

文化价值对分配偏好的影响研究

许新强 李薇(教授)

(新疆财经大学会计学院 乌鲁木齐 830012)

【摘要】 本文从分配规则、分配类型、分配的影响因素和分配的实现背景这四个维度度量分配偏好,并通过问卷调查的方式收集样本来研究文化价值对企业分配偏好的影响。

【关键词】 文化价值 分配偏好 分配规则

一、研究假设

分配偏好是资源分配者面对各种分配情形时的态度。资源分配的规则和程序是影响资源分配的两个重要因素,通常由于资源分配者倾向于某些规则和程序,从而影响最终分配。

本文提出如下假设:

假设1:就分配类型而言,精神奖励和物质奖励同样重要。

假设2:就分配的影响因素而言,经济方面的因素与人性方面的因素同样重要。

假设3:就分配的实现背景而言,教育背景比家庭背景重要,经济体制比政治体制重要。

假设4:文化价值对分配偏好有正向影响。

二、研究设计

1. 变量设计。本文主要从四个方面度量分配偏好,即分配规则、分配类型、分配的影响因素和分配的实现背景。

分配规则包括8个变量,即业绩考核、工作难度和技巧、工作努力程度和责任心、创新意识、职位等级、相关职位的需求程度、团队贡献以及个人需求。

分配类型同样包括8个变量,分别是支付工资、奖金计划、福利津贴、年度休假、荣誉称号奖励、公司配备专用车辆、人性化管理制度和举办年度聚会。这8个变量可以分为三类:支付工资、奖金计划和福利津贴是物质奖励方面的变量;荣誉称号奖励、人性化管理制度和举办年度聚会是精神奖励方面的变

量;年度休假和公司配备专用车辆是综合物质奖励和精神奖励的混合奖励方面的变量。

分配的影响因素包括12个变量,其中一部分是经济方面的变量,另一部分是人性方面的变量。经济方面的变量包括产品质量、产量、利润、销售额、生产效率和竞争力;人性方面的变量包括管理者与员工的关系、员工满意度、员工参与决策程度、工作时间、员工的成长和进步程度以及融洽和温馨的工作氛围。

分配的实现背景包括4个变量,即家庭背景、教育背景、政治体制、经济体制。

文化价值包括三个方面共28个变量,第一个方面体现创新意识,包括追求卓越上进、作风正派真诚、鼓励创新服务、具有冒险精神、重视成本效益、求真务实、担负社会责任、鼓励奉献精神、发挥集体合作精神、行事积极进取、强调勤劳敬业以及强调顾客第一这些变量;第二个方面体现以人为本的理念,包括赏罚公正公平、注重利用人才、注重实践、重视员工意见、强调人际和谐、尊重个人意愿、遵守制度规范以及注重睦邻关系这些变量;第三个方面体现安稳保守的理念,包括遵从权威领导、讲究表面形式、寻求绩效表现、维护历史传统、讲究学历文凭、讲究客观标准、重视人情关系以及注重安定团结这些变量。

2. 样本收集和分析方法。根据以上变量,我们设计了调

市公司国有股权有效性研究”(项目编号:RCSX200803)的阶段性研究成果。

主要参考文献

1. 徐莉萍,辛宇,陈工孟.股权集中度和股权制衡及其对公司经营绩效的影响.经济研究,2006;1
2. 徐晓东,陈小悦.第一大股东对公司治理、企业业绩的影响分析.经济研究,2003;2
3. 陈信元,汪辉.股东制衡与公司价值:模型及经验证据.数量经济技术经济研究,2004;11
4. Demsetz H.. Ownership Structure and Corporate Performance. Journal of Corporate Finance,2001;7

置改革后,控股股东利用其自身的强势地位来侵蚀中小股东利益的行为会受到限制,控股股东会加强对公司管理者的监督,非流通股股东和流通股股东、大股东和小股东的利益会得到趋同,公司治理绩效会得到改善。但是,目前上市公司流通股比例仍较低,其与公司治理绩效的关系不显著,这是因为目前我国股票市场中流通股持有者大多为广大的中小投资者且持股比例较低,流通股的进入与退出尚不足以影响控股股东的决策。

