

Study on the Manipulation Effect of CEO Power on Managerial Compensation Dispersion: A Literature Review

Changzheng Zhang^{1*}, Tiaoyan Hui², Shuo Wang¹, Xin Zhao¹

¹Xi'an University of Technology, School of Economics & Management, Xi'an

²Xidian University, School of Economics & Management, Xi'an

Email: *zcz7901@163.com

Received: Nov. 27th, 2014; revised: Dec. 9th, 2014; accepted: Dec. 16th, 2014

Copyright © 2014 by authors and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

Abstract

Existing studies have found that the traditional principal-agent theory has been unable to explain the reality of managerial compensation dispersion issues effectively, so scholars have to introduce a new theoretical perspective to study the decision mechanism of managerial compensation dispersion. As the result of interdisciplinary and theoretical integration, the study based on CEO power (managerial discretion) perspective has become the mainstream of the decision mechanism of managerial compensation dispersion. It has integrated closely core ideas of three theory, respectively corporate governance theory, strategic management theory and human resources management theory, thus it is of both prospective and inherited characteristics. Under this background, the paper reviews the history progress and the status quo of the literature on Managerial Compensation Dispersion, which mainly includes two sub-dimensions, *i.e.* Pay Gap between executives-employees and Pay Gap among top executives, from the perspective of CEO power Theory. Results of the summarization show that: Firstly, studies on the manipulation effects of CEO power on Pay Gap between executives-employees reach three conclusions respectively: positive effect, inversed-U-shaped effect, or none effect at all; Secondly, the conclusions on the manipulation effects of CEO power on Pay Gap among top executives have nearly reached a consensus, *i.e.*, there is a positive effect between the two. On the whole, the studies in this field have experienced a good developing progress moving from a relatively simple, extensive and single-faced state to a more complex, lean and multiple-faced state both in the research methods and research contents. Though such a change necessarily leads to many more effective study results than before, there are still many unreached tasks on this issue. In the future, scholars should try to move the study forward following the three trends, respectively, the trend of further deepening the insight, the trend of emphasizing comparative methods, and the trend of focusing on contingent perspective, by adopting the Sublation Spirit.

*通讯作者。

Keywords

CEO Power, Managerial Compensation Dispersion, Pay Gap between Executives-Employees, Pay Gap among Top Executives, Corporate Governance

经理自主权对高管薪酬差距的操纵效应研究评述与展望

张长征¹, 惠调艳², 王 硕¹, 赵 欣¹

¹西安理工大学, 经济与管理学院, 西安

²西安电子科技大学, 经济与管理学院, 西安

Email: zc7901@163.com

收稿日期: 2014年11月27日; 修回日期: 2014年12月9日; 录用日期: 2014年12月16日

摘 要

学术界在委托代理理论框架之外引入了经理自主权理论来研究高管薪酬差距问题。由于这一研究视角有机整合了公司治理、战略管理和人力资源管理三大理论的核心观点与方法, 兼具前瞻性与继承性特征, 因此经理自主权理论已日渐成为当前高管薪酬差距研究的主流视角。有鉴于此, 从高管团队内部薪酬差距、高管-员工薪酬差距两个方面回顾并评述了国内外基于经理自主权理论视角研究高管薪酬差距的历史进程与最新动态。结果表明, 经理自主权对高管团队内部薪酬差距的操纵效应存在正向操纵效应、倒U型操纵效应和无操纵效应三种竞争性观点, 而对高管-员工薪酬差距则呈现出具有初步共识性的正向操纵效应。整体而言, 该领域研究在研究方法和研究内容上已经历了从粗放到精细、从简单到复杂、从单一到多元的发展历程, 研究结论的有效性越来越高, 但也存在着诸多研究不足。未来研究应秉持扬弃精神, 沿着纵深化发展、强调比较研究、强调权变视角的三大发展趋势向前推进。

关键词

经理自主权, 高管薪酬差距, 高管-员工薪酬差距, 高管团队内部薪酬差距, 公司治理

1. 引言

高层梯队理论认为, 在全球竞争日趋激烈的大环境中, 企业成功的可能性很大程度上取决于其高管成员的质量水平与合作态度, 而合理的薪酬体系是吸引和保留杰出的高管成员并促进其合作, 从而对实现企业战略目标产生重大影响的关键治理机制(Hambrick et al., 2014) [1]。根据委托代理理论观点, 高管薪酬设计必须通过设计合理的激励或风险收入, 使经理在一定程度上参与企业剩余索取权的分配, 协调经理与所有者的利益关系, 从而降低代理成本。然而, 大量的实证研究结果与理论预测并不一致, 即高管薪酬与公司业绩之间并不一定是正相关关系。在这些研究中, 采用不同数据、变量设计、统计技术及模型描述, 经常会发现业绩与薪酬之间呈现弱相关, 甚至不相关的结果。Tosi 等(2000)通过因素分析法研

究认为,高管薪酬中只有不到 5%的成份可用业绩因素来解释[2]。由此可见,代理理论已不能有效解释高管薪酬问题。至此,连身为代理理论领军人物的 Jensen 和 Murphy (1990)也在对 50 年间 2000 位 CEO 的薪酬及其激励效果的调查后提出“整合代理理论与其他理论的贡献,或者检验其他理论对基于代理理论的薪酬模型是非常重要的”,并建议要抛开代理理论的框架来研究高管薪酬[3]。应 Jensen 和 Murphy (1990)的号召, Finkelstein 和 Boyd (1998)以财富杂志 1000 家企业为样本进行研究后发现经理自主权确实能够直接影响 CEO 薪酬设定,且 CEO 薪酬与经理自主权的匹配性能够提升企业业绩[4]。从此经理自主权理论就顺理成章地引入到高管薪酬研究领域。

