

行政院國科會委託研究計畫結案報告

我國會計師事務所的結構化及其決策制定過程的公平性對審計人員資訊蒐集行為之影響

編號：NSC87-2416-H-110-032

執行期限：86年08月01日--87年07月31日

計畫主持人：張瑞當副教授

研究助理：李銘宏 邱姿瑛

執行單位：國立中山大學企業管理學系

中華民國八十七年九月

中文摘要

審計文獻顯示，(大型)會計師事務所常會增加其決策制定過程的結構化程度，以增進審計效率和審計判斷的共識。但是有些審計研究卻發現，這些具有限制特質的結構化措施，卻常會牽制或阻礙審計人員有效地處理資訊或不確定因素的能力。而另一方面，公平性的理論(含分配的公平性與程序的公平性)已被廣泛地應用在各種領域中，但是卻很少用諸於如會計師事務所之類的專業型組織。研究發現，公平性的理論頗能為員工提供員工滿意度與員工工作表現提供合理的解釋；亦即，當員工感受到公平性的存在，他們往往對工作較滿意，也會有較佳的表現。本研究乃是要探討會計師事務所的結構化與其員工(審計人員)感受到的公平性行為(分配的公平性與程序的公平性)之間的關係；以及結構化與公平性兩者對審計人員執行審計任務時資訊蒐集行為的影響。依據複迴歸分析，本研究發現會計師事務所的結構化程度，對審計人員執行審計任務時的資訊蒐集行為有負面的影響，亦及結構化的程度愈高，資訊蒐集的深度與廣度較少。本研究另外亦發現會計師事務所的結構化與決策制定過程的公平性兩者具有高度的相關性。而對審計人員的資訊蒐集行為而言，決策過程的公平性具有較高的預測力。而以分配公平性及程序公平性兩者來說，程序公平性具有較高的預測力。

關鍵詞：審計結構化、決策公平性、分配公平性、程序公平性、資訊蒐集行為

英文摘要

Research has shown that public accounting firms apply different levels of structure to their audit decision-making processes as a means to improve audit efficiency and to reach consensus of audit judgments. However, some auditing studies suggest that the confining properties of structure will restrict auditors' information gathering activities by impeding auditors' ability to effectively manage audit uncertainty. The ability to effectively process information will directly tie to the quality of judgments made by auditors. Meanwhile, the theory of fairness (justice) has been widely applied and tested in many fields, but seldom in professional organizations such as public accounting firms. The existing literature suggests that fairness can provide a reasonable explanation for employees' satisfaction and job performance; that is, when employees feel that fairness exists, they have a higher degree of satisfaction and a better performance. The purpose of this study is to investigate the relationship between audit structure of accounting firms and fairness felt

by auditors, and to study how these two variables (structure and fairness) influence auditors' information search activities when performing audit assignments. According to multiple regression analyses, the study found that structure of public accounting firms has a negative effect on auditors' information search activities in terms of breadth and depth of information search. The more the structuredness, the less the breadth and depth. The study also found that structure of public accounting firms and fairness of decision making is highly correlated. As far as auditors' information search behavior is concerned, fairness of decision making has a better predictive value than structure of accounting firms; procedural fairness has a better predictive power than distributive fairness.

Keyword: Audit structure. Fairness of Decision Making. Distributive Justice. Procedural Justice. Information Search Behavior.

第一章 緒論

壹、 研究背景及動機

近幾年來，會計師事務所的結構化對審計人員及審計工作的影響已成為審計研究的主流興趣之一(Bamber and Bylinski, 1982 ; Cushing and Loebbecke, 1986 ; Kinney, 1986 ; Rudolph and Welker, 1995)。在審計文獻上，審計結構化最常被用來作為達成下列目標的一個手段：(1) 審計進行方法的一致性(Arens and Loebbecke, 1986) ，(2) 提昇審計方案的效率及效能(Grobstein and Graig, 1984 ; Cushing and Loebbecke, 1986 ; Kinney, 1986) ，(3) 增進審計人員判斷的共識(Cushing and Loebbecke, 1986 ; Kinney, 1986 ; Morris and Nichols, 1988) ，(4) 提供審計工作的品質控制(Cushing and Loebbecke, 1986) ，(5) 增進對突發審計事件的反應時間(Bamber et al., 1993) ，以及(6) 增進對資訊的超載(information overload) 的控制(Rudolph and Welker, 1995)。

研究發現增進會計師事務所的結構化(increased structure)是有助於提昇審計判斷的共識(consensus)(Ashton, 1983 ; Mcdaniel, 1990)、審計的效率(Mullarkey, 1984 ; Cushing and Loebbecke, 1986 ; McDaniel, 1990)。然而不少的審計文獻卻也顯示，增加決策制定過程的結構化程度，常會阻礙審計人員有效的處理資訊(Chang,

1996)或不確定因素的能力(Dirsmith and Mcallister, 1982),進而影響到審計小組成員間的溝通行為(e.g., Klauss and Bass, 1982; Rudolph and Welker, 1995)。審計人員在執行審計任務時的行為表現,又對其專業品質表現以及整個審計工作品質的達成,具有非常重要的影響力(Solomon, 1987; Rudolph and Welker, 1995)。是故,會計師事務所的結構化對審計人員的資訊蒐集行為影響層面,為一值得研究的重要課題。

加以會計師事務所是一個高度專業、且具有高度結構化特色的組織型態(Solomon, 1987; Cushing and Loebbecke, 1986)。但就另一層面來說,其組織型態屬於平台式的,而各年資不同的合夥人所獲實質待遇並不一致,加上成員的流動率相當高,是否意味著公平性的認定及其特殊的組織特性(Holmes and Marsden, 1996)對審計人員執行審計任務有某種程度的影響力?實有加以研究了解的必要。

另外,由於會計師事務所通常用以增加結構化的手段,是以提供或增加審計人員執行審計工作時應遵循的準則(guidance)(Cushing and Loebbecke, 1986; Kinney, 1986)。而依據平等理論文獻,當某項工作或程序上的要求,是由某種較權威者或團體所加諸於身時,決策過程的公平性會影響到組織成員的行為表現(Gordon and

Fryxell,1989 ;Ehlen and Welker, 1996)。是故，審計人員在事務所結構化的大架構下，其對事務所決策制定的公平性認知，對其行為的影響，實有加以詳細研究的必要性。

最後，甚多的溝通文獻提示，較佳品質與數量的溝通會導致較佳的工作表現 (e.g., Downs and Hazen,1977 ; Clampitt and Downs,1993) ，而審計文獻也發現溝通行為為一影響到審計人員資訊蒐集行為的重要因素(e.g., Gregson,1990 ; Rudolph and Welker, 1995) ,而溝通對會計人員的重要性,亦在文獻中有諸多的記載(e.g., Novin et al. , 1990 ; Smytthe and Nikolai , 1996)。綜合以上所述，故有本研究計劃之提出。

貳、 研究目的

據之前揭背景說明，本研究進行之目的即在回答下列問題：在會計師事務局的特殊組織型態之下(專業的、結構化的)，其結構化的程度對審計人員執行審計任務時，蒐集資料以作成審計決策的影響？審計人員對會計師事務所主觀的公平性的認定，對於其專業表現的影響？以及事務所結構化的程度與成員對事務所公平性的認定交互影響審計工作的程度？

參、 研究重要性

本研究是首次將組織理論中有關結構化及公平性的衡量，應用在專業會計師事務所的架構下，瞭解第一線的從業人員的行為表現。細而推之，本研究的重要性可由以下三個目的層面窺見：

(一) 瞭解我國會計師事務所的結構化程度，及該結構化程度對審計人員執行審計任務時，資訊蒐集行為的影響程度。

(二) 瞭解審計從業人員對我國會計師事務所的決策制定過程的公平性的認定，及其與審計人員執行審計任務時，資訊蒐集行為的關係。

(三) 瞭解會計師事務所的結構化與公平性的認定之交互影響，及其對審計人員執行審計任務時，資訊蒐集行為的關係。

第二章 文獻回顧

本研究最主要的理論依據，乃是審計人員資訊蒐集行為的良窳，對其最後的審計決策品質有著高度相關(Greegson, 1990)，而事務所的結構化則會影響到審計人員的審計行為(Rudolph and Welker, 1995)，故而事務所結構化的程度，應會影響到事務所最後的審計決策品質。

