

兩岸會計人員工作特性、成就動機與工作滿意度 之關係研究-以 A 公司為例

學生：李美慧

指導教授：陳榮方 博士

國立高雄應用科技大學企業管理系碩士班

摘 要

會計人員在企業的主要功能為傳遞財務解釋、控制成本及提供管理者決策性相關資訊，使得企業的經營管理正常化。

由於台商為了能進一步擴展事業版圖，佈局大陸以邁向國際、行銷全球已成為一種趨勢，台商在企業經營國際化趨勢下，佈局中國大陸擴張企業版圖，以提升國際競爭力。兩岸人民在文化背景、意識形態、價值觀、行為態度上產生了較大的差異，企業員工的管理方式也不同。因此，本研究係以日月光集團兩岸會計人員為研究對象，探討工作特性、成就動機與工作滿意度的相互關係與影響，藉以瞭解兩岸會計人員在執行會計工作時之工作滿意度情況，並據以提出具體建議予公司經營階層與財務主管作為參考依據，為企業經營創造更大價值與財富。

本研究共計回收 212 份問卷，再以 SPSS 軟體進行統計分析，獲得以下之實證研究結果：

- 一、兩岸會計人員在工作的技術多樣性、工作完整性與工作回饋性對成就動機影響具有一致性，皆有顯著影響；大陸會計人員賦予重要工作時，對成就動機則是呈現負面影響。
- 二、兩岸會計人員在工作成就動機的精熟、工作導向與競爭對工作滿意度會具有部份影響力。
- 三、兩岸會計人員在工作技術多樣性、工作完整性、工作重要性、工作自主性、工作回饋性對工作滿意度皆會具有部份影響力。

因此，本研究建議企業經營階層應善用會計人員對工作滿意度知覺，兩岸會計人員亦需不斷提升、加強會計基礎工作、專業技能學習與建立良好的人際關係，以及會計主管適時安排會計人員工作輪調、擴大工作領域、豐富會計循環經驗，以提高兩岸會計人員的工作滿意度。

關鍵字：會計人員、工作特性、成就動機、工作滿意度

Research on the comparison between Taiwan and China of accounting job characteristics, achievement motivation and job satisfaction - A Company

Student : Mei-Hui Lee

Advisors : Dr. Jung-Fang Chen

Institute of Executive Master of Business Administration

National Kaohsiung University of Applied Sciences

Abstract

The main function of accountants in a corporation is to provide top management the details regarding financial explanation, cost control and strategic information so the management of a corporation may be normalized.

As Taiwan corporations intend to extend the business scope in a global market, setting up branches in China as the first step to promote the corporation to the world has become a trend. Due to the differences in cultural background, ideological concepts, and the way of doings from people in China and Taiwan, the management differs accordingly. Hence, the research studies the interaction among working attitude, motivation for achievement and satisfaction in work from the accountants in ASE Taiwan sites and China sites. The purpose of the research is to understand accountants' satisfaction level when doing their work, and provide concrete suggestions to the top management and financial supervisors for their reference, and create higher value and fortune for the corporation.

Total 212 questionnaires were collected, and then analyzed by SPSS software. The conclusion is as follows:

- 1) The diversity of skills, completeness and feedback in work all affect the achievement motivation of the accountants from both China and Taiwan. When the accountants in China were asked to be responsible for important work, such demand brings negative impact on their achievement motivation.
- 2) The proficiency in work achievement motivation and orientation/

competition in work partially affect the job satisfaction for accountants from both China and Taiwan.

- 3) The diversity of skills, completeness, importance, independence, and feedback in work affect the job satisfaction for the accountants from both China and Taiwan.

Hence, the study would suggest the top management of the corporation to help the accountants from China and Taiwan improve the basic knowledge and professional skills in accounting, arrange job rotation, extend accountants' job functions, and enrich their working experiences, so the job satisfaction of the accountants will be enhanced.

