

doi:10.16060/j.cnki.issn2095-8072.2017.05.007

私营企业家—员工收入差距、社会资本与企业慈善捐赠——基于企业异质性视角

陈晓珊

(暨南大学产业经济研究院, 广州 510632)

摘要:主流文献发现组织特征和制度特征都可以解释企业的慈善捐赠行为, 企业家作为企业的实际决策者, 其个人特征是否会影响企业的慈善捐赠? 本文利用2012年全国私营企业调查数据, 实证检验了私营企业家-员工收入差距、企业家社会资本对企业慈善捐赠水平的影响。结果发现: 私营企业家-员工收入差距与企业慈善捐赠呈现“倒U型”特征, 随着收入差距的扩大, 企业慈善捐赠先提高后降低, 体现了锦标赛理论与行为理论的有机统一; 企业家政治身份、行业身份、受教育程度等社会资本与企业慈善捐赠水平显著正相关; 私营企业家-员工收入差距与企业慈善捐赠的“倒U型”关系、企业家文化程度与企业慈善捐赠的正相关关系会受到企业异质性特征的影响。这些结论在一系列稳健性检验中仍然成立。本研究对于深入理解私营企业慈善捐赠背后的原因以及推动我国私营企业慈善捐赠事业的发展具有一定的政策含义, 同时对私营企业的经营实践也有一定的参考意义。

关键词: 私营企业; 收入差距; 社会资本; 慈善捐赠; 企业异质性

中图分类号: F270

文献标识码: A

文章编号: 2095—8072(2017)05—0066—13

一、引言

随着我国市场化经济改革的不断推进, 私营企业在我国国民经济中的地位越来越高, 成为市场经济中必不可少的微观基础和中坚力量。截至2015年, 我国私营企业超过1598万家, 所创造的GDP超过60%。与此同时, 广大私营企业家作为先富起来的一群人, 在公益慈善事业中表现相当突出, 已成为我国公益慈善事业的主心骨。

事实上, 企业履行慈善责任是企业的一种经营策略, 有利于企业的可持续发展, 然而, 我国仍存在较大比例的私营企业未有慈善捐赠行为。根据2012年中共中央统战部、全国工商联、全国工商联和中国民(私)营经济研究会联合进行的第十次全国私营企业调查数据, 全国抽样所收回的5073份问卷统计显示, 约37.7%的私营企业没有慈善捐赠行为。2014年全国工商联对1.2万家企业进行抽样调查, 发现2014年有公益慈善捐赠行为的企业仅有8191家, 未进行慈善捐赠的企业占被调研企业的比例为34.5%。^①由此引出一个问题, 即什么因素会影响私营企业家的慈善捐赠决策? 或者说, 什么因素会直接影响私营企业慈善捐赠水平的高低?

^① 谢经荣. 民营企业是我国公益慈善事业的主力[N]. 光明日报, 2015-12-21(16). http://news.gmw.cn/2015-12/21/content_18178236.htm.

本文认为,企业慈善捐赠决策是由企业的实际管理者作出的,而绝大多数私营企业均由企业家自主担任管理者,因此,私营企业家在企业的慈善捐赠中发挥着至关重要的作用,这也为我们全面理解私营企业的慈善捐赠行为指出了一条路径,即企业家的个人因素有可能会影响企业关于慈善捐赠的决策。显然,在众多的企业家个人特征中,企业家与普通员工的收入差距以及企业家的社会资本这两个因素显得尤其重要。具体而言,企业内部收入差距既存在一定的激励效应,也存在一定的抑制效应;企业家的社会资本同样既可能为企业家的行为提供机会条件,但也可能会起到一定的约束作用,可见,这两个因素共同对企业家行为具有决定性作用。在这样的背景下,本文旨在探讨私营企业家—员工收入差距、企业家社会资本与企业慈善捐赠水平的关系,试图检验企业内部收入差距是激励效应抑或抑制效应占主导?企业家社会资本是机会条件抑或约束条件占主导?抑或是激励效应与抑制效应相统一,机会条件与约束条件相辅相成?

二、理论分析、研究假设与传导机制

现有文献较多倾向于单方面探讨企业内部收入差距对企业绩效抑或企业创新的影响^[1]、以及企业家社会资本对企业绩效抑或企业创新的影响,^{[2]~[5]}鲜有将这两者置放于同一个分析框架,同时研究两者对企业慈善捐赠水平的影响,而本文的研究正好补充了这一内容。

(一) 私营企业家—员工收入差距与企业慈善捐赠

在委托—代理框架下,关于收入差距的影响一般有两种理论:锦标赛理论和行为理论。锦标赛理论认为,企业管理者与普通员工的收入差距增大有利于激发员工向上攀升的动力,提高工作积极性,进而提升企业绩效;行为理论认为,收入差距的扩大会引致员工的不满情绪,削减工作热情,损害企业绩效。企业绩效保证了企业慈善捐赠的资金来源,因此,私营企业家—员工收入差距是通过企业绩效来对企业慈善捐赠产生影响的。

现有的关于私营企业家—员工收入差距与企业慈善捐赠关系的研究文献非常少,涉及管理者收入对企业慈善捐赠的影响也仅有少数几篇文献。如谢鹏和刘春林(2016)实证检验了高管团队薪酬与企业慈善捐赠水平的关系,发现高管团队薪酬增加会促进企业慈善捐赠水平的提高。^[6]而更多的文献探讨的是管理层与普通员工的收入差距对企业绩效的影响。如常健(2014)实证研究了高管与员工的薪酬差距对公司绩效的影响,发现薪酬差距对公司绩效起促进作用;作者同时发现企业性质会影响到薪酬差距对公司绩效的作用。^[7]俞震和冯巧根(2010)认为,公司内部薪酬差距的不断扩大有助于抑制管理层的盈余管理串谋,同时也有利于激励高管更加积极地工作,提升企业绩效。^[8]王怀明和史晓明(2009)研究发现,高管—员工薪酬差距对企业绩效的影响是非线性的,随着薪酬差距的扩大,企业绩效先上升后下降,呈“倒U型”特征。^[9]