壹、 結構化與資訊蒐集行為

我國會計師事務所的審計品質，在近幾年來遭受很嚴重的考驗，許多企業接二連三的發生管理舞弊與財務危機，而會計師事務所仍然出具無保留意見書，因而造成投資大眾的重大損失，並對整個國家的金融體系造成巨大的創傷，對我國會計師事務所的審計品質，著實提出了一個嚴重的警訊。是故，如何強化會計師審計品質，以建立其在現代企業經營環境中，與管理階層和股東三者之間對等的安全機制，對會計審計專業來說實為一刻不容緩的議題。

那到底什麼是審計品質？一般來說，會計師事務所是以任務分組為主，每個小組對一家或數家公司的年度、半年度，甚至每季的財務報表進行查核，主要是審核這些企業的財務報表是否有依照一般公認會計原則編製，以提供正確、詳實的財務資訊給投資大眾參考。但是

每個審計小組通常有數個企業需同時進行，且會計資訊對即時性的需求，造成審計小組要在預定的時間之前提出完整的查核報告(Bamber and Bylinski, 1982)，因此一個審計小組需要在有限的時間之內，評核一家公司的財會制度是否健全；因此審計的品質即包括資訊即時性及資訊正確性(Arens and Loebbecke, 1986)。

審計品質對會計制度有很高的重要性，但審計品質要如何提昇？為了時效性的需求，一般性的做法是，在一個審計小組(audit team)中，每個人需負責某一部份審計循環的查核，此時如何將每個成員所獲得的資訊加以整合就更形重要，一些片斷的資訊可能是危機的警訊，因此一個審計小組的溝通能力攸關其審計品質是否優良，所以審計品質的提昇實在不能忽略資訊蒐集行為的影響力(Rudolph and Welker, 1995)。

大型會計師事務所通常透過決定審計人員應遵循的準則，來提高其結構化的程度(Cushing and Loebbecke, 1986)，而影響到審計人員之間資訊交換的質與量(Rudolph and Welker, 1995)。系統化的審計方法(systemized audit approach)也決定了資訊交換的種類與數量(Klauss and Bass, 1982 ; Rudolph and Welker, 1995)。然而，增加結構化的程度對審計人員溝通(即資訊交換(information

exchange)) 的影響，卻同時有著正反面不一致的文獻記載。例如 Cushing 與 Loebbecke(1986, P42)認為審計方法(audit approach)的標準化與制度化應會對審計小組的成員提供一個資訊交換的共同點；而 Bylinski(1982, P41)卻宣稱結構化的審計環境會減少審計小組資訊處理的能力。Rudolph 與 Welker(1995)以審計小組為單位，實證研究審計小組的結構化對審計小組成員間的溝通行為，發現結構化對溝通各選定變數有不一致的效果：較高的結構化，有較低的資訊超載，但是上司的滿意度及資訊的正確性則較低。

貳、 公平性認知

組織公平性的認知是影響組織行為一個重要變數，可用其加以預測員工的行為及滿意度，因此這方面的研究不斷的有新的結果及影響(Greenberg, 1990)。許多學者努力的將公平性概念化，並區隔出分配公平性(最終分配的公平)及程序公平性(使最終分配公平的媒介及方法)。雖然分配公平性已經發展完全，並普遍被組織行為方面的學者所接受，但不可否認的程序公平性在此領域越來越受重視。程序公平大多偏重於員工對組織的政策及程序的反應，而 Folger & Bies, Greenberg, Tyler & Bies 等學者分別在 90 年代初期提出由程序公平性演進出的互動公平性(interactional justice)，其主要是偏重於在決策過程中人際互動的影響，尤其是指決策者在決策過程中的行

為是否公平。

在公平性相關的研究領域之中，有關公平性認知及工作行為的表現，一直是一個重要的研究方向。在近幾年的研究中發現，當員工認知到不公平的狀況時，其工作表現可能會提昇或降低(Greenberg, 1990; Moorman, 1991)；通常情境因素對工作表現通常會具有很大的影響，因此要找出員工態度(例如公平性認知)對工作表現的影響是較困難的(Organ, 1977)。但是也有為數可觀的研究指出，公平性認知對工作表現、組織公民行為、組織及工作滿意度(Puffer, 1987; Farh, 1990; Moorman, 1992)有很大的影響，到底是何種原因引發員工對公平性有不同的認知，本研究著重於領導者的行為及組織中溝通的狀況來對公平性認知作一個探討。

一、 分配公平性(Distributive justice)

所謂分配公平性的起源是，Adams(1963, 1965)所提出的公平理論，是組織公平性首度引起組織行為學者的重視，他指出人們會將自己所獲得的報酬(outcomes; 例如其薪資)，與其所做的付出(inputs; 例如其在工作上的奉獻，或工作技能)，和某個條件相當的參考人(comparison other; 例如同事)互相比較，若是人們付出與報酬的比率，與他所參考的對象相同時，他就會覺得這是一個公平的狀況，並

對這個狀況感到滿意。要是比率不相同時，他就會覺得這是一個不公平的狀況，若是其所得與付出的比率較高，他會覺得有罪惡感(guilty)的存在；若是所得與付出的比率較低，他會發展出憤怒(angry)的情緒。在這兩種情況之下他都會調整自己的行為(例如改變其工作態度)或心態(例如給變自己對分配成果的認知)，一般來說所得與付出的比率較高的人會偏向有更好的表現，來彌補其過高的報酬；而比率偏低的人通常表現相反行為，以使其對組織分配的認知達到一種公平的情境，而對組織分配的結果感到滿意。

依據 Adams(1965)的看法，當組織中的成員認知到分配不公時，根據學者的研究會產生六種主要的反應(Robbins, 1993；Greenberg, 1990 等)：

1. 改變自己的付出
2. 改變自己的所得
3. 扭曲對自己的認知
4. 扭曲對他人的認知
5. 改變參考的對象
6. 改變目前的工作

但一般來說，還是不希望員工採取最後一個動作，因此組織會設法改變員工的認知或是報酬等等，讓員工達到平衡的狀況。

公平理論在一出現就受到大多數組織行為學者的接受及認同，因為公平理論將員工的投入及報酬以量化的方式表示，而且和現實狀

況有所連接。但公平理論所著重的是一般的報酬(pay)是否公平，而 Leventhal (1976, 1980) 提出其實一般人對公平性的認知還有另一層面，就是所謂的升遷，因為大家都認為一個人是否升遷受到其工作表現的影響很大，而升遷結果也會影響組織成員對分配公平性的認知，基本上組織成員認知升遷不公時也會有以上的反應。但升遷有另一個屬於社會學者的層面，若是在分配公平的狀況之下，低階層的人員依靠較多的工作投入，便可對其社會地位加以提昇，是整個社會公平及融合的基礎。

綜合 Adams 及 Leventhal 的論點都著重於分配公平，這些研究皆指出公平性對員工表現有重要的影響，Cobb, Wooten and Folger (1995) 的研究中引用多位學者的研究認為，分配公平性和分配結果滿意有直接的關係，所以分配公平性則是和是否滿意整個評價 (outcome) 相關。另一方面，Fryxell 及 Gordon 在 1989 年針對不公平狀況的研究發現，影響分配是否公平的因素中，對工會(代表其去爭取他們所要的結果)是否滿意對分配公平性認知的影響，大於對管理(最終分配的執行者)是否滿意，同時也引導出另一個議題，就是對分配程序是否滿意，會影響到對分配結果的滿意程度。

綜合以上所言可以發現，雖然對分配公平的認知大多直接受分

配結果所影響，並會影響員工對組織的整體滿意度，及對其整體工作表現造成影響。但其太過結果導向，卻沒有注意作成最終分配的過程，也就是忽略了分配究竟是如何達成的，而這個過程會進一步影響其對分配的滿意度。

