

## 第五章 結論

本章主要針對前四章相關文獻及實證結果作成結論，並進一步提出建議，以作為行政院主計處及地方政府主計處人力資源管理上之參考。

### 第一節 發現

本研究透過問卷調查及統計分析，對於交通行政機關會計人員在組織文化、工作滿足感與組織承諾各面向上有更深一層的瞭解。經統計分析結果，發現許多與過去文獻研究結果有相同之處，茲就本研究之實證研究結果並配合相關文獻作以下說明：

壹、個人屬性的不同對組織文化及各子構面上，部分有顯著差異

一、不同「年齡」、「官職等」、「服務年資」的會計人員在組織文化及各子構面上有顯著差異，其餘如不同「性別」、「婚姻狀況」、「教育程度」與「職務位階」的會計人員在組織文化及各子構面上則無顯著差異。

二、男性會計人員較女性會計人員，有較高的支持型文化、創新型文化及官僚型文化之認知程度。

三、年齡愈高的會計人員，尤其是「56歲（含）以上」會計人員，組織文化認知程度最高。

四、服務年資「20年以上」、學歷為「高中（職）以下」、官職等為「簡任」、職務位階為「主管」，在整體「組織文化」認知程度最高。

貳、個人屬性的不同對工作滿足感及各子構面上，部分有顯著差異

一、不同「性別」、「婚姻狀況」、「年齡」、「教育程度」、「官職等」、「服務年資」及「職務位階」，在工作滿足感及其各子構面上，部分有顯著差異。

- 二、在整體工作滿足感、陞遷機會、薪資福利和人際關係上，「男性」會計人員的滿意度較「女性」會計人員高，突顯出會計人員的特色，男性成員因為人數較少，所以較受重用。
  - 三、年齡在「56歲（含）以上」的會計人員在整體工作滿足感、陞遷機會、薪資福利及人際關係之滿意度最高，可能因年齡較高其職等、位階也會比較高，已有豐富的經歷及工作經驗，累積了相當財富，較無財務及陞遷上壓力之故。
  - 四、「已婚者」、教育程度為「碩士以上」、官職等為「簡任」、服務年資「20年以上」、職務位階為「主管」的會計人員，在其組別中，工作滿足感的程度最高。
- 參、個人屬性的不同對組織承諾及各子構面上，部分有顯著差異
- 一、不同「年齡」、「婚姻狀況」、「教育程度」、「官職等」、「服務年資」及「職務位階」的會計人員，在組織承諾及各子構面上有顯著差異，其餘如不同性別會計人員，在組織承諾及各子構面上則無顯著差異。
  - 二、年齡越大及服務年資越長的會計人員，對於組織的承諾程度較高，此與蔡秋月(2001)；趙秀真(2002)；古聖姿(2004)等人之研究結果相同。可能是因為在機關服務多年，行政經驗豐富，工作亦趨於安定，對事物之觀點和處理亦較為練達圓融，已產生深厚情感，對機關之向心力較強，認為目前服務的機關是最適合自己的機關，願付出努力以達成機關的目標。
  - 三、「已婚」的會計人員相較於「未婚」的會計人員，有較高的組織承諾，可能是已婚者因為家庭的關係，傾向於安定並希望有穩定的工作基礎，因此願意為家庭在工作上付出更多心力，這也相當符合一般社會的認知。
  - 四、「女性」、學歷在「高中（職）以下」、官職等為「簡任」、職

務位階為「主管」的會計人員，在其組別中，組織承諾最高。

#### 肆、組織文化與組織承諾之間有關聯性存在

組織文化及各子構面與組織承諾及各子構面之間皆為顯著正相關，也就是說當組織有明確的責任劃分，工作環境開放、創新、和諧時，相對的組織承諾也就愈高。此與許朝欽(1999)；徐永昌(2000)；戴銘緒(2006)等人之研究結果是具有一致性的。

