

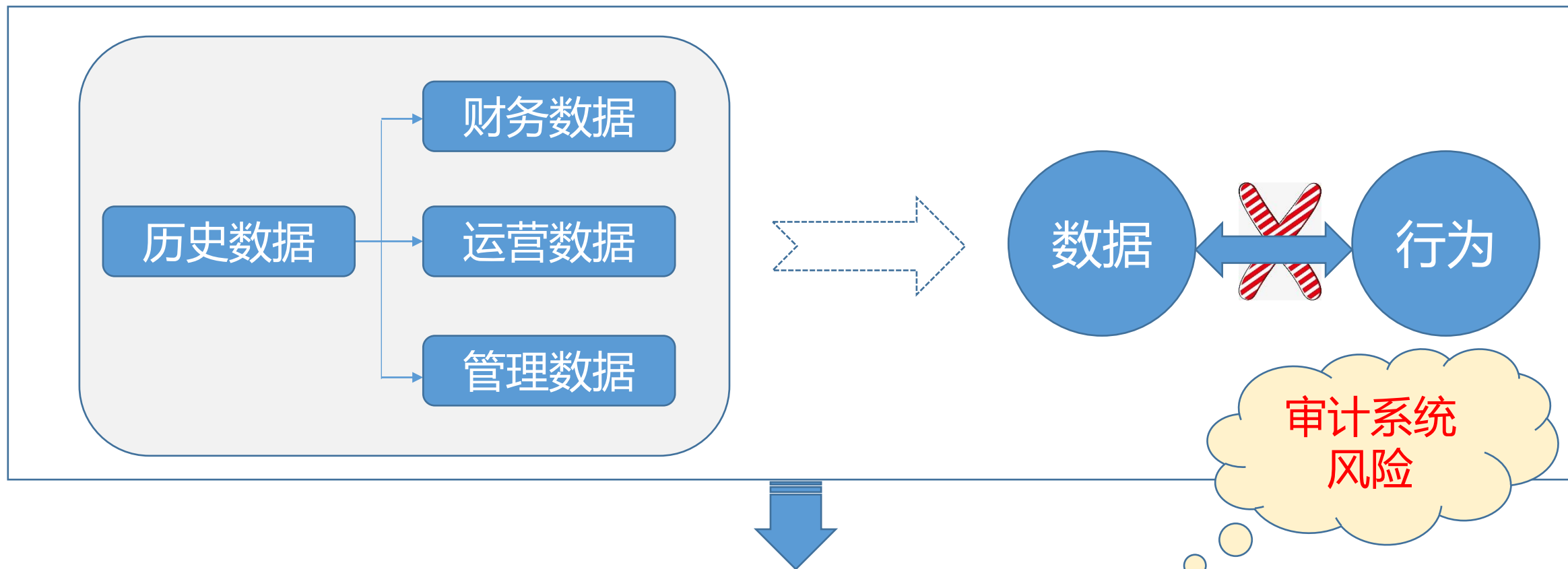
行为归因审计虚拟仿真实验

南京审计大学 商学院

理论部分

实操部分

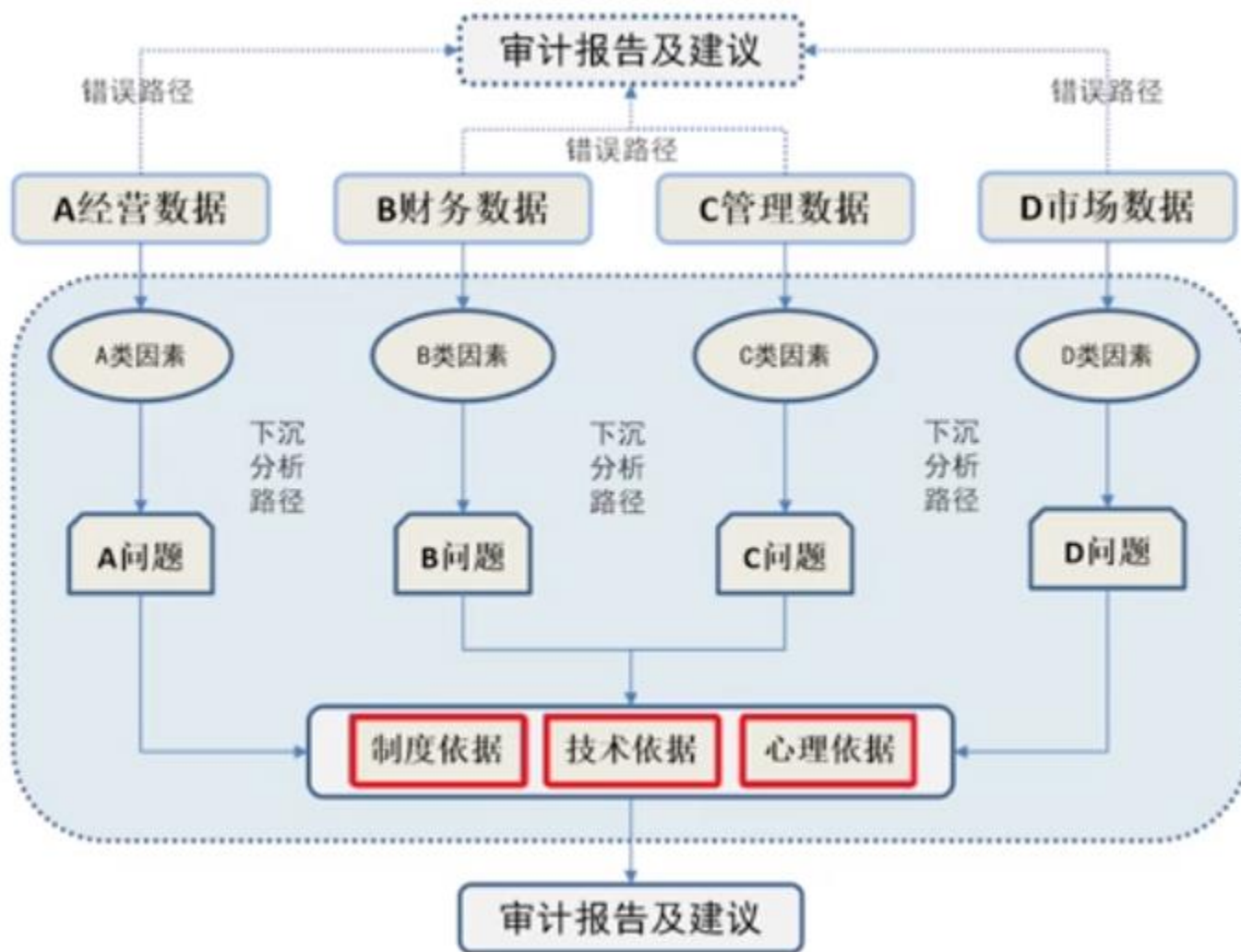
行为审计的重要性



