

doi:10.3969/j.issn.1671-9247.2020.04.005

企业绩效、管理层权力与社会责任

魏立江,施雪梅
(安徽工业大学 商学院,安徽 马鞍山 243032)

摘 要:以 2010—2017 年我国沪深 A 股上市公司数据为样本,运用多元回归统计方法分析企业绩效、管理层权力对企业社会责任的影响。研究发现:企业上一期的财务绩效对当期履行社会责任产生正向影响,企业的经济能力决定了企业的社会责任表现;管理层权力对企业绩效与社会责任履行之间的正向关系具有促进作用。

关键词:企业绩效;管理层权力;社会责任
中图分类号:F272.5 **文献标识码:**A **文章编号:**1671-9247(2020)04-0018-05

Corporate Performance, Managerial Power and Social Responsibility
WEI Lijiang, SHI Xuemei
(School of Business, AHUT, Ma'anshan 243032, Anhui, China)

Abstract:Based on the data of Shanghai and Shenzhen A-share listed companies from 2010 to 2017, this paper uses multiple regression statistical method to analyze the impact of corporate performance and management power on corporate social responsibility. The results show that: the financial performance of the previous period has a positive impact on the current performance of social responsibility, the economic capacity of the enterprise determines the social responsibility performance of the enterprise; management power has a positive effect on the positive relationship between corporate performance and social responsibility performance.

Key words:corporate performance; management power; social responsibility

企业为社会创造丰富的物质财富的同时也带来了引发社会广泛讨论的社会责任问题。《和讯网 2018 年企业社会责任报告》显示,除金融行业外,其他各行业的总得分都低于 50 分,说明我国企业社会责任的报告数量虽然逐年增多,但是社会责任履行质量却不容乐观。而合法性理论认为,组织和社会两者之间需要“默契”,任何违反或破坏合约精神的行为都将不利于组织的持续生存。企业对“合法性”理论的应用体现在社会责任的履行方面,主要体现在股东和其他各个利益相关者对企业的共同认可程度,以及企业寻求其经营活动和经济行为被社会大众认可的动态过程的结合。而企业在社会责任履行的决策过程中,需要考虑企业资源的充足性及其配置效率,因此,企业财务绩效决定了企业是否有资源去履行社会责任。

“高层梯队理论”认为,组织结构在一定程度上体现出了高层管理人员的个人特征,公司外部环境和内部结构,尤其是权力结构会对组织运行效率产生影响。学者们对此产生了两种不同的观点:委托代理理论认为企业的决策制定权和控制权应该分离清晰,通过内外部监督和权力的制衡来降低代理人的道德风险;现代管家理论认为企业给予代理人充分且必要的授权有利于代理人树立个人威信,在协调个人偏好、股东利益与企业目标关系时具有一定的自由度,减少因职务分离而引发的组织权力结构及其协调问题,有利于企业运行效率的提升。那么,管理层权力在企业绩效影响

社会责任履行的机制中是否也会起到一定的作用?鉴于企业关键决策及资源配置都处于管理层的控制之中,而履行社会责任是企业经营活动中必不可少的一部分,因此,从管理层权力这一内部治理的角度来研究企业绩效与社会责任之间的关系具有重要的现实意义。

本文将企业绩效和管理层权力结合,考察分析了企业资源和内部治理因素对社会责任履行的作用机理和路径,以期为企业管理层权力这一治理因素的优化提供有益的借鉴,为企业提升绩效和践行社会责任行为决策提供了实践参考,对企业增强自身竞争力,推动绿色可持续发展及社会责任事业更好的发展提供更广阔的视角。

一、理论分析与研究假设

(一)企业绩效与社会责任

从时间和空间两个维度来看,企业绩效与企业社会责任都存在着交互作用。闲置资源理论或资金供给假说认为,即便企业尽力希望向社会大众传递出企业行为体现出的对社会的整体责任感,但是企业实现这种期望的行动及能力会受到企业经济资源的限制,企业如果想增强对社会大众的责任感,就需要消耗一定的经济资源,就需要有坚实的经济基础。换言之,若企业经济效益不好,需要投入大量的资金来提升企业的主营业务收入,就很难分配闲置的资金来提升对社会的责任感。企业的财务绩效表现良好,拥有较多的闲

