

致理技術學院會計資訊系

會計實務專題成果報告

會計師事務所招募新進基層會計人員
的因素偏好結構：聯合分析法的應用

指導老師：黃俊閔 老師

學 生：戴嘉儀 19311121

甘彩雯 19311112

黃婷鈺 19311132

中 華 民 國 96 年 12 月

誌 謝

本篇論文的完成，首先要感謝指導老師黃俊閔博士耐心與細心的指導，對於本論文的研究架構及方向指引，提供相當多寶貴的意見，使我們在撰寫論文的過程中獲得多方面的思考與靈感，讓我們受益良多。

此外，亦要感謝張石柱老師及蘇志雄老師的協助，總是在我們提出問題時，能一步步引導，耐心的講解，帶領我們解決問題，直到我們完全瞭解；也適時提出問題，引發我們省思，好讓我們從迷思中走出，繼續往下一步邁進。

最後，感謝在這一年來的日子裡，組員們互相鼓勵、扶持相互包容與體諒，不論甘苦，我們都一同走過，因為有你們的陪伴，這段日子也過得充實愉快，這份情誼將會銘記在我們的心中，也希望能夠成為彼此難忘的回憶。

把這份論文獻給所有指導我們、支持我們的師長以及同學們。

戴嘉儀、甘彩雯、黃婷鈺 謹誌於致理技術學院會計資訊系

中華民國 96 年 12 月

摘要

本研究旨在探討會計師事務所招募新進基層會計人員時考量的因素，並比較各因素的相對重要性，以進一步作為有志進入會計師事務所任職的會計系畢業生的自我充實方向參考，也提供給國內各大學會計系所在規劃課程時的依據。

藉著文獻回顧與探討，釐清出本研究問題，並據以設計調查問卷，問卷區分兩階段施測：第一階段列出所有招募考量因素（factors）並依填答結果取前七個重要者；後再以直交排列將各因素及其選項（options）的所有排列組合簡化成為八位備選應徵者而產生第二階段問卷。回收後以聯合分析（conjoint analysis）分析問卷資料。

分析結果顯示，會計師事務所選擇新進基層會計人員時，整體會偏好有敬業態度以及會計系所畢業背景的人員（分居首位及第二位），再者則重視應徵者就讀學校聲譽，至於外在儀表容貌則居第四位。此外，本研究又以集群分析（cluster analysis）依偏好型態將會計師事務所分群，結果得到兩種，分別命名為：偏向外在的學歷背景取向，以及偏向內在的個人特質取向。

本研究以多屬性決策模式，釐清會計師事務所甄選新進基層會計人員特質的偏好，研究結果除了提供給後續學者進一步研究的基礎，也給想要進入會計師事務所的會計系畢業生及其就讀系所有妥善的準備方向。

關鍵字：會計師事務所、人力資源管理、招募、多屬性決策、聯合分析

目 錄

授權書.....	i
誌謝.....	ii
摘要.....	iii
目錄.....	iv
圖目錄.....	vi
表目錄.....	vii
第壹章 緒論.....	1
第一節 研究背景與動機.....	1
第二節 研究目的與問題.....	2
第貳章 文獻探討.....	3
第一節 會計師事務所簡介.....	3
第二節 人力招募.....	7
第三節 多屬性決策模式與聯合分析.....	14
第參章 研究方法.....	29
第一節 研究流程.....	29

第二節	選擇偏好模式資料蒐集方法.....	30
第三節	受測體組合 (stimuli set) 建構.....	30
第四節	問卷設計與資料蒐集.....	35
第五節	資料分析.....	35
第肆章	研究結果.....	37
第一節	總合層次偏好分析.....	37
第二節	集群層次偏好分析.....	38
第三節	總合與集群層次最佳備選應徵者組合分析.....	46
第伍章	結論與建議.....	48
第一節	結論.....	48
第二節	研究限制.....	50
第三節	後續研究建議.....	51
參考文獻		52
附錄		58
附錄一 (第一階段問卷)		58
附錄二 (第二階段問卷)		60

圖目錄

圖 2-1 人力資源管理程式.....	10
圖 2-2 產品屬性分類	17
圖 3-1 研究流程	29
圖 4-1 各集群對「敬業態度」各水準的成分效用值比較	43
圖 4-2 各集群對「身體健康狀況」各水準的成分效用值比較 ..	43
圖 4-3 各集群對「人際關係與社交能力」各水準的成分效用值比較.....	44
圖 4-4 各集群對「自信程度」各水準的成分效用值比較	44
圖 4-5 各集群對「主修科系背景」各水準的成分效用值比較 ..	45
圖 4-6 各集群對「外在儀表與容貌」各水準的成分效用值比較	45
圖 4-7 各集群對「畢業學校的聲譽或評價」各水準的成分效用值比較.....	46

