

管理控制中管理者的行为特征分类及管理业绩的关系研究

吴 粒 袁知柱

(东北大学工商管理学院)

摘要:以心理学、组织行为学、管理学为理论基础,以价值观、态度、动机为行为特征的划分变量,对企业管理控制中管理者不同群体的行为特征进行了实证研究。通过聚类分析将控制对象划分为集体主义倾向型、规则顺从型、自我价值实现型和环境认知型4类人群,研究显示每一类群体都呈现出差异化的人口统计特征。然后,进一步考察了这4类群体的管理业绩与“目标难度适度性”、“信息反馈及时性”及“业绩考核公平性”等控制环节的关系。

关键词:管理控制;行为特征;管理业绩

中图分类号:C93 文献标识码:A 文章编号:1672-884X(2012)01-0064-07

The Classification of the Characteristics of Managers Behavior in Management Control and Its Relationship with Performance

WU Li YUAN Zhizhu

(Northeastern University, Shenyang, China)

Abstract: Based on the theories of psychology, organizational behavior and management, taking values, attitudes and motivation as variables of behavior characteristics, the paper makes an empirical study on the behavior characteristics of different groups of managers in enterprise management control. Through cluster analysis the control object could be divided into four groups, which are collectivism tendencies type, rule compliance type, self-value realization type and environment cognition type. The study indicates that each group has presented diverse demographic characteristics. The study further makes investigation on the relationship between management performance of this four groups and control links such as Goal Difficulty Moderateness, Performance Assessment Fairness, and Information Feedback Timeliness etc.

Key words: management control; behavior characteristics; management performance

1 研究背景

管理控制是管理者为了实现组织目标,富于效率和效果地获取及使用资源的过程^[1],其目的在于确保组织适应外部环境的变化,并将员工的工作行为根据一系列经营目标(符合组织整体目标)加以衡量,以使二者的差异得以协调和纠正^[2]。控制与被控制、施控与受控是控制过程中的基本矛盾,有效解决这一矛盾的关键在于认识及把握控制对象的行为特征。管理

控制是一个基于“人”的体系,就人的行为逻辑而言,为特定目的而引发特定的行为,因此,能否准确把握控制活动中人对控制制度遵循或背离的心理、动机及行为特征,以及能否区别不同的对象进行管理是关系到管理控制发挥效果的根本问题。

科学分类是科学管理的基础,没有对管理控制中行为特征的分类研究,就无法认识不同人群的价值观、对控制的态度以及对制度遵循动机的差异,就很难真正对不同组织的管理业

收稿日期:2010-03-25

基金项目:国家社会科学基金资助项目(10FGL002);教育部人文社会科学研究青年基金资助项目(10YJC630364);中国博士后科学基金资助项目(20110491501);中央高校基本科研业务费专项资金资助项目(N090306001, N090406001)

绩进行比较,也就难以建立管理控制与组织行为以及管理业绩的关系。

近年来,我国学者对管理控制的研究,大多是针对业务流程控制的具体方法,而对于“人”这一管理控制活动中的主体在不同控制环境、企业文化背景下业务执行的行为特征却很少涉及。管理控制的过程是人的行为过程,是不同利益相关者之间的博弈,重视人的行为因素对管理控制的影响是管理成功与否的关键所在。人的行为受到个体特征和环境的双重影响。管理控制中行为特征分类研究的关键在于要解决2个问题:①从心理学层面找到有效构成预测行为及划分类别的特定变量;②阐明管理控制对人的行为的影响,即管理控制的特点与不同群体的管理业绩间的关系。如此才能有效建立管理控制与组织行为及管理业绩的关系。本研究从管理者的价值观、态度以及动机等心理学层面的综合因素对管理者的行为特征进行分类研究,并在此基础上对不同类别的管理者在管理控制中的行为差异进行深入探究。