本文认为,单纯的锦标赛理论或者行为理论并不能绝对地诠释私营企业家—员工收入差距对企业绩效的影响,进而对企业慈善捐赠的影响。适度的收入差距会激发员工付出更多的努力,也可以吸引市场上的优秀人才,降低业绩优秀者到处寻找工作的

概率,有助于提升企业绩效,进而增加慈善捐赠水平;^[9]然而,这种差距不断无限扩大,过大的收入差距会促使员工感到不公平,以致在具体工作中可能会故意破坏或者旷工、罢工等,这些行为都会降低企业绩效,进而降低企业慈善捐赠水平。

此外,相当多文献指出企业内部特征会影响管理者与普通员工之间的收入差距。譬如,雷宇和郭剑花(2012)基于“社会公平”视角实证研究了上市公司高管与员工薪酬差距的影响因素,结果发现公司股权特征、高管特征、业绩特征、产业特征以及地区特征等均会显著影响高管-员工薪酬差距。^[10]胥佚萱(2010)采用中国上市公司数据实证分析了企业内部薪酬差距、经营业绩与公司治理之间的关系,结果发现,我国上市公司高管薪酬差距与企业业绩显著正相关,而管理层持股与薪酬差距负相关,企业规模、国企薪酬管制政策等均会显著影响高管-员工薪酬差距。^[11]赵领娣(2014)研究了我国能源类上市公司高管-员工的薪酬差距问题,发现企业内部员工人数与薪酬差距正相关,董事会规模与薪酬差距呈现负相关,而董事长与总经理两职合一和独立董事制度无显著影响。^[12]因此,企业异质性特征会通过影响企业家-员工收入差距,进而影响企业绩效,最后影响企业慈善捐赠。

基于以上分析,本文提出以下假设:

假设1:私营企业家-员工收入差距与企业慈善捐赠呈现“倒U型”关系,随着收入差距的扩大,企业慈善捐赠先提高后降低。

假设2:私营企业家-员工收入差距与企业慈善捐赠的“倒U型”关系会受企业异质性影响。

(二) 私营企业家社会资本与企业慈善捐赠

20世纪80年代兴起的社会资本理论现已成为企业管理和社会科学等研究领域的重大理论支撑,尤其是对私营企业而言,私营企业家的社会网络和社会资源对于企业的生产经营和发展至关重要。到目前为止,国内外学者对于企业家社会资本的研究成果相当丰富,总体而言,企业家社会资本主要包括:企业家政府社会资本、企业家金融社会资本、企业家技术社会资本、以及企业家市场社会资本。^[13]具体而言,企业家政府社会资本的作用倾向于寻求政府的政策支持,企业家金融社会资本倾向于寻求银行等金融机构的融资支持,企业家技术社会资本倾向于寻求具有一定信息和创新能力的组织的技术支持,企业家市场社会资本倾向于寻求能够发布市场竞争和营销信息的行业协会的信息支持。其中,对于私营企业家而言,最重要的当属企业家政府社会资本和市场社会资本,因为私营企业的规模一般较小,银行等金融机构对其可能采取的融资支持力度都非常小,同理,私营企业可能得到的技术创新支持也比较微弱。

根据上述分析,本文从三个方面讨论私营企业家社会资本:一是从企业家的政治身份,即企业家是否人大代表或者政协委员,来判断企业家的政府社会资本;二是从企业家的行业身份,即企业家是否为工商联的会员,来判断企业家的市场社会资本;三是从企业家的文化程度,即企业家的受教育程度高低,来判断企业家自身的人力资本,强调企业家文化水平在企业经营实践中的重要性。^①

① 文化程度反映了私营企业家的知识水平和技能基础,更高的学历水平意味着企业家有着更强的经营实力和处理问题的能力。

目前关于私营企业家社会资本与企业慈善捐赠关系的研究还较为欠缺,直接相关的文献还较少。这些文献对于企业家社会资本的分析维度集中于企业家的政治身份、行业身份、文化程度等。譬如,钟惠波和吴碧媛(2015)从社会关系、社会地位和社会声誉三个维度,实证分析了企业家社会资本对企业慈善捐赠行为和捐赠水平的影响,结果发现,企业家个人声誉、企业家的政协人大代表身份以及个人收入与企业慈善捐赠呈正相关关系,而企业家的政府任职经历和文化程度与企业慈善捐赠水平呈负相关关系。^[14]高勇强等(2011)研究了民营企业家的社会身份和经济条件对企业慈善捐赠行为与捐赠水平的影响,发现企业家的经济水平、政治身份和行业身份等均对企业捐赠行为和捐赠水平有显著的正面影响,而企业家的政党身份则未发挥明显的作用。^[15]贾明和张喆(2010)研究指出,高管具有政治关联的公司会进行更多的捐赠。^[16]梁建等(2010)认为,具有政治关系的民营企业家在慈善捐赠方面会有更多的贡献。^[17]田志龙等(2007)认为,企业通过加入行业协会(比如工商联)可以增强企业的谈判能力。^[18]