Key word: accountant, job characteristics, achievement motivation, job satisfaction



第一章 緒 論

第一節 研究背景

現行台灣由於土地及人工成本逐漸高漲，台商為了能進一步擴展事業版圖，邁向國際、行銷全球，佈局大陸善用大陸資源已成為必要途徑。中國大陸除了臨近台灣外，土地及人工成本低、內銷市場龐大外，台商亦具語言、文化相同的優勢，加上兩岸間的經濟發展差異程度已逐漸縮小，兩岸經濟關係完全是垂直分工，呈現互補狀態。因此台商在面對企業經營國際化的大趨勢下，佈局中國大陸，除了藉以擴張企業版圖，更能提昇台灣國際競爭力。在大陸經濟快速發展的這段期間，兩岸貿易及台商登陸投資也逐漸加溫，對全球及東亞經濟，必有一定程度的影響，尤其是台灣。

台灣政府開放企業大陸投資並簽署「兩岸經濟合作架構協議」，讓台商能在大陸投資設廠，運用大陸豐沛的人力提高產能，使產品線更完整，增加企業競爭力。面對全球經濟不景氣，促使台商更積極佈局兩岸，加快在兩岸投資的腳步。然而，兩岸企業文化仍存在不小的差異，中國大陸與台灣的企業文化各有所長，也都有不足之處。浙江愛麗芬集團董事長姚博明 (2010) 在“第四屆兩岸發展論壇”發表演講提到，大陸企業文化傾向於兼顧大多數人的利益，有利於企業內部和企業與外界之間的穩定和諧，但它不利於企業的創新發展，使企業缺乏活力。而台灣企業文化則是注重企業的經營目標，能有效提升企業的整體效能，但濃厚的家族色彩不利於人才的任用和企業的跨越式發展。

兩岸企業員工的管理方式也不同，中國大陸企業是採“大家庭”式的管理模式，比較注重人情，採取綜合式的管理，並長期進行人才培養。而台灣企業則以制度和目標管理員工。

台灣企業對客戶的誠信度較高，要求嚴格依照法律制度做事，管理流程嚴謹、品質、效率的規範也較高。反觀中國大陸企業在這方面的管理效率較為不足，但是中國大陸企業內部文化意識濃厚，員工關係相對緊密，結構則相對穩定，對於企業的長期生存與發展將有正面影響。

員工與企業之間的感情和工作態度也有所不同，大陸企業員工對企業有很深的依賴感，較難提升工作的積極性和創造性；台灣企業員工則將自己與企業視為“雇傭關係”，是在競爭和創新獎勵機制的作用下，工作中反而能產生較高積極性。

本研究發現原是同根同種的大陸與台灣在經歷半個世紀後，因各自文化的深入，使兩岸人民在文化背景、意識形態、價值觀、行為態度上產生了較大的差異。同時，由於兩岸企業在員工管理、勞工意識和文化背景的不同，以及各自長期接受不同的教育，在不同的政治體制與經濟制度下，而有了不同的生活、工作態度與經驗和不同的思維模式。然而，隨著兩岸貿易關係逐漸密切，兩岸會計合作與交流也趨向常態化、機制化、便利化，發展為越來越重要的作用。經濟越發展，會計越重要。大陸已經制定了未來五年經濟社會發展的藍圖並已開始實施，臺灣也正在積極推動經濟結構的轉型，「海峽兩岸經濟合作框架協議」的各項措施已付諸實施中。因此，兩岸會計人員應該要有新的高度，以更長遠的眼光著重於兩岸會計領域的交流和會計效能的發揮，以更優質地服務於兩岸經濟發展和合作交流。

第二節 研究動機

隨著企業加快在兩岸投資的同時，企業營運所得之收入、支出、資金轉帳等等各種交易都必須經公司會計人員之手，因此，會計人員向來在企業中都是扮演非常重要之角色。2001 美國「安隆」案，這起美國有史以來最大宗的企業破產案，揭露欺騙做假帳的會計手法、不合理的財務結構、公司主管的利益衝突等都逐一被揭露、證實後，震驚全世界，讓投資者看清楚了企業為了不當利益，是如何操控會計和財務報表，並從事許多違法的行為。

除外，自 2004 年以來，在台灣國內資本市場也陸續爆發上市櫃公司的財務舞弊及掏空公司資產的案例，從博達的重整案到力霸集團的掏空案，接連發生的公司財務舞弊案件更重創投資大眾、債權銀行、政府單位及會計師對企業經營之誠信與信心。由於這些案例也讓企業更重視管理，企業管理應以財務管理為中心；「管理靠數據，數據靠會計」一語道破會計人員在企業中的重要性。會計人員工作涉及的層面非常廣泛，在企業內外部與各部門接觸頻繁，不論是服務性的工作或配合管理者需求的相關作業，會計人員皆需要謹慎、積極處理並提供最佳服務，同時發揮會計管理的功能，以使得企業的經營管理正常化。

