

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

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

陳榮方博士

高雄應用科技大學 企業管理系副教授

afang@cc.kuas.edu.tw

李美慧

高雄應用科技大學 高階經營管理研究所研究生

angel_li@aseglobal.com

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精熟、工作導向與競爭對工作滿意度具有部份影響力。
- 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。

關鍵字：會計人員、工作特性、成就動機、工作滿意度

壹、緒論

一、研究背景

現行台灣由於土地及人工成本逐漸高漲，使得製造、組裝與代工的利基已隨之流失，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。

兩岸企業文化仍存在不小的差異，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。因此，由於兩岸企業在管理和文化的不同，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。

二、研究動機

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。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。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。

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。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。

因此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，進而會影響財務會計資訊的品質與時效性。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，透過研究方法予以研究分析，並依據研究結果提出建議，以做為公司財務主管與實務業界參考依據。

三、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。

貳、文獻探討

一、會計人員定義

(一)、公司會計人員之定義

- 1.李永然等(2007)於其「企業會計人員的職務與法律責任」中指出依《商業會計法》第五條規定，商業會計事務之處理，應設置會計人員辦理。揭露公司企業不僅應設置會計人員，且對公司之重要性且具備特殊法定地位。依《商業會計法》規定，企業會計人員可區分為專任會計人員及委任會計人員。

專任會計人員之範圍，可以區分為主辦會計人員與經辦會計人員兩類，由於《商業會計法》並未對主辦會計人員與經辦會計人員有明確定義，但依經濟部解釋函示，「主辦會計人員」係指公司會計事務之主要負責人，分公司之會計人員係依《商業會計法》規範之「經辦會計人員」。

- 2.馬秀如(2000)研究指出，依據商業會計法第5條：「商業會計事務之處理，應設置會計人員辦理之」。商業會計法(2006)會計人員是指處理企業會計事務的人員，會計事務包含原

始交易記錄、資訊的彙總與分析比較等作業處理，應設置會計人員辦理之。

二、工作特性之定義

1. 工作特性之定義

Seashore & Tabor (1975) 工作特性 (Job Characteristics) 可以解釋為與工作有關的各種屬性 (Attributes) 與因素 (Factors)。如工作中所具備的內在滿足感、成就感、榮譽感、自我實現以及工作的薪資與福利、工作中必備的技能、工作中的人際關係、工作本身的性質、工作中學習新知識或發展的機會、工作具有的挑戰性、工作所提供的回饋、工作中的自主性、工作的環境等等，均可歸納視為工作特性。

2. 工作特性模式

工作特性模式 (The Job Characteristic Model, 簡稱 JCM) Hackman & Oldham (1975) 提出的工作特性模式，是目前最為廣泛運用的工作特性分析模式，以最精簡及系統化模式陳述工作者對工作的反應與工作特性之間的關係，此模式提出五項重要的工作特性，說明此工作特性對工作者的滿意度、工作表現、生產力、士氣的影響程度。

本研究係用 Hackman & Oldham (1975) 所研究發現的工作特性模式 (job Characteristics Model, JCM) 的五項核心工作構面，包括技術多樣性、工作完整性、工作重要性、自主性、回饋性。

綜合上述，本研究認為，若員工出現前述五種工作特性、技能多樣性、工作完整性、工作重要性、自主性和回饋性時，該員工在工作滿足和績效表現方面也會提高，曠職率也較其他員工來的低，也因此顯示工作對員工是否具有內在激勵作用，和上述五個工作特性核心構面具有相關性。

三、成就動機之定義

1. 成就的定義

Helmreich & Spence (1978) 研究認為，成就是一種工作取向的行為，所依據的標準包括與別人比較或一個既定的內外標準來評量個人表現。

2. 動機的定義

藍珮瑄 (2009) 研究認為，動機是會受到內在或外在的刺激而引發的個人需求，而個人為滿足此需求與達成目的會採取某些行動。動機的產生是來自於人們有需求，但同時也會是一種壓力。所以引發動機是一種歷程，會隨著需求或壓力的解除而結束。

邱麗家 (2006) 研究指出，動機是和心理活動有關的過程，關係活動偏好、反應強度、對目標的堅持程度。動機愈強愈可能因選擇某種活動而摒棄其他活動，訓練為達成目標所需具備的行為技能，即使面臨挫折仍然竭盡精力達成目標。

3. 成就動機的定義

Eillot & Dweck, (1988) 成就動機是個人的成就行為會受到行為目標認知不同影響而有所改變，是為工作取向；在成就情境中，個人成就行為的目標在於對工作的熟練，與他人產生的自我價值感，為自我取向。

邱麗家 (2006) 研究認為，成就動機是個人認為重要的或有價值的工作，全力以赴努力去完成，並期望能完美達成目標的一種內在推動之力量；亦因為努力所得成果而產生高度滿足感。成就需求的人有較高經濟地位；反之，低成就需求者的經濟地位較低。

綜合上述定義，本研究認為成就動機是個人在從事某種工作時，為達成目標、追求成功而趨使自我努力進步、精益求精的動力；以及個體在遭遇到困難阻礙或面臨競爭時，都能克服障礙、追求自我挑戰以達成目標的一種內在推動力量傾向；同時也會因為努力所得的成果而得到滿足感。成就動機高者，面對工作時會自我要求以最完美方式達成，追求挑戰及困難，並親身體驗自己行為成功或失敗之感受；成就動機低者，則反之。個體具有挑戰困難，努力工作並且期望超越他人，是趨使個人朝向完美表現的一種動力。

4. 成就動機理論

Helmreich & Spence(1978)研究提出，成就動機是多個構面組合之論點，以及性別角色人格特質的探討。男女的成就動機是由精熟、工作導向競爭等構面所組成。在精熟、工作導向、競爭等三個構面男女則有所不同，男性具有高度的精熟和競爭，女性則具有高度的工作導向。上述精熟、工作導向、競爭之意義，茲說明如下：

- (1).精熟：指個體具有向智能挑戰的慾望，以及喜好富有挑戰性、困難度及思考性工作的傾向。
- (2).工作導向：係指個體能從工作中得到滿足且具有努力工作的慾望，並追求自我充實以及對工作積極、努力的傾向。
- (3).競爭：係指個體與人競爭、追求成功和勝力的慾望。

綜合上述學者研究關於成就動機的論述，本研究認為成就動機是追求成功與避免失敗的層面，主要為來自於人格層面之需求，成就動機之高低與個人的內在動機有著密切關係，且來自於個體內在的動機，個體才能持續勇於接受挑戰、努力工作以獲得成功。