本文认为,拥有人大代表或政协委员头衔的私营企业家具有较高的经营能力和关系运作能力。^[19]对于企业而言,管理者可以通过一定的政治身份或政治关系谋取合意的政府政策,也可以获得政府控制的资源,得到政府的保护等,^[20]但同时也承受着政府的压力,迫使企业积极进行慈善捐赠,履行社会责任,争取更好的表现。而加入行业协会的企业家,一方面这种行为提高了企业与政府部门和官员的接触机会,在一定程度上同样可以谋取政府资源分配或政策制定的较大倾向;另一方面,参与行业协会也为企业提供了颇多的行业信息和市场竞争信息,有助于改善企业的经营策略,提升企业绩效;但与此同时,企业加入行业协会也意味着企业需要履行某种义务,需要接受政府、协会以及社会公众的监督,这种压力会迫使企业家更努力地履行社会责任,通过慈善捐赠行为提高企业家和企业的社会声誉和地位。综上,不管是哪种类型的企业,企业家的政治身份和行业身份都会推动企业积极参与慈善事业。

而从企业家的文化程度讲,私营企业家受教育程度越高,意味着企业家有着更强的知识水平和技能基础,同时也有着较为端正的价值观,知识基础和价值观对企业慈善捐赠有显著影响。^[21]我们认为,私营企业家文化程度对企业慈善捐赠的影响主要与企业绩效和社会认知水平有关。一方面,受教育程度越高的企业家,其经营头脑和处理问题的能力相对较为突出,有助于提升企业绩效,企业绩效较佳便有可能进行更多的慈善捐赠;另一方面,学历水平较高的企业家,其社会认知水平相对较高,其更可能会用自己的所学来回报社会,此时,企业家有着更强的慈善捐赠意愿。然而,并不是所有企业的企业家文化程度均与企业慈善捐赠呈正相关关系。根据钟惠波和吴碧媛(2015)的研究,2014年公布的上证180指数和上证380指数中的公司,企业家的学历与企业捐赠水平呈负相关关系。^[14]本文认为,当企业主年龄小于30岁时,其学历水平一般较低,故企业家年龄与企业慈善捐赠的关系可能并不明显。上述分析表明企业家的文化程度可能会受某些企业特征的影响。

基于以上分析,我们提出如下假设:

假设3: 私营企业家社会资本与企业慈善捐赠之间具有紧密联系,企业家社会资本越多,企业慈善捐赠水平越高。具体而言,私营企业家的政治身份、行业身份、文化程度等均与企业慈善捐赠水平呈正相关关系,意味着私营企业家是人大代表或者政协委员、是行业协会的会员、受教育的程度越高,则企业慈善捐赠水平越高。

假设4: 企业家政治身份和行业身份两种社会资本与企业慈善捐赠水平的相关关系不受企业异质性的影响,但企业家文化程度与企业慈善捐赠水平的相关关系会受企业异质性影响。

(三) 传导机制分析

通过对上述主流文献的简单梳理,发现学界鲜少同时研究私营企业家-员工收入差距和企业家社会资本对企业慈善捐赠水平的影响,对其具体的传导机制更是少有探讨。然而,研究收入差距和社会资本对企业慈善捐赠的影响,寻求进一步推动我国私营企业慈善事业的发展,厘清其背后的影响机理则非常必要。

图1非常明显地刻画出私营企业家-员工收入差距和企业家社会资本是通过企业绩效对企业慈善捐赠产生影响的,该图同时也表达了诸如企业类型、企业规模、企业区位等等企业异质性特征会影响这个传导过程。理论上讲,企业内部收入差距与经营绩效之间同时存在两种不同的作用机制,一种是强调竞争的锦标赛理论,另一种是强调合作的行为理论,这两者为收入差距与企业绩效之间可能存在的正向关系和负向关联提供了相应的解释。^[22]而企业家社会资本中的政治和市场资本(即政治身份和行业身份)可以为企业谋取更多的资源和绩效,为企业的慈善捐赠提供资源和资金保障;企业家文化程度越高,其所接触的人群普遍具有较高的知识水平和专业素养,有助于为企业的经营提供合作机会,共同促进企业绩效的提升,良好的企业绩效能为企业的慈善捐赠提供必要的资金保障。杨鹏鹏等(2005)探讨了企业家社会资本对企业绩效的影响机制,指出企业家社会资本主要通过获取企业发展所需的关键资源,再将这些资源通过内部学习和整合机制转化为动态能力,进而保持企业的竞争优势、提升企业绩效。^[23]

