

高管团队人力资本特征对企业社会责任的影响

——基于创业板上市公司

王雨晴 李汝雨 王一舒^{通讯作者} 王筱 卢文君

青岛城市学院, 中国·山东 青岛 266106

【摘要】基于高层梯队理论, 本文以2018-2023年部分创业板上市公司的为样本, 运用多元回归分析方法探究了高管团队人力资本特征对企业社会责任的影响以及高管持股比例在这种影响中的调节作用。研究表明: 高管团队平均年龄、平均任期与企业社会责任有显著的正相关关系; 受教育水平异质性和任期异质性对企业社会责任有显著负相关关系; 高管持股比例对高管团队人力资本特征与企业社会责任的关系起负向调节作用。本文拓展了关于高管团队人力资本对企业社会责任影响的研究, 同时为促进创业板上市公司履行社会责任提出可行性建议。

【关键词】高管团队; 人力资本特征; 高管持股比例; 企业社会责任

引言

随着经济全球化和一体化的发展, 世界经济水平普遍提高, 企业社会责任成为重要研究课题。企业逐渐意识到在追求利润的同时还要重视环境污染、员工安全保障、产品质量等涉及到社会责任的问题。Hambrick (1984)^[1]提出高层梯队理论(Upper Echelons Theory), 认为由于战略决策的复杂性和高管的有限理性, 以及高管团队成员的价值观和心理素质存在差异, 所以执行企业社会责任决策会有所不同。鲁虹^[2]提出了在人力资本的角度探究高管团队, 界定了高管团队人力资本的内涵和外延, 并建立了评价模型。董静^[3]从年龄、教育水平、职业与政治背景角度, 分析高管团队人力资本特征与引进风险投资引进策略的关系。鲜有文章从高管团队人力资本的视角探究对企业社会责任的影响。

根据激励理论, 高管成员根据自身需要产生动机, 做出切合自身目标的行为。激励机制强化或者减弱高管团队人力资本对企业社会责任的影响^[4], 因此, 本文还加入了高管持股比例这一社会情境因素作为调节变量, 探究推动创业板上市公司履行社会责任的激励机制。

1 理论分析与研究假设

高管团队(Top Management Team, TMT)对企业进行决策和控制, 通过战略制定和执行实现企业的发展。葛玉辉(2011)认为高管团队人力资本是凝结在高管团队自身的人口背景特征、能力结构和价值取向^[5]。本文参考王曦若(2018)等学者的研究并且考虑到数据的可获得性, 将人力资本特征分为三个方面: 一是高管团队人口背景特征, 包括平均年龄、平均任期、平均受教育程度和平均职称水平, 二是高管团队的异质性特征, 包括任期异质性和受教育水平异质性; 三是高管团队的政治背景特征, 它对企业社会责任决策产生一定程度的影响。企业社会责任的执行有赖于高管成员之间信息获取以及良好的沟通机制^[6]

1.1 高管团队人口背景特征与企业社会责任

信息决策理论认为, 信息的全面性决定了决策的质量。平均年龄、平均任期、平均受教育水平和平均职称水平影响了高管团队信息量水平。

H1: 高管团队平均年龄正向影响企业社会责任。

Pfeffer和Salancik (2010)以医疗行业为样本, 发现任职时间越长越容易与企业形成相同的价值理念, 做出促进企业长期进步的决策和策略^[7]。苏然(2016)认为管理者任职时间越长, 对企业的情感投入越多, 更加关注企业长远发展以及履行社会责任对企业绩效带来的长期影响^[8]。因此提出:

H2: 高管团队平均任期正向影响企业社会责任。

受教育程度反映了一个人的思维宽度和认知广度。汪罗娜(2014)认为受教育水平高的管理者思考能力的深度和广度都要比受教育水平低的管理者强, 他们决策质量更高^[9]。孙德升(2015)认为管理者的受教育水平越高, 越有可能承担社会责任, 因为受教育水平越高的人社会地位和收入一般也比较高, 责任感更强^[10]。因此提出:

H3: 高管团队平均受教育水平正向影响企业社会责任。

1.2 高管团队异质性特征与企业社会责任

高管团队的任期长短还影响团队的稳定性, 成员任期异质性大, 在认知和价值观方面可能会有差异, 对社会责任决策选择会有较大的差异。因此提出:

