

企业家诚信评价指标体系构成要素的实证研究^{*}

李宁琪,周津

(中南大学商学院,湖南长沙 410083)

[摘要] 企业家诚信是市场机制良性运行的重要因素。如何构建一个测度企业家诚信程度的评价体系,来引导企业家进行诚信修炼和自律,进而评价企业家及企业的诚信程度,迄今为止国内外相关研究尚不系统。本文在已有研究的基础上,构建了企业家诚信评价指标的框架,借助 spss 软件对指标进行筛选和分析,确定了企业家诚信评价的指标体系。

[关键词] 企业家;诚信评价;异质资本

[中图分类号] F270 [文献标识码] A [文章编号] 1672-0598(2009)01-0058-04

一、相关研究概述

国外学者 Kinney 和 McDaniel (1989) 认为,陷入财务困境的公司管理层为了掩饰其可能是暂时性的财务困难更有可能欺诈。Vitel & Davis (1990) 证实了员工的工作满意度和管理者的诚实性之间存在正相关。Beneish (1999) 发现,很多有违信行为的公司高级管理人员在盈余被高估的年份更有可能卖出其持有的公司股份,并执行其股票期权。这从侧面说明,高级管理者追求自身利益最大化是影响其诚信的重要因素之一。John, Lynn, Ranjani, Donald (2001) 等利用实验的方法,验证了不同的委托代理合同,对企业管理者诚信度的影响,剩余价值索取权越大的企业管理者越可信。Shane, Harley (2003) 分析了企业高管人员的报酬与其诚信的关系,发现激励措施不仅有正向作用,而且有反向作用,报酬不仅要数量合理,而且要结构合理,否则,只会增加欺诈的可能性。而国内学者主要有:丁栋虹 (1999) 在关于异质资本与企业家信用关系的文献中,指出企业家的信用包括:1、企业家的道德人格 (Character); 2、企业家的能力 (Capacity), 包括经济创造、增加收益的能力,在一定期限和利率条件下的偿还欠贷能力和承担自然灾害、社会事故等风险的能力; 3、企业家所有的财产 (Capital)。施桂荣等人 (2002) 通过对领导诚实性尺度中文版 (PLIS - C) 的讨论和分析,证明了领导的诚实性行为对员工的影响,认为员工若认识到自己的领导是一个诚实而正直的领导,其对组织的归属意识就会

增强,工作积极性也会提高。戴大双,雷晓敏,宋家顺 (2007) 企业家信用受多种因素的影响,主要有内在因素和外在外因素两大类。内在因素即主观因素,包括企业家的身体因素、情绪因素、个性因素、思想因素等。外在因素就是企业家所处的环境,主要是指社会环境因素。从以上陈述可以看出国内外学者直接对企业家诚信评价的研究较少,通常是在研究企业诚信或者其他问题的时候,从侧面对其进行论述,这对于全面评价企业家诚信水平是不够的。

二、指标体系的初步甄选

1. 理论基础

本文主要基于异质资本理论和古典评分法的“5C 原则”,对评价指标进行初步甄选。所谓异质资本 (Idiosyncratic Capital), 即异质型人力资本,是指在特定历史阶段中具有边际报酬递增生产力形态的人力资本 (Human Capital), 其天然所有者是企业家。异质资本是企业家信用的基础,即企业家道德人格 (Character)、企业家的能力 (Capacity), 以及企业家所有的财产 (Capital)。古典评分法的“5C 原则是指品德 (character)、资本 (Capital)、能力 (Capacity)、抵押 (Collateral)、环境 (Condition)。