KATZ等^[8]认为,企业的发展需要员工的3种行为:①加入并留任于组织之中;②按照组织要求承担角色内的工作;③自发创新或实施角色要求之外的有益于组织的行为。管理控制的目的是规范员工有效承担角色内的职责,因而管理控制中人的行为具有3个特征:①承担工作角色所要求的职责;②处在组织赏罚标准范围之内;③关系到组织目标的实现和任务完成,会对组织效率产生重大影响。本研究将管理者置于受控对象的位置,并进一步分析不同群体履行上述行为的特征。

行为科学在管理会计行为层面研究中最典型的应用是研究管理控制系统,按照KREN^[4]的观点,会计领域中的管理控制系统研究主要探讨4项课题的决定因素和后果,即会计业绩指标的使用、预算参与、激励性报酬合约和其他控制工具(如预算管理)。预算管理是管理控制的重要工具。

2 文献回顾及行为特征变量分析

2.1 文献回顾

西方学者对于管理控制行为的研究,大都以预算管理为技术基础而展开。CLINTON^[5]检验了认知因素对预算参与与管理绩效关系的影响。COLLINS^[6]发现,预算参与与员工态度之间存在显著正向关系,但IVANCEVICH^[7]的

研究却没有发现这种关系。DOUGLAS等^[8]研究了预算系统中的文化与道德效应。目前,西方学者大多以单一的心理因素作为假设进行研究,忽略了人的行为是受到多种心理因素共同作用的影响,因而有时会得出截然相反的结论。

LEWIN^[9]认为,人的行为决定于内在需要和周围环境的相互作用。BRIERS等^[10]认为,只有将预算目标难度与预算反馈配合起来,困难的预算目标才能对管理者的业绩表现产生积极的激励作用。GREENBERY^[11]曾就预算管理过程中绩效考核公平对管理者工作业绩产生的影响进行了研究。以上研究成果都是基于管理者个体而非群体得出的结论。

2.2 管理者行为特征变量分析

行为特征分析是将研究对象置于有别于人口统计层面的心理学层面而进行的量化研究^[12]。研究人的行为特点和规律必须涉及人的心理,而行为是在一定的心理活动的指导下进行的,是心理活动的外在表现。心理学的个体差异理论认为,个体特征是产生行为的最重要的根源,故个体的行为最好能通过测量个体的个性特征、价值观、动机、能力和情绪来进行预测,这是因为这些因素既稳定又能在行为中反映出来^[13,14]。由于人的心理活动是由复杂的和多重因素共同作用的结果,因此,本研究改变以往研究者从单一心理因素进行分类研究的做法,从价值观、态度及动机等综合因素对管理者行为特征进行分类研究。

(1)价值观 价值观是引导社会成员选择行为、评价行为和选择自己合意目标的准则^[15]。由于集体主义/个人主义是文化价值观的核心要素,因此,本研究的文化价值观采用HOFST-EDE^[16]开发的量表对管理者的价值观进行测量。

(2)态度 态度也是进行人员区分的一个主要的行为特征变量。态度的心理结构主要包括3个因素:①认知因素,本研究对该因素考量的是个人对工作绩效、业绩奖赏、目标满足的知觉;②情感因素,本研究对该因素考量的是组织公平感;③意向因素,本研究对该因素考量的是个人对控制措施的反应或行为的准备状态^[17]。

(3)动机 动机是引起、推动并维持人的活动以实现一定目标的内在动因。MOWEN等^[18]认为,在衡量动机时,应以需求的分类作为依据,并据此将动机分为与表现性需求相关的动机和与功利主义相关的动机,本研究对动机

的界定采用此种分类方法。

综上所述,作为一种心理结构,态度的核心是价值观。这是因为一个人的态度决定于态度对象对其个人的社会意义的大小,也即态度对象所具有的价值大小,而事物价值的大小,往往决定于个人的需要、兴趣、信念和世界观。由此,本研究从价值观、态度和动机3个方面划分管理者的行为特征具有较高的预测功能。