二、 程序公平性(Procedural justice)

因為分配公平性並沒有提到分配決策的程序構面，程序公平性就是對決策制定者在使用政策、程序、準則以達到某項爭議或協商結果的公平性，所以程序公平性著重的是手段(means)而不是結果(ends)。程序公平性認知對員工的態度及行為也有一定的影響，而在1990 Greenberg 的研究中指出，程序公平是由兩個部分組成的；一是是否參與進行分配的過程，一是互相作用的公平，即向員工解釋組織的運作程序，在第一部分是以員工在決策過程是否有發言權，來衡量其是否有參與決策制定過程，第二部分是提供員工足夠的資訊，讓員工了解組織是如何進行成果分配的；程序公平性可說是近幾年公平性研究的重心所在，是由分配公平性所衍生出的議題，首先是由Thibaut 和Walker 在1975年所提出的控制模式發展出其程序公平理論。

(一)控制模式(the control model)

Thibaut 和 Walker 在(1975)指出一般人對發生爭議時有兩種不同的控制模式，一是程序控制(process control)，即在爭論過程中對其所選用的程序是否有控制權，另一個是裁決控制權(decision control)，即對裁決結果是否有直接的控制權。他們提出此理論後，更進一步的探討相關的法律體制，一是高度獨裁，爭論者對裁決沒有決定權，也不能提出對其有力的證據，代表的是低度的程序控制及裁決控制權，也就是所謂的審問式體制(the inquisitorial system)，以歐陸國家為代表；另一種是允許爭論者提出對自己有力的證據，代表的是高度的程序控制權，但是低度的裁決控制權，也就是所謂的對抗式體制(the adversary system)，以英美為代表。在比較這兩種法律體制之後發現，同樣的判決結果，對程序有控制權的爭論者會認為裁決較為公平，且較能接受裁決的結果。除了在法律公平的層面之外，許多研究例如學生和老師的關係、對警察處理的態度等等，也發現一般人要是具有程序控制權會認為分配結果比沒有程序控制權時公平。因此在許多狀況之下，程序控制權這項變數對公平性認知的影響會大於結果變數的影響。

(二)程序公平性判斷模式(the justice judgement model)

而 Leventhal (1980) 也提出對程序公平性的另一種看法，其認為在評估報酬分配的程序是否公平時，設定了幾個不同的程序要素 (elements)，包括選擇決策裁定者，設定衡量報酬的基本法則，收集資訊的方法，制定決策程序，申訴的管道，預防措施及改變整個機制的可能性等，用來衡量結果分配的程序是否公平；並同時提出幾個要滿足以下幾個條件，才能算為程序公平，包括避免偏見、一致性、依賴正確的資訊、可修正、能代表所有的人及符合一般道德。

Leventhal 提出的理論並沒有像 Thibaut 和 Walker，有許多後續的研究加以驗證，但是在現今的研究，其所提出的條件卻受到許多學者的重視，例如有人提出其所謂的一致性對公平性認知的影響，另一方面，也有學者對其所提出正確的資訊對公平性認知的影響，而這些對公平性認知的影響往往會影響衡量者對工作表現的衡量，及對工作表現本身也會有所影響，因此其理論對組織行為學來說較有價值。

(三) 自我實現及群體價值模式 (self-interest model and group-value model)

是由 Tyler 在 1989 年所提出為何人們會重視程序公平性的解釋，因為之前的理論大多重視程序公平的影響，卻忽略了為何程序公平會影響人們對整體公平性的感覺，其中可以分為兩方面來解釋。首先在自我實現模式提到的是，人們會有控制程序的慾望是因為他們重視自己的薪酬及獎勵，因此在這個部分所重視的是對分配程序的發言

權，這會使人們覺得分配較為公平，並且會讓人們覺得得到理想的分配；另一個論點卻提出人們對程序有控制權不只是為了得到理想的結果與分配，更進一步的是希望自己的意見能被聽到，進而影響決策者，而這種概念產生了另一個群體價值模式。

在群體價值模式中，人們希望其意見能被聽到，對組織整體長期的走向有所影響，所以人們在乎的不再是程序控制權。而是進一步的希望能維持與群體的長期關係，重視群體成員和群體的權威當局之間的社會關係，並希望群體決定能中立，以建立一個值得信任的權威當局，使得整個全體受惠。且群體能肯定人們自我衡量的結果，並視為其是群體有價值的成員，是值得尊敬及肯定的。

雖然 Tyler 指出自我實現模式及群體價值模式是造成程序公平的兩個重要因素，但依據 Greenberg 在 1987 年的研究，自我實現模式對程序公平性的影響並沒有很顯著，研究顯示當一個人的分配低於其所預期的水準，其認為是分配不公平所致，並非分配的程序不公。反而是分配結果符合一個人預想的情況時，這個人才會認為其在分配過程中所發表的意見受到重視，對程序公平有較高的認知，所以其認為自我實現模式不足以解釋程序公平性。

但許多對於群體價值模式的研究顯現，其和程序公平是有很深

的關係，在 Tyler(1989) 的研究也指出人們會著重三個非控制權的議題-- 決策制定程序的中立性、對第三者的信任(決策者)及有關社會地位的證明—並影響整個群體的程序公平及程序選擇，而這也是當權者對待整個群體的態度，代表整個群體受的重視及尊重。這個研究也指出人們在程序公平重視團體的分配結果，更甚於個人所得到的分配結果，因此可以證明，群體價值模式對程序公平性的影響。

(四) RCT(referent cognitions theory)

是由 Folger(1987) 所提出，這部分的理論是著重於分配公平及程序公平理論的補強，所著重的是人們對於不公平狀況所產生的反應，一般來說對不公平的狀況會有兩種反應，一是憤慨(resentment-相信不公平的程序造成了這種分配結果)，另一個是不滿意(dissatisfaction-認為分配的結果不公)，而 RCT 所重視的是當決策者進行分配後，組織成員認為若是使用不同的分配程序，會有更加公平的分配結果時，組織成員憤慨的情緒會升到最高。

之後有許多研究對此理論進行實證研究，發現雖然決策者自行決定出的決策，是對員工最有利，但要是員工認為使用另一種程序會有不同的結果時，員工通常會認為這樣的分配是較不公平的，且會有較多憤慨的情緒；另一方面若是由員工自行進行決定，他們皆認為這

是較為公平的，不論他們是否相信若是採用不同的程序會有不同的結果(Folger & Martin, 1986; Cropanzano & Folger, 1989)。學者認為 RCT 可以提供在不公平情形下對組織成員行為更精密的推測，一般程序公平性的認知都偏重於程序本身及決策者，但 RCT 結合分配及程序公平性兩者，因為其理論的根據是在於不同的程序可能導致不同的結果。

由上所述可以看出程序公平在 80 年代受到熱烈的討論，也發展出完整的架構，但是學者認為還有其他公平性要素可以解釋員工的行為，90 年代有許多公平性要素被提出，其中由程序公平性中提出另一分支，就是互動公平性。

平等理論(Equity theory)的文獻資料顯示：當某項工作或程序上的要求，是由該某種較權威者或團體所加諸於身時，決策過程(程序)的公平性會影響到該組織成員的滿意度與工作表現(Gordon and Fryxell, 1989; Ehlen and Welker, 1996)。而審計結構化(Audit structure)的文獻也顯示：一般會計師事務所常藉增加其結構化的程度，以提昇其審計效率(Audit efficiency)(Mullarkey, 1984; Cushing and Loebbecke, 1990; McDaniel, 1990)及審計判斷的共識(Consensus)(Ashton, 1993; McDaniel, 1990)。而通常用以增加結