2 企业家诚信评价指标体系的构成

本文结合相关研究,主要从个人层面和环境层面,即主观因素和客观因素两个层面评价企业家诚信水平 (如表 1)。

* [收稿日期] 2008 - 11 - 08

[作者简介] 李宁琪 (1962 -), 男, 汉族, 湖南衡阳人, 中南大学商学院, 副教授, 博士后, 研究方向: 企业文化、人力资源管理。

周津 (1985 -), 男, 汉族, 江西南昌人, 中南大学商学院, 研究生, 企业管理专业, 研究方向: 企业文化。

表 1:企业家诚信评价指标体系

一级指标	二级指标	三级指标	编号
企业家 诚信评价	个人层面	责任意识	X1
		正直	X2
		理智	X3
		坚韧	X4
		使命感	X5
		敬业精神	X6
		关心顾客	X7
		关心员工	X8
		经营理念	X9
		热心公益	X10
		关心环境	X11
		解决就业	X12
		家庭背景	X13
		受教育情况	X14
		任期长短	X15
		不良记录	X16
		个人资产	X17
	履约情况	X18	
	承担风险	X19	
	盈利能力	X20	
	偿债能力	X21	
	政府监管	X22	
	新闻监督	X23	
	声誉机制	X24	
	企业文化	X25	
	企业规模	X26	
	环境层面	企业财务状况	X27
		组织结构	X28
		股本结构	X29
		报酬水平	X30
		管理者持股	X31
		股票期权	X32
		产权制度	X33

业、制造业、加工行业以及高新技术行业四大类企业。其中普通员工占了 61%,中低层管理人员占 28%,高层管理人员占 11%。在对三级指标评分时,作者采用李克特 5 点量表进行打分。在每一道题目后,有 5 个选项,分别代表 5 个程度,即“非常不同意”、“不同意”、“不一定”、“同意”、“非常同意”。由答题人根据题目进行选择,选择第一项,则该指标得分为 1 分,选择第二项,则该指标的得分为 2 分,以此类推,直至 5 分。

2 三级指标的分析

本文的分析思路是:分别对企业家的个人层面和环境层面两个层面进行因子分析,第一次将回收的调查问卷中有关企业家个人层面的数据录入进行分析;第二次将问卷中有关环境层面的数据录入进行因子分析。在进行因子分析时,采用 spss13.0 统计分析软件。这样可以对初始指标进一步筛选,确定企业家诚信评价的合适指标。

(1)个人层面的因子分析

因子载荷矩阵

首先采取 KMO 样本测度 (Kaiser - Meyer - Olkin Measure of Sampling Adequacy)和巴特利特球体检验法 (Bartlett test of sphericity),用来分析问卷的结构效度。数据录入后,运用 spss13.0 进行统计分析,结果如下 (表 2):

表 2: KMO 测度和 Bartlett球体检验

样本充分性的 Kaiser - Meyer - Olkin测量		
	卡方 (Chi - Square)	646.326
Bartlett球体检验	自由度 (df)	76
	显著性水平 (Sig.)	.000

表 2 中的结果显示, KMO 样本测度的结果为 KMO 值等于 0.715 > 0.7,说明数据可以进行因子分析;巴特利特球体检验的²统计值的显著性概率输出结果为 0.000 < 1%,表明数据说明数据相关矩阵不是单位矩阵,具有相关性,也说明统计数据是适宜做因子分析的。

然后在提取初始因子时采用主成分法 (Principal components);因子提取的原则为特征值大于 1;在进行因子旋转时,采用方差最大旋转法。运行后得因子载荷矩阵 (如表 3 所示)。

表 3:个人层面因子载荷矩阵

三级指标	编号	因子 1	因子 2	因子 3	因子 4	因子 5	因子 6
责任意识	X1	0.853	0.137	0.125	0.062	0.102	0.115
正直	X2	0.877	0.026	-0.114	0.242	0.003	0.212
理智	X3	0.787	0.243	0.021	0.011	0.098	0.001
坚韧	X4	0.806	0.006	0.235	-0.044	0.312	0.022
使命感	X5	0.321	0.820	0.022	0.252	0.133	0.316

