

本文章已註冊DOI數位物件識別碼

▶ 經營型態、薪資結構對房屋仲介從業人員績效之影響

The Type of Management, Structure of Earnings and Performance of Salespersons in the Housing Brokerage Market

doi:10.6154/JBP.2007.14.004

建築與城鄉研究學報, (14), 2007

Journal of Building and Planning, (14), 2007

作者/Author：李春長(Chun-Chang Lee);游淑滿(Shu-Man You)

頁數/Page：53-68

出版日期/Publication Date：2007/08

引用本篇文獻時，請提供DOI資訊，並透過DOI永久網址取得最正確的書目資訊。

To cite this Article, please include the DOI name in your reference data.

請使用本篇文獻DOI永久網址進行連結:

To link to this Article:

<http://dx.doi.org/10.6154/JBP.2007.14.004>



DOI Enhanced

DOI是數位物件識別碼（Digital Object Identifier, DOI）的簡稱，是這篇文章在網路上的唯一識別碼，用於永久連結及引用該篇文章。

若想得知更多DOI使用資訊，

請參考 <http://doi.airiti.com>

For more information,

Please see: <http://doi.airiti.com>

請往下捲動至下一頁，開始閱讀本篇文獻

PLEASE SCROLL DOWN FOR ARTICLE



經營型態、薪資結構對房屋仲介從業人員績效之影響

李春長* 游淑滿**

The Type of Management, Structure of Earnings and Performance of salespersons in the Housing Brokerage Market

By

Chun-Chang Lee*, Shu-Man You**

摘要

本文為探討房屋仲介業從業人員績效之研究。績效以從業人員之每月業績來表示。從實證結果得知，共有六個變數達到顯著水準，其分別為婚姻狀況、工作年數、店齡、分店所在的區域(北部及中部)及經營型態...等變數對績效之差異有明顯的影響。其中，直營體系的房屋仲介業從業人員，其績效較加盟體系為佳；而薪資結構採取有底薪有業績獎金制度的房屋仲介業從業人員，與採取無底薪高業績獎金制度及固定薪資制度的房屋仲介業從業人員之績效並無顯著差異。其餘未達到顯著水準之變數有性別、教育年數、職位、每週工時、銷售人員數目與薪資結構等。

關鍵詞：房屋仲介市場、績效、經營型態、薪資結構

ABSTRACT

This paper explores the relationship between the type of management, structure of earnings and performance of salespersons in the housing brokerage market. In the type of base-fixed payment, sharing performance and non base-fixed payment, sharing performance, the performance of salespersons may be relationship with his performance in the housing brokerage market. The type of base-fixed payment and sharing performance, we will expect that performance of salespersons shall be increasing. We can attain that performance of the direct-management is better than the franchise system.

Keywords : real estate brokerage market, performance, type of management, structure of salary

民國 95 年 7 月 5 日收稿；民國 96 年 1 月 10 日第一次修正；民國 96 年 1 月 17 日通過。

* 國立屏東商業技術學院不動產經營系副教授

Associate Professor, Department of Real Estate Management, National Pingtung Institute of Commerce, Pingtung, Taiwan, ROC.

地址：屏東市民生東路 51 號，電話：08-7238700 轉 6203，Email：lcc@npic.edu.tw

**國立屏東商業技術學院不動產經營系研究所碩士

Master, Department of Real Estate Management, National Pingtung Institute of Commerce, Pingtung, Taiwan, ROC.

Email：m91105023@yahoo.com.tw

一、前言

長期以來，不動產市場景氣一直處於大起大落的狀態，雖然不動產市場景氣的起伏並沒有一定的規律性，但不動產市場中的相關從業人員依舊在起伏不定的不動產市場中屹立著，使得整個不動產市場得以持續運轉，永續不息的發展，故針對市場從業人員績效的相關研究是值得我們去做深入探討的。

近年來，有關不動產市場從業人員績效之研究已成為國外不動產學術界所關心的主題之一。早期國內研究的腳步相較於國外學者之研究較為緩慢，但近年來國內學者及學術團體的努力，也逐漸對於不動產市場從業人員的績效有了一些研究成果，如李春長(1999, 2000, 2001, 2004)、李玉平(2002)、劉育昇(2002)、張嘉智(2000)、林書正(2002)……等。

國外學者在研究不動產相關從業人員之績效時，大多使用人力資本模式來探討經紀人的所得，如 Follain, Lutes and Meier(1987)、Glower and Hendershot(1988)、Crellin, Frew and Jud(1988)……等，多數的研究指出每週工作時數、學校教育、經驗及仲介證照對房屋仲介業從業人員之所得具有顯著的影響。而在國內不動產從業人員績效之研究方面，李春長(1999)以不同的經營型態對其經營績效之影響為研究主題，指出加盟系統之每人平均營業額並沒有較直營系統佳；全國性品牌之加盟系統，與非全國性品牌之加盟系統和直營系統之每人平均營業額並沒有顯著性的差異；區域性加盟品牌之平均營業額則和非區域性加盟、直營系統間亦沒有顯著性的差異。另李春長(2001)以薪資結構來探討房屋仲介從業人員之所得，其研究發現從業人員之分店所在區域、從業人員之教育程度、婚姻狀況、所學領域、服務年資和工作時數，對於所得有顯著性的影響，並指出採取沒有底薪的房屋仲介從業人員之所得反而較有底薪的從業人員所得高，然而並沒有很明顯的差異。李玉平(2002)將薪獎制度分為高專、中專、普專三類(註1)，實證分析結果發現業績獎金比例的提高，的確能有效激勵員工的績效表現，而且仲介經驗愈充足的經紀人，愈傾向選擇高業績獎金比例的薪獎制度。劉育昇(2002)使用李玉平(2002)的問卷調查資料探討其給薪制度在工作團隊內的誘因效果，研究發現個人獎金、團體獎金制會影響員工間的互動關係，並且能帶動工作團隊內的績效，研究得知房屋仲介業各分店內其他業務人員的平均績效及團體規模對個人的績效是呈現顯著的正向影響。

而以上國內外學者之研究，在實證時大都利用人力資本模式來研究不動產從業人員之所得或績效，並探討各項變數對於所得或績效之顯著影響(詳見附錄一)。

本文主要的研究目的在了解國內房屋仲介公司經營型態及薪資結構對於績效之影響。目前國內房屋仲介業經營體系主要分為三大類，分別為直營、加盟及自營體系三

類。本文將以目前國內知名的大型連鎖的直營及加盟房屋仲介公司為主要研究對象，其中直營體系主要以信義房屋及北區房屋為主，而加盟體系主要包括中信房屋、二十一世紀房屋、住商房屋、東森房屋(原名為力霸房屋)(註2)……等房屋仲介公司，而其中永慶及太平洋房屋仲介公司在經營體系上則包括直營及加盟兩種經營方式。雖然，目前房屋仲介業市場上，各地區存在著相當比例的自營房屋仲介業者，但因自營體系房屋仲介業之資料收集不易，故本文未將自營房屋仲介業者列為研究範疇之內。另本文和以往文獻不同之處為：1.本文之績效以從業人員每月之業績來表示；2.本文考慮到實際市場運作之狀態，故以非線性模型來估計，較符合邊際報酬遞減的概念。

本文內容共有七節。除第一節為前言外；第二節為說明目前房屋仲介業經營型態及薪資結構；第三節為本文之研究假設；第四節為本文之研究方法，包括問卷設計、抽樣方法之說明及實證模型之設定；第五節為資料收集與描述；第六節為實證結果分析；最後一節為本文之結論。