收稿日期:2020-01-06
基金项目:国家社科基金项目(19BJY021)
作者简介:魏立江(1973—),男,山东临沂人,安徽工业大学商学院副教授,博士。

置资源,管理层在资金分配方面的灵活性也较高,就可以为企业履行社会责任提供必要且充足的资金^[1]。此外,企业履行社会责任的同时需要披露相关的信息,这一行为会消耗成本及产生信息披露的潜在风险,因此,只有当绩效良好时,企业才会有更多的意愿来承担。另一方面,财务绩效良好的企业,往往会吸引更多高素质特征及社会责任感很强的员工及管理者的参与,而拥有较多优秀人才的企业对社会的责任感和归属感也很强,这样就形成了一个良性循环;然而,企业绩效对社会责任的影响不是直接的,前期绩效的累积才会对当期社会责任产生积极作用,是一个需要逐步推进的过程,因此绩效对社会责任履行的影响具有明显的滞后性^[2]。

利益相关者理论认为,利益相关者是企业服务和依赖的群体,股东是公司的所有者,是所有权性质的利益相关者^[3];管理层、债权人、消费者、供应商、员工、竞争者与企业有直接的利益往来,是经济依赖性利益相关者;政府、媒体、所在社区等属于社会外部利益相关者。利益相关者贯穿企业整个生产经营过程中,直接或间接地影响着企业经营活动中需要的各种资源,企业为了持续发展就需要掌握这些资源,也就需要获得各个利益相关者的认可与支持。为了获得这种支持和认同,企业管理层需要通过某种方式并采取一定的措施来与利益相关者进行沟通和互动,以达到相互了解的目的,而对利益相关者履行社会责任并披露相关信息便是一种直接且有效的方式。当企业财务绩效表现良好时,对于社会责任投资所需的成本,股东就会持更加乐观和积极的态度来对待并予以支持,同时管理层也会因良好的财务绩效获得充足的资源分配社会责任投资,也会因此获得相应丰富的劳动报酬,进而更加努力地更多利益相关者(社会委托人)服务,因此可以基于利益相关者理论来评价企业对各个利益相关者的责任履行状况。

信号传递理论认为,当企业外部投资者无法完全获知企业经营活动相关信息时,一些企业为了将自己与其他企业区别开来,通常会采取一系列的行动,以向市场传递出有关企业绩效及未来发展前景良好的信息,从而吸引更多的投资者,保持企业的竞争优势。社会责任也可以是信号传递的方式。这是因为:首先,履行社会责任必须是企业真实的行为,否则,一旦被同类竞争者和市场消费者发现企业履行社会责任是虚假欺骗行为,将会给企业未来的发展和管理层的声誉造成致命的影响;其次,企业履行社会责任需要消耗企业特有的资源,具有不可模仿性,从而增加企业的生产经营成本。既然履行社会责任是真实可靠的,不可替代的,不容易被轻易模仿,且外部投资者和市场消费者很容易对其检验和鉴定,那么履行社会责任也可以作为企业的一种信号向市场进行传递。因此,一个企业本身利润连续提升、实力不断增强时,管理者就会开始思考如何保持并且进一步提升企业品牌形象和企业竞争

力,企业会勇于积极主动地去承担社会责任,实现企业和社会的统一。

基于以上分析,提出假设 1:在其他条件一定时,企业前一期财务绩效表现得越好,那么社会责任履行水平相对越高。

(二)管理层权力、企业绩效与社会责任

奥斯陆大学法学院的 Sjaefjell 提出了“可持续公司法”路径,认为应通过“外部责任嵌入企业内部经营”的方式将经济、社会、环境事项融入企业决策,以促进企业长期利益和社会利益的双赢发展^[4]。国务院国有资产监督管理委员会印发的《关于中央企业履行社会责任的指导意见》第十七条中也明确了应将履行企业社会责任纳入公司治理。在可持续公司法路径下,管理层“在负责任的企业发展中扮演着重要角色”。可持续公司法路径将管理层义务界定为“公司管理层应保障创造以生态循环为基础的可持续价值。由此,管理层应根据企业主要经营领域的生态循环分析、采取并定期修订企业的长期经营计划”。因此,在可持续公司法路径下,管理层权力越大,越有能力和自由对企业资源进行合理配置,从而提升企业社会责任的履行。

