
中大管理研究

China Management Studies

2009年 第4卷 (2)



经济科学出版社

中大管理研究

China Management Studies

第4卷 (2)



经济科学出版社

2009年

图书在版编目(CIP)数据

中大管理研究. 2009年第4卷.2/李新春主编.-北京:经济科学出版社, 2009.6

ISBN 978-7-5058-8226-3

I.中... II.李... III.企业管理—文集 IV.F270-53

中国版本图书馆CIP数据核字(2009)第086325号

责任编辑:文远怀 卢元孝

技术编辑:潘泽新

中大管理研究(2009年第4卷-2)

李新春 主编

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址:北京市海淀区阜成路甲28号 邮编:100142

总编室电话:88191217 发行部电话:88191540

网址:www.esp.com.cn

电子邮件:esp@esp.com.cn

北京汉德鼎印刷厂印刷

华丰装订厂装订

787×1092 16开 9.75印张 165 000字

2009年6月第1版 2009年6月第1次印刷

ISBN 978-7-5058-8226-3 定价 20.00元

(图书出现印装问题,本社负责调换)

(版权所有 翻印必究)

《中大管理研究》学术委员会

(按姓氏拼音字母排序)

陈工孟	上海交通大学
陈信元	上海财经大学
Michael Firth	香港岭南大学
黄俊英	高雄 中山大学
贾建民	香港中文大学
李维安	南开大学
刘常勇	高雄 中山大学
陆正飞	北京大学
毛蕴诗	广州 中山大学
钱共鸣	香港中文大学
Joachim Schwalbach	柏林洪堡大学
王重鸣	浙江大学
汪寿阳	中国科学院
吴世农	厦门大学
张 华	香港中文大学
赵曙明	南京大学



中大管理研究

2009年 第4卷(2)

主 编 李新春
副 主 编 (按姓氏拼音字母排序)
辛 宇 张书军

经济科学出版社征订单

由中山大学管理学院李新春教授主编的《中大管理研究》2006 年第 1 卷(1)、(2), 2007 年第 2 卷(1)~(4), 2008 年第 3 卷(1)~(4) 和 2009 年第 4 卷(1)、(2) 已由经济科学出版社出版发行, 主要发表工商管理、会计学、市场学、公司财务、投资学和管理工程领域的原创性学术研究成果, 欢迎海内外学者不吝赐教。

凡购买上述图书的读者, 可以通过银行或邮局向我社汇款:

邮购联系方式:

地址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号新知大厦 1410 室 邮编: 100036

联系人: 杨旭 电话: 010-88191410 010-88191411 (带传真)

银行汇款:

户 名: 经济科学出版社

账 号: 01090373100120109065984

开户行: 北京银行阜裕支行

汇款时务必写清书名、册数、联系地址、邮编、收书人、联系电话。

征 订 单

订购单位					
通讯地址					
邮政编码		联系人		联系电话	
书 名				定价	订数
《中大管理研究》2006 年第 1 卷(1)~(2)				48.00	
《中大管理研究》2007 年第 2 卷(1)~(4)				80.00	
《中大管理研究》2008 年第 3 卷(1)~(4)				80.00	
《中大管理研究》2009 年第 4 卷(1)				20.00	
《中大管理研究》2009 年第 4 卷(2)				20.00	
合计金额					
应汇金额					

《中大管理研究》各卷将陆续推出，欢迎海内外学者将自己的管理学研究成果邮寄至（或电邮至）中山大学管理学院，具体的联络方式为：

广东省广州市新港西路 135 号

中山大学管理学院

《中大管理研究》收

邮编：510275

电子信箱：mncms@mail.sysu.edu.cn

电话：86-20-84110586

传真：86-20-84036924

（请注明《中大管理研究》收）

《中大管理研究》的出版得到：

中山大学“十一五”“211”工程、“985”工程、工商管理一级学科国家重点学科资助。

目 录

- 1 职业经理人的性格特质与工作满意度的相关关系研究
李锡元 李雯雯
- 18 企业何以衍生?
苏晓华 张书军
- 33 国退民进:效率提升或资源再分配——山东临工曲线收购案例研究
黎文靖 王 华
- 61 多重委托-代理关系、公司控制机制与大股东通过关联交易掠夺
朱至文 汪金爱
- 93 中国股票型基金季度内不可观测行为研究
周少甫 解洪涛
- 107 生态工业园区的形成与演化机理——一个进化博弈视角的分析
孙韩华 尚 涛
- 122 基于协整和向量误差修正模型的中国主要城市房价的联动效应研究
黄飞雪 周 筠 李志洁 侯铁珊
- 144 《中国会计学刊》征文启事

