

# 國際人力資源與薪資差異之探討－以外語補習班為例

謝凱雯、王惠琪、李美儀  
高雄海洋科技大學

## 摘要

台灣於 2002 年正式加入世界貿易組織(WTO)，加快企業的全球化，其國際人力資源之需求日益增加，國際人力資源的管理也更加複雜。另一方面、國內產業的外移，造成產業空洞化，失業人口增加。適應企業面對產業環境的變化，企業家如何調整國內與外國的人力資源政策，是一重要的課題。

在台灣工作的外籍人士逐年增加，在工作申請類別中補習班教授外語的人數排名第二，僅次於專門性技術性工作。但是教授外語的工作中本國教師與外籍教師有同工不同酬之現象發生，其產生之原因為何？為本研究之目的。

在國際人力資源中，外派人員、本國國籍員工、外國籍員工的薪資管理，在過去的文獻中已有一定程度的探討。而本研究針對外語補習班教師間的薪資差異做探討，採發放問卷方式進行研究，包括性別、國籍與學經歷等因素，探討造成同工不同酬的情形之原因。

研究結果發現教師國籍與薪資呈現 0.001 的顯著水準，外籍教師的薪資顯然高於本國籍教師。今後如何提升本國外語師資的定位，在外語教學上如何發揮其功能，並創造出人力運用的新思維。因此提升本國之外語師資之社會活力，是今後政府與補習班努力的方向。

**關鍵詞：**國際人力資源、同工不同酬、外語補習班、外籍教師。

## 1. 緒論

企業在全球布局的發展下，國際間來往頻繁，台灣對外直接投資腳步加快，產業的生產、雇用、銷售及經營，與全球市場變化息息相關，整個世界彷彿為一個全球化的體系。面對未來大環境的競爭，其國際人力資源之運用日益增加，使的企業聘請外籍員工來台更趨普遍。另一方面、勞力密集性產業的外移，導致台灣的失業率逐年攀高，面對產業環境的變化，企業家如何調整國內與外國的人力資源及降低失業問題，成為重要的課題。

### 1.1 研究背景與動機

Peter F. Drucker, (1965) 提出，「知識」將會成為最重要的生產要素。21 世紀是知識經濟的時代，智慧資本取代勞力資本成為企業最重要的資產。在「知識經濟」引領下，隨著知識密集產業的發展，帶動勞動市場結構之變化。此一發展趨勢，不但為先進國家

創造更多的就業機會，而且加深其對知識專業人才之依賴程度，知識經濟興起，專業人才已成為先進國家持續競爭優勢的泉源（戴肇洋，2008）。企業為了保持競爭力，相繼引進外國專業人員來台工作，不僅吸收外國優秀的技術，也增加外籍員工與台灣籍員工的交流以相互學習提升能力。

人力資源為生產的最基本、也最重要因素。根據個體經濟學理論，員工的薪資被當作是勞動力的價格，應該取決於勞動力的邊際產出；但實際上，薪資的決定是由許多因素相互影響所決定的，其中，包括內在環境因素：工會談判、管理理念、公司薪資政策；以及外在環境因素：政府法令、勞動市場條件等；個人因素：性別、年齡、學歷、資歷、工作表現、國籍等。薪資是人力資源中一項十分重要的報酬，也是員工所關注的焦點，故有良好的薪酬制度與公平的給付薪酬標準已成為人力資源管理者的一項重要課題。

依據行政院勞委會的勞動統計月報資料得知，2010年7月台灣失業人數為57萬8千人，7月失業率為5.20%，國內產業的外移，造成產業空洞化，失業人口增加；2010年7月底，外國專業人員案申請類別分，台灣外語補習班教師工作（有效聘雇許可人數）為5,957人，在所有申請類別中排名第2，僅次於專門性技術性工作，台灣人民學習外語的主要途徑為補習班，因此台灣外語補習班教師之重要由此可見。

## 1.2 研究目的

在台灣工作的外籍人士逐年增加，台灣的補習班的語文教師似乎有著素質參差不齊的情況，薪資給付的標準也不一。在過去的研究中造成同工不同酬之因素甚少，尤其對於國籍是否會影響薪資給付這方面幾乎沒有探究。因此，本研究針對補習班教授外語的台灣籍與外籍教師，探討在全球化下造成同工不同酬之因素為何？

