

高管团队异质性、股权集中度与企业社会责任

徐海成,张蓓齐,徐思

(长安大学 经济与管理学院,陕西 西安 710064)

摘要:针对关于企业社会责任的评级评分报告中显示中国上市公司社会责任履行水平偏低的问题,基于高阶梯队理论及需求层次理论,以2014~2017年沪深A股261家上市公司为研究样本,构建固定效应及面板门槛模型,研究高管团队异质性对企业社会责任的影响以及股权集中度对二者关系的调节作用。研究认为,高管团队年龄异质性、教育水平异质性对企业社会责任有显著负向影响;以股权集中度为门槛变量时,高管团队年龄异质性、教育水平异质性与企业社会责任之间存在非线性关系,股权集中度低于11.65%时,高管团队年龄异质性、教育水平异质性对企业社会责任有显著正向影响;高于11.65%时,高管团队年龄异质性、教育水平异质性对企业社会责任有显著负向影响。企业可以在考虑股权集中度的基础上有效构建高管团队,实现人力资源的最优配置;建立适当的沟通机制,保证信息传递、共享渠道的畅通,削弱异质性对企业社会责任战略制定及实施带来的负面影响。

关键词:高管团队;异质性;年龄;任期;薪酬;股权集中度;社会责任;共享渠道

中图分类号:F270.7

文献标志码:A

文章编号:1671-6248(2020)03-0046-09

Executive team heterogeneity, equity concentration and corporate social responsibility

XU Haicheng, ZHANG Beiqi, XU Si

(School of Economics and Management, Chang'an University, Xi'an 710064, Shaanxi, China)

Abstract: As the rating report on corporate social responsibility shows that the performance level of social responsibility by listed companies in China is generally low, this paper constructs the fixed effect and panel threshold model based on the high-level echelon theory and demand hierarchy theory, using the 261 A-share listed companies in Shanghai and Shenzhen from 2014 to 2017 as research samples, and

收稿日期:2019-10-10

基金项目:教育部人文社会科学研究规划基金项目(19YJA790097)

作者简介:徐海成(1960-),男,陕西泾阳人,教授,博士研究生导师,工学博士。

studies the impact of the heterogeneity of the executive team on corporate social responsibility and the regulatory role of equity concentration on the relationship between them. The results show that the age heterogeneity and education level heterogeneity of executive team have a significant negative impact on corporate social responsibility. At the same time, when equity concentration is the threshold variable, there is a non-linear relationship between age heterogeneity and education level heterogeneity of the executive team and corporate social responsibility. When equity concentration is lower than 11.65%, age heterogeneity and education level heterogeneity of executive team have a significant positive impact on corporate social responsibility. When equity concentration is higher than 11.65%, age heterogeneity and education level heterogeneity of executive team have a significant negative impact on corporate social responsibility. Based on the consideration of equity concentration, enterprises can effectively build an executive team to realize the optimal allocation of human resources; establish appropriate communication mechanism to ensure the smooth flow of information transmission and sharing channels, and reduce the negative impact of heterogeneity on the formulation and implementation of corporate social responsibility strategies.

Key words: executive team; heterogeneity; age; tenure; salary; equity concentration; social responsibility; sharing channel

润灵环球社会责任评级机构 2019 年发布的数据显示,2009 年至 2018 年 A 股上市公司社会责任报告评级平均得分从 29.5 分提高到 42.5 分,但近 5 年提升缓慢,平均在 40~42.5 分之间停留,2018 年甚至出现轻微下降。中国社会科学院出版的《企业社会责任蓝皮书(2018)》也显示,2018 年中国企业 300 强社会责任发展指数为 34.4 分。由此可见,上市公司社会责任履行水平偏低。如何推动企业履行社会责任,提高社会责任履行水平,成为各界关注的问题。习近平总书记在党的十九大报告中明确提出对企业承担社会责任的要求:“要做贯彻新发展理念的新企业,做生态文明建设的先锋企业,做解决民生问题的生力军企业。”随后,江苏、浙江、青海、上海等地方政府也纷纷出台了推进企业履行社会责任的文件和要求,加大了企业履行社会责任的压力。结合习近平总书记关于人才工作重要讲话精神及人才体制机制改革背景,研究作为企业社会责任战略制定和执行的重要决策者——高管团队,其团队异质性特征如何影响企业社会责任的履行,为现阶段推动企业承担社会责任提供理