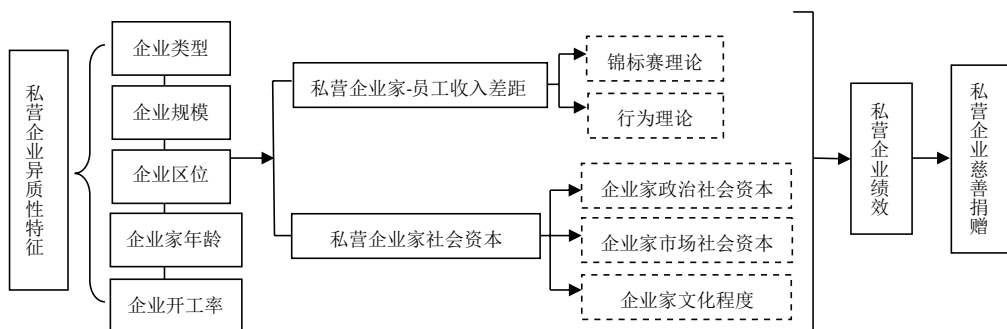


图1 异质性企业内部收入差距、社会资本与慈善捐赠的传导机理

综上,根据锦标赛理论所认为的收入差距存在一定的激励效应以及行为理论所认为的收入差距会对员工产生抑制效应,可知私营企业家与员工的收入差距既可能提升

企业绩效，也可能抑制企业绩效，而企业绩效主要为慈善捐赠奠定资金基础，资金基础决定企业慈善捐赠水平的高低。此外，私营企业家自身所具有的社会资本一方面有助于帮助企业获取可发展的资源，譬如政府庇护、信贷支持、税收优惠等，提升企业的竞争优势，进一步提升企业的经营绩效，此即前文所提到的社会资本的机会条件；另一方面也使得企业面临着一定的制度压力和来自政府、社会公众的监督压力，迫使企业不得不更好地经营企业并履行社会责任，在各种压力下，企业家积极地支持慈善和其他社会性事业，此即社会资本的约束条件，这两方面相辅相成，共同作用，使得企业社会资本对企业慈善捐赠表现为推动作用。

三、数据说明和模型构建

（一）样本选择、数据来源与变量定义

本文的数据来自2012年中共中央统战部、全国工商联、全国工商总局和中国民(私)营经济研究会联合进行的第十次全国私营企业调查数据。该调查在全国范围内按0.55%的比例对私营企业进行多阶段抽样，总共发放5500份问卷，收回5073份，回收率为92.2%，考察时间为2010年至2011年底，时间跨度为2年，调查范围涵盖我国境内31个省、自治区和直辖市的各种规模和行业的私营企业，具有较好的代表性。本研究所有变量的名称、符号以及模型中变量的设置见表1所列，变量的描述性统计信息见表2所列，所有连续变量均已进行1%的winsorize处理，以排除异常值的影响。

表 1 变量含义和设计

变量类型	变量名称和符号	变量设置
因变量	慈善捐赠 $Indonation$	考虑到有些企业没有捐助，故将捐助金额加1再取自然对数衡量
测试变量	私营企业家-员工收入差距 gap	将企业主的年薪与员工年平均收入的比值衡量相对收入差距；用两者的差值衡量绝对收入差距，作为稳健性检验变量
	政治身份 $public$	虚拟变量，企业主是“人大代表”或者“政协委员”取值为1，都不是则取值为0
	行业身份 $member$	虚拟变量，企业是工商联的会员取值为1，不是则取值为0
	文化程度 $education$	企业主受教育程度为小学及以下取1，初中取2，高中、中专取3，大专取4，大学取5，研究生取6
控制变量	企业业绩 $profit_rate$	采用企业净利润与企业营业收入比值衡量
	企业区位 $region$	处于东部取1，处于中部取2，处于西部取3
	企业主家庭规模 $family_size$	采用与企业主同收入共支出，同住共食的家人人数量衡量
	企业年龄 age_firm	2012-注册时间
	企业主性别 $gender$	虚拟变量，男性取1，女性取0。

从表2变量的描述性统计信息看，各企业间慈善捐赠水平差距相当大，标准差达到5.341，最小值为0，最大值为14.91，意味着有些企业甚至没有进行捐赠，因此本

文在设置变量时将慈善捐赠数额加1再取自然对数,排除某些零值的干扰。不同的企业间,企业主与普通员工的收入差距同样存在较大差异,标准差达到21.05,最大值与最小值相差非常大;但均值为10.55,表明平均而言,私营企业家的收入差

表 2 变量的描述性统计信息

变量	观测值	均值	标准差	最小值	最大值
<i>Indonation</i>	4695	6.453	5.341	0	14.91
<i>gap</i>	4083	10.55	21.05	0.429	150
<i>gap²</i>	4083	554.4	2716	0.184	22500
<i>public</i>	5073	0.450	0.498	0	1
<i>member</i>	4927	0.595	0.491	0	1
<i>education</i>	4980	3.950	1.116	1	6
<i>profit_rate</i>	4339	0.105	0.234	-0.830	1
<i>region</i>	5073	1.597	0.779	1	3
<i>family_size</i>	4844	3.775	1.544	1	10
<i>age_firm</i>	4823	9.071	5.311	1	23
<i>gender</i>	5052	0.836	0.370	0	1

不多为普通员工收入的10倍,这似乎也是一个较为合理的差距。企业主文化程度均值约为4,意味着从总体上看,私营企业家平均受教育程度为大专。从企业特征看,企业主家庭规模平均为4个人,企业成立时间平均为9年,有将近八成的企业主是男性。

(二) 模型构建

基于上述分析,本文构建基本回归模型如下:

$$\begin{aligned}
 Indonation_i = & \beta_0 + \beta_1 gap_i + \beta_2 gap_i^2 + \beta_3 public_i + \beta_4 member_i + \beta_5 education_i \\
 & + \beta_6 profit_rate_i + \beta_7 region_i + \beta_8 family_size_i + \beta_9 age_firm_i \\
 & + \beta_{10} gender_i + \varepsilon_i
 \end{aligned} \quad (1)$$

由于本文采用的是截面数据,并且因变量为连续变量,故采用OLS方法进行估计。在检验全样本中私营企业家-员工收入差距、企业家社会资本等对企业慈善捐赠的影响时,对测试变量的估计均采用逐步回归法,以期在回归过程中检验变量的显著性和结果的稳健性,最后再加入企业主特征和企业特征等控制变量,排除其他因素的干扰。在检验子样本时,则将通过全样本检验的控制变量同时进行估计。

四、实证分析

(一) 全样本实证结果分析

表3报告了全样本回归结果,其中,回归(1)~(5)为未加入控制变量的测试变量逐步回归结果,回归(6)~(10)为加入控制变量的估计结果,可以发现,在逐步回归过程中,各测试变量的回归系数均在1%的统计水平上显著,并且符号完全一致,可以认为,这样的估计结果是较为稳健的。