## 1.3 研究架構

本研究藉由探討補習班同工不同酬的情況，找到影響外籍語文教師與台灣語文教師同工不同酬之因素。以研究背景與動機為起始點，確立研究主題和目的後，整理及研讀相關文獻，使研究架構逐漸明朗後，訂定研究方法，確定研究對象與問卷設計，並且蒐集數據進行分析，最後將分析之資料進行歸納，找出造成同工不同酬之因素，最後歸納出研究結果撰寫結論與建議。本研究之研究架構如圖1所示。



圖 1.研究架構

資料來源：本研究整理

## 2. 文獻回顧與探討

根據上述之研究背景及動機，本節將依國際人力資源對台灣的重要性及針對現況做分析，接著進一步歸納出近代學者對於國際人力資源面臨到的問題之研究，分別進行回顧與探討。

### 2.1 國際人力資源的重要性

全球化的浪潮以及競爭環境的改變，國界、種族、語言、文化等隔閡已一一被打破，各國無不尋求更多的資源，在各國爭搶資源的情況下，使得人力資源不再永久屬於同一國家，讓各國的人們有更廣闊的世界觀，補足過去封閉年代對其他種族文化知識的空乏。由於各國普遍認為，未來在經濟成長或產業發展上，對於專門性、技術性人才的需求日益增加，導致不斷出現專業人員短缺現象（王文誠、施鴻志，2002；戴肇洋，2008）。

在技術進步快速，正規教育體系與公、民營職業訓練機制提供不足下，而引發部分產業對各項專業人員之需求更加殷切，故現今台灣在人才培育政策上，除了經由正規教育體系與公、民營職業訓練機制之外，亦將透過引進外國專業人員彌補台灣專業人員不足的做法，作為促進台灣永續發展或協助其產業升級轉型之策略（戴肇洋，2008）。

近年來，各國為了提高國家的競爭優勢，紛紛放寬先前多餘的外國人力管制措施，藉由政策的推動與法規之修正，不斷釋出利多的移民政策或提供優厚的待遇福利，藉以擴大吸引更多外國專業人員前往工作，使其長期居留意願也隨之提高，台灣亦是如此，

由此說明，專業人員已成為先進國家持續競爭優勢的來源。

面對全球化競爭的基本工具就是語文溝通，語文學習是培養國內人才國際化的基礎訓練。除了國內語文基礎外，台灣在朝向國際化的過程要保持競爭力，以及培育國內的人才，勢必需要提升語文能力，故聘請補教業外國專業人員來台灣教學之情形日益頻繁。

## 2.2 外國專業人員在台工作現況

根據行政院勞工委員會－職業訓練局資料顯示，自2004年1月15 日起，台灣引進外國專業人員正式進入單一窗口申請與統一審核作業，此一政策調整，有利掌握其進出情形，亦能充分提供業者所需要的各類專業人員。

外國專業人員，根據就業服務法一般係指，具有學員學位者或特定領域具有相當經驗者。目前政府對於外國專業人員認定大抵分為七大類別：（1）專門性或技術性工作、（2）華僑或外國人經政府核准投資或設立事業之主管、（3）學校外籍語文教師、（4）短期補習班專任外國語文教師、（5）運動教練及運動員、（6）宗教、藝術及演藝工作、（7）商船、工作船及其他經交通部特許船舶之船員工作。

當本國雇主需僱用外國專業人員時（不含大陸人士），由雇主辦理申請手續，經職訓局審核相關資料後，通過者則核發聘僱許可，將此數量加總，按月統計「聘僱許可人次」（同一人可能受僱於多位雇主，因此單位為人次）。因聘僱許可有時間性（或有效性），為了解外國專業人員在台工作之數量，則按月統計「有效聘僱許可人次」（此為存量統計）。

截至 2010 年 7 月底止，外國專業人員有效聘僱許可計 2 萬 7,563 人次，較上月底減少 0.87% ；其中經由本局核發計 2 萬 5,998 人次，委託科學園區管理局核發計 1,256 人次，委託加工出口區管理處核發計 309 人次。

