

高管背景特征对内部控制质量的影响研究

——来自中国 A 股上市公司的经验证据*

池国华 杨 金 邹 威

(东北财经大学会计学院/中国内部控制研究中心 116025)

【摘要】与已有研究多关注影响内部控制的显性硬因素不同,本文着眼于影响内部控制的隐性软因素,从高管背景特征入手,以 2009-2011 年我国 A 股上市公司为研究样本,实证检验了高管背景特征对内部控制质量的影响。研究结论表明,高管的背景特征对企业内部控制质量具有一定影响,且不同高管的背景特征对内部控制质量的影响程度存在较大差异。本文的研究结论表明在内部控制实施过程中应当重视发挥软因素的作用,从高管本身入手,为内部控制实施创造良好的环境,这对于提升企业内部控制质量具有重要的启示意义。同时,本研究有助于从更高的层次加深对内部控制的理解,为相关研究提供了新的视角。

【关键词】高管背景特征 内部控制质量 影响研究 经验证据

一、问题的提出

自美国《萨班斯法案》颁布以来,内部控制的重要性日益凸显,已逐步成为世界各国防范企业风险、提升管理质量的利器。中国亦是如此,内部控制实施及其信息披露已经成为我国上市公司的强制性要求。在这一过程当中,如何科学合理地评价企业内部控制是一个关键性问题。要解决这一问题,首先需要了解存在哪些因素会对内部控制产生至关重要的作用。因此,探索内部控制影响因素的文献日渐丰富,形成了内部控制研究领域的一个重要分支。然而,通过对相关文献的梳理我们发现,已有的研究大多是关注影响内部控制的显性的硬因素,而往往忽略了对诸如高管风险意识、经营理念、管理哲学与价值观等隐性的软因素的考察。实际上,相对于经营复杂性、公司治理结构这些硬因素,软因素在内部控制实施过程中往往发挥着更加重要的作用。这是因为内部控制是以“人”为核心的制度建设行为,内部控制的实施主体尤其是企业的高管承担着内部控制建设和保持其有效性的主要责任。而上述软因素又往往取决于高管的背景特征。这是由于个人的背景特征与其理念、价值观等心理特征因素的形成积累密切相关,并进而影响高管决策和公司行为。许多研究结果也都支持了这一观点。因此,内部控制作为企业高管主导的一

项制度建设行为,也不可避免地受到高管背景特征的影响。

那么,实际是否如此,高管的背景特征对内部控制质量产生了什么样的影响呢?为了验证这一问题,本文以 2009-2011 年沪深市 A 股上市公司为研究样本,实证检验了高管背景特征与内部控制质量之间的关系。本文的主要贡献在于,一方面本研究是基于影响内部控制的软因素视角,从高管背景特征角度探讨其对内部控制的影响,而已有的研究大多仅关注硬因素对内部控制的影响,这在一定程度上影响了结论的完整性和可靠性,因此,本研究丰富了内部控制影响因素的研究文献,为该领域的研究提供了一个新的视角;另一方面,本文验证了高管背景特征对内部控制质量的影响,这对于提高企业高管的风险意识,推动企业内部控制建立与实施,提高企业内部控制质量具有重要的启示意义。

二、文献回顾

从现有研究来看,对内部控制影响因素的研究主要集中在三方面:一是公司治理结构。国内外许多学者的研究结果均表明,公司治理结构越是完善,则内部控制越好。具体的,法人治理结构越健全(Doyle et al., 2007),审计委员会的独立性越高、成员构成越合理(Krishnan, 2005; Yan, 2007; Hoitash, 2009)、内部审计机构的运行效率越

* 本文系国家自然科学基金面上项目(71372069)、辽宁省教育厅人文社会科学重点研究基地专项项目(ZJ2013040)、辽宁省创新团队支持计划(WT2012004)的阶段性研究成果。本研究也得到了财政部“全国会计领军(后备)人才(学术类)培养项目”的支持。

高(张颖和郑洪涛,2010),股权结构越合理(吴益兵,2009;张颖和郑洪涛,2010),财务报告质量越高(程晓陵和王怀明,2008),管理层越重视(张继德等,2013),则内部控制越有效。二是公司经营特征。国内外学者发现,公司业务的复杂程度(DeFond,2002;Ge and McVay,2005;林斌和饶静,2009)、公司规模(Ge and McVay,2005;Doyle et al.,2007;Rice et al.,2011;朱荣恩等,2004)、公司的上市年数和成立时间(Doyle et al.,2007;林斌和饶静,2009)、公司所处的不同发展阶段(郑石桥等,2009;张继德等,2013;张颖和郑洪涛,2010)等都对内部控制有一定影响。三是公司财务状况。Ge and McVay(2005)的研究发现,公司的盈利能力越好,则其披露重大内部控制缺陷的概率越小。Doyle et al.(2007)、林斌和饶静(2009)、张颖和郑洪涛(2010)等的研究表明,公司财务状况越好,其内部控制越有效。