CONTENTS

- 1 Study on the Relationship Between Personality and Job Satisfaction of Professional Manager
Li Xiyuan Li Wenwen
- 18 Why and How Does Spin-off Exist?
Su Xiaohua Zhang Shujun
- 33 Privatization: Efficiency Increasing or Resource Reallocation? Shandong Lingong Indirect Acquisition Case Study
Li Wenjing Wang Hua
- 61 Multiple Principal-Agent Relationships, Corporate-Control Mechanisms and Expropriation through Related Party Transactions
Zhu Zhiwen Wang Jinai
- 93 A Study on Unobserved Actions of China' Stock Equity Mutual Funds
Zhou Shaofu Xie Hongtao
- 107 The Formation and Evolvement of Eco-Industrial Parks: An Analysis from the Perspective of Evolutionary Game Theory
Sun Weihua Shang Tao
- 122 Relationships Effect among Housing Prices of Chinese Big Cities Based on Cointegration and Vector Error Correction Model
Huang Feixue Zhou Jun Li Zhijie Hou Tieshan
- 144 Call for Papers —— China Journal of Accounting Research

职业经理人的性格特质与 工作满意度的相关关系研究

李锡元 李雯雯^①

摘要：本文采用 NEO-PI-R 人格测试和明尼苏达工作满意（MSQ）问卷，考察了职业经理人的大五人格特质及子维度与工作满意度的关系。研究表明，内在满意度与外向性、宜人性、责任感和神经质存在非常显著相关，其中与神经质是非常显著负相关，与责任感的相关程度最大；外在满意度与宜人性和责任感存在显著正相关；职业经理人的总体满意度与外向性、宜人性和责任感极其显著正相关，与神经质显著负相关。最后，我们还根据研究结果，从企业层面和个人层面两个方面提出相应的对策与建议。

关键词：职业经理人、人格特质、工作满意度

^① 李锡元、李雯雯，武汉大学经济与管理学院。

一、引言

经济发展离不开有竞争力的企业，而企业的成长壮大则离不开优秀的职业经理人队伍。但是，我国目前市场经济的发展还处在初级阶段，中国职业经理人还处于发展初期，存在一些问题，职业经理人阶层还处在一个不规范并亟待整治的状态。

关于人格特质与工作满意度的关系研究，虽然国外已经取得了丰硕的成果，国内的研究也初见成效，但目前国内情景下的职业经理人的性格特质还是一个研究不多的领域。本文以职业经理人为调查对象，进行尝试性研究，除了对现有职业经理人研究的补充与完善，还分析职业经理人的性格特质与工作满意度之间的关系，找出其在性格特质方面的归因，根据研究结果，提出对企业管理层的相关建议。

本文将职业经理人界定为中层及以上管理人员，研究职业经理人的性格特质与工作满意度的相关性，并考察人口统计学变量对职业经理人工作满意度的影响情况。职业经理人是运用全面的经营管理知识和丰富的管理经验，独立对一个经济组织（或一个部门）开展经营管理的人。

性格特质是用来表示一个人的思考模式、感情表达和行为特性的一般总和，用来区别自己与他人的一种独特性质。本研究采用大五性格特质观点，将性格特质分为外向性、宜人性、责任感、神经质、开放性。外向性指一个人对于与他人的关系感到舒适的程度，若一个人对和他人间的舒适程度愈高，则表示愈外向；宜人性指一个人对于他人所定下的规矩的遵循程度，分数越高，宜人性程度越高；责任感指评估个体在目标导向行为上的组织、坚持和动机，反映个体自我控制程度及推迟需要满足的能力，若自我控制程度越高，则其责任感越强；神经质代表对烦恼经验在认知与行为风格个别差异的倾向；开放性指一个人兴趣多寡及深度，相对深度较浅，开放性越高。