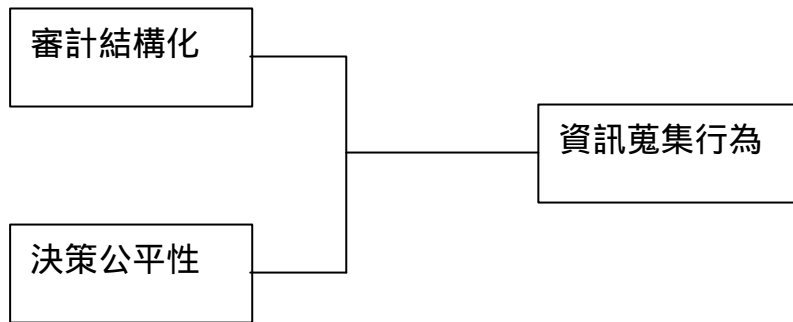
構化的手段，則是提供或增加審計人員執行審計工作時應遵循的準則 (Guidance)(Cushing and Loebbecke, 1990; Kinney, 1986)。

此種結構化的提高似會產生如同上級(較權威者或團體)對下屬的「強加要求」之效果(Rodulph and Welker, 1995; Chang, 1996)，證之平等理論之文獻資料，似可預期結構化可能影響到審計人員對事務所決策過程公平性之認定。而且再從結構化的理論推之，倘若處於一個極端結構化的組織中，蓋凡是皆已安排、規劃妥當，審計人員僅須照章行事，個人較無發揮創見之機會，也較無參與覺測制定過程的機會與權力(Bamber and Bylinski, 1982; Cushing and Loebbecke, 1990; Rodulph and Welker, 1995)，處此環境，必然會影響審計人員對決策過程公平性的看法。反之，若處於一個極端非結構化的組織中，審計人員的決策參與權力增加，可以預期應會影響其決策過程公平性的認定。所以吾人認為結構化與決策過程公平性二者間，應有某種高程度的相關關係，實有加以實證研究的及探討之必要。

第三章 研究方法

壹、 研究架構

本研究的架構如下圖所示：



貳、 抽樣程序與樣本

本研究以台灣地區中大型會計師事務所與審計人員為研究標的，審計人員需有 2 年以上的查帳經驗。採隨機抽樣，總共寄發問卷 410 份，兩個星期之後，若未收到回覆則予以信件跟催。扣掉填答不全的問卷 30 份，有效回收問卷有 212 份，總計有效問卷回收率為 51.7%。

問卷的設計以採用文獻已有者為原則，若無文獻者，則自行發展，問卷事前均經過預測樣本，結果並須測試其信度與效度，詳細問卷請見附錄一。

參、 變數衡量方法

本研究所探討的變數計有：審計結構化、決策制定過程的公平性以及資料蒐集行為，其衡量方法如下：

一、 審計結構化

本研究首先以 Cushing and Loebbecke(1986)及 Kinney(1986)的分類法，依據(A)the overall audit process, (B)initial audit planning, (C)audit program design, (D)control review and evaluation, (E)use of audit tools, 及(F)documentation and review 6 大項，18 項要素來測試事務所的結構化。該量表將會計師事務所分為結構化(structured)、半結構化(semi-structured)與非結構化(unstructured)。測試對象被要求就其個人經驗，以一個典型(typical)查帳案件，對上述 18 項要素來表達其看法。本量表記分方式是採 Likert 5 點計分方式進行。

二、 分配公平性

1. 操作型定義：本研究採用 Homans(1961)的定義；分配公平性係判斷結果是否公平，也就是針對某一向分配決策的結果所做的評價。
2. 測量量表：本研究問卷中「分配公平性」量表有五個陳述項目，取自 Distributive justice Index(Price & Mueller 1986)，包括以目前的資歷、擔負的職責、完成的工作、付出的努力、及所承受的壓力和緊張事務所給付給我的薪資是公平的。

3. 計分方式：本研究「分配公平性」量表採用 Likert 五點尺度順序與以計分，受測者在本量表上依題意填答個人對問題之同意程度，從「非常不同意」、「不同意」、「無意見」、「同意」至「非常同意」，分別給予 1,2,3,4,5 分的分數，五題分數加總即為分配公平性的分數。

三、 程序公平性

1. 操作型定義：本研究採用 Thibaut & Walker(1975)的定義：程序公平性就是對決策制定者在使用政策、程序、準則，以達成某項協議或協商之結果的公平知覺。
2. 測量量表：本研究問卷中「程序公平性」量表有五個陳述項目，取自 Folger & Konovsky (1989)調查研究的陳述項目，包括在組織運作的過程中，會蒐集正確且必要的資訊來制定決策、對決策有不同看法時有提出的機會、會將決策告知所有受影響的人、會聽取所有受決策影響的人的心聲、及會提供決策執行狀況回饋給受決策影響的人。
3. 計分方式：本研究「程序公平性」量表採用 Likert 五點尺度順序與以計分，受測者在本量表上依題意填答個人對問題之同意程度，從「非常不同意」、「不同意」、「無意見」、「同意」至「非常同意」，分別給予 1,2,3,4,5 分的分數，五題分數加總即為程序公

平性的分數。

四、資訊蒐集行為

本項變數分為資訊蒐集的廣度(breadth)與深度(depth)。廣度是指一個審計人員在執行一個查帳案件時，為了完成他的審計任務(audit assignment)，所曾經諮詢過的資訊來源(information source)。而深度則是指審計人員平均花費在每一個來源上的時間，花的時間愈多，表示深度愈深。

受測對象在所收到的問卷裏，會被要求去指認出他在執行一個典型的審計任務時，為了完成該任務，曾經諮詢過的資訊來源。受測者會看到一份「資訊來源表」，該表是經過學者專家與文獻上的記載綜合而來的。受測者需要在曾諮詢過的資訊來源旁作記號。諮詢過的來源愈多，表示廣度愈大。然後，受測者也被要求要在每個被執行過的資訊來源下，估計他花費在該來源的時間。把所記載的時間加總起來，除以諮詢過的資訊來源數，即得到平均花費的時間，亦即為深度。

第四章 資料分析

本章共分為四節討論，第一節為本研究的基本分析，描述前測、抽樣過程與樣本資料的特徵，其次為本研究問卷的效度與信度分析，最後則為變數之間的相關分析探討。第二節為審計方法結構化與公平性對資訊蒐集之影響，透過多元迴歸分析來探討，審計方法的六個結構化變數和分配與程序公平性對資訊蒐集的廣度與深度之影響。第三節為結構化與公平性對資訊蒐集之交互作用探討，探討在不同審計結構化的情境之下，分配與程序公平性對資訊蒐集的廣度與深度之影響。第四節為結構化對資訊蒐集廣度與深度之影響，本研究將樣本結構化前後各約 20%分為高、低結構化兩組，採用 ANOVA 分析去探討高、低結構化的審計方式，在資訊蒐集的廣度與深度之問項上是否有所差異。

第一節 基本分析

一、抽樣

本研究以國內北、中、南各大會計事務所為調查對象，共計發出 300 份問卷，有效實際回收 212 份，回收率為 70.67%。本研究調查對象以在會計事務所工作二至四年之審計人員為主，共有 204 人。工作職位以高級查帳員為主，有 117 人；僅有 54 人具有會計師執照；學歷以大學畢業為主，有 161 人。其他詳細樣本資料請參閱表 1。

表 1：本研究之樣本特徵變項分析

特徵變項	項目說明	樣本數	百分比 (%)
年齡	22 歲	1	0.5
	23 歲	1	0.5
	24 歲	2	0.9
	25 歲	15	7.1
	26 歲	71	33.5
	27 歲	58	27.4
	28 歲	47	22.2
	29 歲	4	1.9
	30 歲	13	6.1
性別	男性	92	43.4
	女性	120	56.6
服務年限	1 年	4	1.9
	2 年	71	33.5
	3 年	84	39.6
	4 年	49	23.1
	5 年	2	0.9
	6 年	2	0.9
審計經驗	1 年	4	1.9
	2 年	71	33.5
	3 年	83	39.2
	4 年	50	23.6
	5 年	2	0.9
	6 年	1	0.5
	8 年	1	0.5
職稱	Level Two	8	3.8
	領組	22	10.4
	高級查帳員	117	55.2
	副理	64	30.2
	經理	1	0.5
會計師執照	有	54	25.5
	沒有	158	74.5
學歷	專科	13	6.1
	大學	161	75.9
	研究所以上	38	17.9

