

管理层特征与内部控制 重大缺陷整改关系的实证检验

李景理^{1,2}, 赵敏^{1,2}(博士生导师), 彭妍¹

【摘要】 选择有代表性的管理层特征,实证研究管理层对内部控制重大缺陷的整改具有现实意义。研究表明:管理层被媒体报道的违规行为数量、兼职数量与内部控制重大缺陷整改效果显著正相关;年度内管理层会议次数、持股比例与内部控制重大缺陷整改效果呈负相关关系;管理层平均薪酬水平对内部控制重大缺陷整改效果没有影响。可见,管理层要重视会议实质效果,提高自身综合性和专业性知识水平;企业要建立有效的股权制衡机制和多元化的薪酬激励制度,充分接受企业内外各方的监督。

【关键词】 管理层特征; 内部控制重大缺陷; 薪酬激励

【中图分类号】 F233

【文献标识码】 A

【文章编号】 1004-0994(2016)24-0034-5

一、引言

为了加强和规范企业内部控制,财政部、审计署、证监会、银监会、保监会五部委先后于2008年5月和2010年4月发布了《企业内部控制基本规范》和《企业内部控制配套指引》,文件要求在国内外上市的公司从2011年1月1日起执行上述指引。同时,在上海和深圳两市主板上市的公司也必须执行上述指引,这标志着我国在上市企业在内部控制管控方面已经法律化、规范化。

近年来,围绕着内部控制重大缺陷,国内外文献主要针对其影响因素和整改展开研究。在公司内部审计委员会的水平和审计意见质量方面,刘玉廷和王宏(2010)认为实施有效的企业内部控制注册会计师审计制度有利于及时发现内部控制缺陷和增强内部控制的有效性。

在股权结构和股权集中度方面,Santanu et al.(2012)通过对695家披露了内部控制重大缺陷的美国公司进行实证分析,证实了股权特征在修复内部控制缺陷时效性和提升财务报告可靠性等方面意义深远。

在公司规模方面,Ge和McVay(2005)通过实证分析,发现披露内部控制缺陷可能性较大的公司,其规模往往比较小,盈利能力通常较低;蔡丛光(2010)通过研究发现,在我国也存在着类似现象。

在公司经营复杂性方面,田高良等(2012)发现,公司经营业务越复杂,披露内部控制缺陷的可能性就越大。

在公司内部治理方面,于东智和池国华(2004)的研究表

明,公司董事会规模和公司绩效之间呈现出非常显著的倒U型关系;乔旭东(2003)则认为企业内部独立董事占董事会成员的比例越高,该企业信息披露水平越高。Mittra和Hossain(2011)发现,董事长与总经理两职合一、董事会会议频率、管理层和机构持股与内部控制重大缺陷的整改都存在显著的正相关关系。内部控制重大缺陷作为内部控制有效性水平的晴雨表,其持续存在会在一定程度上降低公司评级(Waylon, 2006)。Ashbaugh-Skaife et al.(2008)发现,整改了内部控制重大缺陷的公司比未整改的公司应计质量水平更高,因此内部控制重大缺陷的整改问题被提上了公司的重要日程。

但是目前关于内部控制重大缺陷整改的研究还较少。1984年Hambrick和Mason提出了“高层梯队理论”。Hambrick(1994)认为,企业高层管理团队肩负着制定公司发展规划和战略的使命,对企业的发展尤为重要,管理团队特征能够更好地诠释组织绩效。Hoitas et al.(2008)认为,审计委员会中委员专业知识水平越高、从业经验越丰富,越有利于快速修复内部控制缺陷。Goh(2009)发现,公司内部控制重大缺陷的修正速度和效果与公司独立董事的总体数量和有财务知识背景的审计委员会成员的数量正相关。Rice(2011)认为公司的规模与内部控制重大缺陷发现概率和整改的及时性正相关。但是国内在内部控制法律法规实施以来,从实证角度研究管理层特征对内部控制重大缺陷整改影响的文献相对稀少。基于此,选择有代表性的管理层特征,实证研究管理层对内部控制重大缺陷的整改就显得尤为重要。

【基金项目】 中央高校基本科研业务费专项基金项目(项目编号:2015B09814)

