第五章　結論及建議

第一節　研究結論

我國自 2000 年開始推動員工認股權憑證，此一制度相較於員工分紅制度，更具長期激勵效果，可以促進員工與股東利益之一致性。然自員工認股權憑證制度實施迄今，仍僅有少數公司引進此激勵制度，因此，本研究希望探討影響引入此制度之因素。

為了更清楚瞭解影響員工認股權憑證發行之因素，本研究將樣本分為全體樣本與第一次發行樣本，進而個別探討員工認股權發行之因素。研究結果顯示在全體樣本方面，本研究發現流動性與成長機會可作為發行員工認股權憑證與否之解釋因素，亦即當企業流動性越低時，在缺乏充足之資金情況下，會傾向發行員工認股權之激勵制度。另外，當企業具有較高之成長機會，公司為了促進企業之未來成長，會較傾向實施員工認股權憑證。

另外，在第一次發行樣本之實證結果，僅成長機會變項可作為發行員工認股權憑證與否之解釋因素，此結果顯示第一次發行樣本所考量之因素較為單純，然以往之研究均採用全體樣本作為研究對象，因此，對於第一次發行樣本之實證仍有待後續之進一步追蹤。

第二節　研究建議

由於我國自 2008 年起實施分紅費用化制度，因此，員工認股權憑證亦須以市價評價，並列入企業之費用項目，是以可能會衝擊企業發行之意願，然影響程度為何？是一有趣議題，值得後續研究者進一步探討。另外，本研究僅以國內上市電子公司為樣本，後續研究者可將其他產業納入研究，以進行產業別分析。

University Library
中國文化大學
圖書館
Chinese Culture University