### （1）依工作類別分類

外國專業人員來台從事專門性技術性工作以 1 萬 3,634 人次居首，占 49.46%；其次為補習班語文教師工作 5,957 人次，占 21.61%；學校教師工作 3,257 人次居第三，占 11.82%。如圖 2：

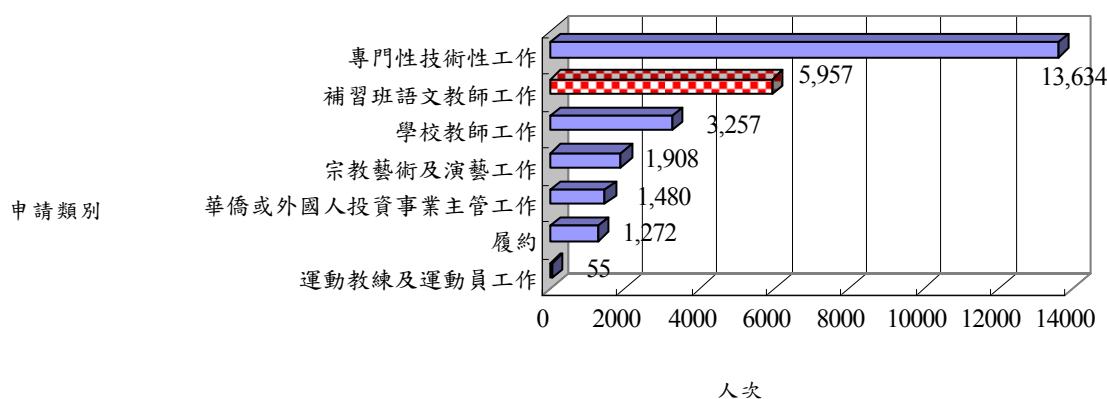
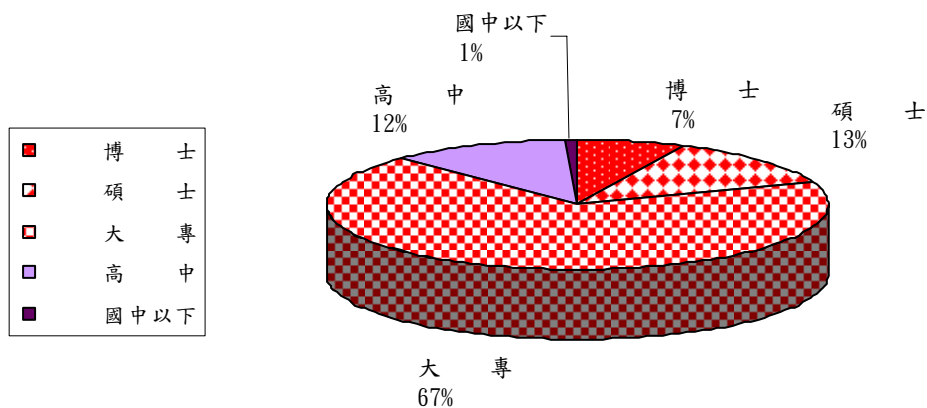