H4: 高管团队任期异质性负向影响企业社会责任。

受教育水平异质性会影响高管团队成员的知识水平和专业能力。Knight (2013)发现高管受教育水平异质性越大, 对企业战略的制定和执行产生的分歧越大, 企业社会责任战略决策难度越大^[11]。因此提出:

H5: 高管团队受教育水平异质性负向影响企业社会责任。

2 研究设计

2.1 样本与数据来源

以2018-2023年创业板上市公司为研究样本, 并进行如

下筛选：删除金融类上市公司、ST和ST*公司以及数据异常及数据缺失的公司。最终得到样本公司207家企业，数据来源润灵环球、国泰安(CSRAR)以及上市公司财务报告。

2.2变量测量

2.2.1被解释变量：

企业社会责任，采用润灵环球的评分，企业社会责任评分越高，说明企业社会责任履行情况越好。

2.2.2解释变量：

将企业高管团队人口背景特征刻画为平均年龄、平均任期、平均受教育程度。年龄和任期直接计算平均值；平均教育程度划分为，1=中专及中专以下，2=大专，3=本科，4=硕士研究生，5=博士研究生，然后将团队教育程度总值除以高管团队人数。

高层管理团队人力资本异质性特征变量的衡量主要采用两种方法：第一，测量任期异质性用标准差系数，其计算公式为：标准差系数=标准差/平均值。标准差系数数值越大，表明高层管理团队成员的特征差异越大。

高管团队受教育水平异质性特征用Herfindal-Hirschman系数来计算，式子如下，其中 P_i 是团队中第*i*类成员所占的百分比，*n*为种类的数量，*H*值界于0-1之间，系数越大，代表团队异质性水平越高，如（1）式

$$H = 1 - \sum_{i=1}^n P_i^2 \quad (1)$$

表3 高管团队人力资本特征影响企业社会责任回归结果

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Age	0.41***						0.16
	(3.87)						(1.20)
Tenure		0.22**					0.14
		(2.00)					(1.16)
Edu			0.13				0.18*
			(1.12)				(1.75)
HT				-0.23**			-0.17
				(-2.13)			(-1.59)
HE					-0.19*		-0.35***
					(-1.70)		(-3.55)
Size	-0.04*	-0.05*	-0.01*	0.05*	0.03*	0.01	-0.04**
	(-0.33)	(-0.37)	(-0.05)	-0.39	-0.24	(-0.03)	(-0.35)
ROA	0.19*	0.17*	0.23*	0.15*	0.18*	0.20	0.11*
	-1.32	-1.15	-1.50	-1.00	-1.13	-1.32	-0.84
LEV	0.23*	0.14*	0.11	0.08*	0.06*	0.11*	0.17*
	-1.46	-0.85	-0.66	-0.51	-0.36	-0.67	-1.21
Growth	0.02*	-0.04*	-0.08*	-0.23*	-0.03*	-0.05	-0.02*
	-0.17	(-0.26)	(-0.57)	(-2.13)	(-0.68)	(-0.34)	(-0.15)
YEAR	控制						
Industry	控制						
F	29.09	20.95	21.54	30.67	28.85	23.45	28.38
Adj-R ²	0.42	0.39	0.41	0.41	0.39	0.41	0.43

注：样本数 N =207；***表示变量在1%的水平上显著；**表示变量在5%水平上显著；*表示变量在10%水平上显著；资料来源spss22。

2.2.3调节变量：

本文用高管持股比例作为调节变量，用高管年末持股总数与总股本之比来表示。

2.2.4控制变量：

本文选择公司规模(SIZE)、企业业绩(ROA)、资本结构(LEV)、公司成长性(Growth)、公司年龄(Year)以及行业差异(Industry)作为控制变量。

2.3模型设定

为验证本文所提假设，建立如下模型：

$$CSR = \alpha_0 + \beta_1 Age + \beta_2 Ten + \beta_3 Edu + \beta_4 HT + \beta_5 HE + \beta_6 Size + \beta_7 ROA + \beta_8 LEV + \beta_9 Growth + \sum Year + \sum Industry + \phi$$

3 实证检验

3.1高管团队人力资本特征与企业社会

表3是高管团队人力资本特征影响企业社会责任的回归结果。表中平均任期和平均职称水平在0.05水平上呈显著，验证了假设1、假设2。受教育水平与企业社会责任有正相关关系但不显著，部分支持假设3。任期异质性和受教育水平异质性与企业社会责任负相关，验证了假设5和假设6。从控制变量看，企业业绩(ROA)、资本结构(LEV)、公司成长性为正(Growth)，说明这些控制变量对于企业履行社会责任具有一定的促进作用。

