMYR* 係數為正，達單尾 10% 顯著水準 ( $t$  值=1.34)，其他變數之係數方向及顯著水準未受影響。

強韌性測試 3：此外，針對私人企業職缺樣本，亦即模型(2-1)與(2-2)，以起薪薪資高標加低標除以 2，得出「平均起薪薪資」，改以此平均起薪薪資取自然對數作為應變數，重新執行模型(2-1)與(2-2)，未製表結果顯示，各項薪資決定因素變數之係數方向及顯著水準皆與表 8 及表 9 所呈現的結果十分接近。

強韌性測試 4：針對模型(1)、(2-1)、(2-2)，將工作年數取自然對數後取代工作年數變數，重新執行各迴歸，未製表結果顯示，各項起薪薪資決定因素變數之係數方向及顯著水準皆無顯著改變。

強韌性測試 5：針對私人企業職缺，本研究另以「員工人數或資本額」分別作為公司規模的代理變數，加入私人職缺之相關模型，亦即迴歸(2-1)與迴歸(2-2)，控制公司規模對薪資的可能影響。未製表結果顯示，分別以起薪薪資低標或高標取自然對數為應變數進行分析時，未能發現任何一個公司規模（員工人數或資本額取自然對數）的係數總是達統計上之顯著水準，且本研究原本探討的各項薪資決定因素（學歷變數、工作年數、會計師事務所工作年數、會計師類證照、英語能力要求、主管職、工作地區為國內或國外）之係數及顯著性都未有明顯改變。

強韌性測試 6：為進一步了解企業所在地域別是否造成私人企業職缺的薪資差異，本研究將各公司之「所在地」區分為(i)台北市與新北市(ii)新竹、桃園、與苗栗地區(iii)台中、彰化、與南投地區(iv)雲林、嘉義、台南、高雄、與屏東地區，並就各地域設虛擬變數，加入私人職缺之相關模型，亦即迴歸(2-1)與迴歸(2-2)，未製表結果顯示，本文之各項薪資決定因素之係數及顯著性皆無明顯變化。

強韌性測試 7：本研究在私人企業職缺方面僅以 2018 年度四個月期間資料是因這些職缺之資料取自於 1111、104 等人力銀行網站，而每筆職缺通常有其效期，因此相關資料並不會一直留在人力銀行網站上，故作者無法取得其他期間之資料。雖然本研究目的在於探討會計職缺薪資之決定因素，並非針對就業考試職缺及私人企業職缺之薪資決定因素進行比較，然為確保研究結果之穩健性，作者亦針對就業考試職缺之迴歸模型，僅根據 106 年與 107 年的觀察值，進行檢驗。未製表結果顯示，各變數之係數方向與顯著性，皆與本文中表 4 及表 5 之結果十分類似，亦即就業考試職缺之起薪，與學歷、工作年數、考試科目、是否為國家考試、是否需要面試與

職缺起薪為正向關聯，職缺所需人數則與職缺起薪為負向關聯。英語測驗要求方面，*TOEFL*、*FLPT*、*IELTS* 的係數為正，分別都達 10% 之顯著水準，表示這三類英語能力測驗與就業考試職缺之薪資具有正向顯著關聯。此外，英語測驗分數門檻方面，僅在多益達 750 分或全民英檢測驗之能力達中高級以上時，起薪薪資顯著較高。

## 伍、結論與建議

本研究旨在探討會計類職缺的起薪薪資決定因素，以薪資取自然對數為被解釋變數，各項職缺甄選條件為解釋變數，分別以私人企業職缺及就業考試職缺為樣本進行迴歸分析。首先，根據私人企業職缺的實證結果顯示，學歷條件越高、或工作年資門檻越高、或要求會計師事務所經驗、或要求會計師證照、或明列需具備英文能力、或該職缺屬主管職、或工作地區非台灣，則該職缺之薪資越高。再者，根據就業考試職缺的實證結果顯示，學歷條件越高、或工作年資門檻越高、或考試科目越多、或需面試、或錄取人數越少，該職缺之薪資顯著較高。而針對英語能力的甄選條件，本研究進行了較詳盡的分析。若某職缺僅要求具備多益測驗分數、或僅要求具備全民英檢測驗分數，則該職缺之薪資並未較高。若某職缺僅要求具備托福測驗分數、或僅要求具備外語能力測驗分數、或僅要求具備雅思測驗分數，則該職缺之薪資較高但顯著性僅達 10%。此外，若某職缺要求多益 550 分以上，其薪資並未顯著較高，然若要求多益 750 分以上，則其薪資顯著較高（顯著性 10%）。類似地，若某職缺要求全民英檢中級以上，其薪資並未顯著較高，然若要求全民英檢中高級以上，則其薪資顯著較高（顯著性 10%）。