二、信度與效度分析

本研究有關於審計方法查核的結構性、分配公平性、程序公平性、資訊來源的廣度與深度等各衡量項目，均植基於文獻基礎，因此本研究所使用之衡量工具應能符合效度之要求。其次，本研究採用 Cronbach's α 係數來檢定各衡量變數的信度，各變數的 Cronbach's α 值如表 2 所示。由表 2 可知各變數的 Cronbach's α 值均高於 0.7，符合 Nunnally(1978)的建議，顯示本研究所使用之問卷信度具有合理性。

表 2：本研究各變數之信度分析

變數	Cronbach's α
整體的審計程序	0.9567
初始審計規劃	0.9646
審計程式設計	0.9239
控制程序的覆核	0.9008
審計工具的使用	0.9344
文件與覆核	0.9409
分配公平性	0.9744
程序公平性	0.9475
資訊來源的廣度	0.7527
資訊來源的深度	0.8331

三、相關分析

本研究採用皮爾森(Pearson)相關係數進行各變數之間的相關分析，各變數之間的相關係數列於表 3。由表 3 中我們可以發現資訊的廣度與審計方法結構性（整體的審計程序、初始的審計規劃、審計程式設計、控制程序的覆核、審計工具的使用、文件與覆核）的六個構面皆成顯著負相關，表示審計方法結構性愈高，審計人員對資訊蒐集的廣度就愈窄。其次，程序公平性與資訊的深度也呈現顯著的正相關，表示審計人員若對會計師事務所平時的工作程序與考核感到公平，對於蒐集審計資訊所花的時間也願意多深入。

表 3：本研究各變數的相關分析矩陣

變數	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
1.整體審計程序	.000									
2.初始審計規劃	.904**	.000								
3.審計程式設計	.884**	.912**	.000							
4.控制程序覆核	.868**	.886**	.896**	.000						
5.審計工具使用	.870**	.887**	.913**	.888**	.000					
6.文件與覆核	.861**	.891**	.914**	.916**	.922**	.000				
7.分配公平性	.048	.002	-.003	.046	.050	.041	.000			
8.程序公平性	.156*	.137*	.096	.128	.123	.109	.032	.000		
9.資訊的廣度	-.339**	-.382*	-.360**	-.336**	-.282**	-.344**	.111	.016	.000	
10.資訊的深度	-.048	-.117	-.116	-.179**	-.052	-.135	.074	.193**	.470**	.000

** : P-Value < 0.01 ; * : P-Value < 0.05

第二節 審計方法結構化與公平性對資訊蒐集之影響

一、審計方法結構化對資訊蒐集之影響

本研究採取多元迴歸分析來進行研究，探討審計方法結構化對資訊蒐集的廣度與深度之影響。由表 4 中我們可以得知初始審計規劃與資訊蒐集的廣度呈現顯著的負相關，其係數為-0.402，且 p 值為 0.032，表示初始審計規劃的結構性愈高，審計人員對於資訊蒐集的廣度就愈窄，即審計人員所蒐集的資訊來源就愈少。其次，由表 5 我們也可獲知控制程序的覆核與資訊蒐集的深度呈現顯著的負相關，其係數為-0.566，且 p 值為 0.002，表示控制程序覆核的結構性愈高，審計人員對於資訊蒐集的深度就愈淺，即審計人員在每一項資訊蒐集所花的時間就愈短。

表 4：結構化與資訊廣度之多元迴歸分析

變數	係數	估計值	t 值	p 值
整體的審計程序	b1	-0.022	-0.136	0.892
初始的審計規劃	b2	-0.402	-2.154	0.032
審計程式設計	b3	-0.255	-1.293	0.198
控制程序的覆核	b4	0.011	0.063	0.949
審計工具的使用	b5	0.527	2.813	0.005
文件與覆核	b6	-0.227	-1.116	0.266

$R^2=0.177$; Adj. $R^2=0.153$; $F_{6,205}=7.358$; P 值=0.000

表 5：結構化與資訊深度之多元迴歸分析

變數	係數	估計值	t 值	p 值
整體的審計程序	b1	0.408	2.429	0.016
初始的審計規劃	b2	-0.185	-0.956	0.340
審計程式設計	b3	-0.130	-0.636	0.526
控制程序的覆核	b4	-0.566	-3.091	0.002
審計工具的使用	b5	0.576	2.965	0.003
文件與覆核	b6	-0.210	-0.996	0.320

$R^2=0.117$; $Adj. R^2=0.091$; $F_{6,205}=4.511$; P 值=0.000

二、公平性對資訊蒐集之影響

本研究同樣以多元迴歸分析來進行研究，探討分配公平性與程序公平性對資訊蒐集的廣度與深度之影響。由表 6 中我們可以得知分配公平性與程序公平性對資訊蒐集的廣度並無顯著性的影響。但由表 7 中我們可以得知程序公平性對資訊蒐集的深度具有顯著性的影響，其係數為 0.191，且 P 值為 0.005，表示審計人員對於會計師事務所愈高程度的程序公平，則願意多花時間去深入研究與蒐集資訊。

表 6：公平性與資訊廣度之多元迴歸分析

變數	係數	估計值	t 值	p 值
分配公平性	b1	0.111	1.614	0.108
程序公平性	b2	0.012	0.181	0.856

$R^2=0.013$; $Adj. R^2=0.003$; $F_{2,209}=1.330$; P 值=0.267

表 7：公平性與資訊深度之多元迴歸分析

變數	係數	估計值	t 值	p 值
分配公平性	b1	0.068	1.002	0.318
程序公平性	b2	0.191	2.823	0.005

$R^2=0.042$; Adj. $R^2=0.033$; $F_{2,209}=4.581$; P 值=0.011

第三節 結構化與公平性對資訊蒐集之交互作用探討

在這一節中本研究將探討在審計方法高度結構化的情境下，分配公平性與程序公平性對資訊蒐集的廣度與深度之影響。由表 8 至表 11 的資料分析中，我們可以得知只有表 8 中的交互作用項顯著，其係數為 0.681，且 P 值為 0.061，表示在審計方式高度結構化的情境下，若審計人員對會計師事務所的分配公平性知覺愈高，則願意多去蒐集不同來源的審計資訊，即資訊的廣度較高。

表 8：結構化與分配公平性對資訊廣度之影響

變數	係數	估計值	t 值	p 值
結構化	b1	-0.559	-4.556	0.000
分配公平性	b2	-0.516	-1.500	0.135
交互作用項	b3	0.681	1.882	0.061

$R^2=0.157$; Adj. $R^2=0.145$; $F_{3,208}=12.948$; P 值=0.000

表 9：結構化與分配公平性對資訊深度之影響

變數	係數	估計值	t 值	p 值
結構化	b1	-0.268	-2.033	0.043
分配公平性	b2	-0.434	-1.175	0.241
交互作用項	b3	0.547	1.407	0.161

$R^2=0.027$; Adj. $R^2=0.013$; $F_{3,208}=1.904$; P 值=0.130

表 10：結構化與程序公平性對資訊廣度之影響

變數	係數	估計值	t 值	p 值
結構化	b1	-0.420	-1.890	0.060
程序公平性	b2	0.016	0.071	0.943
交互作用項	b3	0.081	0.242	0.809

$R^2=0.134$; Adj. $R^2=0.121$; $F_{3,208}=10.690$; P 值=0.000

表 11：結構化與程序公平性對資訊深度之影響

變數	係數	估計值	t 值	p 值
結構化	b1	-0.360	-1.553	0.122
程序公平性	b2	-0.016	-0.065	0.948
交互作用項	b3	0.347	0.997	0.320

$R^2=0.061$; Adj. $R^2=0.047$; $F_{3,208}=4.486$; P 值=0.004

其次，本研究也將探討在初始的審計規劃高度結構化的情境下，分配公平性與程序公平性對資訊蒐集廣度之影響。由表 12 至表 13 的資料分析中，我們可以得知只有表 12 中的交互作用項顯著，其係數為 0.800，且 P 值為 0.012，表示在初始的審計規劃高度結構化之情境