工作满意度（work satisfaction）是指工作中得到某种程度的满足或产生某种满意的感受。工作满意度是一种主观上的心理感受或意识状态，但是深究其本质，工作满意度实质上是一种态度，而态度虽不能决定行为，但能影

响与指导个体的行为。本研究对工作满意度的定义采用内在满意、外在满意及总体满意三个层面,由工作的性质去衡量职业经理人对工作满意的程度。内在满意指工作者对工作本身所引发的价值观、责任感、成就感、社会地位、职能地位以及运用能力的机会;外在满意指工作者在工作中所获得的薪资、晋升、与上司、部属及同事间的互动、对公司政策以及实施方式的满意程度;总体满意指对内在性及外在性整体层面的满意程度。

Judge、Heller 和 Mount (2002) 经过元分析发现,神经质与工作满意度的相关最强 ($\rho=-0.29$, ρ 为估计的真分数相关),紧接着是责任心 ($\rho=0.26$) 和外倾性 ($\rho=0.25$),宜人性 ($\rho=0.17$) 和经验开放性与工作满意度的相关很弱 ($\rho=0.02$)。神经质和外倾性与工作满意度的平均相关显著,且在跨研究中取得一致的结果。尽管责任心和宜人性与工作满意度的平均相关也显著,但并未取得一致的结果(在约 10% 的研究中,责任心与工作满意度的相关为零或为负)。他们还发现:外倾性、责任心和神经质都是工作满意度的显著预测源,而大五模型与工作满意度的负相关显著 ($R=0.41$)。

Salgado (2002) 指出,几乎所有的元分析(来自不同国家、不同的结果评价标准)都表明责任心可能是预测与工作有关行为的最好的人格特质。虽然责任心与内在和外在的工作满意度都呈正相关,但还无法作出因果关系的推论。Judge 和 Bono (2005) 在研究大五人格特质和领导有效性的关系时发现,管理者的外倾性和宜人性和下属对他们的满意感显著正相关。孟慧、李永鑫(2004)以中国员工为样本所得的结论正好相反:管理者的大五人格与下属对他们的满意感无显著相关,但责任心和宜人性和下属的工作满意度显著正相关。

而蔡欣岚(2001)以五大类人格特质及工作特性对半导体业员工工作满意度影响关系所进行的研究结果显示,和善性人格特质无法显著预测工作满意度;严谨自律性与工作满意度的相关性不高;外向性与工作满意度的相关性最高 ($R=0.40$) 且外向性是最能够预测工作满意度的人格特质。

依以上相关的文献探讨可以归纳出,部分人格特质会对工作满意度发生影响,而发生影响的程度大小则可能因为使用不同的人格理论基础而有所不同。目前对职业经理人的性格特质与工作满意度的研究却不是很多,本研究运用人格测验,以提高人格特质与工作满意度的关系,可以提供企业管理者一个参考,如何针对不同的人格特点采取不同的管理方法,以提升职业经理人的工作满意度,提高其管理的有效性。

