

儒家文化的当代价值与企业内部控制有效性

——中国企业管理文化与制度的适配

张璇,舒纓淇

(合肥工业大学 管理学院,安徽 合肥 230009)

[摘要] 基于2008—2017年中国A股上市公司的数据,立足于儒家文化的“仁义礼智信”当代价值观,实证检验儒家文化的当代价值对内部控制有效性的影响。研究表明,儒家文化的当代价值和内部控制有效性呈显著正相关。此外,这种正向影响在家族企业中显著,而在外商投资企业中无影响,并且儒家文化的当代价值通过影响晋升激励和公司声誉这两种路径提升内部控制质量;在对外开放程度较低、法治化水平较低、市场化进程较慢的地区,或是有经营危机的企业,儒家文化的当代价值对内部控制有效性有更为明显的提升作用。在经济后果方面,儒家文化的当代价值可以增强内部控制对代理成本的抑制作用,并减弱内部控制对风险承担的负向影响。

[关键词] 儒家文化;当代价值;内部控制有效性;内部控制质量;公司治理;企业文化

[中图分类号] F239.43 **[文献标志码]** A **[文章编号]** 2096-3114(2022)02-0039-11

一、引言

企业文化是内部控制的灵魂和基础,文化与制度的适配是影响内部控制有效实施的关键。在CO-SO内部控制概念框架引入现代化公司治理的十几年过程中,中国企业多数搬运了西方社会的内部控制制度,这种制度以个人主义文化为主、分离式牵制为基础,没有考虑中国企业集体主义的管理文化背景,这容易导致内部控制制度“水土不服”和执行形式化问题的频繁发生,尤其是很难解释管理层凌驾于内部控制、选择性执行内部控制等特殊现象的存在^[1],而这些都是企业管理文化与制度不合拍所导致的。中国企业是否应该重新思忖东方管理哲学在现代化企业中的作用,并在东方管理哲学的土壤中结出自身制度的果实?企业内部控制制度同时囊括了制度层面和道德层面的内容,但制度层面的内容只能规定企业内部控制责任的下限,只有通过文化建设才能有效实现道德层面的内容。内部控制的企业文化建设不仅能促进制度层面内容的实施,而且可以在最大程度上促进企业履行道德层面的内部控制责任。因此内部控制能否有效执行不仅依靠内部控制制度的建立与完善,更加依赖执行者灵活的判断,而这种自由裁量权的有效行使取决于企业文化的隐形约束。因此理解转型期的中国问题除了要关注借鉴或改良而来的现代企业制度,也应重视历代变迁过程中逐渐演化而成的非正式制度。

对中国社会而言,儒家文化是影响最为深远的非正式制度,它不但塑造着中国企业的精神,而且可能成为中国现代化进程中的重要精神支柱。儒家文化作为一种非正式制度,其对公司治理的影响已被证实^[2],但现有研究对于儒家文化如何影响企业财务行为包括内部控制有效性的相关结论还存在不同的意见,如有学者认为儒家文化提高了信任环境从而提升了内部控制有效性^[3],而有学者认为儒家文化降低了信任的环境,分权不充分导致了管理层凌驾^[4]。这些结论的相互矛盾,在一定程度上与研究者的对儒家文化的理解标准不一致密切相关。本文参考杜维明教授的观点^[5],认为对于儒家文化的理

[收稿日期] 2021-06-07

[基金项目] 国家自然科学基金项目(71802067)

[作者简介] 张璇(1979—),女,安徽合肥人,合肥工业大学管理学院副教授,硕士生导师,主要研究方向为内部控制、财务管理,邮箱:zhangxuan@hfut.edu.cn;舒纓淇(1997—),女,安徽庐江人,合肥工业大学管理学院硕士生,主要研究方向为内部控制、财务管理。

解,可以分为以下两个层面:第一个层面是把儒学作为一种“封建意识形态”,即沉淀在中国人文化心理结构中的具有封建色彩的经济、政治、社会和文化形态,特别是那些在下意识层还起作用的价值和观念;第二个层面是将“仁义礼智信”的价值观作为儒家文化的精神内涵,这不仅是中国文化的精髓,也代表着中华民族的文化认同,本文认为这种价值观即为儒家文化的当代价值。而针对儒家文化两个层面的内涵,本文认为有如下几个问题值得思考:一是儒家文化延续至今,内涵丰富,精华和糟粕并存,如何理解现代社会中的儒家文化内涵,并较为准确地衡量其当代价值?二是儒家文化的当代价值影响企业内部控制的作用机理和路径究竟是什么?三是全球一体化的时代,政府和企业应该如何利用和发扬儒家文化的精华,建设有中国特色的内部控制体系,为 COSO 更新内部控制框架提供参考?

本文在梳理儒家文化精神内涵的基础上,从财务报表中手工收集可以表征儒家文化“仁义礼智信”当代价值观的数据,使用层次分析法对其进行量化。本文基于 2008—2017 年度中国 A 股上市公司的数据,实证检验儒家文化的当代价值对企业内部控制有效性的影响。与已有文献相比,本文可能的贡献在于:第一,本文通过对儒学大家的经典文献和现代企业家关于儒家治理思想的梳理,再结合已有的研究,对儒家文化的当代价值进行量化,破解了以往研究用地理距离衡量儒家文化无法很好体现企业内部价值观的弊病,从而打开了文化影响企业财务行为研究的新局面。第二,本文通过对儒家文化的当代价值发挥治理作用的路径和非正式制度作用的发挥进行研究,丰富了儒家文化作用于公司治理的相关理论,对于如何解决中国传统文化和西方管理制度不匹配的问题有了更好的解释力,对如何发展有中国特色的内部控制体系有重要的参考价值。第三,本文的研究结论为企业提升内部控制有效性提供了全新思路,中国企业可以根植于儒家文化,在“仁义礼智信”价值观的基础上进行企业文化建设,以提升企业的内部控制有效性水平。