3 管理者行为特征的聚类分析

3.1 被试

本研究的调研对象为沈阳市国有资产管理委员会下属企业的管理人员、沈阳市财政局举办的企业管理人员培训班的学员,以及东北大学 MBA 班和继续教育学院管理培训班的学员,受访者分布具有随机性。共发放问卷 606 份,回收 432 份,剔除无效问卷 36 份,有效问卷为 396 份,有效回收率为 65%。其中,在性别方面,女性占 55%,男性占 45%;在年龄方面,30 岁以内的占 41%,31~40 岁占总体的 41%,41~50 岁的占 13%,51~60 岁的占 5%;在教育程度方面,本科学历占 33%;研究生学历占 21%,大专学历占 35%,大专以下学历占 11%;在企业规模方面,大中型企业占 54%,小型企业占 46%;在受访者岗位分布方面,高层管理者占 5%,中层管理者占 32%,基层管理者占 63%;在企业性质方面,国有企业占 43%,民营企业占 38%,三资企业占 19%;

3.2 问卷项目收集

(1)文献分析 对行为特征文献进行分析,收集相关条目。

(2)访谈 为了解员工在控制中的动机及需求,分别对具有多年企业管理工作经验的 15 位企业管理者进行访谈。

(3)项目归类与汇总 对访谈调查得到的条目进行归类和汇总,获得有关内容条目的频次和重要性排序。然后,在此基础上,参照国内外有关行为特征分析的问卷,编制了初始问卷,共 59 个项目。

(4)预测试 预测试对象为企业在职员工,共发放问卷 188 份,回收有效问卷 143 份,有效问卷率为 76%。首先,对初始问卷的 59 个项目进行因素分析,采用主成分分析法抽取因素得出因素结构。其次,分别考察项目分数和问卷总分的相关项目因素负荷值(低于 0.4 的项目删除)以及项目间是否存在双重负荷现象,以

确定项目的质量高低,共删除 5 个项目,最后保留 54 个项目作为正式问卷的项目。问卷采用李克特 5 级计分法。

3.3 问卷的信度及效度检验

信度包括稳定性与一致性。本研究使用 Cronbach's α 系数作为检验信度的指标,根据对数据的分析,信度检验结果显示各个变量的 Cronbach's α 系数均在 0.78 以上,故本研究所使用的测量问卷具有较高的信度。效度是指测量工具能正确测量出所衡量指标特征的程度。由于本研究除动机及需求是在前述问卷项目收集的基础上形成的外,其余均是参考国内外相关文献,借鉴心理学及管理控制研究的成熟量表^①设定各个指标的衡量项目,故所使用的问卷具有相当的内容效度。

3.4 聚类分析结果及解释

3.4.1 变量的因子分析

本研究运用 SPSS 统计分析软件对行为特征变量进行分析,通过最大方差正交旋转后,确定聚类分析的因子。各因子的 KMO 值除个别因子的值略小于 0.6 之外,其余各因子的值均大于 0.6,显示出本研究的变量选择比较符合要求,所提取的因子与对应问卷各题项内容具有很高的一致性,说明问卷的建构效度较高。

由表 1 可知,问卷中关于文化价值观的题项共有 12 项,内容涉及集体主义、个人主义及权利距离,经分析提取出特征值大于 1 的 3 个因子,累积解释度达到 83.157%。因子 1 由 2 个题项构成,内容涉及集体目标优先于个体目标及合作倾向,命名为集体主义;因子 2 由 2 个题项所构成,内容涉及崇尚独立开展工作及追求个人工作的高效率,命名为个人主义。因子 3 由 2 个题项所构成,内容涉及权利距离,命名为权利距离。