论支持。

一、文献综述

关于企业社会责任的研究集中于企业社会责任的影响因素及其经济后果。张川等以中国化工行业上市公司为对象,研究发现企业高管政治关联正向作用于财务绩效,财务绩效的提升又有助于企业更好地履行其社会责任^[1]。韵江等认为社会责任是企业持续经营面对的关键问题,企业组织能力的构建与治理体系的完善有助于其社会责任履行机制的完善^[2]。肖红军等以富士康员工事件案例为背景,研究发现发达资本市场对企业社会行为事件有显著的经济惩戒作用^[3]。彭雪蓉等在理论层面论证了战略性企业社会责任通过环境与资源的整合可以帮助企业构建持续竞争优势^[4]。王站杰等以中国 355 家上市公司为对象采用多元线性回归模型,研究发现企业社会责任履行水平的提高有助于企业国际化战略决策、推进企业国际化进程,创新在这一过程中发挥正向调节作用^[5]。吴华等基于归因理论构建理论模型并

利用现场实验验证,发现企业社会责任行为对组织污名管理具有显著的正向影响^[6]。权小锋等基于非对称风险视角以中国上市公司为对象,研究发现在强制披露和未进行第三方信息鉴证的企业推行社会责任行为会加剧股价崩盘风险^[7]。李姝等以沪深两市 A 股民营上市公司为对象,实证研究发现社会责任履行水平有助于民营企业获得贷款及帮助其建立政治联系^[8]。胡保亮等通过问卷调查获取数据采用分层回归方法,研究发现企业社会责任的履行有助于企业创新商业模式、开发新的营业收入增长点^[9]。衡量等选择典型企业借助扎根理论构建了模型,实证研究发现不同发展阶段企业社会责任对虚拟经营战略的影响不同^[10]。马虹等研究发现企业社会责任行为对股票收益率在长期内存在显著的规避效应,短期内存在显著的预期误差效应^[11]。

现有关于企业社会责任的研究大多以管理者的同质性为条件展开,较少关注管理者的异质性特征对企业社会责任的影响。高管团队异质性是指高管团队成员间种族、年龄、团队任期、教育背景、职业背景等人口统计特征及重要的认知、价值观念维度的多样化程度^[12]。其中,Harjoto 等以美国企业为样本,研究发现董事会性别、任期和专业背景异质性会显著提高企业社会责任绩效^[13]。为进一步探究高管团队异质性对企业社会责任的影响,李冬伟等采用多元线性回归模型,研究发现高管团队社会资本、任期以及教育专业异质性能有效提高企业社会责任绩效,政府干预负向调节二者之间的关系^[14]。张兆国等采用 Heckman 两阶段回归模型,研究发现高管团队年龄、任期异质性不利于企业社会责任行为,预算管理对二者关系有积极的整合作用^[15]。

综上所述,企业社会责任受诸多因素的影响,高管团队异质性特征也是其重要影响因素之一。但关于二者关系的研究较少且大多采用线性模型,并未考虑股权集中度的变化对二者关系的影响机制。股权集中度是影响高管团队的经营理念、经营风格、经营自主权等的重要因素,进而影响企业战

略选择、企业社会责任的承担。基于上述分析,本文将从年龄异质性、教育水平异质性、薪酬异质性出发,研究高管团队异质性对企业社会责任的影响;同时选择股权集中度为门槛变量,探究高管团队异质性特征与企业社会责任之间的非线性关系,探索发挥高管团队异质性特征优势的股权结构,以期为提高企业社会责任履行水平,促进企业持续发展提供对策建议。

二、理论分析与研究假设

(一) 理论分析

高层梯队理论认为高管团队成员的年龄、性别、学历、教育水平、认知期限等人口背景特征,能够反映其价值观和认知,指导其在不同情境下作出个性化的决策^[12]。需求层次理论将需求分为 5 层,认为只有满足低层次需求后才会追求高层次的需求。高管团队成员年龄、教育水平、薪酬水平的不同会产生不同的需求,基于此其思维方式、价值取向及行为选择也会有偏向。考虑到管理层权利大小,将高管团队界定为董事长、副董事长、总经理、副总经理、财务总监以及董事会秘书等上市公司年报中披露的能参与公司重大决策且对公司社会责任战略有重大影响的人员。在考虑高管人口背景特征的基础上,选择高管团队年龄、教育水平及反映高管能力的薪酬水平研究,这些特征在一定程度上能够反映出高管团队的认知水平、价值取向及行为选择,进而影响企业的社会责任战略选择。

(二) 高管团队异质性与企业社会责任

1. 高管团队年龄异质性

年龄是高管团队的一个基本特质,与高管成员的经验、技能密切相关。高管团队年龄异质性是指团队成员年龄的多样性^[12]。大量研究表明,年龄异质性会导致决策冲突,对企业财务绩效、创新能力有负向影响。如 Wiersema et al. 认为年龄的异质性