Finkelstein 提出的管理层权力理论模型认为管理层的主要任务是处理公司内部资源信息和外部的不确定性事件,他们在处理内外部事件时会被赋予一定的权力,其中从内部角度划分的权力包括组织权力及所有制权力,外部角度划分的权力包括专家权力和声誉权力^[5]。其中,组织权力是管理层权力中最基本且最重要的权力,管理层组织权力越大,越能高效且合理地配置人力、财力和物力资源;所有制权力使管理层以股东所有者的身份参与决策的制定、成本的共担、利润的共享及风险的共担,从而产生“利益趋同效应”,促使管理层不仅仅是从个人利益角度,还需要更多地为了维护公司整体利益角度进行决策制定和投资管理;专家权力使得管理层因为利用其拥有深厚的管理知识技能及投资经验、产生并获取更多的信息优势能够更好地处理内部及外部的不确定性;声誉权力使管理层充分利用在从公司外部积累的人脉中获得的信任和支持,给公司带来更多的资源优势和项目合作机会。因此,管理层综合权力越大,会给企业未来的发展带来很多竞争优势,有利于提升企业绩效,从而更好地履行社会责任。

现代管理理论指出,不同企业的管理层之间虽然存在着个体差异,但在当前社会宏观背景注重企业对社会各利益相关者的责任下,管理层的教育背景越优越、专业程度越高、心理素质越高,对整个企业和社会的责任感和归属感也越强^[6]。而管理层并不都是完全理性的,也不是在所有时间都是理性的,当企业绩效越好时,管理层并非完全受到金钱和利益的驱使从自身利益出发做出相关决策,而是会从企业整体利益出发,为企业的持续战略发展而努力^[7]。同时,声誉理论提出,声誉是企业的无形且不可替代的资产,企业是“一

个声誉的载体”,企业权威及未来发展能力源于声誉,除了外部市场环境,在一个企业的内部,声誉机制是双边问题,当企业绩效和企业形象声誉良好时,企业经营者也需要维护自己的声誉机制,即经营者也有建立和维护自己良好声誉的积极性^[8]。声誉激励假说认为,管理层会努力利用企业的声誉和形象维护自己在劳动市场和社会环境网络中的形象和声誉,因为声誉的好坏会影响他们在市场中的人力资本价值及未来获得优秀职位的可能性。因此,现实中,管理层出于自身未来职业发展规划及声誉考虑,会积极承担社会责任。

基于以上分析,提出假设 2:管理层权力在企业绩效和社会责任之间存在正向调节的作用。

三、研究设计

(一)样本选择及数据来源
本文以我国沪市 A 股 2010—2017 年上市公司数据为样本,其中企业绩效采用 2009—2016 年数据,企业社会责任和管理层权力使用 2010—2017 年数据,并对样本进行如下筛选:剔除金融保险行业的样本;剔除被注册会计师出具非标准审计报告的样本;剔除 ST 公司的样本;剔除信息披露不完全的公司;剔除 2012 年以后所有上市的公司。经手工整理后,最终得到有效观测样本 15 134 个。数据中企业绩效和管理层权力的所有原始数据都来自 CSMAR 数据库;社会责任的数据经手工收集于和讯网。