二、房屋仲介業經營型態與薪資結構

由於本文主要在探討經營型態與薪資結構對於房屋仲介業從業人員績效之影響，故首先必須對國內房屋仲介業之經營型態與薪資結構做分析說明。

(一)經營型態

目前的房屋仲介業市場以經營型態來區分，可分為直營體系及加盟體系兩種類型，另外尚包含地方性的自營品牌房屋仲介公司。茲分別說明如下：

1.直營體系：直營店人員由總公司直接派員經營，各分店由店長負責。總公司設有人事、業務、企劃、總務及行銷部門，所有分店的資源，包括人事、總務及行銷活動等營運資源皆來自總公司，其營業所得利潤歸總公司所有，各分店相當於總公司之分公司。

2.加盟體系：依不動產經紀業管理條例中第四條第八項指出加盟經營者，係指經紀業之一方以契約約定使用他方所發展之服務、營運方式、商標或服務標章等，並受其規範或監督。

直營及加盟兩者為目前房屋仲介業市場上主要的兩大經營體系，而其兩者之店數及其優缺點，請參見表1及表2。從表1中2002年主要的房屋仲介公司來看，以加盟體系的東森房屋之經營點數最多，其次亦為加盟體系的住商房屋，再來才是直營體系的信義房屋。由此可知，因加盟體系的房屋仲介公司其拓展業務據點之設立成本較低，規模容易擴大，而直營體系的房屋仲介公司在設立分店時，要求較為嚴謹，故拓點較慢。

3.自營體系：各地方性的房屋仲介公司，自創品牌，自負盈虧，通常其經營策略以深耕於地方為主，有一定的業務範圍，主要的客源亦以當地的客戶為主。

表 1 歷年主要房屋仲介公司經營點數變化情形

| 仲介公司 | 經營型態 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|---------|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 21世紀不動產 | 加盟 | 69 | 62 | 60 | 65 | 68 | 76 | 157 | 188 |
| 東森房屋 | 加盟 | 214 | 201 | 172 | 167 | 171 | 206 | 353 | 400 |
| 太平洋房屋 | 直營、加盟 | 123 | 112 | 80 | 50 | 64 | 70 | 100 | 100 |
| 中信房屋 | 加盟 | 86 | 91 | 89 | 85 | 101 | 116 | 202 | 234 |
| 住商不動產 | 加盟 | 132 | 141 | 131 | 111 | 121 | 141 | 233 | 249 |
| 永慶房屋 | 直營、加盟 | 44 | 44 | 43 | 41 | 79 | 119 | 209 | 325 |
| 信義房屋 | 直營 | 127 | 127 | 110 | 105 | 104 | 128 | 159 | 175 |
| 北區房屋 | 直營 | — | — | 50 | 50 | 60 | 58 | 56 | 66 |
| 合計 | | 795 | 778 | 685 | 624 | 767 | 914 | 1469 | 1737 |

資料來源：財團法人台灣不動產資訊中心及本研究整理。

表 2 直營體系與加盟體系優缺比較

| | | 以經營者立場而言 | 以消費者立場而言 |
|------|----|--|---|
| 直營體系 | 優點 | 1.總公司決策較易貫徹。 2.對直營店控制較直接有效。 3.素質容易掌握，形象較能統一。 4.物件流通較確實，店之間橫向溝通較佳。 | 1.因公司約束力較強，服務品質易被要求。 2.物件流通容易，因此可得到較多選擇。 |
| | 缺點 | 1.規模越大，固定費用較高，相對其營運風險也較高。 2.業務獎金較少，員工較不滿足。 | 服務費沒有彈性，作業時效較差。 |
| 加盟體系 | 優點 | 1.因成立成本較低，規模容易擴大，加盟店數越多，固定費用率降低。 2.店東有較大獲利機會。 | 後勤作業系統較短，作業時效較佳。 |
| | 缺點 | 1.公司決策不易貫徹，對加盟店控制力差。 2.人員素質較不易掌握，企業形象不易維護。 3.物件流通率較低，容易影響交易速度。 | 物件流通率較低，選擇少。 |

資料來源：商業司 (1993)，〈房屋仲介業發展、現況與變動趨勢分析〉《服務業報導》34：93-132。

(二)薪資結構

李玉平(2002)之實證研究探討房屋仲介業之薪獎制度與績效之關係，並將薪資結構分為普專、中專、高專三類，現將此三類制度說明如下：

1.普專制：係指薪資結構由「高底薪、低業績獎金比例」組合而成的體制，以普專制公司專職的房屋仲介人員而言，業績獎金多介於 8%至 14%之間，而底薪約為 25,000 元左右。目前採用這類薪資體制者多屬於直營體系的房屋仲介業者。

2.高專制：相對於普專制，高專制可謂另一個極端，薪資結構完全由「業績獎金比例」所構成，沒有任何底薪。一般而言，這類的業績獎金多介於 40%至 80%之間。

3.中專制：薪資結構由「低底薪、高業績獎金比例」所構成，其業績獎金比例介於 10%至 45%之間，而底薪則為 12,000 元左右。

李春長(2001)將房屋仲介業人員之薪資結構分為有底薪有個人與團體獎金、無底薪有個人與團體獎金及無底薪有個人無團體獎金三類，並以有底薪及無底薪兩者去探討

其對所得之差異。

本文的問卷設計，將薪資結構分為三類，分別為採取無底薪高業績獎金制度(高專制)、固定薪資制度及有底薪有業績獎金制度，其說明如下：

1.無底薪高業績獎金制度(高專制)：薪資結構主要由業績獎金制度支撐，沒有任何底薪的保障，此類主要是以加盟業者為多，因有較高的獎金比例，所以可激勵員工努力投入工作的誘因。

2.固定薪資制度：薪資結構每個月給付一定的薪資，不受業績影響，採取此類薪資結構大多是新進人員，是為保障新進人員因剛進入職場，尚未累積充足的經驗及人脈，故以固定薪資制度加以保障，也就是一般的試用期保障薪資。

3.有底薪有業績獎金制度：薪資結構有一定的底薪作為保障，並給予員工一定的業績獎金比例，以激勵員工提高工作績效，此類大多是直營業者所採取的薪資結構。

由以上可得知，房屋仲介業者其經營型態不同，其薪資制度也有所不同，故在研究房屋仲介人員所得或績效時，須詳加考慮其中的差異，藉以探討出其影響所得或績效之效果為何。

三、研究假設

本文之假設著重於經營型態與薪資結構兩部分，詳如下述：

假設一：經營型態的不同對於績效有顯著差異

目前房屋仲介市場上依經營型態可分為三大類，分別為直營、加盟及自營體系。以加盟與直營體系作比較，李春長(1999)研究中指出加盟系統與直營系統之平均營業額並沒有顯著性的差異，其原因可能在於直營體系的房屋仲介業在制度上較有保障，底薪較高，對人員的素質要求較為嚴格，強調員工的再教育，具有較佳的商譽，雖然直營體系的房屋仲介業者給予經紀人之業績獎金比例較低，但長期下來，因其制度完善亦增強了其競爭能力，並提高整個公司的營運績效。由於加盟體系業者因必須支付權利金及服務月費以取得品牌之使用，而且自行負責各分店業務費用的支付，以及承擔營運的風險。相較於直營體系業者，因直營體系業者由總公司負責一切的業務費用及經營權，並由總公司來承擔營運風險，組織較為健全，升遷制度較有規劃，且品牌知名度較高(註3)。故理論上，直營體系之房屋仲介業從業