圖 2.有效聘僱許可人次按申請類別分（2004 年~2010 年 7 月）

資料來源：行政院職訓局



圖

### 3.外國專業人員-排名前五個國籍（2004年~2010年7月）

資料來源：行政院職訓局

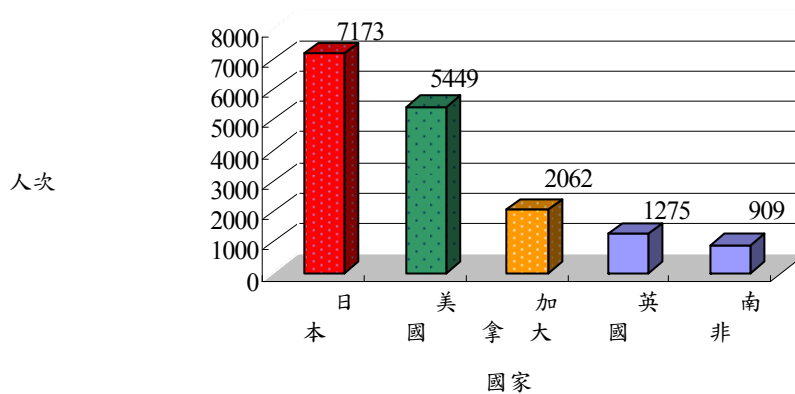


圖4.外國專業人員-按學歷分（2004年~2010年7月）

資料來源：行政院職訓局

#### (2) 依國籍別分類

外國專業人員來台工作，其國籍別如圖3所示：以「日本」7,173人次居首，占26.02%；其次為「美國」5,449人，占19.7%；加拿大2,062人次居第三，占7.4%。

#### (3) 依學歷別分類

來台之外國專業人員學歷以「大專」1萬8,703人次居首，占67.86%。由圖4得知外籍人員來台工作教育程度在大專以上擔任外國專業人員比率較高。

#### (4) 依性別分類

由來台之外國專業人員之性別來看，「男性」2萬2,136人，占80.3%，「女性」則是5,427人，占19.6%，以男性之外國專業人員佔多數。

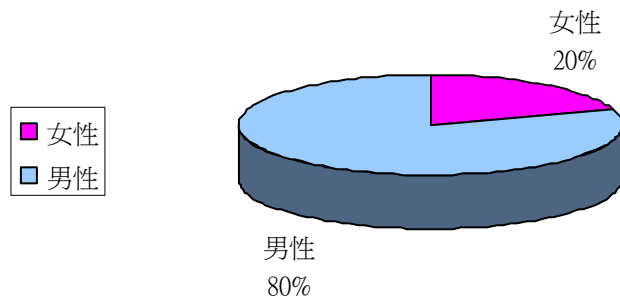


圖5.外國專業人員-按性別分（2004年~2010年7月）

資料來源：行政院職訓局

### （5）依外語補習班家數分類

自西元2004年至2010年止台灣外語補習班家數由3,216家上升至5,318家，可見外語補習班市場成長之快速。

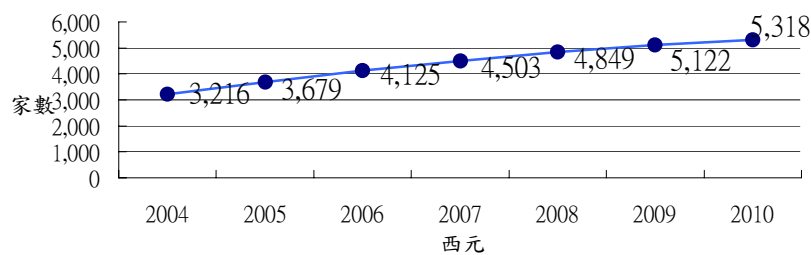


圖6.台灣外語補習班家數統計圖（西元2004~2010年）

資料來源：直轄市及各縣市短期補習班資訊管理系統

由圖6的統計資料顯示，長期以來，日、美、加等國為外商來台投資較大的國家，在生產技術或行銷經營上有合作之關係，其中日本更具有歷史與地理接近因素，因此引進日、美、加等國專業人員之人數相對較多。至2010年7月底補習班外師的有效聘僱許可人次占所有的外國專業人員中第2位，而因受全球化影響，近年來台灣外語補習班家數從急速上升至穩定增加，得知台灣對於外國專業人員之需求是永不間斷的。

## 2.3 國際人力資源面臨之問題

黃英忠（2006）認為薪資是勞動者依據勞動契約行使義務，而獲得來自資方之權力的代價，為勞動者本身收入的來源。楊富美（2004）所發表之論文中指出薪資在薪資水準、職務績效薪，與技能薪的分析結果均呈現出顯著的差異。林忠正（1988）針對台灣出入勞動市場資料，發現台灣男女薪資差異主要原因並不是「職位不同」所造成，而是以「同工不同酬」的方式呈現出來。

廖勇凱（2006）認為不同的國家地區有不同的語言、價值觀、風俗習慣、態度和認

知，管理者必須要認識文化的不同之處，透過文化的交會，和諧的進行跨文化管理，減少跨文化所帶來之衝擊。外國專業人員來台工作，普遍都面臨到「同工不同酬」的問題，「同工不同酬」造成外國專業人員薪資不同的主要原因並非生產力上的差異，而是受其他因素影響，本研究依據以往學者的研究整理出造成薪資差異的幾項因素：

