

The Level of Career Mobility Influence on Audit Work Performance

許各亨、謝茵如

E-mail: 381847@mail.dyu.edu.tw

ABSTRACT

The study aims to explore the relationship between the career mobile and internal audit work performance, to understand the career mobility in internal auditors such as: promoted upward mobility, the level of rotation, and the inner core mobile. Equity perception are introduced to examine the moderator effect on career mobile and internal audit work performance. That the impact of internal auditors work performed, to understand the career mobile between the internal audit work performed. Therefore, internal auditors in Taiwan was analyzed to examine the research problem , a total of one hundred and eighty-five questionnaires were issued. Following, the empirical analysis by SPSS statistical software for analysis , results indicated career mobile, the level of rotation, and the inner core mobile that was related to internal audit work performed . And promoted upward mobility was not related to work performance. Also, we found that the relationship between the career mobile and internal audit work performance was not moderated by the equity perception.

Keywords : career mobile、internal audit work performance、equity perception

Table of Contents

目錄 封面內頁 簽名頁 中文摘要.....	iii 英文摘要.....
..... iv 誌謝.....
..... v 目錄..... vi 圖目錄.....
..... viii 表目錄.....
..... ix 第一章 緒論 第一節 研究背景與動機.....	1 第二節 研究問題與目的.....
..... 3 第三節 研究流程..... 5 第二章 文獻探討 第一節 生涯移動.....
..... 6 第二節 公平認知..... 9 第三節 內部稽核.....
..... 10 第四節 固有風險和控制力量..... 13 第三章 研究方法 第一節 研究架構與假說.....
..... 14 第二節 研究假設..... 15 第三節 變數定義及衡量量表.....
..... 17 第四節 研究樣本與資料蒐集..... 19 第五節 資料分析方法.....
..... 20 第四章 研究結果與分析 第一節 敘述性統計..... 22 第二節 信度與效度分析.....
..... 26 第三節 變異數分析..... 27 第四節 相關分析.....
..... 48 第五節 迴歸分析..... 49 第五章 結論與建議 第一節 研究結論.....
..... 54 第二節 研究建議..... 58 參考文獻 中文部分.....
..... 60 英文部分..... 62 附錄-問卷.....
..... 65 圖目錄 圖 1-1 研究流程圖..... 5 圖 3-1 研究架構圖.....
..... 14 表目錄 表4-1 人口統計變項次數分表..... 24 表4-2 信度分析.....
..... 26 表4-3 效度分析..... 27 表4-4 性別於各構面間之差異分析.....
..... 28 表4-5 年齡於各構面間之差異分析..... 29 表4-6 教育程度於各構面間之差異分析.....
..... 31 表4-7 公司型態於各構面間之差異分析..... 33 表4-8 行業類別於各構面間之差異分析.....
..... 35 表4-9 累計工作年資於各構面間之差異分析..... 37 表4-10 目前單位工作年資於各構面間之差異分析.....
..... 39 表4-11 職稱於各構面間之差異分析..... 41 表4-12 公司稽核人數或內稽部門人數於各構面間之差異分析.....
..... 43 表4-13 內稽工作了解程度於各構面間之差異分析..... 45 表4-14 相關分析.....
..... 48 表4-15 生涯移動對工作績效之迴歸分析..... 49

表4-16 生涯移動三構面與工作績效之迴歸分析.....	50	表4-17 公平認知對生涯移動與工作績效之干擾效果.....	51
表4-18 公平認知對層級移動與工作績效之干擾效果.....	52	表4-19 公平認知對功能技術移動與工作績效之干擾效果.....	52
表4-20 公平認知對徑向移動與工作績效之干擾效果.....	53	表5-1 生涯移動對內部稽核工作績效之影響檢定結果彙總表.....	54
表5-2 公平認知作為干擾效果之檢定結果彙總表.....	56		