人員的績效應該較佳。

假設二：薪資結構的不同對於績效有顯著差異

目前，國內房屋仲介業之薪資結構主要分為採取無底薪高業績獎金制度、固定薪資制度、有底薪及業績獎金制度三類。李春長(2001)指出沒有底薪者之房屋仲介從業人員相較於有底薪之從業人員的所得較高，但沒有很明顯的差異；李玉平(2002)研究發現業績獎金比例的提高，確能有效影響員工的績效表現，即業績獎金比例愈高，努力投入工作的誘因愈大，績效愈佳。針對採取無底薪高業績獎金及有底薪及業績獎金兩類薪資結構來看，採取無底薪高業績獎金制度的房屋仲介業從業人員，因沒有底薪的保障，完全依靠業績獎金，故相對其業績獎金的比例比較高，才能達到激勵從業人員積極投入工作。但是對於有底薪及業績獎金制度的從業人員來說，除了基本底薪的保障之下，也給予從業人員業績獎金的誘因，並且有一定的業績要求。在有底薪的保障、業績獎金比例的誘因及一定業績的要求，反而讓採取此類的從業人員更加積極投入工作，故預期採取有底薪及業績獎金制度的從業人員其績效應該較佳。而採取固定薪資制度的房屋仲介業從業人員，主要為新進人員，每月領取固定的薪資，相較於有底薪及業績獎金制度的從業人員而言，其績效應較低。理論上來說，採取有底薪及業績獎金制度的從業人員預期其績效相較於固定薪資制度者為佳。

四、研究方法

本節包括問卷設計、抽樣方法及實證模型之設定，其分別說明如下：

(一)問卷設計

本文問卷首先包括受訪者基本資料，包含性別、教育年數、婚姻狀況；其次，是有關於受訪者工作方面的變數，如職位、工作年數、每週工時；其三，為與受訪者工作之仲介公司相關的變數，如店齡、銷售人員數目、分店所在區域、經營型態、薪資結構。而關於績效的資料則為受訪者過去近三個月之內平均每個月的業績。而每個月的業績是指受訪者在最近三箇月中，平均每個月的佣金數額，即總成交案件之總成交價乘以佣金比例(註4)。

(二)抽樣方法

本文以問卷調查方式收集資料，以各房屋仲介業者網站公佈之銷售分店及內政部地政司網站登記有案之房屋仲介公司之經紀人員為主要之調查對象，包括信義房屋、北區房屋、太平洋房屋、永慶房屋、東森、21世紀、住商、中信、永春、惠雙...等房屋仲介公司。2003年底主要房屋

仲介公司共計有 914 家(參見表 1), 本文針對此主要房屋仲介公司之問卷抽樣達 770 家, 約佔八成五之比例, 其後又增加永春以及惠雙兩家仲介公司, 各公司之每一家分店均寄發一份問卷。

(三)實證模型之設定

本文主要在探討經營型態與薪資結構對房屋仲介從業人員績效之影響。而依變數績效部分以每月業績來表示。自變數部分則包括三個部分, 第一部分為人口特徵變數(含性別、教育年數、婚姻狀況); 第二部分為工作方面的變數(含職位、工作年數、每週工時); 第三部分為與仲介公司有關的變數(含店齡、銷售人員數目、分店所在區域、經營型態、薪資結構)。

針對各自變數預期對績效之影響, 首先在人口特徵變數方面, 以性別來說, 由於目前房屋仲介公司在招募人員時, 往往以男性為優先錄取對象, 隱含著男性的工作能力較佳, 業績相對較佳, 故預期男性的績效會高於女性, 如 Glower and Hendershott(1988)、Crellin, Frew and Jud(1988)、Sirmans and Swicegood(1997)、Jud and Winkler(1998)、李春長(2004)……等學者之研究結果指出女性的工作所得不如男性, 因此, 預期性別之係數為正號。以教育年數來說, 教育年數代表人力資本的投入, 其累積的專業知識也較豐富, 所以預期教育年數愈高, 績效愈高, 如 Follain, Lutes and Meier(1987)、Glower and Hendershott(1988)、Crellin, Frew and Jud(1988)、Jud and Winkler(1998)、Abelson, Kacmar and Jackofsky(1990)、李春長(1999; 2000; 2004)……等學者之研究結果發現學校教育對於所得有顯著的影響結果, 即學校教育年數愈多, 預期所得愈高。以婚姻狀況來說, Abelson, Kacmar and Jackofsky(1990)的研究結果顯示, 已婚者因其分配在家裡的時間愈多, 家庭責任愈重, 故預期其績效會較未婚者差。故預期婚姻狀況之係數為負號。

有關工作的變數方面, 以職位來說, 職位愈高者, 代表其資歷也應較高, 所以其績效相對會較高, 所以, 預期職位係數之符號為正號。以工作年數來說, Follain, Lutes and Meier(1987)、Glower and Hendershott(1988)、Crellin, Frew and Jud(1988)、Sirmans and Swicegood(1997)、Jud and Winkler(1998)、李春長(1999; 2000; 2004)……等研究結果顯示, 工作年數愈久, 代表經驗愈豐富, 累積的人脈愈廣, 相對其績效會較佳, 故預期工作年數之符號為正號。以每週工時來說, 每週工時愈久, 代表投入工作的努力愈高, 相對其績效也會較佳, Follain, Lutes and Meier(1987)、Glower and Hendershott(1988)、Crellin, Frew and Jud(1988)、Sirmans and Swicegood(1997)、Abelson, Kacmar and Jackofsky(1990)、李春長(1999; 2000)……等研究指出, 每

週工作時數愈久, 相對其所得也愈高, 績效愈佳, 因此, 預期每週工時之係數為正號。

在與仲介公司有關的變數方面, 以店齡來說, 分店設立的時間愈久, 對當地消費者而言會有一定的品牌知名度, 在拓展業務時會較容易, 所以預期其店齡設立愈久, 其績效愈佳, 如 Epley(2001)研究中指出分店經營的年數對於房屋仲介業從業人員之所得有顯著的影響。以銷售人員數目來說, 若站在分店的角度來分析, 銷售人員愈多, 代表拓展業績的機會愈大, 其績效相對會較佳, Follain, Lutes and Meier(1987)、Crellin, Frew and Jud(1988)研究中指出公司規模愈大, 銷售人員數愈多, 對於房屋仲介業從業人員之所得愈高。但若以站在從業人員個人的績效角度來探討, 銷售人員的數目愈多, 搶業績的機會愈大, 對個人的績效會有較差的影響, 劉育昇(2002)以所有樣本為探討重心時, 發現店內人數對於個人績效雖無顯著的影響, 但店內人數與團體獎金制度的交叉項具顯著的負向影響, 顯示有團體獎金制度下, 店內人數增加對個人績效的影響具負向影響。所以銷售人員的數目, 對於績效無法實際預測其影響, 要視其如何分配業績, 避免造成搶業績的情形產生。就分店所在區域來說, 以南部為比較基準, 愈接近大都會區, 因為商業活動較活絡、交易價格較高, 預期北部及中部的房屋仲介從業人員會較南部從業人員的績效佳, 如 Follain, Lutes and Meier(1987)、Glower and Hendershott(1988)、Sirmans and Swicegood(1997)、李春長(2000)……等研究結果指出, 位於大都會區的房屋仲介業從業人員其所得相對較高。以經營型態來說, 可分為直營、加盟二類, 以直營體系及加盟體系與直營體系兩者的比較上, 因加盟體系須支付品牌月費, 且須自行負責各分店業務費用的支付及承擔營運的風險, 相較於直營體系業者, 因直營體系業者由總公司負責一切的業務費用及經營權, 由總公司來承擔營運風險, 且有健全的升遷制度, 商譽較高, 長期經營下, 較有競爭力。故預期直營體系的從業人員之績效較加盟體系業者佳, 但李春長(1999)研究指出加盟系統與直營系統之平均營業額沒有顯著性的差異。以薪資結構而言, 以採取有底薪及業績獎金制度與採取無底薪高業績獎金制度及固定薪資制度的房屋仲介業從業人員的績效來比較。採取無底薪高業績獎金制度的從業人員, 沒有底薪的保障, 完全依靠業績獎金, 無法保障一定的薪資水準, 而採取固定薪資制度的房屋仲介業從業人員, 因每月領取固定的薪資, 投入工作的誘因較低, 相較於採取有底薪及業績獎金制度的從業人員來說, 不僅有基本底薪的保障, 並且給予適當的獎金誘因, 所以預期採取有底薪有業績獎金制度之從業人員其績效較佳, 因此, 預期薪資結構之係數為正號。