四、工作滿意度之定義

Hoppock (1935) 提出工作滿意的概念，是指個人對工作上的態度或情感取向，員工在生理上或心理上，對工作本身喜歡與滿意的感覺，也就是探討工作所提供的環境、薪資、福利等，是否能符合員工的生理及心理需求。

(一)、工作滿意的重要性

高蓉光（1988）研究指出，工作滿意的重要性是要幫助主管能了解員工的工作滿意度，滿意和不滿的地方；有那些是需要改進的地方，以及有那些員工特別需要關心與輔導，並協助員工了解自己和同事的工作滿意程度。因此，若組織能注重員工的工作滿意並予以適當地輔導，將可及早發現組織對於工作的不當設計或計畫不週全的缺失，進而針對缺失予以改善。因此，工作滿意的重要性是不容忽視。

Locke（1976）研究指出，工作滿意為一個人評估其工作或工作經驗而產生正向或愉悅的情感反應，是個人認為其應得到的與他知覺到真正得到的二者間之差距，差距愈小，滿意程度愈大；差距愈大，滿意程度愈小。

Weiss, Dawis, England, & Lofquist (1967) 將工作滿意分為內在滿意、外在滿意，茲分別敘述如下：

- (1)內在滿意：工作者對工作本身所感受的價值觀、人際關係、責任感、成就感、地位、及發揮能力的機會。
- (2)外在滿意：工作者在工作中所獲得的薪資、福利、職位升遷、加薪方式、工作時間、工作地點、和同事、上司、部屬間的互動情感、公司政策與執行方式。

綜合以上定義，本研究認為工作滿意度即為員工對工作本身的以及對工作上的態度與情感的感受程度，而員工的滿意程度則視員工對個人實際獲得與預期獲得兩者之間的差距，差距愈小則滿意程度就愈高。簡單的說，就是員工對工作的喜歡程度。員工的工作表現、離職率與生理及心理健康狀態都有著密切關係；組織要提高員工的認同度，首先必須要能提升員工之工作滿意程度。

五、日月光集團簡介

日月光集團為全球第一大半導體製造服務公司，自 1984 年設立至今，專注於提供半導體客戶完整之封裝及測試服務，包括晶片前段測試及晶圓針測至後段之封裝、材料及成品測試的一元化製程。(2011 日月光集團網站)

日月光集團經營業務範圍：從事各型積體電路之製造、組合、加工、測試及銷售。

主要業務：以先進半導體封裝測試技術與製程研發為核心競爭能力，提供全球半導體廠商先進封裝及測

試服務。

日月光集團全球佈局：全球營運據點涵蓋臺灣、南韓、馬來西亞、新加坡、日本、中國、美國及歐洲多個主要城市。

參、研究方法

一、研究架構

本研究就所要探討的主題，係為建立兩岸會計人員的工作特性、成就動機與工作滿意度之研究架構，並且提出三個研究假設，以探討此三個構面之關連性。

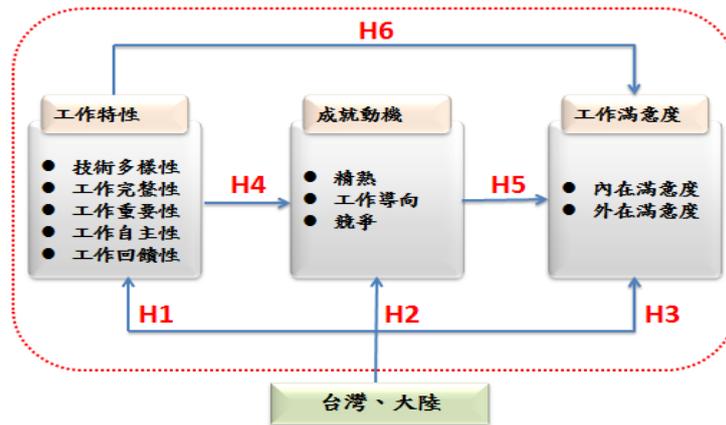


圖 3-1-1 研究架構

二、研究假設

(一)、兩岸會計人員在工作特性、成就動機及工作滿意度之差異性

陳人豪 (2001) 認為海峽兩岸人民在工作價值觀上存有差異。以大陸人民而言，早期人民普遍接受權力分殊的概念，對於風險的忍受度低。而台灣地區的工作價值演變趨勢，早期較重視良好的人際關係，追求生活的安定保障，並且也看重消費型的金錢報酬。

因此，本研究推論兩岸會計人員因社會價值觀及文化之差異，在工作特性、成就動機及工作滿意度具有顯著差異。

H1：兩岸會計人員在工作特性上有顯著的差異。

H2：兩岸會計人員在成就動機上有顯著的差異。

H3：兩岸會計人員在工作滿意度上有顯著的差異。

(二)、工作特性與成就動機之關係

潘依琳(1994)針對基層護理人員研究發現工作本身特性、成就動機皆與工作投入、工作滿足、留職意願間呈顯著的正相關。因此本研究推論工作特性對成動機具有顯著影響。

H4：工作特性對成就動機有顯著影響。

H4-1：台灣會計人員之工作特性對成就動機有顯著影響。

H4-2：大陸會計人員之工作特性對成就動機有顯著影響。

(三)、成就動機與工作滿意度之關係

潘依琳 (1994) 研究結果發現護理人員在成就動機與工作滿足間呈現顯著的正相關。薛婉婷 (1997) 研究指出內控傾向、成就動機、工作激勵潛能分數愈高，對員工工作滿足以及組織承諾皆有增強效果，且成就動機愈高者，其工作滿足與組織承諾愈高。因此形成本研究假設如下：

H5：成就動機對工作滿意度有顯著影響。

H5-1：台灣會計人員之成就動機對工作滿意度有顯著影響。

H5-2：大陸會計人員之成就動機對工作滿意度有顯著影響。

(四)、工作特性與工作滿意度之關係

Hackman & Lawler (1971) 認為，工作核心構面與工作滿意度之間有顯著相關，且在工作特性反應較積極的人，其工作滿意度均較高，Hackman (1976)亦研究認為，工作上具有多樣性、完整性、重要性、自主性、回饋性之工作性質，對員工能產生有效的激勵效果，亦有助於提升員工整體的工作滿意。因此，本研究推論會計人員之工作特性與工作滿意度間具有顯著關聯性。