三、实证分析

1. 数据来源及数据处理

本文向湖南省内具有一定知名度的企业员工发放了共计 480 份调查问卷,实际回收了有效问卷 325 份,回收率为 67.8%。本次调查中涉及了服务

敬业精神	X6	0.235	0.831	0.354	0.135	0.051	0.133
关心顾客	X7	0.122	0.222	0.837	0.013	0.110	0.025
关心员工	X8	0.024	0.074	0.854	0.302	0.040	0.006
经营理念	X9	0.220	0.879	0.112	0.031	0.324	-0.100
热心公益	X10	0.341	0.191	0.219	0.130	0.105	0.052
关心环境	X11	0.203	0.105	0.732	0.016	0.190	0.165
解决就业	X12	0.152	0.124	0.003	0.082	0.261	0.342
家庭背景	X13	0.330	0.197	0.117	0.095	0.055	0.678
受教育情况	X14	0.314	0.120	0.047	0.112	0.192	0.118
任期长短	X15	-0.012	0.312	0.101	0.094	0.797	0.205
不良记录	X16	0.305	0.344	0.208	0.023	0.884	0.102
个人资产	X17	0.260	0.175	-0.003	0.140	0.024	0.187
履约情况	X18	0.228	0.052	0.012	0.285	0.281	0.906
承担风险	X19	0.125	0.203	0.212	0.913	-0.005	0.195
盈利能力	X20	0.214	-0.013	0.098	0.896	0.239	0.200
偿债能力	X21	0.152	0.110	0.240	0.830	0.110	0.312
方差贡献率		17.189%	13.504%	12.283%	10.365%	9.782%	8.251%
累计方差贡献率		17.189%	30.693%	42.876%	53.241%	60.023%	68.274%

因子解释

因子 1 反映了企业家的责任意识、正直、理智和坚韧,称之为个人品质因子;因子 2 反映了企业家的使命感、敬业精神和经营理念,称之为个人道德因子;因子 3 反映了企业家关心顾客、关心员工和关心环境,称之为商业伦理因子;因子 4 反映了承担风险、盈利能力和偿债能力,称其为个人能力因子。因子 5 反映了企业家的任期长短和不良记录,称其为个人经历因子;因子 6 反映了企业家的家庭背景和履约情况,称之为个人特征因子。

个人层面的信度分析

将数据录入 spss3.0,对量表的信度进行检验,得 Cronbach $\alpha = 0.731 > 0.7$,说明问卷满足调查问卷所要求的精度,可信度比较高。而各个因子的系数如表 4 所示:

表 4:个人层面中各因子的系数

因子	底层指标	编号	系数
个人品质因子	责任意识	X1	0.852
	正直	X2	
	理智	X3	
	坚韧	X4	
个人道德因子	使命感	X5	0.798
	敬业精神	X6	
	经营理念	X9	
商业伦理因子	关心顾客	X7	0.812
	关心员工	X8	
	关心环境	X11	
个人经历因子	任期长短	X15	0.830
	不良记录	X16	

个人特征因子	家庭背景	X13	0.743
	履约情况	X18	
	承担风险	X19	
个人能力因子	盈利能力	X20	0.912
	偿债能力	X21	

由上表可知,各个主要因子的系数均大于 0.7,基本达到要求。

(2)环境层面的因子分析

因子载荷矩阵

首先采取 KMO 样本测度 (Kaiser - Meyer - Olkin Measure of Sampling Adequacy)和巴特利特球体检验法 (Bartlett test of sphericity),用来分析问卷的结构效度。数据录入后,运用 spss3.0 进行统计分析,结果如下 (表 5):

表 5:KMO 测度和 Bartlett 球体检验

样本充分性的 Kaiser - Meyer - Olkin 测量	.732
卡方 (Chi - Square)	340.417
Bartlett 球体检验	自由度 (df) 64
显著性水平 (Sig.)	.000

表 5 中的结果显示, KMO 样本测度的结果为 KMO 值等于 0.732 > 0.7,说明数据可以进行因子分析;巴特利特球体检验的²统计值的显著性概率输出结果为 0.000 < 1%,表明数据说明数据相关矩阵不是单位矩阵,具有相关性,也说明统计数据是适宜做因子分析的。

