

基于声誉的盈余管理监督机制研究

张淑惠

(陕西师范大学 国际商学院, 陕西 西安 710062)

摘要: 盈余管理是企业经理层作为理性的代理人,在进行企业信息披露和报告过程中,利用其私人信息的比较优势,采用会计机会主义行为牟利的管理行为。在有限理性的前提下,契约必然是不完备的,存在道德风险和逆向选择问题,必须利用契约执行、监督机制来保证契约执行的效率。值得注意的是,由于盈余管理本身是在法律和法规允许的选择空间内进行的,因此,对于盈余管理的监督机制必然是一种“私人性”的保障机制。文章以制度分析、契约理论为分析工具,从实证的角度考察了基于声誉的盈余管理监督机制的可行性及制度基础。

关键词: 盈余管理; 声誉; 不完全契约; 博弈

中图分类号: F235.99

文献标志码: A

文章编号: 1008-5831(2010)01-0088-05

一、引言

盈余管理(earnings management)是目前国内外经济学和会计学广泛研究的课题。但是,学者们还没有对盈余管理的概念取得共识。一种观点认为盈余管理是企业管理当局有意识地操纵财务报告以误导那些以公司财务信息为决策依据的利益相关者,其做法已超出公认会计准则的范畴^[1-2]。另一种观点则认为盈余管理是企业管理当局出于一定目的在公认会计准则允许范围内的机会主义行为,如盈余管理是指“在 GAAP 允许的范围内,通过对会计政策的选择使经营者自身利益或企业市场价值达到最大化的行为”^[3];或者“企业管理人员通过有目的地控制对外财务报告过程,以获取某些私人利益的披露管理”^[4]。为便于下文进行分析,我们将盈余管理界定为:企业经理层作为理性自利的企业代理人,在进行企业信息披露和报告过程中,利用其私人信息的比较优势,采用会计机会主义行为牟利的管理行为,其基本特点是合法性、操纵性和非中性。

所谓合法性是指盈余管理本身是在法律和行业规定允许的选择空间内进行的,即分析盈余管理是在既定的外部制度环境假定下考察企业经理层的行为,那些违法乱纪的行为则不包括在此列。合法性引申的另外一层含义是,作为分析企业经济行为的基本假设是经济人假设,即企业经理层也是追求自己独立经济利益的经济人,因此,对于合法范围内的盈余管理不存在道德上的批判,笔者仅分析其行为模式以及由其行为带来的经济绩效的变化。

操纵性表明盈余管理是企业经理层主观决定的管理行为。在这里,企业经理层的个人偏好、目标、知识结构以及由之决定的行为模式对于企业的会计决策

收稿日期:2009-06-21

基金项目:国家社会科学基金项目“社会组织化发展与公共管理改革”(06CZZ011);陕西师范大学人文社科基金项目“基于声誉的会计诚信监管模式研究”(08SYB15)

作者简介:张淑惠(1972-),陕西武功人,陕西师范大学国际商学院教师,经济学博士,主要从事公共治理与会计理论研究。

欢迎访问重庆大学期刊社 <http://qks.cqu.edu.cn>

有很大的影响。与前述合法性相对应的关系是,外部制度环境决定了企业的会计决策选择空间和损益,而盈余管理是对于选择空间内可行决策的具体抉择。这种操纵视具体环境不同可以包含很广泛的选择内容,如从成本计价方式到对经济交易的“构造”,等等。

非中性是指盈余管理对于企业真实绩效的影响并非中性,可能降低企业的价值也可能增加企业的价值。盈余管理的非中性对于理解盈余管理非常关键,大部分的学者都倾向于将盈余管理看作企业经理层利用制度漏洞为自身牟利的手段,因而是有损于企业价值,应当受到严格监管和控制的管理行为。但这种观点忽略了正式制度的成本,也过分强调了企业价值和经理层利益对立的方面,因而只是片面的。

