

员工满意度与内部控制质量

——来自“中国年度最佳雇主”的经验证据

管考磊¹, 朱海宁²

(1. 江西财经大学 会计学院, 江西 南昌 330013; 2. 厦门大学 管理学院, 福建 厦门 361005)

[摘要] 基于 2011—2019 年沪深 A 股主板上市公司经验数据, 研究了员工满意度对内部控制质量的影响。研究发现, 较高的员工满意度能够显著提升公司内部控制质量。进一步研究发现, 员工满意度对内部控制质量的提升作用主要通过缓解委托代理冲突来实现, 并且这一作用在不同法治环境、行业竞争和生产要素依赖程度的公司之间呈现出明显的异质性。经济后果分析表明, 员工满意度通过提升内部控制质量能够合理保证经营目标、报告可靠目标以及合法合规目标的实现。研究结论不仅为公司不断重视和加大人力资本投入提供了经验证据, 而且为公司提升内部控制质量提供了新的思路。

[关键词] 员工满意度; 人力资本; 内部控制; 代理问题; 内部控制要素; 全要素生产率; 财务重述

[中图分类号] F275 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1004-4833(2023)06-0035-10

一、引言

公司是人力资本与其他非人力资本之间的一个特别市场契约, 其中人力资本是与个体相关并被个体所拥有的知识、技术和能力^[1]。不同于非人力资本, 人力资本的最大特点在于其具有主观能动性, 这不仅决定着其自身价值能否实现最大化, 而且影响着其他非人力资本价值的实现。随着知识经济时代的到来, 人力资本越来越成为公司获取持续竞争优势的一种战略资源^[2]。作为公司人力资本的主体, 员工所拥有的专门技术、掌握的核心业务和控制的关键资源, 构成了公司的核心竞争力, 已成为公司能否实现高质量发展的关键所在^[3]。如此一来, 如何激发员工的积极性和主动性, 充分挖掘员工的潜在才能, 为公司创造更大价值, 便显得尤为重要^[4]。工作满意度是工作本身可以满足员工的工作价值观需要而产生的一种愉悦程度, 不仅决定着员工的行为表现和工作绩效, 而且影响着个人生活的满足感和幸福感^[5-6]。特别是在当前中国“人口红利”日渐衰减和创造人民幸福生活的现实背景下, 有必要对员工满意度在公司治理中的作用进行探究, 以便公司作出科学的人力资源决策。

2020 年国务院发布的《关于进一步提高上市公司质量的意见》中指出, 上市公司要严格执行内部控制制度, 加快推行内部控制规范体系, 提升内部控制有效性。内部控制是公司为了弥补契约的不完全性而实施的一种自我检查和自我约束机制, 是公司的一项基础性治理手段和制度安排^[7-8]。对于处在市场竞争环境中的上市公司而言, 良好的内部控制能够有效防范公司的经营、财务和合规风险^[9], 提高公司经营效率与管理水平^[10], 从而确保公司高质量发展目标的实现。同时, 内部控制也是链接宏观经济政策与微观治理行为的重要机制, 良好的内部控制有助于国家宏观政策的有效实施和预期目标的顺利实现。因此, 在中国经济由高速增长阶段转向高质量发展阶段的背景下, 如何通过完善内部控制实现公司有效治理和价值提升, 进而实现国家的高质量发展, 已经成为政府、实务界和学术界关注的重要话题。

公司是一系列契约的组合, 也是一系列“人”的关系的联结, 员工作为具有主观能动性的契约方在其中居于核心地位, 对公司经营与治理效率具有重大影响^[11]。员工满意度反映了员工个人对工作及其环境的一种积极或者消极的评价判断, 这直接影响着公司团队稳定性和员工工作积极性的发挥。现有文献主要从离职倾向、融资成本、创新水平和工作绩效等方面研究了员工满意度的经济后果^[12-15]。作为由董事会、监事会、经理层和全

[收稿日期] 2023-01-26

[基金项目] 国家自然科学基金(72162021)

[作者简介] 管考磊(1984—), 男, 山东菏泽人, 江西财经大学会计学院副院长, 教授, 从事资本市场财务与会计问题研究, E-mail: guankaolei66@qq.com; 朱海宁(1998—), 男, 山东滨州人, 厦门大学管理学院博士研究生, 从事财务管理与公司治理研究, 通信作者, E-mail: zhning@stu.xmu.edu.cn。

体员工共同实施旨在实现特定目标的一个过程,内部控制强调全员参与和人人有责。因此,公司内部控制质量的高低不仅取决于管理层对内控制度设计的有效性,而且有赖于普通员工的积极参与和有效执行。以往研究表明,员工工作懈怠和频繁更换是导致内部控制失效的重要因素^[16-17],那么较高的员工满意度能否留住并促使员工积极参与到内部控制实施过程中进而对公司内部控制效果产生积极影响?现有文献并未予以关注,而本文关于这一问题的探究对提升公司内部控制质量和制定科学有效的人力资源决策具有一定参考价值。

基于此,本文以2011—2019年沪深A股主板上市公司为样本,研究了员工满意度对内部控制质量的影响。本文的边际贡献在于:第一,人力资本日益被视为公司实现高质量发展的关键要素,本文从内部控制这一微观视角拓展和深化了人力资本对公司行为的影响,为公司不断重视和加大人力资本投入提供了经验依据。第二,员工是公司人力资本的主体,公司经营绩效和价值表现受到员工行为的重要影响,本文以内部控制为切入点,分析了员工满意度在公司治理过程中发挥的作用,丰富了员工满意度经济后果的相关研究。第三,内部控制质量对公司乃至整个资本市场的健康发展至关重要,现有文献仅从员工持股角度研究了员工经济激励对公司内部控制的影响,本文则从员工满意度这一主观心理感受的角度探究了内部控制的影响因素,为公司改善内部控制提供了来自人力资源管理视角的经验启示。

二、文献回顾

知识经济时代下,人力资本对公司的重要性日渐凸显,大量学者围绕员工满意度对公司经济活动的影响展开了探讨。在股票市场方面,较高的员工满意度有助于提高公司长期股票收益率,增加股东回报^[18]。在公司投融资方面,良好的员工待遇有助于改善公司融资状况,放松贷款合同约定,降低债务融资成本^[13,19],从而帮助公司保持合理的财务杠杆水平,降低财务危机发生的可能性^[20]。在公司经营业绩方面,较高的员工满意度有助于提高公司员工承诺水平,降低员工离职倾向,提高经营绩效^[14,21-23]。此外,高工作满意度的公司有着更高的创新水平和投资效率^[15,24-25]。

