

上市公司员工素质与审计定价、审计时滞

刘颖斐,熊康灵

(武汉大学 经济与管理学院,湖北 武汉 430072)

[摘要]以我国沪深两市 A 股上市公司为样本,研究了上市公司的员工素质对审计定价和审计时滞的影响,发现上市公司员工素质与审计定价、审计时滞均存在显著负相关关系,员工素质越高的上市公司审计定价越低且审计时滞越短。进一步研究表明,这种效应在控制权与现金流权分离度较低的样本公司和国有企业中更为显著;公司的内部控制质量对员工素质与审计定价之间的关系有调节作用。在运用工具变量法、改变员工素质定义后,结论依然成立。

[关键词]员工素质;审计定价;审计时滞;内部控制;会计信息质量;审计师行为;两权分离;公司治理特征

[中图分类号]F239.65 **[文献标志码]**A **[文章编号]**2096-3114(2021)01-0026-10

一、引言

随着我国经济发展进入新常态,高素质人才成为引领企业发展的重要动力。高素质员工具有更多的文化知识和专业知识,能够提高组织的人力资本和社会资本^[1]。因此监管层在上市公司年报信息披露规范中明确要求上市公司应在年报中披露员工情况,包括在职员工的人数、专业构成、教育程度及公司需承担费用的离退休职工人数^①。现有文献从上市公司和审计师角度分别研究了影响外部审计的因素,对上市公司层面的研究主要聚焦于公司会计信息质量和公司业务特征^[2-7],对审计师层面的研究主要聚焦于事务所特征和审计师特征等方面^[8-10],但缺乏从上市公司员工素质层面展开的研究。

由于高素质员工对上市公司内部控制、会计信息质量、财务绩效、内部舞弊揭发等方面有重要的影响^[11-16],具有高学历背景员工的企业,会表现出更高的会计信息质量、更少的内部控制缺陷和较低的财务报告重述概率^[11],从而传递出更准确的会计信息。那么高素质员工对企业产生的上述影响是否会传递到审计契约中,进而影响注册会计师审计行为,这是一个需要进行实证检验的问题。

本文将我国 A 股上市公司为样本,研究上市公司员工特征对审计定价和审计时滞的影响。研究发现:公司本科及以上学历员工占比越多,则审计定价越低且审计时滞越短,进一步研究表明,这种效应在控制权与现金流权分离度较低的样本公司和国有企业中更为显著;公司的内部控制质量对员工素质与审计定价之间的关系有调节作用,即较差的企业内部控制质量会减少高素质员工对审计定价的影响。本文的研究可以丰富员工素质的经济后果及审计行为的相关研究,将上市公司员工素质的影响扩展至第三方审计机构,为员工素质对审计师行为的影响提供了实证证据,进而为高素质员工所具有的节约交易成本的作用提供部分实证证据。

[收稿日期]2020-08-10

[基金项目]国家自然科学基金项目(71872136);国家社会科学基金重大项目(18ZDA113);教育部人文社会科学项目(18YJC630109)

[作者简介]刘颖斐(1978—),女,湖北武汉人,武汉大学经济与管理学院副教授,硕士生导师,主要研究方向为资本市场会计信息披露及监管,邮箱:lindaliuyf@163.com;熊康灵(1997—),女,湖北襄阳人,武汉大学经济与管理学院硕士生,主要研究方向为资本市场会计信息披露及监管。

^①2001年,中国证券监督管理委员会印发《公开发行证券的公司信息披露内容与格式准则第2号〈年度报告的内容与格式〉》的修订稿,要求上市公司在年报中披露员工情况。

二、文献综述

已有文献从上市公司和审计师角度分别研究了影响外部审计的因素。从上市公司角度来说,公司会计信息质量是外部审计活动的一个重要影响因素,审计师收取的审计费用与客户公司的会计信息质量显著负相关^[2]。张娟等区分了盈余管理的异质性,发现上市公司的机会主义盈余管理水平较高时,审计师会收取更高的审计费用以弥补可能的损失^[3]。公司业务特征也对外部审计有着重要影响,财务重述、会计违规以及与会计欺诈相关的诉讼的可能性更高时,通常需要审计师付出更大的努力,具体表现为审计费用的增加和审计时滞的延长^[4],企业的风险水平也是审计师的重要考虑因素,审计定价和审计投入通常与客户风险相伴而生^[17],高质量的企业风险管理系统能够在一定程度上降低审计费用及审计时滞^[6]。面对高风险的客户,会计师事务所可能会通过指派高素质审计师或收取更高的审计费用来平衡风险^[18]。作为企业重要的外部监督者,审计师会重点关注企业的经营风险,并相应调整审计定价、审计投入及审计意见等^[19],如企业增加海外投资导致整体经营风险加大、总体审计风险更不可控时,审计师会调整其审计行为,具体表现为审计定价的提高和审计时滞的延长^[19]。刘笑霞等考察了媒体针对上市公司的负面报道对审计行为产生的影响,发现当上市公司的负面报道较多时,审计师会收取风险溢价来转移自身风险^[20]。除了经营风险因素之外,会计师事务所也越来越不愿意为财务风险高的客户提供服务,1985—1999年,六大会计师事务所的客户中有高财务风险的公司所占比例越来越低^[21];Jaggi等发现香港地区公司的审计报告滞后和财务风险指数存在显著正相关关系,财务状况较差的公司会有较长的审计时滞^[22]。总之,上市公司的经营风险和财务风险会影响审计师的审计行为,当审计师认为客户风险较低时,会降低审计定价、减少审计投入等。此外,外部审计还与企业的内部控制有一定的替代关系,研究表明企业内部控制重大缺陷与审计费用之间有显著的正相关关系^[7]。从审计师角度来说,事务所的规模和发展情况均影响着外部审计活动,规模较小的会计师事务所因处于竞争劣势,会相应地收取较低的审计费用以提高竞争优势^[8],会计师事务所的国际化发展促使其审计收费提高、审计投入增加^[9]。