下面,笔者通过不完全契约及制度分析的方法,建立一个全面的分析框架,从而相较于以往的盈余管理分析方法极大提高了对企业会计选择现象的解释能力,进而有望得出更可行的政策含义。

二、契约视角的盈余管理分析

为维护和保障契约的执行效力,在人类漫长的社会发展史上创造了大量精巧的制度安排,这些制度有公共的也有私人的。各种维护和保障契约执行效力职能的制度安排可以互相替代或补充,但是,不同的制度方式嵌入不同的社会文化背景就有不同的效率。因此,随着背景的变化,就应采用不同的制度组合。笔者在研究盈余管理行为时基于这样一个前提,盈余管理行为必须处于法律法规等公共执行制度约束划定的选择空间。而公共执行制度之所以不能给企业管理层以完备的行为规定,是由于人类的有限理性的特征决定了获取信息是有成本的,因而这种契约必定是不完全的。盈余管理监督机制作为企业的“私人执行机制”就成为正式的企业制度的补充。由于公共制度调整的边际成本是递增的,这样,公共制度因成本过高而止步的地方就是盈余管理开始的边界,也就是盈余管理监督机制开始的地方。因此,两者之间理想的效率分界即制度均衡状态的条件应当是两种制度调整边际成本相等。公共执行制度有很多形式,如注册会计师的审计制度、证券交易机构的监管法规、税务稽查制度等。笔者关注的是在这些公共执行制度既定条件下,基于声誉的盈余管理私人监督机制的作用机理。

企业的本质是契约关系,企业是一组契约关系的连结^[5]。通过签订契约,实现企业内部不同要素所有者之间的合作,同时,又通过契约同企业外部发生联系。一般来说,这些契约当事人主要包括:股东

潜在投资者、债权人、职工、经理、政府等。各契约当事人通过签订契约,给企业提供资源并获取相应的收益。而这些契约是不完全的,存在所谓“道德风险”和“逆向选择”问题。企业经理层的契约连结也是如此,这也是盈余管理行为产生的前提。经理人在契约关系中拥有特定的私人信息优势。在签约前,经理人比企业所有者更了解自身的知识、能力、职业道德等信息。在签约后,管理者履行职责是否尽职尽责也只有自己最清楚,对于企业经营状况和发展战略的了解掌握也是其他契约人所不能比拟的。因此,经理人对企业的会计利润的披露进行操纵就是经理人利用私人信息优势追求个人利益最大化的一种方式。

而盈余管理为经理人所喜用,其基本的原因是:会计信息在契约的订立和履行中发挥着重要的作用,从而直接影响企业经理层的收益。例如,许多公司在确定管理层的分红、认股权以及晋升机会时,都会选择以某一会计期间的盈余为标准,以期客观地评价代理人的工作质量和效率。然而,经理人比委托人更了解公司的情况,他们掌握着委托人和外部利益相关者很难获取的大量信息。因此,在理想状态下,经理人一心一意为企业长远发展着想采用特定的盈余管理能够提高企业的价值。但是,企业经理人的个人利益与企业的利益不可能完全兼容,当企业利益与个人利益相左时,经理人利用盈余管理就会损害企业价值。在这方面国内外学者已经做了大量的实证研究。Guidry 等发现,大型跨国公司分部的经理在无法达到其奖励计划的盈余目标时,或按照报酬契约计划的规定达到最高奖金限额时,他们更可能递延收益^[6]。Healy 和 Holthausen 等的研究也证实了:相对于具有可比经营业绩但未设置奖金上限的公司,设置奖金上限的公司达到上限的情况下更可能在编制财务报表时采用递延收益的会计方法^[7-8]。另外,有学者对即将达到债务契约条件边界的公司是否进行盈余管理进行了检验,结论是,陷入财务困境的公司趋向于通过减少股利支付和重新构建其经营及契约关系以强化现金流量管理,却很少有证据表明临近执行股利契约的公司会进行盈余管理^[9-10]。