关于高管背景特征的研究,主要是基于“高层梯队理论”的拓展和深化。Hambrick and Mason 于 1984 年首次提出“高层梯队理论”,以年龄、性别、任期、学历、工作经历等背景特征变量作为高管心理特征的替代变量,研究其对高管行为选择、公司绩效等的影响。此后,许多学者围绕高管背景特征对公司行为的影响展开研究,较多的是涉及战略选择、投资行为及研发投入等方面。例如,对于战略选择,Wiersem and Bantel(1992)、Camelo-Ordaz(2005)等从高管的学历角度,Lee and Park(2006)从高管的国际化工作经历角度,陈传明和孙俊华(2008)从高管的教育背景角度分别验证了高管背景特征与企业战略变化、国际化战略选择与多元化战略选择之间的相关性。对于投资行为,Jensen and Zajac(2004)的研究表明具有财务背景的 CEO 更倾向于多元化的投资方式;Peng and Wei(2007)通过研究发现,相比男性高管,女性高管较少表现出过度自信,更愿意选择较为保守的投资策略;姜付秀等(2009)发现,管理层的平均年龄和教育水平以及董事长的年龄、学历、教育背景和工作经历都影响了过度投资。

从现有的文献看,对内部控制影响因素的研究多是从公司主体角度来进行,研究内容主要集中于诸如组织架构、规模、业务复杂性等显性硬因素,鲜有文献关注对内部控制实施具有主导作用的高管本身所具有的特质,探讨诸如风险意识、经营理念、管理哲学及价值观等隐性软因素对内部控制的影响。从与高管背景特征相关的研究来看,也少有直接研究高管背景特征与内部控制之间关系的文献。

三、理论分析

高管背景特征通过何种路径影响内部控制质量?从内部控制影响因素来说,两者之间以软因素衔接,因此,这一路径分析可以通过两步来实现:一是依据高层梯队理论,高管背景特征的不同在一定程度上反映出了高管风险意识、经营理念、管理哲学等的差异,并影响其行为决策;二是

依据内部控制理论,高管的风险意识、经营理念、管理哲学等通过作用于内部环境,影响了内部控制体系中其他要素功能的发挥,进而影响内部控制质量。

高层梯队理论认为,高管背景特征影响其认知能力、个人信念和价值观等心理特征因素,进而影响其行为选择。实际工作中的高管并非经济学上假设的“完全理性人”,其有限理性使得他们的行为往往更多地受到其认知能力、个人信念、价值观等心理特征因素的影响。然而,高管的这种心理层面的特质通常不可预测且难以衡量,但心理特征因素是与个人的背景特征紧密相联的(Daniel,2000;Fraser et al.,2006),高管接受的教育、过往的经历等在一定程度上决定了其认知能力、个人理念、价值观等,因此,人口背景特征可以作为个体的信念、价值观(Kahalas and Groves,1979;Walsh,1988)和观念、观点(Dearborn and Simon,1958)等的预测指标。而人口背景特征所具有的客观性、简约性、一致性等良好特征,也较好地适应了研究需要。以上分析表明,高管背景特征的不同在一定程度上反映了高管风险意识、经营理念、管理哲学等的差异。

进一步地,高管的风险意识、经营理念、管理哲学等又是内部环境的重要组成部分,而内部环境在内部控制体系中的基础性地位决定了其对内部控制其他要素的重要影响,从而影响了内部控制质量。这一点,COSO 报告为其提供了相应的理论支撑。COSO 早在 1992 年就在其《内部控制——整合框架》中将组织人员的诚实、伦理价值和能力,管理层哲学和经营模式等均纳入了控制环境的定义范畴;在其 2004 年的《企业风险管理——整合框架》中又将内部环境赋予“风险文化和风险偏好”、“管理哲学和经营风险”等内容。可见,高管的风险意识、经营理念与管理哲学等均为内部环境的重要构成。而内部环境是整个内部控制框架的基础,是其他要素发挥作用的前提,超脱环境的控制方法和控制流程是无法落地实施的,所有控制活动都是内部环境与其他要素之间的联动,内部控制的效果取决于环境要素对控制活动的推动或阻碍(杨有红,2013)。正如 COSO 指出的,控制环境是一种氛围和条件,它奠定了公司的内部控制结构,决定了组织的控制基调,影响了整个组织内所有人员的控制意识和控制行为。由此,内部环境的重要性可见一斑。良好的内部环境为内部控制体系的有效运行提供有利条件,促进内部控制体系中其他要素作用的充分发挥,提升内部控制质量。相反,若处于基础地位的内部环境恶化,那么内部控制体系便如同“空中楼阁”,内部控制质量也必然降低。

基于以上分析,高管背景特征通过对高管的风险意识、经营理念与管理哲学等的影响作用于内部环境,内部环境则通过影响内部控制体系中的其他要素,进而影响了内部控制质量。因此,本文认为,高管背景特征与内部控制质量之间存在相关关系。