经理自主权,亦有学者称为 CEO 自主权或者管理层权力,主要是指 CEO 综合法定权力、契约权力及非契约影响力等三种可能的权力或影响力的结果,体现 CEO 对企业各项经营决策活动的实际影响程度 (Bebchuk L. A. et al., 2002; Hambrick, & Finkelstein, 1987; 王清刚, 胡亚君, 2011) [5]-[7]。经理自主权具有多维性、动态性、综合性特征,主要包括职位权、专家权、关联权、所有权、运作权等多个权力维度 (Jing Chen et al., 2011; Thorsten D., & Gunther F., 2011; 权小锋, 吴世农, 文芳, 2010) [8]-[10]。经理自主权优化配置是战略性人力资源管理理论研究的一个前瞻性课题,同时也是公司治理研究的传统问题。随着全球范围内两权分离的践行,高管薪酬作为平衡高管与所有者间的利益关系而构造的一种契约安排,不仅是公司治理研究的一个传统问题,也是联结公司治理和战略性人力资源管理的纽带。因此,基于经理自主权理论的高管薪酬研究兼具前瞻性与继承性特征,是当前公司治理理论与战略性人力资源管理理论正致力于深入探究的领域。

国际上,经理自主权理论应用于高管薪酬研究,肇始于上世纪八、九十年代,发展于本世纪初,近 3 到 5 年则属于该研究的集中爆发期,几近成熟。与西方国家不同,中国企业所有权与控制权的分离是随着企业改革措施自上而下强制推进而在短期内迅速变化的。由于缺乏市场经济长期自然演进的洗礼,企业高管薪酬体系“与世界接轨”的发展过程是短暂而仓促的,存在着不可磨灭的拔苗助长的痕迹。这导致我国企业改制过程中出现的“内部人控制”、“代理人危机”等问题显得异常突出,各种高管薪酬乱象层出不穷,屡禁不止,比如,天价薪酬与零薪酬共存、高薪增长与低业绩共存、薪酬鸿沟与薪酬大锅饭共存等,集中体现了我国上市公司经理自主权约束和高管薪酬激励机制失效的现实。现实的问题促使国内理论界开始质疑传统委托代理理论解释高管薪酬的有效性,转而对国外基于经理自主权的高管薪酬最新研究动态给予了密切的关注。该问题的深入研究对于丰富和发展我国经理自主权理论和高管薪酬理论,提高我国公司治理水平,具有深远的理论价值与现实意义。目前,经理自主权理论已从新兴的高管薪酬研究视角,发展至与经典的委托代理框架下的最优契约理论视角并驾齐驱,日渐成为国内外学术界解释高管薪酬现象的主流研究视角(卢锐, 魏明海, 2008; 卢锐, 魏明海, 黎文靖, 2008; 吕长江, 赵宇恒, 2008; 熊风华, 彭珏, 2012) [11]-[14]。

在经理自主权理论中,作为追求利益最大化的理性经济人,CEO 可以主动运作其手中实际掌控的自主权来操纵包括高管薪酬在内的各种经营管理机制。因此,经理自主权与高管薪酬并不是两个相互独立的治理机制。在很大程度上,由于经理自主权的运作会对高管薪酬契约的形成过程、最终结果以及执行效力造成影响,促使其偏离最优薪酬契约的轨道,所以当期经理自主权安排将在实质上影响高管薪酬(卢锐, 魏明海, 黎文靖, 2012) [12]。这表现为在企业治理实践中,高权力 CEO 能够自主决定自身薪酬的各个方面,能够利用职位赋予的权力和自身影响力操控董事会来获取额外的薪酬补偿。因此,在经理自主权理论视角下,高管薪酬不仅是解决代理问题的工具,甚至其本身就是代理问题的一部分。具体而言,已有大量文献主要从高管薪酬水平、高管薪酬构成和高管薪酬差距等高管薪酬的三个核心维度刻画和阐释了经理自主权的薪酬操纵效应,其研究成果为战略性人力资源管理和公司治理领域的理论研究与企业实践提供了深刻洞见和卓越贡献。

其中, 高管薪酬差距研究相比较其他两个维度而言, 其研究的历程和成熟度要远为逊色, 研究进展迟迟未得到突破。在企业内部薪酬差距快速扩大、社会收入不公问题越发突出的现实背景下, 近年来上市公司业绩持续下滑与高管薪酬差距快速扩大的反向变动日益引发公众的质疑和学者的关注。从经理自主权理论视角探讨高管薪酬差距愈加具有关键意义。因此, 本文拟梳理和述评经理自主权对高管薪酬差距的操纵效应研究文献, 尝试在站在前人的肩膀上承前启后, 展望未来研究趋势, 并借以抛砖引玉将该领域研究推向纵深。