下，審計人員對會計師事務所的分配公平性知覺愈高，則資訊蒐集的廣度也就愈廣。

表 12：初始的審計規劃與分配公平性對資訊廣度之影響

變數	係數	估計值	t 值	p 值
初始的審計規劃	b1	-0.645	-5.278	0.000
分配公平性	b2	-0.626	-2.105	0.037
交互作用項	b3	0.800	2.536	0.012

$R^2=0.181$; Adj. $R^2=0.170$; $F_{3,208}=15.370$; P 值=0.000

表 13：初始的審計規劃與程序公平性對資訊廣度之影響

變數	係數	估計值	t 值	p 值
初始的審計規劃	b1	-0.452	-2.084	0.038
程序公平性	b2	0.016	0.079	0.937
交互作用項	b3	0.093	0.295	0.768

$R^2=0.150$; Adj. $R^2=0.137$; $F_{3,208}=12.199$; P 值=0.000

最後，本研究將探討在控制程序覆核高度結構化的情境下，分配公平性與程序公平性對資訊蒐集深度之影響。但是由表 14 與表 15 中，我們可以發現交互作用項皆未顯著，因此在控制程序覆核高度結構化的情境下，分配公平性與程序公平性並無法有效進一步提升審計人員對資訊蒐集所花的時間。

表 14：控制程序的覆核與分配公平性對資訊深度之影響

變數	係數	估計值	t 值	p 值
控制程序的覆核	b1	-0.245	-1.888	0.060
分配公平性	b2	-0.133	-0.370	0.711
交互作用項	b3	0.232	0.609	0.543

$R^2=0.039$; Adj. $R^2=0.025$; $F_{3,208}=2.797$; P 值=0.041

表 15：控制程序的覆核與程序公平性對資訊深度之影響

變數	係數	估計值	t 值	p 值
控制程序的覆核	b1	-0.235	-3.318	0.001
程序公平性	b2	0.221	3.298	0.001
交互作用項	b3	0.088	1.258	0.210

$R^2=0.086$; Adj. $R^2=0.073$; $F_{3,208}=6.519$; P 值=0.000

第四節 結構化對資訊蒐集廣度與深度之影響

本研究在這一節中將探討審計方式結構化的高、低，對審計人員在資訊蒐集的廣度與深度上是否有所差異，本研究將結構化分數介於 1.22 與 4.22 歸納為一組，稱為低結構化審計方式，共有 43 份，占有效回收問卷的 20.3%；而結構化分數介於 4.50 與 5.00 歸納為一組，稱為高結構化審計方式，共有 57 份，占有效回收問卷的 26.9%。

本研究採用 ANOVA 加以分析比較，審計方式高結構化與低結構化對審計人員在資訊蒐集的廣度與深度是否有所差異，詳細分析情形參閱表 16 與表 17。首先，由表 16 我們可以獲知，高結構化與低結構化在營業部門人員、客戶的程序手冊、客戶的會計文件、客戶的會議記錄、客戶的法律顧問、本組上一級的上司、本組其他上司、本組其他高級查帳員、非本組的上司、非本組的高級查帳員、其他客戶去年的文件、其他客戶永久性檔案、事務所的技術手冊、該行業所發行的刊物與財務單位文件等 15 個項目上具有顯著性的差異。其中除了客戶的會議記錄與客戶的法律顧問這兩項，低結構化的平均值是低於高結構化的平均值之外，其餘上述項目低結構化的平均值均顯著高於高結構化的平均值，表示會計師事務所審計人員在面臨審計方式結構化較低的情境下，愈會去蒐集上述各項的資訊；而審計方式結構化愈

高，審計人員愈少會去蒐集上述各項的資訊。

其次，由表 17 我們可以獲知，高結構化與低結構化在客戶的程序手冊、客戶的會議記錄、客戶的法律顧問、本組上一級的上司、本組其他上司、本組其他高級查帳員、非本組的上司、非本組的高級查帳員、其他客戶永久性檔案、事務所的技術手冊、該行業所發行的刊物、財會準則、財務單位文件與會計期刊等 14 個項目上具有顯著性的差異。其中除了客戶的會議記錄這一項，低結構化的平均值是低於高結構化的平均值之外，其餘上述項目低結構化的平均值均顯著高於高結構化的平均值，表示會計師事務所審計人員在面臨審計方式結構化較低的情境下，在上述每一項資訊蒐集上所花的時間就愈多；而審計方式結構化愈高，審計人員在上述每一項資訊蒐集上所花的時間就愈少。

表 16：結構化對資訊蒐集廣度之 ANOVA 分析

項目	低結構化平均值 (n=43)	高結構化平均值 (n=57)	F 值	P 值
會計與財務部門人員	1.0000	1.0000	無法計算	無法計算
營業部門人員	0.8605	0.6491	5.913	0.017
其他部門人員	0.0232	0.0350	0.116	0.734
客戶的程序手冊	0.2791	0.0877	6.656	0.011
客戶的會計文件	0.8372	0.6140	6.177	0.015
客戶的會議記錄	0.0697	0.2281	4.693	0.033
客戶的契約文件	0.1163	0.0701	0.627	0.430
客戶的法律顧問	0.0697	0.0000	4.190	0.043
客戶的外在關係人	0.1395	0.0877	0.663	0.417
本組上一級的上司	0.9767	0.8772	3.345	0.070
本組其他上司	0.9767	0.4211	49.875	0.000
本組其他高級查帳員	0.8140	0.2105	54.714	0.000
非本組的上司	0.3023	0.1579	3.010	0.086
非本組的高級查帳員	0.7674	0.4386	11.965	0.001
非本組的職員	0.1860	0.0877	2.097	0.151
該客戶去年的文件	0.7674	0.6491	1.628	0.205
該客戶永久性檔案	0.8837	0.8421	0.347	0.557
該客戶其他部分	0.0697	0.0526	0.125	0.724
其他客戶去年的文件	0.3488	0.1930	3.129	0.080
其他客戶永久性檔案	0.4884	0.1754	12.387	0.001
其他客戶其他部分	0.0465	0.0000	2.725	0.102
今年的查核程式	0.3256	0.2632	0.457	0.501
事務所的技術手冊	0.5814	0.3158	7.438	0.008
客戶以前的查核報告	0.9535	0.9298	0.239	0.626
經濟預測資料	0.0232	0.0877	1.802	0.183
該行業所發行的刊物	0.4884	0.2281	7.832	0.006
審計準則	0.9302	0.8246	2.430	0.122
財會準則	0.2791	0.3860	1.239	0.268
財務單位文件	0.8372	0.1754	74.572	0.000
會計期刊	0.6047	0.5088	0.900	0.345
一般商業報紙與雜誌	0.0000	0.0526	2.341	0.129
其他文件	0.0000	0.0000	無法計算	無法計算