使审计人员无法对行为动机及数据产生的问题情境进行充分、准确的阐释与分析。

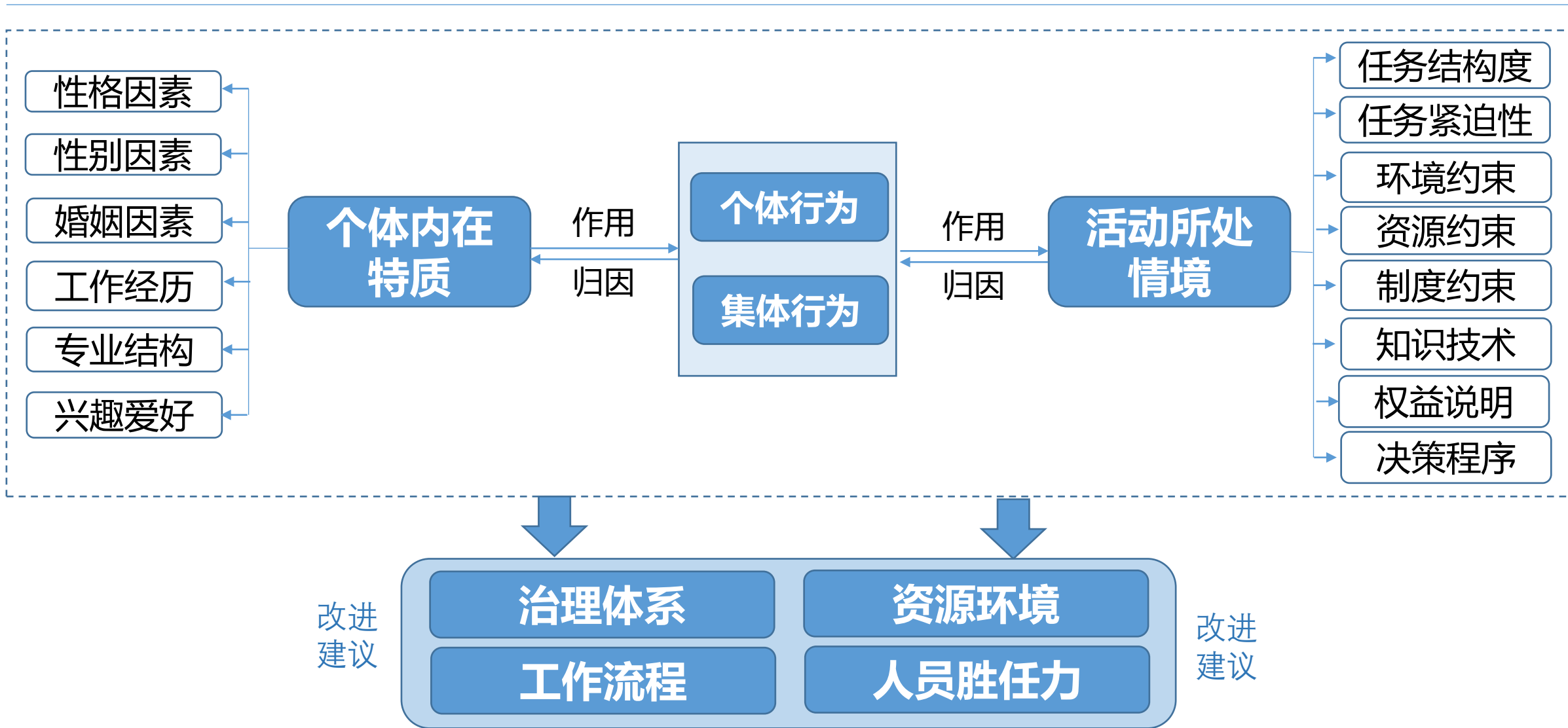
行为审计：数据动机识别路径

通过对组织个体或集体行为的归因分析，帮助审计人员获得行为发生的动机，从而为职能效率提升、组织创新挖掘来自行为数据资源的机会与价值。

