

基于扎根理论的金融国企高管薪酬影响因素研究

李燕萍 贺 欢 张海雯
(武汉大学经济与管理学院)

摘要: 运用扎根理论,通过收集与分析公众对国企高管薪酬的评论帖子,以委托-代理理论和激励理论为依据,从环境、组织和管理者自身3个层面构建了“金融类国企高管薪酬的影响因素”模型,包括企业的环境氛围、企业特质、社会责任以及高管的职业素养四大影响因素,并运用相关理论分析了模型的深层机制,最后据此提出了对政府和企业的现实指导意义。

关键词: 金融类; 国有企业; 高管薪酬; 影响因素; 扎根理论

中图分类号: C93 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-884X(2010)10-1477-07

A Study on Influential Factors of Senior Managers' Compensation in Financial State-owned Enterprises Based on Grounded Theory

LI Yanping HE Huan ZHANG Haiwen
(Wuhan University, Wuhan, China)

Abstract: Based on grounded theory, this paper collected and analyzed the public comments about senior managers' compensation of financial state-owned enterprises, and built a model of influential factors of senior managers' compensation from perspectives of environment, corporate and senior managers themselves. The model includes four influential factors, which are corporate environment, corporate characteristics, social responsibility and senior managers' moral qualities. We used related theories to analyze the underlying mechanism of the model. Finally, we put forward practical guides to governments and enterprises.

Key words: finance; state-owned enterprises; senior managers' compensation; influential factor; grounded theory

1 问题提出与文献回顾

1.1 问题提出

在金融风暴席卷全球背景下,高管薪酬是理论界与实务界关注的热点。2009年初,我国财政部办公厅印发的《金融类国有及国有控股企业负责人薪酬管理办法(征求意见稿)》明确规定:“暂时停止实施股权激励和员工持股计划”,并且“国有金融企业负责人最高年薪为280万人民币(税前收入)”。“限薪令”的发布引起了企业人士、专家学者和社会公众的关注,也掀起了对目前我国金融类国企高管的薪酬水平、薪酬结构及其改革等有关问题的热烈讨论,大家各执一词。政府对企业高管薪酬规制的动因在于企业高管薪酬安排的外部性和企业薪酬治理机制的扭曲^[1]。那么,国家对金融类国企

高管限薪的现象究竟说明了什么?有哪些深层次的问题值得我们深思?对这些问题的回答是本研究的初衷。

扎根理论研究方法在许多学科领域都得到了广泛的应用,譬如,教育学、心理学、社会学和管理学等^[2],它关注于社会过程分析,适用于研究个人过程、人际间关系及个人与更大的社会过程之间的互惠作用^[3]。因此,本研究运用扎根理论方法,在对高管薪酬已有研究文献进行总结和评述的基础上,通过收集与分析金融危机背景下公众对金融类国企高管薪酬的感知和意见的数据(网上评论帖子),分析信息并建构理论模型,力图解释金融类国企高管薪酬的影响因素及作用机制;并运用委托代理理论、社会比较理论、公平理论、期望理论和激励理论分析金融类国企高管薪酬影响因素模型所隐含的深

收稿日期: 2010-03-03

基金项目: 国家社会科学基金资助重点项目(07AJY023)

层次机制,为决策者制订科学、合理的高管薪酬激励制度与宏观调控政策提供经验借鉴与理论支撑。

1.2 相关研究文献回顾

作为一种投入的回报,薪酬在很大程度上是对人力资本质量的评价,然而对高管这一特殊群体的人力资本质量的测定远比一般员工复杂。西方学者对影响高管薪酬水平的因素作了大量的探索性研究,成果集中于企业业绩、规模及政府对高管薪酬水平的影响方面。例如,有研究发现股东价值每增加1 000美元,企业高管的财富平均增加3 125美元^[4];还有研究发现,企业规模能解释高管薪酬变差的量超过40%,而企业业绩解释高管薪酬变差的量不超过5%^[5];也有研究把所有影响高管薪酬的因素归结为人力资本、企业治理结构、企业规模和业绩^[6]。国内学者也做了不少相关的研究:有研究认为高管薪酬与企业的经营绩效不存在显著的正相关关系^[7,8];也有研究认为高管的薪酬水平与企业业绩有显著正相关关系^[9];还有研究认为薪酬委员会设置对高管薪酬水平有显著正影响^[10]。然而,已有研究绝大部分集中于一般企业的高管薪酬问题,对金融类高管薪酬影响因素的研究还很少见。