会产生价值观的差异,影响高管团队凝聚力,年龄的异质性还会导致高管团队的流动^[16]。现有研究表明,年长的管理者决策保守稳定,年轻的管理者易采用更为激进的战略。根据需求层次理论,不同年龄段的管理者有不同的需求,年长的管理者一般已满足了物质利益等低层次的需求,更倾向于追求社会声望,自我实现等高层次的需求,从而更加乐于推动企业承担社会责任,博得慈善的美名;年轻的管理者更加重视企业利润及分红等物质需求,而非企业社会责任。年龄异质性导致的认知及需求方面的差异,致使决策时易产生冲突,对企业社会责任行为产生消极影响。

基于此,提出以下假设:高管团队年龄异质性与企业社会责任负相关(H1)。

2. 高管团队教育水平异质性

教育水平一定程度上反映了团队成员的认知能力。高管团队教育水平异质性是指高管团队教育水平的多样性。学历在一定程度上决定了一个人的思维方式、价值观念。高管受教育水平影响企业的战略决策、对风险的应对及环境的适应能力,进而影响企业社会责任行为。社会同一性理论认为个体之间的关系或交往很大程度上取决于个体的相似性。如果个体之间经历、背景相似就更容易产生认同感、达成一致决策。高管教育水平异质性过高,对待事件的认识不同,沟通过程中极易引起分歧与冲突,不利于企业决策的形成及企业社会责任的履行。李冬伟等以100强上市公司为样本,研究发现高管团队教育水平异质性负向影响企业社会责任绩效但不显著^[14]。

基于此,提出如下假设:高管团队教育水平异质性特征负向影响企业社会责任(H2)。

3. 高管团队薪酬异质性

薪酬一定程度上反映了高管的能力。高管团队薪酬异质性是指高管团队薪酬水平的多样性。现有研究集中于高管薪酬结构与企业社会责任的关系,很少涉及到高管团队薪酬水平异质性。如Thorn研究了加拿大高管薪酬结构与企业社会责任的关系,发现高管团队薪酬结构对企业社会责任有

显著正向影响^[17]。需求层次理论认为当管理者满足物质需求等低层次的需求之后,就会追求实现自我价值等非经济的高层次需求,而承担企业社会责任正是其实现高层次需求的途径之一。锦标赛理论认为较大的薪酬差距会促使高管产生竞争意识,促进激励机制的形成,激发高管团队成员的工作积极性,进而提高企业社会责任行为。因此,高管团队薪酬异质性越大,对高管人员的激励作用就越大,越有利于企业社会责任行为。

基于此,本研究提出如下假设:高管团队薪酬水平异质性特征正向影响企业社会责任(H3)。

(三) 股权集中度的调节作用

两权分离的背景下,高管团队拥有企业的控制权,需要有效的监管,避免高管人员的投机行为。现有研究表明,不同的股权集中度对监督机制的影响不同。股权高度集中的情形下,企业往往被几个大股东控制,股权流动低,对高管团队形成了有效的监管与控制,但阻碍高管团队自主性的发挥,削弱了高管团队异质性带来的优势。刘少波等研究发现经理人的独立性可能是一种有效的公司治理机制,在抑制大股东及提升公司价值方面发挥积极作用^[18]。股权高度分散的情形下,股东们没有绝对的权利对高管团队形成有效的监管,给高管人员有可乘之机,但有利于高管团队自主性的发挥。黄越等以股权集中度为调节变量,分组研究了股权集中度对高管团队异质性与财务绩效的调节作用,发现大股东相对控股的企业更有利于高管团队异质性优势的发挥^[19]。李有根等研究股权集中度对经理自主权的影响时发现股权集中度越高,经理人自主权越低且呈单调递减凹函数^[20]。戴璐等认为单纯的股权分散或股权集中对企业的发展并不一定有促进作用,将股权集中度保持在合理适度水平,才能最大化的促进企业发展^[21]。