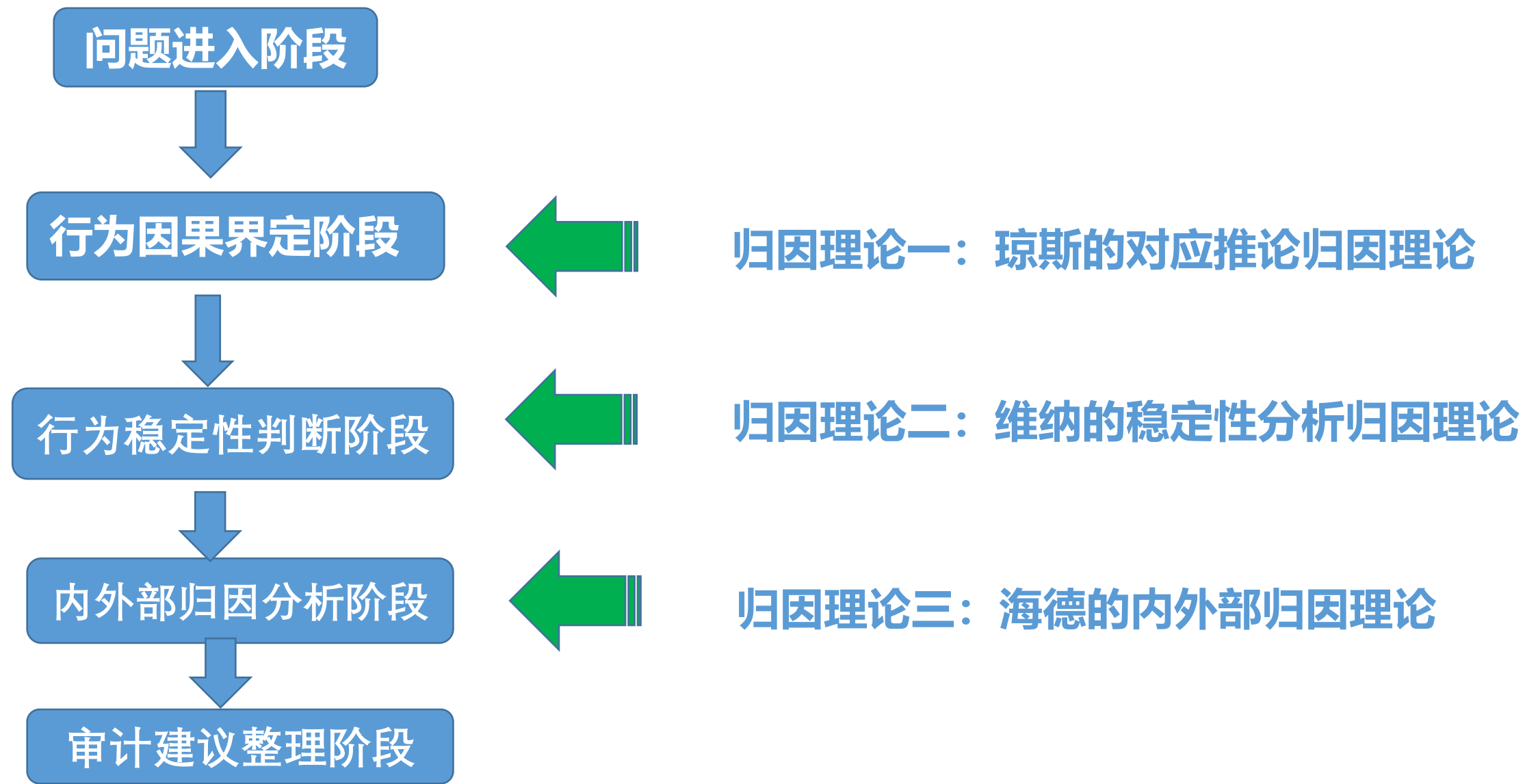


因

果



关联序贯式行为归因审计实验步骤





实验涉及的关键归因理论

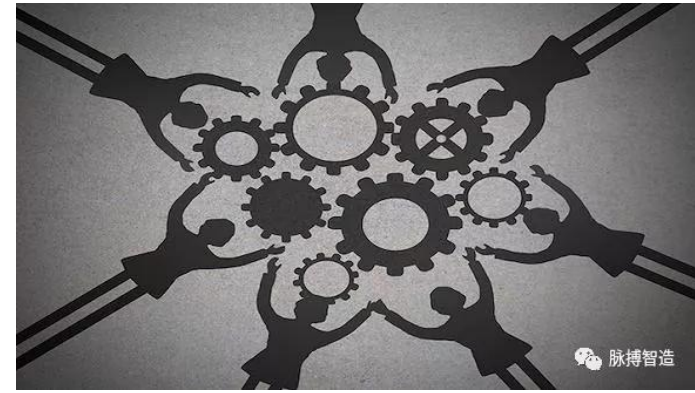
归因理论一：琼斯的对应推论归因理论

琼斯 (Jones) 和 K.E.戴维斯 (Davis) 1965 年提出的归因理论称为**对应推论理论**。即当人们进行个人归因时，就要从行为及其结果推导出行为的意图和动机，行为意图和动机与所观察到的行为及其结果相对应，即对应推论。