二、文献综述

(一) 儒家文化影响力的相关研究

儒家思想由春秋时期孔子所创,经由后来学者的传承与发展,已经成为中国传统文化的精髓。近年来随着中国经济的飞速发展,除了哲学、伦理学、社会学视角,基于经济学视角的研究也受到青睐。从经济学视角来看,儒家文化的研究对象可以划分为对企业行为、高管行为和员工行为的影响三类。

对企业行为影响的相关文献表明,儒家文化可以减少过度投资,提升投资效率,降低股价崩盘的风险^[2];其“克勤克俭”的思想能降低代理成本,提高代理效率^[2]。在企业创新方面,儒家文化可以促进企业创新水平^[6];但也有研究认为,儒家文化的“中庸”思想导致企业缺乏创新动力^[7]。此外,儒家文化倡导“仁者爱人”的价值观有利于企业慈善捐赠^[8],而“君子”价值观减少了大股东对小股东的侵占行为^[9]。

在对高管行为的影响方面,儒家文化“诚信为本”与“中庸之道”的思想都会对高管产生潜移默化的影响,诚信文化会显著减少盈余管理行为^[10],中庸思想会促进企业家激情对组织创新的正向影响^[11]。在对员工行为的影响方面,现有的研究结论并不一致,有研究认为“仁者爱人”的理念能抑制员工沉默^[12],也有研究认为儒家文化严格的等级观念增加了员工沉默行为^[13]。此外,儒家文化的“中庸”思想可以通过提升员工满意度促进员工创新^[14]。

目前来看儒家文化的研究对象较为分散,其结论大致可以分为两类:一类是儒家文化发挥了正面作用,一类是儒家文化发挥了负面作用。

(二) 内部控制有效性的相关研究

关于内部控制有效性影响因素的研究,现有文献主要从公司特征和公司治理结构的角度展开^[15],此外还有从高管及高管团队背景特征的视角入手^[16],打开了以人为本的内部控制研究窗口。而文化作为影响内控有效性的软性因素,近年来受到广泛关注。已有研究表明,良好的企业文化能

够建立正确的企业核心价值观,激发员工的团队意识,影响管理层的价值观和品行,进而对内部控制有效性有显著正面影响^[17]。由此可见,人、文化等软性因素对内部控制有效性的影响,可以弥补硬性因素的不足,在中国特殊的制度环境下可以有效解释文化和制度设计不合拍导致内部控制体系发生管理层凌驾、选择性执行等失效的现象。然而由于文化的难以定义和量化,从文化的角度开展内部控制研究的文献比较少,从儒家文化的当代价值视角开展研究的更是凤毛麟角,这也为本文提供了重要的研究契机。

三、理论分析与研究假设

儒家文化经过千年的传承,其精神内涵一直处于不断的发展变化之中。从儒学三期论的角度来看^[5],一期儒学和二期儒学主要以三纲、五常和五伦为主要思想,此时的儒家文化已有了“仁义礼智信”的雏形,三期儒学的思想主要从鸦片战争后开始,中国不断面临来自西方文化的强烈冲击,此时儒家文化的精神内涵更加多元,延续至今的“仁义礼智信”价值观在全球化背景的依托下,与中国本土的管理情境相融合焕发出新时期所应有的生命力。由于儒家文化精神内涵的不断进步变化,对于儒家文化的不同理解会导致研究结论的差异。因此,为了探究当代社会儒家文化在公司治理中所起的作用,必须对儒家文化的当代价值内涵进行合理解读。

儒家文化经过长时间的发展,使得当代的儒家文化与历史上的儒学有所区分,儒家文化的当代价值已经是一个全新的概念,同以往研究以及民间理解的儒学有一定的距离。参考哈佛大学杜维明教授对儒学的理解^[5],本文认为儒家文化有两个层面:第一个层面是把儒学作为一种“封建意识形态”,即沉淀在中国人的文化心理结构中具有封建色彩的经济、政治、社会和文化形态,特别是那些在下意识层还起作用的价值和观念。第二个层面是将“仁义礼智信”的价值观作为儒家文化的精神内核,这不仅是中国文化的精髓,也代表着中华民族的文化认同。第二个层面的儒家文化精神内涵延续至今,已逐渐融入中国社会的方方面面,并体现在中国企业的管理哲学之中,故综合现有文献本文认为“仁义礼智信”的价值观可以表达儒家文化的当代价值。

研究文化对内部控制有效性的影响,本质就是在研究文化与制度的适配程度。在儒家文化“仁义礼智信”的当代价值观中,“仁”以一种“通德”身份存在,是最基础、最主要的价值观,其他四个维度的价值观都要与“仁”互相配合,才能发挥出儒家文化的正面效应^[5]。“仁”的原意是指人与人之间亲密和睦的相处关系,而在企业中“仁”表达的是“以人为本”的领导氛围和管理方式,天然的契合利益相关者理论,有利于提升企业的环境信任度和信息的传递效率,进而提升内控有效性水平。“义”在儒家文化中是指公正合宜的道理或举动,是合乎长远优势和全面考虑的“大义”,而不只是眼前的短期利益^[5]。这就要求企业有长远的目光,积极践行“君子以义为利”的价值观,在大是大非的问题上稳住阵脚,愿意在短期缺少回报的事项上付出一定的成本,而积极承担企业社会责任就是其中显而易见的一项。企业社会责任是内部控制的重要内容,企业积极履行社会责任可以给利益相关者留下良好印象,提升利益相关者的积极性,为内部控制的有效实施提供良好保障,有利于企业内控效率的增加,促进企业内控有效性水平的提升。“礼”是社会生活中由于道德观念和风俗习惯而形成的仪节,但是与旧时代不同,现代社会中的“礼”不光指礼数和礼节,还指非正式人际关系中必须依据的、有时却不能量化的一种行为规则,代表着一种社会资本^[5]。社会资本的核心是接触和促进知识、信息和其他资源的流动,企业信息流动的速度提升,信息交流环境的改善,可以显著提高内部控制有效性水平。“智”是指智慧、聪慧,而现代企业发展的关键恰恰在于对人力资源的充分利用和开发。企业管理者的智慧为企业内部控制制度的设计带来便捷,减少了内部控制的设计缺陷;企业员工的智慧降低了企业内部控制制度的实施成本,有利于内部控制制度的高效运转,减少了内部控制的运行缺陷,二者相结合有助于企业整体内部控制有效性的提升。“信”是指诚实、可靠、不欺骗,这里主要指企业诚信的价值观文化。