基于此,提出如下假设:以股权集中度为门槛变量时,高管团队异质性(年龄、教育水平、薪酬)与企业社会责任之间存在非线性关系(H4a、H4b、H4c)。

表 1 变量定义

变量类型	变量名	符号	变量定义
被解释变量	企业社会责任	CS	润灵环球社会责任评分结果/100
解释变量	年龄异质性	Hage	团队年龄标准差/团队年龄均值
	教育水平异质性	Hedu	团队教育水平标准差/团队教育水平均值(以教育水平赋值:中专及以下 1、大专 2、本科 3、硕士 4 和博士 5)
	薪酬异质性	Hsalary	团队薪酬标准差/团队薪酬均值
调节变量	股权集中度	Stock	第一大股东持股比例
控制变量	团队规模	Team	高管团队人数
	公司规模	Size	总资产取对数
	资本结构	Lev	资产负债率
	经营能力	Tat	总资产周转率
	公司成长性	Grow	营业收入增长率
	公司业绩	Roe	净资产收益率

三、研究方法

(一) 样本选择与数据来源

选取 2014 ~ 2017 年沪深 A 股非金融上市企业作为初始样本,并做如下处理:(1)剔除 2014 年及以后上市的企业;(2)剔除 ST、PT 及相关数据缺失的公司。最终选取 261 家上市公司 783 个研究样本。数据来自国泰安(CSRAR)、环球润灵(RKS)社会责任评分报告以及上市公司年度报告。使用 Stata 15.0 软件进行统计分析。考虑到高管团队对企业影响的滞后效应,高层管理团队、控制变量、调节变量等数据来自当年,企业社会责任评分选取滞后一期数据。

(二) 变量解释

涉及的主要变量有高管团队异质性、股权集中度和企业社会责任。

1. 被解释变量。借鉴张兆国等的做法,采用润灵环球(RKS)社会责任报告的评分结果除以 100 来衡量企业社会责任^[15]。

2. 解释变量。高管团队是指董事长、副董事长、总裁、副总裁、总经理、副总经理、财务总监以及董事会秘书等上市公司年报披露的参与公司重大决策的高级管理人员。采用年报中披露的高管最终学位(分别是中专及以下、大专、本科、硕士和博士)、年龄、薪酬衡量教育、年龄和薪酬。借鉴前人研究采用变异系数衡量高管团队异质性水平。

3. 门槛变量。选取股权集中度作为门槛变量。参照黄越等的做法用第一大股东持股比例度量股权集中度^[19]。

4. 控制变量。排除其他因素影响,选择团队规模、公司规模、资本结构、经营能力、公司成长性、公司业绩作为控制变量。

变量具体定义及测度变量见表 1。

(三) 模型建立

采用固定效应模型以消除非观测效应产生的影响,基准模型如下

$$CS_{it+1} = \beta_0 + \beta_1 \times Hage_{it} + \beta_2 \times Hedu_{it} + \beta_3 \times Hsalary_{it} + \delta \times Controls_{it} + \varphi_i + \omega_\tau + u_{it} \quad (1)$$

式中:CS_{it+1} 为被解释变量企业社会责任,解释变量为 Hage_{it},Hedu_{it} 及 Hsalary_{it} 分别代表年龄、教育水平及薪酬异质性,Controls_{it} 为其他控制变量集合,i 为公司,t 为年份,φ_i 为公司固定效应,ω_τ 为时间固定效应,μ_{it} 为随机误差项,β₀ 是常数项,β₁,β₂,β₃ 为相应的系数,δ 为控制变量的系数。

为进一步考察股权集中度对高管团队异质性与企业社会责任的影响。参照 Hansen 的方法建立门槛模型,探究高管团队异质性对企业社会责任的影响是否会在股权集中度达到某一门槛值时发生转变,模型(2)、模型(3)的构建如下

$$CS_{it+1} = \beta_0 + \beta_1 \times Hage_{it} \times I(stock \leq \gamma) + \beta_2 \times Hage \times H_{it} \times I(stock > \gamma) + \beta_3 \delta \times Controls_{it} + \varphi_i + \omega_\tau + u_{it} \quad (2)$$

$$CS_{it+1} = \beta_0 + \beta_1 \times Hedu_{it} \times I(stock \leq \gamma) + \beta_2 \times Hedu_{it} \times I(stock > \gamma) + \beta_3 \delta \times Controls_{it} + \varphi_i + \omega_\tau + u_{it} \quad (3)$$

式中:I(·) 为示性函数,当括号内条件成立时函数取值为 1,否则为 0。本文将股权集中度设置为门槛变量,γ 则为待估计的门槛值。其余变量含义均与模型(1) 相同。通过检验 β₁,β₂ 是否相等,即可检验门槛效应是否存在。使用王群勇编写的面板门槛模型指令进行估计。