- ◆ **非共性结果因素**：行为中有一个事件环节是除了某个特定原因可以解释，而其他原因无法充分解释的
- ◆ **社会期望因素**：某人从事某个特定行动是否符合社会期望。
- ◆ **自由选择因素**：某人从事某个特定行动是否是自由选择的结果。

实验涉及的关键归因理论

归因理论二：维纳的稳定性分析归因理论



维纳于 1972 年发展了海德的归因理论。维纳认为，**暂时性或稳定性因素在形成行为期望时至关重要**。例如，如果我们认为某一种行为或绩效是放在多个情境下都是稳定的，那么人们可以对该行为给予明确的期望。反之，某一种行为在多种情境中并非稳定，或只是在特定的情境出现时，那么该行为将不被给予期望。

◆ 稳定性

◆ 不稳定/暂时性

- 如果被测行为动机在情境分析中稳定，则进入“海德原则”分析阶段进行**内外部归因分析**；
- 如果不稳定，则直接进入“海德原则”分析阶段的**外部归因分析**。

实验涉及的关键归因理论

归因理论三：海德的内外归因理论

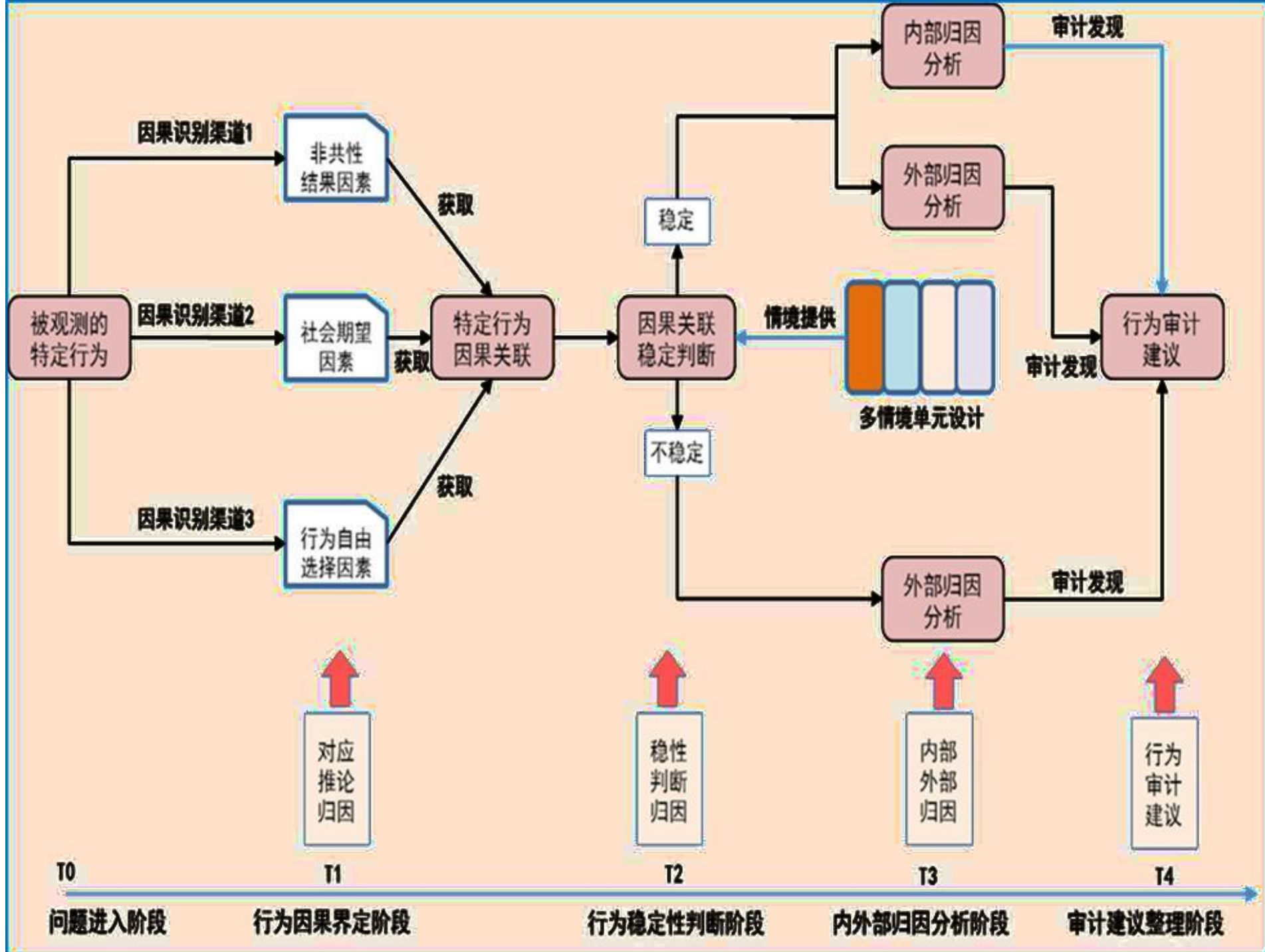
海德（1958）认为行为的原因或者在于环境，或者在于个人。如果在于环境，则行动者对其行为不负什么责任，即该行为应该归因于外部环境因素（情境）；如果在于个人，则行动者就要对其行为结果负责，即该行为应该归因为个体的内在特质因素。

