

DOI: 10.19361/j.er.2020.06.11

企业腐败文化与不当行为:效应与机制

董 斌 刘 慧*

摘要: 腐败文化不仅严重破坏政治生态,而且会显著影响经济运行。本文基于企业文化与政府腐败的相关理论,使用2012—2017年A股上市公司数据,研究企业腐败文化与其不当行为之间的关系。结果表明:腐败文化盛行的企业不当行为明显加剧,腐败文化越严重,企业就越可能发生违规及盈余管理行为,并且在国有企业与市场化程度较高地区的企业中,腐败文化与不当行为之间的正向关系更为显著。机制检验发现,腐败文化通过吸引与公司腐败态度相似的高管加入、超越个人价值观两种渠道直接作用于高管行为,进而影响公司的行为决策。因此,持续加大反腐力度、培育廉洁的企业文化、加强上市公司监管是减少企业不当行为的可行举措。

关键词: 腐败文化;不当行为;公司违规;盈余管理

一、引言

2018年12月13日召开的中共中央政治局会议指出,“反腐败斗争取得压倒性胜利,全面从严治党取得重大成果”。但“反腐败斗争形势仍然严峻复杂,全面从严治党依然任重道远”。2019年1月13日第十九届中央纪律检查委员会第三次全体会议公报强调,“巩固发展反腐败斗争压倒性胜利,一体推进不敢腐、不能腐、不想腐”。事实上,强化不敢腐的震慑与扎牢不能腐的笼子主要依靠制度的设立与执行,而增强不想腐的自觉则需要彻底清除腐败文化。“破山中贼易,破心中贼难。”^①相对而言,腐败文化的清除更为困难。

腐败文化,也称腐败亚文化,是一定社会群体(包括腐败群体)在对待腐败现象时所产生的系列扭曲的判断和认知,是一种比较顽固的不良价值观(黄心华,2005;曾起郁等,2019)。于凤政(2002)指出,腐败文化可以分为腐败的政治文化、腐败的商业文化、腐败的职业文化与腐败的组织文化。如果为谋求本组织利益而不惜损害公众利益的价值观占据了主导,组织的行为因此违背社会公认的行为规范,就可以认为这个组织内部形成了腐败的组织文化。黄心华(2005)发现,腐败文化具有三个主要特征:第一,群体成员形成一套与主流相

*董斌,东南大学经济管理学院,邮政编码:210096,电子信箱:dongbin@sina.com;刘慧(通讯作者),江苏省苏豪控股集团有限公司,邮政编码:210002,电子信箱:liuhui_seu@163.com。

本文得到国家社会科学基金项目“不同社会环境下民主制度对腐败现象治理效应的经济学研究”(项目编号:13BJL002)的资助。感谢第2期《经济评论》编辑部开放日·审稿快线与会专家提出的宝贵修改意见。当然,文责自负。

①王守仁,2016:《王阳明全集》,中华书局,第152页。

对立的价值观;第二,群体成员互相影响,实施破坏社会规范的腐败行为;第三,群体成员默认并遵守处理内部关系的行为准则。缪尔达尔(1992)指出,南亚国家之所以腐败盛行,主要是因为“腐败民俗学”,也就是我们所说的腐败文化。所谓“腐败民俗学”是指:“掌握权力的人大都在搞腐败,而且成为一种习惯、风俗;人民群众对腐败的态度不是反对而是默许、宽容、参与,即腐败已经成为一种信念、道德和文化深入到人们的社会生活中,成为民众共同遵守、顺从的一种习惯、风俗,成为人们共同认可的一种行为方式。”^①

习近平总书记曾严厉批评腐败文化:“如果升学、考公务员、办企业、上项目、晋级、买房子、找工作、演出、出国等各种机会都要靠关系、搞门道,有背景的就能得到更多照顾,没有背景的再有本事也没有机会,就会严重影响社会公平正义。”^②我们要根除腐败,实现“不想腐”的目标,就必须清除腐败文化。任建明和胡光飞(2018)发现,新加坡和中国香港地区通过五到十年即达成“不敢腐”和“不能腐”的目标,但却花费了数十年时间才根除原有的腐败文化,实现“不想腐”的目标。由此可见文化反腐任重而道远,需要我们更多的努力与更细致的工作。

在此背景下,本文聚焦经济活动的基本组织——企业,研究组织的腐败文化对其经营行为的作用机制与后果,探讨腐败文化对国民经济基本细胞的影响,以期为文化反腐提供相应的研究基础和政策建议。具体地,本文以我国A股上市公司为样本,实证研究公司腐败文化与其不当行为之间的关系。我们通过上市公司高管背景构建公司腐败文化指标,选取违规处罚和盈余管理作为公司不当行为的典型代表,进行计量实证分析。研究表明:腐败文化盛行的公司更倾向于实施不当行为,而且相较民营企业 and 市场化程度较低地区企业,国有企业与市场化程度较高地区企业的腐败文化与不当行为之间的关系更为显著。进一步研究发现,腐败文化不仅可以作为选择机制影响公司高管的任用,而且会通过群体规范对公司高管个体行为产生直接影响。

本文在以下几个方面丰富了相关研究:第一,国内现有文献大多研究腐败环境对公司不当行为的影响,而本文延续 Fisman 和 Miguel(2007)以来的研究传统,采用国内数据,深入探讨腐败文化对个人或者组织行为的影响。第二,本文在已有研究的基础上(DeBacker et al., 2015; Liu, 2016),采用公司管理层出生地的腐败状况来测度公司的腐败文化,解决了腐败文化难以衡量的问题。同时使用工具变量有效控制内生性偏误,弥补了相关研究的不足。第三,本文依据群聚效应理论,进一步检验了腐败文化滋生公司不当行为的作用机制:选择机制与群体规范,切实拓展了相关研究的深度。

二、文献回顾与研究假设

Schein(2010)指出,所有组织包括企业都面临两个主要问题:适应外部环境和整合组织内部。企业文化就是企业在解决问题过程中形成的特有价值观和行为准则的集合,它指导着企业成员的内外活动。企业文化一方面在企业中发挥着员工行动指南的作用(姜付秀等,2015),另一方面也对员工具有“社会控制”的作用(O'Reilly and Chatman, 1996)。Kotter 和 Heskett(2011)认为,企业文化包括表层可见的行为规范与底层不可见的价值观,表层的

^①缪尔达尔,1992:《亚洲的戏剧:对一些国家贫困问题的研究》,中译本,北京经济学院出版社,第144页。

^②中共中央纪律检查委员会、中共中央文献研究室,2015:《习近平关于党风廉政建设和反腐败斗争论述摘编》,中央文献出版社、中国方正出版社,第95页。

行为规范是底层价值观的结果与体现。企业文化一经形成具有很强的稳定性,即使一些成员离开,企业文化仍然存在并会传递给新一代员工(Schein, 2010)。

O'Reilly 和 Chatman(1996)指出,企业文化能够影响员工关注的目标以及对事情的看法,规范他们的行为,从而指引和约束企业总体行为,最终改变企业的组织绩效。Kotter 和 Heskett(2011)的跨国实证研究表明,企业文化确实与企业财务绩效显著相关,企业成长的关键在于企业文化。解学梅和吴永慧(2013)、姜付秀等(2015)、靳小翠(2017)研究发现企业文化显著影响企业的技术创新、盈余管理、社会责任等行为,而卢美月和张文贤(2006)、王艳和阚铎(2014)的研究则进一步显示,企业文化显著影响企业的组织绩效和并购绩效。