2. 经理自主权对高管薪酬差距的操纵效应研究进展

高管薪酬差距, 亦可称为高管薪酬分布, 主要表现为高管团队内部薪酬差距和高管-员工薪酬差距两个基本特征。其中, 高管团队内部薪酬差距是指 CEO 与其他高管成员之间薪酬数额的差别, 表明了高管在晋升前后能获得的薪酬差异, 也反映了高管收益激励机制与晋升激励机制的有效性(Siegel, & Hambrick D.C., 2005; 鲁海帆, 2007) [15] [16]; 高管-员工薪酬差距是指整个高管团队平均薪酬水平与普通员工平均薪酬水平之间的绝对差异或者相对差异。高管薪酬差距是双刃剑, 既可作为形成战略共识并实现战略落地的关键策略手段(Giuseppe M.R. et al., 2013) [17], 用以促进企业内成员相互竞争、相互监督的激励诱因, 强化股东、董事会、高管及普通员工各方之间的目标一致与风险协同, 从而提升公司绩效; 亦可诱发意料之外的负面后果, 包括降低风险承担意愿, 纵容财务报告欺诈, 引发过度盈余管理, 导致企业内部各群体之间的矛盾和较低的员工满意度, 从而最终有碍公司绩效。

2.1. 经理自主权对高管团队内部薪酬差距的操纵效应研究进展

目前经理自主权对高管团队内部薪酬差距的操纵效应研究主要有三种基本的竞争性观点, 分别为正向操纵效应、倒 U 型操纵效应以及无操纵效应。其中, 正向操纵效应是当前的主流观点, 受到了最多理论研究的支持和企业实践的追捧; 倒 U 型操纵效应则代表了未来的研究趋势, 越来越多的学者开始认同这种非线性影响观点, 并尝试厘清经理自主权与高管团队这一倒 U 型关系的拐点的决定机理; 而无操纵效应则属于少数学者持有的小众观点, 有助于促进学术界对该议题的多样化视角。

首先, 正向操纵效应。国内学者张正堂(2007)在较早探讨企业规模与高管团队内部薪酬差距关系时, 间接剖析了经理自主权对高管团队内部薪酬差距的影响效应[18]。研究指出由于企业规模的扩张往往伴随着 CEO 自主决策空间的拓展, CEO 运营企业的复杂度、重要度和困难度亦随之激增, 于是 CEO 多倾向于加大高管团队内部薪酬差距以求为高管提供更强的激励诱因。这就实际表现为经理自主权与高管团队内部薪酬差距正相关; 与此同时, 卢锐(2007)较早直接分析了经理自主权对高管团队内部货币薪酬差距的影响, 确实发现经理自主权大的企业其高管团队内部薪酬差距更大, 从而较好验证了张正堂(2007)的推断[19]。正向操纵观点认为增大高管团队内部薪酬差距既有利于凸显 CEO 在高管团队中的权威与地位, 又能在降低监督成本的同时, 强化高管对竞争获胜之后的预期收益, 从而激励高管之间的良性竞争。因此, 很多基于锦标赛理论视角的研究文献(Bing-Xuan Lin, & Rui Lu, 2009; James B. Wade 等, 2013; Kettenring et al., 2014; Kin Wai Lee et al., 2008; P. McClelland, & Brodtkorb, 2013; 张金若, 陈逢文, 2012) [20]-[25], 都曾指出高自主权 CEO 倾向于提升高管团队内部薪酬差距。

其次, 倒 U 型操纵效应。该观点认为, 虽然促进效应阶段 CEO 可通过加大高管团队内部薪酬差距促进高管内部的竞争, 但随着差距的逐渐扩大, CEO 逐渐稳固其地位, 自身利益也得到较大满足, CEO 会发现高管内部社会关系质量和高管士气受到严重影响, 高管竞争带来的正效应已被反生产力的组织行为导致的负效应完全抵消。这会导致抑制阶段的到来, 此时 CEO 合理的选择只能是抑制高管团队内部薪酬差距的过度增长(Ricardo Correa, & Ugur Lel, 2013) [26]。支持该观点的代表性研究文献有: 国内学者张

长征和李怀祖(2008)以中国上市公司为样本,以职位权、运作权、专家权为衡量经理自主权的指标,以CEO与高管团队间薪酬水平的绝对差距作为衡量高管团队内部薪酬差距的指标,实证研究发现经理自主权对高管团队内部薪酬差距具有先促进后抑制的影响,存在典型的倒U型关系[27];根据国外学者P. Jiraporn和P. Chintrakarn(2013)的研究,如果将公司社会责任投入视为衡量企业CEO自主权大小的关键指标,将CEO薪酬占高管团队薪酬总额的比重视为衡量高管团队内部薪酬差距的关键指标,则可以发现经理自主权与高管团队内部薪酬差距呈现典型的倒U型关系[28]。

最后,无操纵效应。由于学术界对于高管团队内部薪酬差距的业绩效应研究并未达成共识性结论,很多CEO在试图操纵高管团队内部薪酬差距时可能会无所适从,所以有可能放弃这一操纵行为。尤其是在企业处于财务困境的条件下,CEO多不愿意为了不可预期的结果而冒险去过度调整高管团队内部薪酬差距(鲁海帆,2012)[29]。此外,即使承认高管团队内部薪酬差距的绩效促进效应,根据组织认同理论的研究结果,高管团队内部薪酬差距虽然可能对企业财务绩效有正向影响,但与此同时会显著削弱高管的组织认同感,并会在较大概率上导致高管离职(Jisung P. et al., 2013)[30]。因此,CEO在权衡短期财务绩效提升与长期高管离职之间的利弊时,往往很难痛下决心坚定地致力于减小或者增大高管团队内部薪酬差距。

