

第一章 緒論

第一節 研究動機與目的

壹、研究動機

交通為建設之母，面對四通八達的陸、海、空運輸網及高速化運輸的時代，為了使民眾享有安全、效率、均衡、智慧、普及完善的交通服務品質，交通建設有其重要性，也因有舒適、安全、便捷的交通建設，拉近人與人之間的距離，讓彼此的互動更加頻繁密切，進而擴大內需刺激景氣，促進經濟成長，提高國民所得，提升國民生活品質及國家競爭力。

組織行為學者E. H, Schein認為，組織文化是指成員共同持有，使他們與別人有所不同的意義體系，代表的是團體成員所共同持有的知覺。會計單位屬一條鞭制，會計人員執行內部審核工作包含事前審核及事後複核，著重在收支之控制，憑證、帳表之複核及工作績效之查核，範圍則及於計畫、預算之執行與控制、現金與其他財物處理程序及成本之審核等；會計工作具有專業性，會計單位無形之中自成一獨特的文化，欲瞭解會計人員之組織文化特質為何？是本研究動機之一。

機關人員報銷費用時與會計人員接觸最為密切，由於會計工作的複雜性及要求時效性、準確性，時而呈現緊繃的情緒反映；尤其內部審核的範圍既廣且深，涉及的主計法規及相關行政命令繁多，且解釋函頻頻更新，造成會計人員刁難人的負面印象，工作士氣大受打擊，如何激勵會計人員使其願意投注心力於組織，為管理上重要的課題，因此欲瞭解影響其工作滿意度的因素，提供能激勵會計人員士氣的管理措施，以增強工作績效，是本研究動機之二。

會計人員在執行內部審核事項時，負有違法失職之損害賠償責

任，而多數機關員工缺乏內部控制觀念，大都認為內部控制係會計人員之職責，且部份機關首長攬權未能確實貫徹法令並率先宣導，策劃機關內部控制規則，機關內部員工亦未能積極參與上述規則之制定（吳文弘，2006），形成財務資源浪費，常被外界批評閒置之公共設施如機場、示範停車場等，未能發揮預期效能。行政院主計處已通知各機關主辦會計人員，若年度在執行內部審核時，再有審計部所指浪費情事發生，將列入年度考核辦理，導致會計人員普遍感覺責任及業務負荷加重，工作壓力極大，會計界菁英有人轉入行政體系服務、有人離職或提前退休，造成現有人員增加額外的工作負擔，亦增加組織訓練之成本。因此隨著政府推動重大公共建設計畫，交通工程逐年增加，每年需執行龐大的預算，會計人員對組織承諾會有何影響？是本研究動機之三。

貳、研究目的

本研究在探討交通行政機關之會計人員組織文化、工作滿足感與組織承諾之關聯性，藉以提供妥善之管理措施；良好之工作環境，可以提高財務效能及工作績效，因此本研究之主要目的為：

- 一、探討個人背景變項在組織文化、工作滿足感與組織承諾間之差異性。
- 二、探討組織文化及工作滿足感二變項對組織承諾之關聯性及影響程度。
- 三、根據研究結果，提出具體建議，供行政院主計處及地方政府主計單位作為人力資源管理之參考。

第二節 研究方法與流程

壹、研究方法

一、文獻分析法

係指經由文獻資料等二、三手資料進行研究的分析方法，又可稱為內容分析法。針對組織文化、工作滿足感與組織承諾研究之主題及其理論分析，蒐集國內外有關書籍、期刊、論文、研究報告，了解國內外報章雜誌相關報導資料之論著，加以比較、整理、歸納與分析；文獻包括主計制度沿革、特性、組織文化、工作滿足感與組織承諾的定義、理論基礎、影響因素及相關的實證研究等，以作為研究的理論基礎。

二、問卷調查法

本文採用量化的研究方法，利用問卷為研究工具，參考相關文獻，將問卷題目設計為：組織文化、工作滿足感、組織承諾及個人基本資料四部分。本研究的母群體為交通行政機關會計人員共210人，故調查問卷發放對象為全部母群體以進行普查，不需再實行抽樣程序。

貳、研究流程

本研究產生研究動機後，確立研究目的與範圍，進而蒐集組織文化、工作滿足感與組織承諾之相關文獻，並針對文獻詳細探討後，建立研究架構與研究假設，設計符合本研究之問卷，以交通行政機關會計人員為問卷調查對象，回收之問卷經整理後以SPSS統計軟體進行資料分析與探討，並對所擬之研究假設進行驗證，最後針對資料分析與驗證結果，提出本研究之結論與建議，供行政院主計處及地方政府主計單位作為人力資源管理之參考，研究流程如圖 1-1所示：