H6：工作特性對工作滿意度有顯著影響。

H6-1：台灣會計人員之工作特性對工作滿意度有顯著影響。

H6-2：大陸會計人員之工作特性對工作滿意度有顯著影響。

三、操作性定義

(一)、工作特性

本研究工作特性係指工作所具備的滿足感、成就感、自我實現與工作的報酬與福利、工作必備的技能、工作中的人際關係、工作性質、工作中學習新知識與發展機會、工作具有的挑戰性、工作所提供的回饋、工作中的自主性等，並採用 Hackman&Oldham (1975) 研究發現的工作特性模式 (Job Characteristics Model, JCM) 五項核心工作構面，分別是技能多樣性、工作完整性、工作重要性、工作自主性、工作回饋性，茲敘述如下：

- 1.技能多樣性 (skill variety)：指工作時運用各種不同的才能或技術以及採取不同程度的行動。
- 2.工作完整性 (task variety)：指工作時能整體完成的程度，並且工作段落分明程度。
- 3.工作重要性 (task significance)：指工作影響到他人生活或工作的程度。
- 4.工作自主性 (autonomy)：指在工作的執行程序與工作進度的掌控上，提供個人獨立、自主的程度。
- 5.工作回饋性 (feedback)：指工作執行時，個人能清楚直接獲知工作執行進度以及了解其工作效率之程度。

(二)、成就動機 (Achievement Motivation)

本研究之成就動機係指個人成就行為會受到行為目標認知不同影響而有所改變，是為工作取向；在成就情境中，個人成就行為目標在於對工作的熟練，與他人產生的自我價值感，為自我取向。並採用 Helmrcich & Spence (1978) 所研究的精熟、工作導向、競爭三種構面，敘述如下：

- 1.精熟 (Mastery)：喜歡有挑戰性、困難高、有思考性的工作，並且能堅持地去執行，有挑戰自我的傾向。
- 2.工作導向 (Work Orientation)：能從工作中獲得成就感、滿足感以及能自我充實，對工作有熱忱積極、努力的傾向。
- 3.競爭 (Competition)：指個人，有強烈勝過別人的企圖心，在團體中期待能獲得勝利的慾望。

(三)、工作滿意度

本研究之成就動機係指個人成就行為會受到行為目標認知不同影響而有所改變，是為工作取向；在成就情境中，個人成就行為目標在於對工作的熟練，與他人產生的自我價值感，為自我取向。並採用 Helmrcich & Spence (1978) 所研究的精熟、工作導向、競爭三種構面，敘述如下：

- 1.內在滿意：工作者對工作本身所感受的價值觀、人際關係、責任感、成就感、地位、及發揮能力的機會。
- 2.外在滿意：工作者在工作中所獲得的薪資、福利、職位升遷、加薪方式、工作時間、工作地點、和同事、上司、部屬間的互動情感、公司政策與執行方式。

肆、研究結果與分析

一、樣本特性分析

- (一)、性別：顯示大陸、台灣會計人員之工作皆女性多於男性，由此可觀察到一般企業基於會計人員工作的特殊性，仍偏好任用女性來擔任會計工作。
- (二)、年齡：顯示大陸與台灣地區會計人員以 36~45歲佔多數。
- (三)、血型：顯示大陸與台灣地區會計人員以A 型、O 型、B 型佔多數。
- (四)、星座：射手座人數佔多數，其次為處女座。
- (五)、教育程度：大陸與台灣地區會計人員以大學約佔70%~80%佔多數，另台灣地區任用碩士以上會計人員比率較大陸地區高，顯示台灣地區對會計人員學歷要求較高。
- (六)、工作總年資：台灣地區會計人員工作年資普遍較大陸地區長，顯示大陸地區會計人員流動率較台灣地區會計人員高，從事會計工作總年資5年以下超過五成（52.8%）此可能因大陸員工只要累積幾年的工作經驗後，容易受到更高薪的誘惑，導致大陸會計人員流動率較高。

表 4-1-1 樣本結構分析表

個人變項	台灣地區		大陸地區		
	樣本數	百分比(%)	樣本數	百分比(%)	
性別	女	86	82.7%	91	84.3%
	男	18	17.3%	17	15.7%
年齡	26-35 歲	45	43.3%	13	12.0%
	36-45 歲	48	46.2%	80	74.1%
	46-55 歲	11	10.6%	14	13.0%
	遺漏值			1	0.9%
血型	AB型	11	10.6%	19	17.6%
	A型	13	12.5%	35	32.4%
	B型	30	28.8%	25	23.1%
	O型	49	47.1%	28	25.9%
	遺漏值	1	1.0%	1	0.9%
星座	天秤座 (9/24-10/23)	7	6.7%	13	12.0%
	天蠍座 (10/24-11/22)	8	7.7%	12	11.1%
	水瓶座 (1/21-2/19)	6	5.8%	11	10.2%
	巨蟹座 (6/22-7/23)	7	6.7%	4	3.7%
	牡羊座 (3/21-4/20)	2	1.9%	10	9.3%
	金牛座 (4/21-5/21)	5	4.8%	7	6.5%
	射手座 (11/23-12/22)	18	17.3%	14	13.0%
	處女座 (8/24-9/23)	13	12.5%	6	5.6%
	獅子座 (7/24-8/23)	11	10.6%	4	3.7%
	遺漏值	1	1.0%	6	5.6%
	雙子座 (5/22-6/21)	9	8.7%	10	9.3%
	雙魚座 (2/20-3/20)	7	6.7%	11	10.2%
	魔羯座 (12/23-1/20)	10	9.6%		
	教育程度	大學	72	69.2%	87
專科		3	2.9%	12	11.1%
碩士以上		28	26.9%	9	8.3%
遺漏值		1	1.0%		
工作年資	3 年以下	3	2.9%	27	25.0%
	3-5 年	17	16.3%	30	27.8%
	6-10 年	40	38.5%	35	32.4%
	11-15 年	24	23.1%	13	12.0%
	16 年以上	19	18.3%	3	2.8%
遺漏值	1	1.0%			

二、各研究變項之信度分析

(一)、量表信度分析

本節採用SPSS 19.0中文版之Cronbach's α 值分析各構面之信度，工作特性、成就動機與工作滿意度各構面信度值亦均在0.7以上，顯示各題項已達到良好的信度。