四、实证研究

(一) 变量的描述性统计及相关性分析结果

表 2 显示各个变量的均值、标准差及相关系数。样本企业社会责任评分均值为 0.422,标准差为0.118,

表 2 各变量的描述性统计与相关性分析结果

变量	Mean	Std. Dev	SC	Hage	Hedu	Hsalary	Stock	Team	Size	Lev	Tat	Grow	Roe
SC	0.422	0.118	1.000										
Hage	0.123	0.045	-0.060 *	1.000									
Hedu	0.249	1.247	0.011	-0.019	1.000								
Hsalary	0.337	0.208	0.043	0.189 ***	-0.031	1.000							
stock	0.393	0.161	0.275 ***	-0.008	0.049	-0.067 *	1.000						
Team	10.972	3.164	0.133 ***	-0.095 ***	-0.029	0.003	-0.040	1.000					
Size	23.150	1.476	0.119 ***	-0.181 ***	-0.069 *	0.131 ***	-0.031	0.389 ***	1.000				
Lev	0.512	0.202	-0.035	-0.129 ***	-0.024	0.046	-0.040	0.175 **	0.367 ***	1.000			
Tat	0.656	0.420	0.019	0.001	-0.018	0.007	0.023	-0.015	-0.025	0.021	1.000		
Grow	0.767	9.154	0.031	-0.001	-0.005	-0.011	-0.027	0.004	0.037	0.064 *	0.052	1.000	
Roe	0.098	1.665	0.044	-0.044	-0.002	-0.020	-0.033	-0.028	0.037	0.052	-0.055	0.000	1.000

注：样本数 N = 783,*** 表示变量在 1% 的水平显著,** 表示变量在 5% 的水平显著,* 表示变量在 10% 的水平显著。

(二) 结果分析

为检验是否存在门槛效应及门槛的个数,本研究依次对 3 个解释变量的门槛效应进行检验。根据 Bootstrap 法进行 300 次抽样得到 3 个解释变量门槛效应检验的 F 统计值和 P 值(表 3)。

表 3 显示年龄和教育水平的单一门槛效应显著,薪酬异质性门槛效应不显著,故假设 H4c 不成立。故采用单一门槛模型研究高管团队年龄、教育水平异质性与企业社会责任之间的非线性关系。单一门槛模型的门槛参数 γ 的估计值见表 4。

表 3 门槛检验结果

变量	门槛类型	F 统计值	P 值	10%水平显著	5%水平显著	1%水平显著
Hage	单一门槛	46.100 0 ***	0.010 0	20.183 6	26.077 4	45.130 8
	双重门槛	10.010 0	0.396 7	30.584 8	42.888 0	67.252 7
	三重门槛	30.450 0	0.150 0	38.717 9	49.696 0	74.225 1
Hedu	单一门槛	28.310 0 **	0.016 7	14.492 9	19.258 3	36.293 8
	双重门槛	7.150 0	0.496 7	26.658 7	39.285 6	59.408 6
	三重门槛	15.490 0	0.493 3	41.830 9	52.623 4	72.570 7
Hsalary	单一门槛	12.700 7	0.226 7	20.120 9	27.798 0	38.219 0
	双重门槛	-1.730 0	1.000 0	23.213 0	29.657 4	68.292 4
	三重门槛	4.450 0	0.750 0	23.943 2	36.534 5	77.094 7

说明上市公司企业社会责任整体水平偏低。高管团队年龄、教育水平和薪酬异质性的均值均在0.120~0.340之间,说明样本企业高管团队年龄、受教育水平及薪酬水平存在一定差异。样本企业股权集中度均值为0.393,差异较大。利用方差膨胀因子(VIF)进行多重共线性检验,均值为 1.100,最高值和最低值分别为 1.400,1.010,拒绝存在多重共线性问题。

表 4 门槛值估计结果

变量	门槛估计值	95% 置信区间
Hage	0.115 6	[0.109 2,0.119 8]
Hedu	0.115 6	[0.109 2,0.119 8]

表 5 是回归结果。模型(1)是高管团队异质性与企业社会责任的固定效应面板回归结果。控制了公司及年份效应后,回归结果表明高管团队年龄异质性与企业社会责任回归系数为 -0.143 且在 10% 的水平上显著($\beta_1 = -0.144 0, P = 0.056 0$),假设 H1 成立,即高管团队成员年龄异质性对企业社会责任有负向影响,与李冬伟等的研究结论一致。这说明高管团队年龄差异导致的观念、认知的差异会在沟通过程中引发冲突,不利于高管团队对决策达成一致,进而对企业社会责任行为产生消极影响。高管团队教育水平异质性与企业社会责任回归系数为 -0.001 0 且在 1% 的水平上显著($\beta_2 = -0.001 0, P = 0.000 0$),假设 H2 成立,即高管团队成员教育水平异质性对企业社会责任有负向影响。教育水平方面,传统重视学历和长者为尊的观念,可能会导致高管团队决策受教育水平高或者资历老的高管人员的影响。而一般受