“信”倡导的是“忠信”的道德标准,在“人而无信,不知其可也”这种思想潜移默化的影响下,代理人的思维及行动容易发生转变,可以降低委托代理成本,即企业的信息透明度会进一步增强,信息传递偏差进一步缩小,企业整体的信息传递环境会有所改善,最终使得企业的内部控制有效性有质的提升与飞跃。

综上所述,儒家文化有利于塑造优秀的内部控制的内外环境,帮助管理层和员工在设计和执行内部控制时更好地理解其要义,并弥补和反馈内控可能存在的风险和缺陷。因而本文提出如下假设。

假设 H1:企业儒家文化的当代价值体现得越充分,内部控制有效性水平越高。

四、研究设计与模型构建

(一) 样本与数据来源

本文以 2008—2017 年中国 A 股上市公司数据为样本,对数据进行如下处理:(1)剔除 ST、*ST、PT 和金融保险类样本;(2)剔除数据缺失且无法人工补齐的样本;(3)连续变量进行缩尾处理。本文的数据主要来源于 CSMAR 数据库、WIND 数据库和 DIB 内部控制与风险管理数据库,其余数据通过手工收集上市公司年报信息获取。

(二) 模型设计与变量说明

1. 模型设计

为了检验假设 H1,本文构建了如下回归模型:

$$IC_{i,t} = \alpha_0 + \alpha_1 Confu_{i,t} + \beta_n Controls_{i,t} + \sum Year + \sum Ind + \varepsilon_{i,t} \quad (1)$$

内部控制有效性是本文的被解释变量,本文采用 DIB 数据库发布的内部控制指数,并将其进行归一化处理。儒家文化的当代价值是本文的解释变量,具体计算方法参见下文。其余控制变量的解释详见表 1。

2. 儒家文化的当代价值衡量

儒家文化的当代价值的度量是本文的创新之处,在阅读大量文献和儒学典籍的基础上,同时考虑到文化价值观评价具有多维度指标,本文将运用层次分析法(AHP)对儒家文化的当代价值进行度量^[18],选取“仁义礼智信”作为 5 项一级指标,从企业公开信息中选取 6 项二级指标,具体的指标体系如图 1 所示。

指标具体衡量如下:(1)“仁”体现了企业“以人为本”的管理方式,员工行为是体现“仁”的最好指标,故本文选取员工增加数作为“仁”的衡量指标,其中 $(t+1)$ 年员工增加数 $= (t+1)$ 年在职员工数 $- t$ 年在职员工数。(2)“义”体现了管理者对企业长期利益的重视程度,是企业承担社会责任的体

表 1 变量定义表

变量性质	变量名称	变量符号	计算方法
被解释变量	内部控制指数	IC	采用深圳迪博企业风险管理技术有限公司发布的“迪博·中国上市公司内部控制指数”
解释变量	儒家文化	Confu	儒家文化的当代价值测度,具体计算方式见下文
	资产负债率	Lev	期末负债总额与资产总额的比值
控制变量	企业盈利水平	ROE	净资产收益率
	企业规模	Size	本年期末总资产的自然对数
	两职合一	Dual	CEO 是否兼任董事长,是取 1, 否则取 0
	成长性	Grow	营业收入增长率
	公司年龄	Age	公司上市年限的自然对数
	人均 GDP	lnpGDP	公司注册地人均 GDP 的自然对数
	董事会规模	Bsize	董事会总人数的自然对数
	独立董事比例	Indep	独立董事占董事会总人数的比重
	股权集中度	Top1	第一大股东持股比例
	“四大”审计	Big4	是否由“四大”审计,是取 1, 否则取 0
	董事会会议次	Bmeeting	上市公司每年董事会会议次数加 1 的自然对数
	高管持股比例	Holder	董监高人员持股数占股本总数的比例
审计意见	Audit	上市公司是否被出具标准意见,是取 1, 否则取 0	
账面市值比	BM	资产总计与市值的比值	
年度	Year	年度虚拟变量	
行业	Ind	行业虚拟变量	

现,故本文选取企业慈善捐赠数额加1的自然对数作为“义”的衡量指标。(3)“礼”作为一种社会资本,在一般情况下很难观测,但是通过观察上市公司年报中独立董事排名规律可以窥探到企业“礼”的存在。当代社会中的“礼”应表达的是优秀的、符合现世价值的“礼”,因此本文借鉴杜兴强等的研究^[19],根据上市公司年报中披露的独立董事的排