作为企业运营中的重要生产要素,员工也一直是实证研究的热门话题。早期研究侧重探讨高管素质对企业运营的影响,发现拥有MBA学位的管理者在管理中表现出的从众性、常规性、合理性和伦理方面的特性有不同的风格^[13]。更进一步,许多研究表明高管的高学历能够通过塑造他们的价值观、伦理道德等影响其管理风格,从而影响公司行为及会计信息质量,CEO或CFO自愿为财务报表内容真实性进行保证时,公司进行盈余管理的可能性更低^[15]。

当研究视角拓展到全体员工层面后,研究者发现,除了高管以外,普通员工也对公司会计信息有重要影响。当公司产生欺诈行为时,员工发现并揭露了17%的欺诈行为^[8],在监督公司的财务报告中发挥了作用;员工检举行为对公司股价、未来收益重述、后续诉讼以及未来公司业绩都有影响^[12]。不仅是事后举报,员工还可以在公司欺诈行为发生之前对财务报告进行监督^[11]。这些研究表明无论是欺诈行为发生之前或之后,员工都能够对公司的财务报告进行监督,从而起到提高会计信息质量的作用。

已有文献已经证实了高素质员工对上市公司的重要影响,具有高学历背景员工的企业往往传递出更准确的会计信息、更高的内控水平和更低的风险水平,但高素质员工对企业产生的上述影响是否会传递至审计契约中从而影响注册会计师的审计行为,仍然有待检验。

三、理论分析与假设提出

(一) 员工素质对审计定价、审计时滞的影响

现有文献证实,公司的会计信息质量、内部控制、风险水平都与审计师的外部审计行为密切相关^[2-3,5-7,11-12]。人力资本是企业重要的战略资源,员工是企业重要的价值创造者,高素质员工可能通过其监督行为影响企业的会计信息质量、内部控制、风险水平等,从而对审计定价和审计时滞产生影响。

当上市公司员工整体素质较高时,他们对于日常工作的执行更偏向于自主化,相比于素质较低的员工来说可能更能发现公司的欺诈行为,对财务报告进行更多的监督,从而减少公司的欺诈行为,提高会计信息质量;高素质员工的自主检举行为也使其在监督公司的财务报告中扮演了重要角色,对公司股价、未来收益重述、后续诉讼以及未来公司业绩都有影响^[12],不论是事前监督还是事后检举,员工都能对公司的财务报告进行监督,从而提高会计信息质量^[11-12]。会计信息质量是审计师在付出审计努力以及收取审计费用时的一个重要影响因素,当上市公司会计信息质量较高时,审计师收取的审计费用显著降低^[2],上市公司机会主义盈余管理水平较高时,审计师则会收取更高的费用^[3]。

同时,员工是公司内部控制的重要参与者和执行者^[23],作为内部控制的作业层,直接影响内部控制的执行情况,高素质员工更能理解公司内部控制的规范,在执行工作时会出现更少的错误。而企业的内部控制与外部审计有一定的替代关系,企业内部控制重大缺陷与审计费用有显著的正相关关系^[7],因此高素质员工对内部控制的正向影响可能会使审计师付出更少的努力、承担更小的风险,从而降低审计定价、缩短审计时滞。

高素质员工的监督行为不仅能提高会计信息质量,还能向审计师传递出低风险的信息,由于高经营风险会增加审计时间,这意味着审计师通过增加工时来补偿经营风险的差异^[5],而高质量的企业风险管理系统会降低审计费用、缩短审计时滞以及降低审计时滞发生的可能性^[6]。

总之,高素质员工向审计师传递了高会计信息质量、低风险的信息,使审计师免于或较少地承担可能的声誉成本、诉讼风险等,高素质员工的合规工作也使审计师的核查盘点等工作更为轻松。因此,审计师在审计拥有高素质员工的客户公司时需要付出的努力程度和承担的风险相对较低,会收取较低的审计费用和有更短的审计时滞。基于此,本文提出以下假设。

H_{1a}:其他条件不变,上市公司员工素质越高,审计定价越低;

H_{1b}:其他条件不变,上市公司员工素质越高,审计时滞越短。

(二) 企业异质性特征的影响

低会计信息质量、高风险水平的客户公司将使审计师面临更高的审计风险,需要更多的审计投入,那么在不同的公司治理特征下,员工素质对审计定价、审计时滞的影响可能存在差异。本文将从企业的控制权与现金流权分离程度和产权性质两方面分组,进行基于企业异质性的分析。

由于交叉持股现象和金字塔形治理结构的存在,企业所有权与现金流权并非总是一致的,La Porta等最早提出了两权分离的概念。有关两权分离对企业价值的影响的研究存在“掏空效应”和“支持效应”假说^[24-26]：“掏空效应”即当存在两权分离时,企业实际控制人有对企业进行掏空以获取私人利益的动机;“支持效应”即当存在两权分离时,企业的实际控制人在一定情况下可能会利用自己的私人资源支持企业。关于这两种效应到底如何存在于企业,现有研究大多仅侧重其中一种假说。