表 4-2-1 各變數衡量項目信度分析

衡量構面	Cronbach's Alpha 值
	0.869
成就動機	0.840
工作滿意度	0.877

三、各研究變項之描述性統計分析

(一)、工作特性描述性統計分析

顯示會計工作需要具備財會專業知識與電腦技能，並且需要有很好的溝通能力來處理對內、外部不同的事物，以及會計相關業務；會計人員認為在會計工作上比較沒有機會讓他能從頭到尾完成所有會計循環工作，因此在公司整體的運作上感覺較不具有舉足輕重的地位。

(二)、成就動機描述性統計分析

顯示會計人員對工作具有熱忱、積極努力堅持去執行會計工作，並且願意花間去學習一些能增進自己技能的事物來充實、挑戰自我；會計人員較缺乏勝過別人的企圖心與在團體中期待獲得勝利的欲望。

(三)、工作滿意度描述性統計分析

顯示會計人員能感受到會計工作得以讓自己有發揮能力的機會，並賦予自己更大的責任，且能提供穩定的工作；會計人員感受缺乏升遷機會，以及對每月所得到的報酬（薪資、獎金與福利）較不滿意。

四、各研究變項之差異性分析

(一)、大陸、台灣地區會計人員在工作特性的差異分析

顯示大陸會計人員相較台灣會計人員，更加認為工作需要具備專業知識或電腦技能；大陸相較台灣會計人員，認為自己能掌握工作執行程序與進度。大陸會計準則已逐步與國際接軌，使得大陸會計人員認為從事會計工作應具備財會計相關專業知識外，並需具備電腦技能，以及需掌握工作執行程序與進度才能勝任會計工作。大陸與台灣地區會計人員在工作完整性、工作重要性、工作自主性、工作回饋性等衡量構面各變項感受並無明顯差異。

表 4-4-1 大陸、台灣地區會計人員在工作特性的差異分析

衡量構面	題號	衡量問項	大陸		台灣	t值	p值	比較
			平均數	標準差	平均數			
技術多樣性	B01	我的工作需要具備專業知識或電腦技能。	4.42	0.74	4.19	2.355	0.019	大陸>台灣
	B02	我的工作需要有很好的溝通能力來處理不同的事情。	4.33	0.71	4.23	1.120	0.264	
	B03	從事我的工作時，我常常需要運用個人的創造力與判斷力。	3.73	0.80	3.77	-0.416	0.677	
工作完整性	B04	我的工作在公司整體的運作上具有舉足輕重的地位。	3.32	0.94	3.16	1.271	0.205	
	B05	我有機會從頭到尾完成所有會計循環工作。	2.91	1.24	2.77	0.846	0.398	
工作重要性	B06	我的工作表現非常完整，在財務報表上可以看到我的貢獻。	3.35	1.05	3.21	1.008	0.315	
	B07	我的工作結果對公司有重大的影響。	3.38	0.93	3.32	0.483	0.630	
工作自主性	B08	我的工作有很多機會可以讓我獨立完成和自己負責。	3.72	0.84	3.76	-0.400	0.690	
工作回饋性	B09	我能掌握我的工作執程序與進度。	4.07	0.80	3.87	2.030	0.044	大陸>台灣
	B10	我工作的安排可以讓我定期知道自己工作的績效。	3.78	0.85	3.68	0.901	0.368	
	B11	我可以從很多來源得知自己工作績效的好壞。	3.46	0.98	3.41	0.375	0.708	

(二)、大陸、台灣地區會計人員在成就動機的差異分析

顯示大陸會計人員認為非常熱念且有信心完成自己工作與會花時間去學習增進自己技能的事物的程度皆大於台灣會計人員；大陸會計人員認為能把工作做好、工作表現比別人好最為重要，以及能準時完成工作，可以讓他獲得工作成就感的程度皆大於台灣會計人員；大陸會計人員感受到有別人在競爭時，會更加努力的程度大於台灣會計人員。

本研究發現，從大陸整個民族性及文化背景觀察，相互的競爭性強，有很強烈的賺錢觀念，並且願意花時間去多方面學習能增進自己的技能以獲得工作上的成就，所以在面對競爭時，他們會更加努力。

表 4-4-2 大陸、台灣地區會計人員在成就動機的差異分析

衡量構面	題號	衡量問項	大陸	台灣	t值	p值	比較
			平均數	平均數			
精熟	C01	我非常熱念且有信心完成我的工作。	4.18	3.84	3.448	0.001	大陸>台灣
	C02	我願意從事具有困難性的工作。	3.97	3.83	1.499	0.135	
	C03	我會花時間去學習一些能增進自己技能的事物。	4.37	4.02	4.265	0.000	大陸>台灣
工作導向	C04	我認為能把工作做到好是重要的。	4.36	4.15	2.436	0.016	大陸>台灣
	C05	對我來說，工作表現的比別人好是最重要的。	3.50	3.24	2.070	0.040	大陸>台灣
	C06	能準時完成我的工作，可以讓我獲得工作上的成就感。	4.21	4.02	2.046	0.042	大陸>台灣
競爭	C07	我喜歡做別人不會做的工作，因為完成後可以證明自己比別人強。	3.25	3.12	1.023	0.307	
	C08	有別人跟我競爭時，我會更加努力。	3.75	3.42	2.743	0.007	大陸>台灣

(三)、大陸、台灣地區會計人員在工作滿意度的差異分析

顯示大陸或台灣地區會計人員對目前的會計工作能賦予發揮能力的機會或能賦予他更大的責任以及可以讓他得到成就感的感受程度並無顯著差異；大陸員工希望能從工作上獲得更高報酬的程度較台灣員工高。因此，若僅是維持薪資、獎金與福利並無法提升員工的滿意程度。

表 4-4-3 大陸、台灣地區會計人員在工作滿意度的差異分析

衡量構面	題號	衡量問項	大陸		台灣	t值	p值	比較
			平均數	標準差	平均數			
內在滿意度	D01	我覺得目前的工作賦予我發揮能力的機會。	3.52	0.88	3.37	1.278	0.203	
	D02	我覺得目前的工作賦予我更大的責任。	3.62	0.84	3.53	0.741	0.460	
	D03	我覺得目前的工作可以讓我得到成就感。	3.33	0.94	3.39	-0.515	0.607	
外在滿意	D04	我覺得目前的工作能提供我工作穩定性。	3.62	0.93	3.52	0.797	0.426	
	D05	我滿意目前每月所得到的報酬（薪資、獎金與福利）。	2.64	0.96	3.08	-3.696	0.000	大陸<台灣
	D06	我覺得目前的工作有很好的升遷機會。	3.09	0.82	2.9	1.359	0.176	