#### 伍、工作滿足感與組織承諾之間有關聯性存在

整體「工作滿足感」及各子構面與整體「組織承諾」，大部分呈現顯著正相關。工作滿足感之子構面，除了「陞遷機會」對「努力承諾」為負相關外，其餘兩兩因子，皆呈現顯著正相關；表示會計人員工作滿足感之滿意度愈高，則組織承諾相對地就愈高，工作滿足感之滿意度愈低，則組織承諾相對地就愈低。此與鄞惠君(2002)；曹際旺(2004)；李進明(2004)等人之研究結果相似。

#### 陸、組織文化對組織承諾有顯著影響

一、經由迴歸分析結果，組織文化對組織承諾及各子構面，均具有顯著解釋力，顯示組織文化對組織承諾有顯著影響。此與張萬坤(2001)；孫得功(2003)；戴銘緒(2006)研究結果相同。

二、「支持型文化」對「認同承諾」、「留職承諾」與「努力承諾」，皆具有最佳的解釋力，表示組織的工作環境開放、和諧，有高度的支持、公平與信任感時，員工較具有獨立思考判斷及裁量的空間，感覺較受尊重，此與會計人員期望相符，則愈能影響會計人員對於組織目標與價值的認同程度、留任的願意及願意為機關打拼、努力的程度。

#### 柒、工作滿足感對組織承諾有顯著影響

一、經由迴歸分析結果，工作滿足感對組織承諾及各子構面，均具有顯著解釋力，顯示工作滿足感對組織承諾有顯著影響。此與陳吳

政(2002);李進明(2004);游鳳珠(2006)研究結果相同。

二、人際關係對於認同承諾具有最佳的解釋力，顯示在機關中會計人員如果和同事或主管們都能相處融洽，互動良好，則會影響對於機關的認同程度。

三、工作本身對於留職承諾具有最佳的解釋力，顯示出會計人員如果覺得工作負荷相當，不會犧牲到家庭和休閒時，就願意再繼續留任。

四、陞遷機會對於努力承諾，有極顯著的負向影響，且具有最佳的解釋力，顯示會計人員對陞遷機會愈不滿意，相對愈不會為機關努力工作。

另外，透過本研究實證結果可以發現，組織文化、工作滿足感確實和組織承諾有其相關性：

一、組織文化與組織承諾呈正相關。

(一) 年長之會計人員較年輕會計人員對組織文化認知程度較高，其組織承諾瞭解程度也較高。

(二) 高中(職)以下的會計人員組織文化認知程度較高，而組織承諾瞭解程度相對地較高。

(三) 官等為簡任的會計人員組織文化較委任會計人員高，其組織承諾也較高。

(四) 服務年資較長的會計人員有較高的組織文化認知程度，而較服務年資較短的會計人員，組織承諾相對地較高。

(五) 職務位階為主管的會計人員有較高的組織文化認知程度，而較非主管的會計人員，組織承諾相對地較高。

二、工作滿足感與組織承諾呈現正相關。

(一) 已婚的會計人員工作滿足感較高，而較未婚的會計人員組織承諾相對地較高。

- (二) 較年長的會計人員工作滿足感較高，而較年輕的會計人員組織承諾相對地較高。
- (三) 服務年資較長的會計人員工作滿足感較高，而較服務年資較短的會計人員，組織承諾相對地較高。
- (四) 官等為簡任的會計人員有較高的工作滿足感，而較委任、薦任的會計人員，組織承諾相對地較高。
- (五) 職務位階為主管的會計人員有較高的工作滿足感，而較非主管的會計人員，組織承諾相對地較高。

而本研究也觀察到不同個人屬性其工作滿足感愈高，其子構面「薪資福利」、「陞遷機會」、「人際關係」和「工作本身」也跟著愈高，惟在「薪資福利」此子構面上卻有以下幾點呈現出較特別的結果：

- 一、「年齡在 56 歲（含）以上」之會計人員，在薪資福利上滿意度最高。
- 二、「簡任」職等會計人員，在薪資福利上滿意度最高。
- 三、服務年資「20 年以上」之會計人員，在薪資福利上滿意度最高。
- 四、職務位階為「主管」的會計人員在薪資福利上滿意度最高。