- ◆ **外部因素**：环境原因（外部因素）如他人、奖惩、运气、工作难易等关联
- ◆ **内部因素**：个人原因（内部因素）包括人格、动机、情绪、态度、能力、努力等因素

内外归因依据“海德原则”进行判断：

(1) **共变原则**。在观察某个发生的行为事件时，如果一个特定的原因在多次、多个情境下均导致该行为的出现，则该行为归因为这个特定的原因。

(2) **排除原则**。如果内外因素的某一特定原因足以解释行为事件，分析人员就可以排除另一方面的归因。



实操部分

登录：<http://ywgl.lab.nau.edu.cn/#/>（用**谷歌浏览器**登录）

账号：学号

密码：123456（初始密码）

三大类十二个情境

关联序贯式行为归因审计

治理类行为

- 数字化转型
- 独立董事比例低
- 多元化经营
- 高管持股低

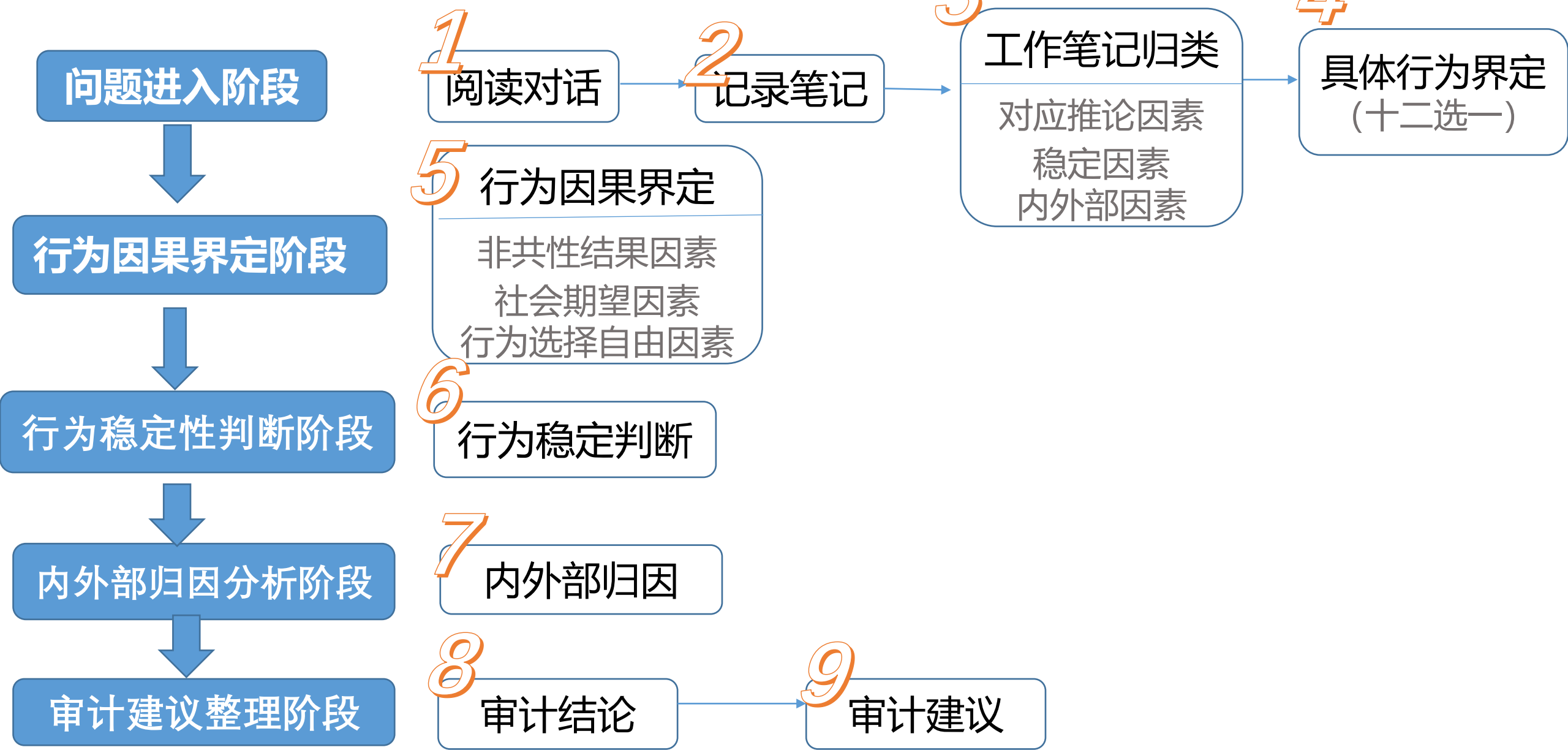
管理类行为

- 未进行产品质量复检
- 不再增加更新生产线
- 产品设计研发滞缓
- 采购成本异常

制度反应类行为

- 后勤人员吃空饷，贪污
- 员工抵触，文化冲突
- 生产车间人员消极怠工
- 管理者工作奉献度不高