关于态度的度量共设计了 22 个题项,内容涉及对管理控制的认知因素、情感因素和意向因素,经因子分析后,提取出特征值大于 1 的 3 个因子,累积解释度达到 69.027%。因子 1 由 4 个题项构成,内容主要涉及分配公平感及程序公平感,命名为组织公平感;因子 2 由 1 个题项所构成,内容涉及对控制措施的反应,命名为遵守性。因子 3 由 4 个题项构成,内容涉及对管理控制的认知因素,命名为环境认知。

^① 限于篇幅,具体量表名暂略,有兴趣的读者可与笔者联系。

表 1 管理者行为特征的因子分析结果

变量	子变量	问卷测定事项	因子 1	因子 2	因子 3	因子 4	信赖度/%	累积释度/%
文化价值观	集体主义	工作团队的成员应该意识到,有时他们要为工作团队的整体利益做出牺牲	0.925				0.531	42.494
		工作团队的成员应该尽量多与别人合作,不要只是依靠自己的努力来解决问题	0.909					
	个人主义	如果可以,我会选择独立完成工作,不会选择那些不得不与同事合作的工作		0.905				62.610
		如果团队成员做自己认为最适当的事情,而不是按照团队的安排做事,那么团队效率将更高		0.885				
权利距离	避免错误的最好方法就是遵从上司的指示				0.733		83.157	
	我对不感兴趣的工作也能立即去做				0.596			
态度	组织公平感	与相同工作或职务的同事相比,我的薪资待遇是合理公平的	0.848				0.803	24.345
		本单位对有特殊贡献的员工给予相应的奖励,这很公平	0.779					
		单位在绩效考核时,会建立一定标准,使结果具有一致性	0.657					
		就我的工作量和工作职责而言,我得到的报酬是合理的	0.865					
	遵守性	我习惯于遵守纪律,服从组织安排			0.738			43.639
		环境认知	通过不断的宣传、培训教育使我逐渐认识到遵守规章制度的重要性				0.853	59.003
动机	功利主义需求	领导严肃认真的行事作风会影响我的行为				0.878		
		我所在单位的规章制度很合理也很严密				0.564	69.027	
	表现主义需求	我遵守单位的各项规章制度是因为大家都能遵守				0.875		
		我完成各项绩效考核指标是为了获得奖励	0.812				0.572	38.099
表现主义需求	我完成各项绩效考核指标是为了避免被批评或被罚款	0.899						
	我完成各项绩效考核指标是为了展示自身的能力		0.809				75.729	
		我完成各项绩效考核指标是为了未来在单位能有更大的发展空间		0.864				

对动机的度量分别从功利主义需求和表现性需求 2 个视角进行。通过试分析,4 个题项全部保留。提取出特征值大于 1 的 2 个因子,累积解释度达到 75.729%。由于与理论分析内容一致,因此,将这 2 个因子分别命名为功利主义需求及表现主义需求。

3.4.2 聚类分析

本研究采用分层聚类法,确定最佳划分的类群数目,以提取出来的因子作为分层变量,将最相似对象结合在一起,以逐次聚合的方式,将样本分组,并将各样本值并入各类之中。

(1)聚类数目的确定 分层聚类一般是根据集聚系数的变化特征来判断最佳聚类的数目,如果集聚系数的增量骤然上升,就可以获得最佳的聚类数目。由表 2 可知,当聚类为 4 类时,系数的变化增量最大,故据此将样本划分为 4 类。

表 2 分层聚类集聚系数变化表

聚类数目	系数	系数的变化	系数的变化增量/%
1	234.010	0	0
2	293.352	59.352	20.23
3	299.616	6.264	9.87
4	332.433	32.817	49.70
5	354.464	22.031	6.22
6	383.592	29.128	7.59
7	399.742	16.150	4.04

(2)聚类分析结果和检验 经过聚类分析后,样本被区分为 4 类,类别 1 的样本数为 73,占 18.5%;类别 2 的样本数为 127,占 32%;类别 3 的样本数为 87,占 22%;类别 4 的样本数