二、理论模型与研究假设

(一) 理论模型

在以往文献研究的基础上，我们提出了本研究的模型构架图（如图 1，实线表示显著，虚线表示不显著）。根据模型构架图提出各项待验证的命题假设。

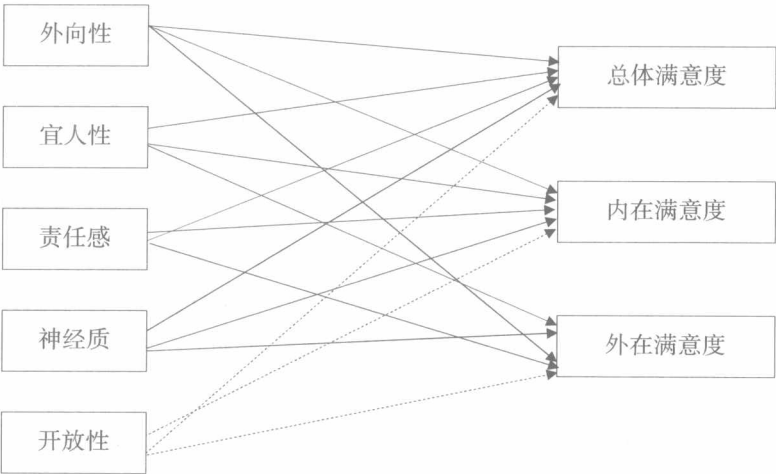


图 1 研究构思图

(二) 研究假设

人格变量除了直接作用于各层面的工作满意度外，更有可能通过一些中介变量间接影响工作满意度的不同方面。Connolly、Viswesvaran（2000）指出由于人格具有跨时间和情境时以相对一致的方式行为的倾向，不仅调节了工作满意度和绩效的关系，而且可能对工作满意度具有预测作用。

外向性是描述一个人善于社交和言谈、武断自信方面的人格维度。外向性指一个人对于与他人的关系感到舒适的程度，若一个人对和他人间的舒适程度愈高，则表示愈外向。McCrae、Robert 和 Costa 等（1992）指出外向性个体更容易拥有和经历导致工作满意度的正性情感。本文提出外向性与工作

满意度显著正相关的假设。

宜人性是描述一个人随和、热情、合作且信任方面的人格维度。宜人性指一个人对于他人所定下的规矩的遵循程度,分数越高,宜人性程度越高。McCrae、Robert 和 Costa 等 (1992) 也指出高宜人性的个体有更强的动因获得亲密的人际关系,并因此有更多的幸福感。本文提出宜人性与工作满意度显著正相关的假设。

责任感是描述一个人的责任感、可靠性、持久性和成就倾向方面的维度。责任感指评估个体在目标导向行为上的组织、坚持和动机,反映个体自我控制程度及推迟需要满足的能力。若自我控制程度越高,则其责任感越强。Organ 和 Lingl (2002) 认为责任感与工作满意度有关,因为高责任感的个体对工作投入程度高,更有可能获得令人满意的工作回报。本文提出责任感与工作满意度显著正相关的假设。

神经质代表对烦恼经验在认知与行为风格个别差异的倾向。神经质是描述一个人紧张、焦虑、失望和不安的人格维度,是负性情感的主要来源。Magnus、Keith 和 Diener 等 (1993) 指出神经质个体会经历更多负面事件,更容易陷入导致负面情感的情境中,将降低工作满意度。本文提出神经质与工作满意度显著负相关的假设。

开放性指一个人兴趣多寡及深度,相对深度较浅,开放性越高。经验开放性与科学和艺术上的创造力、发散思维、不迷信和政治上的自由主义有关。DeNeve 和 Cooper (1998) 认为它是把“双刃剑”,使个体同时有更多的正性情感和负性情感,令它与工作满意度的关系不明确。本文提出开放性与工作满意度不显著相关的假设。

基于前面的讨论,本文提出了如下假设:

H1: 外向性与工作满意度显著正相关,

H1a: 外向性与内在满意度显著正相关,

H1b: 外向性与外在满意度显著正相关,

H1c: 外向性与总体满意度显著正相关;

H2: 宜人性与工作满意度显著正相关,

H2a: 宜人性与内在满意度显著正相关,

H2b: 宜人性与外在满意度显著正相关,

H2c: 宜人性与总体满意度显著正相关;

H3: 责任感与工作满意度显著正相关,

H3a: 责任感与内在满意度显著正相关,

H3b: 责任感与外在满意度显著正相关,

H3c: 责任感与总体满意度显著正相关;

H4: 神经质与工作满意度显著负相关,

H4a: 神经质与内在满意度显著负相关,

H4b: 神经质与外在满意度显著负相关,

H4c: 神经质与总体满意度显著负相关;

H5: 开放性与工作满意度不显著相关,

H5a: 开放性与内在满意度不显著相关,

H5b: 开放性与外在满意度不显著相关,

H5c: 开放性与总体满意度不显著相关。

(三) 问卷设计

本研究的调查问卷是针对中层及以上管理人员,即调查对象为主管、经理及以上级别的人。共涉及四个部分,包括卷首语、职业经理人的基本背景信息、大五人格量表、工作满意度量表。