从回归(10)的估计结果看,私营企业家-员工收入差距*gap*与企业慈善捐赠*Indonation*呈现正相关关系,回归系数为0.0578,而收入差距二次项*gap²*则与企业慈善捐赠呈现负相关关系,并且都在1%的统计水平上显著,表明私营企业家-员工收入差距与企业慈善捐赠呈现倒U型特征,即随着企业内部收入差距的扩大,企业慈善捐赠

先增加后减少，存在最优的收入差距，验证了假设1。从企业家的社会资本看，企业家的政治身份 $public$ 与行业身份 $member$ 均与企业慈善捐赠显著正相关，回归系数分别为2.3597、3.6301，意味着企业家是否人大代表或者政协委员、企业是否为工商联的会员会对企业慈善捐赠水平发挥较大的影响作用；企业家的文化程度 $education$ 与企业慈善捐赠在1%的统计水平上显著正相关，回归系数为0.2706，意味着企业家受教育程度越高，企业慈善捐赠越高。上述结论验证了假设3，即企业家社会资本与企业慈善捐赠有紧密联系，社会资本越多，企业慈善捐赠水平越高。

表3 全样本估计结果

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(10)
gap	0.0496*** (0.0037)	0.1374*** (0.0133)	0.0899*** (0.0114)	0.0648*** (0.0115)	0.0657*** (0.0112)	0.0578*** (0.0105)
gap^2		-0.0007*** (0.0001)	-0.0005*** (0.0001)	-0.0003*** (0.0001)	-0.0003*** (0.0001)	-0.0003*** (0.0001)
$public$			4.5948*** (0.1597)	2.8173*** (0.1671)	2.7486*** (0.1700)	2.3597*** (0.1860)
$member$				3.9012*** (0.1668)	3.9023*** (0.1698)	3.6301*** (0.1941)
$education$					0.1970*** (0.0626)	0.2706*** (0.0643)
$profit_rate$						0.8354** (0.3528)
$region$						0.1583* (0.0830)
$family_size$						0.2356*** (0.0504)
age_firm						0.1325*** (0.0150)
$gender$						0.4399** (0.1892)
$_cons$	6.0189*** (0.1112)	5.4946*** (0.1436)	3.8091*** (0.1329)	2.4349*** (0.1291)	1.6844*** (0.2659)	-0.9671** (0.4028)
N	3915	3915	3915	3845	3779	3284
R^2	0.039	0.056	0.235	0.334	0.336	0.372

注：***、**、* 分别代表在 1%、5%、10% 的统计水平上显著；小括号内是稳健标准误；以下表同。

从控制变量来看，表征企业绩效的净利润率变量 $profit_rate$ 、企业所处区位 $region$ 、企业主的家庭规模 $family_size$ 、企业成立时间 age_firm 等均与企业慈善捐赠显著正相关，表明企业绩效越好、企业越靠近中西部、企业主家庭规模越大、企业成立时间越长，企业慈善捐赠水平越高；此外，虚拟变量中，企业主性别 $gender$ 同样与企业慈善捐赠显著正相关，表明企业主性别会对慈善捐赠起到一定的决策影响。

从前文机制分析可知，企业内部薪酬差距和企业家资本对企业慈善捐赠水平的影响均是通过企业绩效作为传导机制，企业绩效为企业慈善捐赠水平奠定了资金基础，这个观点既得到本文回归结果的验证，又符合一般的现实感知。因此，关于收入差距与企业慈善捐赠所呈现的“倒U型”关系需要同时结合锦标赛理论和行为理论进行分析。根据锦标赛理论，当私营企业家与员工的收入差距较小时，随着薪酬差距的逐步扩大，其所能产生的激励效果远大于负面效应，有助于激发员工的工作积极性，努力创造企业绩效，此时企业慈善捐赠随着企业绩效的提升而有所增加；而根据行为理

论,当这种收入差距不断扩大,其所产生的边际激励效果是逐步减小的,此时负面效用占主导,员工极容易出现故意犯错或者罢工等消极情绪和行为,均不利于提高企业绩效,进一步导致企业慈善捐赠水平下降。因此,对于企业而言,最重要的是把握最优的收入差距,既能将激励效应发挥到最大化,又能避免负面效应的影响。而关于企业家社会资本与企业慈善捐赠之间的正相关性,则主要从企业家利用自身资本为企业谋取外部资源,进而提高企业绩效来解释。同样地,企业家通过利用自身的政治、市场资本、受教育层次等获取企业发展的外部资源,将资源吸收再利用转化为企业优势,提升企业竞争能力和经营绩效,进而为企业进行慈善捐赠提供资金保障。

前文对全样本的检验发现私营企业家-员工收入差距与企业慈善捐赠呈显著“倒U型”关系,企业社会资本与企业慈善捐赠呈显著的正相关关系,但该结论只满足于整体样本,考虑到企业异质性,有必要区分样本进行重新检验,考察企业异质性特征是否会对该结论产生影响。鉴于数据可获得性,下面选择企业类型^①、企业规模、企业区位、企业家年龄、企业开工率等几个特征作为代表性指标进行企业异质性检验。

(二) 子样本实证结果分析

表4中报告了区分企业类型、企业规模以企业所处区位的子样本估计结果。可以发现,私营企业家-员工收入差距与企业慈善捐赠的“倒U型”关系并不受企业类型的影响,但会同时受企业规模和企业所处区位的影响。具体而言,这种“倒U型”关系在家族企业和非家族企业中同时存在,但仅存在于小微型企业 and 处于中部、西部的企业,大中型企业和位于东部的企业中,“倒U型”关系并不满足。