由於績效在均衡市場下所決定, 故一般而言, 其函數形式是非線性(non-linear)的形式, 如此較符合邊際報酬遞減的概念。

故本文將其函數形式設定如下：

$$Q_j = b_0 \cdot Sex_j^{b_1} \cdot Mar_j^{b_2} \cdot Edu_j^{b_3} \cdot Pos_j^{b_4} \cdot Yea_j^{b_5} \cdot Tim_j^{b_6} \cdot Bra_j^{b_7} \cdot Sal_j^{b_8} \cdot Loc_j^{b_9} \cdot Typ_j^{b_{10}} \cdot Str_j^{b_{11}} \dots \dots \dots (1)$$

其中，各變數之設定說明如下表 3。

表 3 各變數之設定說明

| 變數 | 設定說明 |
|-------------|--|
| 績效(Q) | 以平均每個月業績表示。 |
| 性別(Sex) | 為虛擬變數，男性=2，女性=1（註 5）。 |
| 婚姻狀況(Mar) | 為虛擬變數，已婚者=2，未婚者=1。 |
| 教育年數(Edu) | 為連續性數值，是以受教育之年數來表示（註 6）。 |
| 職位(Pos) | 為虛擬變數，店長=2，經紀人員(含經紀人及經紀營業員)=1。 |
| 工作年數(Yea) | 為連續性數值，是以目前所工作之仲介公司的實際工作年數。 |
| 每週工時(Tim) | 為連續性數值，是以過去近三個月之內，每週平均的工作時數表示。 |
| 店齡(Bra) | 為連續性數值，是以分店成立至今之年數表示。 |
| 銷售人員數目(Sal) | 為連續性數值，以分店內的經紀人員數目來衡量，表示分店之規模大小。 |
| 分店所在區域(Loc) | 包括北部、中部、南部三類（註 7），以虛擬變數來設定，並以南部為比較基準。設定二個虛擬變數北部與中部(北部=2，中部=1，南部=1；中部=2，北部=1，南部=1)。 |
| 經營型態(Typ) | 包括直營及加盟，為虛擬變數，直營=2，加盟=1。 |
| 薪資結構(Str) | 為虛擬變數，有底薪及業績獎金制度=2，採取無底薪高業績獎金制度(高專制)及固定薪資制度=1。 |

為了統計上估計(1)式參數的方便，本文對(1)式左右兩邊取自然對數轉換成線性方程式後變成：

$$\begin{aligned} \log(Q_j) = & \log b_0 + b_1 \log(Sex_j) + b_2 \log(Mar_j) + b_3 \log(Edu_j) + b_4 \log(Pos_j) + b_5 \log(Yea_j) \\ & \quad (+) \quad \quad \quad (-) \quad \quad \quad (+) \quad \quad \quad (+) \quad \quad \quad (+) \\ & + b_6 \log(Tim_j) + b_7 \log(Bra_j) + b_8 \log(Sal_j) + b_9 \log(Loc_j) + b_{10} \log(Typ_j) + b_{11} \log(Str_j) + u_j \dots (2) \\ & \quad (+) \quad \quad \quad (+) \quad \quad \quad (?) \quad \quad \quad (+) \quad \quad \quad (+) \quad \quad \quad (+) \end{aligned}$$

u_j 表誤差項， $j = 1, 2, 3, \dots, n$ ， n 為觀察值數目，假定其為常態分配。



五、資料收集與描述

本節包括資料收集、資料描述，以及經營型態、薪資結構與績效之差異檢定，詳細說明如下：

(一)資料收集

本文問卷對象主要是以國內之房屋仲介公司為抽樣主體。直營體系包括信義及北區房屋，加盟體系包括中信房屋、東森房屋、21世紀房屋、住商房屋、永春房屋、惠雙房屋，而永慶及太平洋房屋則分別含有直營店及加盟店。以各公司之分店為問卷調查之對象，每一分店抽取一位從業人員接受調查，並採用郵寄調查的方式，而為提高回收率，先後郵寄四次。第一次調查時間為2003年12月，共寄出770份問卷，回收總計163份。為達到問卷回收份數的提高，於2004年1月再次對原發放對象做第二次郵寄調查，共寄出444份問卷，回收計61份。2004年3月對原發放對象做第三次郵寄調查，共寄出139份問卷，回收計29份。另又於2004年5月針對原發放對象寄出233份，另增加惠雙房屋及永春房屋，針對此兩家房屋仲介公司寄出117份，共寄出350份，回收計53份。四次郵寄之總回收問卷份數總計306份，包含退回(地址遷移不明或結束營業)15份，整份問卷未回答6份，扣除上述之不可使用之問卷，總回收問卷數為285份，而適用於本文之有效回收份數為243份，有效回收率約為27.4% (註8)。

(二)資料描述

在回收總問卷數中，關於人口特徵變數方面，男性之從業人員約佔71.2%，女性約佔28.2%，此項性別的差異，或許可以反應目前房屋仲介公司在應徵從業人員時，常以男性為優先考量對象，係考慮到由於房屋仲介從業人員常須帶客戶至房屋現場看訪，對於女性從業人員來說較不方便。在年齡方面，從業人員之平均年齡約為36.6歲。所學背景方面，不動產相關科系僅佔了7.4%，這是由於國內不動產的相關科系較少，故其從事房屋仲介業之人員亦較少。教育程度方面，高中職以下約佔28.0%，專科約佔了48.1%，大學以上約佔了22.6%，研究所約佔1.2%，以專科畢業者為最多。婚姻狀況方面，已婚者約佔了67.6%，未婚者則佔了32.4%。

與受訪者有關工作方面，在職位方面，店長約佔了39.5%，經紀人員包括經紀人及經紀營業員約佔了60.5%。工作年數方面，工作年數在5年以下者超過半數，約佔52.9%，平均工作年數為6.14年。每週工作時數方面，最多51至60小時約佔31.5%，其次為71至80小時約佔27.4%，平均每週工作時數為63.13小時，可見房屋仲介業從業人員若以月休四天來計算，平均每天須工作10個