第一部分为卷首语,是为了让被试者了解本问卷的目的,尽量降低被试者的防备心理,增加调查的成功率。

第二部分为个人的背景信息。包括职务类别、性别、年龄、教育程度、婚姻状况、工作年限、企业类别七个方面:一是职务类别,分为主管、经理以及经理以上三组(由于本研究是针对职业经理人,所以该项是为了排除非职业经理人而设,目的是增加问卷的有效性);二是性别,分为男性和女性两组;三是年龄,分为20~30岁、31~40岁、41~50岁以及51~60岁以上四组;四是教育程度,根据职业经理人的实际情况分为硕士及以上、大学本科、专科以及其它共四组;五是婚姻状况,分为未婚、已婚和离婚三组;六是工作年限,分为3年以下、4~9年、10~15年及16年以上共四组;七是企业类别,分为外资企业、民营企业、国有企业及其它共四组。

三、研究设计与方法：变量测量和数据获取

(一) 研究对象与抽样过程

本次调查问卷的发放对象主要选择各种类型企业的中层及以上管理人员,对企业的行业及规模没有限制。研究主要通过同学、亲友等多渠道滚动式发放和收集样本。共发放问卷 300 多份,回收 135 份,最后进入数据分析的有效问卷为 120 份,有效回收率为 40%左右,样本资料的基本情况见表 1 所示。

表 1 样本资料的基本情况

背景信息		样本数	百分比 (%)
职务	主管	66	55
	经理	48	40
	经理以上	6	5
性别	男	84	70
	女	36	30
年龄	20 ~ 30 岁	76	63.3
	31 ~ 40 岁	38	31.7
	41 ~ 50 岁	6	5
教育程度	硕士及以上	22	18.3
	大学本科	64	53.3
	专科	30	25
	其它	4	3.3
婚姻	未婚	66	55
	已婚	52	43.3
	离婚	2	1.7
工作年限	3 年以下	44	36.7
	4 ~ 9 年	46	38.3
	10 ~ 15 年	26	21.7
	16 年以上	4	3.3
企业类别	外资企业	42	35
	民营企业	50	41.7
	国有企业	22	18.3
	其它	6	5

(二) 资料处理与研究方法

本研究在回收的问卷中剔除不完整或明显敷衍的问卷后，再将资料建档，并以 SPSS 11.5 for windows 软件进行统计与分析。

1. 信度分析

本研究将以 Cronbach's a 系数检验人格特质量表和工作满意度量表的内部一致性。所得的 Cronbach's a 系数越高，则代表其测验的内容越趋于一致。人格量表的信度分析结果如表 2，工作满意度的信度分析结果如表 3，由表可知，两量表都有较好的信度表现。

表 2 人格量表信度分析结果

	外向性	宜人性	责任感	神经质	开放性	总量表
题项 N	12	12	12	12	12	60
Cronbach's a	0.8591	0.7557	0.8417	0.8449	0.8395	0.8105

表 3 工作满意度量表信度分析结果

	内在满意度	外在满意度	总体满意度
题项 N	12	6	20
Cronbach's a	0.8375	0.7892	0.8401

2. 描述性统计分析结果

由表 1 可知：对职务的分类，本研究采用三个维度，即中层管理者—主管占 55%，中高层管理者—经理占 40%，高层管理者—经理以上占 5%；性别以男性为主，男性占 70%，女性占 30%，这与职业经理人的性别分布差不多；在被调查者中，年龄 20~30 岁的职业经理人占 63.3%，31~40 岁的占 31.7%，41~50 岁的占 5%，51~60 岁的没有被调查到；具有硕士及以上学历的占 18.3%，大学本科学历的占 53.3%，专科学历的占 25%，其它学历占 3.3%；婚姻中以未婚者居多，未婚者占 55%，已婚者占 43.3%，离婚者占 1.7%；工作年限指自参加工作以来的时间，其中 3 年以下的占 36.7%，4~9 年的占 38.3%，10~15 年的占 21.7%，16 年以上的占 3.3%；将企业类别分为四个维度，外资企业占 35%，民营企业占 41.7%，国有企业占 18.3%，其它企业类别占 5%。

从表 4 可知，职业经理人的神经质较低，为 2.5458，外向性、宜人性、责任感、开放性的平均得分都在 3.0 以上，其中责任感的最高，均值为 3.7181，