本研究具有下列貢獻及意涵。首先，此為首篇針對會計類職缺的薪資決定因素進行探討的實證研究。薪資無疑是求職者是否應聘或接受一項職缺的重要考量點，也是促使求職者提升自我能力條件以獲取職缺的關鍵驅動力，然而目前對於薪資的決定因素通常僅限於報章雜誌或口耳相傳的猜測，故本研究以實證檢驗的方式，瞭解哪些條件與薪資有顯著正向關聯，俾使求職者在提升自我能力條件時有更明確的努力方向。其次，本研究對英語能力甄選條件的分析結果，在就業考試職缺方面，可詮釋為在國際化浪潮勢席捲下，若僅是具備一般程度的英語能力，並不能獲取較高薪資，而必須是具備稍高程度的英語能力（例如多益 750 分或全民英檢中高級）才能顯著提升薪資水準。而在私人企業方面，要求具備英語能力的職缺顯著給予求職者較高的薪資，顯示雇主願意為需要具備英語能力的職缺付出較高報酬，亦隱含這樣的職缺在雇主眼中較具競爭力且較能為企業創造價值。因此，會計類職缺的求職者應正視英語能力的重要性。此外，對會計系學生或新鮮人而言，本研究明確地展示了具備會計師執照及會計師事務所經驗對薪資的正向影響。有鑑於準備會計師考試需要耗費相當程度的時間與心力，而會計師事務所繁重的工作量也常使新鮮人

感到卻步，此研究結果有助於鼓勵學生勇於接受這兩項能提升未來薪資的挑戰。

本研究有下列限制。第一，在私人企業職缺方面，並非所有企業都揭露薪資，而即便是提供薪資資訊也僅有薪資區間金額，故本研究僅能分別以薪資上限與下限金額作為被解釋變數。第二，在私人企業職缺方面，絕大多數公司僅列出「是否要求英語能力」，而不會直接要求「英語能力需達的分數門檻」，故本研究無法在私人企業職缺樣本進行英語能力分數門檻之分析。倘若對此議題有興趣的研究者，能在未來取得更多更詳盡的資料，應能進一步地提供更多有趣的實證證據。第三，本文樣本取自公開可得之網站資訊及就業考試簡章。個別求職者之要求薪資水準與其所具備之求職條件並非前述公開來源可得，因而本研究無法針對供給面進行起薪決定因素之研究。

## 參考文獻

- 工商時報，2015，64.8%企業徵才先看英語能力，10月1日。
- 田弘華、田芳華與劉亦修，2008，高等教育數量開放政策對大學畢業生收入的影響：傳訊理論之調適與應用，教育政策論壇，第11卷第1期：79-105。
- 行政院主計總處，2017，中華民國台灣地區106年人力運用調查報告，台北：行政院主計總處。
- 林大森，2011，教育與勞力市場之連結：分析臺灣專業證照的市場價值，社會科學論叢，第5卷第1期：40-83。
- 林大森，2013，檢視大學畢業生薪資取得之決定因素：人力資本論與訊號理論的對話，教育政策論壇，第16卷第1期：1-37。
- 林蔚珉與王育婷，2015，專業證照對會計人才甄選之影響—以台灣南部地區為例，創思學刊，第34期：105-121。
- 李隆盛、李信達與陳淑貞，2010，技職教育證照制度的回顧與展望，教育資料與研究，第93期：31-52。
- 吳明錫與李隆盛，2011，證照協助大學畢業生就業之效益分析：以企管類科系為例，商管科技季刊，第12卷第2期：145-173。
- 吳慧瑛，2003，二十年來教育發展之經濟評估，1978-2001，臺灣經濟預測與政策，第33卷第2期：97-130。
- 柯朝斌，2009，高等教育普及化對於文憑訊號傳遞功能的影響：以賽局模型進行理論分析，教育科學研究期刊，第54卷第2期：107-133。
- 孫弘岳，2010，淺談外派薪資設計，引用自[https://www.hr.org.tw/hr\\_2.asp?autono=354](https://www.hr.org.tw/hr_2.asp?autono=354)。
- 陶宏麟與蕭富方，2013，女性商學大學畢業生金融證照持有與初期職涯表現之關係，應用經濟論叢，第93期：209-252。
- 莊慧玲與蔡勝弘，2006，電子「薪」貴嗎？—電子製造業與傳統製造業受僱員工薪資報酬差異之研究，管理學報，第23卷第1期：1-22。
- 張瑞當與羅悅文，2001，我國會計師事務所性別薪資差異之經濟分析與性別歧視之認知分析，當代會計，第2卷第1期：75-98。
- 陳清檳、鄭博文、賴慧敏與蕭錫錡，2015，大學畢業生取得證照與薪資所得—傾向分數配對法之分析，當代教育研究季刊，第23卷第1期：71-111。
- 湯堯與徐慧芝，2011，台灣地區大學生就讀學校與學門對其畢業後薪資水準之關聯性研究，教育政策論壇，第14卷第1期：61-84。
- 蔡瑞明與林大森，2002，滾石不生苔？台灣勞力市場中的工作經歷對薪資的影響，台灣社會學刊，第29期：57-95。
- Abowd, J. M., F. Kramarz, and D. N. Margolis. 1999. High wage workers and high wage