作为公司内部重要的风险管理机制,内部控制问题一直以来受到学术界的高度关注。从高管个人特征来看,高管风险意识、经营理念、管理哲学、信息技术背景和过度自信等高管个体特征会影响内部控制质量^[26-28]。从公司治理特征来看,董事会特征通过影响董事会行为如开会频率、信息披露强度等进而影响内部控制质量^[29]。关于审计委员会对内部控制质量的影响存在有效论和无效论两种观点,审计委员会有效论认为,审计委员会独立性强、成员具有财务专长、信息技术专长以及海归背景均能够提高内部控制质量^[30-32],审计委员会无效论则认为,审计委员会成员的任命由董事长决定,进而威胁了审计委员会的独立性,因此,相比于审计委员会,董事长特征对内部控制质量具有更大影响^[33]。关于股权结构对内部控制质量的影响,国有股和非国有股形成混合股权并形成制衡效应时,才会显著改善公司内部控制质量^[34],在公司既无实际控制人又无控股股东的情形下,代理问题加剧导致出现内控缺陷的概率显著增加^[35]。同时,媒体监督和卖空制度等公司外部治理因素均能够改善公司内部控制质量^[36-37]。此外,还有文献从宏观环境方面研究了货币政策对内部控制质量的影响^[38]。

近年来,也有学者围绕公司员工与内部控制进行了系列研究,Choi等研究发现,公司在内部控制方面的人力资源投资可以有效弥补内部控制薄弱环节^[39]。Call等也指出,高素质的员工不仅自身较少发生无意错误,还能够将系统错报反馈给管理层,最终降低公司发生内部控制违规和财务重述行为的可能性^[40]。Liu等的研究表明,从事内部控制的员工人数越多、学历越高以及工作经历越丰富,公司出现内部控制缺陷的概率越低,并且对员工的强监管可以增强两者间关系^[8]。此外,员工股权激励通过加强内外部监督也可以显著改善公司内部控制质量和减少财务欺诈行为^[41-43]。

综上所述可以看出,现有文献对员工满意度经济后果的研究主要集中在公司融资成本、创新水平和经营业绩方面,尚未关注其对内部控制这一重要公司内部治理机制的影响。同时,现有文献对内部控制质量影响因素的研究大多集中在公司治理和高管特征层面,虽有少数学者探讨了员工持股和员工质量对内部控制质量的影响^[8,41-43],但仍存在一定的挖掘空间,因此,本文从工作满意与否这一员工主观特征出发,探究员工满意度与内部控制质量之间的关系,以期丰富相关文献,为公司内控制度贯彻落实和完善人力资源决策提供有益借鉴。

三、理论分析与研究假设

员工不仅是公司内部控制的执行主体,负责内控制度的贯彻落实,而且是生产经营的主要承担者,对公司各

项业务和流程有着极高参与度和知情度,能够对监督内部控制是否有效实施起到“吹哨”作用^[44]。工作满意度作为员工对公司的一种积极或者消极的主观判断,影响着员工的行为选择,直接关系到员工在内部控制过程中作用的有效发挥,因此,员工满意与否能够对公司内部控制质量产生重要影响。

人力资本的产权属于个人,与其所有者不可分离^[1],在这种产权特性下,非人力资本有可能被人力资本当作“人质”而受“虐待”,股东作为非人力资本的所有者便与员工之间产生严重的委托代理问题^[3]。在现代企业管理实践中,员工在内部控制体系构建、运行和完善过程中发挥着关键性作用,当内部控制某一环节的执行员工自身存在严重代理问题时,便不可避免地会对公司整体内部控制效果产生不利影响,因而如何约束员工的代理问题对于提高内部控制质量具有重要意义^[45]。作为内部控制的主体部分,控制活动贯穿于公司各个职能部门和组织层级,为内部控制制度的正常运行提供了重要保障,与风险评估相适配的各类控制活动的精准落地亦高度依赖于员工的尽职尽责与密切配合。较高的员工满意度可以提高员工工作的努力程度和组织承诺水平,加强员工对公司的归属感与认同感^[14],激发员工的主人翁意识与责任感,与公司产生共鸣,进而能够大大缓解员工代理问题,减少员工机会主义行为的发生^[46],进一步增强员工参与公司内部控制建设的积极性,促使各项控制活动得到有效执行。此外,公司较高的员工满意度可以帮助其在劳动力市场获得良好的声誉,吸引更多高素质人才加入到公司中来,并且使得员工潜意识中容易形成在公司长期工作的稳定预期,更乐于培养和发展公司所需的知识或技能,进而提高公司人力资本水平和改善内部控制体系^[8,39]。同时,高素质的员工在内部控制实施过程中更有可能针对内部控制缺陷提出建设性意见并积极反馈修正^[47],最终有助于提高公司内部控制质量。

利益相关者理论认为,公司的本质是内部利益相关者的集体选择^[48],良好的利益相关者关系有助于公司内部控制和经营管理制度的有效实施^[14]。员工作为公司重要的内部利益相关者,如果每位员工都对公司表现出不满情绪,则往往就会出现员工仅仅以自身利益最大化为目标,而忽视集体利益、推卸责任和消极怠工的情况,那么各项内部控制制度将无法得到有效执行,最终将导致内部控制失效。反之,如果每位员工都对公司具有较高的满意度,一方面,这有助于加强员工个人与组织的契合度,保持个人目标与组织目标的一致性,提升员工对内部控制制度的主动接受和执行水平,促使内部控制制度内化为员工的自觉行为,充分调动员工工作积极性和提高员工为组织作出贡献的意愿,使得公司全体员工参与到内部控制实施的全过程中来,有效避免内部控制制度流于形式,确保内部控制贯穿公司运行全过程各领域;另一方面,这也能够促使员工更加注重共同利益和积极承担内控责任^[49],改善员工工作态度和内部效率,有效弱化员工利用内部控制缺陷进行舞弊和利益侵占的动机^[50],从而保障公司内部控制措施的有效实施,最终提高公司内部控制质量。