Claessens等的研究证明,控制权与现金流权的差异会损害公司价值^[24];Fan和Wong发现控制权与现金流权的分离会加剧“掏空效应”,致使企业会计信息质量降低^[25]。吴国鼎同时考虑两种假说,认为实际控制人会根据其进行掏空的收益与成本的比较来决定是否采取掏空行为^[26];两权分离度较小或保持在一定范围内时,实际控制人进行掏空所获得的私人收益小于其将企业经营好而获得的共享收益,因此会对企业进行支持,减少掏空行为,而两权分离度大到一定程度时则会更多地采取掏空行为^[26]。

总体来说,当企业的两权分离程度足够大时,“掏空效应”增加,实际控制人有掏空企业获取私人利益的动机,一是不希望其掏空行为被发现,因此不希望员工发挥其监督作用;二是其对将企业经营好而获得共享收益的动力较低,因此不依赖高素质员工所带来的成本的节约和效率的提高。当企业的两权分离程度较小时,“支持效应”占据主要位置,实际控制人希望更好地经营企业以获得共享收益,因此不仅会对企业进行支持,还更加依赖于高素质员工对企业经营效率的提高和交易成本的节约,高素质员工能够发挥更多的作用。

从 20 世纪 90 年代开始,中央便着手推进国有企业改革,国有企业一直是产权性质异质性研究中的重点关注内容。我国企业内部控制制度由政府制定,可以预计国有企业可能会对内部控制制度的建设和完善有更强的动力和积极性。白重恩等研究了我国国企改革的效果,发现改制后国企的代理成本显著降低并促进了经济效益的显著提高^[27]。王婉婷等指出,由于我国国企肩负着国有资产保值增值的使命,所受的监督和约束较多,故对代理问题的关注度较高^[28],且国企高管是具有行政级别的官员,在国企中拥有远超于一般企业的资源和能力实施内部控制,故增加国有股比例会强化公司治理。

因此,相较于非国有企业来说,国有企业受到的监督和约束更多,更会强化公司治理,内部治理和经营决策的合规管理更强,有更高的内部控制质量。在国有企业注重程序化、规范化的内部环境中,高素质员工能发挥出其应有的作用,更能发现和减少欺诈行为,提高会计信息质量,从而使审计师付出更少的审计努力、承担更小的风险。基于以上分析,本文提出以下假设。

H_{2a} :相对于两权分离度高于均值的公司,两权分离度低于均值的公司员工素质与审计定价和审计时滞存在显著负相关;

H_{2b} :相对于非国有企业,国有企业的员工素质与审计定价和审计时滞存在显著负相关。

四、研究设计

(一) 样本选择与数据来源

受数据完整性限制,本文选取 2011—2018 年 A 股非 ST 上市公司作为样本,所有数据来源于 CS-MAR 数据库和 Wind 数据库,并按照以下原则对样本公司进行筛选:(1)剔除所有金融行业的上市公司;(2)剔除数据缺失的上市公司;(3)为避免极端值的影响,对所有数值型变量使用 Winsorize 进行 1% 水平的缩尾处理。在进行上述处理后,本文有 3355 家上市公司共计 19604 条面板数据观测值。

(二) 模型设计与变量定义

1. 主模型设计

为验证 H_{1a} 和 H_{1b} ,本文建立了模型(1)进行检验:

$$Audit_{i,t} = \alpha + \beta_1 EDU_{i,t} + \beta_2 Controls_{i,t} + \beta_3 \sum_i Year + \beta_4 \sum_i Industry + \varepsilon_{i,t} \quad (1)$$

在模型(1)中, $Audit_{i,t}$ 代表 i 公司在第 t 年的审计定价和审计时滞。审计定价,即会计师事务所在提供审计服务后,向被审计方收取的用于弥补在审计过程中审计服务提供方(审计师)付出成本的费用,反映了审计的复杂程度,是审计师对客户企业审计风险的函数^[29];由于以人民币计价的审计定价绝对数值较大,因此本文对原数据进行对数处理,用 FEE 表示;审计时滞,即指资产负债表日至审计报告签署日之间的天数,直接关系到信息使用者能否及时获取财务信息,反映了审计师付出的审计投入和会计信息的及时性,用 $DELAY$ 表示。

教育水平是度量员工素质的重要变量,现有的研究员工素质的文献多将高学历员工比例作为公司员工素质的代理变量。本文参考 Andrew 和王珏等的研究,将员工素质定义为员工的教育水平^[11,30],具体表征方式为上市公司本科及以上学历的员工数量与员工总数的比例,用 EDU 表示。

本文参考刘笑霞、邢立全和韩维芳等的做法^[20,31-32],对审计定价和审计时滞两个指标的模型均控制了公司规模($SIZE$)、资产负债率(LEV)、资产收益率(ROA)、是否由国际四大或国内八大会计师事务所审计($BIGN$)、是否发生审计师轮换($TURN$)、是否为国有企业(SOE)、经营活动现金流水平(CFO)、是否被出具非标准审计意见($OPINION$)、内部控制水平(IC)、审计复杂程度($RECINV$)这些特征变量;对于审计定价,还控制了公司注册地当年的人均 GDP 水平(GDP_P),对于审计时滞,控制了公司当年是否发生亏损($LOSS$)。审计定价模型和审计时滞模型中的控制变量组合在模型中分别为 $Controls1$ 与 $Controls2$ 。

2. 分组模型设计

为进行异质性分析,本文选择了两方面的分组变量,即两权分离度和企业产权性质,分组情况见表1。本文关于两权分离度的异质性分析,引入了两权分离度(*separation*),即上市公司实际控制人的控制权与现金流权之差,差额越大表明两权分离程度越高,并按照两权分离度均值将样本公司分为两组;关于企业产权性质的异质性分析,将样本公司按照是否为国有企业(*SOE*)分为两组,当对国有企业进行异质性分析时,则不再将*SOE*(是否为国有企业)作为控制变量纳入模型中。