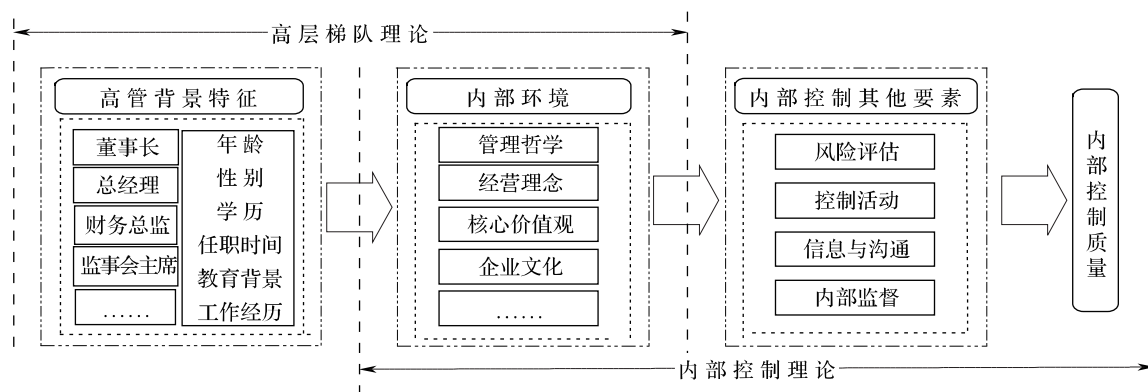


图1 理论分析逻辑图

四、研究设计

（一）样本选择与数据来源

本文的研究样本为2009—2011年我国沪深市A股上市公司，并剔除了金融类公司、ST和*ST公司以及研究区间内数据缺失的公司，最终得到3年共3217个公司年度数据，其中2009、2010和2011年的样本量分别为947、1096和1174家上市公司。为了消除极端值对样本回归结果的影响，本文对使用到的主要连续变量进行了1%—99%的winsorize处理。

本文高管背景特征相关数据根据国泰安数据库中高管简历和新浪网（<http://finance.sina.com.cn>）网站信息手工收集得到，内部控制数据来自陈汉文教授主持的厦门大学内控指数课题组构建的2009—2011年我国上市公司内部控制指数，其他数据来自国泰安数据库。

（二）变量设定

1. 高管背景特征

对于高管的界定，目前学术界尚没有统一的标准，往往是根据研究的需要来加以界定。本文研究的是高管背景

特征与内部控制质量之间的关系。根据《企业内部控制基本规范》的规定，“董事会负责内部控制的建立健全和有效实施。监事会对董事会建立与实施内部控制进行监督。经理层负责组织领导企业内部控制的日常运行”。需要说明的是，从我国企业内部控制的实施现状来看，内部控制体系的建立通常是由财务部门作为牵头部门进行，因此财务总监对企业内部控制的实施也具有直接的影响。基于此，根据本文的研究需要，同时考虑到数据的可获得性，本文所指高管包括企业董事长、总经理、财务总监和监事会主席。

根据国内外学者已有的相关研究（Barker and Mueller, 2002; Jensen and Zajac, 2004; Camelo-Ordaz et al., 2005; Lee and Park, 2006; Simsek, 2007; Adams et al., 2009），结合本文的研究内容和研究目的，同时考虑数据的可获得性，本文对高管的背景特征主要从年龄、性别、学历、任职时间、教育背景和工作经历等6个方面进行考察。高管背景特征变量的具体定义如表1所示。^①

表1 主要变量定义

	变量名称	变量符号	变量定义
董事长背景特征变量	董事长年龄	Dage	公司董事长年龄
	董事长性别	Dgend	公司董事长为男性取1，为女性取0
	董事长学历	Ddegre	公司董事长的学历。其中，中专及以下取1，大专取2，本科取3，硕士取4，博士取5
	董事长 <u>任职时间</u>	Dtime	<u>公司董事长担任现职的时间</u>
	董事长教育背景	Dedu	公司董事长所学专业为金融、会计或经济管理类则取1，否则取0
	董事长工作经历	Djob	公司董事长在担任现职之前曾从事过金融、会计或经济管理类工作，则取1，否则取0

① 表中仅详细列示了董事长的6个背景特征变量定义，其余高管的背景特征变量定义方法与董事长相同，本文通过符号加以区分。总经理、财务总监、监事会主席分别以字母E、F、S替换字母D来表示。如Eage表示总经理年龄，具体定义为“公司总经理的年龄”，其他均以此类推。

续表

	变量名称	变量符号	变量定义
控制变量	公司规模	size	公司年末总资产的自然对数
	股权集中度	H_10	以前十大股东持股比例的平方和 Herfindahl_10 指数表示
	上市时间	Cage	公司截至统计当年的上市年数, 不足一年按一年计算
	资产负债率	lev	公司年末负债账面价值与资产账面价值之比
	盈利能力	roe	以扣除非正常损益的加权平均净资产收益率表示
	成长机会	Tq	以托宾 q 值表示
	行业	Ind	属于某行业时取值为 1, 否则为 0。根据证监会 2001 颁布的《上市公司行业分类指引》, 剔除金融保险业, 按一类代码分成 12 类, 共设 11 个虚拟变量
	年度	Year	以 2009 年为基准年, 设 2 个虚拟变量

2. 内部控制质量

本文采用陈汉文教授主持的厦门大学内控指数课题组构建的 2009 - 2011 年中国上市公司内部控制指数来衡量内部控制质量 (以 IC 表示)。该指数的评价指标体系以五要素为框架, 其中内部环境要素包括公司治理、内部审计、人力资源、道德修养及胜任能力、社会责任、企业文化等方面。可见, 其所选指标并未涉及高官背景特征维度, 从而排除了自变量与因变量之间由于数据交叉性对本文结论的影响。

3. 控制变量

参考 Rice et al. (2011)、Ge and McVay (2005)、Doyle et al. (2007)、吴益兵等 (2009)、张先治等 (2010)、张颖和郑洪涛 (2010) 等的研究成果及相关结论, 本文的控制变量包括公司规模、股权集中度、上市时间、资产负债率、盈利能力、成长机会。此外, 我们控制了行业和年度因素的影响。具体的变量定义见表 1。