企业文化的形成取决于内外部影响因素。内部影响因素中,企业经营者对于企业文化的形成具有重要作用。企业经营者是企业文化的创造者和传播者,由于拥有企业的控制权,经营者的价值观直接主导企业文化的理念,企业文化常常就是企业经营者的文化。在企业中,只有符合经营者价值观的员工才可能被聘用或者晋升。Schein(2010)指出,文化从根本上是被领导者所创造、嵌入、发展并最终被领导者所操控的。同时,随着组织的不断成熟,文化渐渐具有约束性、稳定性,并为组织成员提供结构和意义(structure and meaning),甚至最终明确未来何种领导将被接受。至于外部影响因素,企业文化必然会受到外部文化环境的影响,需要与社会文化背景保持一致。具体地,刘光明(2002)指出,传统文化、地域文化和行业文化都会影响企业文化的形成。

企业的腐败文化虽然是一种扭曲的价值观,但仍然具备企业文化的一般特征。如前所述,企业文化通常是企业经营者的文化,经营者对于腐败现象的态度直接主导了企业的腐败文化理念。企业的腐败文化还会通过经营者聘任价值观相近的高管和员工,以及在企业内部形成群体规范而得到强化(Schneider, 1987; Hackman, 1992)。当然,企业外部的腐败环境也会影响企业内部的腐败文化。总之,企业的腐败文化会扭曲员工的价值观,影响他们的工作行为,从而指引和约束企业总体行为。

缪尔达尔(1992)指出,腐败民俗化“容易使人民认为,任何一个掌握权力的人都可能为了自己的利益、家庭的利益或自认为应当效忠的其他社会集团的利益来利用权力”^①。如果内部的腐败文化深厚,那么企业对于通过不当行为谋取利益的容忍度就高,在日常经营中可能更倾向于通过不当行为获利。事实上,DeBacker 等(2015)采用美国企业纳税数据进行实证研究,发现企业腐败文化越浓厚,其偷税漏税行为就越严重。Liu(2016)对美国上市公司行为的研究也表明,腐败文化严重的企业,更倾向于通过不当行为获利。

由此,我们提出研究假设:

企业腐败文化能够催生公司不当行为,企业腐败文化越严重,其发生不当行为的可能性就越高。

三、样本与模型

(一) 样本选择

本研究采用 2012—2017 年中国 A 股非金融上市公司作为研究样本。^② 剔除数据缺失

^① 缪尔达尔,1992:《亚洲的戏剧:对一些国家贫困问题的研究》,中译本,北京经济学院出版社,第 144 页。

^② 2012 年,习近平同志出任中共中央委员会总书记,开始了我国反腐败斗争的新阶段。

和异常值样本后,共计选取1 274家样本上市公司。同时,我们采用1994—2011年中国各地区的腐败数据,度量研究中涉及的腐败文化指标(详情见下节)。上市公司高管数据和财务数据来自CSMAR和WIND数据库,各地区腐败数据取自各年度《中国监察年鉴》。

(二) 变量选取

1. 企业腐败文化

如前所述,企业腐败文化通常就是企业经营者的腐败文化,经营者对于腐败现象的态度直接主导了企业的腐败文化。因此,本文采用公司管理层对腐败现象的平均态度来代表公司整体的腐败文化。弗洛伊德(1984)认为,人类行动的依据来源于人们对过去的知识和经验的记忆。通过条件反射和学习,人们会形成对当前和未来行动的指导。企业经营者腐败文化的形成在很大程度上也取决于他们过去的生长环境和经历。Kleinsmith和Kaplan(1963)进一步指出,随着时间的推移,影响个人特质倾向的早期经历记忆并不会减少,反而会增强。所以个人出生地的腐败现象乃至腐败文化会严重影响经营者腐败文化的形成,我们采用出生地的腐败文化倾向来表征企业经营者对腐败现象的态度^①。事实上,Fisman和Miguel(2007)实证发现,即使远隔重洋,外交官的行为方式也明显受到母国腐败文化或规范的影响。DeBacker等(2015)与Liu(2016)的实证研究均采用透明国际(Transparency International)的腐败感知指数表征各国的腐败现象乃至腐败文化,因为腐败现象严重的国家,腐败文化必然较为浓厚。对于中国国内的研究,我们借鉴Dong和Torgler(2013)的做法,采用全国各地区(省、市和自治区)每百万名公职人员腐败案件数来表征各地区的腐败程度乃至腐败文化。考虑到腐败文化是一个长期现象而每年的腐败案件数却存在波动,我们选取1994—2011年全国各地区每百万名公职人员腐败案件数的平均值来表征各地区的腐败程度乃至各地区人民的腐败文化倾向。最终,我们采用公司管理层(董事长、总经理以及其他高级管理人员)成员出生地区的腐败文化倾向表征其个人腐败文化倾向,再以公司所有管理层成员腐败文化倾向的平均值作为代理变量,表征公司的腐败文化。

2. 企业不当行为

企业不当行为是指企业违反法律法规或公共规范侵害他人利益的行为,其实质是通过不正当手段谋取企业利益。企业不当行为可以分为两类:明显违反法律法规的不当行为(简称违法不当行为)和尚未违法违规的不当行为(简称合法不当行为)。

鉴于本文的研究对象为上市公司,这里第一类行为主要是指上市公司的违规行为。我们可以通过证监会、交易所、财政部等组织对公司及其高管行为的处分决定来衡量公司违规行为。这里的公司违规行为可细分为公司总体违规行为与公司高管违规行为两类。我们构建虚拟变量表征公司违规行为:如果当年公司或者高管因违规被处罚则取数值1,否则取数值0。第二类行为中最具代表性的是盈余管理。盈余管理是指公司管理层通过调整会计政策或者进行真实交易活动来改变财务报告相关信息,从而误导公司利益相关者,实现自身特殊目的。盈余管理包括应计盈余管理和真实盈余管理,应计盈余管理是指选择会计方法而进行的盈余管理,真实盈余管理是指构造真实交易而进行的盈余管理。Roychowdhury(2006)指出,应计盈余管理具有较高的法律和审计风险,但真实盈余管理对企业长期价值的损害更大。刘启亮等(2011)提出,随着证券监管趋严与法律保护投资者水平上升,上市公司

^①现实中存在幼儿出生不久即离开出生地的情况。但Simpser(2016)的研究表明,第一代移民在母国形成的对腐败的态度会传递至他们生活在异国的下一代身上。

盈余管理已由应计盈余管理转向真实盈余管理。而王良成(2012)则发现,中国上市公司应计盈余管理与真实盈余管理之间存在同向联动关系。鉴于此,本文选择企业真实盈余管理活动代表上市公司尚未违法违规的不当行为。

真实盈余管理活动主要分为三个部分:增减酌量性费用、生产性操控和销售性操控。本文根据 Roychowdhury (2006) 的模型,通过分年度、分行业回归,得到表征酌量性费用操控程度(E_DISP)、生产性操控程度(E_PROD)和销售性操控程度(E_CFO)的残差项,然后我们合并三项残差 $Earnings = E_PROD - E_CFO - E_DISP$ 以衡量企业真实盈余管理。鉴于企业向上及向下的利润操纵行为均属于盈余管理,本文最终使用上述真实盈余管理指标的绝对值来表征企业盈余管理水平。

3. 控制变量

有关研究(Liu, 2016; 何轩等, 2019)表明,股权结构、董事会特征、公司特征、高管薪酬和管理层人员特质等因素可能会对公司不当行为产生一定影响,因此我们在实证模型中控制这些影响因素。