本文的主要变量及定义见表2。

表1 分组情况

	数量	占比
低两权分离度企业	12559	65.53%
高两权分离度企业	6607	34.47%
非国有企业	11903	60.72%
国有企业	7701	39.28%

表2 变量定义

变量名称	变量符号	变量描述
审计定价	<i>FEE</i>	会计师事务所收取的审计收费的自然对数
审计时滞	<i>DELAY</i>	审计报告发出时间与资产负债表日之间的间隔
员工素质	<i>EDU</i>	样本公司本科及以上学历员工数占员工总数的比例
资产规模	<i>SIZE</i>	样本公司当年总资产的自然对数
资产负债率	<i>LEV</i>	样本公司总负债与总资产的比值
资产收益率	<i>ROA</i>	样本公司净利润与总资产的比值
是否为四大或八大审计	<i>BIGN</i>	虚拟变量,如样本公司当年为国际四大或国内八大会计师事务所审计则取1,否则取0
是否发生审计师轮换	<i>TURN</i>	虚拟变量,如样本公司当年发生审计师变更则取1,否则取0
是否为国企	<i>SOE</i>	样本公司为国企取1,否则取0
经营性现金流水平	<i>CFO</i>	样本公司经营活动产生的现金流净额与总资产的比值
审计意见类型	<i>OPINION</i>	虚拟变量,样本公司当年被出具非标准审计意见时取1,否则取0
内控水平	<i>IC</i>	迪博内控指数的自然对数
审计复杂程度	<i>RECINV</i>	应收账款和存货占总资产的比例
当年是否亏损	<i>LOSS</i>	虚拟变量,如样本公司当年出现亏损则取1,否则取0
人均GDP水平	<i>GDP_P</i>	样本公司所在省当年人均GDP水平的自然对数

五、实证结果与分析

(一) 描述性统计与相关性分析

表3为变量的描述性统计结果,不同公司的员工学历差距较大,本科及以上学历员工比例最低为0,该类公司可能是中下游制造业企业,而最高比例达到87.7%,可能是互联网、设计等新兴产业公司。人均GDP差异较大,这也证实了在对审计定价进行回归时控制GDP是必要的,因为不同省份GDP差异较大,会在一定程度影响各地公司的审计定价。主要变量相关系数均小于0.8,不存在多重共线性。

表3 主要变量描述性统计

变量	样本数	均值	标准差	最小值	最大值
<i>FEE</i>	19604	13.75	0.688	12.54	16.27
<i>DELAY</i>	19604	94.45	18.95	34	119
<i>EDU</i>	19604	0.250	0.207	0	0.877
<i>SIZE</i>	19604	22.13	1.286	19.54	26.05
<i>LEV</i>	19604	0.439	0.215	0.0518	0.953
<i>ROA</i>	19604	0.0385	0.0618	-0.234	0.216
<i>BIGN</i>	19604	0.648	0.478	0	1
<i>TURN</i>	19604	0.605	0.489	0	1
<i>GROWTH</i>	19604	0.203	0.541	-0.586	3.894
<i>SOE</i>	19604	0.393	0.488	0	1
<i>CFO</i>	19604	0.0397	0.0714	-0.186	0.238
<i>OPINION</i>	19604	0.0391	0.194	0	1
<i>IC</i>	19604	6.167	1.400	0	6.728
<i>RECINV</i>	19604	0.269	0.171	0.00630	0.760
<i>LOSS</i>	19604	0.103	0.305	0	1
<i>GDP_P</i>	19604	71830	28885	25326	140211

(二) 员工素质与审计时滞、审计定价的多元回归分析

表4为主回归结果,第(1)列、第(3)列为员工素质对审计定价的回归,第(2)列、第(4)列为员工素质对审计时滞的回归,其中第(1)列、第(2)列没有加入

控制变量。回归结果显示,在控制相关变量及行业、年份固定效应后,员工素质与审计定价、审计时滞呈显著负相关,第(3)列中,EDU的系数为-0.134,在1%水平上显著,说明样本公司本科及以上学历员工占比每提高一个单位,审计定价平均降低0.134个单位;在第(4)列中,EDU的系数为-2.361,在5%水平上显著,说明样本公司本科及以上学历员工占比每提高一个单位,审计时滞平均减少2.36天。

表4的结果支持了H_{1a}和H_{1b},即企业本科及以上学历的员工占员工总数的比例越高,审计定价越低且审计时滞越短。这可能是由于员工素质越高,对公司欺诈行为的监督越强,能够带来更准确的财务信息,那么审计师完成审计工作需要付出的努力程度随之降低,需要承担的审计风险也越小。

(三) 企业异质性分析

为检验H_{2a},本文将样本按照两权分离度的行业年度均值分为低于均值和高于均值两组,分组回归结果见表5,第(1)列和第(2)列为两权分离度高于整体均值的样本回归结果,EDU的系数均不显著;第(3)列和第(4)列为两权分离度低于整体均值的样本回归结果,EDU的系数至少在5%水平上显著为负。这说明在两权分离度较高时,实际控制人有掏空企业以获取私利的动机,因此不希望员工发挥其监督作用,员工素质不会对审计定价和审计时滞有显著影响;而在两权分离度较低时,实际控制人希望更好地经营企业以获得共享收益,对高素质员工的依赖性较强,员工素质的提高能够显著影响审计师的审计行为,具体表现为审计定价的降低和审计时滞的减少。