企业社会资本中,企业家的政治身份和行业身份不受企业特征影响,仍然与企业慈善捐赠呈现显著正相关关系,意味着不管是哪一类型的企业,企业家的社会身份对于企业慈善捐赠水平均有一定的影响。而企业家文化程度与企业慈善捐赠的关系不受企业规模的影响,对于大中型企业和小微型企业,企业主受教育程度越高,企业慈善捐赠水平越高;但这种正向的促进作用仅存在于家族企业和位于东部、中部的企业,非家族企业和西部地区企业,企业家文化程度与企业慈善捐赠没有明显的关系。

表5中报告了区分企业家年龄和企业开工率的子样本估计结果。可以发现,私营企业家-员工薪酬差距与企业慈善捐赠的“倒U型”关系会受企业家年龄的影响。整合回归(1)~(3),即企业家年龄在50岁以下的企业中,这种“倒U型”关系非常明显,变量gap和gap2都在1%的统计水平上显著;而企业家年龄在50岁以上的企业,收入差距与企业慈善捐赠并不存在“倒U型”关系。从区分企业开工率的回归(6)~(8)来看,私营企业家-员工收入差距与企业慈善捐赠的“倒U型”关系存在于具有不同开工率的企业,即不论企业生命力如何,企业内部收入差距的扩大对企业慈善捐赠的影响都是先提高后降低。

^① 此处的企业类型主要区分该企业是否属于家族企业,借鉴Cromie(1995)的做法,把家族企业的所有权标准定为50%,高于50%则为家族企业,低于50%则为非家族企业。^[24]

表4 子样本估计结果一

	企业类型		企业规模		企业区位		
	(1) 家族企业	(2) 非家族企业	(3) 大中型企业	(4) 微型企业	(5) 东部企业	(6) 中部企业	(7) 西部企业
<i>gap</i>	0.0568*** (0.0111)	0.1059*** (0.0311)	0.0046 (0.0162)	0.0670*** (0.0128)	0.0336** (0.0144)	0.1043*** (0.0209)	0.0939*** (0.0194)
<i>gap</i> ²	-0.0003*** (0.0001)	-0.0009*** (0.0002)	0.0001 (0.0001)	-0.0004*** (0.0001)	-0.0002 (0.0001)	-0.0007*** (0.0002)	-0.0005*** (0.0001)
<i>public</i>	2.3136*** (0.2107)	2.6455*** (0.4916)	1.5615*** (0.4006)	2.1461*** (0.2023)	2.2756*** (0.2230)	2.5356*** (0.4153)	2.5600*** (0.4458)
<i>member</i>	3.4844*** (0.2173)	4.2322*** (0.5364)	2.2309*** (0.7354)	3.5178*** (0.2083)	3.3877*** (0.2841)	3.3550*** (0.4064)	4.7193*** (0.4850)
<i>education</i>	0.2757*** (0.0734)	0.2068 (0.1711)	0.3489*** (0.1097)	0.1562** (0.0722)	0.3014*** (0.0870)	0.3434** (0.1408)	-0.0168 (0.1650)
<i>_cons</i>	-0.9571** (0.4519)	-1.0293 (1.2095)	3.7084*** (1.0183)	-0.7588 (0.4698)	-0.5288 (0.5104)	-2.1040*** (0.7315)	1.4379 (0.9598)
<i>Control</i>	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
<i>N</i>	2801	483	706	2578	1998	755	531
<i>R</i> ²	0.370	0.407	0.139	0.337	0.341	0.417	0.461

注：受篇幅约束，将所有控制变量统一为变量Control加以控制，回归结果备索，以下表同。

表5 子样本估计结果二

	企业家年龄					企业开工率		
	(1) 30岁以下	(2) 30-40岁	(3) 40-50岁	(4) 50-60岁	(5) 60岁以上	(6) 100%	(7) 60%-100%	(8) 60%以下
<i>gap</i>	0.4493*** (0.1386)	0.0802*** (0.0220)	0.0540*** (0.0165)	0.0293 (0.0184)	-0.0048 (0.0625)	0.0525*** (0.0181)	0.0577*** (0.0142)	0.0934** (0.0385)
<i>gap</i> ²	-0.0097*** (0.0034)	-0.0005*** (0.0002)	-0.0003*** (0.0001)	-0.0000 (0.0001)	0.0005 (0.0006)	-0.0003* (0.0001)	-0.0003*** (0.0001)	-0.0006* (0.0004)
<i>public</i>	2.3569* (1.2756)	1.9807*** (0.4251)	2.5466*** (0.2977)	2.8204*** (0.3835)	0.9766*** (0.2117)	2.9899*** (0.3325)	1.9285*** (0.2352)	3.3997*** (0.6118)
<i>member</i>	1.6920* (0.9106)	3.9564*** (0.3984)	3.5425*** (0.3195)	3.3324*** (0.4106)	4.1765*** (0.8836)	3.1521*** (0.4110)	3.8570*** (0.2249)	3.1266*** (0.5238)
<i>education</i>	0.1570 (0.3947)	0.3047* (0.1615)	0.3967*** (0.0996)	0.0833 (0.1408)	0.3819 (0.3238)	0.1901* (0.1133)	0.3947*** (0.0930)	-0.0837 (0.2198)
<i>_cons</i>	-1.0771 (1.7965)	-1.4884* (0.8080)	-1.1866** (0.5818)	0.3269 (0.8304)	0.8329 (1.6482)	0.3305 (0.6526)	-1.1671** (0.4841)	-0.5524 (1.0808)
<i>Control</i>	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
<i>N</i>	127	753	1524	704	163	913	1991	380
<i>R</i> ²	0.346	0.392	0.352	0.342	0.421	0.384	0.351	0.418