3.2高管持股比例的调节作用

表4 高管持股比例的调节作用

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Age	0.41***					0.16
	(3.87)					(1.20)
Tenure		0.22**				0.14
		(2.00)				(1.16)
Edu			0.13			0.18*
			(1.12)			(1.75)
HT				-0.23**		-0.17
				(-2.13)		(-1.59)
HE					-0.19*	-0.35***
					(-1.70)	(-3.55)
Size	-0.04*	-0.05*	-0.01*	0.05*	0.03*	-0.04**
	(-0.33)	(-0.37)	(-0.05)	-0.39	-0.24	(-0.35)
ROA	0.19*	0.17*	0.23*	0.15*	0.18*	0.11*
	-1.32	-1.15	-1.50	-1.00	-1.13	-0.84
LEV	0.23*	0.14*	0.11	0.08*	0.06*	0.17*
	-1.46	-0.85	-0.66	-0.51	-0.36	-1.21
Growth	0.02*	-0.04*	-0.08*	-0.23*	-0.03*	-0.02*
	-0.17	(-0.26)	(-0.57)	(-2.13)	(-0.68)	(-0.15)
YEAR	控制	控制	控制	控制	控制	控制
Industry	控制	控制	控制	控制	控制	控制
F	29.09	20.95	21.54	30.67	28.85	28.38
Adj-R ²	0.42	0.39	0.41	0.41	0.39	0.43

注：样本数N =207；表中所列示β数据为标准化后的回归系数，括号内数字为t检验值。***表示变量在1%的水平上显著；**表示变量在5%水平上显著；*表示变量在10%水平上显著；资料来源spss22。

表4是高管持股比例(Stock)对高管团队人力资本特征与企业社会责任关系调节作用的回归结果。从表中可以看出高管团队平均年龄、平均任期等与企业社会责任都是负相关的，表明高管持股比例对高管人力资本特征与企业社会责任关系起到明显的负向调节作用，增加企业高管团队的成员持股比例并不利于社会责任决策。

4 研究结论

以2018-2023年207份创业板上市公司为研究样本，运用高层梯队理论从高管团队人口背景特征、异质性特征和政府背景特征实证检验了高管团队成员人力资本特征对履行社会责任的影响。研究结果表明：高管团队平均年龄、平均任期企业社会正相关；高管团队成员异质性特征与企业社会责任呈负相关。总体来说高管持股比例对高管团队人力资本特征与社会责任的关系中起到负向调节的作用。

参考文献：

[1] Hambrick D, Mason P. The Organization as a reflection of its top management [J]. Social Science Electronic Publishing, 1984, 9(2):193-206.
 [2] 鲁虹, 葛玉辉. 高层管理团队人力资本及其评价模型[J]. 商业研究, 2009(11): 84-87.
 [3] 董静, 孟德敏. 高管团队人力资本特征对企业风险投

资引进策略的影响[J]. 科研管理, 2016, 37(11): 89-97.

[4] 孙德升. 高管团队特征、冗余资源与企业慈善捐赠—一个调节效应模型的实证分析[J]. 理论界, 2015(03): 137-142.

[5] 葛玉辉. 高管团队人力资本与权力配置差异化程度的关系研究[J]. 企业经济, 2011, 30(10): 9-14.

[6] 王曦若, 迟巍. 高管团队人力资本异质性与企业创新投入的关系—高管团队地位不平等的调节作用[J]. 技术经济, 2018, 37(08): 35-42.

[7] Pfeffer Salancik. The impact of CEO characteristic on corporate social performance [T]. Journal of Business Ethic, 2010, 93(1):53-72.

[8] 苏然. CEO背景特征、CEO薪酬与企业自愿性社会责任[J]. 现代财经, 2016, 36(11): 76-88.

[9] 汪罗娜. 高层管理团队人口统计学特征对企业绩效关系研究[D]. 西南财经大学, 2014.

[10] 孙德升. 高管团队与企业社会责任: 高阶理论的视角[J]. 科学与科学技术管理, 2009, 30(04):188-193.

[11] Knight, Mura-no. Corporate social responsibility and executive compensation: exploring the link[J]. Social Responsibility Journal, 2013, 9(1). 15-33.