二、概念界定和研究假设

(一) 管理层特征和内部控制重大缺陷的界定

1. 管理层和管理层特征。学术界关于管理层的定义有不同表述。Li et al.(1999)将高管团队定义为公司高层经理的相关小群体,包括 CEO、总经理、副总经理以及直接向他们汇报工作的高级经理。贺远琼和陈昀(2009)从企业战略角度出发,将管理层定义为可以对企业的战略方针起到决定性作用的组织和个人,包括董事长、总经理、总经理助理、副总经理、各职能部门总监、总会计师、总经济师、总工程师、党委书记等。根据以往学者的研究,笔者认为管理层是能对企业内部控制有效性产生一定影响的个人,具体包括:总裁、副总裁、董事长、副董事长、董事长秘书、独立董事、董事、总经理、副总经理、财务总监、首席开发管、首席技术官、总工程师等。

以往学者的研究表明,管理层特征对公司的日常经营、战略方针的制定和实施都具有重大影响,但是学者对管理层特征的认定不尽相同。张国华和陈方正(2006)在研究我国管理层特征与上市公司盈余管理相关性时,将管理层特征定义为高管持股比例、持有股份的高管人数、董事长兼任总经理的情况。纪春礼和李振东(2010)在分析管理层特征与企业国际化绩效的关系时,认为管理层特征应该包含管理层年龄、学习能力、薪酬和持股比例。综合国内外的研究,笔者从管理层可操作性较强的角度出发,研究管理层行为特征即管理层年度内召开的会议次数、兼任其他单位职务数量、管理层受媒体负面报道力度和管理层激励性特征(薪酬水平以及持股比例)对内部控制重大缺陷整改的影响情况,进而提出修正相关管理层特征的对策建议。

2. 内部控制有效性的界定。美国 COSO 报告(1992)将内部控制有效性定义为内部控制目标达到有效。我国《企业内部控制基本规范》(2008)指出:内部控制的目标是合理保证企业经营管理合法合规、资产安全、财务报告及相关信息真实完整,提高经营效率和效果,促进企业实现发展战略。基于此,可以从这五个角度界定内部控制有效性。

3. 内部控制重大缺陷。内部控制重大缺陷的认定主要包括概念认定和迹象认定。美国公众公司会计监管委员会(PCAOB)(2007)发布的审计准则第5号(AS5),按照缺陷导致财务报表重大错报发生的可能性,将内部控制缺陷分为一般缺陷、重要缺陷和重大缺陷三类。其中重大缺陷是指:如果一项或者若干项缺陷能够致使中期或年度财务报表存在重大错报,而这些缺陷不能被及时有效地预防或及时发现时,就构成了重大缺陷。我国《企业内部控制评价指引》(2010)明确指出,重大缺陷是一个或多个控制缺陷的组合,可能导致企业严重偏离控制目标。

由于各公司对内部控制缺陷有不同的评价标准,直接根据概念来认定重大缺陷缺乏统一性,以往学者大多采用上市公司披露与迹象识别相结合的方法来认定内部控制重大缺

陷。《企业内部控制审计指引》第22条列示了可能存在内部控制重大缺陷的迹象,包括:注册会计师发现董事、监事和高级管理人员舞弊;企业更正已经公布的财务报表;注册会计师发现当期财务报表存在重大错报而内部控制在运行过程中未能发现该错报;企业审计委员会和内部审计机构对内部控制的监督无效。据此,本文采取上市公司披露与迹象识别相结合的方法,认为当企业出现下述五种情况之一时,即存在内部控制重大缺陷:①在内部控制自我评价报告、审计报告或年报中披露了内部控制重大缺陷;②因违规受到证监会、证交所等机构的处罚和立案调查;③被会计师事务所出具了非标准意见的审计报告;④信息披露违规,被深交所考核为不合格(只适用于深交所);⑤出现财务欺诈或财务报表重述的情况。

(二) 研究假设

1. 管理层行为特征对内部控制重大缺陷整改的影响机理研究。作为内部控制有效性的一个重要影响因素,管理层召开的会议次数深受学者关注。谷棋和于东智(2001)研究了董事会会议次数与内部控制有效性之间的关系,他们发现,中国上市公司一般在公司经营出现问题时才召开董事会会议,属于事后行为,短时间内很难改善公司的绩效。王雄元和管考磊(2006)以253家非金融公司为样本,实证检验了审计委员会的会议次数与信息披露质量的显著负相关关系。据此,本文提出如下假设:

H1:在其他条件不变的情况下,管理层会议次数越少,内部控制重大缺陷整改的效果越好。

另一个衡量管理层行为特征的指标是管理层的兼职情况,学者的研究多集中在董事长与总经理两职合一上,很少有从高层管理者担任其他企业或单位职务的角度研究其对内部控制重大缺陷整改的影响。根据资源稀缺理论,组织要维持生存,就需要获取环境中的资源,任何组织不可能满足自身一切需要,都要与外部环境进行交换。高层管理者在其他单位兼职的好处就是能够更好地建立企业之间的信息共享机制,更快更准确地获取兼职企业的经营状况以及有关行业的信息(Au et al., 2000)。O'Hagan 和 Green (2004)通过研究也发现,企业间相互委派董事能有效促进组织的良性发展。由此可见,高层管理者在外兼职时,可以获得两家或两家以上企业的相关信息,同时受到来自各方的监督,这在一定程度上降低了高管非理性行为发生的概率。据此,本文提出如下假设:

H2:在其他条件不变的情况下,管理层兼职情况越多,内部控制重大缺陷整改的效果越好。

管理层行为被媒体负面报道的情况在一定程度上可以作为管理层行为特征的一个反映,目前学者的研究也都证实了媒体监督在一定程度上可以促进高层管理团队更好地履职。Joe et al.(2003)发现媒体的负面报道迫使公司治理不佳

□ 改革与发展

的企业改正其行为。李培功和沈艺峰(2010)发现,随着媒体曝光上市企业违规事件数量的增加,相关企业整改的力度也随之加大。据此,本文提出如下假设:

H3:在其他条件不变的情况下,管理层受到媒体负面报道的力度越大,内部控制重大缺陷的整改效果越好。

2. 管理层激励性特征对内部控制重大缺陷整改的影响机理研究。根据经济学“理性人”的假设,高管会追求个人收益最大化,目前学者主要围绕管理层薪酬和持股比例两方面进行研究。在管理层薪酬方面,卢锐等(2011)通过分析沪深A股非金融上市企业2007年和2008年的财务报表,发现企业内部控制的质量与高层管理者的薪酬业绩敏感性具有显著的正相关关系。此外,薪酬激励措施可以促使管理者更及时准确地识别公司内外部风险(李育红,2011)。在股权激励方面,Cheng和Warfield(2005)认为实施股权激励的公司,管理层盈利预测质量会更高;Burns和Kedia(2006)通过研究发现,管理者持股比例越高,修正财务报告的效果就越好。据此,本文提出如下假设:

H4:在其他条件不变的情况下,管理层薪酬越高,内部控制重大缺陷整改的效果越好。

H5:在其他条件不变的情况下,管理层持股比例越高,内部控制重大缺陷整改的效果越好。

三、实证研究

(一)样本选择及数据来源

本文选取沪深主板2012~2014年间存在内部控制重大缺陷的上市公司为研究样本,考虑到样本的局限性,本文未剔除任何行业的公司,最终得到102个观测值。选择2012~2014年是因为从2012年1月1日起,《企业内部控制基本规范》及其配套指引首次在沪深主板上市公司中施行,终止年份为2014年。本文研究样本的财务数据来自迪博数据库(DIB)、国泰安数据库(CSMAR),其他数据由笔者查询官方年报手工搜集整理而得。

(二)变量设计及模型选择

1. 被解释变量。本文的被解释变量为内部控制重大缺陷的整改效果(DICMW)。当年完成整改缺陷取值为1,否则取值为0。

2. 解释变量。本文的解释变量为管理层特征变量,按照前文的理论分析及假设,在管理层行为特征方面,选取以下三个变量:管理层会议次数(MEET),即管理层在年度内总共召开的会议次数;管理层兼职数量(TITLE),即管理层平均兼任其他企业或单位的职位数量;管理层受到媒体负面报道的力度(MEDIA),即管理层行为受媒体负面报道的次数。媒体负面报道次数搜集参考戴亦一等(2011)的做法,在CNKI数据库选择8份最具影响力的全国性财经报纸作为报道的来源,然后进行主题和标题搜索,筛选当年对管理层违法违规行为进行负面报道的新闻数量。

在管理层薪酬激励特征方面,本文主要考虑两个问题:管理层薪酬(WAGE),即管理层的平均年度薪酬收入;管理层持股比例(SHARE),由于数据的可获得性,管理层持股比例用董事会持股比例来表示。