表目錄

表 2-1 會計師法定業務內容說明	3
表 2-2 會計師非法定業務內容說明	4
表 2-3 會計師遵循性與非遵循性業務內容說明	5
表 2-4 傳統人事管理與現代人力資源管理的差異	9
表 2-5 為整理過去學者對招募所下的定義	11
表 2-6 聯合分析的操作步驟	23
表 3-1 會計師事務所招募因素（與選項）	30
表 3-2 會計師事務所招募因素（與選項）之平均值與標準差 ..	31
表 3-3 第一階段篩選之顯要因素與水準	33
表 3-4 經直交排列後的受測體組合	34
表 4-1 全體受測者之因素偏好結構	37
表 4-2 階層集群法凝聚係數	38
表 4-3 以人口統計和社會經濟地位變項表示之各集群組成結構	39
表 4-4 集群一之因素偏好結構	41
表 4-5 集群二之因素偏好結構	42
表 4-6 總合與集群層次對 8 種應徵者組合的偏好分數與排合 ..	47

第壹章 緒論

第一節 研究背景與動機

近年來，伴隨新設大學校院會計系所以及技專升格紛紛改制加入培育人才的行列，會計人力供給的質與量都相較過去提升不少，然而因經營環境的急遽改變愈加複雜與多元，無論是企業界或會計師事務所，除了對人員的需求數量日增，對人員素質的要求及期望亦加嚴苛。這意味著人才需求的標準可能跟著改變，過去實務界認為適任的會計人員特質，也許已不符合時代的需要。

而大學及研究所畢業生每年超過十萬名，高學歷就業人口比比皆是，使得近年來工作機會可說是僧多粥少。其中，會計師事務所每年依舊固定需才孔急，以國內四大會計師事務所，每年計劃招募逾一千三百位社會新鮮人。顯然，會計師事務所已是一個不可忽視的行業，不論公司規模大小，都一定需要會計人員。根據林淑敏（1995）的調查發現，約有 37.71%的會計系應屆畢業生已進入會計師事務所工作，而會計研究月刊（1999）也統計出會計系應屆畢業生有 87%會到會計師事務所服務，應屆畢業生進入會計師事務所的待遇雖不好，但這會是一個跳板，因為在會計師事務所裡可以碰到不同產業的公司，碰到不同的問題，這些對每一個會計系畢業生來說，都是增加自己歷練的機會，這也是應屆會計系畢業生會以會計師事務所作為投入就業市場的優先選擇原因。

而整合各家會計師事務所招募新進基層會計人員的情況，發現會計師事務所需要的人力資源，仍以大學畢業的查帳員為大宗；據初步分析，四大會計師事務所今年錄取新人的學歷，大學畢業生和研究所的比例約為八比二。

但是，每年的會計系畢業生有那麼多人，而會計師事務所招募的人數又有限，在這種「需求大於供給」的情況下，會計師事務所面對這些會計系畢業生，他們要如何去甄選所要的人才，這將會是本章所探討的重點之一。

第二節 研究目的與問題

本研究的目的，在於探討高失業的環境下，應屆會計系畢業生也正處在一個非常競爭的空間下，而想要進入會計師事務所的會計系畢業生也是越來越多，期使會計系畢業生能更有方向的準備，本研究結果將嘗試提供實務界甄選基層會計人員標準之參考，亦可提供學術界改進會計教育方法與課程內容的方向，並可協助會計科系學生，瞭解實務界期望的特質，做好就業準備，減少期望差距。

最近國內實務界與學術界在會計研討會或座談會中，對會計系畢業生應具有的特質與會計教育課程的改進方向亦多有建議；惟觀諸過去研究，探討會計人員特質及其相對重要性的文獻卻極為罕見，本研究試圖檢視國內實務界招募新進基層會計人員時所考量的因素，並比較各因素的相對重要性，及這些因素所佔的比重。本研究另外一個目的是引用聯合分析法，嘗試瞭解招募者甄選考量之因素，及決策過程如何評比各個因素。

探討問題：

- 1.會計師事務所主管對於招募新進基層會計人員時，所考量的因素。
- 2.比較各因素的相對重要性，及這些因素所佔的比重。