【注】 本文系国家社会科学基金项目“股权结构及其治理绩效研究——基于上市公司股权分置改革的实证研究”(项目编号:07CJY012)和石河子大学高层次人才科研启动项目“上

查问卷,希望通过问卷调查的形式来获取研究样本。我们发放调查问卷600份,收回问卷180份,其中有效问卷为113份。本文主要使用SPSS11.5软件进行分析,分析方法涉及描述性统计分析方法、主成分分析方法和相关性分析方法。

三、统计分析

1. 对假设1的检验。对分配类型进行描述性统计分析,结果见表1:

表1 分配类型的描述性统计分析结果

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
支付工资	113	1	5	3.59	0.932
奖金计划	113	1	5	3.32	1.120
福利待遇	113	1	5	3.31	1.103
年度休假	113	1	5	3.25	1.106
荣誉称号奖励	113	1	5	3.24	1.088
公司配备专用车辆	113	1	5	3.27	1.071
人性化管理制度	113	1	5	3.42	1.116
举办年度聚会	113	1	5	3.60	1.048
Valid N (listwise)	113				

我们从表1中可以看出,各变量的均值差异很小,标准差也均在1左右,说明各变量基本被认同,并且物质奖励和精神奖励被认同的程度基本相同,即二者同样重要。这支持了本文提出的假设1。

2. 对假设2的检验。对分配的影响因素进行描述性统计分析的结果见表2:

表2 分配的影响因素的描述性统计分析结果

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
产品质量	113	1	5	4.06	0.938
产量	113	1	5	3.88	0.874
利润	113	1	5	3.97	0.986
销售额	113	1	5	4.07	0.942
生产效率	113	1	5	4.01	0.911
竞争力	113	1	5	4.04	0.920
管理者与员工的关系	113	1	5	3.31	0.769
员工满意度	113	1	5	3.59	0.893
员工参与决策程度	113	1	5	3.54	0.802
工作时间	113	1	5	3.60	0.851
员工的成长和进步程度	113	1	5	3.63	0.898
融洽和温馨的工作氛围	113	1	5	3.75	0.969
Valid N (listwise)	113				

我们从表2的结果可以看出,变量的平均值都在3.31以上,并且经济方面变量的均值普遍大于人性方面变量的均值。这说明经济方面的因素和人性方面的因素对分配都有一定的影响,但经济方面因素的影响要大于人性方面因素的影响,这不支持假设2。这一结果与Chen(1995)研究美国企业和中国企业在报酬分配偏好方面的区别所得的结果一致,即中国员工更看重经济回报,而美国员工更看重人性关怀。

3. 对假设3的检验。对分配的实现背景进行描述性统计分析,结果见表3:

表3 分配的实现背景的描述性统计分析结果

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
家庭背景	113	1	5	2.50	1.135
教育背景	113	1	5	3.02	1.077
政治体制	113	1	5	2.76	1.096
经济体制	113	1	5	3.04	1.117
Valid N (listwise)	113				

我们从表3的结果可以看出,家庭背景和政治体制这两个变量的均值在2.4以上,而教育背景和经济体制这两个变量的均值都在3以上。这表明分配的实现背景对分配有不同程度的影响,其中家庭背景和政治体制对分配的影响程度较小,而教育背景和经济体制对分配有中等程度的影响,教育背景和经济体制对分配的影响程度明显大于家庭背景和政治体制对分配的影响程度。这支持假设3。

4. 对假设4的检验。假设4是对文化价值与分配偏好关系的假定,由于文化价值和分配偏好涉及的变量都太多,因此我们采用主成分分析法进行分析。主成分分析法的基本思路是根据变量之间的相关关系把变量分成若干组,每一组变量代表一个基本结构、对应一个因子。

首先,对文化价值进行主成分分析。为了提高分析中的信息含量并配合文化价值的三个维度,因子的提取数量为3个,分析结果见表4、表5和表6。

表4 KMO 检验 和 Bartlett's 检验结果

KMO Measure of Sampling Adequacy		0.881
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2 720.350
	df	378.000
	Sig.	0.000