3. 控制变量。考虑到还存在其他对被解释变量有解释贡献的变量,同时为了避免多重共线性,本文在总结以往文献的基础上,选取了两个变量作为控制变量引入最后的实证模型,分别为现金流量比率(CFR)和年份(YEAR)。现金流量比率表示公司经营活动产生的现金净流量与流动负债的比率,选择这个指标作为控制变量在很大程度上减轻了不同的公司规模和经营状况对研究的影响差异;年份即整改内部控制重大缺陷的年度,年份不同,企业的发展规划和经营方针都会有差别,管理层的相关特征也会随之改变,年份用哑变量表示,2012年取值为1,2013年取值为2,2014年取值为3。具体变量设定见表1:

表1 变量设定

变量类型	变量名称	变量符号	变量定义及说明
被解释变量	内部控制重大缺陷整改效果	DICMW	当年整改缺陷取值为1,否则取值为0
	管理层会议次数	MEET	年度内管理层召开会议的次数
解释变量	管理层兼职数量	TITLE	管理层平均兼任其他单位的职位数量
	管理层受媒体负面报道力度	MEDIA	被媒体曝光的管理层违法违规行为数量
	管理层薪酬	WAGE	管理层的平均年度薪酬收入
	管理层持股比例	SHARE	董事会持股比例
控制变量	现金流量比率	CFR	经营活动产生的现金净流量/流动负债
	年份	YEAR	哑变量,整改重大缺陷的年份,2012年取值为1,2013年取值为2,2014年取值为3

(三)模型构建

为检验以上五个假设,本文构建如下二元Logistic模型:

$$DICMW = \alpha_0 + \alpha_1 MEET + \alpha_2 TITLE + \alpha_3 WAGE + \alpha_4 SHARE + \alpha_5 MEDIA + \alpha_6 CFR + \alpha_7 YEAR + \varepsilon$$

其中, α_0 为常数项, α_i 代表回归系数, ε 为随机干扰项,表示其他次要因素对内部控制重大缺陷整改的影响。

四、实证结果

(一)描述性统计和组间比较

表2给出了样本的描述性统计和组间比较结果。按照内部控制重大缺陷在披露当年是否被整改,将总体样本分为内部控制重大缺陷整改组和未整改组,并分别对两组样本的均值做T检验。在本文的全部102个样本中,有70个样本成功

整改了内部控制重大缺陷,占总体样本的68.63%,说明我国沪深主板上市公司总体的内部控制重大缺陷整改水平还有待提高。统计结果表明,在整改组和未整改组间,除了管理层会议次数(MEET)变量的均值不存在显著差异,其余解释变量和控制变量均存在不同程度的差异,这为本文的研究假设提供了初步证据。

表 2 描述性统计和组间比较

变量	数据特征		均值方程的 t 检验	
	均值	方差	t	Sig.(双侧)
MEET	14.5882	42.304	-0.799	0.426*
TITLE	1.5637	0.0299	2.222	0.029**
MEDIA	9.3627	308.5701	2.799	0.006***
WAGE	278.2591	8747684083	1.754	0.083*
SHARE	0.0669	0.0278	1.991	0.049**
CFR	2.402	0.4804	1.68	0.097*
YEAR	0.6539	5.273	3.17	0.002***

注:***、**、*分别代表在1%、5%、10%的水平上(双侧)显著相关,下同。

(二)二元 Logistic 回归分析

描述性统计和相关性分析为回归分析奠定了基础,本文将采用二元 Logistic 回归模型对样本数据进行实证分析,回归结果如表 3 所示:

表 3 二元 Logistic 回归结果

变量	预期符号	B	S.E.	Sig.	Exp(B)
MEET	-	-2.13	1.143	0.062*	0.119
TITLE	+	2.581	1.43	0.071*	13.206
MEDIA	+	0.842	0.358	0.019**	2.321
WAGE	+	-0.967	0.943	0.305	0.38
SHARE	+	-0.391	0.223	0.08*	0.677
YEAR	+	5.406	2.335	0.021**	222.63
CFR	+	1.03	0.568	0.07**	2.801
(Constant)		-10869.22	4692.356	0.021**	0
Cox&Snell R ²	0.507				
Nagelkerke R ²	0.725				
N	102				