为 109,占 27.5%,有关结果见表 3。

表 3 聚类分析结果

类别	频率	比例/%	有效比例/%	累积比例/%
类别 1	73	18.5	18.5	18.0
类别 2	127	32.0	32.0	50.5
类别 3	87	22.0	22.0	72.5
类别 4	109	27.5	27.5	100.0
合计	396	100.0	100.0	

(3)类别命名 在确认分为 4 类后得到下面的系数表,此表格表示每一类人群对于 8 个特征的系数关系,系数的值越低,相关性越高,0 表示中性。根据每一个类别所表示的实际含义,对类别进行命名(见表 4)。

表 4 管理者的类别命名

类别	类别 1	类别 2	类别 3	类别 4
集体主义	-0.848 68	-0.462 11	-0.135 46	0.198 48
个人主义	0.561 64	0.619 89	0.218 89	-0.449 19
权利距离	-0.768 32	-0.543 61	-0.386 74	0.137 63
功利主义需求	0.286 75	0.729 85	0.218 02	-0.867 76
表现主义需求	-1.213 55	0.369 31	0.023 59	-0.367 77
遵守性	-1.139 37	-0.353 01	-0.192 53	0.209 74
组织公平感	-0.762 47	-0.129 36	0.677 69	0.121 31
环境认知	-1.273 20	0.720 74	-0.282 80	0.428 65
类别实际意义	工作态度会受到环境及他人影响,有一定的表现性需求和集体主义倾向	集体主义倾向强,有一定的从众性,对环境的感知较强,功利性需求较弱	顺从感较强,对规则的循性强,易受他人影响,自我导向性较	追求功利,有较强的自我导向和表现性
类别命名	环境认知型	集体主义倾向型	规则顺从型	自我价值实现型

类别 1 的管理者工作态度会受到环境及他人影响,有一定的表现性需求和集体主义倾向。

对态度选项中符合度较高的选项是：“通过不断的宣传、培训教育使我逐渐认识到遵守规章制度的重要性”、“我遵守单位的各项规章制度是因为大家都能遵守”、“领导严肃认真的行事作风会影响我的行为”，因其行事易受到环境及他人影响，因此，称之为环境认知型。

类别2的管理者集体主义倾向高，有一定的从众性，自我导向性低，对环境的感知较强，功利性需求较弱。此类管理者在受访者中所占比例最大，约占总体的30%，将其命名为集体主义倾向型。这与HOFSTEDE^[16]提出的“中国民族文化表现出较高的集体主义倾向”的研究结论一致，也与LYNN^[19]的判断相一致，即“集体主义文化中的人更容易从众”。

类别3的管理者顺从领导者，顺从组织或群体，顺从自己所处的工作环境和准则，易受到他人的影响，有一定的集体主义倾向，比较认同“避免错误的最好方法就是遵从上司的指示”及“我对不感兴趣的工作也能立即去做”，因此，命名为规则顺从型。这可能与中国人所奉行的中庸之道以及重“面子”和“关系”的文化意识有关，从而使这类群体表现出较高的顺从性。

类别4的管理者追求功利，有较强的自我导向和表现性，行事不易受到他人的影响，因此，命名为自我价值实现型。由表5可知，这类群体与其他3类相比，年龄较轻，受教育程度和所处管理岗位级别相对较高。RALSTON^[20]的研究也显示，中国新一代的管理人员愈来愈倾向于个人主义，行为方式上也愈来愈独立自主。

(4)人口统计特征分析 通过行为特征分析，可将个体特征分为4类，不同类型员工的基本统计特征见表5。

(i)环境认知型。此类别中，女性多于男性；年龄分布多在40岁以内，约占88%，其中30岁以下的最多，占58%；工作年限大多为6~10年，约占41%；教育程度方面，大专及以上学历占97%，其中本科学历最多，占44%；有60%的人在大中型企业工作且多为基层管理者。