小時以上，相較於其他行業從業者，房屋仲介業人員投入工作的時間相當多。在調查樣本數中，有要求每天工作時數約佔了61.6%，沒有要求每天工作時數約佔了38.4%，可見大部份的房屋仲介公司有明訂要求從業人員工作時數的規定。專業證照方面，擁有專業證照約佔93.4%，沒有專業證照約佔6.6%，由此可知專業證照的普及性(註9)。在是否有配置個人推廣業務所使用的電腦科技產品方面，有配置電腦科技產品約佔55.6%，沒有配置約佔44.4%，可見在目前講求e化的趨勢下，房屋仲介公司也紛紛推廣電腦科技產品的使用，以迎合時代的潮流。而與房屋仲介公司有關變數方面，在店齡方面，5年以下約佔51.3%，6至10年約佔29.0%，11至15年約佔6.7%，16至20年約佔12.2%，21年以上僅佔0.8%，可見新設立之分店為數亦不少。店內銷售人員數目方面，10人以下約佔69.1%，11至20人約佔25.1%，21人以上約佔5.8%，銷售人員數目的平均數約為10.64人，這與房屋仲介公司屬於「人」的行業，在推展業務時須有人力的大量投入有關。在分店所在區域方面，北部約佔59.3%，中部約佔21.4%，南部約佔19.3%。經營型態方面，直營體系約佔39.5%，加盟體系約佔60.5%。在薪資結構方面，採取無底薪、高業績獎金制度約佔54.6%，採取固定薪資制度約佔4.6%，而採取有底薪有業績獎金制度約佔40.8%，因直營體系的房屋仲介業者講求組織的嚴謹，不僅給予從業人員基本底薪的保障，也給予從業人員在推展業務時之業績獎金比例誘因，以提高業績，故直營體系的房屋仲介業者大多採取有底薪有業績獎金制度。而加盟體系較多採無底薪、高業績獎金制度，因為加盟體系的房屋仲介從業人員講求自我拓展業務的能力，給予從業人員追求高業績獎金比例的激勵，相對的，加盟體系從業人員的薪資也較無保障。採固定薪資制度大多為新進人員，因其尚未累積一定的業務人脈，較不易拓展業務，故採用固定薪資制度來加以保障。有關於績效方面，每月業績平均數為27.96萬，房屋仲介業從業人員所經手的每一個物件，動輒上百萬的價值，與一般行業相比高得許多。根據永慶房屋及泛亞人力銀行所作2003年6月公佈的調查資料中顯示，各行業新鮮人平均薪資排行榜，以房屋仲介業(直營)之平均薪資40,000元，高於其他行業的新鮮人。在開發物件及成交物件數方面，平均每個月的開發及成交物件數為6.82件。可見目前房屋仲介市場的交易物件仍是活絡(詳見附錄二及附錄三)。

(三)經營型態、薪資結構與績效之差異檢定

在進行實證分析之前，我們先對經營型態(包括直營、加盟)與績效(每月業績取對數)進行變異數分析。由表4及表5可得知，經營型態的不同的確會影響到績效(P值=0.000<0.05)。在每月業績方面，以直營體系最高(平均數=3.44萬)，其次為加盟體系(平均數=3.00萬)。

表 4 經營型態與績效變異數分析之描述性統計量

| | | 個數 | 平均數 | 標準差 | 標準誤 |
|---------|----|-----|------|------|-------|
| 每月業績取對數 | 加盟 | 138 | 3.00 | 0.61 | 0.072 |
| | 直營 | 68 | 3.44 | 0.60 | 0.052 |
| | 總和 | 206 | 3.12 | 0.65 | 0.045 |

表 5 經營型態與績效變異數之分析

| | | 平方和 | 自由度 | 平均平方和 | F 檢定 | 顯著性 |
|---------|----|--------|-----|-------|--------|---------|
| 每月業績取對數 | 組間 | 9.690 | 1 | 9.690 | 26.039 | 0.000** |
| | 組內 | 75.914 | 204 | 0.372 | | |
| | 總和 | 85.603 | 205 | | | |

附註：本表是依據變異數分析而得，**代表達 5%顯著水準，*代表達 10%之顯著水準。

表 6 薪資結構與績效變異數分析之描述性統計量

| | | 個數 | 平均數 | 標準差 | 標準誤 |
|---------|-------------------|-----|------|------|-------|
| 每月業績取對數 | 無底薪高業績獎金制度及固定薪資制度 | 125 | 3.00 | 0.62 | 0.055 |
| | 有底薪有業績獎金制度 | 81 | 3.33 | 0.64 | 0.071 |
| | 總和 | 206 | 3.13 | 0.65 | 0.045 |

表 7 薪資結構與績效之變異數分析

| | | 平方和 | 自由度 | 平均平方和 | F 檢定 | 顯著性 |
|---------|----|--------|-----|-------|--------|---------|
| 每月業績取對數 | 組間 | 5.188 | 1 | 5.188 | 13.162 | 0.000** |
| | 組內 | 80.415 | 204 | 0.394 | | |
| | 總和 | 85.603 | 205 | | | |

附註：本表是依據變異數分析而得，**代表達 5%顯著水準，*代表達 10%之顯著水準。

接著，檢定薪資結構(採取無底薪高業績獎金及固定薪資制度、有底薪及業績獎金制度)與績效(每月業績取對數)之間是否有達到顯著性關係，由表 6 及表 7 可得知不同薪資結構對於每月業績的確會有影響(P 值=0.000<0.05)。在每月業績方面，以採取有底薪有業績獎金制度的從業人員最高(平均數=3.33 萬)，其次為採取無底薪高業績獎金制度及固定薪資制度的從業人員(平均數=3.00 萬)。

六、實證結果分析

經由前述變異數分析，可得知經營績效與薪資結構對績效之兩兩關係，進一步以迴歸分析探究各重要變數間對房屋仲介從業人員績效之影響。本文由實證分析結果得知(請參見表 8)，是以每月業績取對數為依變數， R^2 為 0.250，F 值為 5.860，迴歸式中有五個自變數達到 5%之顯著水準，分別為工作年數、店齡、北部、中部、經營型態，而婚姻狀況

達到 10%的顯著水準。

就性別(男性=2，女性=1)而言，並未達到顯著水準。可能是由於近年來女性願意投入房屋仲介市場，而且投入的時間及努力並沒有比男性來得少所致。就教育年數方面，依據一般理論來說，教育是人力資本的投資，受教育程度愈高，其知識也更加充足，其績效應該較佳，但實證結果發現教育年數對於房屋仲介業人員之績效並沒有顯著性的差異。可能的原因是由於房屋銷售工作較注重行銷技巧與人格特質有關，且進入此行後，會有持續不斷的在職訓練，縮小了教育程度間的差距有關，故其差異性不大。就婚姻狀況(已婚者=2，未婚=1)而言，其係數為負號，達到 5%顯著水準，與預期的符號相符。這是代表已婚的從業人員其績效較未婚的從業人員差。此與 Abelson, Kacmar and Jackofsky(1990)認為已婚者其績效愈低之研究結果一致，因為已婚者須投入較多的心力在家庭方面，家庭責任較重，故其工作上的表現會受到影響。

表 8 迴歸分析之結果

| 變數 | Log(每月業績) | t 值 |
|----------------------|-----------|----------|
| 截距 | 2.638 | 2.125** |
| 性別 | 0.036 | 0.374 |
| 婚姻狀況 | -0.184 | -1.963* |
| 教育年數 | -0.455 | -1.136 |
| 職位 | -0.096 | -1.024 |
| 工作年數 | 0.101 | 1.974** |
| 每週工時 | 0.186 | 1.028 |
| 店齡 | -0.142 | -2.989** |
| 銷售人數 | -0.076 | -0.914 |
| 北部 | 0.430 | 3.690** |
| 中部 | 0.273 | 2.094** |
| 經營型態 | 0.327 | 2.826** |
| 薪資結構 | 0.061 | 0.601 |
| R ² | 0.250 | |
| 調整過後的 R ² | 0.202 | |
| F | 5.186** | |
| N | 243 | |