REFERENCES

- 參考文獻 一、中文部分 王經明(2003), 心理契約與組織承諾之關連性研究-以某便利商店為例, 國立高雄第一科技大學行銷與流通管理所未出版之碩士論文。 余伯泉(1993), 工具性人情與情感性人情:一家國營企業之個案研究, 《社會科學論叢》, 41, P. 87-120。 李漢雄(2001), 人力訓練與發展, 台北:國立空中大學出版。 李建然、許書偉、湯麗芬(2008), 內部稽核品質與財務報表品質之關聯性, 輔大管理學報, 第十五卷第三期。 林振發(1995), 高階主管的個人屬性對報酬滿意度的差異分析, 文化大學國際企業管理研究所碩士論文。 林起潛(2005), 行政機關公務人員陞遷認知與行為之關聯性研究, 南華大學管理科學研究所碩士論文。 胡嘉真(2009), 員工知覺生涯移動模式對其心理契約之影響-生涯系統特徵的調節作用, 靜宜大學企業管理研究所碩士論文。 徐淑琳(2001), 我國大學圖書館館員工作輪調之研究, 國立政治大學圖書資訊學研究所碩士論文。 徐瑋伶(2003), 工作動機研究之回顧與前瞻。應用心理研究, 19, 89-113。 張源雄(1982), 電信人員升遷制度運作之研究, 國立交通大學管理研究所碩士論文。 梁凱雯(2002), 組織公平、工作自主性與互依性對觀光旅館餐飲服務員工組織公民行為之相關研究, 世新大學觀光學系碩士班碩士論文。 許哲源(1995), 員工獎金與升遷激勵誘因之研究, 國立中山大學企業管理研究所未出版碩士論文。 陳岳(2002), 從政府再造析論公務人力資源管理與發展之理論及實務, 國立臺灣師範大學, 未出版碩士論文。 陳彩怡(2004), 工作輪調對社會網路利益、生涯成功與離職傾向關係之研究 以銀行從業人員為例, 私立銘傳大學國際企業研究所碩士論文。 陳衛民(2005), 財務職類軍官經歷管理之探討 - 以財務中心為例, 主計季刊, 46(1), 18-23。 陳慧穎(2007), 校長領導行為、組織公平及教師組織公民行為關係之研究-以南部四縣市公立國小為例。國立臺南大學教育經營與管理研究所, 未出版之碩士論文。 傅肅良(1980), 人事管理, 台北:漢苑出版社。 辜文賢(2003), 薪酬結構、分配公平與百貨公司專櫃銷售人員工作表現關係之研究--工作經驗、銷售能力與成長需求強度的、干擾效應, 國立中山大學人力資源研究所。 黃同圳(2008), 人力資源管理:全球思維.本土觀點,第八版, 台北: McGraw Hill. 黃英忠(1989), 現代人力資源管理, 台北:華泰事業股份有限公司。 葉昭盛(2007), 內部稽核部門績效評估模式, 國立中正大學會計資訊科技研究所未出版之碩士論文。 詹雅雯(2007), 探討影響工作輪調效益之因素研究—以銀行從業人員為例, 國立中央大學人力資源管理研究所論文。 趙哲言(2006), 內部稽核群組效力與團隊凝聚力對內部稽核品質影響之研究。中國文化大學國際企業管理研究所博士論文。 趙哲言(2006), 董事會領導型態與內部稽核客觀性關係之研究。人文暨社會科學期刊, 2(1), 89-98。 蔡良文(1999), 人事行政學, 台北:五南圖書公司。 謝茵如(2008), 內部稽核人員自我效能與內部稽核品質關係之研究。多國籍企業管理評論, 2(1):215-236。 二、英文部分 Allen G. M., (1986-1998) "Antecedents and outcomes of promotion systems", *Human Resource Management*, Vol. 36, Iss. 2, pp. 251-259, New York.1997. American Society of Health-System pharmacist. (2003). ASHP guidelines on the recruitment, selection, and retention of pharmacy personnel. *American Journal of Health-system pharmacy*, 60(6), 587-593. Brown, P. R. (1983). Independent auditor judgement in the evaluation of the internal audit function. *Journal of Accounting Research*, Vol.21, No.2 :444-455 Balkaran, Lal, "Corporate Culture", *The Internal Auditor*, Vol.52, No.4, 1995, pp.56-59. Bauer, T.N.&Green, S.G.(1996), Development of leader-member exchange: A longitudinal study. *Academy of Management Journal*, 39(6):pp. 1538-1567. Courtemanche, Gil, (1986), "The New Internal Auditing", N.Y.: John Wiley and Sons. Campion, M. A. Cheraskin, L. (1994), & Stevens, M. J., "Career-Related Antecedents and Outcomes of Job Rotation", *Academy of Management Journal*, Vol.37, No.6, pp.1518-1542. C. I. Barnard (1938), *The Functions of Executive*.: Harvard University Press. Dienesch, R.M., & Liden, R.C.(1986). Leader-member exchange model of leadership: A critique and future development. *Academy of Management Review*, 11, 618-634. Didis, S.K.(1997). Communication Audit Results. *Internal Auditor*, 54(5), 36-38. De Cenzo and Robbins. (1994). *HRM concepts and practices*. Wiley inc. Deutsch, M.(1985), "Distributive Justice: A Social-Psychological Perspective." New Haven: Yale University Press. Felix, W. L., Gramling, A. A., & Maletta, M. J. (2001). The contribution of internal audit as a determinant of external audit fees and factors influencing this contribution. *Journal of Accounting Research* 39(3): 513-534. Greenberg J. (1987). "A Taxonomy of Organizational Justice Theories", *Academy of Management Review*, Vol.12, No. 1, 10, Holly S. Slay, & M. Susan Taylor, (2007). *Handbook of career studies* (pp.377-398). Edited by Hugh Gunz. Maury Peiperl. Lawler III E. F. & Hall D. T., (1970) 'The Etiology of Organizational Commitment', Unpublished Paper University of California, Irvine. Morris, N.(1978). How does your audit department rate *The Internal Auditor*, 34(5), 69-77 Messmer, Max, (1992). Cross-Discipline Training: A Strategic Method to Do More With Less, *Management Review*, Vol.81, No.5, pp.26-28. Moorman, R. H.(1991), "Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?", *Journal of applied Psychology*, Vol.76, No.6, pp.845-855. Robinson, S.L. & Rousseau, D.M. (1994). Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of organization Behavior*, 15, 245-259. Schein, E. H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and Organizational needs*. Reading, MA: Addison-Wesley Triggs, D. D., & King, P. M., (2000). Job Rotation, *Professional Safety*, Vol.45, No.2, pp.32-34. Ziegenfuss, D. E. (2000), "Developing an internal auditing department balanced Scorecard", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 15, No. 1, pp. 12-19.