变量说明参见表 1。

表 1 变量说明

变量类型	变量名称	变量符号	变量定义
被解释变量	公司违规处罚	<i>Violation</i>	当年公司发布违规处罚公告取 1, 否则取 0
	高管违规处罚	<i>Executives</i>	当年公司发布某管理层成员违规处罚公告取 1, 否则取 0
	真实盈余管理	<i>Earnings</i>	真实盈余管理指标的绝对值
解释变量	公司腐败文化	<i>Corruption</i>	公司腐败文化: 公司管理层平均腐败态度
	高管腐败态度	<i>Insider_corruption</i>	管理层个人腐败态度
控制变量	总资产	$\ln(Assets)$	总资产的自然对数
	资产负债率	<i>Lev</i>	总负债/总资产
	资产收益率	<i>ROA</i>	净利润/总资产
	营业收入增长率	<i>Salesgrow</i>	t 年营业收入增量/ $t-1$ 年营业收入
	经营活动现金流	<i>Cashflow</i>	经营活动产生的现金流量净额/营业收入
	公司存续时间	$\ln(Operate)$	公司存续时间的自然对数
	市净率	<i>Mtb</i>	每股净资产/每股市价
	两职合一	<i>Ceoduality</i>	公司董事长兼任总经理取 1, 否则取 0
	内控报告	<i>Introcontrol</i>	内控报告为标准无保留意见取 1, 否则取 0
	对外捐赠	<i>Donate</i>	当期有对外捐赠则取 1, 否则取 0
	机构持股	<i>Invest</i>	机构持股/总股本
	独立董事比例	<i>Independent</i>	独立董事人数/董事会总人数
	其他企业平均腐败文化	<i>Instrument</i>	各地区同行业其他企业平均腐败文化
	企业所在地区腐败程度	<i>Environment</i>	企业所在地区腐败程度(地区每百万名公职人员腐败案件数)
	营业周期	$\ln(Opercycle)$	营业周期的自然对数
	研发费用	<i>R&D</i>	研发费用/营业收入
	高管年龄	<i>Age</i>	管理层人员的年龄
	经营团队成员	<i>Senior</i>	管理层人员是经营团队成员取 1, 否则取 0
	董事会成员	<i>Board</i>	管理层人员是董事会成员取 1, 否则取 0
	主要高管	<i>Duality</i>	管理层人员兼任董事长和总经理取 1, 否则取 0
	独立董事	<i>Independ</i>	管理层人员是独立董事取 1, 否则取 0
	兼任董事数量	<i>Number</i>	管理层人员兼任董事的上市公司数量
	年度虚拟变量	<i>Year</i>	年度虚拟变量
	行业虚拟变量	<i>Industry</i>	行业虚拟变量(《上市公司行业分类指引(2012 年修订)》)

(三) 模型构建

本文构建如下回归模型,在控制公司、高管等特征的前提下,考察公司腐败文化与公司不当行为(违规处罚和盈余管理)之间的因果关系:

$$Y_{it} = \beta_1 Corruption_{it} + \sum_{j=2}^n \beta_j X_{jit} + \alpha_k + \gamma_t + \mu_{it} \quad (1)$$

(1)式中: i 代表个体公司, k 代表公司所属行业, t 代表年份, j 代表控制变量个数。 Y_{it} 表征公司不当行为(违规处罚和盈余管理), $Corruption_{it}$ 表示公司的腐败文化, X_{jit} 代表所有控制变量。 α_k 和 γ_t 分别表示行业固定效应与时间固定效应。

我们主要采用面板双向固定效应模型估计上述回归方程,同时由于违规处罚变量是虚拟变量,本文也采用面板二元离散模型进行回归估计。

四、实证结果与分析

(一) 描述性统计分析

表2展示了变量描述性统计结果。可以发现,(1)样本公司腐败文化的平均值与最大值较为接近,说明多数公司高管来自腐败文化较严重的省份(多为东部发达地区)。(2)违规处罚变量的均值相对较低,说明整体上样本公司的违规情况仍属可控。(3)盈余管理指标最小值与最大值之间的差距较大,说明样本公司之间的盈余管理水平具有显著的差异。

表2 变量描述性统计

变量名称	样本数	平均值	标准差	最小值	最大值
<i>Corruption</i>	7 101	0.324	0.0593	0.0746	0.435
<i>Insider_corruption</i>	17 207	0.326	0.0628	0.0746	0.435
<i>Violation</i>	7 644	0.145	0.352	0	1
<i>Executives</i>	17 207	0.00808	0.0895	0	1
<i>Earnings</i>	7 644	0.218	0.858	1.00e-07	52.84
$\ln(Assets)$	7 644	22.40	1.391	16.12	28.51
<i>Lev</i>	7 644	0.457	0.289	0.00797	11.51
<i>ROA</i>	7 644	0.0609	0.164	-1.487	10.62
<i>Salesgrow</i>	7 644	0.201	1.508	-0.959	82.70
<i>Cashflow</i>	7 644	0.0648	0.559	-20.59	14.87
$\ln(Operate)$	7 644	2.820	0.318	0.693	3.611
<i>Mtb</i>	7 623	0.361	0.240	-2.013	2.006
<i>Ceoduality</i>	7 558	0.227	0.419	0	1
<i>Introcontrol</i>	5 861	0.965	0.183	0	1
<i>Donate</i>	7 644	0.730	0.444	0	1
<i>Invest</i>	7 640	0.421	0.233	0	0.987
<i>Independent</i>	7 642	0.375	0.0573	0.182	0.800
<i>Environment</i>	7 644	0.306	0.081	0.074	0.435
<i>Instrument</i>	7 637	0.324	0.0204	0.250	0.377
$\ln(Opercycle)$	7 518	5.176	1.089	0.332	11.80
<i>R&D</i>	7 643	0.0322	0.0516	0	1.516
<i>Age</i>	17 207	51.75	7.730	25	81
<i>Senior</i>	17 207	0.344	0.475	0	1
<i>Board</i>	17 207	0.786	0.410	0	1
<i>Duality</i>	17 207	0.0911	0.288	0	1
<i>Independ</i>	17 207	0.114	0.317	0	1
<i>Number</i>	17 207	0.347	0.898	0	8

(二) 回归结果与分析

1. 基准回归分析

在此我们探讨腐败文化与公司不当行为之间的关系。如前所述,公司不当行为可分为违法不当行为(违规处罚)和合法不当行为(盈余管理),所以我们依次研究公司腐败文化对这两种不当行为的影响,回归结果如表3所示。

表3的结果显示,公司腐败文化越盛行,公司及其高管就越可能做出不当行为。具体地,回归(1)一(3)表明,公司腐败文化对公司违规行为具有显著正向影响。以Probit回归为例,经计算腐败文化的平均边际效应为0.117,即公司的腐败文化每提高一个标准差(0.0593),公司做出违规行为的概率就提升0.69%。而回归(4)的结果表明,公司腐败文化对公司盈余管理活动存在显著的正向影响。公司腐败文化每提高一个标准差(0.0593),公司盈余管理水平就增长0.76%。综上,回归结果初步支持之前的研究假设,与Liu(2016)对美国企业的研究结果相似。

我们还发现,公司市净率(*Mtb*)比与公司不当行为显著负相关,这与李春涛等(2014)的发现相似。公司市净率越小,公司估值水平越高,公司管理层就越可能采取不当行为以迎合公众期望维持估值。另外,公司经营性现金流(*Cashflow*)也与公司不当行为显著负相关,这与祁怀锦和黄有为(2016)的结果类似。事实上,现金流短缺的公司更倾向于通过不当行为粉饰其经营状况。有趣的是,公司总资产 $\ln(Assets)$ 对违规行为具有显著的负向影响,而对盈余管理则具有显著的正向影响。这与雷宇和张宁(2019)、陈沉等(2016)的发现一致。可能的原因是,大型企业注重企业形象与社会影响,更倾向于采用合法而不是非法的不当行为来谋取自身的利益。