財務會計一手掌握的是整個公司的「錢」，管理會計的運用最終要經由會計人員加以實施，具體運用到企業的正常經營中，加上國際性競爭及資訊的發達，已經改變過去商業環境，以往會計人員只是記帳的角色已經不再存在，取而代之則是資訊提供者與企業諮詢者的角色，亦即會計人員必須具備財會專業技能並展現會計人員的價值。

企業要能留住優秀人才，員工之工作滿意度扮演極重要的角色，擔任這個職務會計人員的工作特性、成就動機與工作滿意度都有著高度相關性，

進而會影響財務會計資訊的品質與時效性。因此本研究擬以兩岸會計人員為研究對象，探討會計人員在工作特性、成就動機與工作滿意度的相互關係，希望藉此研究結果讓會計人員能更清楚知道自己的定位與應追求的工作目標，並了解會計人員自己的價值、能力的認知與工作目標自我充實的能力。透過研究方法予以研究分析，並依據研究結果提出建議，以做為公司經營階層、財務主管與實務業界參考依據。



第三節 研究目的

綜合前述的研究背景及研究動機，本研究係以日月光集團兩岸會計人員為研究的對象，探討工作特性、成就動機與工作滿意度的相互關係，而對工作特性、成就動機與工作滿意度間之影響，藉以瞭解兩岸會計人員在執行會計工作時工作滿意度的情況，並據以提出具體建議，進而提供予公司經營階層、財務主管作為參考依據，以期兩岸會計人員能提供最佳的服務及有效發揮會計管理的功能與效率，為企業的正派經營創造更大財富。

本研究目的的主要有下列三項：

- 一、了解兩岸會計人員在工作特性、成就動機與工作滿意度之差異情形。
- 二、探討兩岸會計人員之工作特性對成就動機與工作滿意度之影響。
- 三、探討兩岸會計人員成就動機對工作滿意度之影響。

第四節 研究流程

本研究依據研究動機與研究目的，並蒐集、參考相關文獻選定研究主題，以建構研究架構與研究假設，再以問卷調查方式進行實證資料蒐集，進而進行資料分析、整理與推論以及相關驗證假設，最後提出研究結論與建議。本研究流程如圖 1-4-1 所示。