表 17：結構化對資訊蒐集深度之 ANOVA 分析

項目	低結構化平均值 (n=43)	高結構化平均值 (n=57)	F 值	P 值
會計與財務部門人員	2.4186	2.5439	0.360	0.550
營業部門人員	1.9070	1.8070	0.117	0.733
其他部門人員	0.0465	0.0350	0.054	0.817
客戶的程序手冊	0.6977	0.1579	8.468	0.004
客戶的會計文件	1.9302	1.7018	0.492	0.485
客戶的會議記錄	0.1163	0.4386	4.946	0.028
客戶的契約文件	0.3256	0.1228	1.915	0.170
客戶的法律顧問	0.1860	0.0000	3.693	0.058
客戶的外在關係人	0.2558	0.2281	0.029	0.866
本組上一級的上司	3.5349	2.2456	24.456	0.000
本組其他上司	3.3256	1.0351	75.291	0.000
本組其他高級查帳員	2.7907	0.7193	42.130	0.000
非本組的上司	0.6744	0.3158	3.602	0.061
非本組的高級查帳員	1.8140	0.8421	17.439	0.000
非本組的職員	0.3488	0.2982	0.077	0.782
該客戶去年的文件	1.6047	1.4561	0.352	0.554
該客戶永久性檔案	1.9070	1.8246	0.138	0.711
該客戶其他部分	0.1395	0.1404	0.000	0.995
其他客戶去年的文件	0.7209	0.4386	1.865	0.175
其他客戶永久性檔案	1.1395	0.2982	15.032	0.000
其他客戶其他部分	0.1395	0.6755	2.440	0.121
今年的查核程式	0.5116	0.4035	0.436	0.511
事務所的技術手冊	1.1163	0.4386	13.062	0.000
客戶以前的查核報告	1.7209	1.5439	1.035	0.312
經濟預測資料	0.0465	0.1754	1.418	0.237
該行業所發行的刊物	0.8837	0.3860	7.838	0.006
審計準則	1.6512	1.4386	1.327	0.252
財會準則	0.3721	0.7895	4.572	0.035
財務單位文件	1.5581	0.3333	47.871	0.000
會計期刊	1.1163	0.7719	2.780	0.099
一般商業報紙與雜誌	0.0000	0.1228	2.244	0.137
其他文件	0.0000	0.0000	無法計算	無法計算

第五章 研究結論與建議

第一節 研究結論

依照第四章之分析結果可以得到以下的結論：

本研究發現我國會計師事務所的結構化程度相當高；而依據複迴歸分析，本研究發現會計師事務所的結構化程度，對審計人員執行審計任務時的資訊蒐集行為有負面的影響，亦及結構化的程度愈高，資訊蒐集的深度與廣度較少。本研究另外亦發現會計師事務所的結構化與決策制定過程的公平性兩者具有高度的相關性。而對審計人員的資訊蒐集行為而言，決策過程的公平性具有較高的預測力。而以分配公平性及程序公平性兩者來說，程序公平性具有較高的預測力。

本研究另外採用 ANOVA 探討審計方式結構化的高、低，對審計人員在資訊蒐集的廣度與深度上是否有所差異？本研究發現在 15 個項目上具有顯著性的差異。其中除了客戶的會議記錄與客戶的法律顧問這兩項，低結構化的平均值是低於高結構化的平均值之外，其餘上述項目低結構化的平均值均顯著高於高結構化的平均值，表示會計師事務所審計人員在面臨審計方式結構化較低的情境下，愈會去蒐集上述各項的資訊；而審計方式結構化愈高，審計人員愈少會去蒐集上述各項的資訊。

其次，由表 17 我們可以獲知，高結構化與低結構化在客戶的程序手冊、客戶的會議記錄、客戶的法律顧問、本組上一級的上司、本組其他上司、本組其他高級查帳員、非本組的上司、非本組的高級查帳員、其他客戶永久性檔案、事務所的技術手冊、該行業所發行的刊物、財會準則、財務單位文件與會計期刊等 14 個項目

上具有顯著性的差異。其中除了客戶的會議記錄這一項，低結構化的平均值是低於高結構化的平均值之外，其餘上述項目低結構化的平均值均顯著高於高結構化的平均值，表示會計師事務所審計人員在面臨審計方式結構化較低的情境下，在上述每一項資訊蒐集上所花的時間就愈多；而審計方式結構化愈高，審計人員在上述每一項資訊蒐集上所花的時間就愈少。

第二節 研究建議

本研究以真實的會計師事務所與審計人員為對象，樣本大，資料可貴，實可增加學術界與實務界對審計人員的資訊決策行為的瞭解，同時也是國內首次將結構化與公平性理論結合用於會計師事務所之專業型組織，實證結果也與主流文獻頗為契合，應有其價值。基於本研究發現我國會計師事務所結構化程度很高，而其又對審計人員的資訊蒐集行為有負面的影響，故而，本研究在此建議我國會計師事務所應重視此研究發現，或者降低其結構化程度，或採取其他措施，以為補救，方能防範其可能之弊。

參考文獻

Adams, J.S., 1963, "Toward an understanding of inequity," Journal of Abnormal and Social Psychology, 67(5), pp. 422-436.

Adams, J.S., 1965, "Inequity in social exchange," Advances in Experimental Social Psychology, 2, pp. 267-299.

Adams, J. S. 1976, The structure and dynamics of behavior in organizational boundary roles. In M. D. Dunnette(Eds.), HandBook of Industrial and Organizational Psychology: 1175-1199. Chicago : Rand McNally

Alexander, S. and M. Ruderman, 1987, "The role of procedural and distributive justice in organizational behavior," Social Justice Research, 1(2), pp. 177-189.

Arens, A.A. and J.K. Loebbecke, 1986, Auditing: An Integrated Approach, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Ashton, R.H., 1983, Research in Audit Decision Making: Rationale, Evidence, and Implication (Research Monograph No: 6), Vancouver: Canadian Certified General Accountants Research Foundation.

Bamber, E.M. and J.H. Bylinski, 1982, "The audit team and the audit review process: An organizational approach," Journal of Accounting Literature, 1, pp. 33-58.

Bamber, E.M., L.S. Bamber, and M.P.Schoderbek, 1993, "Audit structure and other determinants of audit report lag: An empirical analysis," Auditing: A Journal od Practice & Theory, 12(1), pp. 1-23.

Burns, T. and G. Stalker, 1961, The Management of Innovation, London:Tavistock Publications.

Klauss, R. and B.M. Bass, 1982, Interpersonal Communication in Organizations, New York, NY: Academic Press.

Chang, R.D., 1996, The Effect of Centralization of Audit Team Decision Making on Auditors' Information Search Behavior, Doctoral Dissertation, Southern Illinois University at Carbondale, Illinois, U.S.A.

Chang, R.D., 1997, The Effects of Structure of Public Accounting Firms and Fairness of Their Decision-making Processes on Auditors' Information Search Behavior, Unpublished Research Project Report.

Clampitt, P.G. and C.W. Downs, 1993, "Employee perceptions of the relationship between communication and productivity: A field study," Journal of Business Communication, 30(1), pp. 78-93.

Cobb, A. T., Wooten, K. C., & Folger R. 1995. Justice in the making : Toeard understanding the theory and practice of justice in organizational change and development. Research in Organizational Change and Development Vol.8 : 243-295.

Crino, M.D. and M.C. White, 1981, Satisfaction in communication: An examination of the Downs-Hazen Measure, Psychological Report, 49, pp. 831-838.

Cropanzano, R., & Floger, R. 1989. Referent cognitions and task decision autonomy : Beyond equity theory. Journal of Applied Psychology Vol. 74 : 293-299

Cushing, B, and J. Loebbecke, 1986, Comparison of Auditing Methodologies of Large Accounting Firms: Accounting Research Study No. 26, Sarasota, FL: American Accounting Association.

Davis, K., 1985, Human Relation in Business, New York: McGraw Hill.

Downs, CW. And C.D. Hazen, 1977, "A factor analytic study of communication satisfaction," Journal of Business Communication, 14, pp.63-73.

Dirsmith M.W. and J.P. McAllister, 1982, "The organic vs. the mechanistic audit: Problems and pitfalls (part II), Journal of Accounting, Auditing, and Finance, 6(1), pp. 60-74.

Ehlen, C.R. and R.B. Welker, 1996, " Procedural fairness in the peer and quality review programs," Auditing: A Journal of Practice & Theory, 15(1), pp. 38-52.

Farh, J., Podsakoff, P. M., & Organ. D.W. 1990. Accounting for

organizational citizenship behavior : Leader fairness and task scope versus satisfaction. Journal of Management Vol. 16 : 705-722.

Folger, R. 1987. Reformulating the preconditions of resentment : A referent cognitions model. In J. C. Masters & W. P. Smith(Eds.), Social Comparison, Justice, and Relative Deprivation : Theoretical Empirical, and Policy Perspectives : 183-215. Hillsdale, NJ : Lawrence Erlbaum Associates.

Folger, R. and R.J. Bies, 1989, “Managerial responsibilities and procedural justice, Employee Responsibilities and Rights Journal, 2, pp. 79-90.