表3 腐败文化与不当行为

变量	<i>Violation</i>			<i>Earnings</i>
	LPM	Probit	Logit	OLS
	(1)	(2)	(3)	(4)
<i>Corruption</i>	0.106** (0.0428)	0.548*** (0.211)	1.010*** (0.380)	0.128** (0.0640)
$\ln(Assets)$	-0.0175*** (0.00485)	-0.0721*** (0.0244)	-0.137*** (0.0490)	0.0220*** (0.00718)
<i>Lev</i>	0.0745 (0.0576)	0.181 (0.223)	0.504 (0.552)	0.108** (0.0467)
<i>ROA</i>	-0.0778* (0.0432)	-0.571* (0.326)	-1.199* (0.646)	0.204 (0.162)
<i>Salesgrow</i>	-0.000457 (0.00202)	-0.000425 (0.0104)	-0.00201 (0.0183)	0.0544*** (0.0192)
<i>Cashflow</i>	-0.0210*** (0.00677)	-0.0673*** (0.0206)	-0.123*** (0.0347)	-0.0958*** (0.0251)
<i>Mtb</i>	-0.0569*** (0.0161)	-0.296*** (0.0805)	-0.588*** (0.157)	-0.139*** (0.0347)
$\ln(Operate)$	0.0325*** (0.00866)	0.178*** (0.0524)	0.307*** (0.0999)	0.0121 (0.0129)
<i>Ceoduality</i>	0.0332*** (0.00770)	0.145*** (0.0345)	0.267*** (0.0588)	0.0124 (0.0172)
<i>Introcontrol</i>	-0.216*** (0.0197)	-0.699*** (0.0810)	-1.171*** (0.156)	-0.0479 (0.0526)
常数项	0.580*** (0.0936)	0.414 (0.476)	0.931 (0.934)	-0.474*** (0.141)
年度固定效应	是	是	是	是
行业固定效应	是	是	是	是
样本数量	5 344	5 344	5 344	5 344

注: *、**、*** 分别表示在 10%、5%、1% 的水平上显著,括号内是聚类标准差。下同。

2. 内生性问题

虽然我们采用了面板固定效应模型,但回归结果仍然可能存在由遗漏变量和双向因果关系导致的偏误(Liu, 2016)。因此,我们首先在多元回归中尽可能增加控制变量,最大程度地减轻遗漏变量偏误,然后再采用工具变量法以最终解决潜在的内生性问题。

(1) 增加控制变量

已有文献表明,公司文化、股权结构和治理结构均对公司不当行为产生显著影响。具体地,靳小翠(2019)指出,企业慈善捐赠是企业社会责任文化的体现;程锐和倪恒旺(2016)研究发现,企业慈善捐赠与盈余管理水平之间显著负相关。而程书强(2006)认为机构持股具有更多的信息优势,从而降低了上市公司盈余管理的可能性;张栋等(2007)也发现股权结构显著影响上市公司违规行为。最后,胡奕明和唐松莲(2008)发现,董事会中独立董事比例较高的上市公司盈余信息质量较好;蔡志岳和吴世农(2007)的结果则显示,董事会中独立董事比例越高,公司违规行为越少。我们于是在回归中借鉴Liu(2016)的做法,增加公司对外捐赠(*Donate*)、机构投资者持股比例(*Invest*)和独立董事比例(*Independent*)这三个控制变量,以进一步控制可能存在的遗漏变量偏误。回归结果如表4所示。

表4 腐败文化与不当行为:增加控制变量

变量	<i>Violation</i>			<i>Earnings</i>
	LPM	Probit	Logit	OLS
	(1)	(2)	(3)	(4)
<i>Corruption</i>	0.103 ** (0.0456)	0.525 ** (0.224)	0.945 ** (0.404)	0.136 ** (0.0643)
<i>Invest</i>	-0.110 *** (0.0148)	-0.531 *** (0.0805)	-0.973 *** (0.146)	-0.0143 (0.0388)
<i>Independent</i>	-0.0941 (0.0633)	-0.562 ** (0.271)	-1.082 ** (0.505)	0.0831 (0.105)
<i>Donate</i>	0.000328 (0.00554)	0.0121 (0.0268)	0.0269 (0.0438)	-0.00377 (0.00915)
$\ln(\text{Assets})$	-0.00929 * (0.00519)	-0.0382 (0.0248)	-0.0758 (0.0501)	0.0229 *** (0.00832)
<i>Lev</i>	0.0709 (0.0580)	0.183 (0.222)	0.497 (0.555)	0.107 ** (0.0468)
<i>ROA</i>	-0.0732 * (0.0381)	-0.470 (0.311)	-1.066 * (0.626)	0.206 (0.166)
<i>Salesgrow</i>	-0.000527 (0.00184)	-0.000442 (0.00982)	-0.00175 (0.0174)	0.0543 *** (0.0193)
<i>Cashflow</i>	-0.0200 *** (0.00662)	-0.0629 *** (0.0207)	-0.118 *** (0.0344)	-0.0954 *** (0.0251)
<i>Mtb</i>	-0.0681 *** (0.0173)	-0.339 *** (0.0845)	-0.674 *** (0.167)	-0.140 *** (0.0358)
$\ln(\text{Operate})$	0.0316 *** (0.00716)	0.179 *** (0.0437)	0.313 *** (0.0862)	0.0129 (0.0128)
<i>Ceoduality</i>	0.0282 *** (0.00742)	0.123 *** (0.0337)	0.228 *** (0.0566)	0.0102 (0.0159)
<i>Introcontrol</i>	-0.215 *** (0.0198)	-0.697 *** (0.0820)	-1.162 *** (0.158)	-0.0470 (0.0529)
常数项	0.479 *** (0.0975)	0.0418 (0.473)	0.283 (0.940)	-0.520 *** (0.172)
年度固定效应	是	是	是	是
行业固定效应	是	是	是	是
样本数量	5 341	5 341	5 341	5 341

表4的结果表明,在减轻了遗漏变量偏误后,无论是盈余管理还是违规处罚,腐败文化仍然对公司不当行为产生了显著的正向影响。由此我们进一步证明本文的研究假设成立:公司内部腐败文化越盛行,公司越容易发生不当行为。

(2) 工具变量回归

尽管我们在回归中控制了行业与时间固定效应以及尽可能多的控制变量,但仍然不能保证完全消除双向因果关系导致的内生性偏误。此处采取工具变量法以有效控制潜在的内生性偏误。

企业的生存发展不可能脱离社会环境,所以企业周围的腐败文化环境对于企业腐败文化的影响不可忽视。黄心华(2005)指出,腐败文化形成传播的主要机制是群体中的相互模仿。基于群体规范机制,同一地区、同一行业的企业作为频繁接触的一个群体,其腐败文化必然相互影响,即所谓“近朱者赤,近墨者黑”。因此本文参考 Fisman 和 Svensson(2007)的做法,采用同一地区、同一行业其他企业腐败文化的平均值作为企业腐败文化的工具变量。根据以上分析,这一工具变量显著影响企业的腐败文化,但并不会直接或者通过其他渠道影响企业不当行为,所以应该是一个有效的工具变量。工具变量回归的结果如表5所示。