从回归结果可以看出,管理层会议次数、管理层兼职数量、管理层持股比例以及管理层受媒体负面报道力度等对于内部控制重大缺陷整改具有显著影响。

1. 管理层年度会议次数与内部控制重大缺陷整改效果负相关。管理层年度召开的会议次数越多,越不利于内部控制重大缺陷的整改,这印证了 H1。这种现象的出现一方面是由于管理层的会议一般都是事后调节,会议召开的时候公司经营已经出现问题,内部控制已然存在缺陷,召开会议虽然

能够向投资者和市场传递积极信号,但是在短时间内整改内部控制重大缺陷还是面临诸多挑战;另一方面,管理层会议质量不高,许多会议可能只是作秀,不能解决实际问题,最终还是流于形式。

2. 管理层兼任其他单位的职位数量与内部控制重大缺陷整改效果正相关。企业高层管理者在其他单位兼职的平均数量越多,越有利于内部控制重大缺陷的整改,这也符合 H2。因为在不同的企业或单位任职,就有更好的信息共享机制,从而能够更好地借鉴外部经济解决内部问题。此外,如果管理者经营不善造成公司损失,势必给兼任职务的公司带来一定程度的负面影响,这些公司的管理团队会施压于此管理者,进而影响此管理者的薪酬等收益。基于经济学“理性人”的假设,管理者不会放弃自己的利益。所以,这也对管理者的行为起到一定的约束作用。

3. 管理层受媒体负面报道力度与内部控制重大缺陷整改效果正相关。年度内管理层被相关媒体进行负面报道的次数越多,内部控制重大缺陷整改的效果就越好,这个结果验证了 H3。原因可能是在网络日益发达的今天,信息获取的速度和数量都是前所未有的,投资者在决定投资之前往往会参考这些信息,关于上市公司的负面报道会给企业带来消极影响,这会敦促管理层尽快解决公司经营发展中的问题。

4. 管理层平均薪酬收入对内部控制重大缺陷的整改没有影响。通过实证结果可知,管理层年度内平均薪酬收入对内部控制重大缺陷的整改没有任何影响。这一方面可能是由于管理层平均报酬代表的是平均水平,并不能反映对公司拥有绝对话语权的高层管理者的薪酬水平,进而影响分析结果;另一方面是因为在激励措施上,与薪酬这种短期激励方式相比,股权激励等长期激励方式把管理者和企业绑得更牢,在合理分配股权、提高股权制衡度的前提下,管理者更愿意充分发挥主观能动性,这样才有利于增强内部控制的有效性。

5. 管理层持股比例与内部控制重大缺陷整改效果负相关。通过分析回归结果我们发现,管理层持股比例越高,内部控制重大缺陷整改的效果就越差,即两者之间呈现出显著的负相关关系,这与 H5 相矛盾。之所以出现这种情况,可能基于如下两个原因:其一,由于数据的可获得性,管理层持股比例用董事会持股比例代替,这在一定程度上干扰了分析,影响了最终的结果。管理层除了董事会,还包括监事会的管理者、公司的总工程师、财务总监等,这些管理者不一定是公司的董事会成员,这为以后的研究提供了参考性的经验教训。其二,分析媒体对管理层进行负面报道的情况时不难发现,在曝光的上市公司进行关联交易、内部交易、私自挪用公司资金、做假账等违法违规行为中,50%以上都是由上市公司中持股比例占有绝对优势的管理层操作的,这些管理者成了麻烦的制造者,企业内部控制重大缺陷的出现也深受这些管理者的影响。

四、政策建议

1. 管理层会议要重质不重量。首先,管理层年度内召开的会议次数应达到相关法律法规的要求,在此基础上根据需要召开。过少的管理层会议可能意味着管理层忽视了公司潜在的风险,也可能削弱管理层的作用,但过多的会议会增加管理费用,也会使得管理层会议趋向形式化。其次,高层管理者要勤勉履职,提高对市场信息的敏感度,保证在公司运行过程中当问题显露时就要召开会议,讨论问题的出现概率,研究可行的解决方案,尽早尽快解决问题。最后,管理层召开的会议要注重质量,体现相关会议的权威性和代表性,做到议题清晰、流程明确、权责分明、决策科学以及全程监督。

2. 提高高层管理者的理论和实务水平。高层管理者在其他单位兼职可以共享更多的信息,在一定程度上有利于公司的经营和发展。可是公司的健康运转不能寄希望于外部因素,这就要求公司一方面应聘用管理水平较高和学历背景较好的高管,提高高管团队的整体素质,同时聘用不同专业领域的高精尖人才作为公司的独立董事或者咨询顾问,为公司的发展建言献策;另一方面,应采取监督、考核与激励相结合的有效措施提高现有高层管理者的综合水平,适应时代的发展,使他们真正成为企业的中流砥柱,这样有利于从源头上降低内部控制重大缺陷出现的概率。