表4中,KMO检验值为0.881,可以接受;Sig.为0,说明相关矩阵不是一个单位矩阵,满足主成分分析的前提条件。

表5中,Initial Eigenvalues 表示初始特征值,% of Variance 表示变量的方差与总体方差的比率,Cumulative %表示累积方差贡献率。表5显示了提取的3个因子与 28个变量(为文化价值的28个变量,在表中用1~28的序号表示,其顺序与前文中变量出现的顺序一致)之间的相关系数,即因子载荷量。第一个因子的初始特征值最大,表示其对原始变量的贡献最大;第三个因子对原始变量的贡献很小。保留三个因子的时候可以解释原始变量64.795%的方差,并且把解释变量由28维降到了3维。

由于变量的个数较多,因此我们删除“Loadings ≤ 0.5”的小载荷量,并且采用最大方差正交旋转法进行旋转,使得每个因子具有最大载荷的变量数,从而简化对因子的解释。我们可以看出,主成分分析的结果(具体见表6)比较理想,F1体现了创新意识,F2体现了以人为本的理念,F3体现了安稳保守的理念。

表5 方差比与累积方差贡献率

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
	1	13.011	46.467	46.467	13.011	46.467	46.467	6.867	24.526
2	3.335	11.912	58.379	3.335	11.912	58.379	6.311	22.541	47.067
3	1.796	6.416	64.795	1.796	6.416	64.795	4.964	17.728	64.795
4	1.231	4.398	69.193						
5	1.045	3.733	72.926						
6	0.900	3.215	76.141						
7	0.737	2.631	78.772						
8	0.714	2.551	81.323						
9	0.556	1.987	83.310						
10	0.525	1.877	85.187						
11	0.479	1.709	86.896						
12	0.418	1.491	88.387						
13	0.395	1.412	89.799						
14	0.359	1.281	91.080						
15	0.345	1.231	92.311						
16	0.308	1.099	93.410						
17	0.283	1.010	94.420						
18	0.229	0.816	95.236						
19	0.217	0.774	96.010						
20	0.189	0.676	96.686						
21	0.170	0.607	97.293						
22	0.161	0.577	97.870						
23	0.152	0.542	98.412						
24	0.140	0.498	98.910						
25	0.108	0.386	99.296						
26	0.077	0.273	99.569						
27	0.064	0.227	99.796						
28	0.057	0.204	100.000						

其次,对分配偏好作主成分分析,得到结果见表7。分配偏好的主成分分析过程同文化价值的主成分分析过程,我们共提取5个因子,可以解释原始变量68.552%的方差。本次分析的结果也较为理想,F1体现分配类型,F2体现影响分配的经济方面的因素,F3体现分配规则,F4体现影响分配的人性方面的因素,F5体现分配的实现背景。

最后,运用相关性分析方法考察文化价值与分配偏好之间的相关关系,得到的结果见表8。我们可以看出,除了以人为本的理念与经济方面的影响因素之间存在负相关关系,其他的都存在正相关关系。其中:创新意识与分配类型、创新意识与经济方面的影响因素、创新意识与分配规则、以人为本的理念与分配规则、以人为本的理念与分配的实现背景以及安稳保守的理念与分配的实现背景在5%的水平上显著;以人为本的理念与分配类型、安稳保守的理念与经济方面的影响因素在10%的水平上显著。这说明文化价值对分配偏好有一定的

表6 文化价值的主成分分析结果

	Component		
	F1	F2	F3
发挥集体合作精神	0.816		
强调勤劳敬业	0.793		
行事积极进取	0.778		
担负社会责任	0.778		
鼓励奉献服务	0.737		
作风正派真诚	0.696		
鼓励创新服务	0.662		
重视成本效益	0.643		
求真务实	0.635		
具有冒险精神	0.586		
追求卓越上进	0.558		
强调顾客第一	0.507		
重视员工意见		0.857	
遵守制度规范		0.771	
注重实践		0.761	
赏罚公正公平		0.758	
尊重个人意愿		0.756	
注重利用人才		0.733	
强调人际和谐		0.723	
注重睦邻关系		0.707	
讲究表面形式			0.855
维护历史传统			0.845
注重安定团结			0.739
讲究客观标准			0.730
重视人情关系			0.722
遵从权威领导			0.701
寻求绩效表现			0.685
讲究学历文凭			0.597