表5 腐败文化与不当行为:工具变量法

变量	第一阶段回归	工具变量回归	第一阶段回归	工具变量回归
	<i>Corruption</i>	<i>Violation</i>	<i>Corruption</i>	<i>Earnings</i>
	(1)	(2)	(3)	(4)
<i>Instrument</i>	1.970 *** (0.0522)		1.970 *** (0.0337)	
<i>Corruption</i>		0.781 ** (0.309)		0.274 ** (0.114)
<i>Invest</i>	-0.00250 (0.00656)	-0.532 *** (0.0809)	-0.00250 (0.00309)	-0.0142 (0.0388)
<i>Independent</i>	0.00397 (0.0133)	-0.552 ** (0.268)	0.00397 (0.0111)	0.0852 (0.105)
<i>Donate</i>	0.000836 (0.00130)	0.0108 (0.0276)	0.000836 (0.00144)	-0.00449 (0.00909)
<i>ln(Assets)</i>	0.00195 (0.00157)	-0.0380 (0.0250)	0.00195 *** (0.00066)	0.0231 *** (0.00834)
<i>Lev</i>	-0.00670 *** (0.00259)	0.185 (0.222)	-0.00670 ** (0.00316)	0.107 ** (0.0469)
<i>ROA</i>	-0.00221 (0.00225)	-0.466 (0.312)	-0.00221 (0.00558)	0.205 (0.166)
<i>Salesgrow</i>	-0.000311 (0.000828)	0.000297 (0.00979)	-0.000311 (0.000623)	0.0543 *** (0.0192)
<i>Cashflow</i>	0.000118 (0.000639)	-0.0686 *** (0.0256)	0.000118 (0.00126)	-0.0962 *** (0.0271)
<i>Mtb</i>	-0.00710 ** (0.00342)	-0.340 *** (0.0853)	-0.00710 ** (0.00335)	-0.141 *** (0.0359)
<i>ln(Operate)</i>	-0.00112 (0.00329)	0.181 *** (0.0433)	-0.00112 (0.00219)	0.0135 (0.0128)
<i>Ceoduality</i>	-0.000485 (0.00125)	0.123 *** (0.0327)	-0.00048 (0.00160)	0.0110 (0.0157)
<i>Introcontrol</i>	-0.00608 ** (0.00301)	-0.696 *** (0.0827)	-0.00608 * (0.00349)	-0.0465 (0.0530)
常数项	-0.352 *** (0.0470)	-0.0515 (0.497)	-0.352 *** (0.0210)	-0.574 *** (0.176)
年度固定效应	是	是	是	是
行业固定效应	是	是	是	是
第一阶段回归 <i>F</i> 值	108.26		108.26	
样本数量	5 339	5 339	5 339	5 339

表5的结果显示:第一阶段回归中,工具变量与企业腐败文化显著正相关,符合群体规范理论的预期。另外,回归的 F 值均远大于10,表明本文选取的工具变量不是弱工具变量。第二阶段的回归结果则表明,腐败文化对公司不当行为具有十分显著的正向影响。腐败文化越盛行,公司越容易实施不当行为。这与前文的结论一致,进一步验证了我们的研究假设。

3.稳健性检验

上文已经通过增加控制变量和使用工具变量的方式消除了研究结果的内生性,此处再采取替换被解释变量的方式进一步检验回归结果的稳健性。我们首先参考赵景文和许育瑜(2012)的研究,利用 $Earnings = E_PROD - E_DISP$ 计算真实盈余管理。其次,我们选用上市公司违规数据替换上文中的公司及高管违规数据来度量公司违规行为。回归结果如表6所示。

表6 腐败文化与不当行为:稳健性检验

解释变量	<i>Violation</i>	<i>Earnings</i>
	Probit	OLS
	(1)	(2)
<i>Corruption</i>	0.512** (0.246)	0.143* (0.0783)
<i>Invest</i>	-0.422*** (0.0857)	-0.0326 (0.0411)
<i>Independent</i>	-0.270 (0.393)	0.116 (0.0947)
<i>Donate</i>	-0.00983 (0.0256)	-0.0207*** (0.00750)
$\ln(Assets)$	-0.0438 (0.0277)	-0.0108 (0.00984)
<i>Lev</i>	0.191 (0.249)	0.0668 (0.0439)
<i>ROA</i>	-0.725*** (0.259)	0.138 (0.151)
<i>Salesgrow</i>	-0.0227 (0.0223)	0.0265*** (0.00734)
<i>Cashflow</i>	-0.0562 (0.0422)	-0.0234*** (0.00798)
<i>Mtb</i>	-0.303*** (0.0991)	-0.0921** (0.0408)
$\ln(Operate)$	0.184* (0.101)	0.0135 (0.0146)
<i>Ceoduality</i>	0.117*** (0.0302)	0.0312* (0.0181)
<i>Introcontrol</i>	-0.819*** (0.101)	-0.0712 (0.0516)
常数项	-0.227 (0.722)	0.238 (0.179)
年度固定效应	是	是
行业固定效应	是	是
样本数量	5 339	5 339

由表 6 可以发现,即使替换了被解释变量,公司腐败文化仍然与其不当行为之间呈现显著的正向关系,因此我们的研究结论具有较强的稳健性。

4. 异质性分析

许多文献如聂辉华等(2014)发现,腐败对于不同所有制企业的影响有着明显的差别。鉴于此,我们通过分组回归探讨腐败文化对不同所有制企业不当行为的具体影响。回归结果如表 7 所示。

表 7 腐败文化与公司不当行为:产权异质性

变量	国有企业		民营企业	
	<i>Violation</i>	<i>Earnings</i>	<i>Violation</i>	<i>Earnings</i>
	Probit	OLS	Probit	OLS
	(1)	(2)	(3)	(4)
<i>Corruption</i>	1.806 ** (0.905)	0.425 *** (0.158)	0.257 (0.365)	0.140 (0.147)
<i>Invest</i>	-0.473 ** (0.212)	-0.0496 (0.0432)	-0.462 *** (0.0752)	-0.0132 (0.0574)
<i>Independent</i>	-0.423 (0.356)	-0.0188 (0.121)	-0.725 ** (0.286)	0.222 (0.172)
<i>Donate</i>	0.0277 (0.0635)	0.0103 (0.0113)	-0.0354 (0.0430)	-0.0101 (0.0149)
$\ln(\text{Assets})$	-0.0723 *** (0.0265)	0.0194 *** (0.00712)	0.0179 (0.0393)	0.0316 ** (0.0158)
<i>Lev</i>	0.565 *** (0.161)	0.152 *** (0.0338)	0.00772 (0.233)	0.0315 (0.0577)
<i>ROA</i>	0.111 (0.379)	0.272 *** (0.100)	-1.026 ** (0.414)	0.167 (0.185)
<i>Salesgrow</i>	-0.0172 (0.114)	0.0685 ** (0.0296)	-0.00558 (0.0101)	0.0540 *** (0.0196)
<i>Cashflow</i>	-0.0486 (0.165)	-0.222 *** (0.0263)	-0.0594 ** (0.0270)	-0.0824 *** (0.0308)
<i>Mtb</i>	-0.298 ** (0.137)	-0.102 *** (0.0358)	-0.317 *** (0.0887)	-0.224 *** (0.0641)
$\ln(\text{Operate})$	0.0776 (0.107)	-0.0121 (0.0165)	0.232 *** (0.0441)	0.0140 (0.0197)
<i>Ceoduality</i>	0.289 *** (0.0738)	-0.0110 (0.0183)	0.0214 (0.0446)	0.0171 (0.0186)
<i>Introcontrol</i>	-0.700 *** (0.142)	0.00972 (0.0376)	-0.708 *** (0.0725)	-0.0878 (0.102)
常数项	0.708 (0.605)	-0.476 ** (0.195)	-1.222 * (0.708)	-0.697 ** (0.312)
年度固定效应	是	是	是	是
行业固定效应	是	是	是	是
样本数量	2 645	2 645	2 694	2 694