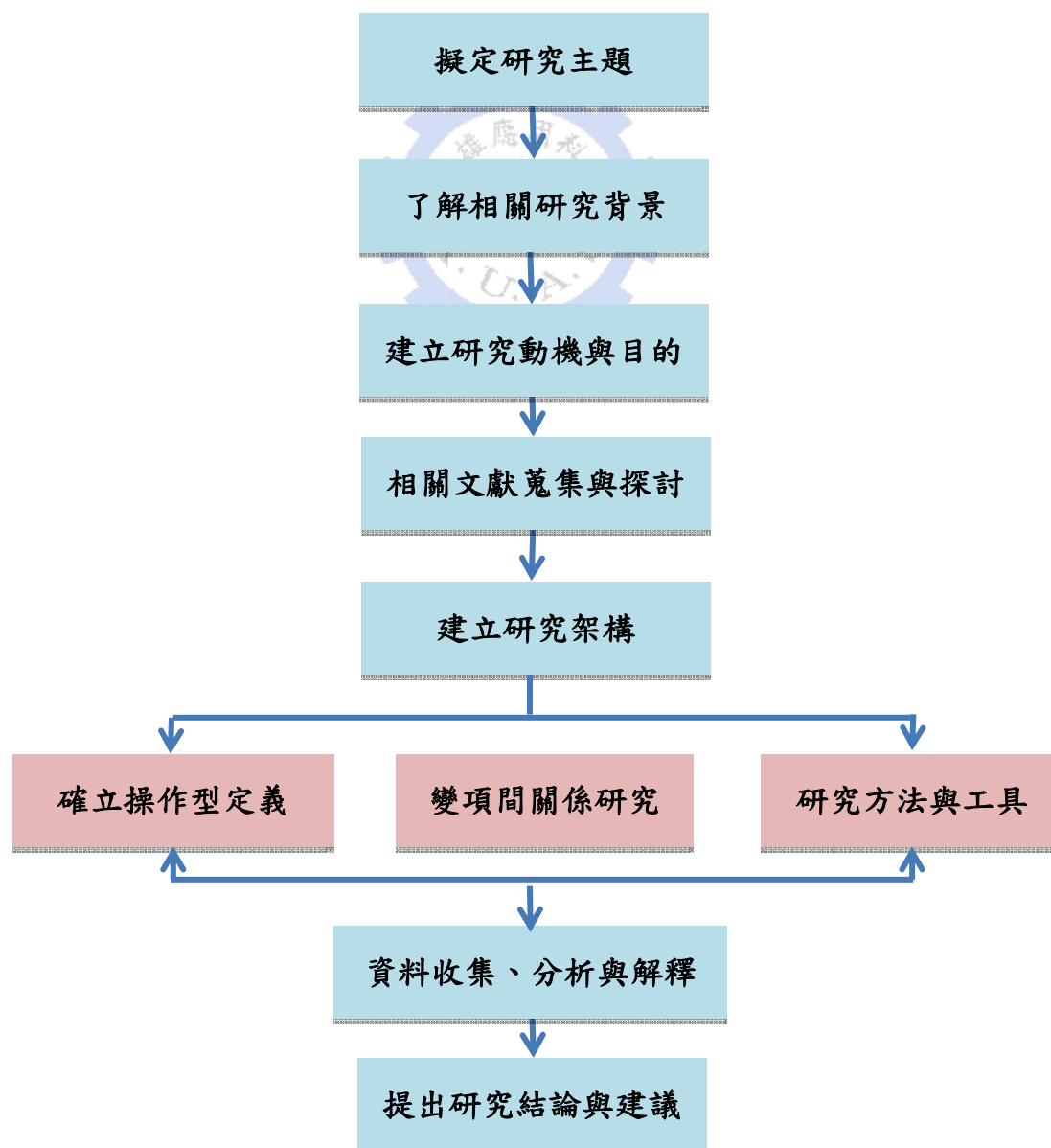


圖 1-4-1 研究流程

參考文獻

中文部份

1. 方萱 (2006)。探討粉領族之人格特質、同儕互動、階級意識與工作滿意度間關係。中國文化大學勞動學研究所碩士論文，未出版，台北市。
2. 王郁雯 (2007)。護理人員之人格特質、工作價值觀、工作壓力與工作滿意的關聯研究。國立成功大學工業與資訊管理學系專班碩士論文，未出版，台南市。
3. 余宗勳 (2004)。國小六年級學童成就動機、教師領導風格與學習適應關係之研究。國立臺南大學教育學系輔導教學碩士班碩士論文，未出版，台南市。
4. 吳清基 (1979)。國民中學組織結構與教師工作滿意之關係。國立臺灣師範大學碩士論文，未出版，台北市。
5. 李永然等 (2007)。企業經營者的線上法律課。台北市：就業情報資訊。
6. 李淑幸 (2008)。國小高年級學童的數學學業壓力、成就動機與旗學業成績之關係之研究。國立屏東教育大學數理教育研究所碩士論文，未出版，屏東市。
7. 卓琪玲 (2009)。會計人員的職能之研究與運用。國立台灣科技大學企業管理系碩士論文，未出版，台北市。
8. 邱麗家 (2006)。內外控人格特質、工作特性與工作滿意度關係之研究 --以成就動機為中介變項。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版，高雄市。
9. 柯純義 (2006)。成就動機、內外控、工作特性與工作倦怠關係之研究 -以臺北縣公立高級中學教師為例。銘傳大學管理研究所碩士論文，未出版，台北市。
10. 范華容 (2007)。我國女性軍訓教官人格特質、角色壓力與工作滿意度