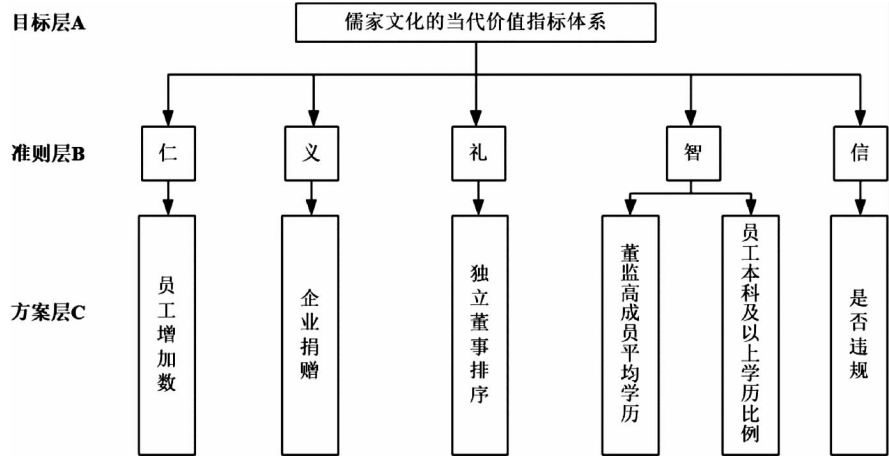


图1 儒家文化的当代价值指标体系层次结构

序,将“年龄”“社会资本”“任职时间”“专长”作为“礼”的存在标准。若年报中独立董事排序按年龄、社会资本、任职时间、专长四者中的任意一个顺序排序,“礼”取值为1,否则为0。(4)“智”体现了企业的人力资源储备和人才队伍建设的能力,故本文使用企业董监高成员的平均学历和员工本科及以上学历比例来衡量“智”。其中在对董监高成员平均学历进行衡量时,首先对董监高成员的个人学历进行衡量,从“中专及以下”到“MBA/EMBA”分别赋值为1—7,再计算平均学历。若平均学历大于学历中位数,“智”取值为1,否则为0。(5)“信”作为儒家文化的基本道德规范,是企业是否具备诚信价值观文化的体现,故本文选取企业是否有违规事件发生作为“信”的衡量指标,若企业当年没有违规行为,“信”取值为1,否则为0。

根据 AHP 原理,本文通过专家打分确定各指标的重要程度,给出最终的判断数值。本文视价值观的重要程度,给予“仁”最高的判断数值,其次是“义”和“礼”,最后是“智”和“信”。故判断矩阵 A 为:

$$A = \begin{bmatrix} 1 & 2 & 3 & 5 & 5 \\ 1/2 & 1 & 2 & 2 & 5/2 \\ 1/3 & 1/2 & 1 & 3/2 & 2 \\ 1/5 & 1/2 & 2/3 & 1 & 1 \\ 1/5 & 2/5 & 1/2 & 1 & 1 \end{bmatrix},$$

最终得到儒家文化的当代价值指标体系权重系数,如表2“综合权重”列所示。

五、实证检验与分析

(一) 描述性统计

表3列出了各变量的描述性统计。可以看出,内部控制有效性(IC)的最小值为0,最大值为0.917,标准差为0.122,说明样本中不同企业之间的内部控制有效性有较大差距。样本中儒家文化的当代价值(Confu)的最大值为0.615,最小值为0.210,标准差为0.095,可以看出不同企业之间的儒家文化的当代价值差异较为明显。其他控制变量的统计情况详见表3。

表2 儒家文化的当代价值指标权重划分

一级指标	二级指标	综合权重	
指标	权重	指标	权重
仁 B ₁	0.4479	员工增加数 B ₁₁	1 44.79%
义 B ₂	0.2269	企业慈善捐赠 B ₂₁	1 22.69%
礼 B ₃	0.1431	独立董事排序 B ₃₁	1 14.31%
智 B ₄	0.0957	董监高平均学历 B ₄₁	0.75 7.18%
		员工本科及以上学历比例 B ₄₂	0.25 2.39%
信 B ₅	0.0864	是否违规 B ₅₁	1 8.64%

表3 变量的描述性统计

变量	样本量	均值	1/4分位	中位值	3/4分位	标准差	最小值	最大值
<i>IC</i>	14075	0.662	0.633	0.681	0.714	0.122	0	0.917
<i>Confu</i>	14075	0.460	0.392	0.476	0.535	0.095	0.210	0.615
<i>Lev</i>	14075	0.446	0.282	0.446	0.605	0.206	0.054	0.887
<i>ROE</i>	14075	0.079	0.034	0.076	0.125	0.104	-0.398	0.392
<i>Size</i>	14075	22.15	21.25	21.98	22.87	1.238	19.88	25.94
<i>Dual</i>	14075	0.262	0	0	1	0.440	0	1
<i>Grow</i>	14075	0.212	-0.006	0.127	0.301	0.472	-0.498	3.196
<i>Age</i>	14075	2.250	1.792	2.303	2.773	0.628	1.099	3.219
<i>lnpGDP</i>	14075	10.90	10.59	10.98	11.28	0.486	9.635	11.77
<i>Bsize</i>	14075	2.159	2.079	2.197	2.197	0.196	1.609	2.708
<i>Indep</i>	14075	0.371	0.333	0.333	0.400	0.053	0.308	0.571
<i>Top1</i>	14075	0.353	0.233	0.334	0.456	0.151	0.088	0.750
<i>Big4</i>	14075	0.051	0	0	0	0.220	0	1
<i>Bmeeting</i>	14075	2.327	2.079	2.303	2.565	0.338	1.609	3.219
<i>Holder</i>	14075	0.086	0	0	0.093	0.161	0	0.643
<i>Audit</i>	14075	0.980	1	1	1	0.140	0	1
<i>BM</i>	14075	0.528	0.332	0.502	0.707	0.244	0.102	1.087