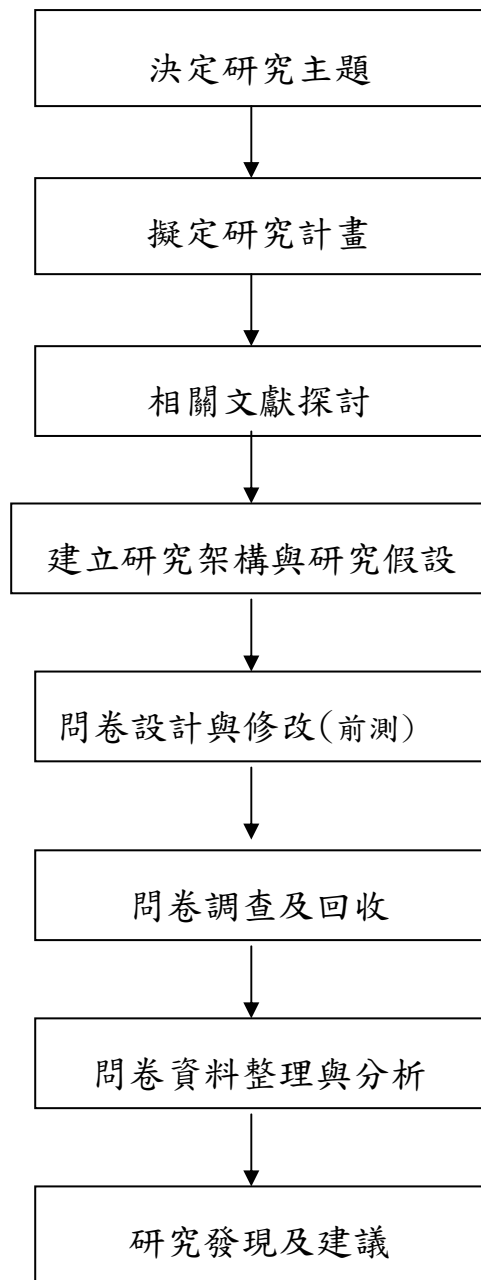


圖1-1 研究流程圖

資料來源：研究者自繪

第三節 研究範圍與限制

壹、研究範圍

本研究所探討之對象、內容的範圍界定分述如下：

一、研究對象

本研究係以交通行政機關之會計人員為問卷調查對象，不包括高速公路局、臺灣鐵路管理局、基隆港務局、花蓮港務局、台中港務局、高雄港務局、臺灣郵政股份有限公司等事業單位。

二、研究內容

探討會計人員組織文化、工作滿足感與組織承諾的差異性、關聯性與影響程度。

貳、研究限制

一、部分較具敏感之問卷題目會造成自我防衛心理，或因受答者其個人主觀看法、認知、情緒或態度等無法掌控因素之影響，對問卷內容有所保留或與事實之間有所差距，可能造成分析結果的解釋程度不臻理想。

二、本研究調查對象僅為交通行政機關之會計人員，雖然全國會計單位之業務性質大致相近，其調查分析結果，因所歸屬之中央或地方政府不同，未必適用於全國會計單位，惟仍可供參考。

第四節 重要名詞解釋

壹、主計制度

主計制度的特質為專業超然的精神，包括主計機關超然、主計人員超然及主計職責超然；主計制度的內涵可分為歲計、會計及統計業務；主計人員包括會計及統計人員。

貳、交通行政機關

係指交通部暨所屬行政機關，包括交通部、民用航空局、觀光局、中央氣象局、鐵路改建工程局、臺灣區國道新建工程局、高速鐵路工程局、公路總局，交通部為交通行政機關之主管機關。

參、會計人員

係指交通行政機關之會計人員，負責預算之籌劃編製審議、預算之執行與審核控制、決算報告之編製；交易事項記錄、分類、彙總、報告、分析與解釋；採購事項之監辦工作等。

肆、組織文化

會計單位具有特定的任務，是一個相當獨立、特殊性與封閉性的單位，無形之中表現於日常生活裡，自成獨特的價值、信念、規範與行為模式的文化。相關因素有關支持型文化、創新型文化、官僚型文化。

伍、工作滿足感

係指會計人員對擔任之工作所持有的態度、感受和評價，對整個工作形成整體的滿意程度。相關因素有工作本身、薪資福利、陞遷機會、直屬主管及與同事之關係。

陸、組織承諾

係指會計人員能認同並接受機關的目標與價值，願意為機關付出自己的心力與貢獻，具有強烈的忠誠度，並以機關的利益及發展為重，希望能繼續成為機關的一份子。相關因素有認同承諾、留職承諾及努力承諾。