(三) 模型设计

根据以上讨论, 本文建立模型 (1)、(2)、(3)、(4), 分别探讨董事长、总经理、财务总监和监事会主席的背景特征对企业内部控制质量的影响。

$$IC = \beta_0 + \beta_1 Dgend + \beta_2 Dage + \beta_3 Ddegre + \beta_4 Dtime + \beta_5 Dedu + \beta_6 Djob + ControlVariables + \varepsilon \quad (1)$$

$$IC = \beta_0 + \beta_1 Egend + \beta_2 Eage + \beta_3 Edegre + \beta_4 Etime + \beta_5 Eedu + \beta_6 Ejob + ControlVariables + \varepsilon \quad (2)$$

$$IC = \beta_0 + \beta_1 Fgend + \beta_2 Fage + \beta_3 Fdegre + \beta_4 Ftime + \beta_5 Fedu + \beta_6 Fjob + ControlVariables + \varepsilon \quad (3)$$

$$IC = \beta_0 + \beta_1 Sgend + \beta_2 Sage + \beta_3 Sdegre + \beta_4 Stime + \beta_5 Sedu + \beta_6 Sjob + ControlVariables + \varepsilon \quad (4)$$

需要说明的是, 为了更好地考察高管各个背景特征变量对内部控制质量的影响, 在研究过程中, 本文首先将各背景特征变量单独进行回归, 最后, 再将全部变量放在一

个模型中进行回归。

五、实证分析

(一) 描述性统计

我们对本文涉及的主要变量进行了描述性统计分析。从结果来看, 样本上市公司整体内部控制质量较低, 平均值为 41.257, 各上市公司之间内部控制质量差异较大, 最大值为 71.539, 最小值为 2.762。从高管背景特征来看, 高管中男性比例较高, 其中董事长和总经理中 90% 以上为男性, 而财务总监中男性比例则相对减少, 为 74%; 高管中董事长的平均年龄最大, 为 51 岁, 财务总监的平均年龄最小, 为 44 岁; 平均学历最高的为董事长, 其次是总经理, 董事长和总经理学历中位数均为 4, 即董事长和总经理中至少一半的人具有硕士及以上学历, 财务总监平均学历为 3.173, 监事会主席平均学历为 2.972, 基本处于本科水平; 各高管的平均任职时间都在 3.5 年以上, 其中董事长的平均任职时间最长, 监事会主席平均任职时间最短; 多数财务总监都有金融、会计或经济管理类教育背景或工作经历, 具有类似工作经历的监事会主席约占 50%, 其余高管中具有金融、会计或经济管理类教育背景或工作经历的比例均不高。

此外, 我们分别对模型 (1)、(2)、(3)、(4) 中的变量进行了相关性检验, 结果发现, 各高管的背景特征变量与公司内部控制质量之间存在不同程度的相关性。另外, 所有相关系数均小于 0.5, 说明本文模型不存在严重的多重共线性问题。篇幅所限, 在此未列示描述性统计和相关性检验结果。

(二) 高管背景特征与内部控制质量的实证分析

本部分我们分别以上述模型 (1)、(2)、(3)、(4) 对董事长、总经理、财务总监和监事会主席的背景特征与公司内部控制质量之间的关系进行实证分析, 具体结果见表 2、表 3、表 4 及表 5。

表 2

董事长背景特征与内部控制质量回归结果

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Dgend	1.227*						1.212*
Dage		0.0693***					0.0779***
Ddegre			0.179				0.293*
Dtime				0.0961***			0.0841**
Dedu					0.614**		0.637*
Djob						0.319	0.133
size	2.864***	2.788***	2.852***	2.864***	2.869***	2.879***	2.733***
H_10	6.250***	6.112***	6.147***	6.333***	6.200***	6.147***	6.203***
Cage	-0.305***	-0.307***	-0.305***	-0.308***	-0.301***	-0.303***	-0.316***
lev	-3.859***	-3.663***	-3.865***	-3.763***	-3.893***	-3.866***	-3.622***
roe	0.0778***	0.0765***	0.0776***	0.0747***	0.0772***	0.0768***	0.0758***
Tq	0.281**	0.286**	0.280**	0.290**	0.286**	0.289**	0.280**
Ind _i	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Year _i	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Intercept	-21.66***	-22.48***	-20.91***	-20.98***	-20.83***	-21.03***	-24.19***
Adj-R ²	0.2437	0.2456	0.2433	0.2448	0.2440	0.2433	0.2486
F	52.82***	53.36***	52.70***	53.13***	52.89***	52.70***	43.57***

注：(1) ***、**和* 分别表示 1%、5%、10% 水平上的统计显著性，双边检验；(2) 篇幅所限，未列示对应的 t 值，如需，可向作者索取。表 3 至表 5 均与此相同。

从表 2 可以看出，董事长的年龄与内部控制质量显著正相关。这可能与高管年龄对其风险偏好的影响有关。不同年龄的高管对待风险的态度存在较大的差异，高管的年龄越大，其风险意识越强，行为也相对保守，更倾向于低风险决策（Carlsson and Karlsson, 1970; Vroom and Pahl, 1971; 姜付秀等, 2009）。而风险管理正是内部控制的重要内容，内部控制的五要素之一便是风险评估，提高企业的风险防范能力也是内部控制的主要目的之一。董事长的风险意识、风险偏好对公司风险管理水平有着直接的影响，年龄大的董事长对风险更为敏感，在内部控制实施过程中更容易选择更为严格的风险管控措施，而这种风险观念也可能使公司员工在整体上具有较强的风险意识，从而具有