(ii)集体主义倾向型。此类别中，40岁以上者占30.7%；工作年限在10年以上的约占46%；基层管理者占67%；在国有企业工作的占47%，在民营企业工作的占33%。

(iii)规则顺从型。此类别中，女性远多于男性，约占66%；年龄分布相对比较平均；受教育程度不高，大专及以上学历者占75%；在民营企业任职的人数最多，约占51%。

(iv)自我价值实现型。此类别中，31~40

岁者占48%；工作年限为10年以上者所占比例最大，占38.53%；受教育程度较高，大专及以上学历者占93%，其中本科以上学历者达60%；在职称方面，与其他3类相比，具有副高及以上职称的比例最高，约为9%；高层管理者占群体比例也高于其他3类群体，为11%；大都分布在国有企业和民营企业，约占83%。

表5 不同类别个体的基本特征频数分布

变量	环境认知型 (N=73)	集体主义倾向型 (N=127)	规则顺从型 (N=87)	自我价值实现型 (N=109)	
性别	男	30	59	30	59
	女	43	68	57	50
年龄/岁	<30	42	44	36	42
	31~40	22	44	46	52
	41~50	6	28	5	15
	51~60	3	11	0	0
工作年限	<5	26	36	24	30
	6~10	30	32	32	37
	>10	17	59	31	42
学历	大专以下	2	12	23	8
	大专	14	48	42	36
	本科	32	34	22	42
	研究生	25	33	0	23
职称	正高	0	2	2	2
	副高	2	2	4	8
	中级	18	54	32	20
	初级	36	34	18	44
	无	17	35	31	35
单位规模	大中型	44	72	46	52
	小型	29	55	41	57
担任职务	高层管理者	2	4	2	12
	中层管理者	28	38	24	36
	基层管理者	43	85	61	61
单位性质	国有企业	32	60	28	52
	民营企业	26	42	44	38
	三资企业	15	25	15	19

4 不同类别群体在管理控制中的管理绩效分析

为进一步分析不同类别人员在管理控制中的行为特征，本研究参照西方学者常用的从预算管理的视角展开对管理控制的研究。由此，采用控制中的3个核心环节，即“目标难度适度性”、“信息反馈及时性”、“业绩考核公平性”来进一步分析这3个变量对不同类别管理者业绩的影响。

4.1 测量变量的选择

本研究对管理者业绩的度量方法采用的是许多西方学者使用的由MAHONEY^[21]所构建的衡量管理者业绩的8个维度评价方法，具体包括计划、信息收集、沟通协调、人员及工作考核、人员及工作监督、人事、谈判、代表部门利

益,以及一个整体评价的子项。由于前 8 个子项(维度)构造的综合变量与最后一个整体评价子项的相关系数为 0.714。由此,本研究使用前 8 个子项(维度)的加总平均表示管理者业绩。对于“目标难度适度性”、“信息反馈及时性”,采用 KLIRST^[22] 所开发的量表进行测量。对于“业绩考核公平性”,采用 HOFSTEDE^[16] 开发的量表进行测量。

4.2 多元线性回归模型及其检验

本研究采用多元线性回归对管理控制中的不同类别管理者的管理绩效进行分析,将“管理业绩”设为因变量 y ,将 3 项控制环节设为解释变量 X_1 、 X_2 、 X_3 分别代表“目标难度适度性”、“信息反馈及时性”、“业绩考核公平性”。多元线性模型为

$$Y = a_1 X_1 + a_2 X_2 + a_3 X_3 + b,$$

式中, a_1 、 a_2 、 a_3 均为系数; b 为常量。这 4 类群体的数据经多元线性回归分析后的有关结果见表 6。

表 6 目标难度、信息反馈、业绩考核公平性对管理业绩的影响回归结果

自变量	类别 1 (环境认知型)	类别 2 (集体主义倾向型)	类别 3 (规则顺从型)	类别 4 (自我价值实现型)
常量	1.485** (2.168)	2.774*** (5.357)	1.119 (1.595)	2.417*** (4.331)
X_1	-0.201 (-1.183)	0.039 (0.417)	-0.079 (-0.549)	0.051 (0.481)
X_2	0.302** (2.000)	0.147 (1.337)	0.273* (1.951)	0.202** (2.018)
X_3	0.550*** (3.403)	0.183 (1.493)	0.518*** (3.678)	0.233* (1.722)
R2	0.425	0.115	0.334	0.191
F 检验	8.114***	3.611**	6.675***	4.013***

