

图书基本信息

书名：<<管理控制偏好及工作相关文化价值观实证研究>>

13位ISBN编号：9787542936837

10位ISBN编号：7542936832

出版时间：2012-11

出版时间：立信会计出版社

作者：郑石桥

页数：478

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## 内容概要

《管理控制偏好及工作相关文化价值观实证研究》研究新疆地区维吾尔、汉、哈萨克、回族是否具有不同的工作文化价值观及管理控制偏好，如果存在不同的工作文化价值观及管理控制偏好，分析管理控制设计与各民族的偏好是否协调，在此基础上，提出促进工作相关文化价值观及管理控制偏好与管理控制设计协调的建议。

根据144个企业的1394份有效问卷数据分析发现，四个民族的工作相关民族文化价值观存在显著差异，各民族主导企业的组织文化价值观存在显著差异，各主要民族的管理控制偏好存在显著差异，工作相关民族文化价值观、组织文化价值观及管理控制偏好有系统性关系，管理控制系统的设计偏好与各主要民族的文化价值观所引致的偏好存在显著差异。

这些发现，告诉我们，新疆作为一个多民族地区，工作相关文化价值观、企业文化价值观、管理控制偏好呈现显著差异性是一个客观存在。

针对上述发现，就如何优化新疆多民族企业的管理控制，提出三方面的建议，第一，树立正确的观念，必须承认并理解各民族之间文化差异并辩证地认识文化差异对管理控制的影响；第二，选择恰当的策略，包括文化相容策略、文化创新策略、文化渗透策略和文化规避策略第三，采取恰当的手段，关键是对员工尤其是管理人员进行跨文化培训。

## 作者简介

郑石桥，男，汉族，1964年9月出生于湖南耒阳，中共党员，财政部财政科学研究所研究生部会计学硕士，上海财经大学会计学博士，复旦大学工商管理博士后、英国SHEFFIELD大学会计学博士后，上海财经大学博士生导师，中央财经大学博士生导师，全国先进会计工作者，教育部新世纪优秀人才支持计划入选者。

现任南京审计学院国际审计学院院长，主要研究方向是审计理论、内部控制和管理控制。

在《会计研究》、《中国工业经济》等杂志发表论文110余篇，出版专著7部，主持省级课题4项目，主持国家自然科学基金1项，参与国家社会科学基金重大招标项目1项。

书籍目录

导言第一章 工作相关民族文化价值观实证研究一、引言二、工作相关文化价值观的界定和拟研究问题三、研究设计四、统计分析五、结论、讨论和启示第三章 各民族主导企业的企业文化价值观实证研究一、引言二、理论分析和拟研究问题三、研究设计四、统计分析五、结论和启示第三章 民族文化价值观与企业文化价值观关系实证研究一、引言二、文化价值观的界定和拟研究问题三、研究设计四、统计分析五、结论和启示第四章 各民族管理控制偏好实证研究一、引言二、管理控制偏好的界定和拟研究问题三、研究设计四、统计分析五、结论第五章 民族文化价值观与管理控制偏好关系实证研究一、引言二、理论分析和拟研究问题三、研究设计四、工作相关文化价值观与组织控制偏好关系的统计分析五、工作相关文化价值观与预算控制偏好关系的统计分析六、工作相关文化价值观与业绩评价偏好关系的统计分析七、工作相关文化价值观与激励偏好关系的统计分析八、结论和启示第六章 企业文化价值观与管理控制偏好关系实证研究一、引言.....第七章 各民族管理控制的设计偏好与民族文化偏好差异实证研究第八章 多民族组织优化管理控制的若干建议附件1 民族文化价值观调查问卷附件2 企业文化价值观调查问卷附件3 管理控制实际偏好调查问卷附件4 文化价值观基础的管理控制调查问卷参考文献

章节摘录

(1) 结果导向与过程导向：当员工工作做得好时，员工本人被告知这种结果；大多数人工作效率都高；在不熟悉的环境没有感到不安；每天都有新的挑战；大多数人主动工作；人与人之间以非正式方式交往；大多数人都热情；大家都想成为先进分子；大多数人都直率；大家都尽最大努力工作；可以容忍工作中的错误；大多数人都乐观；大家没有排外倾向；领导帮助员工进步。

(2) 员工导向与工作导向：主要的决策由个人做出；公司只对人们干的工作感兴趣；决策集中在高层；领导将好的员工留在本部门；有此变化是由领导指令强制而产生的；新来的人员可自己适应；领导不喜欢工会会员；与当地社区没有特别关系；不太关心员工本人的私人困难。

(3) 职业导向与单位导向：员工的私人生活是他们自己的事；雇用员工的具体表现标准是工作能力；个人要提前3年或更多的时间做好自己的打算；强烈感受到竞争氛围；部门间的合作和相信是正常的。

(4) 开放系统与封闭系统：只有具有某种特点的人才能适应这个单位；我所在的部门是本公司最差的；领导者特别在乎一些小的事情；对工作环境的改善不注重；部门之间及人与人之间都是封闭的；新来的人要3年多才能适应。

(5) 紧的控制与松的控制：每个人都具有成本意识；时间观念很强；在上班时，大多数人都穿戴整齐；员工在谈到工作和单位时总是很严肃的。

(6) 实际效果与标准形式：在工作中要追求实际效果而不是形式上的符合规定是本公司重要的理念；本公司不太关心社会上的事；对顾客的要求很重视；结果比过程更重要；不太提起公司的历史。

2. 陈维政等(2004)的组织文化分类项目量表项目 (1) 经济导向：稳定性；可预见性；遵守规则；关注细节；要求精确；强调在公司内文化的统一；结果导向；严格要求；承担个人责任；对业绩有较高期望；对好的业绩支付高报酬；职业安全；对好的业绩提出表扬；矛盾较少；强调质量；结果导向；有清晰的指导思想；被很好地组织起来。

(2) 发展导向：灵活性；适应性；创新；快速抓住机会；愿意做一些探索性的事项；承担风险；自主权；对问题进行分析；团队导向；自由地分享信息；以人为本；坦率；遵守个人的权利；容忍；不要太正式；容易相处；沉着和镇定；乐于帮助他人；有进取心；决策性；行动导向；主动；个人职业生涯的机会；直接面对矛盾；在工作中结交朋友；融入这个组织；与他人合作；对工作有热情；有较长的工作时间；不要被各种规章约束；与其他人不同；有好的名誉；有社会责任感；具有竞争意识。

.....

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>