Folger, R. and M.A. Konovsky, 1989, “Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions,” Academy of Management Journal, 32(1), pp. 115-130.

Folger, R., & Martin, C. 1986. Relative deprivation and referent cognitions : Distributive and procedural justice effects. Journal of Applied Psychology Vol. 22 : 531-546.

Fryxell, G. E., & Gordon, M. E. 1989. Workplace justice and job satisfaction as predictors of satisfaction with union and management. Academy of Management Journal Vol.32 : 851-866.

Gordon, M.E. and G.E. Fryxell, 1989, “Voluntariness of association as a moderator of the importance of procedural and distributive justice, Journal of Applied Social Psychology, 19, pp. 993-1009.

Greenberg, J. 1987. Reactions to procedural injustice in payment distributions : Do the means justify the ends? Journal of Applied Psychology Vol. 72 : 55-61

Greenberg, J., 1990, “Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow, Journal of Management, 16(2), pp.399-432.

Greenberg, J., 1993, “The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice,” In R. Cropanzano (Ed.), Justice in the Workplace: Approaching Justice in Human Resource Management, pp. 79-103, Hillsdale, NJ:Erlbaum.

Gregson, R., 1990, “Communication satisfaction: A path analytic

study of accountants affiliated with CPA firms, Behavioral Research in Accounting, 2, pp. 32-49.

Grobstein, M. and P.W. Craig, 1984, "A risk analysis approach to auditing," Auditing: A Journal of Practice & Theory, 4(1), pp. 1-16.

Holmes, S. and S. Marsden, 1996, "An exploration of the espoused organizational cultures of public accounting firms," Accounting Horizons, 10(3), pp. 26-53.

Homans, G.C., 1961, Social Behavior: Its Elementary Forms, New York: Harcourt, Brace, and World.

Kinney, W.R., 1986, "Audit technology and preferences for auditing standards," Journal of Accounting and Economics, 8(March), pp. 73-89.

Konovsky, M.A., R. Folger, and R. Cropanzano, 1987, "Relative effects of procedural and distributive justice on employee attitudes," Representative Research in Social Psychology, 17(1), pp. 15-24.

Korsgaard, M.A., L. Roberson, and R.D. Rymph, 1998, "What motivates fairness? The role of subordinate assertive behavior on manager's interactional fairness," Journal of Applied Psychology, 83(5), pp. 731-744.

Joreskog, K.G. and D. Sorbom, 1993, LISREL8: Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language, Scientific Software Inc.

Leventhal, G. S. 1976. Fairness in social relationships. In J. W. Thibaut, J. T. Spence, & R. C. Carson(Eds.). Contemporary Topics in Social Psychology : 211-239. Morristown, NJ : General Learning Press.

Leventhal, G.S., 1980, "What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships," in K. Gergen, M. Greenberg, and R. Willis (eds.), Social exchange: Advances in Theory and Research (pp. 27-55), New York: Plenum Press.

Lind, E.A. and T.R. Tyler, 1988, The Social Psychology of Procedural

Justice, New York: Plenum Press,

Luthans, F., R.M. Hodgetts, and S.A. Rosenkrantz, 1988, Real Managers, Cambridge, Mass: Vallinger, p.68.

Magner, N.R., R.B. Welker, and G.G. Johnson, 1992, "Testing a model of voice, control, procedural justice, and organizational commitment with latent variable structural equation analysis," The International Journal of Conflict Management, 3(3), PP. 223-236.

McDaniel, L.S., 1990, "The effects of time pressure and audit program structure on audit performance," Journal of Accounting Research, 28(Autumn), pp. 267-285.

McFarlin, D.B. and P.D. Sweeney, 1992, "Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes," Academy of Management Journal, 35(3), pp. 626-637.

Moorman, R.H., 1991, "Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?" Journal of Applied Psychology, 76(6), pp. 845-855.

Moorman, R. H., Niehoff, B. P. & Organ. D.W. 1992. Treating employees fairly and organizational citizenship behaviors : Sorting our the effect of job satisfaction, organizational commitment, and procedural justice. Paper presented at the Annual Meeting of the Academy of Management, Las Vegas, NV.

Morris, M.H. and W.D. Nichols, 1988, "Consistency exceptions: Materiality judgments and audit firm structure," The Accounting Review, 63(April), pp. 237-254.

Mullarkey, J., 1984, "The case for the structured audit," Auditing Symposium VII, Lawrence, KS: University of Kansas.

Novin, A.M., M.A. Pearson, and S.V. Senge, 1990, "Improving the curriculum for aspiring management accountants: The practitioner's point of view," Journal of Accounting Education, 8, pp. 207-224.

Nunnally, J.D., 1978, Psychometric Theory, New York, NY: McGraw Hill.

Organ, D. W. 1977. A reappraisal and reinterpretation of the satisfaction causes performance hypothesis. Academy of Management Review Vol.2 : 46-53

Potvin, T.C., 1991, Employee Organizational Commitment: An Examination of its Relationship to Communication Satisfaction and an Evaluation of Questionnaire Design to Measure the Construct, Doctoral Dissertation, University of Kansas.

Puffer, S. M. 1987. Prosocial behavior, noncompliant behavior, and work performance among commission salepeople. Journal of Applied Psychology Vol. 72 : 615-621

Robbins, S. P. 1993. Organizational Behavior : Concepts, Controversies, and Applications(6th ed.). Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.

Ruchala, L.V. and J.W. Hill, 1994, "Reducing accounting students' oral communication apprehension: Empirical evidence," Journal of Accounting Education, 12, pp. 283-303.

Rudolph, H.R. and R.B. Welker, 1995, "The effects of Structure on communication accuracy and information load within audit teams," Proceedings of the American Accounting Association Annual Meeting, Orlando, Florida, U.S.A.

Sanford, A.C., 1973, Human Relations Theory and Practice, Ohio: Bell & Howell Company.

Simon, H.A., 1976, Administrative Behavior, New York: The Free Press.

Simons, K., M. Higgins, and D. Lowe, 1995, A profile of communication apprehension in accounting majors: Implications for teaching and curriculum revision," Journal of Accounting Education, 13, pp. 159-176.

Smythe, M. and L.A. Nikolai, 1996, Communication concerns across different accounting constituencies," Journal of Accounting Education, 14, pp. 435-451.

Solomon, I., 1987, "Multi-auditor judgment/decision making research," Journal of Accounting Literature, 6, pp. 1-25.

Thibaut, J. and L. Walker, 1975, Procedural Justice: A Psychological Analysis, Hillsdale, NJ: Lawrence Ealbaum Associates.

Tyler, T.R., 1989, "The psychology of procedural justice: A test of the group-value model," Journal of Personality and Social Psychology, 57(5), pp. 830-838.

Tyler, T.R. and R.J. Bies, 1990, "Beyond formal procedures: The interpersonal context of procedural justice," In J. Carroll (Eds.), Applied Social Psychology and Organizational Settings, pp. 77-98, Hillsdale, NJ:Erlbaum.

Tyler, T.R. and R. Folger, 1980, " Distributional and procedural aspects of satisfaction with formal leaders," Journal of Personality and Social Psychology, 41(4), pp. 642-655.

Tyler, T.R. and E. Griffin, 1991, "The influence of decision makers' goals on their concerns about procedural justice," Journal of Applied Social Psychology, 21(20), pp. 1629-1658.

Tyler, T.R. and E.A. Lind, 1990, "Intrinsic versus community-based justice models: when does group membership matter?" Journal of Social Issues, 46(1), pp. 83-94.

Watson, D., 1975, "The structure of project teams facing differentiated environments: An exploratory study in public accounting firms," The Accounting Review, 50(2), pp. 259-273.

Williams, S., 1999, "The effects of distributive and procedural justice on performance," The Journal of Psychology, 133(2), pp. 183-193.

Zanzi, A., 1987, "How organic is your organization? Determinants of organic/mechanistic tendencies in a public accounting firm," Journal of Management Studies, 24(2), pp. 125-142.