五、各研究變項之相關分析

(一)、工作特性對成就動機的相關分析

兩岸會計人員工作特性對成就動機相關分析

表 4-5-1 兩岸會計人員工作特性對成就動機各構面相關分析表

大陸會計人員工作特性對成就動機相關分析				台灣會計人員工作特性對成就動機相關分析				
變相與因素構面	成就動機			變相與因素構面	成就動機			
	精熟	工作導向	競爭		精熟	工作導向	競爭	
工作特性	技術多樣性	.294**	.394**	.380**	技術多樣性	.563**	.340**	0.189
	工作完整性	.393**	.487**	.469**	工作完整性	.409**	.370**	.416**
	工作重要性	.365**	.321**	.229*	工作重要性	.518**	.465**	.403**
	工作自主性	.453**	.473**	.302**	工作自主性	.496**	.450**	.379**
	工作回饋性	.610**	.562**	.510**	工作回饋性	.555**	.515**	.425**

**P< 0.01 *P< 0.05

**P< 0.01 *P< 0.05

整體而言，兩岸會計人員工作特性各構面(技能多樣性、工作完整性、工作重要性、工作自主性、工作回饋性)與成就動機各構面(精熟、工作導向、競爭)，在 Pearson 相關分析結果多呈現正相關，顯示台灣會計人員工作特性程度越高，成就動機程度越高。

(二)、成就動機對工作滿意度的相關分析

兩岸會計人員成就動機對工作滿意度相關分析

表 4-5-2 兩岸會計人員成就動機對工作滿意度各構面相關分析表

大陸會計人員成就動機對工作滿意度相關分析				台灣會計人員成就動機對工作滿意度相關分析			
變相與因素構面	工作滿意度			變相與因素構面	工作滿意度		
	內在滿意	外在滿意			內在滿意	外在滿意	
成就動機	精熟	.416**	.314**	成就動機	精熟	.456**	.417**
	工作導向	.496**	.383**		工作導向	.381**	.286**
	競爭	.481**	.524**		競爭	.299**	.245*

**P< 0.01 *P< 0.05

**P< 0.01 *P< 0.05

整體而言，台灣會計人員成就動機各構面(精熟、工作導向、競爭)與工作滿意度各構面(內在滿意度、外在滿意度)，在 Pearson 相關分析結果皆呈現正相關，顯示大陸會計人員成就動機程度越高，工作滿意程度越高。

(三)、工作特性對工作滿意度的相關分析

兩岸會計人員工作特性對工作滿意度相關分析

表 4-5-3 兩岸會計人員工作特性對工作滿意度各構面相關分析表

大陸會計人員工作特性對工作滿意度相關分析				台灣會計人員工作特性對工作滿意度相關分析			
變相與因素構面	工作滿意度			變相與因素構面	工作滿意度		
	內在滿意	外在滿意			內在滿意	外在滿意	
工作特性	技術多樣性	.344**	.437**	工作特性	技術多樣性	.513**	.396**
	工作完整性	.441**	.491**		工作完整性	.501**	.490**
	工作重要性	.473**	.488**		工作重要性	.651**	.438**
	工作自主性	.511**	.436**		工作自主性	.598**	.411**
	工作回饋性	.598**	.547**		工作回饋性	.548**	.353**

**P< 0.01 *P< 0.05

**P< 0.01 *P< 0.05

整體而言，工作特性各構面(技能多樣性、工作完整性、工作重要性、工作自主性、工作回饋性)與工作滿意度各構面(內在滿意度、外在滿意度)，在 Pearson 相關分析結果皆呈現正相關，顯示台灣會計人員工作特性程度越高，工作滿意程度越高。

六、各研究變項之迴歸分析

(一)、工作特性對成就動機的影響

H4：工作特性對成就動機具有顯著相關

H4-1：大陸會計人員工作特性對成就動機具有顯著影響

表 4-6-1 大陸會計人員工作特性對成就動機迴歸分析

公司區域 模式		未標準化係數		標準化係數	t 值	P 值	共線性統計量	
		B 之估計值	標準誤差	β 分配			允差	VIF
中國大陸	(常數)	1.339	0.312		4.298	0		
	技術多樣性	0.201**	0.076	0.208	2.631	0.010	0.750	1.333
	工作完整性	0.17**	0.067	0.253	2.552	0.012	0.477	2.096
	工作重要性	-0.142**	0.070	-0.200	-2.017	0.046	0.479	2.087
	工作自主性	0.060	0.068	0.086	0.892	0.375	0.509	1.963
	工作回饋性	0.398***	0.078	0.503	5.123	0	0.488	2.051
調整過後R平方=0.501		F=22.306		P=0.000				

依變數: 成就動機

註:* : p < 0.10 ; ** : p < 0.05 ; *** : p < 0.01

H4-2：台灣會計人員工作特性對成就動機具有顯著影響

表 4-6-2 台灣會計人員工作特性對成就動機迴歸分析

公司區域 模式		未標準化係數		標準化係數	t 值	P 值	共線性統計量	
		B 之估計值	標準誤差	β 分配			允差	VIF
台灣	(常數)	1.741	0.252		6.912	0		
	技術多樣性	0.118*	0.068	0.154	1.752	0.083	0.696	1.438
	工作完整性	0.096*	0.056	0.174	1.714	0.090	0.521	1.919
	工作重要性	0.062	0.066	0.116	0.946	0.347	0.358	2.793
	工作自主性	0.052	0.070	0.084	0.736	0.464	0.414	2.414
	工作回饋性	0.219***	0.075	0.332	2.905	0.005	0.409	2.447
調整過後R平方=0.444		F=17.638		P=0.000				

依變數: 成就動機

註:* : p < 0.10 ; ** : p < 0.05 ; *** : p < 0.01

1.兩岸會計人員工作特性對成就動機比較分析

(1).大陸會計人員與台灣地區會計人員在技術多樣性、工作完整性與工作回饋性對成就動機影響有一致性。

會計工作需要具備財會相關專業技能，除了需運用不同技能處理會計業務外，並需要有良好的跨部門溝通能力才能完成工作任務。

(2).大陸與台灣會計人員在工作自主性都不會影響成就動機

大陸會計人員與台灣地區會計人員在工作自主性對成就動機影響有一致性，對成就動機皆沒有顯著影響。可能因所有會計工作需所有會計人員相互配合完成，較難獨立完成所有會計工作。因此，普遍對成就動機感受程度低。