公司员工既是内部控制的目标客体,又是内部控制的实施主体,因此,员工是影响内部控制实施效果的重要因素,加强内部控制的关键在于员工^[51]。公司仅仅依靠硬性的制度和命令容易使员工产生抵触和反抗情绪,这反而不利于内部控制的有效实施,并对公司内部控制质量产生负面影响。较高的员工满意度能够激发员工产生与公司互惠交换行为的意愿,降低员工与公司之间的契约执行成本,更容易使得员工对公司内部控制形成一致的认同感,而不仅仅把内部控制制度看作一种约束机制,从而促使员工以更积极的态度服从公司内控制度的要求,减少内部控制管理过程中的冲突和不遵守内部控制程序情况的发生^[51-52]。此外,公司员工的高流动性不仅会导致员工对于自身工作岗位在内部控制流程中所处环节认知不清晰,而且会破坏员工之间基本的默契与信任,降低员工团队凝聚力和协作性,进而加大公司出现内控缺陷的概率。较高的员工满意度可以降低公司员工的离职倾向^[21],在一定程度上保持员工团队的稳定性,这有助于加强员工之间的协作与沟通效率^[23],保障内部控制信息在公司各层级之间传递的及时性和准确性,促使各项内部控制政策和程序有效实施,进而提升公司内部控制质量。综上,本文提出假设 H。

H:较高的员工满意度能够提高公司内部控制质量。

四、研究设计

(一) 样本数据

由于本文用来衡量员工满意度的原始数据来自“智联招聘”与北京大学社会调查研究中心从2011年开始联合发布的“中国年度最佳雇主百强名单”^①(下文简称“百强名单”),因此,本文选取2011—2019年沪深A股主

^①该名单评选标准包括工作环境、雇主形象、雇主文化、组织管理、成长发展、薪酬福利六大维度,评选活动的官方网址为 <http://best.zhaopin.com>。

板上市公司作为初始样本,采用有放回的1:1最近邻匹配方法为所有入选“百强名单”的公司逐年匹配未入选的公司作为对照组。同时,对样本进行如下筛选:(1)剔除金融保险类行业公司;(2)剔除当年IPO的公司;(3)剔除ST和*ST的公司;(4)剔除不同年份中被重复匹配的公司;(5)剔除主要变量缺失的公司。最终本文得到644家公司一年度观测值。同时,本文对所有连续变量进行上下1%的缩尾处理。“百强名单”数据由作者手工搜集整理并与上市公司匹配所得^①,内部控制指数数据来自DIB数据库,其他财务数据来自CSMAR数据库。

(二)变量定义与模型设计

员工满意度(ES)的衡量。本文借鉴Edmans^[18]、Bae等^[20]、许红梅等^[15]的做法,使用上市公司是否入选“百强名单”来衡量上市公司员工满意度。具体而言,若上市公司在当年入选“百强名单”,则ES取值为1,否则为0。

内部控制质量(IC)的衡量。本文借鉴逯东等^[36]、尹美群^[38]的做法,使用迪博内部控制指数来衡量内部控制质量,鉴于该指数的区间为[0,1000],本文使用该指数得分的自然对数来衡量IC。

模型设计。本文借鉴曹越等^[34]的研究结论,构建模型(1)研究员工满意度对内部控制质量的影响。

$$IC_{it} = \beta_0 + \beta_1 ES_{it} + \sum \beta_k Controls_{kit} + \sum Year + \sum Ind + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

其中,IC是指内部控制质量,ES是指员工满意度, ε 为随机干扰项。参考徐玉德等^[27]、逯东等^[36]的研究,本文选取公司财务以及治理特征等方面的因素作为控制变量(Controls)。各变量的定义如表1所示。此外,本文还控制了年度和行业固定效应,标准误在公司层面进行了聚类。

表1 变量定义

变量类型	变量名称	符号	变量定义
被解释变量	内部控制质量	IC	内部控制指数的自然对数
解释变量	员工满意度	ES	若公司当年入选“百强名单”则取值为1,否则为0
控制变量	公司规模	Size	资产总额的自然对数
	财务杠杆	Lev	负债总额/资产总额
	盈利能力	ROA	净利润/资产总额
	成长能力	Growth	营业收入增长率
	股权集中度	TOP1	第一大股东持股比例
	会计师事务所	Afirm	若会计师事务所为国际四大则取值为1,否则为0
	两职合一	Dual	若董事长和总理由一人担任则取值为0,否则为1
	股权制衡度	Shrz	第一大股东与第二大股东持股比例的比值
	高管激励	EI	董监高持股数量与总股数量的比值

五、实证分析

(一)倾向得分匹配效果检验

由于上市公司可以自主选择是否报名参加“中国年度最佳雇主”评选活动,在一定程度上存在由于自选择导致的内生性问题,因此本文借鉴郝健等^[53]的做法,运用PSM方法为入选“百强名单”的上市公司匹配样本,以缓解内生性问题。处理组和控制组倾向得分匹配前后的核密度函数图(未报告,留存备案)显示,匹配后处理组和对照组的倾向得分拟合程度明显优于匹配前,同时,从表2报告的平衡性检验结果可以看出,匹配后各个协变量的标准化偏差绝对值均小于15%,T检验结果表明匹配后处理组和对照组的协变量不存在显著差异,匹配效果良好。限于篇幅,这里仅报告2019年的平衡性检验结果。

表2 2019年平衡性检验结果

匹配变量	匹配前(U)	均值		标准化偏差(%)	标准偏差降低幅度(%)	T检验	
		处理组	控制组			t值	p值
公司规模	U	24.499	22.564	131.4	95.3	10.41	0.000
	M	24.428	24.336	6.2		0.29	0.773
财务杠杆	U	0.538	0.438	54.0	83.9	3.68	0.000
	M	0.532	0.571	8.7		0.44	0.663
盈利能力	U	0.042	0.036	7.7	90.6	0.49	0.621
	M	0.042	0.041	0.7		0.05	0.958
成长能力	U	0.141	0.195	-3.4	7.0	-0.18	0.860
	M	0.139	0.089	3.2		0.90	0.371
上市年限	U	18.170	12.470	75.9	86.8	5.07	0.000
	M	17.981	18.731	-10.0		-0.56	0.578
产权性质	U	0.698	0.393	64.1	93.7	4.51	0.000
	M	0.692	0.673	4.0		0.21	0.835