具体来说,在将全样本按两权分离度区分为两个子样本后,两权分离度较低的子样本中,审计定价与审计时滞两个模型中EDU的系数绝对值都比主模型中的系数绝对值更大,这说明在区分企业的两权分离度之后,员工素质对审计定价和审计时滞的影响比在全样本中的影响更大。

为检验H_{2b},本文将样本按照产权性质分为国有企业和非国有企业两组,分组回归结果见表6。第(1)列和第(2)列为非国有企业回归结果,EDU的系数均不显著;第(3)列和第(4)列为国有企业回归结果,EDU的系数至少在5%水平上显著为负。这说明国有企业更强化公司治理,有更高的内部控制质量,

表4 员工素质与审计定价、审计时滞

	(1) FEE	(2) DELAY	(3) FEE	(4) DELAY
EDU	0.115 [*] (1.87)	-2.986 (-2.47)**	-0.134*** (-3.66)	-2.361** (-1.99)
SIZE			0.403*** (48.13)	1.412*** (6.66)
LEV			0.068 [*] (1.68)	-2.026 (-1.57)
ROA			-0.422*** (-4.83)	-29.508*** (-7.01)
BIGN			0.100*** (8.11)	0.048 (0.11)
TURN			-0.004 (-0.79)	0.138 (0.54)
GROWTH			0.005 (0.75)	-0.762** (-2.56)
SOE			-0.014 (-0.86)	-4.044*** (-7.80)
CFO			0.177*** (2.76)	-12.944*** (-5.10)
OPINION			0.143*** (5.45)	8.318*** (8.72)
IC			-0.017*** (-4.63)	0.095 (0.72)
RECINV			-0.048 (-1.05)	2.589 [*] (1.65)
GDP_P			0.000*** (10.77)	
LOSS				2.492*** (3.84)
_cons	13.247*** (184.93)	96.364*** (64.97)	4.593*** (26.44)	67.981*** (14.80)
Ind/Year	Yes	Yes	Yes	Yes
N	19604	19604	19604	19604
R ²	0.159	0.050	0.645	0.090

表5 两权分离度不同企业的员工素质和审计定价、审计时滞

	高两权分离度企业		低两权分离度企业	
	(1) FEE	(2) DELAY	(3) FEE	(4) DELAY
EDU	-0.074 (-1.22)	0.033 (0.02)	-0.176*** (-3.94)	-3.483** (-2.46)
SIZE	0.384*** (28.66)	1.545*** (4.24)	0.411*** (40.70)	1.406*** (5.47)
LEV	0.046 (0.68)	-2.785 (-1.27)	0.088 [*] (1.81)	-1.902 (-1.25)
ROA	-0.162 (-1.08)	-31.260*** (-4.40)	-0.502*** (-4.97)	-28.055*** (-5.63)
BIGN	0.110*** (5.62)	0.061 (0.08)	0.088*** (5.86)	-0.015 (-0.03)
TURN	-0.004 (-0.49)	0.461 (1.03)	-0.002 (-0.22)	-0.005 (-0.02)
GROWTH	0.009 (0.77)	-0.562 (-1.07)	0.004 (0.45)	-0.985*** (-2.70)
SOE	-0.006 (-0.21)	-5.506*** (-5.79)	-0.022 (-1.13)	-3.965*** (-6.44)
CFO	0.147 (1.44)	-12.093*** (-2.72)	0.187** (2.38)	-12.753*** (-4.19)
OPINION	0.153*** (3.63)	9.808*** (6.20)	0.137*** (4.12)	7.447*** (6.21)
IC	-0.019*** (-3.57)	0.419 [*] (1.79)	-0.015*** (-3.40)	-0.091 (-0.57)
RECINV	-0.051 (-0.72)	-1.391 (-0.50)	-0.028 (-0.49)	5.379*** (3.03)
GDP_P	0.000*** (5.75)		0.000*** (9.34)	
LOSS		2.679** (2.52)		2.374*** (2.99)
_cons	4.944*** (17.22)	62.569*** (7.94)	4.445*** (21.28)	69.752*** (12.50)
Ind/Year	Yes	Yes	Yes	Yes
N	6607	6607	12559	12559
R ²	0.625	0.090	0.661	0.097

因此高素质员工能发挥出其应有的作用,更能发现和减少欺诈行为,提高会计信息质量,从而使审计师付出更少的审计努力、承担更小的风险,员工素质的提高能够显著影响审计定价和审计时滞;而在非国有企业中则没有显著影响。

同样地,在区分企业的产权性质后,员工素质对审计定价和审计时滞的影响比在全样本中的影响更大。

(四) 进一步检验:内部控制的调节效应

企业内部控制是保障财务报表信息质量的第一道屏障^[33],有效的内部控制能够规范公司制度、控制公司流程^[34]。已有研究证实了内部控制能与外部审计之间存在一定的替代效应,客户公司内部控制质量的提高会显著降低审计师对盈余管理发表非标准审计意见的概率^[35]。

员工是公司内部控制的重要参与者和执行者^[23]。内部控制实际上包含了三个维度,即治理结构控制、管理层控制以及作业层控制,三个维度分别对应董事会成员、高管层和其他员工^[36],内部控制发挥作用不仅要有合理的规章制度设计,还依赖于相关制度的执行情况,治理结构控制和管理层控制对内部控制规章制度设计负责,而作业层控制直接影响内部控制的执行情况,因此员工素质对公司内部控制质量有重要的影响。