由此可以推論出年齡越長者，由於工作年資相對長，工作經驗較豐富，可能職等較高，升任主管機會隨之增加，因有豐富的工作經驗，故對於工作滿足感及其子構面「薪資福利」、「陞遷機會」、「人際關係」和「工作本身」的滿意度相對於年齡越年輕、年資短、職等低之非主管較高。

而本研究之研究假設透過第四章實證分析結果，彙整於表 5-1。

表 5-1 研究假設與驗證結果彙整表

研究假設	驗證結果	說明
假設 1：個人屬性的不同對組織文化無顯著的差異。	部分成立	在不同年齡、官職等、服務年資上皆有顯著差異。
假設 1-1：不同性別的會計人員對組織文化及各子構面無顯著差異。	成立	皆無顯著差異。
假設 1-2：不同婚姻狀況的會計人員對組織文化及各子構面無顯著差異。	成立	皆無顯著差異。
假設 1-3：不同年齡的會計人員對組織文化及各子構面無顯著差異。	部分成立	對「創新型文化」有極顯著差異；對「官僚型文化」有顯著差異。
假設 1-4：不同教育程度的會計人員對組織文化及各子構面無顯著差異。	成立	皆無顯著差異。
假設 1-5：不同官職等的會計人員對組織文化及各子構面無顯著差異。	部分成立	對「創新型文化」有顯著差異。
假設 1-6：不同服務年資的會計人員對組織文化及各子構面無顯著差異。	部分成立	對「支持型文化」有顯著差異。
假設 1-7：不同職務位階的會計人員對組織文化及各子構面無顯著差異。	部分成立	對「官僚型文化」有顯著差異。
假設 2：個人屬性的不同對工作滿	部分成立	在不同年齡、教育程

足感無顯著的差異。		度、官職等、職務位階上皆有顯著差異。
假設 2-1：不同性別的會計人員對工作滿足感及各子構面無顯著差異。	部分成立	對「人際關係」有顯著差異。
假設 2-2：不同婚姻狀況的會計人員對工作滿足感及各子構面無顯著差異。	部分成立	對「薪資福利」有非常顯著差異。
假設 2-3：不同年齡的會計人員對工作滿足感及各子構面無顯著差異。	部分成立	對整體「工作滿足感」、「薪資福利」及「人際關係」，皆有極顯著差異。
假設 2-4：不同教育程度的會計人員對工作滿足感及各子構面無顯著差異。	部分成立	對整體「工作滿足感」及「工作本身」，皆有顯著差異。
假設 2-5：不同官職等的會計人員對工作滿足感及各子構面無顯著差異。	部分成立	對整體「工作滿足感」有顯著差異；對「薪資福利」有極顯著差異。
假設 2-6：不同服務年資的會計人員對工作滿足感及各子構面無顯著差異。	部分成立	對「薪資福利」有極顯著差異；對「工作本身」有顯著差異。
假設 2-7：不同職務位階的會計人員對工作滿足感及各子構面無顯著差異。	部分成立	對整體「工作滿足感」有顯著差異；對「薪資福利」有非常顯著差異。

假設 3：個人屬性的不同對組織承諾無顯著的差異。	部分成立	在不同年齡、官職等、服務年資、職務位階上皆有顯著差異。
假設 3-1：不同性別的會計人員對組織承諾及各子構面無顯著差異。	成立	皆無顯著差異。
假設 3-2：不同婚姻狀況的會計人員對組織承諾及各子構面無顯著差異。	部分成立	對「留職承諾」有顯著差異。
假設 3-3：不同年齡的會計人員對組織承諾及各子構面無顯著差異。	部分成立	對整體「組織承諾」及「留職承諾」，皆有極顯著差異；對「努力承諾」有顯著差異。
假設 3-4：不同教育程度的會計人員對組織承諾及各子構面無顯著差異。	部分成立	對「留職承諾」有非常顯著差異。
假設 3-5：不同官職等的會計人員對組織承諾及各子構面無顯著差異。	部分成立	對整體「組織承諾」及「努力承諾」，皆有顯著差異。
假設 3-6：不同服務年資的會計人員對組織承諾及各子構面無顯著差異。	部分成立	對整體「組織承諾」有極顯著差異；對「留職承諾」及「努力承諾」，皆有非常顯著差異。
假設 3-7：不同職務位階的會計人員對組織承諾及各子構面無顯著差異。	不成立	對整體「組織承諾」及「努力承諾」，皆有非常顯著差異；對「認