关联序贯式行为归因审计实验步骤



行为归因结构关系GMR分析

治理类行为

1.企业决定向数字化转型

2.家族式企业、独立董事比例低

3.企业多元化经营，投资房地产

4.高管持股低，薪酬契约不合理

管理类行为

1.生产制造：未进行产品质量复检

2.不再增加更新生产线

3.产品设计研发滞缓

4.供应链：采购成本异常

制度反应类行为

1.后勤人员吃空饷，贪污

2.员工抵触，文化冲突

3.生产车间人员消极怠工

4.管理者工作奉献度不高

行为归因结构关系GMR分析

◆ 第一步：根据对被测行为的实际判断，对具体行为进行评价

- P代表消极评价，M代表中性评价，A代表积极评价。

◆ 第二步：找出G-M-R关系或G-R关系，并将行为归因结构关系GMR分析模块相应框连线

- 第一类：G类结构性、方向性因素对M类运营及管理效率因素产生直接作用，M类运营及管理效率因素进一步影响R类员工及职能部门的行为反应因素，从而实现G类管理类因素最终作用于R类行为反应因素。
- 第二类：G类结构性、方向性因素直接作用于R类员工及职能部门的行为反应因素。

◆ 第三步：根据行为归因结构关系GMR分析，对企业整体提出管理审计建议

谢谢聆听