(二) 多元回归分析

表4为假设H1的实证检验结果,结果显示儒家文化的当代价值(*Confu*)对内部控制有效性(*IC*)有显著的正向影响,初步支持了假设H1。

此外,本文还进行了国有企业样本和非国有企业样本的区分。两组样本的回归系数均在1%的水平上显著为正,但这种正向影响在国有企业中更大。可以看出,由于国有企业有党组织的治理,更容易屏蔽其他文化的冲击,企业内部环境与儒家文化的当代价值契合度更高,使其对内部控制有效性的作用更加明显。此外,本文利用Permutation test检验组间儒家文化的当代价值(*Confu*)系数差异的显著性,经验p值为0.086 < 0.1,说明两组结果有显著差异。

(三) 稳健性检验

1. 内生性问题处理

为了避免反向因果所造成的内生性问题,本文选取工具变量的两阶段模型(IV-2SLS)进行内生性检验。工具变量参考Chen等的研究^[20],选取上市公司注册地的汉族人数的自然对数。此外本文还利用双重差分(DID)对样本进行内生性检验。在外生事件的选取方面,本文以2012年财政部颁发《关于2012年主板上市公司分类分批实施企业内部控制规范体系的通知》作为外生事件。为了保证样本时间区间的对称性,并排除2008年金融危机的影响,本文选取了2009—2015年所有国有企业作为样本,采用双向固定效应模型进行回归。在变量的设置方面,*Post*变量在2012年及以后取值为1,否则为0;*Treat*变量的选取上,若儒家文化的当代价值高于该年度的行业中值时取值为1(处理组),否则为0(控制组)。内生性检验结果与前文结论一致,限于篇幅不再列示。

2. 内部控制有效性的替代变量

在被解释变量的稳健性检验中,使用内部控制信息披露指数加1的自然对数重新衡量内部控制有

表4 儒家文化的当代价值对内部控制有效性影响的实证检验结果

	(1) 全样本	(2) 国有	(3) 非国有
常数项	-0.182*** (-4.76)	-0.184*** (-3.56)	-0.117* (-1.91)
<i>Confu</i>	0.058*** (6.13)	0.072*** (4.51)	0.046*** (4.13)
<i>Controls</i>	Yes	Yes	Yes
N	14075	6595	7480
adj. R ²	0.316	0.329	0.312
经验p值	\	0.086*	

注:*、**、***分别表示在10%、5%、1%的显著性水平上显著,括号内为t值,下同。

效性,检验结果与前文结论一致,限于篇幅不再列示。

3. 儒家文化的当代价值的替代变量

在解释变量的稳健性检验中,本文将解释变量的二级指标分别用其他指标替代,或者改变其度量方式,生成新的替代变量。计算方式如下:(1)“仁”选取员工离职率,其中 $(t+1)$ 期的员工离职率= $(t$ 期员工总人数 $- (t+1)$ 期员工总人数) $/t$ 期员工总人数。(2)“义”选取企业社会责任,利用润灵环球公司发布的CSR报告评级数据作为衡量变量。(3)“礼”仍选取独立董事排序,但改变其度量方式,年报中独立董事排序按照年龄或者社会资本顺序排序取值为1,否则为0。(4)“智”的二级指标选取董事长学历和员工硕士及以上学历比例,其中董事长学历为本科及以下赋值为0,硕士及以上赋值为1。(5)“信”的二级指标仍选取是否违规指标,但在衡量方式上参考王兵等的研究^[21],当企业无违规行为,或有违规行为但处罚方式为批评、警告、谴责时,赋值为1,否则为0。检验结果与前文结论一致,限于篇幅不再列示。

六、进一步检验

(一) 企业背景的异质性检验

为了揭示儒家文化的独特影响,本文进行了外商投资企业和家族企业样本的区分。从回归结果可以看出,家族企业样本中的儒家文化的当代价值在1%的显著性水平上与内部控制有效性呈显著正相关,而外商投资企业样本中不显著,说明儒家文化在中国家族企业中的表现更加突出,这与儒家文化强调家庭伦理的教化方式有紧密的关联。造成这一现象的可能原因在于,外商投资企业的企业文化中既包括儒家文化的内涵,也包含外来文化的部分,两种文化之间可能存在冲突,使得儒家文化未能在外商投资企业中发挥很好的作用,这种情况与近年来中西方文化冲突的表现有一定相似性,这也为我们理解双重文化冲突提供了新的研究视角。

表5 企业背景的异质性检验

	(1) 外商投资企业	(2) 家族企业
常数项	-0.118 (-0.83)	-0.048 (-0.83)
Confu	0.012 (0.25)	0.047*** (3.86)
Controls	Yes	Yes
N	266	6901
adj. R ²	0.467	0.298

(二) 中介效应检验

1. 儒家文化的当代价值与晋升激励

在儒家文化的当代价值倡导“仁治”氛围中,管理层晋升的动机和方式更倾向于“政绩论”,更加有动力树立自身对制度执行的高度认可和不要凌驾于制度的自律形象,实现内部控制责权利的合理分散和制衡。本文使用企业业绩、博士学位、前任高管的晋升情况、年龄四个指标相加得到董事长晋升预期(Prom)变量。从表6可以看出,在考虑晋升激励因素后,儒家文化的当代价值对内部控制有效性的系数值和显著性均有所降低,检验结果符合中介效应。

表6 儒家文化的当代价值中介效应检验

	晋升激励路径		公司声誉路径	
	(1) Prom	(2) IC	(3) ToIPO	(4) IC
常数项	0.865*** (3.42)	-0.226*** (-5.64)	-43.594*** (-25.73)	-0.142*** (-3.59)
Confu	0.284*** (4.20)	0.054*** (5.47)	1.984*** (4.24)	0.057*** (5.98)
Prom		0.005*** (3.76)		
ToIPO				0.001*** (4.56)
Controls	Yes	Yes	Yes	Yes
N	12059	12059	13819	13819
adj. R ²	0.148	0.338	0.456	0.317

