

第六章 結論與建議

本章主要目的即在彙總本研究之結果，根據所述之研究結果對後續研究者及公司管理當局提出建議，並整理本研究之研究限制。

第一節 研究結論

在知識經濟時代，智慧資本是競爭優勢的核心所在，對企業而言，智慧資本的創造是十分重要的課題。而智慧資本中又以人力資本最為重要，人力資本的累積可透過教育訓練活動達成，訓練活動本身就是一項學習 (learning) 的活動，透過學習改善員工技能，進而提升組織生產力。以平衡計分卡的觀點視之，學習成長面為其財務面的基礎建設，藉由平衡計分卡中的學習成長面衡量人力資本，可進一步瞭解人力資本的內涵。

現今台灣的經濟主體，是以資訊電子業為主流，我國的資訊電子業在世界經濟上也扮演著非常重要的角色。而在資訊電子業科技更新速度非常快，員工技能如不能配合工作上所需，勢必會影響員工本身的績效，進而間接影響公司整體績效，關於智慧資本的研究，雖有學者透過個案研究以瞭解企業智慧資本流量及存量關係，但對於智慧資本創造活動此議題之研究，並無學者提出討論，本研究透過訓練活動以瞭解智慧資本創造活動，並採用公司實際經營資料進行分析，以瞭解智慧資本創造活動之商業價值。

而智慧資本創造活動中的訓練活動對於員工技能的提升有莫大的貢獻，藉由員工技能提升可提高生產效率、降低製造成本，進而使內部流程更為流暢化，改善員工績效，並提供更好價值給顧客，進而提升顧客滿意度、增加營業收入，因此本研究預期訓練活動強度愈高的公司，其商業價值愈高。本研究以我國資訊電子業之 124 家上市上櫃公司 1995 年至 2000 年共 500 個觀察值為樣本，蒐集公司訓練活動投資之實際資料，運用實證分析方法，探討智慧資本創造活動與商業價值間的關聯，並納入資本密集度、員工薪酬水準、公司規模與企業生命週期階段作為控制變數。

本研究基本模式之實證結果發現，訓練活動與員工績效呈顯著正向關係，顯示資訊電子業的商業價值受到智慧資本創造活動的影響，且無論是以營業收入、營業毛利、營業利益衡量員工績效，均支持本研究假說。並從進一步實證分析結果可知，不論單獨控

制產業別之影響或同時控制產業別及年度別之影響，均支持本研究假說，也就是智慧資本創造活動與商業價值呈顯著正向關係。

而進一步實證分析結果顯示，高訓練活動強度組，訓練活動與員工績效呈顯著正相關；低訓練活動強度組，訓練活動與員工績效未達顯著水準，顯示訓練活動投資規模不宜過小、投入時間不宜過短、增強作用不宜過弱，否則訓練活動不易產生效果。

高資本密集度組，訓練活動與員工績效呈顯著正相關；低資本密集度組，訓練活動與員工績效未達顯著水準，顯示資訊電子業員工擁有較貴重或較特殊化的設備時，訓練活動始能發揮其功能。

高員工薪酬水準組，訓練活動與員工績效呈顯著正相關；低員工薪酬水準組，訓練活動與員工績效未達顯著水準，顯示資訊電子業在員工素質較佳的情況下，訓練活動始能發揮；反之，在員工素質較差的情況下，投入再多的訓練活動，其成效不易顯現出。

在大公司或小公司，訓練活動與員工績效均呈顯著正相關，顯示出訓練活動的效果不受規模影響。

而不論處於企業生命週期中成長期或衰退期，訓練活動與員工績效呈顯著正相關，顯示企業位於成長期時，訓練活動的重要性，而當企業面臨衰退期時，其訓練活動可以延緩企業價值的降低，並有助於組織尋求再成長的機會。

最後，訓練活動對員工績效有遞延影響，其遞延影響為當年度及次年度，顯示出訓練活動具有未來經濟效益。

在公司營運特性方面，員工薪酬水準及規模與員工績效呈正相關，支持本研究假說。資本密集度及企業生命週期與員工績效間關係部分顯著，部分支持本研究假說。茲將本研究結論及其隱含意義彙總於表 6.1。

表 6.1 約在此

第二節 研究限制

- (一) 由於國內上市、上櫃公司之資料限制，本文僅分析民國 84 年至 89 年之 124 家上市上櫃公司，如果廠商家數及年數增加，可增加測試模式之自由度，研究結果應更具說服力。
- (二) 本研究的樣本選取條件為曾在民國 84 年至 89 年會計師長式報告揭露其訓練費用的公司，因此若公司在這期間未揭露訓練費用者，便無法蒐集相關資料而必須捨去。因此，樣本代表性可能是本研究限制之一。
- (三) 本研究訓練費用可能包含新進人員訓練活動的投資，或是公司導入其他管理系統的人員訓練活動的投資，其對研究結果可能產生干擾作用，如果能進一步取得更詳盡的資料，研究結果應更具說服力。

第三節 建議及未來研究方向

(一) 對我國資訊電子業公司之建議

1. 本研究結果顯示，智慧資本創造活動與商業價值有顯著正相關。因此我國資訊電子業公司應積極累積智慧資本，而智慧資本的累積，可藉由訓練活動的投資，以提昇員工的技能來強化本身的競爭力，如此才有助於提高公司的獲利力及生產力，為公司帶來更大的優勢。
2. 本研究結果顯示，部分資訊電子業的公司特性與商業價值有顯著正相關。因此，提高員工薪資報酬水準及擴大規模亦是各公司改善商業價值的途徑。

(二) 對後續研究者的建議

1. 本研究僅探討智慧資本創造活動其中的訓練活動，然智慧資本創造活動有許多不同的管道，例如：公司為招募員工的相關投資，未來研究者可進一步針對不同性質的智慧資本創造活動與商業價值間的關係深入探討。
2. 本研究僅探討組織整體性之訓練活動對商業價值的影響，未來研究者可進一步探討不同性質訓練活動與商業價值間的關係，例如行銷人員的訓練活動、研發人員的訓練活動對商業價值的影響程度是否有所不同。