附註：**代表達 5%顯著水準，*代表達 10%之顯著水準。

職位可分為店長及經紀人員(店長=2，經紀人員=1)，未達到顯著水準。表示職位的高低對於其績效並無顯著影響。原因在於經紀人員常在第一線的業務上直接面對客戶，接觸並拓展業務的機會較多，另一方面經紀人員為追求升遷的機會及業績獎金的誘因，所以在績效上的表現並不遜色於店長。

工作年數在每月業績取對數之迴歸式中，達到 5%的顯著水準。從業人員其工作年數愈久，代表其工作經驗愈多，累積的業務人脈也較廣，其績效愈佳。

每週工作時數之係數為 0.186，符號為正號，但未達到顯著水準。由於房屋仲介業是屬於「人」的產業，從業人員須投入大量的時間在工作領域上，由實證結果得知雖然每週工作時數對於績效雖有正面的效果，但並未達到顯著性的水準。

店齡在以每月業績取對數之迴歸式中，其係數為 -0.142，符號為負號，達到 5%之顯著水準。理論來說，店齡愈久，其績效相對也應該愈佳。在實證結果分析中，卻發現了店齡愈久，其每月業績反而愈差。推斷店齡愈

久的分店其每月業績較差的原因，可能是近來房地產市場上略有回春的趨勢，各房屋仲介公司的分店數目不斷成長，新設立的分店眾多，彼此之間競爭激烈，易有削價競爭情形出來，對於店齡較久的分店來說，為維持品牌知名度，較不易去參與削價競爭，所以亦可能造成店齡較久的分店對於績效上的影響。

銷售人員數目在迴歸式中，未達到顯著水準。可能的原因我們可由分店及個人兩方面來探討，對分店來說，銷售人員的數目會影響到分店之績效，銷售人員愈多，相對其分店之績效應該愈佳，但對個人來說，銷售人員數目的增加，會產生競爭的壓力，也會影響到個人之績效。這亦是本文在給予銷售人員數目之係數時，預期其符號為不確定性。

分店之所在區域，可分為北部、中部及南部三區。以虛擬變數設定之，並以南部為比較基準。北部(北部=2，中部及南部=1)自變數之係數為 0.430，達到 5%之顯著水準；且當以中部為自變數時(中部=2，北部及南部=1)，其係數為 0.273，達到 5%之顯著水準。我們可以分別從以上兩者的實證分析中得知，南部地區的房屋仲介業從業人員在績效上，明顯不如北部及中部地區的房屋仲介業從業人員的表

現，這是屬於地區性的差異。分店之所在區域愈接近大都會區，因其商業較為繁榮，人口較多，成交價格高且拓展業務交易機會較多，故其績效較佳。

經營型態(直營=2，加盟=1)之係數為 0.327，達到 5%之顯著水準。代表直營體系的房屋仲介業從業人員在績效上，比加盟體系之房屋仲介業從業人員的績效為佳。因為加盟體系的房屋仲介業從業人員因其所得是主要依靠業績獎金來支撐，而且各分店須支付權利金，自付營運費用及風險，而直營體系的知名度高，不須像加盟業者一樣支付權利金，而且組織十分健全，升遷制度佳，保障其從業人員之薪資，並且重視員工的素質及鼓勵員工再進修，所以直營體系的房屋仲介業人員，對於公司具有極大的歸屬感，長期而言，也提高了其營運的績效。而加盟業者，對於影響從業人員之績效剖析，因為制度上相較於直營體系房屋仲介業者而言，並不能提供完善的升遷制度，且在保障上亦不如直營體系健全，在提振績效的激勵上，則表現不如直營體系之房屋仲介從業人員為佳。

薪資結構(有底薪及業績獎金制度=2，無底薪高業績獎金制度及固定薪資制度=1)之係數為 0.061，係數符號為正號，但未達到顯著水準。表示採取有底薪及業績獎金制度的從業人員其每月業績相較採取無底薪高業績獎金制度及固定薪資制度的房屋仲介業從業人員為高，但沒有顯著的差異。理論上來說，採取有底薪有業績獎金制度的房屋仲介從業人員，不但有基本底薪的保障，並且有一定的業績獎金比例，刺激從業人員投入工作的誘因，不僅生活較有保障，亦較具有穩定的工作環境，相較於採取無底薪高業績獎金制度及固定薪資制度的從業人員來說，其績效應該較佳。而實證結果並未得到證實，因本研究調查期間，整體房屋仲介業，正處於景氣回春的市場狀態，市場交易逐漸活絡，成交案件數升高，在大量交易的房屋仲介市場，大幅提升採取各種薪資結構的房屋仲介從業人員。以致於對於採取任何薪資結構制度的房屋仲介業從業人員來說，其績效均有明顯的增加，故實證結果無法凸顯出採取有底薪有業績獎金制度與採取無底薪高業績獎金制度及固定薪資制度之從業人員的績效較佳的效果。

七、結論

本文分別以房屋仲介業從業人員的每月業績來表示從業人員之績效，進而深入探討對於績效的影響。自變數包括性別、教育年數、婚姻狀況、職位、工作年數、每週工時、店齡、銷售人數、區域、經營型態、薪資結構…等變數。茲分實證結果、政策意涵及後續研究三個部分來說明。

(一)實證結果

由實證結果得知，在人口特徵變數方面，發現男性與女性之房屋仲介業從業人員的績效並沒有顯著的影響效果；而教育年數的高低並不影響房屋仲介從業人員之績效；已婚的房屋仲介業從業人員其績效較未婚的從業人員之績效為差。

在工作方面的變數，發現職位愈高，其績效並沒有顯著性的差異；工作年數愈久者，其績效愈佳，且工作年數愈增加，相對其績效增加的幅度愈來愈小；而每週工時愈多，對其每月業績並沒有顯著的影響效果。

有關仲介公司的變數中，發現店齡愈久的分店，其每月業績之績效反而較差，可能是受到近來房地產市場景氣略有回春的趨勢，各房屋仲介公司的分店數目不斷成長，新設立的分店眾多，造成店齡較久的分店績效上的影響。分店所在的區域愈接近都會區，則預期其績效也會較佳，而實證結果可得知北部及中部的從業人員其每月業績較南部的從業人員之績效佳。在銷售人數方面，並未達到顯著性的水準，主要可由銷售人員數目的多寡對其分店及個人績效之影響效果何者為大，來加以闡述。

本文之探討重點一，針對經營型態對其房屋仲介從業人員之影響。過去的文獻大都指出直營體系因制度健全，能保障從業人員的權益，故在績效上往往更勝於加盟體系從業人員之表現。本文之實證結果亦指出直營體系的房屋仲介業從業人員，其績效上較加盟體系之從業人員為佳。另針對薪資結構對於從業人員績效之影響，過去相關文獻較偏向於揣取有底薪有業績獎金制度之房屋仲介從業人員其績效應較採取無底薪高業績獎金制度及固定薪資制度之從業人員為佳，但本文之實證結果並無法驗證出新薪資結構方面採取有底薪有業績獎金制度的房屋仲介業從業人員，其績效較採取無底薪高業績獎金制度及固定薪資制度的房屋仲介業從業人員之績效為佳。

(二)政策意涵

由本文之結果可以分成兩部分來探討政策的意涵。第一部分是從經營型態來分析，由本文研究之結果可以得知，直營體系的房屋仲介業從業人員較加盟體系的房屋仲介業從業人員之績效為佳，此隱含了直營體系因具有較高的品牌知名度，組織較為嚴謹，制度較為健全，容易吸引客源，雖然其拓展業務的設立不如加盟體系的房屋仲介公司來得容易，但是其績效卻較加盟體系的房屋仲介公司來得佳，這值得目前市場上加盟體系的房屋仲介業者做決策時之參考，在迅速拓展業務範圍的同時，也應該注重組織及制度健全的重要性，以追求較高的績效。而對於有意從事房屋仲介業的新進人員，在選擇進入房屋仲介公司時，亦可考慮以直營體系的房屋仲介公司為選擇對象，以追求個人較高的績效，達到工作上的成就感。