(二)描述性统计

表3列示了变量的描述性统计结果。样本公司IC的均值为6.54,最大值为6.85,最小值为5.91,标准差为0.14,这表明样本公司内部控制质量整体水平较高,但不同公司之间存在较大差异。另外,平均而言,样本公司的财务杠杆水平为55%,盈利能力为4%,成长性水平为15%,股权集中度为39.28%,股权制衡度为11.74,高

^①由于“百强名单”的评选并非完全针对上市公司,因此,本文将某上市公司母公司入选“百强名单”也视为该上市公司入选。具体而言,2011—2019年入选“百强名单”的上市公司家数分别为:40家、44家、41家、44家、52家、57家、67家、59家和69家。

管激励水平为 1.89%。同时,在样本公司中,21% 的公司聘请了国际四大会计师事务所,87% 的公司董事长和总理由两人担任。

本文按照 *ES* 是否取值为 0 把样本分为员工满意度高低两组,表 4 列示了两组样本的单变量分析结果。结果表明,无论是均值检验还是中值检验,相对于员工满意度较低的公司,员工满意度较高的公司均具有更高的内部控制质量。表 5 列示了主要变量之间的 Spearman 和 Pearson 相关系数。结果表明,*ES* 与 *IC* 均显著正相关。上述结论表明,即公司员工满意度越高,其内部控制质量越高,本文假设得到初步验证。

(三) 回归结果分析

公司高质量的内部控制有赖于全体员工的共同参与和有效执行,而员工行为则会受到其自身工作满意度的影响,因此,本文实证检验了员工满意度对内部控制质量的影响,回归结果如表 6 所示。研究结果发现,无论是否包含控制变量,*ES* 与 *IC* 均存在显著的正相关关系,员工满意度越高,则公司内部控制质量也越高。这表明,较高的员工满意度有助于增强员工参与内部控制建设的积极性和责任感,进而提高公司内部控制质量,本文假设得到验证。

(四) 稳健性检验

1. 处理效应模型

由于公司自主报名参与“中国年度最佳雇主”评选活动,可能存在一定的自选择问题,因此,本文采用处理效应模型来缓解这一问题。第一阶段采用 Probit 回归,分析哪些公司更有可能报名参加评选活动,计算出内生选择偏差调整项 λ ,然后将 λ 作为控制变量加入模型(1)中进行回归。第二阶段回归结果如表 7 列(1)所示,*ES* 与 *IC* 之间仍显著正相关,前文的研究结论依然成立。

2. Granger 因果检验

考虑到反向因果关系对本文结论的影响,本文采用 Granger 因果关系检验进行分析,回归结果如表 7 列(2)和列(3)所示。结果表明,滞后一期的员工满意度(*L. ES*)的回归系数显著为正,而滞后一期的内部控制质量(*L. IC*)的回归系数并不显著。因此,当期的员工满意度可以影响公司未来的内部控制质量,但当期的内部控制质量并不能预测公司未来员工满意与否,反向因果关系并不能解释本文结论。

3. 安慰剂检验

为排除遗漏变量对主要结论造成的影响,本文将员工满意度变量在样本公司中随机交换,用打乱顺序重新匹配后的样本使用模型(1)进行回归,表 7 列(4)结果表明,随机变换后 *ES* 的系数不再显著,说明本文基准回归结果的存在并非是由于遗漏变量造成的。此外,本文还将样本中所有的员工满意度观测值提取并在原样本中随机分配,并将随机分配后的数据使用模型(1)重复进行回归 500 次,回归系数的核密度估计图和 *P* 值一系数散点图(未报告,留存备索)显示,绝大多数回归系数显著不同于基准回归系数 0.025,且绝大多数估计

表 3 描述性统计结果

变量	样本量	均值	中值	标准差	最小值	最大值
<i>IC</i>	644	6.54	6.55	0.14	5.91	6.85
<i>ES</i>	644	0.51	1.00	0.50	0.00	1.00
<i>Size</i>	644	23.96	23.87	1.54	20.66	27.96
<i>Lev</i>	644	0.55	0.57	0.18	0.13	0.88
<i>ROA</i>	644	0.04	0.03	0.05	-0.09	0.19
<i>Growth</i>	644	0.15	0.09	0.35	-0.37	2.17
<i>TOP1</i>	644	39.28	38.63	15.53	10.37	77.23
<i>Afirm</i>	644	0.21	0.00	0.41	0.00	1.00
<i>Dual</i>	644	0.87	1.00	0.34	0.00	1.00
<i>Shrz</i>	644	11.74	4.27	21.12	1.03	138.13
<i>El</i>	644	1.89	0.01	6.88	0.00	66.03

表 4 单变量分析结果

变量	均值检验		中值检验			
	<i>ES</i> 较高组	<i>ES</i> 较低组	均值差	<i>ES</i> 较高组	<i>ES</i> 较低组	中值差
<i>IC</i>	6.55	6.52	0.03***	6.56	6.54	5.383**

注: *、** 和 *** 分别表示在 10%、5% 和 1% 的水平上显著。

表 5 主要变量相关性检验结果

变量	<i>IC</i>	<i>ES</i>
<i>IC</i>	1.00***	0.10**
<i>ES</i>	0.10**	1.00***

注:上(下)三角为 Spearman (Pearson) 相关系数,*、** 和 *** 分别表示在 10%、5% 和 1% 的水平上显著。限于篇幅,控制变量之间的相关系数留存备索。

表 6 员工满意度与内部控制质量的回归结果

变量	<i>IC</i>	<i>IC</i>	变量	<i>IC</i>	<i>IC</i>
<i>ES</i>	0.040*** (2.62)	0.025** (2.01)	<i>Afirm</i>		0.032* (1.86)
<i>Size</i>		0.028*** (4.82)	<i>Dual</i>		0.024* (1.81)
<i>Lev</i>		0.045 (1.04)	<i>Shrz</i>		0.000 (0.25)
<i>ROA</i>		1.351*** (8.70)	<i>El</i>		0.001 (1.04)
<i>Growth</i>		0.028* (1.86)	<i>Constant</i>	6.519*** (662.26)	5.766*** (45.04)
<i>TOP1</i>		-0.001 (-1.63)	<i>Year/Ind</i>	控制	控制
			<i>N</i>	644	644
			<i>Adj R²</i>	0.105	0.368