与前文分析一致，企业社会资本中，企业家的政治身份和行业身份不受企业特征影响，不管企业主的年龄属于哪个阶段、企业的实际开工率如何，企业家的两个社会身份仍然与企业慈善捐赠呈现显著正相关关系，这进一步验证了前文的研究结论。此外，企业家文化程度与企业慈善捐赠的关系会受企业主年龄和企业开工率的影响。企业主年龄界于30~50岁的企业，企业家文化程度越高，企业慈善捐赠水平越高；企业主年龄在30岁以下或者50岁以上的企业，企业受教育程度与企业慈善捐赠水平没有明显关系。企业开工率在60%以上的企业，企业家文化程度与企业慈善捐赠水平显著正相关，但在开工率低于60%的企业，这种相关关系并不显著。

综上关于子样本的估计结果, 私营企业家-员工收入差距与企业慈善捐赠的“倒U型”关系会受企业规模、企业区位以及企业家年龄等企业异质性特征的影响, 验证了假设2; 企业家政治身份和行业身份两种社会资本与企业慈善捐赠的相关关系基本不受企业异质性特征的影响, 企业家文化程度与企业慈善捐赠的相关关系受到企业类型、企业区位、企业家年龄以及企业开工率等异质性特征的影响, 验证了假设4。

(三) 稳健性检验

为进一步检验上述研究结论的稳健性, 基于数据可获得性, 本文采用以下两种方法进行稳健性检验: 一是替换测试变量, 采用私营企业家与员工的收入差值gap1衡量绝对收入差距, 替换前文的相对收入差距, 用绝对收入差距的平方项gap12替换相对收入差距的平方项gap2, 被解释变量、其他测试变量和控制变量都保持不变, 采用OLS估计; 二是替换新的估计方法, 由于本文采用的是截面数据, 所以选择Median估计方法替换OLS估计进行稳健性检验。在替换关键测试变量和估计方法后, 全样本和子样本的研究结论依然成立, 基本可以肯定本文的研究结论是较为稳健的。受限于篇幅, 稳健性检验的回归结果备索。

五、结论与研究启示

本文以我国私营企业为样本, 利用2012年全国私营企业的调查数据实证检验了私营企业家-员工收入差距、企业家社会资本对企业慈善捐赠水平的影响。研究表明: 1) 私营企业家-员工收入差距与企业慈善捐赠呈现“倒U型”特征, 随着收入差距的扩大, 企业慈善捐赠先提高后降低, 体现了锦标赛理论与行为理论的有机统一, 表明单方面的理论并不能完整地诠释企业内部收入差距对企业慈善捐赠的影响; 2) 私营企业家所拥有的人大代表或者政协委员的政治身份和作为工商联会员的行业身份等均对企业慈善捐赠水平有显著的促进作用; 私营企业家的受教育程度亦与企业慈善捐赠正相关, 表明企业家学历水平越高, 企业慈善捐赠水平越高; 3) 私营企业家-员工收入差距与企业慈善捐赠的“倒U型”关系会受到企业异质性特征的影响。具体而言, 私营企业家-员工收入差距与企业慈善捐赠的“倒U型”关系不受企业类型和企业生命力的影响, 但会受企业规模、企业区位和企业家年龄的影响, 这种“倒U型”关系仅存在于小微型企业、处于中部和西部企业、以及企业家年龄在50岁以下的企业; 4) 企业家政治身份和行业身份与企业慈善捐赠的正相关关系不受企业特征影响, 但企业家的文化程度与企业慈善捐赠的正相关关系仅存在于家族企业、大中型企业、小微型企业、位于东部和中部企业、企业主年龄界于30~50岁的企业以及开工率在60%以上的企业。上述研究结论在替换测试变量和估计方法后依然成立。

本研究表明, 除了主流文献所发现的企业组织特征和其他制度特征会对企业慈善捐赠水平产生影响外, 私营企业家个体层面的特征对企业慈善捐赠水平同样有显著影响, 因此, 在制定相关政策推动我国私营企业慈善捐赠事业发展时要同时考虑企业组

织特征和企业家个人特征。具体体现在以下几点：

第一，私营企业内部收入差距扩大使得企业慈善捐赠水平先高后低，这种“倒U型”关系不受企业类型和企业生命力的影响，同时也存在于小微型企业、处于中部和西部的企业以及企业家年龄在50岁以下的企业，因此，上述类型的企业需要充分强化内部锦标赛理念，制定适当范围的薪酬比例差距，激励员工积极向上的工作热情。

第二，企业家政治和市场资本对企业慈善捐赠水平有较大的提升效应，并且这种激励作用不受任何企业特征的影响，这表明，企业家要充分利用自身的政治和市场资源，跟政府和行业协会密切来往，获取项目资源等谋求企业绩效的提升，进而为企业进行慈善捐赠奠定资金基础。

第三，企业家受教育层次与企业慈善捐赠正相关，这种关系不受企业规模的影响，并且存在于家族企业、东中部企业、企业主年龄界于30~50岁的企业、以及开工率在60%以上的企业，这表明，上述类型企业的企业家应注重更多地接触上层高管人员，吸收一些资深的经营管理经验，提高企业管理竞争力和经营业绩，进而提升企业慈善捐赠水平。