在提取初始因子时采用主成分法 (Principal components);因子提取的原则为特征值大于 1;在进行因子旋转时,采用方差最大旋转法。运行后得

因子载荷矩阵(如表 6 所示)。

表 6:环境层面因子载荷矩阵

底层指标	编号	因子 1	因子 2	因子 3	因子 4
政府监管	X22	- 0. 022	0. 889	0. 199	0. 126
新闻监督	X23	0. 135	0. 874	0. 211	0. 079
声誉机制	X24	0. 215	0. 867	- 0. 056	0. 012
企业文化	X25	0. 046	- 0. 057	0. 078	0. 816
企业规模	X26	0. 006	0. 138	0. 224	0. 026
企业财务状况	X27	0. 026	0. 019	0. 139	0. 849
组织结构	X28	0. 083	0. 030	0. 858	0. 164
股本结构	X29	0. 186	0. 193	0. 836	0. 019
报酬水平	X30	0. 912	0. 172	- 0. 050	0. 089
管理者持股	X31	0. 835	0. 146	0. 351	0. 052
股票期权	X32	0. 847	- 0. 050	0. 288	0. 165
产权制度	X33	0. 821	0. 036	0. 018	0. 045
方差贡献率		24. 340%	15. 886%	11. 741%	9. 909%
累计方差贡献		24. 340%	40. 226%	51. 967%	61. 876%

因子解释

因子 1 反映了报酬水平、管理者持股、股票期权和产权,称之为激励保健因子;因子 2 反映了政府监管、新闻监督和声誉机制,称之为企业外部约束因子;因子 3 反映了组织结构和股本结构,称之为公司治理因子;因子 4 反映了企业文化和企业财务状况,称其为企业内部影响因子。

环境层面的信度分析

将数据录入 spss13. 0,对量表的信度进行检验,Cronbach $\alpha=0. 786 > 0. 7$,说明问卷满足调查问卷所要求的精度,可信度比较高。而各个因子的系数如表 7 所示:

由上表可知,各个主要因子的系数均大于 0. 7,基本达到要求。

四、结论

经过以上因子分析,个体层面剔除了热心公益、解决就业、受教育情况、个人资产四项指标,保留了 17 项指标,环境层面剔除了企业规模一项指

表 7:环境层面中各因子的系数

因子	底层指标	编号	系数
激励保健因子	报酬水平	X30	0. 907
	管理者持股	X31	
	股票期权	X32	
	产权制度	X33	
企业外部约束因子	政府监管	X22	0. 883
	新闻监督	X23	
	声誉机制	X24	
	组织结构	X28	
公司治理因子	股本结构	X29	0. 857
	企业文化	X25	
企业内部影响因子	企业财务状况	X27	0. 842

标,保留了 11 项指标,构成了企业家诚信评价的指标体系,为构建模型进行无量纲化处理、权值赋重,进而得出各公因子与底层指标之间的定量关系及各公因子的权值打下基础。

[参考文献]

[1] Kinney and McDaniel Characteristics of Firms Correcting Previously Reported Quarterly Earnings [J]. Journal of Accounting and Economics, 1989.

[2] John Harry Evans, R. Lynn Hannan, Ranjani Krishnan and Donald V. Moser Honesty in Managerial Reporting [J]. The Accounting Review, 2001, 10 (76): 537 - 559.

[3] Messod D. Beneish, Incentives and Penalties Related to Earnings Overstatements That Violate GAAP [J]. The Accounting Review, 1999.

[4] 施桂荣,浦光博,陶向京,时巨涛.领导的诚实性行为对员工工作积极性的影响过程——中国企业组织内的研究 [J]. 管理世界, 2002

[5] 潘东旭,周德群.现代企业诚信:理论与实证研究 [M]. 北京:经济管理出版社, 2006

[6] 戴大双,雷晓敏,宋家顺.中小企业信用评价中企业家信用评价缺失研究 [J]. 大连理工大学学报(社会科学版), 2007.

(责任编辑:朱德东)

Empirical research into component factors of entrepreneur integrity evaluation index system

L INing - qi, ZHOU Jin

(School of Commerce, Zhongnan University, Hunan Changsha 410083, China)

Abstract: Entrepreneur integrity is an important factor of the good market mechanism. So far, there has not been systematic research at home and abroad into how to build a measurable system of entrepreneur integrity evaluation to guide entrepreneur integrity and self-cultivation, and then evaluate the credibility of enterprises. This article, based on research in existence, attempts to build the framework of entrepreneur integrity evaluation index, and then uses the software spss to filter and to analyze index to determine the final index system of entrepreneur integrity evaluation.

Keywords: entrepreneur; integrity evaluation; idiosyncratic Capital