本文预期,样本公司内部控制质量较差时,说明员工对内部控制的影响较弱,从而推断样本公司较差的内部控制质量会减少员工素质对审计定价的降低作用和对审计时滞的缩短作用。

为了检验内部控制质量的调节作用,本文构建了以下模型(2):

$$Audit_{i,t} = \alpha + \beta_1 EDU_{i,t} + \beta_2 DIC + \beta_3 DIC \times EDU_{i,t} + \beta_4 Controls_{i,t} + \beta_5 \sum_i Year + \beta_6 \sum_i Industry + \varepsilon_{i,t} \quad (2)$$

在模型(2)中,本文使用迪博内控指数对样本公司进行分组,并生成变量 *DIC*;当样本公司的迪博内控指数小于全样本迪博内控指数的下四分位点时,*DIC* 取 1,当样本公司的迪博内控指数大于全样本迪博内控指数的上四分位点时,*DIC* 取 0,以筛选出全样本中内控最好和内控最差的样本。

表 7 报告了公司内部控制质量的调节作用,除将迪博内控指数的自然对数(*IC*) 剔除外,其他控制变量与主模型相同。表 7 结果显示,在审计定价模型中,*DIC* 与 *EDU* 的交互项显著为正,表明较差的内部控制质量会减缓员工素质对审计定价的降低;而在审计时滞模型中,*DIC* 与 *EDU* 的交互项并不显著。这表明了公司内部控制质量对员工素质和审计定价、审计时滞关系的调节作用主要体现在审计定价上,无论样本公司内部控制质量如何,审计师都只会根据员工素质的高低相应调整其审计定价,而不会据此显著改变审计投入程度。

表 6 国有企业与非国有企业的员工素质和审计定价、审计时滞

	非国有企业		国有企业	
	(1) <i>FEE</i>	(2) <i>DELAY</i>	(3) <i>FEE</i>	(4) <i>DELAY</i>
<i>EDU</i>	-0.022 (-0.51)	-1.094 (-0.71)	-0.268 *** (-4.13)	-3.718 ** (-2.00)
<i>SIZE</i>	0.349 *** (36.40)	1.827 *** (6.21)	0.453 *** (34.57)	1.078 *** (3.45)
<i>LEV</i>	0.171 *** (4.05)	-4.244 ** (-2.57)	-0.059 (-0.78)	2.031 (0.97)
<i>ROA</i>	-0.427 *** (-4.58)	-34.468 *** (-6.73)	-0.274 (-1.58)	-19.712 *** (-2.66)
<i>BIGN</i>	0.069 *** (4.80)	0.521 (1.01)	0.141 *** (6.48)	-0.750 (-1.03)
<i>TURN</i>	0.001 (0.12)	0.122 (0.36)	-0.011 (-1.21)	0.135 (0.36)
<i>GROWTH</i>	0.019 ** (2.30)	-0.836 ** (-2.16)	-0.011 (-0.94)	-0.496 (-1.13)
<i>CFO</i>	0.237 *** (3.20)	-13.406 *** (-4.17)	0.052 (0.47)	-12.689 *** (-3.07)
<i>OPINION</i>	0.122 *** (4.44)	9.537 *** (8.50)	0.134 *** (2.71)	5.705 *** (3.25)
<i>IC</i>	-0.021 *** (-4.68)	0.072 (0.40)	-0.012 ** (-2.41)	0.051 (0.25)
<i>RECINV</i>	-0.028 (-0.55)	3.081 (1.62)	-0.030 (-0.36)	1.371 (0.52)
<i>GDP_P</i>	0.000 *** (5.42)		0.000 *** (9.44)	
<i>LOSS</i>		2.376 *** (2.72)		2.614 *** (2.71)
<i>_cons</i>	5.756 *** (28.34)	55.613 *** (8.60)	3.517 *** (13.27)	75.093 *** (11.29)
Ind/Year	Yes	Yes	Yes	Yes
N	11903	11903	7701	7701
R ²	0.590	0.102	0.687	0.079

六、稳健性检验

(一) 内生性问题

虽然模型(1)控制了行业和年份固定效应,避免了因行业差异和时间变化带来的影响,但无法解决遗漏变量和自选择等问题。因此,本文参考王珏等的做法^[30],采用工具变量法进行二阶段回归分析,引入各省拥有的教育部直属“211工程”大学的数量作为高素质员工的代理变量。“211工程”由教育部直接批准,各省“211工程”大学数量不受审计定价和审计时滞的影响,但与该省企业的员工教育水平密切相关,满足工具变量的外生性假设。

本文构建第一阶段回归模型(3):

$$EDU_{i,t} = \varphi_1 college_{j,t} + \varphi_2 Controls_{i,t} + \varphi_3 \sum_i Year + \varphi_4 \sum_i Industry + \varepsilon_{i,t} \quad (3)$$

本文构建第二阶段回归模型(4):

$$Audit_{i,t} = \gamma_1 \widehat{EDU}_{i,t} + \gamma_2 Controls_{i,t} + \gamma_3 \sum_i Year + \gamma_4 \sum_i Industry + \varepsilon_{i,t} \quad (4)$$

在模型(3)中,保持模型(1)的控制变量不变,用EDU的工具变量college(“211工程”大学数量)对EDU进行回归,得到EDU的预测值 \widehat{EDU} ;然后用 \widehat{EDU} 代替实际的EDU作为主要解释变量,代入模型(4)进行回归。

一阶段回归的结果显示工具变量college与员工素质在1%水平上呈显著正相关,F值为186.55;二阶段回归结果显示 \widehat{EDU} 依然与审计时滞和审计定价呈显著负相关,这说明排除内生性问题后,本文的假设依然成立。

(二) 改变员工素质的定义

在模型(1)中,员工素质的代理变量为样本公司本科及以上学历员工数占员工总数的比例,在此重新定义员工素质,以硕博学历员工占员工总数的比例作为解释变量,重新对模型(1)进行回归,控制了相关控制变量和行业年份固定效应后,EDU的回归系数分别在1%和5%水平上显著,符合模型(1)的假设。