(3).大陸會計人員在工作重要性對成就動機是會呈現負面影響，台灣會計人員則是沒有影響

大陸會計人員可能比較不重視工作影響到他人生活或工作的程度，較重視工作重要性對個人影響。台灣會計人員較重視團體整體組織戰術，但是當個人作獲得有好的工作表現機會時，仍會顧慮到對別人的影響。

(二)、成就動機對工作滿意度的影響

H5：成就動機對工作滿意度具有顯著相關

H5-1：大陸會計人員成就動機對工作滿意度具有顯著影響

表 4-6-3 大陸會計人員成就動機對工作滿意度迴歸分析

公司區域 模式		未標準化係數		標準化係數	t 值	P 值	共線性統計量	
		B 之估計值	標準誤差	β 分配			允差	VIF
中國大陸	(常數)	0.908	0.393		2.312	0.023		
	精熟	0.048	0.118	0.043	0.406	0.685	0.555	1.803
	工作導向	0.245**	0.112	0.238	2.181	0.031	0.531	1.882
	競爭	0.343***	0.087	0.394	3.946	0	0.632	1.583
調整過後R平方=0.331		F=18.507		P=0.000				

依變數:工作滿意度

註:* : p < 0.10 ; ** : p < 0.05 ; *** : p < 0.01

H5-2 : 台灣會計人員成就動機對工作滿意度具有顯著影響

表 4-6-4 台灣會計人員成就動機對工作滿意度迴歸分析

公司區域 模式		未標準化係數		標準化係數	t 值	P 值	共線性統計量	
		B 之估計值	標準誤差	β 分配			允差	VIF
台灣	(常數)	0.385	0.524		0.735	0.464		
	精熟	0.537***	0.140	0.395	3.837	0	0.693	1.443
	工作導向	0.116	0.169	0.082	0.688	0.493	0.524	1.909
	競爭	0.117	0.099	0.124	1.183	0.240	0.673	1.487
調整過後R平方=0.236		F=11.686		P=0.000				

依變數:工作滿意度

註:* : p < 0.10 ; ** : p < 0.05 ; *** : p < 0.01

1.兩岸會計人員成就動機對工作滿意度比較分析

- (1).台灣會計人員在成就動機的精熟對工作滿意度有正向影響，大陸會計人員則沒有影響

台灣會計人員工作年資較長、人員流動率低，相對非常熟稔會計相關業務及作業流程，能感受到會計能工作賦予他發揮能力的機會。大陸會計人員為期待能有更高的薪資、福利、加薪或職位升遷，大陸會計因人員流動率高，對業務熟悉程度較低，較難讓主管看到好的績效而給予加薪或升遷。

- (2).大陸會計人員在成就動機的工作導向對工作滿意度有正向影響，台灣會計人員則沒有影響

對大陸會計人員來說，工作表現的比別人好是最重要的。可以讓他獲得工作上的成就感與滿足感。台灣會計人員則覺得能自發性的把工作做到好最重要，並不會期待因此就會獲得加薪或好的職務升遷機會。

- (3).大陸會計人員在成就動機的競爭對工作滿意度有正向影響，台灣會計人員則是沒有影響

大陸會計人員喜歡做別人不會做的工作，因為完成後可以證明自己比別人強，在工作上有別人競爭時，工作就會更加努力。台灣會計人員會主動完成自己任內的工作，不喜歡與人競爭。

(三)、工作特性對工作滿意度的影響

H6 : 工作特性對工作滿意度具有顯著相關

H6-1 : 大陸會計人員工作特性對工作滿意度具有顯著影響

表 4-6-5 大陸會計人員工作特性對工作滿意度迴歸分析

公司區域 模式		未標準化係數		標準化係數	t 值	P 值	共線性統計量	
		B 之估計值	標準誤差	β 分配			允差	VIF
中國大陸	(常數)	0.148	0.385		0.385	0.701		
	技術多樣性	0.202**	0.094	0.176	2.141	0.035	0.750	1.333
	工作完整性	0.054	0.082	0.068	0.662	0.509	0.477	2.096
	工作重要性	0.125	0.087	0.148	1.438	0.154	0.479	2.087
	工作自主性	0.095	0.083	0.114	1.142	0.256	0.509	1.963
	工作回饋性	0.363***	0.096	0.385	3.783	0	0.488	2.051
調整過後R平方=0.465		F=19.392		P=0.000				

依變數:工作滿意度

註:* : p < 0.10 ; ** : p < 0.05 ; *** : p < 0.01

H6-2 : 台灣會計人員工作特性對工作滿意度具有顯著影響

表 4-6-6 台灣會計人員工作特性對工作滿意度迴歸分析

公司區域 模式		未標準化係數		標準化係數	t 值	P 值	共線性統計量	
		B 之估計值	標準誤差	β 分配			允差	VIF
台灣	(常數)	0.268	0.379		0.708	0.480		
	技術多樣性	0.262**	0.101	0.221	2.577	0.011	0.696	1.438
	工作完整性	0.208**	0.084	0.245	2.475	0.015	0.521	1.919
	工作重要性	0.157	0.099	0.189	1.581	0.117	0.358	2.793
	工作自主性	0.222**	0.106	0.233	2.095	0.039	0.414	2.414
	工作回饋性	0.002	0.113	0.001	0.013	0.989	0.409	2.447
調整過後R平方=0.467		F=19.229	P=0.000					

依變數:工作滿意度

註:* : p < 0.10 ; ** : p < 0.05 ; *** : p < 0.01

1.兩岸會計人員工作特性對工作滿意度比較分析

(1).大陸會計人員與台灣地區會計人員在技術多樣性對工作滿意度是正向影響，具有一致性。

因應國際會計準則的變化與內外部環境的變化，兩岸會計人員普遍認知，需要具備財會專業知識、電腦技能與良好工作能力才能讓自己的工作具有穩定性。

(2).台灣會計人員在工作完整性對工作滿意度有正向影響，大陸會計人員則是沒有影響

台灣會計人員在從事會計工作時能整體完成工作，覺得工作能賦予他發揮能力的機會。大陸會計人員在從事會計工作時，主管大都已安排好了，會計人員較沒有機會從頭到尾完成整件工作。

(3).大陸會計人員與台灣地區會計人員在工作重要性對工作滿意度皆沒有影響，具有一致性。

兩岸會計人員本身較難從財務報表中可以看到自己的貢獻，比較感受不到在工作上的成就感。

(4).台灣會計人員在工作自主性對工作滿意度有正向影響，大陸會計人員則是沒有影響

大陸會計人員民族性較能服從領導、尊崇長官指示完成交辦工作，工作缺乏自主性。台灣地區管理者在工作上較能充份授權，會計人員在工作上則較容易感受到自己在工作的有發揮所長的空間。

