

第五章 結論與建議

第一節 結論

針對假說一之測試，除了運用官方網站效率值外，更運用無母數之 DEA 效率值，評估高薪資球員與低薪資球員之效率值是否有顯著差異。實證結果發現，高薪資球員效率高於低薪資球員效率，而兩者之間效率的確有顯著差異，故假說一成立。縱使我們利用國籍來作進一步分群，分開比較外籍與美國籍高低薪球員之效率值是否有顯著差異，其實證結果仍驗證我們假說一的成立。本研究認為，球員的於薪資談判時，其績效表現往往是球團考量的一大重點；不論是外籍或是美籍球員，球團在簽下一名球員時，其績效表現必定影響其薪資。

針對假說二之測試，實證結果顯示球員的績效與國籍間並無關聯性。不僅在單變量測試中看不出其效率差異性，透過多元迴歸分析也呈現不顯著的情況。本研究認為，球員薪資的決定不因國籍而有差別，球團注重的是球員的效率及表現，實力才是薪資談判的最佳籌碼。

針對假說三之測試，Vuong test 之實證結果發現 NBA 官方效率值之薪資攸關性優於 DEA 效率值之薪資攸關性。即 NBA 官方效率值比 DEA 效率值更具薪資解釋能力，故本研究之假說三不成立。本研究認為由於目前 NBA 薪資結構本來就以 NBA 官方效率值作為薪資談判籌碼指標之一，因此該效率值與薪資應有較高之關聯性。DEA 之效率值雖然也可以反映出與薪資之關聯性，但低於官方之效率值，可能原因為 DEA 所顯現之效率值係與類似投入產出之球員比較之相對效率，因此並非完全以可能對球隊整體貢獻作為衡量，所以會出現官方效率值並不完全一致。不過 DEA 所計算出之效率值，對於一些功能性球員，提供較佳

之比較基礎，因為 DEA 效率值本身就是按照球員類似投入產出（功能）比較而得。

第二節 建議與限制

本研究之建議有以下幾點：

1. 雖然 NBA 官方效率值顯示與薪資有較高之關聯性，但是 DEA 效率值本身之特性為就類似投入產出選手比較所算之相對效率，因此對於同功能性選手薪資決定，應可提供一些作為勞資雙方薪資談判之參考指標。
2. 針對本研究假說三：為了比較 NBA 官方與 DEA 效率值與薪資何者關聯性較大，在計算 DEA 效率值時本研究採用的投入產出變數皆是由官方網站公式中截取出。建議若欲研究 DEA 效率值與薪資之關聯性，可以重新選擇其投入與產出項，並以新計算之 DEA 效率值來作分析。
3. 本研究受限無法區分 DEA 效率值達 1 的球員，因此在探討 DEA 效率值與薪資之關聯性時也許造成模型係數的失真。建議未來做類似研究之學者能對 DEA 效率值為 1 的選手作進一步區分。
4. 影響薪資的因素很多，基於研究時間之限制，本研究無法將其全部納入作為控制變數，僅以球季年度、球員國籍、先發與否、戰鬥位置、球員年齡、球員年資等變數予以控制。股本研究建議後續研究，可將球隊所在城市方面變數或是球隊戰績等因素納入考量，將會更為周延。