教育水平高的任期较短,资历不足,任期长、资历老的人员受教育水平可能相对较低,企业经营决策过程中高管团队异质性的优势没有得到充分的发挥,反而成为了企业战略决策中的障碍。高管团队薪酬异质性与企业社会责任回归系数为正但未通过显著性检验 ($\beta_3 = 0.003\ 2, P = 0.710\ 0$),假设 $H3$ 不成立,即高管团队薪酬异质性与企业社会责任之间的正向关系未得到支持。究其原因可能由于高管薪酬设计并未考虑与社会责任的关系或者高管薪酬结构具有多样性,选择货币薪酬衡量高管薪酬水平,可能不能全面反映高管薪酬的激励作用,关于高管薪酬异质性的研究有待深入。

表 5 高管团队异质性与企业社会责任的回归结果

变量	模型(1)	模型(2)	模型(3)
<i>Hage</i>	-0.1440 *		
	(-0.084 8)		
<i>Hedu</i>	-0.001 0 ***		
	(-0.000 0)		
<i>Hsalary</i>	0.001 4		
	(0.008 7)		
<i>Hage</i> (<i>Stock</i> ≤ <i>I</i> (<i>Stock</i>))		0.515 5 ***	
		(0.172 9)	
<i>Hage</i> (<i>Stock</i> > <i>I</i> (<i>Stock</i>))		-0.131 7 *	
		(0.077 3)	
<i>Hedu</i> (<i>Stock</i> ≤ <i>I</i> (<i>Stock</i>))			0.292 2 **
			(0.135 6)
<i>Hedu</i> (<i>Stock</i> > <i>I</i> (<i>Stock</i>))			-0.001 2 ***
			(0.000 0)
<i>Team</i>	0.001 0	0.000 9	0.000 8
	(0.001 0)	(0.000 9)	(0.000 9)
<i>Size</i>	0.005 9	0.001 9	0.001 4
	(0.003 8)	(0.004 0)	(0.003 8)
<i>Lev</i>	0.030 3 *	0.034 6 *	0.035 3 *
	(0.017 8)	(0.020 3)	(0.021 0)
<i>Tat</i>	0.003 1	0.001 8	0.003 7
	(0.010 6)	(0.010 6)	(0.010 5)
<i>Grow</i>	0.000 1 ***	0.000 2 ***	0.000 2 ***
	(0.000 0)	(0.000 0)	(0.000 0)
<i>Roe</i>	-0.000 8 ***	-0.000 9 ***	-0.000 8 ***
	(0.000 1)	(0.000 1)	(0.000 1)
Observations	783	783	783
R sq:within	0.027 0	0.097 0	0.074 0

注: $N = 783$;所有回归均采用固定效应模型,控制了公司和年份固定效应。括号内的数值是异方差序列相关稳健标准误,*、**以及***分别表示回归结果在 10%、5%和 1%的水平上显著。

模型(2)、模型(3)分别是年龄、教育水平异质性与企业社会责任的面板门槛回归结果。模型 2 的回归结果表明,股权集中度低于门槛值0.115 6时,高管团队年龄异质性对企业社会责任有正向影响且在 1%的水平上显著 ($\beta_1 = 0.515\ 5\ 8, P = 0.003\ 0$);股权集中度高于门槛值 0.115 6 时,高管团队年龄异质性对企业社会责任有负向影响且在 10%的水平上显著 ($\beta_1 = -0.131\ 7, P = 0.090\ 0$),假设 $H4a$ 成立。说明股权集中度低于门槛值 11.56%时,高管团队年龄异质性会对企业社会责任行为起到到积极的促进作用;相反,则会对企业社会责任行为产生消极影响。

模型 3 的回归结果表明,股权集中度小于门槛值 0.115 6时,高管团队教育水平异质性与企业社会责任正相关且在 5%的水平上显著 ($\beta_1 = 0.292\ 2, P = 0.032\ 0$);股权集中度大于门槛值0.115 6时,高管团队年龄异质性与企业社会责任呈负相关且在 1%的水平上显著 ($\beta_1 = -0.001\ 2, P = 0.000\ 0$),假设 $H4b$ 成立。这说明股权集中度低于 0.115 6 时,股东对企业的监督与控制水平较低,高管团队有较大的自主权,有利于高管团队异质性优势的发挥;股权集中度高于 0.115 6 时,高管团队异质性导致冲突会加剧,影响企业社会责任行为。