### (1) 性別

Hotchkiss、Graham 與 Gerhart (2000) 依據人力資本理論與勞動需求理論，推論性別導致同工不同酬之差異，有下列四點原因：

- ①「主觀」認為女性之生產力不如男性，因為女性未必擁有和男性受一樣的正規教育與專業訓練的機會，故其薪資相對較低。
- ②既使女性擁有與男性相同的人力資本，女性預期薪資低於男性或在工作前認知到在職場上將受歧視，因而隱藏生產力，造成實際薪資的差異。此論點與Orazem et al. (2003) 研究相同。
- ③女性與男性的人力資本不同，雇主認為女性應有其特定的工作角色，大多不願意僱用女性工作者擔任高薪職位。
- ④勞動造成同工不同酬性別歧視主要來自於雇主、同事與消費者中，他們低估女性真正的生產力。此論點與 Becker 在 1971 年的著作「歧視經濟學」相同。

### (2) 年齡

陳又綾 (2008) 的研究指出，以人力資本投資的觀點來看，在生命循環前半期，由於在年輕時不斷對人力進行投資，使得所得有上升之趨勢；但隨著年齡的成長，人力資本投資有減少的現象，直至某一年齡後人力資本折舊率速度增加，使薪資有減少之現象產生，故年齡與薪資呈現倒 U 字型的關係。由上述理論可說薪資與年齡應為正向關係。

### (3) 教育

Dattero, Galup & Quan, (2005); Becker, (1993) 指出教育程度愈高，其生產力及專業知識技能也較高，工作效率大幅提升，故應受給付較高的薪資報酬。邱效詩 (2004) 透過行政院主計處的調查資料，分析台灣自西元1983年至西元2002年人力運用狀況，證明在台灣學歷與初入職場就職者的起薪存在正相關。

### (4) 年資

蔡瑞明、林大森 (2002) 研究指出勞工在職業上的經驗比在同一公司工作的時間對於薪資來得有影響力，同一個職業的年資可以有持續的效果。通常採用總年資來衡量工作者的工作經驗 (Chang & Huang, 2005)，Ali & Davies (2003) 研究發現年資與生產力呈現顯著正向關係，綜合上述學者看法顯示年資與績效呈現正向關係。個人的職業年資以及勞力市場的經驗，對於薪資都造成一定的影響 (蔡瑞明、林大森，2000)。

### (5) 地域

在都市工作的薪資會比非都市區工作的薪資來得高 (Page & Solon, 2003)。Glaeser & Mare (2001) 研究薪資差異中，把都市分為三類：大都市小都市及非都市、發現薪資分佈與人口稠密度之間有顯著的負向關係，其結果顯示，地域的差異確實會對薪資造成影響。

## (6) 員工福利

李正綱等人(2005)指出員工福利為繼續為企業服務的員工所獲得來自企業之所有非直接金錢上的給付，可歸類為五大項：

- ① 保險福利：係指企業對員工所投保各種保險而產生的福利措施，如勞保、健保。
- ② 未工作時間之給付：如例假日、病假、事假、產假、婚喪假等。
- ③ 員工服務性福利：包括：經濟性，為員工得以向企業獲取實質上的金錢福利；娛樂性，係指企業提供之康樂性和社交性活動，。設施性，係指企業提供方便與服務的福利措施，如保健醫療、交通等，滿足員工的日常生活之需要；其他。
- ④ 其他福利措施：指上述所列員工福利以外的福利措施而言，如主管津貼、資遣。
- ⑤ 彈性福利計劃：係指從企業機構所設置的福利措施中，員工可自由選取自己最迫切需要者之福利制度。

本研究認為國際人力資源存在同工不同酬，綜合上述文獻得知性別、年齡、教育、年資、地域、員工福利等因素皆會造成同工不同酬的現象，鮮少有學者探討國籍此項因素對於國際人力資源同工不同酬造成的影響。故本研究將上述文獻之因素加上國籍納入自變數，透過問卷之發放回收以驗證國際人力資源是否存在同工不同酬之現象，並以台灣外語補習班為研究對象。