较强的风险管理能力，因此，内部控制质量更高。

同时，我们发现董事长的性别与内部控制质量也呈显著正相关关系。可能的解释是，尽管相比男性高管而言，女性高管较少表现出过度自信，更愿意选择较为保守的决策（Peng and Wei, 2007），可能更重视风险管理，但女性高管在正确把握公司环境变化和对信息的获取和分析方面可能不如男性高管（北京大学光华管理学院女性领导力研究课题组, 2006），这可能影响了她们在公司战略管理、重大决策等方面的表现，另一方面，女性高管在男性主导领域中希望做出不拘于男性主流管理思想的尝试（佟新, 2010），这也可能导致女性高管在经营管理中突破其一般的行为模式。

表 3

总经理背景特征与内部控制质量回归结果

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Egend	-0.806						-0.799
Eage		0.000831					0.00456
Edegre			0.279				0.136
Etime				0.177***			0.181***
Eedu					1.259***		1.245***
Ejob						0.125	-0.124
size	2.880***	2.871***	2.825***	2.849***	2.854***	2.870***	2.817***
H_10	6.200***	6.189***	6.216***	6.185***	6.209***	6.198***	6.212***
Cage	-0.301***	-0.303***	-0.302***	-0.314***	-0.304***	-0.303***	-0.313***
lev	-3.864***	-3.848***	-3.894***	-3.774***	-4.047***	-3.854***	-3.989***
roe	0.0763***	0.0773***	0.0779***	0.0751***	0.0766***	0.0775***	0.0735***
Tq	0.278**	0.285**	0.268**	0.274**	0.283**	0.285**	0.258**
Ind _i	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Year _i	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes

续表

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Intercept	-20.24 ***	-20.80 ***	-20.69 ***	-20.87 ***	-20.68 ***	-20.80 ***	-20.38 ***
Adj - R ²	0.2435	0.2430	0.2437	0.2453	0.2468	0.2431	0.2486
F	52.76 ***	52.63 ***	52.81 ***	53.26 ***	53.69 ***	52.64 ***	43.56 ***

从表2、表3可以看出,董事长和总经理的任职时间与内部控制质量都显著正相关,这可能是由于,一方面内部控制的建立与实施涉及公司经营管理的诸多方面,根据内部控制的适应性原则,合理有效的内部控制应与公司现实的经营管理状态相适应,高管的任职时间越长,则越能深入了解公司的内部条件和经营环境,也越能保证内部控制的科学合理性;同时,随着高管任职时间的增加,其认知不断丰富、管理实践经验逐步积累,可以更好地控制企业经营进程中的风险和不确定性,其决策质量也逐渐提升,因此,内部控制质量越高。另一方面,内部控制的效果往往需要通过较长的时间才能体现出来,短期内甚至可能因

增加了公司的运营成本或是与公司现有的管理制度相冲突而降低其经营效率。高管任职时间越长,则对企业长期可持续发展的意识越强,更能以长远的眼光看待公司的经营发展,对内部控制的建立和实施能够树立起正确的认识。而任职时间较短的高管为了实现短期利益,容易采取激进的经营管理措施(Chen et al., 2010),甚至对内部控制的实施产生抵触情绪,从而降低内部控制质量。此外,高管的任职时间还影响了高管对风险的态度,任期越长的高管越理性,其过度自信越小,越倾向于选择风险较小的政策(Taylor, 1975; Fraser et al., 2006; 姜付秀等, 2009),这在一定程度上强化了公司的风险管理,从而提高内部控制质量。

表4 财务总监背景特征与内部控制质量回归结果

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Fgend	-0.00799						-0.0644
Fage		-0.000676					0.0166
Fdegre			0.678 ***				0.576 ***
Ftime				0.0451			0.0626
Fedu					1.057 ***		0.799 ***
Fjob						0.454	0.327
size	2.871 ***	2.872 ***	2.766 ***	2.866 ***	2.847 ***	2.869 ***	2.747 ***
H_10	6.192 ***	6.193 ***	6.028 ***	6.144 ***	6.168 ***	6.216 ***	5.941 ***
Cage	-0.303 ***	-0.303 ***	-0.312 ***	-0.304 ***	-0.296 ***	-0.302 ***	-0.307 ***
lev	-3.854 ***	-3.856 ***	-3.770 ***	-3.853 ***	-3.768 ***	-3.879 ***	-3.693 ***
roe	0.0771 ***	0.0771 ***	0.0770 ***	0.0767 ***	0.0775 ***	0.0772 ***	0.0772 ***
Tq	0.285 **	0.285 **	0.276 **	0.284 **	0.295 **	0.282 **	0.284 **
Ind _i	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Year _i	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Intercept	-20.76 ***	-20.74 ***	-20.66 ***	-20.78 ***	-20.92 ***	-21.11 ***	-21.62 ***
Adj - R ²	0.2430	0.2430	0.2462	0.2432	0.2461	0.2432	0.2472
F	52.62 ***	52.62 ***	53.53 ***	52.66 ***	53.48 ***	52.68 ***	43.25 ***

