

內容目錄

中文摘要	iii
英文摘要	iv
誌謝辭	v
內容目錄	vi
表目錄	viii
圖目錄	x
第一章 緒論	1
第一節 研究背景	1
第二節 研究問題與目的	3
第三節 研究架構	6
第四節 研究重要性	7
第五節 研究限制	8
第二章 文獻回顧	10
第一節 工作承諾	10
第二節 組織承諾	14
第三節 預算行為	17
第四節 控制變數	19
第五節 干擾變數	22
第六節 工作承諾與預算行為	24
第七節 組織承諾與預算行為	27
第三章 研究假設	28
第一節 工作承諾、組織承諾與預算行為之關係	28
第二節 員工之預算控制認知對工作承諾、組織承諾 與預算行為關係之干擾分析	31
第四章 研究方法	32

第一節	研究變數、操作型定義與衡量工具	32
第二節	資料分析方法	39
第三節	樣本與資料蒐集	41
第四節	效度及信度測試	47
第五章	工作承諾、組織承諾與預算行為之相關分析 . .	60
第一節	人口統計變數與員工工作承諾及其他變數之 相關分析	60
第二節	員工工作承諾、組織承諾與預算行為之關係 分析	68
第三節	預算控制認知之干擾效果分析	74
第四節	工作承諾及其他變數與預算行為變數在不同 預算控制認知程度之差異分析	76
第六章	結論與建議	79
第一節	結論	79
第二節	建議	83
參考文獻	86
附錄	研究問卷	110

表目錄

表4- 1	樣本之性別分佈情形	42
表4- 2	樣本之年齡分佈情形	43
表4- 3	樣本之教育程度分佈情形	43
表4- 4	樣本之工作年資分佈情形(一)	44
表4- 5	樣本之工作年資分佈情形(二)	44
表4- 6	樣本之工作職位分佈情形	45
表4- 7	組織特質之產業分佈情形	45
表4- 8	組織型態之分佈情形	46
表4- 9	組織特質之企業規模分佈情形	47
表4-10	工作承諾量表之驗證性因素分析結果	48
表4-11	修正後工作承諾量表之最終構面與題目項	50
表4-12	組織承諾量表之驗證性因素分析結果	51
表4-13	預算控制認知量表之驗證性因素分析結果	52
表4-14	組織承諾量表之驗證性因素分析結果	54
表4-15	工作承諾量表之信度分析	56
表4-16	組織承諾量表之信度分析	57
表4-17	預算控制認知量表之信度分析	57
表4-18	預算承諾量表之信度分析	58
表5- 1	性別對工作承諾及其他相關變數之數量分析	60
表5- 2	年齡對工作承諾及其他相關變數之數量分析	61
表5- 3	教育程度對工作承諾及其他相關變數之數量分析	62
表5- 4	工作年資對工作承諾及其他相關變數之數量分析	63
表5- 5	工作職位對工作承諾及其他相關變數之數量分析	64
表5- 6	產業類型對工作承諾及其他相關變數之數量分析	65
表5- 7	企業組織型態對工作承諾及其他相關變數之數量分	

	析	66
表5- 8	企業規模對工作承諾及其他相關變數之數量分析 .	67
表5- 9	人口統計變數影響彙總	68
表5- 10	各變數之Pearson's相關分析	69
表5- 11	員工工作承諾與預算承諾之層級迴歸分析結果 . .	70
表5- 12	員工之組織承諾與預算承諾之層級迴歸分析結果 .	71
表5- 13	員工之預算控制認知與預算承諾之層級迴歸分析結 果	72
表5- 14	員工工作承諾對預算承諾之影響--按預算參與程度 區分	74
表5- 15	員工工作承諾之變異數分析	77
表5- 16	員工組織承諾之變異數分析	77
表5- 17	員工之預算參與之變異數分析	78
表5- 18	員工之預算承諾之變異數分析	78
表6- 1	研究假設檢定結果彙整表	82

圖目錄

圖 1-1 研究架構圖 ····· 7