(二)关键变量测度
1.管理层权力
管理层权力的衡量方法主要有主成分分析法、加总求和或平均值、积分变量法、单一指标法。关于管理层权力的具体度量指标选取、可选衡量方法,同一学者在不同文章以及不同学者之间也存在差异。参考 Finkelstein 的思想及研究方法^[5],借鉴杨兴全等^[9]学者所采用主成分法合成综合指标的做法,选取如下指标衡量管理层权力:(1)组织权力。组织权力建立在正式的组织 and 分级授权的基础上,本研究采用两职兼任这个指标来衡量我国上市公司企业管理层拥有的组织权力,如果总经理和董事长两职兼任,总经理更有能力实现自身的意志,组织权力更大。(2)所有者权力。管理层所拥有的所有权权力的大小在一定程度上代表投资者的利益,本研究采用管理层持股比例和股权分散度来衡量我国上市企业中管理层的所有权权力,管理层持股能增加管理层对决策的影响力,并降低其他监控机制对管理层的监控力度,同时,股权越分散,则制衡能力越弱,管理层所有者权力越强。(3)专家权力。管理层受教育程度越高、教育背景越好,高管规模越大,其在企业关键领域的知识越丰富,应对风险和突发事件的能力越强,本研究采用管理层教育背景和高管规模作为衡量中国上市企业管理层专家权力的指标。(4)声誉权力。本研究采用总经理是否在外兼任衡量中国上市企业管理层的声望权力,总经理在其他单位任职,个人声誉和威望越高,越能影响企业决策,声誉

权力就越大。见表 1。
本文采用主成分分析法构建管理层权力的综合指标,以方差累积贡献率超过 85%为标准,构造主成分分析综合得分作为管理层权力的综合指标 $pscore_1$ 。管理层权力主成分分析步骤为:
(1)进行主成分分析,根据特征值及方差累计贡献率选取所需提取的主成分因子;
(2)以各主成分因子方差贡献为权重,计算管理层权力综合得分。

表 1 管理层权力指标构建说明		
变量名称	变量符号	解释
两职合一	$Power_1$	若总经理兼任董事长或董事取 1;否则取 0
股权分散度	$Power_2$	第一大股东持股比例/第二至第十大股东持股比例的合计,该比例小于 1,取 1;否则取 0
管理层持股比例	$Power_3$	管理层持股数量/总股数
是否在外兼任	$Power_4$	总经理在外兼任,取 1;否则取 0
管理层学历	$Power_5$	中专及中专以下,取 1;大专,取 2;本科,取 3;硕士研究生,取 4;博士研究生,取 5;其他,取 6
高管规模	$Power_6$	年报中披露的高级管理人员的总人数,高级管理人员含总经理、总裁、CEO、副总经理、副总裁、董秘和年报上公布的其他管理人员

具体计算公式为:
 $Pscore_1 = 0.256\ 7 * Comp_1 + 0.181\ 6 * Comp_2 + 0.174\ 3 * Comp_3 + 0.145 * Comp_4 + 0.133\ 3 * Comp_5$
其中, $Pscore_1$ 为管理层权力的综合指标, $Comp_1$ 、 $Comp_2$ 、 $Comp_3$ 、 $Comp_4$ 、 $Comp_5$ 表示提取的主成分。关于主成分因子方差贡献及载荷系数,具体详见表 2 及表 3。

表 2 指标特征值及方差贡献分析表			
成分	特征值	方差(%)	累计(%)
$Comp_1$	1.540 22	0.256 7	0.256 7
$Comp_2$	1.089 6	0.181 6	0.438 3
$Comp_3$	1.045 9	0.174 3	0.612 6
$Comp_4$	0.869 763	0.145 0	0.757 6
$Comp_5$	0.799 825	0.133 3	0.890 9
$Comp_6$	0.654 696	0.109 1	1.000 0

表 3 主成分分析得分系数矩阵						
变量	$Comp_1$	$Comp_2$	$Comp_3$	$Comp_4$	$Comp_5$	$Comp_6$
$Power_1$	0.529 0	0.078 3	-0.384 1	0.263 4	-0.391 4	0.586 5
$Power_2$	0.379 4	-0.394 6	0.490 7	0.215 4	0.562 7	0.310 7
$Power_3$	0.567 8	-0.315 7	0.046 7	0.101 5	-0.034 0	-0.687 8
$Power_4$	0.335 9	0.566 1	-0.365 8	0.088 9	0.598 4	-0.258 7
$Power_5$	0.374 7	0.299 3	0.343 7	-0.789 5	-0.110 9	0.127 8
$Power_6$	-0.025 8	0.573 1	0.597 9	0.49 27	-0.259 7	-0.056 3