2.2. 经理自主权对高管-员工薪酬差距的操纵效应研究进展

随着企业高管-员工薪酬差距的扩大,人们日益发现高管-员工薪酬差距不仅是重要的公司治理问题,更兼具社会治理层面的意义,在企业发展与社会稳定方面均有显著的影响效应。因此企业内部高管-员工薪酬差距的成因及其经济后果开始引起学者的关注。截至目前,高管-员工薪酬差距治理实践无疑是低效的,亟需学术界给予明确的理论指导。然而,由于高管-员工薪酬差距的理论研究进展远滞后于实践需求,学术界仍未打开高管-员工薪酬差距持续扩大的内在机理的黑箱,高管-员工薪酬差距与企业绩效的关系更是尚未明确。这直接导致在实践中,各决策主体和利益主体缺乏明确的立场和正确的手段对高管-员工薪酬差距进行有效治理和应对。

作为较早从自主权视角探讨企业内部高管-员工薪酬差距的两篇文献,James B.W.等(2006)[31]和卢锐(2007)[19]分别以美国和中国企业为样本,从经理自主权配置视角探讨了薪酬差距的静态原因,发现CEO相对于员工和董事会的权力越大,高管-员工薪酬差距也越大。方军雄(2011)以我国普通上市公司为样本,基于动态视角,从薪酬变动的非对称性角度研究上市公司高管与员工薪酬差距拉大的原因,发现上市公司薪酬存在严重的基于经理自主权的尺蠖效应[32]。代彬、刘星和郝颖(2011)则专门以国有上市公司为样本,实证发现国有上市公司经理自主权越大,不仅能获得更高的薪酬,还拉大了高管与普通员工之间的薪酬差距,从而表明经理自主权对高管-员工薪酬差距的操纵效应在国有上市公司仍具有适用性[33]。Olubunmi F.等(2013)进一步以美国企业的公开数据为依据,实证发现薪酬差距依赖于CEO权力与普通员工力量的对比,从而表明该观点在美国的适用性[34]。

基于以上研究,更多国内外学者针对二者关系进行了更为深入和细致的探讨,进一步验证了高自主权CEO可以通过独立董事提名(Rafel, & Bartolom P.F., 2013; 刘诚, 杨继东, 周斯洁, 2012)[35][36]、利用与董事会成员之间的熟人效应(Yongli Luo, 2013)[37]、任命与自身具有相同背景的高管董事(David Zhu, & James Westphal, 2013)[38],以及建立攻守同盟以形成“互相挠背”的事实(Dan Lin, & Lu Lin, 2014)[39]等各种途径,最终得以实现高管-员工薪酬差距的正向操纵效应,并且这一效应可跨越不同国家、行业、所有制形式而稳定存在(Brian L. et al., 2013; 黎文靖等, 2012)[40][41]。强权CEO之所以能凭一己之力操纵高管-员工薪酬差距,而不惧其他利益相关者的质疑与愤怒,其主要原因可能就在于,现有研究对高管-员工薪酬差距的绩效后果仍未见共识性结论,甚至绝大多数当前研究似乎都证实了高管-员工

薪酬差距对业绩的促进效应(刘春, 孙亮, 2010) [42], 而且实践中薪酬咨询顾问也似乎都支持高管 - 员工薪酬差距的绩效促进观点(Naqiong Tong, & Wei Cen, 2011) [43]。因此, 由于缺乏明确的理论依据, 企业董事会和股东不清楚高管 - 员工薪酬差距对企业绩效到底是有益或有害, 也就没有明确立场去关注高管 - 员工薪酬差距的大小, 他们更多只关注包括高管薪酬在内的人工成本总额、高管薪酬对企业绩效的敏感性, 或者高管团队内部薪酬差距, 从而留给了 CEO 相对较大的权力来自主设定高管与员工的薪酬差距。因此, 理论研究和咨询实践给 CEO 们提供了充分而且看似完美的借口, 可据此合理的为自己的行为辩护。

3. 经理自主权对高管薪酬差距的操纵效应研究评述

可见, 该领域研究主要呈现以下特点: 1) 研究对象上, 从样本区域背景看, 已从最初的起源地美国, 逐渐扩展至欧洲, 也已从发达国家逐渐覆盖到发展中国家, 且国际间的比较研究也初露端倪。从样本行业背景看, 已从单一行业拓展至多行业的研究, 而且行业间的比较研究正成为未来的关注热点; 2) 研究方法上, 理论与实证研究兼顾, 以实证研究为主, 且实证研究设计经历了从粗放到精细、从简单到复杂的发展历程, 从而使得研究的有效性越来越高。具体表现在以下三个方面: 一是包括经理自主权在内的关键研究变量的度量方法更加多元化和精细化, 二是控制变量与调节变量的考虑与选择更加精细、更有依据, 更能体现系统性, 三是数据处理方法的应用, 既有简单的相关分析、方差分析与线性回归分析, 也有较为复杂的容许度量误差且可处理变量间协变性的结构方程模型, 还有更为精巧的可控制变量内生性的联立方程组模型; 3) 研究成果上, 学术界就经理自主权对薪酬操纵效应的存在性已基本达成了初步共识, 更重视探讨高管人员心理与行为因素在薪酬操纵事件中的角色与作用, 并且针对操纵效应的发生机制也已给出了具有理论和实践价值的多种竞争性解释以供后续研究检验。经理自主权理论, 已经从新兴的高管薪酬研究视角, 目前已与经典的最优契约理论视角并驾齐驱, 日渐成为主流研究视角, 甚至隐隐还有超越的趋势, 为公司治理和战略性人力资源管理领域的理论研究与企业实践提供了深刻洞见和卓越贡献。