综上,回归结果支持了 $H1$ 、 $H2$ 、 $H4a$ 、 $H4b$ 。此外,模型(1)、模型(2)、模型(3)回归结果均显示,公司资本结构与公司成长性显著正向影响企业社会责任履行水平,说明合理的资本结构和优良的成长能力有助于提高企业社会责任行为;公司业绩与企业社会责任履行水平显著负相关,说明公司在经营过程中存在片面追求短期经济效益、忽视社会效益的行为。

五、结论与建议

(一)研究结论

基于高阶梯队理论及需求层次理论,以 2014 ~ 2017 年沪深 A 股 261 家上市公司为研究样本,以高管团队的年龄、教育水平及薪酬异质性为起点,采

用固定效应及面板门槛模型,研究高管团队异质性的企业社会责任的影响以及股权集中度对二者关系的调节作用,得出以下结论:

第一,高管团队年龄、教育水平异质性的企业社会责任有显著负向影响。这结论支持需求层次理论及社会同一性理论,高管团队年龄异质性导致的认知及需求方面的差异易使沟通过程及决策时产生冲突,对企业社会责任行为产生消极影响,但是当高管团队个体之间年龄、经历、背景相似则更容易在决策时达成一致。

第二,以股权集中度为门槛变量时,高管团队年龄、教育水平异质性的企业社会责任之间存在非线性关系。股权集中度的门槛估计值为0.115 6,95%的置信区间为[0.109 2,0.119 8],即企业股权集中度低于11.56%时,能够削弱高管团队年龄、教育水平异质性带给企业社会责任履行水平的负向影响;高于11.56%时,能够增强高管团队年龄、教育水平异质性带来的负向影响。这证实了股权集中度对二者关系的调节作用,为企业层面开发高管团队人力资本提供了借鉴思路。

第三,高管团队薪酬异质性的企业社会责任有正向影响但不显著,且未通过门槛效应检验,二者之间不存在非线性关系。但是高管薪酬作为高管激励的重要手段,企业可以在设计薪酬制度时加以考虑,充分发挥高管薪酬激励的积极作用,推动企业履行社会责任。

(二)管理建议

针对上述的研究结论,提出如下管理建议:

第一,企业应当考虑高管团队异质性带来的影响,有效构建高管团队,提高企业社会责任履行水平。高管团队年龄、教育水平异质性越高企业经营及战略决策中的冲突及矛盾就越多,要求企业组建高管团队时,关注成员个人素质的同时,应当注重团队整体水平,特别是高管年龄、教育水平,避免差距过大对企业决策行为带来的不利影响,进而影响企业社会责任的履行水平。

第二,建立有效的沟通机制,保证信息传递、共

享渠道的畅通,削弱异质性的企业社会责任战略制定及实施带来的负面影响。在高管团队年龄、教育水平异质性的负向影响不可避免的情形下,企业应当采取积极的措施,将正式沟通与非正式沟通两种沟通渠道相结合,确保高管团队成员之间有效的沟通、推动高管团队成员交流合作,增加彼此的认同感,实现成员之间的互补,从而提高企业社会责任战略决策的效果和效率。

第三,设计合理有效的高管薪酬激励机制。研究结论表明高管薪酬和企业社会责任没有显著的相关关系,但现有研究普遍表明高管薪酬与企业业绩挂钩的差异化薪酬分配方法,更能提升经营业绩^[21-22]。基于此,在设计高管薪酬激励机制时,可以将企业社会责任履行水平作为高管绩效考核标准的一项,从制度上给予支持,要求高管团队在经营决策中重视企业应该承担的社会责任,保证企业经济效益与社会效益同步增长,促进企业持续发展。

第四,组建高管团队还应考虑企业的股权结构。研究结论表明股权集中度低于或高于11.56%时,其对高管团队年龄、教育水平异质性的企业社会责任关系之间的调节作用有差异。不同股权集中度下,高管的自主权不同、对高管团队构成的需求不同,企业应该根据组织特征及发展阶段,调整高管团队成员构成,优化高管人力资源配置,减少高管团队异质性因素为企业带来的负面影响,充分开发高管团队人力资本优势,提高公司治理水平。

第五,企业应当加强社会责任管理,贯彻落实新发展理念,做生态文明建设的先锋企业。高管团队异质性因素是影响企业社会责任行为的重要因素之一,但企业承担社会责任是其不可逃避的责任,也是其可持续发展的基石。企业应当将社会责任作为其经营目标之一,树立可持续发展的理念,意识到社会责任对企业发展的重要性,将承担社会责任、履行社会责任落实在企业管理的各个方面,坚持经济效益和社会效益齐头并进。