表 7 的回归结果表明,无论国有企业还是民营企业,腐败文化对公司不当行为均具有正向影响,但是相较于民营企业,国有企业腐败文化对不当行为的影响在经济意义和统计意义上均更为显著。可能的原因在于,我国的民营企业主要是家族治理,普遍存在大股东控制现象(曹廷求、刘呼声,2003)。虽然企业实际控制人很多时候并不担任企业高管,但其实际上主导了企业的行为。与之相反,国有企业则因为所有者缺位而普遍存在内部人控制现象(王元芳、马连福,2014),国有企业高管很大程度上主导着企业的经营行为。所以,民营企业腐败文化对其不当行为的影响要小于国有企业。

此外,一些研究表明,在不同制度环境下,腐败对于企业违规行为的影响存在显著差异(余明桂、王俐璇,2018)。根据已有文献,我们采用各地区市场化指数(王小鲁等,2019)表征不同地区的制度环境,然后根据企业所在地区市场化指数是否高于全国各地区市场化指数的中位数,将样本分为市场化程度较高地区企业与市场化程度较低地区企业,通过分组回归探讨不同制度环境下腐败文化对企业不当行为的具体影响。回归结果如表 8 所示。

表 8 腐败文化与公司不当行为:制度异质性

变量	市场化程度较高地区企业		市场化程度较低地区企业	
	<i>Violation</i>	<i>Earnings</i>	<i>Violation</i>	<i>Earnings</i>
	Probit	OLS	Probit	OLS
	(1)	(2)	(3)	(4)
<i>Corruption</i>	1.558 *** (0.423)	0.352 ** (0.139)	1.404 (0.897)	0.0832 (0.248)
<i>Invest</i>	-0.575 *** (0.0950)	-0.0430 (0.0465)	-0.286 *** (0.0743)	0.0847 (0.0562)
<i>Independent</i>	-0.463 (0.335)	0.159 (0.132)	-0.639 * (0.380)	-0.0778 (0.183)
<i>Donate</i>	0.0609 * (0.0335)	0.000203 (0.00977)	-0.103 * (0.0578)	-0.00954 (0.0210)
<i>ln(Assets)</i>	-0.0478 (0.0299)	0.0210 *** (0.00813)	0.00523 (0.0265)	0.0364 (0.0258)
<i>Lev</i>	0.155 (0.249)	0.141 ** (0.0574)	0.315 ** (0.137)	-0.0169 (0.0775)
<i>ROA</i>	-0.395 (0.324)	0.222 (0.185)	-0.903 (0.685)	-0.138 (0.158)
<i>Salesgrow</i>	-0.0291 (0.0209)	0.0333 *** (0.00542)	0.133 *** (0.0388)	0.221 *** (0.0337)
<i>Cashflow</i>	-0.0792 * (0.0447)	-0.0784 *** (0.0281)	-0.0211 (0.0340)	-0.0861 *** (0.0275)
<i>Mtb</i>	-0.370 *** (0.108)	-0.115 *** (0.0355)	-0.372 ** (0.163)	-0.201 ** (0.0865)
<i>ln(Operate)</i>	0.123 *** (0.0351)	0.0129 (0.0143)	0.482 *** (0.108)	0.0169 (0.0225)
<i>Geoduality</i>	0.119 ** (0.0470)	0.00428 (0.0156)	0.128 * (0.0658)	0.0223 (0.0453)
<i>Introcontrol</i>	-0.740 *** (0.0995)	-0.00482 (0.0292)	-0.636 *** (0.0922)	-0.138 (0.145)
常数项	0.130 (0.650)	-0.635 *** (0.214)	-5.939 *** (0.646)	-0.583 (0.383)
年度固定效应	是	是	是	是
行业固定效应	是	是	是	是
样本数量	4 138	4 153	1 186	1 186

表 8 的实证结果表明,无论地区市场化程度高低,腐败文化对企业不当行为均具有正向影响,但是市场化程度较高地区的企业,腐败文化对不当行为的影响在经济意义和统计意义上都更加显著。事实上,市场化程度较高意味着地方政府对企业的行政干预更少(白俊、连立帅,2014),企业自主经营的权利较大。所以在市场化程度较高的地区,企业管理层可以全面主导企业的经营决策与经营行为。腐败文化较为严重企业就可能会自主通过不当行为牟利。这就导致在市场化程度较高地区腐败文化对企业不当行为的影响更加明显。而在市场化程度较低地区,政府对企业的行政干预较多,企业管理层并不能完全主导企业的经营决策与经营行为,所以企业腐败文化对其不当行为的影响就相对较弱。

5. 腐败文化对企业不当行为的作用机制

Schneider(1987)、Hackman(1992)和黄心华(2005)等指出,腐败文化主要通过两种作用机制影响公司的不当行为。首先,腐败文化可以作为一种潜在的选择标准,即吸引与公司腐败态度相似的员工进入公司,这些员工根据自己的个人腐败态度采取行动,最终形成公司的整体行为,即所谓“物以类聚,人以群分。”其次,腐败文化还可以通过群体规范对个体行为产生直接影响,甚至超越个人的价值观对其行为的影响,引导个人根据公司文化做出行为决策,即所谓“蓬生麻中,不扶自直;白沙在泥,与之俱黑。”Liu(2016)首次实证发现这两类作用机制确实存在于美国企业。我们也采用类似的方法考察在中国上市公司中是否这两类影响机制。

(1) 选择机制

Schneider(1987)提出企业文化可以作为一种选择机制,企业文化的关键属性来源于吸引-选择-磨合过程。通过这一过程,一个组织中集聚具有某种特定属性的人,而这类人群最终决定了企业的行为。经验证据表明,个人更有可能加入与自己文化相似的企业,如果其价值观与企业文化不一致,则其自身很难在工作中获得满足感。由此我们推断,公司应该更容易吸引具有相似腐败文化的管理层,从而形成更加统一的公司腐败文化,最终强化对企业行为的指导。这里我们采用公司新进入管理层人员的腐败态度(*New_corruption*)作为被解释变量,用其进入公司前一年的公司腐败文化(*Corruption_py*)作为解释变量,来检验公司是否倾向于吸收腐败文化相似的管理层。

表 9 中回归(1)和回归(2)表明,无论是否采用工具变量法,公司管理层中新进入者的腐败态度与其进入公司前一年的公司腐败文化均呈现正相关关系,且在 1% 的显著性水平上显著。也就是说,具有一定腐败文化的企业,通过吸引具有相似腐败文化的高管逐步强化公司的腐败文化,形成公司内部普遍认可的腐败文化理念,指导约束公司的经营行为包括不当行为。

(2) 群体规范

Hackman(1992)指出,企业文化不仅可以作为一种选择机制,而且还可以通过群体规范对个体乃至组织行为产生直接影响。与个人价值观指导个体行为不同的是,群体规范主要通过奖励与处罚手段迫使群体中的个体按照统一的规则行动。为了惩罚不认同企业文化的个体,人们可能会在社交上与该员工保持距离,隐瞒对其有利的关键信息,并在其寻求帮助时选择忽视。因此,即使个体不赞同公司的腐败文化,但是由于害怕受到集体的惩罚,他仍可能采取与群体规范一致的方式行事。我们采用管理层人员个体数据来检验公司的腐败文化能否通过群体规范影响公司管理层的个人(不当)行为。具体地,我们以高管个人不当行为(违规行为)作为被解释变量(*Executives*),以其个人腐败态度、公司腐败文化作为解释变