注:***、**、* 分别表示在 1%、5%、10% 的水平上显著;括号内为 t 统计量,方程整体显著性检验为 F 检验。

4.3 结果分析

通过分析可以看出,业绩考核公平性对除集体主义倾向型以外的其他 3 种类型群体的影响均较大。这说明对于大多数管理者来说,他们都十分重视管理业绩的考核方式及结果的公平合理性,公平感的提升会提高管理者对上司及组织的信任度以及对工作的满意度,从而进一步促进管理者提高管理业绩水平。目标难度对 4 种类型群体的影响均不产生重要影响。此外,3 个变量对集体主义倾向型群体的业绩影响均不显著。

信息反馈对除集体主义倾向型外的其他 3 种类型群体的管理业绩影响显著。这显现出在管理控制过程中,及时将考核信息反馈给有关人

员,有助于及时修正偏差以实现管理目标。

5 研究启示及不足

由本研究的结论可知,传统企业文化在当代正在发生较深刻的变化,原来集体主义占主导地位倾向已有所下降,3 类群体都重视业绩考核指标的公平合理,关注考核信息的及时反馈,反映出人们对提高管理控制质量与水平的共同需求。同时,在比较年轻(年龄在 31~40 岁之间)的人群中追求功利,有较强的自我导向、行事不易受到他人影响的自我价值实现型比例较大(占总体的 48%),在充分肯定此类群体的自我决策能力、自我激励能力的同时还应加强团队合作,适度提高目标难度,及时反馈信息以及设立公平的业绩考核指标,以提高此类群体的管理绩效。针对规则顺从型来说,应看到此类群体对规则的惟命是从、不敢越雷池半步的特点,将导致企业缺乏活力,逐渐不能适应外界环境的变化,故应加强对这类群体的引导,激发他们的创新意识,使之与企业共同发展。针对环境认知型的特点,在培育企业文化的同时,还应通过多种培训教育方式增强他们对管理制度的认同,实现企业的管理目标。集体主义倾向型群体是企业最宝贵的财富,应充分利用他们年龄较长的特点,发挥带头示范作用,扩大其影响的范围。当前,企业管理者应在对管控对象行为特征清醒认识的基础上,寻找到一种具有“中国特色”的现代管理控制模式,这种模式既立足于中国的传统和国情,符合中国人的文化和思维模式;又能面向世界,顺应时代发展的潮流,获得与时俱进的特质,这将对提升和促进现代企业管理的控制水平大有裨益。

需要指出的是,由于管理控制中反生产行为的价值观、态度和动机以及测量方式具有特殊性,本研究未加以衡量;另外,本研究样本主要来自沈阳市各类企业的管理者,样本的地区覆盖范围不大,今后有待于扩大样本量,以检验研究结论的适用性。

参 考 文 献

[1] MERCHANT K A, SIMONS R. Research and Control in Complex Organizations: A Overview [J]. Journal of Accounting Literature, 1986, 48(2):33~47.