从表2、表3及表4可以看出,董事长、总经理和财务总监的教育背景均与内部控制质量显著正相关。这说明具有金融、会计或者经济管理类专业背景的董事长、总经理和财务总监,其所在公司的内部控制质量更高。这可能是由于一方面这些教育背景使高管具有深入理解内部控制的专业知识基础,因为内部控制由财务控制衍生发展而来,且财务控制仍然是内部控制的重要组成部分,金融、会计或者经济管理类的专业背景使高管更好地理解内部控制的重要性和必要性,对内部控制实施也更为重视,从而内部控制质量更高(张继德等, 2013)。另一方面,金融、会

计或者经济管理类的教育背景也对高管的风险和收益等观念产生了影响,使其考虑风险因素更多,分析问题更加全面,决策越趋于理性,从而提升了内部控制质量。

从表2、表4及表5可以看出,董事长、财务总监和监事会主席的学历均与内部控制质量显著正相关。这可能是由于学历的高低影响了高管的认知能力和理性程度(Wiersema and Bantel, 1992)。学历越高,其往往具有更强的学习能力和适应能力,在复杂多变的环境中能够更好地分辨信息,做出更为理性的决策(Kimberly et al., 1981)。因此,高学历的高管对内部控制的本质具有更深入的理解,在实施过程中

更容易识别出有效的控制措施,避免内部控制流于形式,从而提高内部控制质量。例如,公司战略是内部环境的重要内容,董事长是公司战略的重要决策人员之一,而高管学历越

高,对公司的战略变化越有利(Bantel and Jackson, 1989);投资风险是公司主要的风险来源,而学历越高的高管越容易发生过度投资行为(姜付秀等, 2009)。

表5 监事会主席背景特征与内部控制质量回归结果

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Sgend	-0.130						-0.123
Sage		0.0164					0.0268
Sdegre			0.386 **				0.466 ***
Stime				0.0588			0.0647
Sedu					0.257		-0.231
Sjob						0.567 **	0.657 **
size	2.875 ***	2.850 ***	2.823 ***	2.863 ***	2.866 ***	2.867 ***	2.774 ***
H_10	6.190 ***	6.081 ***	6.094 ***	6.186 ***	6.207 ***	6.299 ***	5.998 ***
Cage	-0.303 ***	-0.306 ***	-0.309 ***	-0.305 ***	-0.304 ***	-0.306 ***	-0.319 ***
lev	-3.861 ***	-3.812 ***	-3.909 ***	-3.854 ***	-3.865 ***	-3.890 ***	-3.886 ***
roe	0.0768 ***	0.0778 ***	0.0772 ***	0.0773 ***	0.0771 ***	0.0772 ***	0.0783 ***
Tq	0.287 **	0.285 **	0.277 **	0.280 **	0.285 **	0.277 **	0.263 **
Ind _i	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Year _i	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Intercept	-20.74 ***	-21.16 ***	-20.76 ***	-20.76 ***	-20.69 ***	-20.96 ***	-21.66 ***
Adj-R ²	0.2430	0.2432	0.2444	0.2432	0.2432	0.2440	0.2451
F	52.63 ***	52.67 ***	53.00 ***	52.69 ***	52.66 ***	52.90 ***	42.77 ***

从表5可以看出,监事会主席的金融、会计或其他经济管理类工作经历与内部控制质量之间存在显著的正相关性,这可能是由于这些工作经历使监事会主席对公司内部控制有更加全面系统的理解,对风险的评估和应对持更谨慎的态度(Barker and Mueller, 2002; Finkelstein and Hambrick, 1990),从而能够对公司内部控制做出更为客观和专业的评价,更好地发挥监督作用。

比较各高管的回归结果,我们发现,不同高管的背景特征对内部控制质量的影响存在较大的差异。董事长的性别、年龄、学历、任职时间以及教育背景与内部控制质量之间均存在显著的正相关关系,而工作经历则对内部控制质量没有显著的影响;总经理的任职时间和教育背景与内部控制质量显著正相关,而性别、年龄、学历和工作经历则不存在显著的相关性;财务总监的学历和教育背景与内部控制质量显著正相关,性别、年龄、任职时间和工作经历则无显著相关性;监事会主席的学历和工作经历对内部控制质量具有显著的正向影响,而性别、年龄、任职时间和教育背景则没有显著影响。

从上述差异中,我们可以看出,对于我国的上市公司而言,董事长在其内部控制实施过程中扮演着最为重要的角色,其背景特征对内部控制影响最大,而总经理、财务总监和监事会主席对内部控制质量的影响则相对较弱。造成这一结果的原因可能有两方面:一是不同高管在内部控制实施过程中担任不同的角色,承担不同的责任,导致其对内部控制的影响途径和影响程度不同。例如,董事长是公司决策层的最高领导人员,对内部控制负最终责任,其

风险意识、经营理念及管理哲学等对内部控制的影响主要通过影响重大事项的决策来体现,这种影响相对广泛并且深刻,因此,董事长的背景特征对内部控制质量的影响相对较强。财务总监虽然往往直接接触与内部控制相关的具体事务,但我国《企业内部控制基本规范》并没有就财务总监对内部控制的责任作出直接和明确的规定,财务总监对内部控制的影响主要通过执行高层决策来体现,其风险意识、经营理念及管理哲学等更多的是跟随决策层,而个人的心理特质则较少得到直接体现,对内部控制的影响更可能是源于其对高层决策的理解,因此,财务总监的背景特征对内部控制质量的影响较弱。二是受我国公司治理结构的影响,一些高管在内部控制实施过程中可能并没有有效发挥其应有的作用。例如,许多公司设立监事会只是为了满足我国《公司法》关于监事会制度的规定,监事会成员大多来自企业内部,监事会的存在流于形式,其名义上是独立的监督机构,在实际工作过程中往往受到来自大股东的压力和影响,并没有发挥应有的监督职能(孙敬水和孙金秀, 2005; 袁萍等, 2006),这可能导致了监事会主席背景特征对内部控制的影响相对较弱。