3. 在最大范围内接受外部监督。媒体曝光高层管理者的违规行为越多,内部控制重大缺陷整改的效果就越好。这就要求企业建立健全内部监督机制,保证决策科学化、责任明确化,同时提高股权制衡度,防止“一家独大”、“拍脑袋下决定”等不负责管理行为的发生。

企业发展中的问题不能只依靠内部监督来发现和规避,过度神话内部监督有可能造成“当局者迷”的困境。投资者、市场以及媒体对企业经营状况的嗅觉在某种程度上更为灵敏,企业应该同时参考这些市场信号并做出相应的调整。此外,在大数据时代的今天,企业应通过技术手段充分挖掘数据,建立自己的数据库,分析经营发展中潜在的风险,在潜在风险成为影响公司发展的真正问题之前就将其消除,为企业的健康发展提供条件,进一步保证内部控制的有效性。

4. 提高管理层股权激励水平。股权结构的不合理对内部控制有效性的负面影响巨大。股权激励作为一种长期激励手段,在西方国家早已被广泛应用,而目前在我国应用的范围和力度都不大。企业应该建立健全股权激励机制,大力提升股权激励水平,扩大股权激励范围,从根本上调动管理层的积极性和主动性。此外,基于我国特殊国情,要建立有效的企业内部控制制度必须考虑引进股权制衡机制,在合适的范围内加大对高管的监督力度,保证高管的权力在阳光的体制和环境下运行。只有这样才能维护中小投资者的利益,增强企业内部控制的有效性。

5. 提供多样化的薪酬激励方式。管理层平均薪酬水平与

内部控制重大缺陷的整改没有显著的相关关系。基于此,笔者认为企业应该建立更为合理的薪酬激励机制,薪酬激励水平要体现岗位价值和内外公平性。企业应该推行职位评估,根据高层管理者工作的复杂性、技术性等因素采用不同的薪酬制度。同时,将薪酬激励与股权激励挂钩,将短期激励与长期激励相结合,提高管理者的预期收入。此外,根据马斯洛需求层次理论,企业应该对处于不同需求层次的管理者采取不同的激励手段,这也要求企业文化应该兼容并包、关怀人文。只有综合多种手段,才能充分发挥薪酬对高层管理者的激励作用,从而有利于企业和谐发展。

主要参考文献:

刘玉廷,王宏.提升企业内部控制有效性的重要制度安排——关于实施企业内部控制注册会计师审计的有关问题[J].会计研究,2010(7).

Santanu Mitra, Mahmud Hossain, Barry R. Marks. Corporate Ownership Characteristics and Timeliness of Remediation of Internal Control Weaknesses [J]. Managerial Auditing Journal, 2012(9).

蔡丛光.内部控制缺陷信息披露的影响因素分析[J].财务与金融,2010(4).

田高良,齐保垒,李留闯.基于财务报告的内部控制缺陷披露影响因素研究[J].南开管理评论,2010(4).

乔旭东.上市公司会计信息披露与公司治理结构的互动:一种框架分析[J].会计研究,2003(5).

Mitra S., Hossain M.. Corporate Governance Attributes and Remediation of Internal Control Material Weaknesses Reported under SOX Section 404 [J]. Review of Accounting and Finance, 2011(1).

Rice S. C., Weber D. P.. How Effective Is Internal Control Reporting under SOX 404? Determinants of the (Non-) Disclosure of Existing Material Weaknesses [J]. Journal of Accounting Research, 2011(3).

纪春礼,李振东.管理层特征对企业国际化绩效的影响:基于中国国有控股制造业上市公司数据的实证检验[J].经济经纬,2010(3).

卢锐,柳建华,许宁.内部控制、产权与高管薪酬业绩敏感性[J].会计研究,2011(10).

李育红.公司治理结构与内部控制有效性——基于中国沪市上市公司的实证研究[J].财经科学,2011(2).

戴亦一,潘越,刘思超.媒体监督、政府干预与公司治理:来自中国上市公司财务重述视角的证据[J].世界经济,2011(11).

作者单位:1.河海大学商学院,南京211100; 2.江苏省科技体制改革思想库,南京210024