注:括号为经过公司层面聚类调整的 *t* 值,*、** 和 *** 分别表示在 10%、5% 和 1% 的水平上显著,下同。

系数的 P 值均大于 10%,再次说明员工满意度对公司内部控制质量的影响并未受到其他未被观测因素的影响,安慰剂效应不存在。

4. 其他稳健性检验

为了保证研究结论的稳健性,本文还进行了如下检验:第一,改变样本匹配方法。本文采用 $R=0.01$ 的半径匹配重新获得样本,回归结果如表 8 列(1)所示。第二,更换关键变量的衡量方法。根据信号理论,使用公司社会责任报告中是否披露职工权益保护内容衡量员工满意度并重新进行匹配,回归结果如表 8 列(2)所示。第三,使用全样本回归。本文使用未经 PSM 的总样本进行回归,回归结果如表 8 列(3)所示。第四,改变样本区间。由于“中国年度最佳雇主”评选活动自 2015 年以来报名公司数量激增,因此,本文选取 2015—2019 年样本重新进行检验,回归结果如表 8 列(4)所示。第五,增加控制变量。本文进一步控制了董事会规模、独立董事比例和产权性质等因素的影响,回归结果如表 8 列(5)所示。上述稳健性检验结果发现,ES 与 IC 均显著正相关,与前文主要结论相一致。

六、进一步分析

(一)基于内部控制五要素的分析

内部控制要素是构成内部控制系统的各个有机组成部分,直接影响着内部控制的设计、实施和评价等各个环节,对公司内部控制建设具有重要影响。为了从内部控制架构的角度更全面地理解员工满意度对公司内部控制的改进效果,本文进一步探讨了员工满意度与内部控制要素之间的关系。表 9 回归结果表明,员工满意度与控制活动要素在 5% 的水平上显著正相关,与信息沟通要素在 10% 水平上显著正相关。这说明员工满意度的提高,一方面会促使员工更好地履行岗位职责,贯彻落实不同层级与职能部门间的控制活动,保障各项内控制度的顺利实施,另一方面也会有助于在公司内部建立完善自上而下顺畅的互动交流机制,提高员工之间的沟通协作效率,有效抑制由于信息不对称导致的代理行为的发生,最终提升公司内部控制质量。

(二)作用机制检验

前文结果已经证明员工满意度能够显著提升公司内部控制质量,但两者之间的作用路径尚未得到识别,遵循前文理论分析,本文从委托代理冲突角度并借鉴 Dessaint 等^[54]的做法进行作用机制检验。具体而言,本文首先对员工满意度如何影响代理成本进行回归,然后再根据前一期代理成本的年度行业中值将样本划分为两组进行分组回归。鉴于总资产周转率从产出角度反映了效率低下或者偷懒等代理成本,本文使用总资产周转率来衡量代理成本(AC),其数值越高,意味着公司的代理成本越低。

表 10 报告了代理成本机制的回归结果,其中,列(1)为员工满意度对代理成本的影响,列(2)和列(3)为根据代理成本进行分组回归的结果。由列(1)可知,员工满意度的回归系数在 1% 水平上为正,表明员工满意度有

表 7 稳健性检验结果

变量	处理效应模型	Granger 因果检验		安慰剂检验
	(1) IC	(2) IC	(3) ES	(4) IC
ES	0.209*** (5.55)			-0.000 (-0.04)
L ES		0.017** (1.99)	0.224*** (4.65)	
L IC		0.204*** (10.22)	0.003 (0.48)	
Lambda	-0.078*** (-4.62)			
Constant	6.148*** (206.61)	4.785*** (38.63)	-0.203*** (-4.26)	5.765*** (43.75)
Controls	控制	控制	控制	控制
Year/Ind	控制	控制	控制	控制
N	16461	13998	13998	644
Adj R ²		0.185	0.500	0.361
Wald Chi ²	2622.91			

表 8 其他稳健性检验结果

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	IC	IC	IC	IC	IC
ES	0.025*** (3.30)	0.009*** (2.88)	0.034*** (4.25)	0.027* (1.74)	0.025** (1.97)
Constant	5.892*** (147.79)	6.064*** (133.00)	5.949*** (151.94)	6.073*** (41.70)	5.780*** (43.96)
Controls	控制	控制	控制	控制	控制
Year/Ind	控制	控制	控制	控制	控制
N	13584	8225	16726	467	644
Adj R ²	0.219	0.178	0.157	0.261	0.367

表 9 员工满意度与内部控制五要素的回归结果

变量	内部环境	风险评估	控制活动	信息与沟通	内部监督
ES	0.333 (1.32)	-0.115 (-0.67)	0.406** (2.00)	0.074* (1.82)	0.032 (0.14)
Constant	-1.667 (-0.69)	0.132 (0.09)	3.257* (1.70)	0.171 (0.14)	9.867*** (4.75)
Controls	控制	控制	控制	控制	控制
Year/Ind	控制	控制	控制	控制	控制
N	644	644	644	644	644
Adj R ²	0.496	0.571	0.099	0.207	0.659

助于降低代理成本,缓解公司内部的委托代理冲突。由列(2)和列(3)可知,员工满意度对内部控制质量的提升作用在代理成本较高组更大,这表明公司的委托代理问题越严重,员工满意度对公司内部控制质量的提升作用越强。上述研究结果表明,代理成本构成了员工满意度影响公司内部控制质量的作用机制。

(三)异质性分析

1. 宏观因素:法治环境

法治作为一项正式制度,必然会对公司行为起到一定的约束作用。在法治环境较好的地区,包括法律在内的各项正式制度能够得到有效实施,压缩了公司高管和员工的寻租空间,降低了内部控制存在缺陷的可能性,进而使得员工满意度对内部控制质量的提升作用相对减弱。与此相反,在法治环境较差的地区,较高的员工满意度更容易促使公司内部形成道德自律,并作为一项非正式制度嵌入到正式制度中去,在一定程度上弥补正式制度他律作用的失灵,从而对提升内部控制质量产生更大的边际作用。

鉴于此,本文借鉴徐玉德等^[27]的做法,使用各地区“市场化总指数”下的“市场中介组织的发育和法治环境”方面指数来衡量各

地区的法治环境(Law),并根据当年所有地区 Law 的中值,将样本公司分为法治环境较差和法治环境较好两组,并使用模型(1)进行分组回归。表 11 中,列(1)和列(2)报告的回归结果表明,对于法治环境较差的公司,ES 与 IC 显著正相关,而对于法治环境较好的公司,ES 与 IC 不存在显著相关关系。这表明,法治环境与员工满意度在提升公司内部控制质量方面存在一定的替代效应。