综上所述,契约的不完全性及管理者所处的信息优势地位使管理层进行盈余管理成为可能。大量的实证研究则表明:报酬和债务契约是管理者为增加奖金报酬、增强职位保障和减轻债务契约违约的可能性采用盈余管理的基本诱因。

三、盈余管理监督机制的博弈式表达

无论是处于经济体制转轨时期的中国还是市场

经济已经非常成熟的美国,企业管理行为中都有大量的盈余管理,但是其方式和效果还是有很大差异。究其原因,除了契约的公共执行机制差异外,还取决于企业采用的盈余管理监督机制。下面我们用一个基本的博弈模型来说明盈余管理监督机制的作用机理和影响因素。

考虑一个由委托人与经理参与的博弈。在博弈的开始委托人选择是否与经理签约,该行动自然要付出一定成本。然后委托人发出了邀请,假设经理人与之签约,并且经理人的行为决定二者共同的收益,双方共同分享该项收益。签约后如果经理人诚实履约,则双方都如约得到一笔正的收益(委托人收益用 R_1 表示,经理人收益用 R_2 表示)。这可以解释为双方通过分工合作可以获得一定的租金,而这个租金会由两者分享。如果经理人采取机会主义行动,他自身可以从收益中获得更大的收益(W_2),而委托人的收益相应减少(W_1),值得注意的是 $W_1 = R_1 - C_1$, W_1 可能会小于 0(其中 C_1 为经理人采用损害企业的盈余管理行为给委托人带来的损失)。 C_1 取决于前文所说的企业外部环境即公共制度,公共制度的完善程度与 C_1 成反向关系。显然,在制度转轨国家,企业会计选择的外部监督机制还远远不够完善。因此,可以合理地假定,经理人采用不诚实履约的方式对企业的伤害非常大,以至于足以抵消由专业经理人经营带来的分工收益。即 $R_1 < C_1$, 因此 W_1 是小于 0 的。此项博弈的支付矩阵如图 1 所示。

		经理人	
		诚实履约	机会主义
委托人	签约	R_1, R_2	W_1, W_2
	不签约	0, 0	0, 0

图 1 经理人与委托人的博弈矩阵

可以看出,在博弈的初始状态二者没有签约,他们的收益都为 0。如果签约,对于经理人而言,他的最优战略是机会主义($W_2 > R_2 > 0$),即如果委托人不能够预计经理人的行为而与之签约,理性的经理人在契约的执行过程中一定会选择机会主义,以实现个人利益最大化。但是,委托人作为先采取行动的一方,如果能够预见经理人的行为,那么他的最优选择则是不签约($W_1 < 0$),从而形成子博弈精练均衡,这也是标准式中唯一的纳什均衡——双方均一无所获。从整体利益来看,能够促使双方境遇都大大改善的选择是(签约,诚实履约),而实现这一选

择的关键在于,经理人发出一个信号,承诺采用诚实履约的策略,这个承诺如果被委托人认为可信,则最终决定博弈结果就会是(签约,诚实履约)^①。

显然,盈余管理是在签约之后的必然行为,但是盈余管理行为可以有两个考量维度:一是经理人员利用优于其他企业利益相关人员的信息优势,设计更为优化的企业发展战略和经营模式,从而采用的特定管理行为;另一个维度则是操控财务呈报来增加经理人员的个人收益。因此,在上述博弈模型中,经理人的最优选择就是签约后利用盈余管理来增加经理人员的报酬,博弈结果因此就是(签约,机会主义)。假设第一次签约时,委托人由于不知情而上当,随后他便不会再与该经理人签约了。从长期来看,(签约,诚实履约)才是可以使二者利益最大化的选择。要实现这一战略选择,方法之一如果是经理人员有机会主义行为,则直接对其制裁。亦即在签约时附有违约罚则和相关的监督机制,即经理人具有诚实履约的义务,如果违约行为被证实,则对经理人的违约行为实施惩罚,甚至可以申请法庭强制执行。但是,诉诸法律的监督机制其执行机制有一个前提,那就是经理人的违约行为是可证实的。而恰恰经理人的盈余管理行为是借助自身对企业的信息优势有目的地进行会计政策选择,其所具有的隐蔽性使得其他人进行监控难度很高。所以,对盈余管理的监督采用公共制度成本太高。因此需要其他更具效率的方法,这也正是笔者所要探讨的。