- firms. *Econometrica* 67 (2): 251-333.
- Becker, G. S. 1964. *Human Capital*. New York, NY: Columbia University Press.
- Becker, G. S. 1993. *Human Capital*. 3rd edition. Chicago, IL: University of Chicago.
- Blaug, M. 1976. The empirical status of human capital theory: A slightly jaundiced survey. *Journal of Economics Literature* 14 (3): 827-855.
- Brooking, A. 1996. *Intellectual Capital*. London: International Thomson Business Press.
- Eckstein, Z., and K. I. Wolpin. 1989. Dynamic labour force participation of married women and endogenous work experience. *The Review of Economic Studies* 56 (3): 375-390.
- Hungerford, T., and G. Solon. 1987. Sheepskin effects in the returns to education. *The Review of Economics and Statistics* 69 (1): 175-177.
- Kennedy, P. 1992. *A Guide to Econometrics*. 3rd edition. Cambridge, MA: MIT Press.
- Kerckhoff, A. C., and L. Bell. 1998. Hidden capital: Vocational credentials and attainment in the United States. *Sociology of Education* 71 (2): 152-174.
- Light, A. 1998. Estimating returns to schooling: When does the career begin? *Economics of Education Review* 17 (1): 31-45.
- Mincer, J. 1958. Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of Political Economy* 66 (4): 281-302.
- Mincer, J. 1974. *Schooling, Experience, and Earnings*. New York, NY: National Bureau of Economic Research.
- Neal, D. 1995. Industry-specific human capital: Evidence from displaced workers. *Journal of Labor Economics* 13 (4): 653-677.
- Oaxaca, R. 1973. Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review* 14 (3): 693-709.
- Schmidt, C. M., and K. F. Zimmermann. 1991. Work characteristics, firm size and wages. *The Review of Economics and Statistics* 73 (4): 705-710.
- Schultz, T. W. 1961. Investment in human capital. *The American Economic Review* 51 (1): 1-17.
- Siphambe, H. 2008. Rates of return to education in Botswana: Results from the 2002/2003 household income and expenditure survey data set. *South African Journal of Economics* 76 (4): 641-651.
- Spence, M. 1973. Job market signaling. *The Quarterly Journal of Economics* 87 (3): 355-374.
- Stauffer, E., J. A. Dolan, and R. Newman. 2008. *Fire Debris Analysis*. Boston, MA: Academic Press.
- Stiglitz, J. E. 1975. The theory of “screening”, education, and the distribution of income.

*The American Economic Review* 65 (3): 283-300.

Van der Gaag, J., and W. Vijverberg. 1988. A switching regression model for wage determinants in the public and private sectors of a developing country. *The Review of Economics and Statistics* 70 (2): 244-252.

Weeden, K. A. 2002. Why do some occupations pay more than others? Social closure and earnings inequality in the United States. *American Journal of Sociology* 108 (1): 55-101.

Weiss, A. 1995. Human capital vs. signaling explanations of wages. *The Journal of Economic Perspectives* 9 (4): 133-154.