影响。假设4得到了部分支持。

四、结论

综上所述,当前企业的分配偏好呈现出的特点是:就分配类型而言,精神奖励和物质奖励同样重要;就分配的影响因素而言,经济方面的因素比人性方面的因素更重要;就分配的实现背景而言,教育背景比家庭背景更重要,经济体制比政治体制更重要。文化价值对分配偏好有一定的影响,其中:创新意识对分配类型、经济方面的影响因素和分配规则的影响显著;以人为本的理念对分配类型、分配规则和分配的实现背景的影响显著;安稳保守的理念对经济方面的影响因素和分配的实现背景的影响显著。另外,以人为本的理念与经济方面的影响因素具有负相关关系。

基于以上分析,企业进行分配时应做到以下几点:①精神奖励与物质奖励并重。企业在分配时只注重物质奖励或只注重精神奖励都会有失偏颇,应该遵循“两手抓,两手都要硬”的原则。②考虑影响企业分配的人性方面的因素。改革开放推动

了我国经济的快速发展,这使得企业分配受经济方面的因素影响较大,但人性方面的因素的影响也是很重要的,因此企业在进行分配时应该对人性方面的影响因素多加考虑。③创造

表7 分配偏好的主成分分析结果

	Component				
	F1	F2	F3	F4	F5
福利待遇	0.879				
年度休假	0.855				
奖金计划	0.823				
人性化管理制度	0.784				
荣誉称号奖励	0.745				
举办年度聚会	0.726				
公司配备专用车辆	0.724				
支付工资	0.700				
竞争力		0.899			
生产效率		0.890			
利润		0.879			
销售额		0.845			
产量		0.835			
产品质量		0.833			
相关职位的需求程度			0.851		
团队贡献			0.763		
职位等级			0.747		
创新意识			0.742		
个人需求			0.709		
工作努力程度和责任心			0.680		
工作难度和技巧			0.653		
业绩考核			0.549		
融洽和温馨的工作氛围				0.798	
员工满意度				0.772	
员工的成长和进步程度				0.754	
工作时间				0.733	
员工参与决策程度				0.731	
管理者与员工的关系				0.368	
政治体制					0.855
经济体制					0.769
教育背景					0.762
家庭背景					0.703

优良的企业文化。由于文化价值对企业的分配偏好存在一定的影响,因而注重创造优良的企业文化将有助于企业更好地进行分配。

表8 文化价值与分配偏好的相关性分析结果

		创新意识	以人为本的理念	安稳保守的理念
分配类型	Pearson Correlation	0.297 **	0.204 *	0.115
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.031	0.226
经济方面的影响因素	Pearson Correlation	0.289 **	-0.101	0.230 *
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.290	0.015
分配规则	Pearson Correlation	0.281 **	0.297 **	0.112
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.001	0.238
人性方面的影响因素	Pearson Correlation	0.117	0.126	0.092
	Sig. (2-tailed)	0.221	0.184	0.337
分配的实现背景	Pearson Correlation	0.029	0.316 **	0.309 **
	Sig. (2-tailed)	0.765	0.001	0.001

注: **、* 分别表示在 5%、10%的水平上显著。

主要参考文献

1. Bond M. H., Leung K., Wan K. C.. How does cultural collectivism operate? The impact of task and maintenance contributions on reward distribution. Journal of Crosscultural Psychology, 1982; 13
2. Deutsch M.. The resolution of conflict: Constructive and destructive processes. New Haven: Yale University Press, 1973
3. Deutsch M.. Distributive justice. New Haven: Yale University Press, 1985
4. Hui C. H., Triandis H. C., Yee C.. Cultural differences in reward allocation: Is collectivism the explanation? British Journal of Social Psychology, 1991; 30
5. Martin J., Harder J.. Bread and roses: Justice and the distribution of financial and socioemotional rewards in organizations. New York: Stanford University Working paper, 1988
6. Meindl J. R., Hunt R. G., Lee W.. Individualism collectivism and work values: Data from the United States, China, Taiwan, Korea and Hong Kong. Greenwich GT: JAI Press, 1989
7. Sampson E.. Social change and the context of justice motivation. New York: Plenum Press, 1981