- 關係之研究。國立臺灣師範大學教育學系碩士論文，未出版，台北市。
11. 徐士翔（2008）。國小學生同儕關係、成就動機與學業成就相關研究-以臺南縣為例。國立屏東教育大學教育科技研究所碩士論文，未出版，屏東市。
 12. 財團法人國家政策研究基金會（2006）。國政研究報告。
 13. 馬秀如（2000）。政府會計人員與商業會計人員角色之比較-兼談對政府會計人員之展望。主計月報，530，16-30。
 14. 高蓉光（1988）。歐、美、日公司主管之領導型態、組織氣候與工作滿足感之差異比較。中原大學企業管理研究所碩士論文，未出版，桃園縣。
 15. 張春興（1992）。青少年的認同與迷失。台北：東華出版。
 16. 張春興（2005）。張氏心理學辭典。台北：東華出版。
 17. 莊博貴（2003）。兩岸員工工作價值觀、工作投入、工作滿足與組織承諾之研究-以某電纜公司為例。國立成功大學高階管理碩士論文，未出版，台南市。
 18. 許士軍（1980）。管理學。台北：東華出版。
 19. 陳人豪（2001）。兩岸員工工作價值觀與工作特性對工作態度之影響。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版，桃園縣。
 20. 黃金旭（2003）。室內設計業者個人屬性、職業成熟、成就動機與工作滿足之關係研究。中原大學室內設計學系碩士學位論文，未出版，桃園縣。
 21. 黃奕源（2005）。人格特質、工作特性、領導行為與工作滿意度之關連性-以臺灣高科自產業不同職務員工為例。國立成功大學高階管理研究所碩士論文，未出版，台南市。
 22. 詹閔順（2007）。客服人員的人格特質、情緒勞動與組織承諾、工作滿足之關係研究-以電信業為例。彰化師範大學工業教育與技術學系碩士

- 論文，未出版，彰化縣。
23. 蔡欣嵐 (2000)。工作特性、人格特質與工作滿意度之關係-以半導體業為例。國立中央大學企業管理研究所碩士論文，未出版，桃園縣。
 24. 鄭臻妹 (2001)。內外控人格特質、工作特性及工作績效之分析研究--以臺灣高科技產業員工為例。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版，桃園縣。
 25. 潘依琳 (1994)。基層護理人員之工作特性、成就動機與工作投入、工作滿足、留職意願關係之研究。台灣大學醫學院護理學研究所碩士論文，未出版，台北市。
 26. 戴欽松 (2007)。從財會看全方位管理。台北縣：中國生產力。
 27. 薛婉婷 (1997)。人格特質與工作特性之契合對工作滿足與組織承諾之影響。中央大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版，桃園縣。
 28. 藍珮瑄 (2009)。全職實習諮商心理師成就動機、自我照顧與全職實習經驗滿意度之研究。國立臺北教育大學心理與諮商學系碩士論文，未出版，台北市。
 29. 陳富祥 (1984)。個人屬性、需求層次、工作特性與工作滿意度之關係。政治大學企業管理研究所碩士論文，未出版，台北市。
 30. 陳順宇 (1998)。多變量分析。台北：華泰圖書文物公司。
 31. 商業會計法 (修正2006)。

英文部份

1. Adams, J. S. (1963). Toward and Understanding of Inequity, *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 422-436.
2. Allport, G. W. (1973). *Pattern and Growth in Personality*. Holt, Rinehart and Winston, Inc.
3. Arkoff, A. (1968). *Adjustment and Mental Health*. New York: McGrew-Hill Book Co.
4. Atkinson, J. W., & Geather, N. T. (1966). *A Theory of Achievement Motivation*. New York, Wiley.
5. Cattell, R. B. (1950). *A Systematic Theoretical and Factual Study*. New York: McGrew-Hill.
6. Cattell, R. B. (1965). *The Scientific Analysis of Personality*. Baltimore, Penguin Books.
7. Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R., (1986). Four Ways Five-Factors are Basic, Model. *Personality and individual Differences*, 13, 653-665.
8. Devos, G. A. (1973). The Relation of Guilt towards Parents to Achievement and Arranged Marriage among Japanese. *Psychiatry*, 23, 287-301.
9. Elliot, E. S., & Dweck, C. S. (1988). Goals: An approach to motivation and achievement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(1), 5-12.
10. Guilford, J. P. (1959). *Personality*. New York: McGrew-Hill.
11. Hackman , J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 161.
12. Hackman, J. R. (1976). *Group influence on individuals*. Handbook of Industrial and organizational psychology. Chicago: Rand-McNally.
13. Hackman, J. R., & Lawler, E. E. (1971). Employee Reactions to Job

- Characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55, 250-279.
14. Helmreich, R. L., & Spence, J. T., (1978) . Achievement Motivation & Scientific Attainment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 4, 222-226.
 15. Herzberg, F., Mansner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed). N.Y.: Wiley & Sons, Inc..
 16. Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. New York: Herper and Row.
 17. Jerath, J. M. (1982). The Intrinsic and Extrinsic Components Motivation. *Personality Study and Group Behavior*, 1(1), 74-81.
 18. Kalleberg, A. L. (1977). Work Values and Job Rewards: A Theory Job Satisfaction. *American Sociological Review*, 42, 124-143.
 19. Locke, E. A. (1969). What Is Job Satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-336.
 20. Maehr, M. L., & Nicholls, J. G. (1980). *Culture and Achievement Motivation: A Second Look*. In N. Warren (Ed), *Studies in Cross-Cultural Psychology*, New York: Academic Press.
 21. Markus, H. R. & Kitayama, S. (1991). Culture and the Self: Implication for Cognition. *Emotion and Motivation, Psychological Review*, 98, 224-253.
 22. Maslow A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Brothers Pub.
 23. McClelland, D. C., & Winter, D. G. (1969). *Motivating Economic Achievement*. New York: Fress Press.
 24. McClelland, D. C., Atkinson, J., Clark, R. W., & Lowell, E. L. (1953). *The Achievement Motive*. N.Y.:Appleton-Century-Crofts.
 25. McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An Introduction to the Five-Factor

- Model and its Applications. *Journal of Personality*, 60, 175-215.
26. Mount, M. K. & Barrick, M. R. (1995). *The Big Five Personality Dimensions: Implications for Research and Practice in Human Resources Management*. In G.R. Ferris (ed).
27. Murray, H. A. (1938). *Explorations in Personality*. New York: Oxford University Press.
28. Nicholl, D.C. (1984). Achievement motivation: Conceptions of ability, subjective experience, task choice, and performance. *Psychological Review*, 91(3), 328-346.
29. Norman, W. T. (1963). Toward and Adequate Taxonomy of personality Attributes: Replicated Factor Structure. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66, 574-583.
30. Nunnally, J., & Bernstein, I. (1994). *Psychometric theory*. New York, NY: McGraw-Hill
31. Pervin, L. A., Cervone, D., & John, O. P. (2005). *Personality: Theory and Research*. New York: John Wiley & Sons.
32. Porter, L.W., & Lawler, E. E. (1968). *Managerial Attitudes and Performance*. Homewood, IL: Dorsey Press.
33. Robbins, S. P. (1983). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Applications*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall International.
34. Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior* (9th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
35. Robbins, S. P., 1993. *Organizational Behavior*. New Jersey : Prentice-Hall Inc.
36. Robbins, T.L. (1994). Meaningfulness and community in the classroom: the

- role of teamwork in business education. *Journal of Education for Business*, 69(6), 312-316.
37. Scott, W. G., & Mitchell, T. R. (1972). *Organization Theory*. Homewood, III. : Richard D. Irwin.
38. Seashore, S. E., & Tabor, J. D. (1975). Job Satisfaction and Their Correlations. *The American Behavior Scientist*, 18(1), 333-368.
39. Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.
40. Staw, B. M. (1977). *Two Sides of Commitment*. Paper presented at the National of the Academy of Management, Orlando, FL.
41. Tupes, E. C., & Christal, R. E. (1961). Recurrent Personality Factors Based on Trait Ratings. *Journal of Personality*, 60, 225-251.
42. Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Sons.
43. Webber, R. A. (1975). *Management: Basic Element of Managing Organizations*. Homewood, IL: Richard D Irwin, Inc.
44. Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, C. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: University of Minnesota Industrial Relations Center.

網頁資料

1. 劉曉丹 (2010 年 10 月 5 日)。大陸首家入台民企：兩岸企業文化應融合參考。中國評論新聞。2012 年 3 月 21 日，取自 http://www.chinareviewnews.com/doc/1014/6/5/2/101465232_2.html?coluid=93&kindid=2783&docid=101465232&mdate=1005002218。