2. 中观因素:行业特征

公司所处行业的竞争激烈程度对其产品战略和人力资源决策有着不可忽视的影响。相比于行业竞争较弱的公司,行业竞争较强的公司不仅在产品市场上具有较大的生存和业绩压力,导致发生违规行为的概率增加^[55],而且在人力资源市场上也面临着激烈的竞争,难以留住和获得优秀员工,如此一来,较高的员工满意度不仅能够促使现有员工更加积极有效地执行内部控制制度,而且能够帮助公司获得和留住能够有效执行内部控制的优秀员工^[23,50],降低内部控制缺陷发生的可能性,最终能够在更大程度上提升公司内部控制质量。

鉴于此,本文借鉴滕飞等^[55]的做法,使用行业内每家公司主营业务收入份额的赫芬达尔指数来衡量行业竞争程度(HHI),该指数越小,表明行业内公司竞争程度越激烈。本文根据当年所有行业 HHI 的中值,将样本公司分为行业竞争较弱组和行业竞争较强组,并使用模型(1)进行分组回归。表 11 中,列(3)和列(4)报告的回归结果表明,对于行业竞争较弱的公司,ES 与 IC 不存在显著相关关系,而对于行业竞争较强的公司,ES 与 IC 显著正相关。这表明,较强的行业竞争强化了员工满意度对内部控制质量的影响。

3. 微观因素:公司特征

作为公司重要内部特征,生产要素依赖程度对公司战略和行为决策有着十分重要的影响。按照各生产要素依赖程度的不同,公司可以分为劳动密集型和资本密集型,两种类型的公司在劳动要素与资本要素的投入占比方面存在明显不同。由于内部控制能否得以有效实施在更大程度上取决于员工的努力和负责程度,而相比于资本密集型公司,劳动密集型公司具有更高比例的劳动要素投入,如此一来,较高的员工满意度对内部控制质量具有更大的提升作用。

鉴于此,本文借鉴管考磊^[2]的做法,使用每百万元营业收入对应的员工数量来衡量公司生产要素依赖程度

表 10 基于委托代理观的机制检验结果

变量	全部样本	代理成本较高组	代理成本较低组
	(1)	(2)	(3)
	AC	IC	IC
ES	0.182*** (2.92)	0.028** (2.04)	0.005 (0.30)
Constant	1.394** (2.20)	5.404*** (42.20)	6.118*** (39.97)
Controls	控制	控制	控制
Year/Ind	控制	控制	控制
N	644	350	293
Adj R ²	0.399	0.447	0.303

表 11 异质性分析回归结果

变量	法治环境较差组	法治环境较好组	行业竞争较弱组	行业竞争较强组	资本密集型组	劳动密集型组
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	IC	IC	IC	IC	IC	IC
ES	0.056*** (3.07)	-0.011 (-0.74)	0.015 (0.93)	0.032* (1.84)	0.000 (0.00)	0.049*** (2.91)
Constant	5.863*** (24.98)	5.645*** (39.42)	5.686*** (32.32)	5.865*** (37.85)	5.761*** (29.97)	5.786*** (34.03)
Controls	控制	控制	控制	控制	控制	控制
Year/Ind	控制	控制	控制	控制	控制	控制
N	317	327	293	332	324	317
Adj R ²	0.356	0.374	0.425	0.307	0.328	0.394

(*Facdep*),并根据同年度同行业 *Facdep* 中值,将样本分为劳动密集型和资本密集型两组,并使用模型(1)进行分组回归。表11中,列(5)和列(6)报告的回归结果表明,对于劳动密集型的公司,*ES*与*IC*显著正相关,而对于资本密集型的公司,*ES*与*IC*不存在显著相关关系。这表明,劳动密集型公司的员工满意度对内部控制质量具有更为显著的影响。

(四)经济后果分析

财政部等五部委联合发布的《企业内部控制基本规范》将内部控制目标设定为战略目标、经营目标、报告可靠目标、合法合规目标以及资产安全目标,高质量的内部控制应当能够合理保证这五大目标的实现。因此,本文进一步检验了员工满意度对内部控制目标实现程度的影响,回归结果如表12所示。研究发现,员工满意度与经营目标、报告可靠目标、合法合规目标的实现程度均显著正相关,而与战略目标、资产安全目标的实现程度均不显著相关。这表明,员工满意度对内部控制的提升作用主要表现在促进与普通员工行为关联更加密切的经营目标、报告可靠目标和合法合规目标的实现方面。

进一步地,本文选取采用LP法计算的全要素生产率(*TFP*)衡量经营目标的实现程度、公司当年度是否发生财务重述(*Restate*)衡量报告可靠目标的实现程度以及公司当年度违规次数(*Violation*)衡量合法合规目标的实现程度,并采用中介效应检验程序进行回归分析,回归结果如表13所示。研究发现,员工满意度通过提高内部控制质量,有助于公司经营目标、报告可靠目标以及合法合规目标的实现。

七、研究结论与启示

本文以2011—2019年沪深A股主板上市公司为样本,考察了员工满意度对公司内部控制质量的影响。研究发现,较高的员工满意度能够显著提升公司内部控制质量。基于内部控制要素的分析表明,员工满意度能够优化控制活动和加强信息沟通。作用机制分析表明,缓解委托代理冲突在员工满意度影响内部控制质量的过程中起到了机制作用。异质性分析表明,员工满意度对内部控制质量的提升作用在处于法治环境较差地区、行业竞争较强和劳动密集型的公司中更为显著。经济后果分析表明,员工满意度通过提升内部控制质量能够合理保证经营目标、报告可靠目标以及合法合规目标的实现。

本文的研究启示主要在于:一方面,员工满意度能够提升公司内部控制质量,进而合理保证内控目标的实现,因此,公司应当构建有竞争力的薪资福利体系,建立科学和公平的晋升机制,打造良好的工作环境和顺畅高效的沟通机制,激发员工的工作潜能和积极性,进而形成员工满意与工作效能提升的良性双向互动,降低公司违法违规频率,最终实现公司高质量发展的目标。另一方面,内部控制作为公司一项重要的内部治理机制和制度安排,其高质量的实施对于防范公司风险、提高经营效率和实现公司战略具有重要意义,而员工作为公司内部控制实施的主体以及组织中具有主观能动性的要素,对于改善内部控制质量起着重要作用,因此,公司应尊重和重视员工在内部控制建设中的主体地位和作用,尤其是员工个人主观满意度对内部控制质量的重要影响,通过建立科学的人力资源管理体系来提升员工满意度进而提高内部控制质量。