四、基于声誉的契约执行机制的规范分析

下面,我们用一个模型来分析,如果改变博弈条件,将一次静态变为重复博弈,如何使得理性的经理人有建立诚实声誉的激励,进而保证诚实履约。

该模型假设:(1) 经理人无论是否诚实履约,其行为对企业的业绩影响都会被其他人观察到;(2) 诚信并不是人的本性,个人对周围环境所做出的反应总是有利于自身的。

基本的博弈矩阵仍如前述。进一步假设在博弈中,经理人的行为有两种可能:机会主义($q=0$)和诚实履约($q=1$)。在博弈期 t , 委托人不能察觉经理人的行为类型(如果可以察觉出,情形回到前文所分析的一次静态博弈中双方的一个纳什均衡)。但是在 $t+1$ 期,委托人就会根据经理人在 t 期的行为知道其是否诚实。也就是说,经理人至少可以在一期内

①这一问题包含两个方面:一方面必须有制度保障经理人即使是在追求个人利益最大化的情况下也能够诚实地履约,这是笔者研究的重点。另一方面,经理人会诚实履约这一信息为委托人所确信,从而选择与之签约。这一点涉及的问题就更为复杂了,例如信息经理人履约信息传递的成本以及在怎样的范围之内信息传递的成本会最低。篇幅所限,笔者假设在解决第一方面问题时,信息可以迅速并且以很低的成本为委托人所知晓。

欺骗委托人。我们将经理人履约数量单位化为 1, q 的单位成本为 c_q 。则机会主义的单位成本为 c_0 , 履约的单位成本为 c_1 , 很显然, $c_1 > c_0$ 。如果同质的委托人签约经理人时的支付价格是 p_q , 则他们的净收益函数是:

$$B^n = \tau q - p_q$$

符号 τ 代表偏好。显然, 委托人不与经理人签约则 $B^n = 0$ 。每期经理人可以自由决定采用机会主义还是诚实履约。诚实履约的价格是 $p_1 > 0$, 违约的价格是 $p_0 = 0$ 。由于信誉是一个动态的概念, 因此时间在这个模型中起着非常重要的作用。与时间相关, 设每期的市场利率固定为 i , 则有贴现因子 $\delta = 1/(1+i)$ 也不变。

正常情况下, 二者的策略如下: 委托人采取“针锋相对”战略, “只要经理人不实行机会主义, 我就和他签约; 一旦经理人哪怕有一次违约行为, 我就选择不签约”。而经理人知道委托人的策略, 为了自身的长远利益(在一次性收益和未来损失之间进行权衡), 他的战略是“总是选择诚实地履约”。在这种均衡下, 经理人的利润现值是:

$$(p_1 - c_1)(1 + \delta + \delta^2 + \dots) = (1+i) / i(p_1 - c_1)$$

当然, 经理人可能会选择机会主义策略, 则他本期的利润为 $p_1 - c_0$, 但是以后却什么也得不到。这里, 得出一个声誉均衡的必要条件, 即履约所得:

$$(1+i) / i(p_1 - c_1) \geq p_1 - c_0$$

因此, 一个长期的契约, 对于博弈双方而言其行为可进行多次。在重复博弈的条件下, 如果诚实履约能够为经理人提供一份租金的话, 他就有诚实的履约激励, 从而构成“双边声誉机制”。同时这也是一个双赢的稳定均衡。对该模型拓展一下, 如果某一个参与人与多个参与人进行重复博弈, 在他与每个人只能进行一次博弈的情况下, 为了获得与更多人交易的机会, 他同样有激励建立声誉, 即所谓的“多边声誉机制”^②。