同时,EDU的系数相较主回归也发生了变化。在审计定价模型中,EDU的系数绝对值由0.134变为0.518,增加了2.87倍;在审计时滞模型中,EDU的系数绝对值由2.361变为9.982,增加了3.23倍。这表明相对于本科学历员工来说,硕博学历的员工对审计定价和审计时滞的影响更大。

七、结论性评述

本文使用我国沪深A股数据,利用实证分析,研究了上市公司员工素质对审计定价和审计时滞的影响。研究发现,在控制年份、行业固定效应后,上市公司员工素质可以显著影响审计定价和审计时滞,具体表现为员工素质越高,审计定价越低且审计时滞越短。进一步研究中,按照企业两权分离程度分组时发现,这种效应在低两权分离度的公司中显著存在,这为两权分离的“掏空效应”假说提供了证据,即两权分离度越高,实际控制人越可能采取掏空行为获取私人利益,因此不希望高素质员工发现公司欺诈

表7 内部控制质量的调节作用

	(1) FEE	(2) DELAY
EDU	-0.176*** (-2.91)	-3.724** (-2.05)
DIC	-0.025 (-1.07)	2.029** (2.42)
EDU_DIC	0.188*** (2.64)	-1.290 (-0.56)
SIZE	0.419*** (42.27)	1.872*** (7.26)
LEV	0.083 (1.61)	-2.542 (-1.61)
ROA	-0.453*** (-4.31)	-14.526*** (-2.74)
BIGN	0.111*** (6.74)	-0.639 (-1.13)
TURN	0.001 (0.08)	0.844** (2.01)
GROWTH	-0.002 (-0.26)	-0.769* (-1.94)
SOE	0.002 (0.10)	-3.939*** (-6.14)
CFO	0.132 (1.40)	-17.181*** (-4.96)
OPINION	0.175*** (6.30)	8.825*** (9.35)
RECINV	-0.107* (-1.77)	2.911 (1.45)
GDP_P	0.000*** (9.58)	
LOSS		3.573*** (4.04)
_cons	4.171*** (20.04)	55.790*** (9.77)
Ind/Year	Yes	Yes
N	7843	7843
R ²	0.685	0.122

行为,从而导致企业会计信息质量下降,高素质员工的作用不显著;按照企业产权性质进行分组时发现,这种效应在国企中显著存在,而在非国企中则没有显著表现,这可能是由于国企有较好的内控质量,更能发挥出高素质员工的监督作用。而对企业内部控制质量的调节作用进行检验时发现,较差的企业内部控制质量会减少高素质员工对降低审计定价的作用。

人才培养一直是国家的重点政策,“十三五”以来我国知识产权文化建设和人才培养取得新进展,我国高职人才培养目标经历了逐渐规范、不断完善的发展变化过程,国家始终重视各方面人才的培养。本文的研究检验了高素质员工对企业发展所发挥的重要作用,证实了我国人才培养政策的重要性。我国一直重视创新人才的培养,将人才培养作为办学的核心使命和转型升级工程的根本任务,但目前我国高素质人才主要分布在高科技企业中,制造业等中下游企业员工学历水平较低,未来我国在继续推进创新人才培养体系建设的同时,可平衡各学科建设,推动全行业企业人力资本的素质提升,将高素质员工对企业交易成本的节约作用深入到全行业企业中去。

本文丰富了对审计行为的研究,将行为学的研究内容以实证方式展开,利用实证分析将上市公司员工的影响扩展至第三方审计机构;提供了部分实证证据,证实员工素质对企业的重要影响不只是在公司层面,而且会影响到诸如会计师事务所等外部机构;证实了高素质员工对节约交易成本的作用,能够促使企业重视高素质员工所发挥的重要作用。

最后,员工素质对审计行为的影响可能是多方面的,本文只探讨了其中的两种,更多相关影响还有待进一步研究与发现。

参考文献:

- [1] 赵曙明. 员工素质、协作性、积极性与绩效的关系:三种资本整合的视角[J]. 管理世界,2012(10):178-179.
- [2] 宋理升,王爱国. 终极控制股东的政治关联、会计信息质量与注册会计师审计——来自民营上市公司的经验证据[J]. 审计与经济研究,2014(3):40-49.
- [3] 张娟,黄志忠. 高管报酬、机会主义盈余管理和审计费用——基于盈余管理异质性的视角[J]. 南开管理评论,2014(3):74-83.
- [4] Cao J, Luo X, Zhang W J. Corporate employment, red flags, and audit effort[J]. Journal of Accounting and Public Policy,2020,39(1):1-15.
- [5] Timothy B B, Wayne R L, Douglas A S. Auditors' perceived business risk and audit fees: Analysis and evidence[J]. Journal of Accounting Research,2001,39(1) 35-43.
- [6] Bailey C, Collins D L, Abbott L J. The Impact of enterprise risk management on the audit process: Evidence from audit fees and audit delay[J]. Auditing, 2018, 37(3):25-46.
- [7] 李越冬,张冬,刘伟伟. 内部控制重大缺陷、产权性质与审计定价[J]. 审计研究,2014(2):45-52.
- [8] Chu L, Simunic D A, Yang M L, et al. Transaction costs and competition among audit firms in local markets[J]. Journal of Accounting and Economics,2018,65(1):129-147.
- [9] 彭雯,张立民,钟凯. 会计师事务所国际化与审计收费[J]. 审计研究,2020(1):59-67.
- [10] Kenneth B S, Billy S S. The association between auditor changes and reporting lags[J]. Contemporary Accounting Research,1996,13(1):353-370.
- [11] Andrew C C, John L C, Dan S, et al. Employee quality and financial reporting outcomes[J]. Journal of Accounting and Economics, 2017,64(1):123-149.
- [12] Bowen R M, Call A C, Rajgopal S. Whistle-Blowing: Target firm characteristics and economic consequences[J]. Accounting Review, 2010, 85(4):1239-1271.
- [13] Gintis H, Khurana R. Moral markets: The critical role of values in the economy[M]. American: Princeton University Press, 2018.
- [14] Aier J K, Comprix J, Gunlock M T, et al. The financial expertise of CFOs and accounting restatements[J]. Accounting Horizons, 2005, 19(3):123-135.
- [15] Vermeer T E. Do CEO/CFO certifications provide a signal of credible financial reporting? [J]. Research in Accounting Regulation,