		同承諾」及「留職承諾」，皆有顯著差異。
假設 4：組織文化與組織承諾之間無關聯性存在。	不成立	皆有非常顯著相關。
假設 4-1：支持型文化與組織承諾及各子構面無顯著相關。	不成立	皆有非常顯著相關。
假設 4-2：創新型文化與組織承諾及各子構面無顯著相關。	不成立	皆有非常顯著相關。
假設 4-3：官僚型文化與組織承諾及各子構面無顯著相關。	不成立	皆有非常顯著相關。
假設 5：工作滿足感與組織承諾之間無關聯性存在。	部分成立	對整體「組織承諾」、「認同承諾」及「留職承諾」，皆有非常顯著相關。
假設 5-1：工作本身與組織承諾及各子構面無顯著相關。	不成立	皆有非常顯著相關。
假設 5-2：薪資福利與組織承諾及各子構面無顯著相關。	部分成立	對整體「組織承諾」、「認同承諾」及「留職承諾」，皆有非常顯著相關。
假設 5-3：陞遷機會與組織承諾及各子構面無顯著相關。	部分成立	對整體「組織承諾」、「認同承諾」及「留職承諾」，皆有非常顯著相關。
假設 5-4：人際關係與組織承諾及各子構面無顯著相關。	不成立	皆有非常顯著或顯著相關。

假設 6：組織文化對組織承諾無顯著影響。	部分成立	對整體「組織承諾」、有顯著相關。
假設 6-1：支持型文化對組織承諾及各子構面無顯著影響。	不成立	皆有非常或極顯著影響。
假設 6-2：創新型文化對組織承諾及各子構面無顯著影響。	部分成立	對「認同承諾」及「留職承諾」，皆有顯著影響。
假設 6-3：官僚型文化對組織承諾及各子構面無顯著影響。	成立	皆無顯著影響。
假設 7：工作滿足感對組織承諾之間無顯著影響。	部分成立	皆部分有顯著影響。
假設 7-1：陞遷機會對組織承諾及各子構面無顯著影響。	部分成立	對「努力承諾」有負向極顯著影響。
假設 7-2：薪資福利對組織承諾及各子構面無顯著影響。	部分成立	對「留職承諾」有極顯著影響。
假設 7-3：工作本身對組織承諾及各子構面無顯著影響。	部分成立	對「留職承諾」有極顯著影響；對「努力承諾」有顯著影響。
假設 7-4：人際關係對組織承諾及各子構面無顯著影響。	不成立	對「認同承諾」及「留職承諾」，皆有非常顯著影響；對「努力承諾」有顯著影響。

資料來源：本研究整理

## 第二節 建議

根據前述的研究結論，組織文化、工作滿足感與組織承諾之間呈現顯著相關及影響，因此本節將對「中央主計主管機關」、「服務機關」、「會計主管」和「個人」四個層面並就「後續研究」提出下列幾點建議供政府機關相關部門及會計人員之參考：

### 壹、對中央主計主管機關的建議

#### 一、落實公平、公開、公正之升遷制度

根據本研究結果顯示，會計人員工作滿足感中之「升遷機會」，與組織承諾中之「努力承諾」，呈「極」顯著之負向影響，可能是會計人員是屬於一條鞭制度，隸屬中央主計主管單位，高普考分發之新人常在部屬機關服務滿1年後，即請調至部裡服務，因接近核心，高考者服務十年即有機會陞任科長，而許多部屬會計單位員工常常是在七或八職等尚未晉升為主管職就退休，就整體人力資源應用而言，將會影響人力資源的配置。