该模型的本质在于, 在关联博弈的情况下, 参与人将参与共同体内的其他若干个博弈, 如果他在某一个博弈中选择机会主义, 则该信息会被快速地在共同体内传播开来, 致使其他人在与他的博弈中依据该信息做出对他不利的选择, 或者是放弃与他的交易, 或者是他被驱逐出共同体。共同体内的关联

交易会促使参与人保持一个良好的声誉, 克制自身的机会主义行为。但是, 要建立一个这样的“声誉机制”依赖于: 共同体内有良好的信息传播网络, 可以置信的惩罚战略。显然, 如果一个共同体足够大, 则声誉机制的激励作用将会减弱^③。

综上所述, 在重复博弈或关联博弈的条件下, 参与博弈的双方便形成了一个双边和多边的关系契约。如果能够建立良好的信息传播网络和可以置信的惩罚战略, 使得经理人的声誉信息迅速地传开来, 并且所有委托人都会参考该信息决定与该经理人是否签约, 则经理人就有很强的激励去树立自身诚实的声誉, 并在单次契约执行中诚实履约。显然, 如果委托人可以得到经理人的履约信息, 必然会据以决策, 因而对于经理人的惩罚机制是完全可以置信的。那么, 问题就归结到如何建立良好的信息传播网络。

五、总结

通过上文的分析, 我们得出以下结论, 在考虑真实世界中委托人与经理人的重复博弈或关联博弈的情况下, 防范企业经理人滥用盈余管理损害企业利益的私人执行机制是, 建立良好的信息传播网络使得经理人的履约情况能够低成本地迅速为大众所知。那么, 如何构建相应的制度, 使经理人和委托人在重复博弈和关联博弈的条件下, 达成(签约, 诚实履约)的稳定均衡结果?

对于委托人和经理人签约的制度约束问题, 可以沿用威廉姆森发展出来的分析框架^④: 不同的交易类型需要匹配不同的治理结构, 这种治理结构(或组织)的设计与演化构成了威廉姆森所说的第三个层次的制度内容。那么, 问题就变为寻找一个由委托人和代理人组成的旨在获取专业分工的租金并合理划分的组织。该组织必须具备两个基本特征。第一, 该组织中信息流动足够充分。即在组织内部各成员之间信息可以低成本地有效传递。该组织最主要的职能之一就是收集和传播信息。显然, 规模较小、联系紧密的组织信息的流动会迅速, 但是, 小型组织却要面临不断上升的信息边际成本。因此, 该组织的规模应该有相应的优化条件。第二, 该组织实行多边惩罚机制。如果一个经理人出现了机会主义行为, 就会在组织内部被广泛告知, 此后组织内将会没有人选择与他合作。由于经理人预知自己的机

②青木昌彦还指出, 联结两个博弈和汇合不同的激励约束, 同样会激励博弈参与人走出囚徒困境, 放弃博弈中的机会主义行为。

③阿维纳什·迪克西特对于创造这一前提条件进行了深入的研究。

④威廉姆森的研究将制度细分为四个层次。最高也是最基本的层面的制度是各种非正式制度, 包括宗教、社会习俗和社会标准。这类制度的特点是变化缓慢, 约束力弱, 约束面广。第二个层次是由正式规则如宪法及法律组成的制度环境。第三个层次则指为某一种交易类型而选择的相应的组织。最低层次的制度是各种生产、雇佣、市场均衡等常规的市场活动。