参考文献

- [1] 李长安, 郜媛莹, 于海宇. 企业内部收入差距对绩效的影响——基于2013年上市公司年报数据的实证分析[J]. 内蒙古社会科学(汉文版), 2015(6): 97-103.
- [2] 姜卫韬. 中小企业自主创新能力提升策略研究——基于企业家社会资本的视角[J]. 中国工业经济, 2012(6): 107-119.
- [3] 孙俊华, 陈传明. 企业家社会资本与公司绩效关系研究——基于中国制造业上市公司的实证研究[J]. 南开管理评论, 2009(2): 28-36.
- [4] Peng, M. W., Y. D. Luo, "Managerial Ties and Firm Performance in a Transition Economy: The Nature of a Micro-macro Link", *Academy of Management Journal*, 2002, 43(3): 486-501.
- [5] Park, S. H., Y. D. Luo, "Guanxi and Organizational Dynamics: Organizational Networking in Chinese Firms", *Strategic Management Journal*, 2001, 22(5): 455-477.
- [6] 谢鹏, 刘春林. 高管团队薪酬与企业慈善捐赠关系研究[J]. 南京社会科学, 2016(9): 31-38.
- [7] 常健. 内部薪酬差距与公司绩效——基于上市公司的实证研究[J]. 南方经济, 2014(8): 71-90.
- [8] 俞震, 冯巧根. 薪酬差距: 对公司盈余管理与经营绩效的影响[J]. 学海, 2010(1): 118-123.
- [9] 王怀明, 史晓明. 高管-员工薪酬差距对企业绩效影响的实证分析[J]. 经济与管理研究, 2009(8): 23-27.
- [10] 雷宇, 郭剑花. 什么影响了高管与员工的薪酬差距[J]. 中央财经大学学报, 2012(9): 78-83.
- [11] 胥佚萱. 企业内部薪酬差距、经营业绩与公司治理——来自中国上市公司的经验证据[J]. 山西财经大学学报, 2010(7): 86-92.
- [12] 赵领娣, 张腾, 胡明照, 陈栋. 人力资本、治理结构与能源类上市公司高管-员工薪酬差距[J]. 中国海洋大学学报(社会科学版), 2014(3): 54-60.
- [13] 杨鹏鹏, 许译文, 李星树. 民营企业社会资本、动态能力影响企业绩效的实证研究[J]. 山西财经大学学报, 2015(9): 101-112.
- [14] 钟惠波, 吴碧媛. 企业家社会资本对企业慈善捐赠影响的实证研究[J]. 东南学术, 2015(4): 124-130.
- [15] 高勇强, 何晓斌, 李路路. 民营企业社会资本、经济条件与企业慈善捐赠[J]. 经济研究, 2011(12): 111-123.
- [16] 贾明, 张喆. 高管的政治关联影响公司慈善捐赠行为吗? [J]. 管理世界, 2010(4): 99-113.
- [17] 梁建, 陈爽英, 盖庆恩. 民营企业的政治参与、治理结构与慈善捐赠[J]. 管理世界, 2010(7): 109-118.

- [18] 田志龙, 高勇强, 贺远琼. 拓展企业生存空间——企业政治策略与行为的理论研究[M]. 北京: 清华大学出版社, 2007.
- [19] 谢琳, 李孔岳, 周影辉. 政治资本、人力资本与行政垄断行业进入——基于中国私营企业调查的实证研究[J]. 中国工业经济, 2012(9): 122–134.
- [20] 张建君, 张志学. 中国民营企业家的政治战略[J]. 管理世界, 2005(7): 94–105.
- [21] Hemingway, C. A. and P. W. MacLagan, “Managers' Personal Values as Drivers of Corporate Social Responsibility”, *Journal of Business Ethics*, 2004, 50(1): 33–44.
- [22] 罗梦亮. 企业内部收入差距的激励效应研究[J]. 中国高校社会科学, 2014(5): 116–130.
- [23] 杨鹏鹏, 万迪昉, 王廷丽. 企业家社会资本及其企业绩效的关系——研究综述与理论分析框架[J]. 当代经济科学, 2005(4): 85–91.
- [24] Cromie, S., B. Stephenson, and D. Monteith, “The Management of Family Firms: An Empirical Investigation”, *International Small Business Journal*, 1995, 13(4): 11–34.

【作者简介】陈晓珊: 暨南大学产业经济研究院博士研究生。研究方向: 产业组织理论与公司治理。

Private Entrepreneur-employee Income Disparity, Social Capital and Corporate Philanthropy: Based on the Perspective of Firm Heterogeneity

CHEN Xiao-shan

(Institute of Industrial Economics, Jinan University, Guangzhou 510632, China)

Abstract: Mainstream literatures have found that behavior of corporate philanthropy can be explained by organizational and institutional characteristics, then, as the actual decision maker, whether the personal characteristics of the entrepreneur will affect the corporate philanthropy? Based on this, this paper explores how the income disparity between private entrepreneur and employees, social capital will affect philanthropy by using the survey dataset from private firms in China in 2012. We find that: 1) the private entrepreneur-employee income disparity has inverted U-shape effect on philanthropy. Along with the increasing of the income gap, the philanthropy shows a trend from rise to decline, which embodies the integration of tournament theory and behavior theory; 2) political identity, industry status and education level of the private entrepreneur are all significantly and positively correlated with corporate philanthropy. 3) the inverted U-shape correlation between income gap and corporate philanthropy, the positive correlation between entrepreneur education level and corporate philanthropy would be affected by firm heterogeneity. The above conclusions are still set up in a series of robustness tests. These findings suggest that perspectives of social expectation or role playing of private entrepreneurs can be used to explain the variances of corporate philanthropy and they also has certain significant reference for the private firms' operating practice.

Keywords: private firms; income disparity; social capital; philanthropy; firm heterogeneity

(责任编辑: 吴素梅)