為暢通會計同仁的陞遷管道，建議高普考分發之新人應比照基層特考，在部屬機關歷練一定年限才能調至中央部會服務。在考核及升遷上應符合公平、公正及公開原則，俾使會計人員能彼此存有良性的競爭關係，並檢討職等及人員配置的妥適合理性，考量在工作負荷量重的部屬工程機關增加會計員額編置或調高其職務列等，以增進工作士氣並強化為機關努力打拼的承諾。

#### 二、積極落實會計人員參與決策機制，注重會計經驗的交流

根據本研究結果顯示，會計人員組織文化中的「支持型文化」與組織承諾中的「留職承諾」，呈現「非常」顯著之正相關。因此組織開放和諧之程度愈高，相對會計人員願意繼續留任在機關服務的意願也愈高，建議上級主計機關應積極落實會計人員參與決策機制，並注

重會計人員工作經驗的分享，以增進會計業務的發展，提升留職之承諾。

### 三、辦理實務講習、訓練，提升會計人員專業知能

由本研究結果得知，會計人員工作滿足感中的「工作本身」與組織承諾中的「留職承諾」，呈現「非常」顯著之正相關。會計工作的核心職能實是專業知識，預算法、會計法、決算法及審計法等法規需熟稔，在可支用的財源範圍內，加強施政計畫，預算審查的廣度與深度，使得計畫與預算緊密結合，減少不經濟支出，以容納必要及新興的施政計畫，因此需有相關專業知識，故應適時辦理各項實務講習與訓練。如舉辦中央對地方補助及考核制度研習班，增進會計人員對中央補助及考核制度與計畫及預算考核作業所需專業知識；舉辦計畫評估及預算編審與執行研習班，增進會計人員對機關預算籌編與執行，落實預算管理功能；舉辦內部控制與審核研習班，增進會計人員對內部控制與審核專業知識及實施方法，以增進工作效能，提升預算執行績效。

### 四、會計業務簡化及資訊化，俾使政府會計現代化

因應人力之精減及藉助資訊科技之效用，儘速完成就源輸入法設計之「政府歲計會計資訊管理系統」，並整合「行政管理資料系統」，將請領物品、採購、發包作業或人員差勤、加班資料、銀行代收規費等，直接轉入「政府歲計會計資訊管理系統」處理，構成一套共同性的全自動化財務處理系統，隨時可印出所需報表之相關數據，以提升政府整體行政效率。

## 貳、對服務機關之建議

### 一、破除消化預算之觀念及為選舉而建設之迷思

由本研究結果得知，會計人員工作滿足感中的「工作本身」與組

織承諾中的「留職承諾」，呈現「非常」顯著之正相關。工作負荷會影響會計人員的留職承諾，倘在審查地方申請之計畫型（列如示範停車場）補助款時，能將計畫之可行性及成本效益分析等先期規劃作業辦理情形，以及管理與維護能力等配套措施，納入評比標準，確實加以審查，可避免為選舉而建設之干擾，相對可減少預算支出，因而減少會計人員之工作負荷，提升人員的留職承諾。

## 二、改善工作環境，提升人員工作士氣

機關應提供理想穩定的工作環境，包括辦公環境的整潔、舒適與否，辦公設備是否現代化，工作場所之安全衛生等，在辦理社團、文康活動；設置圖書室、福利社、停車場等措施上亦應考量員工的需求，如此必可增加同仁之工作滿意度，進而提升員工士氣。

## 三、加強員工訓練，提高人員對組織之認同

由本研究的結果顯示，「25 歲以下」者在工作滿足感與組織承諾之單因子變異數分析中，平均值最低。可能是較年輕的會計人員，剛進公家機關實務經驗較淺，工作穩定性不高，因此服務機關應落實組織學習，建立知識共享機制，由資深員工的經驗分享與交流，來協助年資較淺的員工增進處理公務之基本知能，並不定期邀請專家學者講授政府採購法及人際溝通、協調等相關訓練課程，以精進監辦技能，有效提高會計人員的組織承諾，使個人與組織的目標相結合，進而發揮綜效。