六、结语

本文通过固定效应及面板门槛模型,研究高管

团队年龄、教育水平及薪酬异质性对企业社会责任的影响以及股权集中度对其关系的调节作用,补充了企业社会责任影响因素的研究,具有一定借鉴价值。但研究中仍存在某些局限性:第一,仅从年龄、教育水平、薪酬异质性特征出发,对高管团队异质性特征进行了分析。高管团队异质性特征还包括海外背景等,未来可从其他特征深入研究;第二,高管团队异质性特征对企业社会责任的影响受某些情境因素的影响,如高管地位权利大小、决议方式等,未来可拓展研究。

参考文献:

- [1] 张川,娄祝坤,詹丹碧. 政治关联、财务绩效与企业社会责任——来自中国化工行业上市公司的证据[J]. 管理评论,2014,26(1):30-139.
- [2] 韵江,高良谋. 公司治理、组织能力和社会责任——基于整合与协同演化的视角[J]. 中国工业经济,2005(11):103-110.
- [3] 肖红军,张俊生,曾亚敏. 资本市场对公司社会责任事件的惩戒效应——基于富士康公司员工自杀事件的研究[J]. 中国工业经济,2010(8):118-128.
- [4] 彭雪蓉,刘洋. 战略性企业社会责任与竞争优势:过程机制与权变条件[J]. 管理评论,2015,27(7):156-167.
- [5] 王站杰,买生. 企业社会责任、创新能力与国际化战略——高管薪酬激励的调节作用[J]. 管理评论,2019,31(3):193-202.
- [6] 吴华,张爱卿,唐擎. 企业社会责任行为会促进组织污名管理吗?——基于归因理论视角[J]. 管理评论,2018,30(7):218-230.
- [7] 权小锋,吴世农,尹洪英. 企业社会责任与股价崩盘风险:“价值利器”或“自利工具”?[J]. 经济研究,2015,50(11):49-64.
- [8] 李姝,谢晓嫣. 民营企业的社会责任、政治关联与债务融资——来自中国资本市场的经验证据[J]. 南开管理评论,2014,17(6):30-40,95.
- [9] 胡保亮,疏婷婷,田茂利. 企业社会责任、资源重构与商业模式创新[J]. 管理评论,2019,31(7):294-304.
- [10] 衡量,贾旭东,何光远,等. 社会责任对虚拟经营战略的影响机理与路径研究[J]. 管理评论,2018,30(9):174-185.
- [11] 马虹,李杰. 社会责任投资的避险效应和预期误差效应——基于产品市场竞争的视角[J]. 中国工业经济,2015(3):109-121.
- [12] Hambrick D C, Cho T S, Chen M J. The influence of top management team heterogeneity on firms' competitive moves[J]. Administrative Science Quarterly, 1996, 41(4):659-684.
- [13] Harjoto M, Laksmana I, Lee R. Board diversity and corporate social responsibility[J]. Journal of Business Ethics, 2015, 132(4):641-660.
- [14] 李冬伟,吴菁. 高管团队异质性对企业社会绩效的影响[J]. 管理评论,2017,29(12):84-93.
- [15] 张兆国,向首任,曹丹婷. 高管团队异质性与企业社会责任——基于预算管理的行为整合作用研究[J]. 管理评论,2018,30(4):120-131.
- [16] Wiersema M F, Bantel K A. Top management team demography and corporate strategic change[J]. Academy of Management Journal, 1992, 35(1):91-121.
- [17] Mahoney L S, Thorne L. Corporate social responsibility and long-term compensation: evidence from Canada[J]. Journal of Business Ethics, 2005, 57(3):241-253.
- [18] 刘少波,马超. 经理人异质性与大股东掏空抑制[J]. 经济研究,2016,51(4):129-145.
- [19] 黄越,杨乃定,张宸璐. 高层管理团队异质性对企业绩效的影响研究——以股权集中度为调节变量[J]. 管理评论,2011,23(11):120-125.
- [20] 李有根,赵西萍. 大股东股权、经理自主权与公司绩效[J]. 中国软科学,2004(4):86-92.
- [21] 戴璐,宋迪. 高管股权激励合约业绩目标的强制设计对公司管理绩效的影响[J]. 中国工业经济,2018(4):117-136.
- [22] 郑志刚,梁昕雯,黄继承. 中国上市公司应如何为独立董事制定薪酬激励合约[J]. 中国工业经济,2017(2):174-192.