2. 儒家文化的当代价值与公司声誉

“重义轻利”是儒家文化所恪守的传统道德底线,在“重义”的儒家文化氛围下,企业管理层会规避机会主义,维护公司声誉。本文使用自公司IPO到违法、违规受处罚前一年的年限作为公司声誉(ToIPO)的衡量指标,表6结果表明,在同时考虑儒家文化的当代价值和公司声誉的作用之后,儒家文化的当代价值对内部控制有效性的系数值和显著性均有所降低,检验结果符合中介效应。

(三) 分组检验:儒家文化的当代价值的非正式制度作用发挥

企业的内部控制制度能否有效执行,不仅依靠正式制度的约束,也依赖非正式制度作用的发挥。儒家文化作为中国社会影响最为深远的非正式制度,在正式制度无法发挥其全部作用的状况下,其究竟会对内部控制有效性产生何种影响,是本文想探讨的一个议题。

1. 对外开放程度

改革开放以来,随着中国和世界各地经济贸易往来、科技文化交流的加深,中国企业的对外开放程度也逐渐加强。在对外开放程度较低的地区,企业正式制度的不完善能否给儒家文化这一非正式制度充分发挥其作用的空间?

为了衡量地区对外开放程度,本文参考夏立军和陈信元的做法^[22],若公司注册地在特定的经济特区或沿海开放城市内,对外开放程度变量取值为1,否则取值为0。表7结果表明,儒家文化的当代价值均在1%的水平上显著,但对外开放程度低组的回归系数更大,说明在对外开放程度较低的地区,儒家文化的当代价值更易于发挥其非正式制度的作用,促进了企业内部控制有效性水平的提升。

2. 法治化水平

由于中国古代的法治化水平较低,儒家文化“仁义礼智信”的价值观在中国古代政治中也发挥着重要的治理功能。这种价值观传承至今,在现代社会法治化建设这种正式制度不完善的地区,能否发挥其非正式制度应有的作用?

为了探究在不同法治化水平下儒家文化的当代价值对内部控制有效性的影响,本文利用各省份的法律指数来衡量企业所在地区的法治化水平。表7结果表明,儒家文化的当代价值在法治化水平低组的回归系数要大于法治化水平高的组,即在法治化水平较低的地区,儒家文化的当代价值对内部控制有效性的正向关系会更强。

3. 市场化进程

企业的外部环境会对其自身行为造成较大影响,而市场化作为一种能够优化资源配置的正式制度,其进程的快慢会影响到企业的资源分配效率,进而对内部控制产生一定影响。

本文使用市场化指数衡量企业所在地的市场化进程,从表7中可以发现,在市场化进程较慢的地区,正式制度的不完善能让儒家文化的当代价值突显其非正式制度的作用,使儒家文化的当代价值可以有效提升企业的内部控制有效性水平。

4. 经营危机

“见危授命”是儒家文化价值观下的道德传统,因此当企业陷入困境时,受儒家文化的当代价值这一非正式制度的影响,企业内部控制水平会有怎样的变化,是佐证本文观点的一个重要情境。

表7 儒家文化非正式制度作用的发挥

	(1) 对外开放 程度高	(2) 对外开放 程度低	(3) 法治化 水平高	(4) 法治化 水平低	(5) 市场化 进程快	(6) 市场化 进程慢	(7) 经营良好	(8) 经营困境
常数项	-0.081 (-0.88)	-0.192*** (-4.38)	-0.129* (-1.87)	-0.245*** (-3.77)	-0.055 (-0.68)	-0.230*** (-4.67)	-0.231*** (-5.57)	-0.088 (-0.78)
Confu	0.039*** (2.64)	0.065*** (5.43)	0.024** (2.07)	0.090*** (5.94)	0.033*** (2.75)	0.078*** (5.43)	0.043*** (4.90)	0.105*** (3.65)
Controls	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
N	4199	9876	7194	6881	6684	7391	11196	2879
adj. R ²	0.333	0.313	0.327	0.306	0.325	0.311	0.248	0.262
经验p值	0.094*		0.001***		0.013**		0.004***	

为了度量企业是否发生经营危机,本文使用ROA作为衡量企业盈利能力的指标,对ROA在年度一行业上从小到大排序,若企业ROA高于该年度行业的20百分位,则认定该企业为经营困难企业,否则为经营良好企业。从表7结果可以看出,在经营困境组中儒家文化的当代价值对内部控制有效性的促

进作用更大,说明在企业陷入经营危机时,儒家文化的当代价值更能发挥其对内部控制的正向作用。

(四) 内部控制的经济后果

COSO 提出了有效的内部控制体系应具有的要求,但仍存在局限性,即内部控制无法预防可能造成组织无法实现其运营目标的外部事件。此外 COSO 更多是建立在个人主义文化的基础上,强调分离式牵制,而在中国集体主义文化土壤中,仅仅模仿、搬运西方的分离式牵制并不意味着风险的消失。因此如果没有良好的企业文化底色,任何制度都是形同虚设。如前所述,儒家文化的当代价值虽然提高了内部控制的有效性水平,然而其究竟导致了何种经济后果,需要进一步展开研究。

1. 儒家文化的当代价值、内部控制和代理成本

随着市场经济的不断发展,现代公司治理模式下企业所有权与经营权的分离导致了高管与股东之间的利益冲突,代理成本的问题也随之产生。为了探究儒家文化的当代价值在内部控制与代理成本之间的调节作用,本文构建如下回归模型:

$$Fee/TAT_{i,t} = \lambda_0 + \lambda_1 IC_{i,t} + \lambda_2 Confu_{i,t} + \lambda_3 IC_{i,t} \times Confu_{i,t} + \lambda_4 Lev_{i,t} + \lambda_5 ROE_{i,t} + \lambda_6 Size_{i,t} + \lambda_7 Indep_{i,t} + \lambda_8 Top1_{i,t} + \lambda_9 Lnpay_{i,t} + \lambda_{10} Tobinq_{i,t} + \lambda_{11} Cash_{i,t} + \lambda_{12} Dual_{i,t} + \sum Year + \sum Ind + \varepsilon_{i,t} \quad (2)$$