## 參、對會計主管之建議

### 一、強化主管的領導功能，建構共識的組織文化

由本研究結果得知，會計單位組織文化中的「支持型文化」與整體「組織承諾」有顯著的正向相關及影響，主管若能以身作則，並且實踐對員工的承諾，當組織遇有重大危機時，領導者會站在第一線，

與所有員工共進退，這對員工是一種鼓舞，也使員工能對組織、對領導者產生信任感與認同感；組織文化代表的是團體成員所共同持有的知覺，因此，有效的領導必須建構在具有共識的組織文化上。員工對於組織的認同，是出自於個人理想與組織目標的交互作用，員工願意接受組織的共同價值，並對組織產生休戚與共及忠誠信賴的情感連繫，與強烈的認同感（徐木蘭，2006）。

主管若能抱持關懷的管理風格，鼓舞員工冒險進取精神與勇於接收新觀念，發揚兼具支持進取、官僚效率與創新的優質組織文化，相對可增加人員對組織承諾的意願，由於會計工作要求時效性及準確性，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，惟有主管能關懷並支持部屬，協助同仁達成任務，才能增加同仁對組織的向心力。

## 二、重視獎酬制度，達到留才目的

經由研究結果得知，會計人員對升遷制度偏向不滿意，因此獎酬制度的落實更顯相當重要，獎酬制度的運用是技術也是藝術，如果能將員工的付出及努力，與績效、獎酬環環相扣，並且運用得宜，則可達到留才的目的，因此對於達成組織任務，具有創新、良好績效的人員應予獎勵，除了表揚、口頭的讚許，實質的記功嘉獎或給予獎金獎品、補假、福利及發展訓練機會等激勵行為，都是增加員工願意留下為組織努力的動力。

## 三、主管應加強機關內部溝通與協調，俾利業務處理順暢

經由研究結果得知，機關會計人員工作滿足感之「人際關係」對機關「留職承諾」，呈顯著之正向相關與影響，因此會計人員之留職承諾會受主管領導方式及同事相處情形所影響。會計人員在機關中扮演著多重角色，致使與其他業務單位同仁常有衝突的情事發生。因此建議會計主管，能隨時啟動溝通協調機制，避免會計單位與業務單位

的對立，共同謀求工作目標的順利達成。

#### 四、適時工作輪調，擴大工作領域，豐富知識技能

由本研究結果得知，會計人員工作滿足感中的「工作本身」與組織承諾中的「留職承諾」，呈現「非常」顯著之正相關。會計主管在工作分配上應力求適當與平均，並隨時注意會計人員工作情形，視需要彈性調整，避免會計人員因工作分配不均而產生不平的心理，進而降低其留職的意願。適時的工作輪調，可提供會計人員學習機會，因而熟悉多項業務，處理問題較能面面俱到，不僅人員間之替代性增加，也能提高機關在人力配置上的彈性，借由工作經驗的交流傳承，擴大工作領域、豐富知識技能、進一步增加工作上之成長與滿足感，及提昇會計人員對機關價值目標的認同感與貢獻心力的程度，發揮人力資源管理運用上的成效。

#### 五、依個別情況給與不同指引，提升組織運作效率

經由研究結果得知，「女性」、「未婚」、「25歲以下」、「未滿5年」組別的會計人員在組織承諾上平均值較低，主管必須了解到，組織由各種不同人格特質的員工所組成，據此，依照各人員在不同的情況下，做出適當的關懷與鼓勵，給予不同的指引是非常重要的。會計人員所要瞭解的相關法規非常多，稍不慎就觸犯法規，因此主管如果能多加的關懷上述組別之會計人員，瞭解其需求，適時給予鼓勵與支持，必能增加會計人員對業務處理的信心與熟稔程度，因而提升組織運作的效率，營造良善的工作環境。