(三)模型设计及变量定义

模型(1):

$$CSR = \beta_0 + \beta_1 Tobinq_{t-1} + \beta_2 lev + \beta_3 Idr + \beta_4 Size + \beta_5 SS + \beta_6 Listyear + \beta_7 Auo + \beta_8 Big4 + \beta_9 Market + \beta_{10} Pay + \beta_{11} Liquario + \beta_{12} MB + \beta_{13} State + \beta_{14} Top1 + \Sigma Year + \Sigma Ind + \epsilon$$

模型(2):

$$CSR = \beta_0 + \beta_1 Tobinq_{t-1} + \beta_2 Pscore1 + \beta_3 Tobinq_{t-1} * Pscore1 + \beta_2 lev + \beta_3 Idr + \beta_4 Size + \beta_5 SS + \beta_6 Listyear + \beta_7 Auo + \beta_8 Big4 + \beta_9 Market + \beta_{10} Pay + \beta_{11} Liquario + \beta_{12} MB + \beta_{13} State + \beta_{14} Top1 + \Sigma Year + \Sigma Ind + \epsilon$$

表 4 变量定义与测度方法

变量名称	变量符号	变量定义
管理层权力	<i>Pscore1</i>	基于主成分分析构建管理层权力综合指标,该指标值越大,代表权力越大
企业绩效	<i>Tobinq_{t-1}</i>	前一期(净资产的市场价值+负债的账面价值)/前一期资产总额的账面价值
社会责任	<i>CSR</i>	和讯网社会责任评级报告得分
资产负债率	<i>Lev</i>	负债合计/资产总计
独董比例	<i>Idr</i>	独立董事人数/董事人数
公司规模	<i>Size</i>	年度账面总资产取自然对数
监事会规模	<i>SS</i>	监事会中监事人数
上市年限	<i>Listyear</i>	公司上市年限加 1 后取自然对数,即 Ln(1+企业成立年限)
审计意见	<i>Auo</i>	审计报告出具的是标准审计意见,取 1,否则为 0
是否为国际“四大”	<i>Big4</i>	虚拟变量,如果公司年报是由是由国际“四大”会计师事务所审计的,取 1,否则取 0
市场化进程	<i>Market</i>	参照王小鲁等(2016)发布的《中国分省份市场化指数报告(2016)》
高管薪酬	<i>Pay</i>	高管前三名薪酬总额的自然对数
流动比例	<i>Liquario</i>	流动资产/流动负债
市净率	<i>MB</i>	每股股价/每股净资产
产权性质	<i>State</i>	虚拟变量,国有控股取值为 1,否则为 0
股权集中度	<i>Top1</i>	第一大股东持股比例

四、实证结果及分析

(一)主成分分析及多元回归变量的描述性统计

表 5 列示了管理层权力主成分分析的描述性统计结果,从中可以看到:约 27%的公司其董事长与总经理是两职合一的;约 36%的公司具有股权分散的特征;从管理层持股比例来看,管理层约持有公司 14%的股份;约 53%的公司总经理在其他单位有所任职;从公司管理层的学历来看,公司的管理层大都是本科及以上学历;公司高管规模约 6 人。

表 6 列示了多元回归描述性统计结果,从中可以看到:(1)企业社会责任平均值 26.780,中位数 22.04,均值大于中位数,说明社会责任呈右偏分布,且企业整体社会责任履行程度不高。最大值 90.870,最小值

—18.150,说明企业间的社会责任履行差别较大。(2)企业绩效平均值 6.792,最小值 -1.018,最大值 509.39.53,说明总体样本企业的绩效差异明显。(3)采用主成分分析得出的管理层权力综合指标 *pscore1*,其均值为 0.001,最小值为 -1.018,最大值为 5.570,表明企业间管理层权力大小存在明显的差异,可能与公司异质性、公司所处行业、产权性质等有关。