就高管团队内部薪酬差距而言, 研究表明经理自主权对高管团队内部薪酬差距的影响具有跨越国界的有效性, 但具体影响机理与强度尚未有共识。正如上文所述, 从影响强度而言, 既有研究发现经理自主权正向操纵高管团队内部薪酬差距(张正堂, 2007) [18], 亦有研究认为经理自主权对高管团队内部薪酬差距的操纵呈现倒 U 型效应(Ricardo Correa, & Ugur Lel, 2013) [26]; 从影响机理而言, 既有学者认为经理自主权主要通过董事会施加不正当影响扭曲高管薪酬设定来直接操纵内部薪酬差距(P. Jiraporn, & P. Chintrakarn, 2013) [28], 亦有学者发现经理自主权可以通过操纵独立董事提名, 进而间接操纵内部薪酬差距(Rafel, & Bartolom P.F., 2013) [35]。有理由认为不同学者之所以对二者间关系持有异议, 除了变量度量方法差异、样本选择不同、实证方法不一等因素之外, 更重要的原因在于, 既有研究在某种程度上将这种影响视为“绝对效应”, 试图找出经理自主权操纵高管团队内部薪酬差距的通用性、绝对性的动机, 并且认为该动机不因客观因素而发生变化。此种观点主导下, 虽然学术界对经理自主权的高管团队内部薪酬差距操纵效应的存在性已达成初步共识, 但对该操纵效应的强度与方向并无一致结论, 并且对该操纵效应的发生与演变机理解释的有效性不足, 因此该领域研究亟待深化。事实上, 现实中 CEO 对高管团队内部薪酬差距所呈现出的态度与偏好的多样化, 加之长期以来理论研究结论的多元性让我们有理由猜测, 经理自主权对高管团队内部薪酬差距的操纵效应不是绝对效应, 二者关系也许是权变的, 其存在性、强度甚至方向都受到某些关键变量的调节。换句话说, 经理自主权对高管团队内部薪酬差距的影响其实取决于其他因素的存在水平与状态。有鉴于此, 引入“权变效应”观点研究二者关系, 选择并结合特定的情境型调节变量, 将研究推向纵深, 对深刻理解经理自主权对高管团队内部薪酬差距的操纵效应机理, 调和现有研究结论的截然差异, 并对高管团队内部薪酬差距决策过程中各相关利益群体提供有效的理论

指导具有重要意义。

就高管 - 员工薪酬差距而言, 既有研究为我们理解高管 - 员工薪酬差距的成因提供了有益的启示: 由 CEO 经理自主权主导的高管薪酬与员工薪酬的不对称变动可能是导致企业高管 - 员工薪酬差距持续扩大的直接原因。CEO 之所以愿意而且能够快速扩大高管 - 员工薪酬差距, 既可能是出于谋取私利的潜在动机, 也可能是由于 CEO 群体中“精英情节”的盛行, 当然在很大程度上也得益于董事会和股东对高管 - 薪酬差距决策的不作为。一方面, 对高自主权 CEO 而言, 出于利己动机, 增大高管 - 员工薪酬差距不仅在实际上对提升自身收益有利, 在理论上也可以打着“激励员工有效竞争促进企业绩效”的旗号, 在受到主流研究成果支持的理论背景下, 该决策很少会受到各监督群体的质疑; 另一方面, 出于利企动机, CEO 也有动力增大高管 - 员工薪酬差距。主要原因在于, “精英情节”在当前高自主权 CEO 群体中非常盛行。持有“精英情节”的 CEO 更认同“二八定律”, 即企业 80% 的绩效主要是靠 20% 的精英力量推动。因此, 此类 CEO 更加倾向于赋予精英群体(即高管人员)更高的薪酬水平, 并相应地降低普通员工的薪酬水平, 从而实质上导致了高管 - 员工薪酬差距的快速扩张。事实上, 在合作导向、创新为王的当代竞争环境下, “精英治企”的思想已不合时宜, 需要更加强调不同群体之间的知识合作, 企业才可能长治久安。因此, 对 CEO 而言, 高管 - 员工薪酬差距需要把握一个合适的度, 既能够彰显高管团队的价值贡献, 诱发其工作积极性, 又能合理体现普通员工的价值贡献, 不能过分刺激普通员工与高管之间的不平衡情绪。如何找到这样一个合理的“度”, 明确其合理的确定基准与法则, 并促进 CEO 对这一合理的“度”的接受倾向, 似乎应该是未来高管 - 员工薪酬差距研究的焦点。

4. 经理自主权对高管薪酬差距的操纵效应研究展望

综上所述, 可发现该领域有三个主要研究趋势: 1) 更强调纵深化发展。随着研究的逐步走向成熟, 研究选题更加精细, 研究情境更为具体, 研究方法更加多元, 研究内容日渐深入, 变量度量愈发精准, 对操纵效应的发生机理解释更加多元; 2) 更强调比较研究。在纵深化趋势推动下, 比较研究法越来越多的被应用到本领域研究中, 以求更好的认识经理自主权操纵高管薪酬差距的本质特征, 期望获得新的发现。更多学者开始尝试从比较研究视角探讨不同国家、行业、地区和所有制企业, 以及不同生命周期背景下经理自主权对高管薪酬差距的操纵效应的异同; 3) 更强调权变视角。承认经理自主权对高管薪酬差距的操纵效应是一种“权变效应”而非“绝对效应”, 已经是该领域研究的最新趋势。因此, 越来越多的学者开始热衷于基于“权变视角”深入探究能够影响经理自主权与高管薪酬差距内在关系的关键权变因素。基于以上认知, 我们预期未来我国该领域研究应该会(也必定会)在以下几个方面取得长足的发展:

首先, 为顺应向纵深化发展的趋势, 未来研究应: 1) 在数据采集方法上, 采用实地调查数据将研究推向纵深发展。既有研究仅考虑了薪酬分配的结果公平, 而忽略了程序公平。实际上, 薪酬决策和薪酬发放过程, 乃至如何向高管解释薪酬制度和薪酬现状, 会对其态度和行为产生重要影响, 从而影响企业绩效的形成。这些数据显然在我国上市公司公开数据中无从获得, 而可惜的是当前国内研究基本上都是以上市公司公开信息为实证数据来源, 因而无从获得与高管薪酬分配过程公平有关的翔实数据, 削弱了研究成果的准确性和有效性。鉴于此, 未来研究不能仅以上市公司公开的二手数据为基础展开实证研究, 而需要进行深入的实地调查以获取具体深入的一手数据, 推动研究向纵深发展; 2) 在变量测量设计上, 进一步强化客观间接测量与主观直接测量相结合的方法推进研究向纵深发展。以经理自主权测量为例, 传统研究中以上市公司公开的客观数据度量的经理自主权仅是“应然”的静态权力, 且在更大程度上属于经理自主权中的结构职位权维度, 而由于经理自主权的动态性和综合特征, 企业中实际发生作用的是基于高管与公司各方主体互动过程中形成的“实然”的经理自主权, 因而以往用上市公司客观数据度量经理自主权有效性不足。显然, 有必要辅之以直接的感知性度量方式, 以求更准确的反映经理自主权特

征。因此,未来研究应对经理自主权、高管薪酬差距、公司绩效等主要研究变量采用多种度量方法,利用多种度量结果进行实证模型的鲁棒性检验,并采用分层随机抽样法选择大容量研究样本,提高估计精度,减少抽样误差,确保研究结论的鲁棒性,加强研究结论的可信度、扩大研究结论的适用范围;3)在数据分析方法上,以科学的跨层次研究设计思想为指导,采用多层面数据分析方法将研究推向纵深发展。现有研究多在单一层次上研究高管薪酬差距问题,实证模型设计上也欠缺考虑跨层次问题,而实际上该问题研究至少涉及个体层次和组织层次变量,比如经理自主权既有组织层面的安排,又有个体层面的特性,高管薪酬差距的绩效后果,既影响个体绩效,也对企业绩效产生影响。因而,以往相关研究很可能出现跨层次谬误。未来研究应进行科学的跨层次研究设计,比如采用宏观-微观层次连接的经典“浴缸”模型进行跨层次研究设计,综合应用组内组间分析(WABA)、层次线性模型(HLM)以及跨层面运算分析(CLOP)等多层面数据分析方法,以求规避潜存的跨层次谬误。

其次,为顺应强调比较研究的趋势,未来研究应:1)在研究内容上,不仅关注经理自主权配置,更强调经理自主权运作对高管薪酬差距的影响效应,尤其是更加关注经理自主权配置与经理自主权运作对高管薪酬差距影响的比较研究。虽然高管薪酬差距其实取决于经理自主权运作的程度更甚于经理自主权配置,但当前学者多仅从经理自主权配置的静态视角研究CEO职位权和所有权状态对高管薪酬差距的影响,而较少从经理自主权运作的动态视角探讨专家权、声望权和资源运作权对高管薪酬差距变化的影响。因此,经理自主权配置和经理自主权运作对高管薪酬差距影响的比较研究亟待加强;2)在研究对象上,加强初任CEO与资深CEO自主权运作动机的比较研究。当前研究多忽视初任CEO与资深CEO自主权运作动机的根本差异。现有文献对自主权运作机理的研究基本上都是基于“CEO自利”的根本假设,这对于资深CEO或许是合适的,但是基于以下两方面的理由,对初任CEO则并不合适:从客观环境看,初任CEO处于“聚光灯下”,董事会、股东乃至社会公众等各利益相关者群体有足够的动机关注其权力运作,各种针对初任CEO决策的信息披露、决策咨询、汇报解释等正式沟通与监督机制安排会得到更为严格的执行,从而初任CEO面临更大的监督强度和愤怒成本,客观上其行为空间、权力能力明显与资深CEO不同;从主观意愿看,相较于前辈资深CEO们,当前初任CEO群体的职业素养更高,多充满工作热情和职业理想,更关注自身未来职业前景而非短期利益从而更具有长期视角,而且与企业并没有历史遗留的“应得未得”的各种利益纠纷,有更强的做好企业的主观愿望,其行为方式、权力意图明显与资深CEO不同。换言之,初任CEO基本的决策出发点更多的是利企,而非利己。因而,刻画初任CEO自主权不同于资深CEO的薪酬差距操纵效应,验证初任CEO的利企动机,并探索其利企动机在整个任期内的持续保鲜机制,具有很强的理论与实践上的必要性;3)在研究样本上,强化不同地区和国家经理自主权与高管薪酬差距关系的比较研究。未来研究应采用统一的研究设计,采用一致性的数据采集方法、变量测量方法以及数据分析方法,不仅要针对世界上不同国家中经理自主权的高管薪酬差距操纵效应开展比较研究,还要针对国内不同省份中经理自主权的高管薪酬差距操纵效应加强比较研究。