(5).大陸會計人員在工作回饋性對工作滿意度有正向影響，台灣會計人員則是沒有影響

大陸會計人員較重視個人表現，個人會試著從不同地方清楚直接獲知工作執行進度以及了解其工作效率之程度較高。台灣會計人員較重視團隊整體表現，團體決策時討論性較高，故團隊合作較不會影響對工作滿意度的程度。

七、研究各項假設實證之結果

表 4-7-1 各項假設實證驗證表

假設	研究發現	驗證結果
H4：工作特性對成就動機具有顯著相關		
H4-1：大陸會計人員工作特性對成就動機具有顯著影響		部份成立
H4-1-1.大陸會計人員技術多樣性對成就動機呈顯著正向影響		成立
H4-1-2.大陸會計人員工作完整性對成就動機呈顯著正向影響		成立
H4-1-3.大陸會計人員工作重要性對成就動機呈顯著正向影響		成立
H4-1-4.大陸會計人員工作自主性對成就動機呈顯著正向影響		不成立
H4-1-5.大陸會計人員工作回饋性對成就動機呈顯著正向影響		成立
H4-2：台灣會計人員工作特性對成就動機具有顯著影響		
H4-2-1.台灣會計人員技術多樣性對成就動機呈顯著正向影響		成立
H4-2-2.台灣會計人員工作完整性對成就動機呈顯著正向影響		成立
H4-2-3.台灣會計人員工作重要性對成就動機呈顯著正向影響		不成立
H4-2-4.台灣會計人員工作自主性對成就動機呈顯著正向影響		不成立
H4-2-5.台灣會計人員工作回饋性對成就動機呈顯著正向影響		成立
H5：成就動機對工作滿意度具有顯著相關		
H5-1：大陸會計人員成就動機對工作滿意度具有顯著影響		部份成立
H5-1-1.大陸會計人員精熟對工作滿意度呈顯著正向影響		不成立
H5-1-2.大陸會計人員工作導向對工作滿意度呈顯著正向影響		成立
H5-1-3.大陸會計人員競爭對工作滿意度呈顯著正向影響		成立
H5-2：台灣會計人員成就動機對工作滿意度具有顯著影響		
H5-2-1.台灣會計人員精熟對工作滿意度呈顯著正向影響		成立
H5-2-2.台灣會計人員工作導向對工作滿意度呈顯著正向影響		不成立
H5-2-3.台灣會計人員競爭對工作滿意度呈顯著正向影響		不成立
H6：工作特性對工作滿意度具有顯著相關		
H6-1：大陸會計人員工作特性對工作滿意度具有顯著影響		部份成立
H6-1-1.大陸會計人員技術多樣性對工作滿意度呈顯著正向影響		成立
H6-1-2.大陸會計人員工作完整性對工作滿意度呈顯著正向影響		不成立
H6-1-3.大陸會計人員工作重要性對工作滿意度呈顯著正向影響		不成立
H6-1-4.大陸會計人員工作自主性對工作滿意度呈顯著正向影響		不成立
H6-1-5.大陸會計人員工作回饋性對工作滿意度呈顯著正向影響		成立
H6-2：台灣會計人員工作特性對工作滿意度具有顯著影響		
H6-2-1.台灣會計人員技術多樣性對工作滿意度呈顯著正向影響		成立
H6-2-2.台灣會計人員工作完整性對工作滿意度呈顯著正向影響		成立
H6-2-3.台灣會計人員工作重要性對工作滿意度呈顯著正向影響		不成立
H6-2-4.台灣會計人員工作自主性對工作滿意度呈顯著正向影響		成立
H6-2-5.台灣會計人員工作回饋性對工作滿意度呈顯著正向影響		不成立

伍、結論與建議

一、研究結論

(一)、大陸與台灣地區會計人員之工作特性與成就動機之間、成就動機與工作滿意度之間、工作特性與工作滿意度之間皆存在有顯著的正相關

(二)、工作特性、成就動機與工作滿意度各構面間具有顯著之影響

1.兩岸會計人員工作特性對成就動機比較分析

兩岸會計工作皆需要具備財會相關專業技能與有良好的跨部門溝通能力才能勝任會計工作任務，要能在工作上具有舉足輕重的地位，則須增強技術多樣性、工作完整性與工作回饋性強度。會計工作難獨立完成所有會計工作，普遍對成就動機感受程度低。主管應教導並授權會計人員可以獨立和自己負責完成工作任務。工作重要性愈高時，大陸會計人員對成就動機感受程度愈低，大陸會計人員較重視工作重要性對個人影響，台灣會計人員則較重視團體整體組織戰術，會顧慮到對別人的影響，台灣會計人員在工作重要性不會對成就動機產生影響。因此，當會計人員工作結果對公司有貢獻時應給予鼓勵，有助於大陸會計人員對成就動機的感受程度。

2.兩岸會計人員成就動機對工作滿意度比較分析

台灣會計人員工作年資較長、人員流動率低，相對非常熟悉會計相關業務及作業流程。賦予工作上發揮能力的機會與更大的責任感，將能增強台灣會計人員對工作滿意度的強度。大陸會計人員多期待能有更高的薪資、福利、加薪或職位升遷，在工作上較力求表現，並且對現行薪資所得、職位升遷等普遍並不滿意。能有加薪或升遷的機會就能大大提升大陸會計人員在精熟對工作滿意的感受程度。對大陸會計人員來說，工作表現的比別人好是最重要的，獲得工作上的成就感與滿足感，將能提升大陸會計人員在工作導向對工作滿意度的程度。大陸會計人員為證明自己比別人強，喜歡做別人不會做的工作，以獲得加薪或升遷的機會。因此，給予報酬上的回饋與工作的成就感，將可提高大陸會計人員在競爭對工作滿意度的感受程度。

3.兩岸會計人員工作特性對工作滿意度比較分析

為因應內部管理者與外部投資者對財務訊要求更多樣性、準確性與及時性，兩岸會計人員需具備較高的專業水平與職業判斷能力。給予會計人員繼續教育的必要性可提高兩岸會計人員對工作滿意度程度。兩岸會計人員應該要有機會互相交流學習，藉由會計人員實務經驗的交流，培養更優質的兩岸會計人員，將有助於提升兩岸會計人員對工作滿意度的強度。大陸員工習慣聽命行事，缺乏積極主動的工作表現；以及大陸會計人員民族性強，凡事接受長官指示安排完成交辦任務，導致工作缺乏自主性。因此主管在交付會計人員工作任務時，應給予教導訓練獨立自主的能力，並充份的授權由自己負責，如此將有助於提升兩岸會計人員對工作滿意度的強度。