第二部分是從薪資結構來看，雖然實證結果得知，採

取有底薪及業績獎金制度的房屋仲介業從業人員並未較採取無底薪高業績獎金制度及固定薪資制度的從業人員的績效為佳，但從單因子變異數分析來看，有底薪及業績獎金制度的從業人員其每月業績較高。從薪資結構組成的角度來剖析，採取有底薪及業績獎金制度的房屋仲介業從業人員，不僅保障每位從業人員的基本底薪，也給予從業人員業績獎金上的誘因，這種薪獎制度對於經營者來說，因有保障一定的底薪，一方想能讓員工免於生活困苦之虞，另一方面也讓員工對公司有歸屬感，並且給予從業人員一定的獎金誘因，使其努力投入工作領域，創造企業的利潤，這種薪獎制度值得房屋仲介公司的經營者考量採用。而對於踏入房屋仲介業的社會新鮮人來說，因為剛踏入房屋仲介業市場上，尚未累積一定的業務人脈及專業訓練，為維持基本的生活開銷，可以選擇採取有底薪及業績獎金制度的房屋仲介公司作為投入職場的考量。

(三)後續研究建議

本文在探討經營型態的不同對於績效的差異時，基於地方性的自營體系房屋仲介公司資料收集不易，故無法探討自營體系的房屋仲介業從業人員之績效是否有差異，實屬遺憾之處，故後續建議對於自營體系與其他類型經營型態的房屋仲介業從業人員之績效值得再加以深入探討，以達到了解目前市場上不同經營型態的房屋仲介業之績效。

註釋

註 1:李玉平(2002)高專薪獎制度係指薪資結構完全由「業績獎金比例」構成，沒有任何底薪。中專制係指薪資結構由低底薪、高業績獎金比例所構成；普專制係指薪資結構由高底薪、低業績獎金比例組合而成的體制。

註 2:力霸房屋自 2006 年正式更名為東森房屋。

註 3:根據租售報導 2003 年 4 月號「住展」調查，消費者心中的五大優良仲介公司依序分別為信義(直營體系)、永慶、太平洋、東森及住商。

註 4:本問卷調查發放期間自 2003 年 12 月起，迄至 2004 年 5 月止。

註 5:虛擬變數取 2 或 1 而不是一般常用之 1 或 0，是因為 0 取 log 無意義的關係。

註 6:教育年數受教育程度來劃分，一般而言高中職程度之教育年數為 12 年，專科教育年數為 14 年，大學之教育年數為 16 年，碩士之教育年數為 18 年。

註 7:北部包括台北縣市、宜蘭縣、桃園縣、新竹縣市，中部包括苗栗縣、臺中縣市、南投縣、彰化縣、雲林縣，南部則以嘉義縣以南的縣市皆屬之。

註 8:李春長(2002)指出有關於國內房屋仲介業人員所得和屬性之相關資料目前並無官方之統計資料。國外有關此方面之資料，一般皆有官方或民間協會來做調查收集，其回收率大致都為 20%左右。如 Sirmans and Swicegod (2002)一文所使用之調查資料，其回收率即為 16.5%。

註 9:不動產經紀業管理條例第 17 條規定，經紀業不得僱用未具備經紀人員資格者從事仲介業務。

參考文獻

- 李玉平
2002 《新獎制度與績效—台灣房屋仲介業的實證研究》碩士論文，淡江大學產業經濟學系。
- 李春長
1999 〈不動產仲介業市場上仲介業經營型態對其經營績效之影響〉《國科會人文及社會科學研究彙刊》9(4): 718-725。
2000 〈房屋仲介業從業人員所得之探討〉第一屆 2000 年地政學術研討會，台北：政治大學地政學系。
2001 〈薪資結構、誘因與房屋仲介從業人員所得〉台灣土地研究學術會議，台北：台北大學。
2002 《不動產仲介市場分析》台北：文笙書局。
2004 〈不動產從業人員所得之決定—次序機率迴歸模型之應用〉《住宅學報》12(2): 41-54。
- 林書正
2002 《房屋仲介業營運效率之研究-資料包絡分析法之應用》行政院國家科學委員會補助大專學生參與專題研究計畫研究成果報告。
- 商業司
1993 〈房屋仲介業發展、現況與變動趨勢分析〉《服務業報導》34: 93-132。
- 張嘉智
2000 《房屋仲介業經營績效評估模式建立之研究—資料包絡分法之應用》碩士論文，中原大學企業管理學系。
- 劉育昇
2002 《給薪制度在工作團隊內的誘因效果》碩士論文，淡江大學產業經濟學系。

- Abelson, M. A., Kacmar, K. M. & Jackofsky, E. F.
 1990 "Factors Influencing Real Estate Brokerage Sales Staff Performance" , Journal of Real Estate Research, 5(2): 265-275.
- Anderson, R. I. & James, R. W.
 2000 "The Education of Real Estate Salespeople and the Value of the Firm" , Journal of Real Estate Research, 20(1/2): 143-152.
- Carroll, T. M. & Clauretie, T. M.
 2000 "A Note on the Earnings of Real Estate Salespersons and Others in the Financial Services Industry" , Journal of Real Estate Finance and Economics, 21(3): 315-323.
- Crellin, G. E., Frew, J. R. & Jud, G. D.
 1998 "The Earnings of REALTORS: Some Empirical Evidence" , Journal of Real Estate Research, 3(2): 69-78.
- Diskin, B. A. & Gatzlaff, D. A.
 1994 "An Examination of the Earnings of Real Estate Appraisers" , Journal of Real Estate Research, 9(4): 507-524.
- Epley, D. R.
 2001 "U.S. Real Estate Agent Income and Commercial / Investment Activities" , Journal of Real Estate Research, 21(3): 221-244.
- Follain, J. R., Lutes, T. & Meier, D. A.
 1987 "Why Do Some Real Estate Salespeople Earn More Than Others" , Journal of Real Estate Research, 2(3): 73-81.
- Frew, J. R., Jud, G. D. & McIntosh, W.
 1993 "A Note on Agency Size and Brokerage Commission Splits" , Journal of Real Estate Research, 8(2): 287-291.
- Glower, M. & Hendershott, P. H.
 1988 "The Determinants of REALTOR Income" , Journal of Real Estate Research, 3(2): 53-68.
- Jud, G. D. & Winkler, D. T.
 1998 "The Earnings of Real Estate Salesperson and Others in the Financial Services Industry" , Journal of Real Estate Finance and Economics, 17(3): 279-291.
 1999 "A Model of Real Estate Sales as a Career Choice" , Journal of Real Estate Research, 18(3): 481-490.
 2000 "A Note on Licensing and the Market for Real Estate Agents" , Journal of Real Estate Finance and Economics, 21(2): 175-184.
- Simans, G. S. & Swicegood, P. G.
 1997 "Determinants of Real Estate Licensee Income" , Journal of Real Estate Research, 14(1/2): 137-159.
 2000 "Determinants Real Estate Licensee Income" , Journal of Real Estate Research, 20(1/2): 189-204.