最后,为顺应强化“权变”视角的趋势,未来研究将致力于在诸多可能的因素中寻找关键的权变因素,并针对这些关键权变因素对经理自主权与高管薪酬差距关系的调节效应进行深入的比较研究。现有研究之所以对二者关系持有很大异议,除了变量度量方法差异、样本选择不同、实证方法不一等因素之外,更重要的原因在于,既有研究在某种程度上将这种影响视为“绝对效应”,试图找出经理自主权操纵高管薪酬差距的通用性、绝对性的动机,并且认为该动机不因客观因素而发生变化。此种观点主导下,虽然学术界对经理自主权的高管薪酬差距操纵效应的存在性已达成初步共识,但对该操纵效应的强度与方向并无一致结论,并且对该操纵效应的发生与演变机理解释有效性不足,因此该领域研究亟待进一步深化。事实上,现实中CEO对高管薪酬差距所呈现出的态度与偏好的多样化,加之长期以来理论研究结论的多元性让我们有理由猜测,经理自主权对高管薪酬差距的操纵效应不是绝对效应,二者关系也许是

权变的,其存在性、强度甚至方向都受到某些关键变量的调节。换句话说,经理自主权对高管薪酬差距的影响其实取决于其他因素的存在水平与状态。有鉴于此,引入“权变效应”观点研究二者关系,选择并结合特定的情境型调节变量,将研究推向纵深,对深刻理解经理自主权对高管薪酬差距的操纵效应机理,调和现有研究结论的截然差异,并对高管薪酬差距决策过程中各相关利益群体提供有效的理论指导具有重要意义。目前国外研究在“权变效应”视角下已取得初步研究成果,并发现可能的权变因素大致可分为三类,分别为CEO个体特征因素,比如CEO自恋、CEO过度自信、CEO领导风格等;企业治理结构因素,比如国有股比例、股权集中度、机构投资者持股比例、独立董事比例、董事会功能定位等;以及企业运营特征因素,比如知识合作需求、战略类型、文化氛围、人际信任等。相比较而言,国内学者在“权变效应”视角下的研究还缺乏有分量的成果,以高管团队知识合作需求为代表的权变因素如何影响经理自主权与高管薪酬差距的关系需要在立足国情的前提下深入探讨。

基金项目

教育部人文社科规划基金项目“知识型企业新-老CEO自主权的薪酬操纵效应比较研究”(项目号:14YJA630089);国家自然科学基金面上项目“中国上市公司经理层管理防御行为与激励约束机制的实验研究”(项目号:71272118);陕西社会科学基金项目“经理自主权理论视角下陕西省国有企业内部薪酬鸿沟形式机理及对策研究”(项目号:2014P04);国家自然科学基金青年科学基金项目(71402136)。

参考文献 (References)

- [1] Hambrick, D.C., Humphrey, S.E. and Gupta, A. (2014) Structural interdependence within top management teams: A key moderator of upper echelons predictions. *Strategic Management Journal*.
- [2] Tosi, H.L., Werner, S., Katz, J.P. and Gomez-Mejia, L.R. (2000) How much does performance matter? A meta-analysis of CEO pay studies. *Journal of Management*, **26**, 301-339.
- [3] Jensen, M.C. and Murphy, K.J. (1990) Performance pay and top-management incentives. *Journal of Political Economy*, **98**, 225-264.
- [4] Finkelstein, S. and Boyd, B.K. (1998) How much does CEO matter? The role of managerial discretion in the setting of CEO compensation. *Academy of Management Journal*, **41**, 179-199.
- [5] Bebchuk, L.A., Fried, J.M. and Walker, D.I. (2002) Managerial power and rent extraction in the design of executive compensation. *University of Chicago Law Review*, **69**, 751-846.
- [6] Hambrick, D.C. and Finkelstein, S. (1987) Managerial discretion: A bridge between polar views of organizational outcomes. *Research in Organizational Behavior*, **9**, 369-406.
- [7] 王清刚, 胡亚君 (2011) 经理自主权与异常高管薪酬行为研究. *中国软科学*, **10**, 166-175.
- [8] Chen, J., Ezzamel, M. and Cai, Z.M. (2011) Managerial power theory, and executive pay in China. *Journal of Corporate Finance*, **17**, 1176-1199.
- [9] Doscher, T. and Friedl, G. (2011) Corporate governance, stakeholder power, and executive compensation. *OR Spectrum*, **33**, 309-331.
- [10] 权小锋, 吴世农, 文芳 (2010) 管理层权力、私有收益与薪酬操纵. *经济研究*, **11**, 73-87.
- [11] 卢锐, 魏明海 (2008) 薪酬制定的管理层权力理论进展. *经济管理*, **1**, 90-93.
- [12] 卢锐, 魏明海, 黎文靖 (2008) 管理层权力、在职消费与产权效率——来自中国上市公司的证据. *南开管理评论*, **5**, 85-92.
- [13] 吕长江, 赵宇恒 (2008) 国有企业管理者激励效应研究——基于管理者权力的解释. *管理世界*, **11**, 99-109.
- [14] 熊风华, 彭珏 (2012) 高管权力对高管薪酬的影响研究. *财经问题研究*, **10**, 123-128.
- [15] Siegel, P.A. and Hambrick, D.C. (2005) Pay disparities within top management groups: Evidence of harmful effects on performance of high-technology firms. *Organization Science*, **16**, 259-274.
- [16] 鲁海帆 (2007) 高管团队内薪酬差距、合作需求与多元化战略. *管理科学*, **4**, 30-37.
- [17] Russo, G.M., Tomei, P.A., Linhares, A.B.J. and Santos, A.M. (2013) Correlation between organizational culture and