表 5 主成分分析的描述性统计结果

变量	观测值	均值	标准差	最小值	中值	最大值
<i>Power1</i>	20 054	0.269 008 5	0.443 455 4	0	0	1
<i>Power2</i>	20 054	0.337 524 7	0.472 877 1	0	0	1
<i>Power3</i>	20 054	0.138 368 8	0.209 634 9	0	0.00 172 52	0.897 25
<i>Power4</i>	20 054	0.530 519 7	0.499 08	0	1	1
<i>Power5</i>	20 054	2.719 221	1.584 841	0	3	6
<i>Power6</i>	20 054	6.407 406	2.439 815	0	6	40

表 6 多元回归描述性统计分析结果

变量	观测值	均值	标准差	最小值	中值	最大值
<i>CSR1</i>	15 134	26.780	18.801	-18.150	22.040	90.870
<i>Tobinq_{t-1}</i>	15 134	6.792	440.516	0.083	1.807	50 939.530
<i>Pscore1</i>	15 134	0.001	0.438	-1.018	0.014	5.570
<i>Lev</i>	15 134	0.428	0.365	-0.195	0.407	16.545
<i>Idr</i>	15 134	0.373	0.056	0.125	0.333	0.800
<i>Size</i>	15 134	21.998	1.320	13.763	21.836	20.098
<i>Top1</i>	15 134	35.568	15.278	0.286	33.747	89.986
<i>SS</i>	15 134	3.630	1.132	1.000	3.000	13.000
<i>Liquario</i>	15 134	0.576	0.213	0.009	0.595	1.000
<i>Listyear</i>	15 134	2.609	0.541	1.099	2.639	3.401
<i>Auo</i>	15 134	0.027	0.161	0	0	1.000
<i>Big4</i>	15 134	0.013	0.115	0	0	1.000
<i>Market</i>	15 134	8.192	1.946	-0.641	8.38	11.321
<i>Pay</i>	15 134	14.194	0.714	10.308	14.182	17.239
<i>MB</i>	15 134	5.110	28.968	0	3.047	2 000.870
<i>State</i>	15 134	0.380	0.485	0	0	1.000

(二)多元回归结果分析

表 7 列(1)检验了企业绩效与社会责任之间的关系。结果表明,企业绩效与社会责任在 5%水平上显著正相关,假设 1 得以验证,即在其他条件一定时,企业财务绩效表现得越好,那么社会责任履行水平相对越高。列(2)检验了管理层权力影响下的企业绩效与社会责任之间的作用关系。结果表明,管理层权力与企业绩效的交乘系数为 0.148,且在 5%的统计水平上显著,这意味着,管理层权力促进了企业绩效提升社会责任履行程度的正向作用,支持假设 2。

五、稳健性检验

(一)替换变量测度指标的稳健性检验

为了保证研究结果真实可靠,本文采用主成分分析中的管理层权力第一主成分变量替换了原有解释变量的管理层权力综合变量,同时参考 April Klein 等学者^[10]在分析财务绩效时所用的指标体系,选用总资产报酬率(ROA)这一指标作为企业绩效的替代变量,该指标属于综合性指标,可以明确企业获取收益的水平。

被解释变量和控制变量不变,将新的多元回归模型在全样本下重新回归,结论与前文的实证分析所得出的结果一致。

表 7 主检验的回归结果

变量名	(1)	(2)
	全样本上市公司	全样本上市公司
<i>Tobinq_{t-1}</i>	0.002*** [5.15]	0.104*** [2.93]
<i>Pscore1</i>		0.188 [0.46]
<i>Tobinq_{t-1}*</i>		0.164***
<i>Pscore1</i>		[2.88]
<i>Lev</i>	-4.392*** [-9.44]	-4.234*** [-9.05]
<i>Idr</i>	-4.805* [-1.72]	-5.183* [-1.85]
<i>Size</i>	4.007*** [24.67]	4.025*** [24.61]
<i>Top 1</i>	0.004 [0.36]	0.004 [0.37]
<i>SS</i>	0.520*** [3.60]	0.516*** [3.57]
<i>Liquario</i>	9.658*** [10.87]	9.642*** [10.85]
<i>List_year</i>	-0.093 [-0.18]	0.138 [0.25]
<i>Auo</i>	-6.279*** [-6.39]	-6.301*** [-6.42]
<i>Big4</i>	5.353*** [4.24]	5.359*** [4.24]
<i>Market</i>	0.179* [1.90]	0.174* [1.84]
<i>Pay</i>	5.640*** [21.93]	5.587*** [21.64]
<i>MB</i>	0.008* [1.69]	0.008* [1.75]
<i>State</i>	1.162*** [3.03]	1.234*** [3.21]
<i>Ind</i>	控制	控制
<i>Year</i>	控制	控制
<i>N</i>	11144	11144
<i>Adj R²</i>	0.2649	0.2649