### 肆、對個人的建議

#### 一、建立正確的服務觀念，達成組織整體的目標

會計人員執行內部行審核時，應主動積極的瞭解業務單位各項需求，秉持公正、客觀及依法行政的立場，兼顧合法合理核實的原則，

對審計機關所提不經濟支出之建議事項，應避免再次發生。審核憑證單據一次完成更正與補件，減少與內部單位之磨擦，以服務替代監督管理，隨時檢視自己的服務態度和作為，建立正確的服務觀念，以達成組織整體的目標。

## 二、維持良好的人際關係，提高個人的組織承諾

本研究發現：「人際關係」對組織承諾呈現「非常」顯著之正相關，也具有「極」顯著之影響。因此，人際關係的好壞是影響組織承諾程度的重要指標。要維持良好的人際關係，必須具有溝通協調的能力，化解組織成員間的誤會，減少不必要的阻力，許多內部審核工作在和諧的溝通氣氛下，使得業務單位能欣然接受會計人員的建議，進而各種訊息、觀念的傳達及業務的推動，使組織目標順暢達成，更可以提高個人的組織承諾。

## 三、建立終身學習的觀念，隨時自我充實

會計人員執行內部審核，如未具宏觀的角度及豐富的專業經驗來活用法規條文，則容易被批評太僵化、不知變通。建議會計人員應隨時自我充實，積極參與會計相關研習及訓練，善用網路資訊，進一步在職進修，以提高素質及提升競爭力。

## 四、做好會計工作，協助提升施政效能

管理學有句至理名言：「做對的事，把事情做對」。「做對的事」，是要求效能好，會計人員要做對的事就必須清楚自己的角色定位，做好幕僚單位角色，以協助首長完成施政理念。「把事情做對」，就必須要靠效率來完成了。會計人員只要把持住自己的原則與方向，在法規所定範圍內，提供首長最適決策且盡心盡力協助各業務單位完成使命，就會有效率（石明紫，2007）。會計工作是政府財務行政運作中極重要的一環，因此會計人員應經常注意社會脈動、瞭解社經發展趨勢，並及早綑繆可能衍生的問題，並以積極解決問題的態度，善盡會

計工作的職責，發揮協助政府有效施政的功能。

## 伍、對後續研究之建議

### 一、在研究對象方面

限於時間與空間因素，本研究係以交通行政機關為研究範圍，未擴大到所有部會，因此在結果推論上，尚須持保留態度。如未來研究範圍可擴大至中央機構之會計人員為研究對象，以瞭解中央機構之會計人員組織承諾情形，再深入探討其差異性，應可建立更完整的實證資料。

### 二、在研究內容方面

本研究僅就交通行政機關會計單位組織文化、工作滿足感兩變項對組織承諾的相關程度來探討，對於其他可能影響組織承諾的變項方面無法作全面性探討。因此建議後續的研究者，可加入其他變項，如領導型態、人格特質、工作特性、生涯管理、工作行為、離職傾向、工作倦怠等，更周延地去分析探討影響組織承諾之因素，相信研究結果能更為完善。

### 三、在研究方法方面

(一) 本研究除文獻探討外，採用問卷調查的量化研究為主要研究方法，為求更深入了解研究主題，建議後續的研究者，可嘗試佐以訪談，以驗證研究結果，必能提出更精確的意見。另外在問卷設計上，除了封閉式的問題，再加上開放式的回應，以增加質化的分析，相信將有助於瞭解會計人員的組織承諾情形。

(二) 受限於樣本量有限，本研究在實問題卷前測時，建構信度及因素分析的結果顯示，會計單位工作滿足感的子構面由原來的五項，修正為四項（其中「直屬長官」、「工作夥伴」二項

併成「人際關係」一項)，此一結果可能是因本研究對象或文獻探討資料的來源不同，而有不同的結果，仍有待後續研究。