从控制变量来看,公司的上市时间与内部控制质量显著负相关,这可能与内部控制的实施需要与公司现有管理制度相整合有关,上市时间越久的公司,越可能已经形成了自身固有的管理制度体系,给内部控制与现有管理制度的融合带来一定的困难,造成内部控制作用难以发挥,其质量也较低的局面。其余变量结果与预期及现有研究结论均一致,故不再赘述。

(三) 稳健性检验

为检验结论的可靠性,本文做了以下稳健性测试:

(1) 考虑到制度效果的滞后性,本文在剔除了2009年度数据后重新进行回归;(2) 由于中小板和创业板上市公司在相关规范的落实进度要求、公司发展经营等方面存在较大差异,因此本文在剔除中小板和创业板上市公司样本后重新进行回归;(3) 变换回归方法,以内部控制质量均值为界,将全部数据分成两类,内部控制质量大于均值的,对其取值为1,否则取0,对以上各模型分别进行Logit回归;(4) 以总资产净利率(roa)替换净资产收益率(roe)表示盈利能力,以营业收入增长率(growth)替换托宾Q值(Tq)表示成长机会,并重新进行回归。以上稳健性检验结果均与上文结论基本一致。限于篇幅,未列示回归结果。

六、结论与建议

内部控制是现代企业的一项重要制度建设行为,高管作为这项行为的主要推动者,其认知能力、经营理念、价值观等心理特征因素对内部控制具有重要的影响。然而,现有的关于内部控制影响因素的研究极少考虑到这一方面的因素。本文依据“高层梯队理论”,以高管的性别、年龄、学历、任职时间、教育背景、工作经历等人口背景特征作为上述高管心理特征的替代变量,以2009-2011年我国A股上市公司为样本,实证检验了高管背景特征对内部控制质量的影响。

本文研究发现,高管背景特征与内部控制质量之间存在一定的相关性;同时结论也显示不同高管对内部控制质量的影响力存在差异,其中董事长对内部控制质量的影响力明显强于其他高管,这主要与不同高管在内部控制建立与实施过程中担任的不同角色以及我国上市公司特殊的治理结构有关。本文的研究证实了高管的风险意识、经营理念、管理哲学以及价值观等对内部控制具有重要的影响,因此,在内部控制实施过程中应当重视发挥软因素的作用,从高管本身入手,为内部控制实施创造良好的环境,打下坚实的根基,这对于推动企业内部控制体系建设,提高内部控制质量具有重要的指导意义,同时也为上市公司管理人员的选拔和聘用提供了借鉴。

主要参考文献

- 北京大学光华管理学院女性领导力研究课题组. 2006. 中国女性高管现状调查报告
- 姜付秀,伊志宏,苏飞,黄磊. 2009. 高管背景特征与企业过度投资行为. 管理世界, 1: 130~139
- 孙敬水,孙金秀. 2005. 我国上市公司监事会与公司绩效的实证检验. 统计与决策, 3: 64~65
- 佟新. 2010. 劳动力市场,性别与社会分层. 妇女研究论丛, 5: 12~19
- 夏宁,孟焰. 2013. 内部控制环境的“三分法”: 理论框架与内在检视. 中央财经大学学报, 4: 86~91
- 杨有红. 2013. 论内部控制环境的主导与环境优

化——基于内部控制系统构建与持续优化视角. 会计研究, 5: 67~72

袁萍,刘士,余高峰. 2006. 关于中国上市公司董事会、监事会与公司业绩的研究. 金融研究, 6: 23~32

张继德,纪佃波,孙永波. 2013. 企业内部控制有效性影响因素的实证研究. 管理世界, 8: 179~180

Bantel, K. A., and S. E. Jackson. 1989. Top Management and Innovations in Banking: Does the Composition of the Top Team Make a Difference?. Strategic Management Journal, 10 (Supplement 1): 107~124

Barker, V. L., and G. C. Mueller. 2002. CEO Characteristics and Firm R&D Spending. Management Science, 48 (6): 782~801

Carlsson, D., and K. Karlsson. 1970. Age, Cohorts and the Generation of Generations. American Sociological Review, 5 (7): 710~718

Chen, H. L., W. T. Hsu, and Y. S. Huang. 2010. Top Management Team Characteristics R&D Investment and Capital Structure in the IT Industry. Small Business Economics, 35 (3): 319~333

Daniel, K., and A. Tversky. 2000. Choices, Values, and Frames. Cambridge University Press

Finkelstein, S., and D. C. Hambrick. 1990. Top management - team Tenure and Organizational Outcomes: The Moderating Role of Managerial Discretion. Administrative Science Quarterly, 35 (3): 484~503

Fraser, S., and F. Greene. 2006. The Effect of Experience on Entrepreneurial Optimism and Uncertainty. Economics, 73 (290): 169~192