- compensation strategies using Charles Handy's typology. *Performance Improvement*, **52**, 13-21.
- [18] 张正堂 (2007) 高层管理团队协作需要、薪酬差距与企业绩效: 竞赛理论的视角. *南开管理评论*, **2**, 4-11.
- [19] 卢锐 (2007) 管理层权力、薪酬差距与绩效. *南方经济*, **7**, 60-70.
- [20] Lin, B.X. and Lu, R. (2009) Managerial power, compensation gap and firm performance: Evidence from Chinese public listed companies. *Global Finance Journal*, **20**, 153-164.
- [21] Wade, J.B., O'Reilly III, C.A. and Pollock, T.G. (2006) Overpaid CEOs and underpaid managers: Fairness and executive compensation. *Organization Science*, **17**, 527-544.
- [22] Kettenring, T., Tuschke, A. and Friedl, G. (2014) Tournaments, top management team compensation, and the impact of complexity: Two sides of one story. *Schmalenbach Business Review (SBR)*, **66**, 103-131.
- [23] Lee, K.W., Lev, B. and Yeo, G.H.H. (2008) Executive pay dispersion, corporate governance, and firm performance. *Review of Quantitative Finance and Accounting*, **30**, 315-338.
- [24] McClelland, P. and Brodtkorb, T. (2013) Who gets the lion's share? Top management group pay disparities and powerful CEOs. American University of Sharjah, School of Business & Management Working Paper Series, SBMWPS: 04-04/2013, Sharjah.
- [25] 张金若, 陈逢文 (2012) CEO 权力、最终控制人性与 CEO 薪酬权重. *中大管理研究*, **4**, 57-76.
- [26] Correa, R. and Lel, U. (2013) Say on pay laws, executive compensation, CEO pay slice, and firm value around the world. International Finance Discussion Papers, Number 1084.
- [27] 张长征, 李怀祖 (2008) 经理自主权、高管薪酬差距与公司业绩. *中国软科学*, **2**, 117-126.
- [28] Jiraporn, P. and Chintrakarn, P. (2013) How do powerful CEOs view corporate social responsibility (CSR)? An empirical note. *Economics Letters*, **119**, 344-347.
- [29] 鲁海帆 (2012) 财务困境中 CEO 权力、高管层薪酬差距与公司业绩. *财贸研究*, **3**, 116-124.
- [30] Park, J., Kim, S. and Yoon, H. (2013) Reexamining the pay differentials-organizational outcomes relationship in Korea: The role of organizational identification. *Seoul Journal of Business*, **19**, 43-70.
- [31] Wade, J.B., O'Reilly III, C.A. and Pollock, T.G. (2006) Overpaid CEOs and underpaid managers: Fairness and executive compensation. *Organization Science*, **17**, 537-544.
- [32] 方军雄 (2011) 高管权力与企业薪酬变动的非对称性. *经济研究*, **4**, 107-120.
- [33] 代彬, 刘星, 郝颖 (2011) 高管权力、薪酬契约与国企改革——来自国有上市公司的实证研究. *当代经济科学*, **4**, 90-98.
- [34] Faleye, O., Reis, E. and Venkateswaran, A. (2013) The determinants and effects of CEO-employee pay ratios. *Journal of Banking & Finance*, **37**, 3258-3272.
- [35] Koerniadi, H. and Tourani-Rad, A. (2012) Does board independence matter? Evidence from New Zealand. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, **6**, 3-18.
- [36] 刘诚, 杨继东, 周斯洁 (2012) 社会关系、独立董事任命与董事会独立性. *世界经济*, **12**, 83-101.
- [37] Luo, Y.L. (2013) Executive compensation in emerging markets: Theoretical developments and empirical evidence. <http://ssrn.com/abstract=2245223>
- [38] Zhu, D. and Westphal, J. (2013) How directors' prior experience with other demographically similar CEOs affects their appointments onto corporate boards and the consequences for CEO compensation. *Academy of Management Journal*, **57**, 791-813.
- [39] Lin, D. and Lin, L. (2014) The interplay between director compensation and CEO compensation. *International Journal of Business and Finance Research (IJBFR)*, **8**, 11-26.
- [40] Connelly, B.L., Haynes, K.T., Tihanyi, L., Gamache, D.L. and Devers, C.E. (2013) Minding the gap: Antecedents and consequences of top management-to-worker pay dispersion. *Journal of Management*.
- [41] 黎文靖, 胡玉明 (2012) 国企内部薪酬差距激励了谁? *经济研究*, **12**, 125-136.
- [42] 刘春, 孙亮 (2010) 薪酬差距与企业绩效: 来自国企上市公司的经验证据. *南开管理评论*, **2**, 30-39.
- [43] Tong, N.Q. and Cen, W. (2011) Compensation consultant independence and CEO pay. <http://ssrn.com/abstract=1735506>