二、研究建議

(一)、對企業經營階層的建議

- 1.善用會計人員對工作滿意度知覺，作為甄選會計人員之衡量標準。
- 2.提升會計人員的工作滿意度。

(二)、對兩岸會計人員的建議。

- 1.不斷提升、加強會計基礎工作。
- 2.加強專業技能學習。
- 3.建立良好的人際關係。

(三)、對兩岸會計主管的建議

- 1.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。
- 2.推動簡化會計工作流程，導入資訊化。
- 3.兼顧對內與對外需求，提高會計部門效能。

三、後續研究建議與研究限制

(一)、後續研究建議

1.研究對象方面

本研究係以會計人員為研究對象，建議未來研究者可以針對公司會計主管做為研究對象，探討會計主管對於誠信重視程度與公司營運績效之關係研究。

2.研究變項方面

本研究僅以工作特性、成就動機及工作滿意度為研究變數，建議後續研究者能增加以領導行為或其他變數為中介進行探討，以更深入研究各個變項之關係影響，加強彼此關係的分析，以獲得客觀的分析結論，進一步提出更具體的建議。

(二)、研究限制

1.研究範圍方面

本研究考量資料取得及研究時間等因素，僅針對研究個案兩岸的會計人員為研究對象，未對研究個案所有集團海外會計人員進行抽樣調查，建議後續研究者能擴大研究範圍，針對研究個案企業集團所有海外公司會計人員進行隨機抽樣，以探討影響工作滿意度的重要因素是否有所差異。

2.施測程序方面

本研究在發放問卷過程中，由研究者或委託大陸地區會計主管發放並回收，受訪者在填寫問卷時可能有擔心主管會得知其填寫結果而有所保留，可能影響受訪者填寫的真實性與穩定性。因此，建議後續研究者可以質化與量化的方式同時進行與驗證。

參考文獻

中文部份

1. 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。
2. 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。
3. 李永然等 (2007)。企業經營者的線上法律課 再版 台北市 就業情報資訊。
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 未初版 台北。

5. 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。
6. 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。
7. 卓琪玲 (2009)。會計人員的職能之研究與運用。
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在職專班碩士論文。
9. 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/教育學系在職進修碩士班碩士論文。
10. 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。
11. 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。
12. 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。
13. 財團法人國家政策研究基金會 國政研究報告(2006)。
14. 許士軍 (1980) 管理學 東華書局。
15. 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/高階管理碩士在職專班碩士論文。
16. 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。
17. 商業會計法 (2006) 修正。
18. 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/高階管理碩士在職專班碩士論文。
19. 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 私立中原大學室內設計學系碩士學位論文。
20. 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。
21. 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。
22. 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。
23. 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。
24. 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班碩士論文。

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 Gordon W. (1973). *Pattern and Growth in Personality*, Holt, Rinehart and Winston, Inc., 23-35.
3. Cattell R. B. (1950). *A Systematic Theoretical and Factual Study*, New York: McGrew-Hill.

4. Cattell R. B. (1965) . The Scientific Analysis of Personality, Baltimore, Penguin Books.
5. Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R., (1986) . Four Ways Five-Factors are Basic, Model,” Personality and individual Differences, 13, 653-665.
6. Elliot, E. S. & Dweck, C. S. (1988). Goals: An approach to motivation and achievement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(1), 5-12.
7. Guilford, J. P. (1959). *Personality*. New York: McGraw-Hill.
8. Hackman, J. R., & Lawler, E. E. (1971).employee Reactions to Job characteristics, *Journal of Applied Psychology*, 55, 250-279.
9. Hackman , J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of Job Diagnostic Survey, *Journal of Applied Psychology*, 60, 161.
10. Hackman, J. R. (1976) Group influence on individuals. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and organizational psychology* (pp.1455-1525). Chicago: Rand-McNally.
11. Helmreich, R. L., & Spence, J. T., (1978). Achievement Motivation & Scientific Attainment, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 4, 222-226.
12. Herzberg,F., Mansner,B., & Snyderman,B.B. (1959). *The Motivation to Work*, N.Y.: Wiley & Sons, Inc. 2nd Ed. pp.136-142.
13. Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*, New York: Herper and Row, .271.
14. Kalleberg, A. L. (1977). Work Values and Job Rewards: A Theory Job Satisfaction, *American Sociological Review*, 42, 124-143.
15. Locke, E. A. (1969). What Is Job Satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*. 4, 309-336.
16. 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. 2, 221-267.
17. Maslow A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Brothers Pub, pp.146-150
18. McClelland, D. C., Atkinson, J. Clark, R. W. & Lowell, E. L. (1953). *The Achievement Motive*. N.Y.:Appleton-Century-Crofts.
19. McCrae, R. R. & John, O. P. (1992).An Introduction to the Five-Factor Model and its Applications. *Journal of Personality*, 60, 175-215.
20. 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.)
21. Norman, W. T. (1963). Toward and Adequate Taxonomy of personality Attributes: Replicated Factor Structure. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66, 574-583.
22. Porter & Lawler (1968). *Managerial Attitudes and Performance*, Homewood, IL: Dorsey Press.
23. Pervin, L. A., Cervone, D., & John, O. P. (2005). *Personality: Theory and Research*, New York: John Wiley & Sons.
24. Scott, W. G. & Mitchell, T. R. (1972). *Organization Theory*, Homewood, Ill. : Richard D. Irwin.
25. Seashore & Tabor (1975).Job Satisfaction and Their Correlations, *The American Behavior Scientist*, 18(1), 346.
26. Smith, Kendall & Hulin (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*, Chicago: Rand McNally.
27. Staw, B. M. (1977). Two Sides of Commitment. Paper presented at the National of the Academy of Management, Orlando, FL.
28. Tupes, E. C. & Christal, R. E. (1961). Recurrent Personality Factors Based on Trait Ratings, *Journal of Personality*, 60, 225-251.

29. Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*, New York: John Wiley & Sons.
30. Weiss, Dawis, England & Lofquist (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire (Minnesota Studies on Vocational Rehabilitation, 22)* Minneapolis: University of Minnesota Industrial Relations Center.