本文也存在一定的局限性:一方面,考虑到数据的可得性,本文使用上市公司是否入选“百强名单”衡量员工满意度,未来可通过实施问卷调查、实验研究或采用文本分析等方法对该指标进行量化,以便更加稳健地研究

表12 经济后果分析:基于内部控制目标实现视角

变量	战略目标	经营目标	报告可靠目标	合法合规目标	资产安全目标
<i>ES</i>	0.062 (1.30)	0.130*** (3.19)	0.029* (1.93)	0.037* (1.71)	-0.119 (-0.87)
<i>Constant</i>	4.391*** (10.28)	4.961*** (13.75)	6.590*** (55.90)	6.536*** (25.27)	7.004*** (21.01)
<i>Controls</i>	控制	控制	控制	控制	控制
<i>Year/Ind</i>	控制	控制	控制	控制	控制
<i>N</i>	526	526	526	526	526
Adj R ²	0.142	0.330	0.089	0.086	0.165

表13 经济后果分析:内控目标实现的进一步检验

变量	<i>TFP</i>	<i>TFP</i>	<i>Restate</i>	<i>Restate</i>	<i>Violation</i>	<i>Violation</i>
<i>ES</i>	0.220*** (3.26)	0.200*** (2.94)	-0.020* (-1.92)	-0.013* (-1.71)	-0.084** (-2.06)	-0.070* (-1.78)
<i>IC</i>		0.776*** (3.03)		-0.283* (-1.66)		-0.564*** (-3.01)
<i>Constant</i>	-3.914*** (-5.10)	-8.420*** (-4.82)	1.222*** (2.94)	2.851*** (2.74)	1.270** (2.50)	4.521*** (3.59)
<i>Controls</i>	控制	控制	控制	控制	控制	控制
<i>Year/Ind</i>	控制	控制	控制	控制	控制	控制
<i>N</i>	585	585	644	644	644	644
Adj R ²	0.806	0.812	0.154	0.157	0.046	0.061

其对公司治理的影响;另一方面,虽然本文采用处理效应模型、Granger 检验和安慰剂检验等方法尝试解决内生性问题,但可能仍然无法彻底排除内生性问题对分析结果所带来的偏误。

参考文献:

- [1] 周其仁. 市场里的企业:一个人力资本与非人力资本的特别合约[J]. 经济研究,1996(6):71-80.
- [2] 管考磊. 劳动投资效率会影响企业创新吗——来自中国上市公司的经验证据[J]. 当代财经,2021(3):136-148.
- [3] 陈冬华,范从来,沈永建. 高管与员工:激励有效性之比较与互动[J]. 管理世界,2015(5):160-171.
- [4] 李子叶,席西民,尚玉钊,等. 提高员工工作满意度机制的系统分析:和谐管理理论的启示与价值[J]. 南开管理评论,2008(4):70-77.
- [5] Bowling N A, Eschleman K J, Wang Q. A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being[J]. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 2010, 83(4):915-934.
- [6] 程骏,苏勇,王好扬. 能力匹配、可雇佣性和离职倾向:工作满意度的中介作用[J]. 当代财经,2015(2):66-75.
- [7] 刘明辉,张宜霞. 内部控制的经济思考[J]. 会计研究,2002(8):54-56.
- [8] Liu C, Lin B, Shu W. Employee quality, monitoring environment and internal control[J]. China Journal of Accounting Research, 2017, 10(1):51-70.
- [9] Donelson D C, Ege M S, McInnis J M. Internal control weaknesses and financial reporting fraud[J]. Auditing: A Journal of Practice & Theory, 2017, 36(3):45-69.
- [10] Cheng Q, Goh B W, Kim J B. Internal control and operational efficiency[J]. Contemporary Accounting Research, 2018, 35(2):1102-1139.
- [11] 沈烈,孙德芝,康均. 论人本和谐的企业内部控制环境构建[J]. 审计研究,2014(6):108-112.
- [12] 郑焯,刘伟. 工作满意度、主观幸福感与工作绩效[J]. 财经问题研究,2012(12):23-30.
- [13] Chi W, Chen Y. Employee satisfaction and the cost of corporate borrowing[J]. Finance Research Letters, 2021, 40:101666.
- [14] Ahmad M R, Raja R. Employee job satisfaction and business performance: The mediating role of organizational commitment[J]. Vision: The Journal of Business Perspective, 2021, 25(2):168-179.
- [15] 许红梅,倪晓然,刘亚楠. 上市企业员工满意度与创新——来自“中国年度最佳雇主100强”的经验证据[J]. 金融研究,2021(9):170-187.
- [16] Doyle J, Ge W, McVay S. Determinants of weaknesses in internal control over financial reporting[J]. Journal of Accounting and Economics, 2007, 44(1-2):193-223.
- [17] Acito A, J Burks, W Johnson. Materiality decisions and the correction of accounting errors[J]. The Accounting Review, 2009, 84(3):659-688.
- [18] Edmans A. Does the stock market fully value intangibles? Employee satisfaction and equity prices[J]. Journal of Financial Economics, 2011, 101(3):621-640.
- [19] Francis B, Hasan I, Liu L. Employee treatment and contracting with bank lenders: An instrumental approach for stakeholder management[J]. Journal of Business Ethics, 2019, 158:1029-1046.
- [20] Bae K H, Kang J K, Wang J. Employee treatment and firm leverage: A test of the stakeholder theory of capital structure[J]. Journal of Financial Economics, 2011, 100(1):130-153.
- [21] 叶仁荪,王玉芹,林泽炎. 工作满意度、组织承诺对国企员工离职影响的实证研究[J]. 管理世界,2005(3):122-125.
- [22] Huang M, Li P, Meschke F, et al. Family firms, employee satisfaction, and corporate performance[J]. Journal of Corporate Finance, 2015, 34:108-127.
- [23] Cao Z, Rees W. Do employee-friendly firms invest more efficiently? Evidence from labor investment efficiency[J]. Journal of Corporate Finance, 2020, 65:101744.
- [24] Chen C, Chen Y, Hsu P H. Be nice to your innovators: Employee treatment and corporate innovation performance[J]. Journal of Corporate Finance, 2016, 39:78-98.
- [25] Arvidsson S, Eierle B, Hartlieb S. Job satisfaction and investment efficiency: Evidence from crowdsourced employer reviews[J]. European Management Journal, 2022.
- [26] 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.
- [27] 徐玉德,杨晓璇,刘剑民. 管理层过度自信、区域制度环境与内部控制有效性[J]. 审计研究,2021(2):118-128.
- [28] 李瑞敬,党素婷,李百兴,等. CEO的信息技术背景与企业内部控制质量[J]. 审计研究,2022(1):118-128.
- [29] 吕景胜,赵玉梅. 董事会特征对内部控制失效的影响研究——基于中国上市公司的数据分析[J]. 中国软科学,2016(5):93-106.
- [30] Krishnan J. Audit committee quality and internal control: An empirical analysis[J]. The Accounting Review, 2005, 80(2):649-675.
- [31] 周泽将,胡帮国,庄涛. 审计委员会海归背景与内部控制质量[J]. 审计研究,2020(6):114-121.
- [32] 周冬华,周花,方瑄. 审计委员会IT专长能否提高内部控制质量? [J]. 审计研究,2022(5):106-117.
- [33] 陈汉文,王韦程. 谁决定了内部控制质量:董事长还是审计委员会? [J]. 经济管理,2014(10):97-107.
- [34] 曹越,孙丽,郭天泉,等. “国企混改”与内部控制质量:来自上市国企的经验证据[J]. 会计研究,2020(8):144-158.
- [35] 石青梅,王梦圆,孙梦娜. 双无控制与内控重大缺陷研究[J]. 审计与经济研究,2022(6):49-59.
- [36] 逮东,付鹏,杨丹. 媒体类型、媒体关注与上市公司内部控制质量[J]. 会计研究,2015(4):78-85.
- [37] 段然,蔡花艳. 卖空机制具有治理作用吗? ——基于内控质量的经验证据[J]. 审计与经济研究,2021(2):41-51.