Hambrick, D. C., and P. A. Mason. 1984. Upper Echelons: Organization as a Reflection of Its Top Managers. Academy of Management Review, 9 (2): 193~206

Kimberly, J., and M. Evanisko. 1981. Organizational innovation: The Influence of Individual, Organisational, and Contextual Factors on Hospital Adoption of Technological and Administrative Innovations. Academy of Management Journal, 24 (4): 689~713

Peng, W. Q., and K. C. J. Wei. 2007. Women Executives and Corporate Investment: Evidence from the S&P 1500. Working Paper, Hong Kong University of Science and Technology

Taylor, R. N. 1975. Age and Experience as Determinants of Managerial Information Processing and Decision Making Performance. Academy of Management Journal, 18 (1): 74~81

Vroom, V., and B. Pahl. 1971. Relationship between Age and Risk-taking among Managers. Journal of Applied Psychology, 55 (4): 399~405

Wiersema, M., and K. A. Bantel. 1992. Top Management Team Demography and Corporate Strategic Change. Academy of Management Journal, 35 (1): 91~121

Corporate Internationalization , Stock Price Informativeness and Equity Incentive Effectiveness

Wang Xin et al.

This paper studies the effectiveness of equity incentives to managers in Chinese listed companies under the background of international operations , further analyze its intrinsic mechanism. The results show that it is not suitable for the implementation of equity incentive for managers in international business corporations. But the reasons for the failure of equity incentives differ in state – owned enterprises and non – state – owned enterprises. The equity incentive in state – owned enterprises is established upon the stock price informativeness , which is in accordance with premise condition of modern equity incentive , the main cause of failure of equity incentive is that internationalization increases the noise in stock price informativeness , and equity incentive is not built on stock price informativeness , has more welfare nature , these lead to the failure of equity incentive in non – state – owned enterprises. Accordingly , researchers provide countermeasures for improving corporate governance in different types of international operation enterprises pertinently.

Stock Liquidity and Capital Allocation Efficiency

Xiong Jiakai & Su Dongwei

Based on market microstructure theories and evidence , this paper investigates the relationship between stock liquidity and capital allocation efficiency using Chinese listed companies from 1998 to 2011. This paper finds that stock liquidity helps improve investment efficiency , mitigating both overinvestment and underinvestment. Further analysis shows that stock liquidity improves corporate capital allocation efficiency by reducing agency costs and increasing the information content of share prices.

Developing Path , Challenges and Opportunities of FCF Theory

Zhang Dunli et al.

The theory of free cash flow (FCF) proposed by Jensen based on the agency theory foundation is one of the most popular financial theories. The literature in this area is mainly focused on two aspects: agency – cost test of free cash flow , excessive investment and inefficient merger and acquisition; effectiveness test for controlling methods of free cash flow , such as internal management control hypothesis , liabilities control hypothesis and external governance control hypothesis. Based the systematic analysis of research paths and challenges in this area , this paper puts forward the future research direction of FCF theory: (1) detailing and quantification of FCF indicators; (2) expanding research area of FCF theory; (3) optimization of FCF theory; (4) sinicization of FCF theory.

The Influence of Management Background Characteristics on Internal Control Quality ——Empirical Evidence from Chinese A – share Listed Companies

Chi Guohua et al.

Differing from previous studies which mostly focus on dominance factors (hard factors) that affect internal control , this paper pays attention to recessive factors (soft factors) , observes from the perspective of managers' characteristics , and empirically tests the relationship between management background characteristics and internal control quality using Chinese – A – share listed companies in year 2009 to 2011 as research samples. We finally find that management background characteristics has a certain influence on internal control quality , and different background characteristics of administrators have a quite different degree of impact on internal control quality. The research results enlighten us on attaching importance to soft factors in the implementation of internal control , creating an instructive environment for it. At the same time , this study also helps understand internal control more profoundly , and provides a new perspective for related research.

Auditor Quality and the Debt – Equity Choice: Evidence from China

Li Minghui & Yang Xin

High quality audit can reduce the asymmetry of information and restrain the opportunistic behavior of management , which would affect financing decisions of listed companies. Using the 2008 – 2012 data of A – share listed companies , this paper investigates the effect of auditor quality (proxied by the industry specialization and size of auditor) on financing decisions of listed companies , with the method of control function to solve the self – selection problem. We find the companies audited by high quality auditor are more likely to finance by equity rather than debt. Such conclusion is consistent with the pecking order theory. Further test shows that in small companies where the problem of information asymmetry is more serious , the positive relationship between auditor quality and equity financing is more obvious.

Does Industrial Extension of Taxonomy have Higher Completeness and Efficiency?

Li Zhengzheng et al.

It is indispensable to compare and evaluate the Quality of XBRL Taxonomy in different extension mode , so as to guide the Taxonomy Creator enhancing the Quality of Industrial Taxonomy. In the perspective of redefine and reuse , the article collected the Extension – Frequency and Reuse – Frequency of Information Elements by Frequency – based Method , formed Density and Information Quantity , constructed Efficiency Measure and Completeness Measure to evaluate the Quality of Taxonomy , and proofed Completeness – Theorem and Efficiency – Determinated – Theorem. Finally , we used Notes to the Financial Statements in Petro Industry listed company as sample , appraised the Completeness and Efficiency of different extension modes , and afforded theoretical support and empirical evidence for the Taxonomy practice.