## 3. 研究方法

本研究對象鎖定 2010 年台灣外語補習班教師，藉由前述相關文獻及蒐集之資料設計問卷，由補教公會之會員各別抽出發放給台灣外語補習班授課之台灣籍與外籍教師做填寫，問卷調查的結果進行複迴歸分析，探討探討造成同工不同酬的情形之原因。

### 3.1 研究流程

本研究首先先鎖定研究對象，接著蒐集學者的相關論文、期刊、以及書籍等，來訂定問卷的內容並設計問卷題目，接著進行發放問卷進行填寫調查，等待問卷全部回收後整理好有效之問卷，再利用推算模式將統計結果分析，並撰寫分析後的結果。





圖 7.研究流程

資料來源：本研究整理

### 3.2 研究對象與數據

#### (1) 研究對象

本研究主要探討補習班教授外語的工作中台灣籍與外籍教師有同工不同酬之現象發生，其產生之原因為何？因此本研究對象鎖定台灣語文補習班台灣籍與外籍教師。

#### (2) 研究數據

本研究之樣本由 2010 年補教公會之會員名單中，隨機抽樣的方式抽出 174 家補習班，每家補習班發放 2 份問卷調查表進行調查。所得有效問卷為 130 份，再以這 130 份的有效資料進行分析其性別、國籍與學經歷等因素，分析出造成同工不同酬的情形之原因。

### 3.3 變數的定義

本研究以會影響台灣外語補習班教師同工不同酬的因素來做為變數，因此本節將對各研究變數作操作型定義，而其變數的定義請參照表 1。

表 1.變數的定義

變異數定義	定義
<b>Dependent</b>	
時薪	教師之時薪
<b>Independent</b>	
教師之性別	男=1，女=0
教師之年齡	台灣外語補習班教師之年齡
教師之國籍	台灣=1000，日本=0100，美加=0010，其他=0001
補習班所在地	台灣北部=100，台灣中部=010，台灣南部=001
教師之教育程度	五專=1，大學=0
教師之教學經驗	台灣外語補習班教師之教學年數
教師之任職年數	台灣外語補習班教師之就職年數
補習班提供之福利	台灣外語補習班提供之福利

### 3.4 推算模式

本研究以補習班語文教師之時薪為依變數，自變數使用台灣外語補習班教師之性別（GENDER）、年齡（AGE）、國籍（NATION）、補習班所在地（LOCATION）、教育程度（EDU）以及教學經驗（EXP）、任職年數（FT）、福利（WEL）。

本研究採用SPSS統計軟體透過複迴歸方式來進行資料分析。

推算模式如下：

$$Y = 1 \text{ or } 0$$

$$Y = \beta_0 + \beta_1 \text{GENDER}_1 + \beta_2 \text{AGE}_2 + \beta_3 \text{NATIONAL}_3 + \beta_4 \text{EDU}_4 + \beta_5 \text{EXP}_5 + \beta_6 \text{LOCATION}_6 + \beta_7 \text{WEL}_7 + \beta_8 \text{FT}_8 + \varepsilon \dots \dots \dots (1)$$

Y 為補習班語文教師之時薪

$\beta_0$  為截距項

$\beta_1 \dots \beta_8$  為斜率

$\varepsilon$  為誤差項

#### 4. 結果分析

表 2.變數係數統計

變數	平均	標準誤差	最大值	最小值
PAY	541.3077	198.8041	1200	250
GENDER	0.269231	0.445276	1	0
<u>NATION</u>				
TWN	0.415385	0.494695	1	0
JAP	0.223077	0.41792	1	0
USA&CA	0.238462	0.427791	1	0
OTHERS	0.123077	0.329796	1	0
<u>LOCATION</u>				
NORTH	0.369231	0.484463	1	0
CENTER	0.323077	0.469461	1	0
SOUTH	0.276923	0.449209	1	0
EXP	3.415385	2.44564	11	1
FT	1.861538	1.192703	5	0