附錄一 房屋仲介業經紀人員所得之決定

| 變數 | Follain, Lutes &Meier (Illionis) | Glower & Hendershot (Ohio) | Crellin, Frew & Jud (National) | Sirmans & Swoceggpd (Florida) | Jud & Winkler (National) | Abelson, Kacmar & Jackofsky (Florida) | 李春長 (2000) |
|---------|---|----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------|--|---------------|
| 仲介證照 | 正 | 正 | 正 | 不顯著 | — | — | 不顯著 |
| 每週工作時數 | 正 | 正 | 正 | 正 | — | 正 | 正 |
| 學校教育 | 正 | 正 | 正 | 不顯著 | 正 | 正 | 正 |
| 經驗 | 正 | 正 | 正 | 正 | 正 | — | 正 |
| 經驗平方 | — | 負 | — | 負 | 負 | — | — |
| 專業訓練 | 正 | — | 正 | — | — | — | — |
| 女性 | 不顯著 | 負 | 負 | 負 | 負 | 正 | 不顯著 |
| 婚姻狀況 | — | — | — | — | — | — | 正 |
| 種族 | — | — | 負 | 不顯著 | — | — | — |
| 公司規模 | 正 | — | 正 | 不顯著 | — | — | — |
| 銷售住宅 | — | 負 | 負 | 負 | — | — | — |
| 加盟 | — | — | 負 | 正 | — | — | 不顯著 |
| 所有者/管理者 | — | 正 | 正 | 正 | — | — | 正 |
| 大都會區 | 正 | 正 | — | 正 | — | — | 正 |
| 年齡 | — | — | 不顯著 | 負 | — | — | 不顯著 |
| 週末工作 | — | — | — | 負 | — | — | — |
| 證照前教育來源 | — | — | — | 不顯著 | — | — | — |
| 繼續教育 | — | — | — | 不顯著 | — | — | — |
| 俱樂部會員 | — | — | — | 不顯著 | — | — | — |
| 認知形象 | — | — | — | 負 | — | — | — |
| 工作滿意 | — | — | — | 正 | — | — | — |
| 加入公司年數 | — | — | — | 不顯著 | — | — | 不顯著 |
| 業稱呼 | — | — | — | 不顯著 | — | — | — |
| FAR 成員 | — | — | — | 不顯著 | — | — | — |
| 買方和賣方所得 | — | — | — | 不顯著 | — | — | — |
| 保險 | — | — | — | 正 | — | — | — |
| 全國流通網成員 | — | — | — | 不顯著 | — | — | — |
| 職業 | — | — | — | 不顯著 | — | — | — |
| 全職 | — | — | — | — | — | — | — |
| 公司商譽 | — | — | — | — | — | — | — |

資料來源：李春長(2004)及本文整理

附錄二 樣本基本資料之統計描述(n=243)

| 變數 | 最小值 | 最大值 | 平均數 | 標準差 |
|----------|-----|-----|-------|-------|
| 性別 | 0 | 1 | 0.71 | 0.45 |
| 教育年數 | 12 | 18 | 13.94 | 1.49 |
| 婚姻狀況 | 0 | 1 | 0.68 | 0.47 |
| 職位 | 0 | 1 | 0.40 | 0.49 |
| 工作年數 | 1 | 22 | 6.14 | 5.03 |
| 工作年數平方 | 1 | 484 | 62.84 | 89.93 |
| 每週工時 | 24 | 100 | 63.13 | 14.67 |
| 店齡 | 0.5 | 30 | 6.78 | 5.78 |
| 銷售人數 | 2 | 62 | 10.64 | 6.84 |
| 地區 | 1 | 3 | 1.60 | 0.79 |
| 經營型態 | 0 | 1 | 1.78 | 0.46 |
| 薪資結構 | 0 | 1 | 1.97 | 0.49 |
| 開發及成交物件數 | 1 | 27 | 6.82 | 4.05 |

附錄三 樣本基本資料之描述統計(n=243)

| | | 次數 | 有效百分比 |
|-----------|---------|-----|-------|
| 性別： | 男 | 173 | 71.2 |
| | 女 | 70 | 28.8 |
| 年齡： | 25 歲以下 | 6 | 2.4 |
| | 26~30 歲 | 41 | 16.9 |
| | 31~35 歲 | 72 | 29.6 |
| | 36~40 歲 | 59 | 24.3 |
| | 41~45 歲 | 42 | 17.3 |
| | 46~50 歲 | 16 | 6.6 |
| | 51 歲以上 | 7 | 2.9 |
| 所學背景： | 不動產相關科系 | 18 | 7.4 |
| | 文法 | 7 | 2.9 |
| | 商管 | 80 | 33.1 |
| | 理工 | 60 | 27.3 |
| | 其他 | 71 | 29.3 |
| | 遺漏值 | 1 | |
| 教育程度： | 高中(職)以下 | 68 | 28.0 |
| | 專科 | 117 | 48.1 |
| | 大學以上 | 55 | 22.6 |
| | 研究所 | 3 | 1.2 |
| 婚姻狀況： | 已婚 | 168 | 67.6 |
| | 未婚 | 78 | 32.4 |
| | 遺漏值 | 2 | |
| 店齡： | 5 年以下 | 122 | 51.3 |
| | 6~10 年 | 69 | 29.0 |
| | 11~15 年 | 16 | 6.7 |
| | 16~20 年 | 29 | 12.2 |
| | 21 年以上 | 2 | 0.8 |
| | 遺漏值 | 5 | |
| 職務： | 店長 | 96 | 39.5 |
| | 經紀人員 | 147 | 60.5 |
| 工作年數： | 5 年以下 | 128 | 52.9 |
| | 6~10 年 | 63 | 26.0 |
| | 11~15 年 | 36 | 14.9 |
| | 16~20 年 | 13 | 5.4 |
| | 21 年以上 | 2 | 0.8 |
| | 遺漏值 | 1 | |
| 類似仲介工作經驗： | 有 | 163 | 67.6 |
| | 否 | 78 | 32.4 |
| 續附錄三 | | 次數 | 有效百分比 |

| | | | |
|-----------|-----------|-----|------|
| | 遺漏值 | 2 | |
| 每週工時： | 40 小時以下 | 21 | 8.7 |
| | 41~50 小時 | 32 | 13.3 |
| | 51~60 小時 | 76 | 31.5 |
| | 61~70 小時 | 24 | 10.0 |
| | 71~80 小時 | 66 | 27.4 |
| | 81 小時以上 | 22 | 9.1 |
| | 遺漏值 | 2 | |
| 要求工作時數： | 有 | 149 | 61.6 |
| | 否 | 93 | 38.4 |
| | 遺漏值 | 1 | |
| 是否有證照： | 有 | 227 | 93.4 |
| | 沒有 | 16 | 6.6 |
| 使用科技產品： | 有 | 135 | 55.6 |
| | 否 | 108 | 44.4 |
| 店內銷售人員數： | 10 人以下 | 168 | 69.1 |
| | 11~20 人 | 61 | 25.1 |
| | 21 人以上 | 14 | 5.8 |
| 店內非銷售人員數： | 5 人以下 | 236 | 97.1 |
| | 6 人以上 | 7 | 2.9 |
| 經營地區： | 北部 | 144 | 59.3 |
| | 中部 | 52 | 21.4 |
| | 南部 | 47 | 19.3 |
| 經營型態： | 直營 | 96 | 39.5 |
| | 加盟 | 147 | 60.5 |
| 薪資結構： | 無底薪，高業績獎金 | 131 | 54.6 |
| | 固定薪資制度 | 11 | 4.6 |
| | 有底薪及業績獎金 | 98 | 40.8 |
| | 遺漏值 | 3 | |
| 要求達到業績： | 有要求 | 97 | 40.9 |
| | 沒有要求 | 140 | 59.1 |
| | 遺漏值 | | |