[2] LOWE E A. On the Idea of a Management Control System: Integrating Accounting and Management Control [J]. Journal of Management Studies, 1971, 12

- (2):1~12.
- [3] KATZ D, KAHN R L. The Social Psychology of Organizations [M]. New York: Wiley, 1966.
- [4] KREN L. The Role of Accounting Information in Organizational Control: The State of the Art [C]//ARNOLD V, SUTTON S G. Behavioral Accounting Research: Foundations and Frontiers. Sarasota: American Accounting Association, 1997:47~48.
- [5] CLINTON B D. Antecedents of Budgetary Participation: The Effects of Organizational, Situational, and Individual Factors [J]. Advances in Management Accounting, 1999, 21(3):45~66.
- [6] COLLINS F. The Interaction of Budget Characteristics and Personality Variables with Budgetary Response Attitudes [J]. The Accounting Review, 1978, 8(2):324~335.
- [7] IVANCEVICH J M. An Analysis of Participation in Decision Making Among Project Engineers [J]. Academy of Management Journal, 1979, 39(3):253~269.
- [8] DOUGLAS P C, WIER B. Cultural and Ethical Effects in Budgeting Systems: A Comparison of U. S. and Chinese Managers [J]. Journal of Business Ethics, 2005, 60(7):159~174.
- [9] LEWIN K. The Principles of Topological Psychology [M]. Boston: McGraw-Hill, 1936.
- [10] BRIERS M, HIRST M. The Role of Budgetary Information in Performance Evaluation [J]. Accounting, Organizations and Society, 1990, 15(4):373~398.
- [11] GREENBERY J. Determinants of Perceived Fairness of Performance Evaluation [J]. Journal of Applied Psychology, 1986, 71(2):340~342.
- [12] WELLS W D. Psychographics: A Critical Review [J]. Journal of Market in Research, 1975, 12(2):196~213.
- [13] ALLPORT G. Personality: A Psychological Interpretation [M]. New York: Holt, 1937.
- [14] BLOCK J. The Qsort Method in Personality Assessment and Psychiatric Research [M]. CA: Consulting Psychologist Press, 1978.
- [15] SCHWARTZ S H. A Theory of Cultural Values and Some Implications for Work [J]. Applied Psychology: An International Review, 1999, 48(2):23~47.
- [16] HOFSTEDE G. Cultural Constraints in Management Theories [J]. Academy of Management Executive, 1993, 7(1):81~94.
- [17] 吴晓义. 管理心理学 [M]. 广州: 中山大学出版社, 2009.
- [18] MOWEN J C, MINOR M. Consumer Behavior [M]. 5th ed. Prentice-Hall, Inc., NJ, 1998.
- [19] LYNN R O. Culture's Consequences for Leadership Behavior [J]. Journal of Cross Cultural Psychology, 1997, 28(3):342~351.
- [20] RALSTON D A. Doing Business in the 21st Century With the New Generation of Chinese Managers: A Study of Generational Shifts in Work Values in China [J]. Journal of International Business Studies, 1999, 30(2):415~427.
- [21] MAHONEY T A. The Jobs of Management [J]. Industrial Relations, 1965, 6(2):97~110.
- [22] KLIRST M. The Linear Additive and Interactive Effects of Budgetary Goal Difficulty and Feedback in Performance [J]. Accounting, Organizations and Society, 1990, 33(2):425~436.

(编辑 郭恺)

通讯作者: 吴粒(1966~), 女, 辽宁本溪人。东北大学(沈阳市 110819)工商管理学院副教授。研究方向为内部控制与审计理论。E-mail: lwu@mail. neu. edu. cn

2012 第九届两岸金融市场发展研讨会

会议日期: 2012年4月21~22日

会议城市: 浙江省 杭州市

主办单位:

浙江大学金融研究院 浙江大学经济学院
台湾金融学术联盟

会务联系: 刘维迪

会议电话: 13732227089

会议传真: 057187953937

电子邮件: afr_2012fs@163.com

会议议题:

全球金融市场、区域金融发展、中小金融机构与中小企业融资、两岸金融互动、公司金融、资产组合与管理、衍生证券与金融工程、行为金融学、风险管理及其他金融相关议题。

信息来源: <http://www.cenet.org.cn>