註：觀測值為 130

表 3.迴歸結果

變異數	係數
定數項	522.6115 (0.000037 )
GENDER	73.49065 <b>(0.024429) **</b>
<u>NATION</u> TWN	-131.543 (0.164617)
JAP	-11.6097 (0.906779)
USA&CA	197.9464 <b>(0.03665) **</b>
OTHERS	72.44287 (0.493817)
<u>LOCATION</u> NORTH	20.96956 (0.802173)
CENTER	-73.6609 (0.396754)
SOUTH	-11.346 (0.89628)
EXP	-5.21294 (0.499178)
FT	20.7205 (0.146922)
觀察值個數	130
F 值	14.42498
調整的 R 平方	0.509971

註：括號內數值為 P 值，\* P<.01，\*\* P<.05、\*\*\* P<.001

本研究以複迴歸分析去推算，依變數為台灣外語補習班教師薪資，自變數為台灣外語補習班教師之性別 (GENDER)、國籍 (NATION)、補習班所在地 (LOCATION) 以及教學經驗 (EXP)、任職年數 (FT) 等 11 個變異數，以此變數來分析造成同工不同酬情形之因素。分析結果如表 3 所示。表中 AdjustedR2 是指調整後決定係數，\*\*\*、\*\*、\*，各代表 1%、5%、10%的顯示水準 (significant)。

台灣外語補習班教師之性別對同工不同酬有顯著影響，本研究得到的係數為正數，顯示在台灣外與補習班中男性教師薪資高於女性教師。此論點跟 Hotchkiss、Graham 與 Gerhart (2000) 依據人力資本理論與勞動需求理論，推論出性別導致同工不同酬，女性薪資低於男性結果一致。

Dowling et al (2004) 指出傳統上國際企業之派外人員享有較優渥的薪酬配套，故與當地員工之薪酬差距極大。本研究發現美國及加拿大籍教師其薪資高於台灣籍以及日本籍與其他國籍教師，因此國籍間同工不同酬的情形是存在的。

雖然 Page & Solon (2003) 研究中指出在都市工作的薪資會比非都市區工作的薪資來得高。但本研究結果發現台灣外語補習班所在地對同工不同酬與否的影響呈現不顯著。顯示台灣外語補習班教師薪資並無因為補習班坐落於某地區就高於另一地區的情形。

蔡瑞明及林大森 (2002) 的研究中指出從事目前職業所累積的經驗，是影響同工不同酬之主要機制，而本研究結果顯示教學年數與同工不同酬呈現不顯著之影響。

## 5. 結論與建議

本章節藉由資料分析所顯示之結果，與先前研究目的做對照，最後提出結論與建議，以作為補習班訂定薪資制度與相關政府機關訂定政策之參考。

### 5.1 結論

台灣受全球經濟不景氣的影響，使整體經濟呈現衰退的現象，失業率逐漸上升，也間接衝擊到台灣的就業市場。在此衝擊下，台灣企業希望藉由無薪休假、行政假、減薪等彈性人力資源管理措施，來渡過此艱辛時期。但在台灣工作的外籍人士逐年增加，且教授外語的工作中台灣教師與外籍教師有同工不同酬之現象發生，其產生之原因為何？為本研究之目的。

首先以跨國人力資源的論文蒐集會影響同工不同酬的各種因素，進而歸納出了幾個主要影響台灣外語補習班教師同工不同酬之因素後，設計問卷調查，以複迴歸分析加以探討。

透過前述資料分析，本研究結果顯示影響台灣外語補習班教師同工不同酬之因素以國籍和性別最為顯著，男性薪資比女性高，而美、加國籍在台灣工作薪資高於其他國籍；而台灣外語補習班教師的教學年數、學歷及補習班所在地等因素反而較沒有影響。藉由以上的研究結果，得知台灣外語補習班教師同工不同酬之情形是存在的。而透過本研究的分析結果後，提出考量因素做為參考。

### 5.2 建議

台灣在失業率逐漸上升的情況下，因每個人的國籍以及所處的環境不同，對於外在及內在的考量因素也不盡相同，相關政府機關可限制外籍人士來台之人數，且可降低國籍造成之同工不同酬情形，以增加國人信心。以及訂定更明確薪資發放的標準，使台灣同工不同酬之情況大幅降低，以達成薪資發放公平的目的。政府除了制定名符其實的「兩性工作平等法」外，更應落實於企業，才不致於流為空談。