- 2005, 18(1):163-175.
- [16] Dyck J A, Morse A, Zingales L. Who blows the whistle on corporate fraud? [J]. *The Journal of Finance*, 2010, 65(6): 2213-2253.
- [17] 朱鹏飞, 张丹妮, 周泽将. 企业风险承担会导致审计溢价吗? ——基于产权性质和费用粘性视角的拓展性分析[J]. *中南财经政法大学学报*, 2018(6): 72-80.
- [18] Johnstone K M, Bedard J C. Audit firm portfolio management decisions[J]. *Journal of Accounting Research*, 2004, 42(4): 659-690.
- [19] 顾光, 陈雨婷, 周泽将. 海外投资、审计定价与审计延迟[J]. *会计与经济研究*, 2019(6): 55-72.
- [20] 刘笑霞, 李明辉, 孙蕾. 媒体负面报道、审计定价与审计延迟[J]. *会计研究*, 2017(4): 88-94.
- [21] Choi J H, Doogar R K, Ganguly A R. The riskiness of large audit firm client portfolios and changes in audit liability regimes: Evidence from the U. S. audit market[J]. *Contemporary Accounting Research*, 2004, 21(4): 747-785.
- [22] Jaggi B, Tsui J. Determinants of audit report lag: Further evidence from Hong Kong[J]. *Accounting & Business Research*, 1999, 30(1): 17-28.
- [23] 栾甫贵, 田丽媛. 吹哨者、公司、审计师的博弈分析——基于吹哨者保护制度的研究[J]. *审计与经济研究*, 2017(1): 38-48.
- [24] Claessens S, Djankov S, Fan J P H, et al. Disentangling the incentive and entrenchment effects of large shareholdings[J]. *Journal of Finance*, 2002, 57(6): 2741-2771.
- [25] Fan J P H, Wong T J. Corporate ownership structure and the informativeness of accounting earnings in East Asia[J]. *Journal of Accounting and Economics*, 2002, 33(3): 401-425.
- [26] 吴国鼎. 两权分离与企业价值: 支持效应还是掏空效应[J]. *中央财经大学学报*, 2019(9): 97-106.
- [27] 白重恩, 路江涌, 陶志刚. 国有企业改制效果的实证研究[J]. *经济研究*, 2006(8): 4-13.
- [28] 王婉婷, 吴秋生. 分类管理背景下股权结构对国企内控有效性的影响[J]. *财会月刊*, 2017(30): 10-16.
- [29] Simunic D A. The pricing of audit services: Theory and evidence[J]. *Journal of Accounting Research*, 1980, 18(1): 161-190.
- [30] 王珏, 祝继高. 劳动保护能促进企业高学历员工的创新吗? ——基于A股上市公司的实证研究[J]. *管理世界*, 2018(3): 139-152.
- [31] 邢立全, 陈汉文. 产品市场竞争、竞争地位与审计收费——基于代理成本与经营风险的双重考量[J]. *审计研究*, 2013(3): 50-58.
- [32] 韩维芳, 刘欣慰. 非标意见内容是否影响审计师变更与审计收费? [J]. *审计与经济研究*, 2019(4): 22-32.
- [33] 杨明增, 曹惠泽. 内部控制质量、审计师努力程度与财务报表重述[J]. *经济与管理评论*, 2017(2): 48-57.
- [34] 张先治, 刘坤鹏, 李庆华. 战略偏离度、内部控制质量与财务报告可比性[J]. *审计与经济研究*, 2018(6): 35-47.
- [35] 杨德明, 胡婷. 内部控制、盈余管理与审计意见[J]. *审计研究*, 2010(5): 90-97.
- [36] 于雅萍, 姜英兵. 员工股权激励与内部控制质量[J]. *审计与经济研究*, 2019(2): 54-66.

[责任编辑:高 婷]

Staff Quality of Listed Companies, Audit Pricing and Audit Lag

LIU Yingfei, XIONG Kangling

(School of Economics and Management, Wuhan University, Wuhan 430072, China)

Abstract: Taking A-share listed companies in Shanghai and Shenzhen stock exchanges as research objects, this paper studies the influence of staff quality on audit pricing and audit delay. It is found that there is a significant negative relationship between staff quality and audit pricing/audit delay. The higher staff quality is, the lower the audit pricing and the shorter the audit delay will be. Further research shows that this effect is more significant in sample companies with lower separation of the two powers and the state-owned enterprise; the quality of internal control has a moderating effect on the relationship between staff quality and audit pricing. After using the instrumental variable method and changing the definition of staff quality, the conclusion still holds.

Key Words: staff quality; audit pricing; audit delay; internal control; quality of accounting information; auditor's behavior; separation of two rights; characteristics of corporate governance