量,回归结果见表 9 中回归(3)—(5)。

表 9 腐败文化与不当行为:作用机制

变量	选择机制		群体规范		
	<i>New_corruption</i>		<i>Executives</i>		
	OLS	2SLS	Probit	Probit	Probit
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<i>Corruption_py</i>	0.303 *** (0.0572)	0.639 *** (0.0770)			
<i>Insider_corruption</i>			0.985 ** (0.469)		0.745 * (0.414)
<i>Corruption</i>				1.614 *** (0.482)	0.917 ** (0.432)
<i>Age</i>	0.000267 (0.000310)	0.000253 (0.000322)	0.00564 (0.00534)	0.00448 (0.00606)	0.00451 (0.00607)
<i>Senior</i>	0.00421 (0.00495)	0.00304 (0.00514)	0.0831 (0.0887)	0.102 (0.0944)	0.0993 (0.0926)
<i>Board</i>	0.00410 (0.00505)	0.00504 (0.00524)	0.179 *** (0.0484)	0.178 *** (0.0540)	0.179 *** (0.0537)
<i>Duality</i>	-0.0216 (0.0244)	-0.0252 (0.0240)	0.278 *** (0.0714)	0.290 *** (0.0648)	0.296 *** (0.0637)
<i>Independ</i>	-3.95e-05 (0.00755)	0.000414 (0.00786)	-0.202 ** (0.0940)	-0.195 ** (0.0941)	-0.198 ** (0.0935)
<i>Number</i>	-0.00146 (0.00245)	-0.00322 (0.00258)	-0.147 *** (0.0395)	-0.131 *** (0.0384)	-0.133 *** (0.0377)
<i>ln(Assets)</i>	-0.00328 * (0.00189)	-0.00189 (0.00201)	-0.0796 (0.0491)	-0.0694 (0.0499)	-0.0698 (0.0501)
<i>Lev</i>	-0.0164 (0.0133)	-0.0203 (0.0139)	0.00404 (0.173)	-0.0743 (0.174)	-0.0744 (0.174)
<i>ROA</i>	0.0533 * (0.0289)	0.0339 (0.0315)	-0.323 (0.529)	-0.651 (0.504)	-0.650 (0.506)
<i>Salesgrow</i>	0.00124 ** (0.000486)	0.00153 *** (0.000480)	-0.0742 (0.0724)	-0.0503 (0.0629)	-0.0509 (0.0633)
<i>Cashflow</i>	0.00121 (0.00260)	0.000403 (0.00258)	0.0794 *** (0.0247)	0.0796 *** (0.0241)	0.0795 *** (0.0241)
<i>Mtb</i>	0.0143 (0.0120)	0.0145 (0.0125)	-0.0461 (0.328)	-0.0683 (0.294)	-0.0669 (0.295)
<i>ln(Operate)</i>	-0.0163 * (0.00861)	-0.0158 * (0.00899)	0.303 *** (0.104)	0.350 *** (0.115)	0.353 *** (0.114)
<i>Introcontrol</i>	-0.0164 ** (0.00739)	-0.0180 ** (0.00759)	-0.702 *** (0.0698)	-0.694 *** (0.0737)	-0.696 *** (0.0735)
<i>ln(Opecycle)</i>			0.0563 (0.0380)	0.0686 * (0.0391)	0.0682 * (0.0394)
<i>R&D</i>			-3.291 *** (1.265)	-4.323 *** (0.645)	-4.334 *** (0.648)
<i>Environment</i>			-0.530 (0.639)	-0.696 (0.673)	-0.724 (0.676)
常数项	0.398 *** (0.0549)	0.247 *** (0.0636)	-1.797 * (1.012)	-2.310 ** (1.043)	-2.317 ** (1.041)
年度固定效应	是	是	是	是	是
行业固定效应	是	是	是	是	是
样本数量	868	868	11 929	11 371	11 371

结果表明,高管自身腐败态度与公司腐败文化均对高管个人违规行为具有显著的正向影响。高管个体的行为不仅受其自身腐败态度的影响,而且受其周边同事腐败态度即公司腐败文化的影响。进一步地,公司腐败文化对高管违规行为的影响无论在经济显著性还是在统计显著性上都明显高于高管自身腐败态度的影响。这一现象说明,即使个人的价值观与公司文化存在显著差异,但是为了融入团队避免惩罚,个人会更加倾向于根据公司的文化风格行事。公司腐败文化作为一种群体规范,可以在个体自身腐败态度的影响之外,直接干预个人行为、指导集体行动。

上述结果表明腐败文化确实通过选择机制和群体规范影响公司不当行为,同时也进一步说明腐败文化与不当行为之间存在因果关系,而非简单的相关关系(Liu,2016)。

五、结论与建议

本文基于企业文化与政府腐败等相关理论,选取2012—2017年A股上市公司为样本,采用面板固定效应模型和工具变量法,实证研究企业腐败文化与其不当行为之间的关系,研究表明:腐败文化严重的企业不当行为明显更多。同时,这一关系还具有异质性:相较民营企业,国有企业腐败文化与不当行为之间的正向关系更为显著;相对市场化程度较低地区的企业,市场化程度较高地区的企业腐败文化与不当行为之间的关系也更为显著。最后我们发现,腐败文化通过选择机制和群体规范两种渠道影响企业不当行为的发生。国内关于企业文化影响企业行为的研究较多(如曾建光等,2016),但鲜有关于企业文化对于企业不当行为作用的实证研究。另一方面,国内对于政府腐败扭曲企业行为的文献也较为丰富(如李后建、张剑,2015),但尚未发现企业内部腐败文化对于企业不当行为的影响研究。本文的研究因此丰富、拓展了这两个方向的研究文献,有助于深化我们对“文化基因”影响组织行为的认知与理解。

基于上述结论,本文提出如下政策建议。第一,持续加大反腐败力度,塑造反腐倡廉的文化氛围。腐败文化的盛行,根源在于腐败现象的泛滥。所以必须坚决执行党中央构建一体推进不敢腐、不能腐、不想腐体制机制的部署,持续加大反腐力度,进一步巩固和发展反腐败斗争压倒性胜利,摧毁腐败文化滋生的温床。同时强化反腐教育和舆论引导,树立“俭以养德,廉以立身”的廉洁文化,营造风清气正的良好政治生态,从根源上阻断腐败民俗化的蔓延。第二,注重企业廉洁文化的培养,树立正确的经营理念。企业文化具有员工行动指南的作用,广大企业应抵制外界不良文化的影响,树立“宁向直中取,不向曲中求”的正确经营理念,积极引导企业员工遵纪守法,诚信经营,杜绝通过不当行为获利。第三,强化上市公司监管,重视公司内部治理。正确文化的形成需要较长的培育时间,当务之急是完善市场相关法律法规,强化市场监管。首先应加大惩戒力度,充分提高企业违法违规成本,有效增强监管震慑力。同时还要督促企业构建合理的内部治理结构,保证企业“做正确的事”“选合适的人”“正确地做事”。这样才可以从内外两个方面控制企业不当行为的发生,助力积极企业文化的形成。

参考文献:

- 1.白俊、连立帅,2014:《国企过度投资溯源:政府干预抑或管理层自利?》,《会计研究》第2期。

- 2.蔡志岳、吴世农,2007:《董事会特征影响上市公司违规行为的实证研究》,《南开管理评论》第6期。
- 3.曹廷求、刘呼声,2003:《大股东治理与公司治理效率》,《改革》第1期。
- 4.陈沉、李哲、王磊,2016:《管理层控制权、企业生命周期与真实盈余管理》,《管理科学》第4期。
- 5.程锐、倪恒旺,2016:《企业慈善捐赠、利益相关者价值认同与公司治理——基于操控性应计盈余管理视角的分析》,《山西财经大学学报》第5期。
- 6.程书强,2006:《机构投资者持股与上市公司会计盈余信息关系实证研究》,《管理世界》第9期。
- 7.弗洛伊德,1984:《精神分析引论》,中译本,商务印书馆。
- 8.何轩、朱丽娜、马骏,2019:《中国上市公司违规行为:一项以制度环境为视角的经验性研究》,《管理工程学报》第4期。
- 9.胡伟,2006:《腐败的文化透视——理论假说及对中国问题的探析》,《浙江社会科学》第3期。
- 10.胡奕明、唐松莲,2008:《独立董事与上市公司盈余信息质量》,《管理世界》第9期。
- 11.黄心华,2005:《反腐新视野——文化反腐》,《求实》第6期。
- 12.姜付秀、石贝贝、李行天,2015:《“诚信”的企业诚信吗?——基于盈余管理的经验证据》,《会计研究》第8期。
- 13.靳小翠,2017:《企业文化会影响企业社会责任吗?——来自中国沪市上市公司的经验证据》,《会计研究》第2期。
- 14.靳小翠,2019:《民营企业董事长特征、企业文化与企业慈善捐赠研究》,《科学决策》第8期。
- 15.雷宇、张宁,2019:《法律背景、公司违规与高管变更》,《广东财经大学学报》第5期。
- 16.李春涛、宋敏、张璇,2014:《分析师跟踪与企业盈余管理——来自中国上市公司的证据》,《金融研究》第7期。
- 17.李后建、张剑,2015:《腐败与企业创新:润滑剂抑或绊脚石》,《南开经济研究》第2期。
- 18.刘光明,2002:《企业文化与核心竞争力》,《经济管理》第9期。
- 19.刘启亮、何威风、罗乐,2011:《IFRS的强制采用、新法律实施与应计及真实盈余管理》,《中国会计与财务研究》第1期。
- 20.卢美月、张文贤,2006:《企业文化与组织绩效关系研究》,《南开管理评论》第12期。
- 21.聂辉华、张彧、江艇,2014:《中国地区腐败对企业全要素生产率的影响》,《中国软科学》第5期。
- 22.祁怀锦、黄有为,2016:《IPO公司盈余管理行为选择及不同市场间的差异》,《会计研究》第8期。
- 23.任建明、胡光飞,2018:《文化反腐:历史反思、特点分析及手段策略》,《理论视野》第9期。
- 24.王良成,2014:《应计与真实盈余管理:替代抑或互补》,《财经理论与实践》第2期。
- 25.王小鲁、樊纲、胡李鹏,2019:《中国分省份市场化指数报告(2018)》,社会科学文献出版社。
- 26.王艳、阚铎,2014:《企业文化与并购绩效》,《管理世界》第11期。
- 27.王元芳、马连福,2014:《国有企业党组织能降低代理成本吗?——基于“内部人控制”的视角》,《管理评论》第10期。
- 28.解学梅、吴永慧,2013:《企业协同创新文化与创新绩效:基于团队凝聚力的调节效应模型》,《科研管理》第12期。
- 29.于风政,2002:《腐败文化及其形成与治理》,《中国特色社会主义研究》第2期。
- 30.余明桂、王俐璇,2018:《反腐败、共谋和企业逃税》,《珞珈管理评论》第4期。
- 31.曾建光、张英、杨勋,2016:《宗教信仰与高管层的个人社会责任基调——基于中国民营企业高管层个人捐赠行为的视角》,《管理世界》第4期。
- 32.曾起郁、陈建平、郑雯雯,2019:《腐败亚文化的新特征、成因及其治理》,《廉政文化研究》第2期。
- 33.张栋、王秀丽、姜锡明,2007:《股权结构与上市公司高管违规行为——我国上市公司高管“落马”现象的经验分析》,《山西财经大学学报》第5期。
- 34.赵景文、许育瑜,2012:《两税合并、税收筹划与盈余管理方式选择》,《财经研究》第1期。
- 35.Debacker, J., B.T. Heim, and A. Tran. 2015. “Importing Corruption Culture from Overseas: Evidence from

- Corporate Tax Evasion in the United States.” *Journal of Financial Economics* 117(1):122–138.
- 36.Dong, B., and B. Torgler. 2013. “Causes of Corruption: Evidence from China.” *China Economic Review* 26(1):152–169.
- 37.Fisman, R., and E. Miguel. 2007. “Corruption, Norms, and Legal Enforcement: Evidence from Diplomatic Parking Tickets.” *Journal of Political Economy* 115(6):1020–1048.
- 38.Fisman R., and J. Svensson. 2007. “Are Corruption and Taxation Really Harmful to Growth? Firm Level Evidence.” *Journal of Development Economics* 83(1):63–75.
- 39.Hackman, R. 1992. “Group Influences on Individuals in Organizations.” In *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 3. Edited by M. Dunnette and L. Hough, 199–267. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- 40.Kleinsmith, L.J., and S. Kaplan. 1963. “Paired-Associate Learning As A Function of Arousal and Interpolated Interval.” *Journal of Experimental Psychology* 65(2):190–193.
- 41.Kotter, J.P., and J.L. Heskett. 2011. *Corporate Culture and Performance*. New York: Free Press.
- 42.Liu, X. 2016. “Corruption Culture and Corporate Misconduct.” *Journal of Financial Economics* 122(2):307–327.
- 43.O’Reilly, C.A., and J.A. Chatman. 1996. “Culture and Social Control: Corporations, Cult and Commitment.” *Research in Organizational Behavior* 18(1):157–200.
- 44.Roychowdhury S. 2006. “Earnings Management through Real Activities Manipulation.” *Journal of Accounting and Economic* 42(3):335–370.
- 45.Schein, E.H.2010. *Organizational Culture and Leadership*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- 46.Schneider, B. 1987. “The People Make the Place.” *Personnel Psychology* 40(3):437–453.
- 47.Simpser, A. 2016. “The Culture of Corruption across Generations: An Empirical Study of Bribery Attitudes and Behavior.” <https://ssrn.com/abstract=2241295>.

Corruption Culture and Corporate Misconduct: Effect and Mechanism

Dong Bin¹ and Liu Hui²

(1:Southeast University; 2:Jiangsu SOHO Holdings Group Co., Ltd.)

Abstract: Corruption culture not only seriously damages the political ecology, but also severely affects the economic operation. Based on relevant theories of corporate culture and government corruption, we adopt the sample of A-share listed companies from 2012 to 2017 to empirically study the relationship between corruption culture and corporate misconduct. The results show that corruption culture has a significantly positive impact on corporate misconduct, including violations and earnings management. The effect is more remarkable in state-owned enterprises and in market-oriented regions. Actually, corruption culture has a direct effect on senior executives’ behavior and corporate decisions through two channels: attracting similar corruptive executives and transcending personal values. Therefore, it is feasible to reduce corporate misconduct by continuous anti-corruption efforts, cultivating a clean corporate culture and strengthening the supervision of listed companies.

Keywords: Corruption Culture, Misconduct, Corporate Violation, Earnings Management

JEL Classification: G32, G38, M14

(责任编辑:彭爽)