台灣外語補習班對於師資在僱用、薪資、升遷及訓練上必須有明確且公開、公平的制度，另訂定清楚的薪資結構，使受聘雇者明瞭薪資之由來。

本研究限制因只以 2010 年台灣外語補習班教師為研究對象，其學歷皆在大學以上，因此本研究結果可能會有所誤差。而本研究將再持續以不同構面探討其同工不同酬之變數，使研究結果更為一般性。

## 6. 參考文獻

### 6.1 中文部分：

- 王文誠、施鴻志(2002)，全球化趨勢，初版，建都文化事業股份有限公司，新竹。
- 李正綱、黃金印和陳基國(2005)，人力資源管理：跨時代的角色與挑戰，台北：前程企管。
- 林忠正(1988)，「出入勞動市場階段之性別歧視」，經濟論文叢刊，頁 305-322。
- 邱效詩(2004)，人力資本增加與資質篩選對台灣的大學畢業生平均起薪影響之差異，東吳大學經濟學系碩士論文。
- 陳又綾(2008)，影響年輕族群薪資與離職傾向之因素探討，國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 張玉文(2000)譯，Drucker, P. E.等著，知識管理，天下文化出版股份有限公司，台北。
- 黃仁德、鍾建屏(2008)，「台灣產業結構變動與失業率關係之探討」，法制論叢，第 41 期，頁 67-108。
- 黃英忠(2006)，人力資源管理概論，初版，麗文文化事業有限公司，台北。
- 楊富美(2004)，跨國企業台灣子公司與台灣本地企業人力資源管理制度差異之研究，國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 廖勇凱編輯(2006)，跨文化人力資源管理，初版，汎果國際文化事業有限公司，台北。
- 廖勇凱、楊湘怡編輯(2007)，人力資源管理理論與運用，再版，智勝文化事業有限公司，台北。
- 廖凱勇、譚志澄編輯(2006)，跨國人資管理實戰法則，初版，汎果國際文化事業有限公司，台北。
- 榮泰生編輯(2009)，SPSS 與研究方法，二版，五南圖書出版股份有限公司，台北。
- 蔡瑞明、林大森(2000)，教育與勞力市場的連結：以台灣的教育分流為例，香港中文大學。
- 蔡瑞明、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」，臺灣社會學刊，第29期，頁57-95。
- 戴肇洋(2008)，「引進外籍專業人員政策推動現況與展望」，臺灣勞工季刊，第 16 期，頁 82-91。

### 6.2 英文部分：

- Ali, H., & Davies, D. R. (2003). The effects of age, sex and tenure on the job performance of rubber tappers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76:381-391
- Becker, G.S. (1971), *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press.
- Chang, W. J., & Huang, T. C., (2005). The Distinctive Effects of Earnings Determinants Across Different Job Levels, *International Journal of Human Resource Management*,

16:2094-2112

Dattero, R., Galup, S. D., and Quan, J.(2005) Assessing Gender Differences in Software Developers Using the Human Capital Model, *Information Resources Management Journal*, 18: 68-88

Glaeser, E. L., and Mare, D. C. , (2001). Cities and Skills, *Journal of LaborEconomics* , 19 :316-342

Graham, M. E., Hotchkiss, J. L., and Gerhart , B. (2000). , Discrimination by parts: A fixed-effects analysis of starting pay differences across gender, *Eastern Economic Journal*, 26:9-28

Orazem, P. F., Werbel, J. D., and McElroy, J. C., (2003)., Market expectations, job search, and gender differences in starting pay, *Journal of Labor Research*, 24:307

Page, M. E., and Solon, G., (2003)., Correlations between brothers and neighboring boys in their adult earnings: *The importance of being urban*, *Journal of LaborEconomics* , 21:831

### 6.3 其他部分

行政院勞工委員會-職業訓練局 <http://www.evta.gov.tw/home/index.asp/>

直轄市及各縣市短期補習班－資訊管理系統 <http://bsb.edu.tw/>