模型(2)的被解释变量为代理成本,使用管理费用率(*Fee*)和总资产周转率(*TAT*)来衡量,解释变量为内部控制有效性(*IC*),调节变量为儒家文化的当代价值(*Confu*)。表8结果表明,企业内部控制质量越高,越能提升管理效率,降低代理成本。列(2)中交乘项系数(*IC* × *Confu*)显著为负,列(4)中交乘项系数显著为正,说明儒家文化的当代价值可以增强内部控制有效性对代理成本的抑制作用。

2. 儒家文化的当代价值、内部控制和风险承担

内部控制流程过于复杂和严苛会导致企业对风险的过度防范,极容易丧失应对外部机遇的可能性,而在儒家文化的当代价值影响下的内部控制是否能柔化企业对于风险的合理应对,是值得探究的一个问题。为了探究儒家文化的当代价值在内部控制与风险承担之间的调节作用,本文构建如下回归模型:

$$Risk_{i,t} = \gamma_0 + \gamma_1 IC_{i,t} + \gamma_2 Confu_{i,t} + \gamma_3 IC_{i,t} \times Confu_{i,t} + \gamma_4 Lev_{i,t} + \gamma_5 ROE_{i,t} + \gamma_6 Size_{i,t} + \gamma_7 Dual_{i,t} + \gamma_8 Grow_{i,t} + \gamma_9 Indep_{i,t} + \gamma_{10} Top1_{i,t} + \gamma_{11} State_{i,t} + \gamma_{12} Cash_{i,t} + \gamma_{13} Fixed + \gamma_{14} Invisible_{i,t} + \sum Year + \sum Ind + \varepsilon_{i,t} \quad (3)$$

模型(3)的被解释变量为企业风险承担(*Risk*),采用以三年为一个观测时段的企业盈利波动性来衡量;解释变量为内部控制有效性(*IC*);调节变量为儒家文化的当代价值(*Confu*)。从表9可以看出,内部控制有效性对企业风险承担呈显著负相关,且交乘项(*IC* × *Confu*)显著为正,说明较高的内部控制水平对企业的风险承担有显著的抑制作用,但是儒家文化的当代价值可以缓解内部控制对企业风险承担的抑制,使得企业在良好的内部控制制度约束下仍然有适度的风险承担水平。

表8 儒家文化的当代价值、内部控制有效性和代理成本

	(1) <i>Fee</i>	(2) <i>Fee</i>	(3) <i>TAT</i>	(4) <i>TAT</i>
常数项	0.154 *** (10.82)	0.129 *** (5.72)	0.300 * (1.93)	0.058 (0.58)
<i>IC</i>	-0.042 *** (-5.58)	-0.002 (-0.06)	0.529 *** (9.71)	0.176 (0.93)
<i>Confu</i>		0.086 ** (2.26)		-0.489 * (-1.89)
<i>IC</i> × <i>Confu</i>		-0.090 * (-1.65)		0.745 * (1.95)
<i>Controls</i>	Yes	Yes	Yes	Yes
N	12291	12291	12291	12291
adj. R ²	0.361	0.362	0.286	0.286

表9 儒家文化的当代价值、内部控制有效性和风险承担

	(1) <i>Risk</i>	(2) <i>Risk</i>
常数项	0.126 *** (17.75)	0.155 *** (11.29)
<i>IC</i>	-0.044 *** (-10.69)	-0.085 *** (-5.05)
<i>Confu</i>		-0.062 ** (-2.48)
<i>IC</i> × <i>Confu</i>		0.096 *** (2.62)
<i>Controls</i>	Yes	Yes
N	14045	14045
adj. R ²	0.131	0.132

七、结论性评述

本文选取 2008—2017 年中国 A 股上市公司的数据,基于儒家文化“仁义礼智信”的当代价值观,实证检验其对内部控制有效性的影响。实证结果表明,儒家文化与内部控制有效性呈显著的正相关关系,说明企业“仁义礼智信”这五个维度的儒家文化的当代价值氛围越浓厚,内部控制有效性水平越高,且这种影响在国有企业中更加明显。进一步研究表明,儒家文化的当代价值对内部控制有效性的正向影响在家族企业中显著,而在外商投资企业中无显著影响。在中介效应检验方面,儒家文化的当代价值分别通过提升晋升激励和公司声誉这两条路径来提升企业的内部控制有效性水平。此外,儒家文化的当代价值还可以发挥其非正式制度的作用,在对外开放程度较低、法治化水平较低、市场化进程较慢的地区,或是有经营危机的企业,儒家文化的当代价值更能发挥其正向作用,有效改善企业的内部控制质量。在内部控制的经济后果方面,本文发现儒家文化的当代价值可以增强内部控制对代理成本的抑制作用,并减弱内部控制对风险承担的负向影响。

本文的研究具有一定的启示作用。第一,企业需理解儒家文化的当代价值的内涵,实现文化与制度的适配,建设与自身发展目标相符合的并且行之有效的内部控制体系。第二,政府需制定更加完善的政策,发挥儒家文化的当代价值的积极作用。目前我国很多企业都以利润最大化作为自己追求的经营目标,但是这种发展导向容易让企业忽视自身需要承担的社会责任,更有甚者会给社会带来严重的负面影响。第三,企业需要刚柔并济,利用柔性的管理规则完善已有的内部控制制度。当企业处于竞争性较强的环境中时,考核约束、制度约束、程序规范等制度普遍对被执行者的控制力度较大,而柔性的管理规则更能激发被管理者的内在动力,使得被管理者乐于主动承担责任,执行有利于企业的各项决策。刚柔并济,用东方哲学为企业管理添加文化底色,可以灵活有效地实现企业的内部牵制和运转。因此本文认为在中国各行各业过度强调绩效考核的大背景下,儒家文化有利于缓解正式制度、刚性预算带来的负面压力,并通过“仁义礼智信”的精神等非正式制度层面提高员工执行内部控制的积极性,使得儒家文化的当代价值优势能够发挥得更加明显。