会主义行会被组织内所有成员知道继而影响自己未来更大的利益,那么在一次契约的执行中诚实履约便成了他的最优策略。

在历史上有许多类似的组织,如北非的马格里布商人组成的克服海外代理人代理问题的联合会。马格里布商人雇佣代理人进行海外交易,为了监督代理人的偷懒和欺骗行为,他们成立了商业联合会,在联合会中实行多边惩罚机制从而保证委托代理契约得以执行。中国历史上的晋商能够很好解决委托代理关系,也是由于晋商建立了制度严密的组织。晋商处在一个较为封闭的乡村社会中,财东和经理人的生活和生产范围基本上限于某一地区。经理拥有很大的经营权力,但是他们却不敢徇私。因为如果一个经理因谋取私利而被财东开除,消息很快便会传播开来。这样,其他的财东便不会和有着欺诈经历的经理人签约。不仅如此,由于财东在选用经理人时不仅要考察其本人,还要考察其家族成员和上代人,这就使得经理人违约成本更高,从而经理人在执行契约的过程中会选择诚实履约^[11]。

因此,我们可以得出结论,基于声誉的盈余管理监督机制,就是要构建一个由委托人和经理人组成的行业联合会或经理人联合会。该组织能够建立并实行对经理人的多边惩罚机制,并且能够高效地收集和传播经理人的履约信息。

参考文献:

- [1] HEALY P, PALEPU K G. Effectiveness of accounting-based dividend covenants[J]. *Journal of Accounting and Economics* 1990,12(1-3):97-124.
- [2] 章永奎,刘峰. 盈余管理与审计意见相关性研究[J]. *中国会计与财务研究*,2002(1):1-13.
- [3] 威廉姆·R·司可脱. 财务会计理论[M]. 陈汉文,译. 北京:机械工业出版社,2000.
- [4] SCHIPPER K. Commentary: Earnings management[J]. *Accounting Horizons*,1989(December):91-102.
- [5] 陈郁. 所有权、控制与激励—代理经济学文选[M]. 上海:上海人民出版社,上海三联书店,1998.
- [6] GUIDRY F, LEONE A, ROCK S. Earnings-based bonus plans and earnings management by business unit managers[J]. *Journal of Accounting and Economics*, 1999,26:113-142.
- [7] HEAY P M. The effect of bonus schemes on accounting decisions[J]. *Journal of Accounting and Economics*,1985,7:85-107.
- [8] HOLTHAUSEN R W. Annual bonus schemes and the manipulation of earnings[J]. *Journal of Accounting and Economics*,1995,19:29-74.
- [9] WATTS R L, ZIMMERMAN J L. Towards a positive theory of the determination of accounting standards[J]. *The Accounting Review*,1978(January):112-134.
- [10] Sweeney A P. Debt-covenant violations and manager's accounting responses[J]. *Journal of Accounting and Economics*,1994,17:281-308.
- [11] 青木昌彦. 比较制度分析[M]. 上海:上海远东出版社,2002.

Research on Earnings Management Surveillance Mechanism Based on Prestige

ZHANG Shu-hui

(School of International Business, Shanxi Normal University, Xi'an 710062, P. R. China)

Abstract: Earnings management is profit-making management behavior by accounting opportunistic behavior, used by the company executives as rational agents, who take advantage of the comparison superiority about personal information during the enterprise information disclosure and report process. On the premise of the bounded rationality, the contract is inevitably incomplete, and there are the problems of moral risk and reverse option. It is necessary to execute surveillance mechanism by contract, so as to guarantee the execution efficiency. It is noteworthy the premise that earnings management itself is carried on in optional space, which is permitted by laws and regulations. Therefore, the surveillance mechanism toward earnings management is inevitably one kind of personal safeguard mechanisms. Taking the system analysis and contract theory as analytical tools, from the perspective of positive analysis, this paper inspects the feasibility and system foundation of earnings management surveillance mechanism based on prestige.

Keywords: earnings management; prestige; incomplete contract; game

(责任编辑 傅旭东)