- [38] 尹美群,赵刚,张继东. 货币政策对内部控制质量的影响——基于沪市 A 股市场的实证研究[J]. 中国软科学,2015(8):106-115.
- [39] Choi J H, Choi S, Hogan C E, et al. The effect of human resource investment in internal control on the disclosure of internal control weaknesses[J]. Auditing: A Journal of Practice & Theory, 2013, 32(4):169-199.
- [40] Call A. C, Campbell J L, Dhaliwal D S, et al. Employee quality and financial reporting outcomes[J]. Journal of Accounting and Economics, 2017, 64(1):123-149.
- [41] Balsam S, Jiang W, Lu B. Equity incentives and internal control weaknesses[J]. Contemporary Accounting Research, 2014, 31(1):178-201.
- [42] 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.
- [43] 王焯,孙妮妮,孙慧倩,等. 员工持股计划如何提升内部控制有效性? ——基于 PSM 的实证研究[J]. 审计与经济研究, 2021(1):14-25.
- [44] 张志远,宋洋,王嘉炜. 三方利益相关者博弈下公司内部控制质量研究[J]. 审计研究, 2019(6):50-60.
- [45] 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.
- [46] Sun L Y, Aryee S, Law K S. High-performance human resource practices, citizenship behavior, and organizational performance: A relational perspective [J]. Academy of Management Journal, 2007, 50(3):558-577.
- [47] 罗艳梅. 员工薪酬激励、知识能力与内部控制质量——来自中国制造业上市公司的经验证据[J]. 南京审计大学学报, 2020(5):51-60.
- [48] 王竹泉,隋敏. 控制结构+企业文化:内部控制要素新二元论[J]. 会计研究, 2010(3):28-35.
- [49] Shapiro C, Stiglitz J E. Equilibrium unemployment as a worker discipline device[J]. The American Economic Review, 1984, 74(3):433-444.
- [50] Guo J, Huang P, Zhang Y. The effect of employee treatment policies on internal control weaknesses and financial restatements[J]. The Accounting Review, 2016, 91(4):1167-1194.
- [51] 隋敏,王竹泉.“以人为本”的内部控制模式:缘起、机理与应用[J]. 理论学刊, 2013(9):59-62.
- [52] 黄溶冰. 基于 WSR 的人本和谐与内部控制有效性[J]. 管理评论, 2021(5):76-86.
- [53] 郝健,张明玉,王继承. 国有企业党委书记和董事长“二职合一”能否实现“双责并履”? ——基于倾向得分匹配的双重差分模型[J]. 管理世界, 2021(12):195-208.
- [54] Dessaint O, Golubov A, Volpin P. Employment protection and takeovers[J]. Journal of Financial Economics, 2017, 125(2):369-388.
- [55] 滕飞,辛宇,顾小龙. 产品市场竞争与上市公司违规[J]. 会计研究, 2016(9):32-40.

[责任编辑:苗竹青,杨志辉]

Employee Satisfaction and Internal Control Quality: Evidence from “China’s Best Employer of the Year”

GUAN Kaolei¹, ZHU Haining²

(1. School of Accounting, Jiangxi University of Finance and Economics, Nanchang 330013, China;

2. School of Management, Xiamen University, Xiamen 361005, China)

Abstract: Based on the empirical data of A-share main board listed companies in Shanghai and Shenzhen from 2011 to 2019, this paper investigates the impact of employee satisfaction on internal control quality. It is found that higher employee satisfaction can significantly improve the quality of the company’s internal control. It is further found that the enhancing effect of employee satisfaction on the quality of internal control is mainly realized through the alleviation of principal-agent conflict, and that this effect exhibits significant heterogeneity among firms with different rule of law environments, industry competition, and degrees of production factor dependence. The analysis of economic consequences shows that employee satisfaction can reasonably ensure the realization of business objectives, reporting reliability objectives, and legal compliance objectives by improving the quality of internal control. The findings of the study not only provide empirical evidence for companies to continuously emphasize and increase investment in human capital, but also provide new ideas for companies to improve the quality of internal control.

Key Words: employee satisfaction; human capital; internal control; agency problem; internal control elements; total factor productivity; financial restatements