本文的进一步研究方向为:①在儒家文化“仁义礼智信”五个维度指标的度量方面,可以在后续的研究中利用更加精确、全面的上市公司信息对儒家文化的当代价值进行衡量。②除了儒家文化,中国本土的道教、佛教文化也会对内部控制产生影响,本文未考虑这些文化的作用,后期的研究中可以考虑其他文化与儒家文化的交互作用以及对内部控制有效性产生的影响。

参考文献:

- [1]李心合. 内部控制研究的困惑与思考[J]. 会计研究,2013(6):54-61.
- [2]古志辉. 全球化情境中的儒家伦理与代理成本[J]. 管理世界,2015(3):113-123.
- [3]程博,潘飞,王建玲. 儒家文化、信息环境与内部控制[J]. 会计研究,2016(12):79-84.
- [4]郑石桥,郑卓如. 核心文化价值观和内部控制执行:一个制度协调理论架构[J]. 会计研究,2013(10):28-34.
- [5]杜维明. 新加坡的挑战:新儒家伦理与企业精神. 第1版[M]. 北京:生活·读书·新知三联书店,2013:138-178.
- [6]徐细雄,李万利. 儒家传统与企业创新:文化的力量[J]. 金融研究,2019(9):112-130.
- [7]Yao X, Yang Q, Dong N, et al. Moderating effect of Zhong Yong on the relationship between creativity and innovation behaviour[J]. Asian Journal of Social Psychology, 2010, 13(1):53-57.
- [8]徐细雄,龙志能,李万利. 儒家文化与企业慈善捐赠[J]. 外国经济与管理,2020(2):124-136.
- [9]Du X. Does Confucianism reduce minority shareholder expropriation? Evidence from China [J]. Journal of Business Ethics, 2015, 132(4):661-761.
- [10]姜付秀,石贝贝,李行天. “诚信”的企业诚信吗?——基于盈余管理的经验证据[J]. 会计研究,2015(8):24-31.
- [11]Ma C, Gu J, Liu H. Entrepreneurs' passion and new venture performance in China[J]. International Entrepreneurship & Manage-

- ment Journal, 2017, 13(4): 1-26.
- [12] 樊耘, 张克勤, 于维娜. 传统文化观和员工沉默关系的实证研究[J]. 华东经济管理, 2015(2): 136-142.
- [13] 周建涛, 廖建桥. 能者多言: 员工建言的一个权变模型[J]. 管理学报, 2013(5): 685-692.
- [14] 张光曦, 古昕宇. 中庸思维与员工创造力[J]. 科研管理, 2015(S1): 251-257.
- [15] Ge W, McVay S. The disclosure of material weakness in internal control after the Sarbanes-Oxley Act[J]. Accounting Horizons, 2005, 19(3): 137-158.
- [16] 池国华, 杨金, 邹威. 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[J]. 会计研究, 2014(11): 67-74.
- [17] 吴秋生, 刘沛. 企业文化对内部控制有效性影响的实证研究——基于丹尼森企业文化模型的问卷调查[J]. 经济问题, 2015(7): 106-114.
- [18] Saaty T L. What is the analytic hierarchy process? [M]. Berlin, Heidelberg: Springer, 1988: 109-121.
- [19] 杜兴强, 殷敬伟, 赖少娟. 论资排辈、CEO 任期与独立董事的异议行为[J]. 中国工业经济, 2017(12): 151-169.
- [20] Chen S, Ye Y, Jebbran K. Does confucianism reduce corporate over-investment? Evidence from China[J]. Asia-Pacific Journal of Financial Studies, 2019, 48(2): 210-235.
- [21] 王兵, 何依, 吕梦. CFO 薪酬溢价和公司财务违规[J]. 审计研究, 2019(2): 73-81.
- [22] 夏立军, 陈信元. 市场化进程、国企改革策略与公司治理结构的内生决定[J]. 经济研究, 2007(7): 82-95.

[责任编辑:高 婷]

The Contemporary Value of Confucian Culture and Effectiveness Enterprise Internal Control ——Adaptation of Culture and System of Management in Chinese Enterprises

ZHANG Xuan, SHU Yingqi

(School of Management, Hefei University of Technology, Hefei 230009, China)

Abstract: Using the data of Chinese A-share listed companies from 2008 to 2017 as samples, this paper empirically tests the influence of Confucian Culture on internal control based on the contemporary value of Confucian Culture “Ren, Yi, Li, Zhi, Xin”. The empirical results show that the contemporary value of Confucian Culture and internal control are significantly and positively correlated. This positive effect is significant in family firms, yet with no significant effect in foreign firms, and the contemporary value of Confucian Culture improves the quality of internal control by impacting the two paths of promotion incentives and corporate reputation. In addition, in regions that are less open, with a lower level of rule of law, and slower marketization process, or in companies with business crises, the contemporary value of Confucian Culture has a more significant effect on internal control. In terms of economic consequences, the contemporary value of Confucian Culture can enhance the inhibitory effect of internal control on agency cost and weaken the negative impact of internal control on corporate risk-taking.

Key Words: Confucian Culture; the contemporary value; effectiveness of internal control; quality of internal control; corporate governance; enterprise culture