注:(1)“*”、“**”、“***”分别表示双尾检验 10%、5%和 1%的显著水平;(2)已对回归方程中异方差问题进行了检验和处理,提供的 T 值经过异方差稳定修正;(3)经过 VIF 值检验,方差膨胀因子均小于 10,不存在多重共线性。

(二)内生性问题的稳健性检验

(1)工具变量法。考虑到社会责任履行的提升会影响企业绩效,这样就存在互为因果的内生性问题,本

文选择将企业绩效滞后一期作为工具变量进行两阶段检验,结果与前文的实证分析所得出的结果一致。

(2)PSM 法。为了解决企业绩效较好的上市公司和企业绩效较差的上市公司之间存在的系统性差异,完全识别出企业绩效与社会责任的关系,我们还运用 PSM 法进行了内生性检验。设置虚拟变量,如果企业绩效高于行业平均值,取 1,否则取 0。回归结果表明企业绩效与社会责任都呈正相关,管理层权力对于两者之间的关系也是起到促进作用,与前文实证分析所得出的结论一致。

六、研究结论、启示

本文采用 2010—2017 年的沪深 A 股上市公司数据为研究样本,探究企业绩效对企业经济活动的影响,并引入管理层权力这一内部治理的角度,分析在其影响下的企业绩效与履行社会责任之间的关系。研究结果表明:(1)企业绩效与社会责任履行呈正相关。良好的企业绩效是履行社会责任重要的经济基础,灵活的财务自由度是企业做出重要决策的前提。(2)管理层权力对企业绩效与社会责任履行之间的正向关系具有促进作用。管理层作为企业的管理者和决策者,其权力的大小影响着企业的日常实践活动。本文的启示在于:(1)企业在关注如何更好地履行社会责任的同时,应首先致力于提升企业绩效,实现良好的经济效益,为履行社会责任提供充足的财务资源和经济基础。(2)管理层作为企业日常活动的经营者和决策者,在合理的权力配置下,能够基于相应财务资源来更有效地履行社会责任。

参考文献:

[1]Lee E P,D P O Bannon.The corporate social—financial performance relationship:a typology and analysis[J].Business and Society,1997(4):419-429.
[2]张兆国.低碳经济与制度环境实证研究:来自我国高能耗行业上市公司的经验数据[J].中国软科学,2013(3):109-119.
[3]Freeman R E. Strategic Management: A Stakeholder Approach[M]. Boston:Pitman/Ballinger, 1984.
[4]Sjafjell B. Achieving corporate sustainability: what is the role of the shareholder[R].University of Oslo Faculty of Law Research Paper, No.2016-10.
[5]Finkelstein S. Power in top management teams: dimensions, measurement, and validation[J]. Academy of Management Journal,1992,35(3):505-538.
[6]Donalson L., and J.H.Davis. Stewardship theory or agency theory: CEO governance and shareholder returns[J]. Australian Journal of Management,1991,16(1):49-95.
[7]李春涛,孔笑微. 经理层整体教育水平与上市公司经营绩效的实证研究[J].南开经济研究,2005(1):28-32.
[8]Kreps, D.and R. Wilson.Reputation and imperfect information [J].Journal of Economic Theory,1982,27:253-279.
[9]杨兴全,张丽萍.市场化进程、管理层权力与公司现金持有 [J].南开管理评论,2014(2):34-45.
[10]Klein April. Firm performance and board committee structure [J].Journal of Law and Economics,1998,41:275-303.

(责任编辑 汪继友)