金融业在资本结构、治理结构和监管等方面与一般企业存在显著区别。2008年的金融危机以及接二连三的金融类企业高管天价薪酬事件说明当前上市银行高管薪酬的决定机制中还没有充分考虑银行的综合经营绩效^[11];目前银行高管人员薪酬水平与银行规模业绩关系较为紧密,而与资产效率业绩联系相对较弱^[12,13];有学者实证研究了我国上市金融类企业高管薪酬与其业绩之间敏感性的影响因素,结果表明,公司规模、负债比率、收益波动性与敏感性负相关,外资进入、高管任职时间、金融监管以及董事会的独立性对其敏感性的影响不显著^[14];有研究认为在职消费作为管理人员的替代性选择内生于国有企业面临的薪酬管约束,但并没有解释国企高管在职消费差异性产生的原因^[15];也有研究通过SWARM软件对商业银行激励约束机制进行了模拟分析^[16],但对金融类国企高管薪酬的形成机制缺乏深入的探索。总体看来,已有关于金融类企业高管薪酬的研究聚焦于2个方面:①高管薪酬与企业绩效的相关性研究;②高管薪酬影响因素的研究。然而,这些研究多数是分析金融类企业的组织内部特征对高管薪酬的影响,很少有从组织以外的社

会公众和政府的视角来研究社会责任对高管薪酬的影响、对高管薪酬的管约束问题。当前,金融类企业在整个国民经济运行中发挥着关键性作用,那么,金融类国企高管薪酬的决定因素或影响因素究竟有哪些?这些因素又是如何作用于高管的薪酬?其方式与途径如何?这在以往的研究中很少见。

2 基于扎根理论的金融类国企高管薪酬决定因素模型

2.1 变量的界定

本研究的高管与“限薪令”所规范的对象一致,包括国有或者国有控股企业的董事长、副董事长、执行董事、监事长、行长、副行长等。本研究采用广义的薪酬概念,包括基本薪酬、年度红利、长期激励计划和福利津贴,其中基本薪酬指高管基本的、固定的货币收入,年度红利用于奖励那些在实现企业重要目标过程中做出贡献的主管人员,长期激励计划主要指股票及股票期权,也包括一些长期激励性福利^[17]。

2.2 研究设计

2.2.1 数据收集

网络具有覆盖广、参与者可自愿、匿名发言、群体思考性、可保存性等优势,已经被学者运用于多种研究领域^[18]。本研究借助互联网可记录性和数据可分析性的特点,收集了权威财经网站(新浪财经、搜狐财经、百度和讯财务和网易财经等)上网民对“限薪令”的实时评述。为了保证数据来源的全面性、代表性和客观性,本研究采用的意见评述者既包括普通民众、专家学者,也包括政府官方及企业人士。

2.2.2 研究方法选择

以往对高管薪酬影响因素的研究大多采用实证研究,本研究基于“限薪令”引发的社会各界对金融国企高管薪酬的热烈讨论,试图探索我国金融类国企高管薪酬的影响因素及作用机制。扎根理论是一种有效的基于二手定性资料构建理论模型的质性研究方法。该研究方法的核心是资料收集和分析过程,这一过程既包含理论演绎又包含理论归纳,而且,资料的收集与分析是一并发生、同时进行、连续循环的。扎根理论的研究流程见图1^[19]。

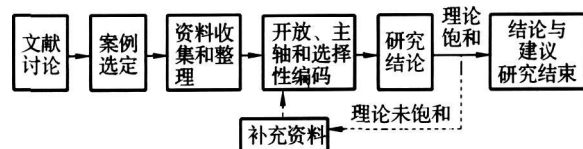


图1 扎根研究流程图

2.3 理论抽样

经过对比新浪、网易、雅虎、百度等网站就“限薪令”颁布之后有关高管薪酬专题的贴吧,可以发现:由于“发帖人”的角色不同,其评论从不同角度反映出当前高管薪酬存在的问题。为了使样本更具代表性和全面性,搜索了各大网站有关高管薪酬的帖子,并根据“发帖人”角色的差异将其归为4类:①来自网友的评论,包括各大论坛匿名网友、报社评论员、新闻报道者等;②来自学者的评论,包括各大高校的教师、经济管理领域的学者、各科研院所的研究人员等;③来自政府官员的评论,包括国资委、人力资源与社会保障部、财政部等政府部门的工作人员;④来自企业高管的评论,包括各个金融类国有企业的高管人员。

2.4 开放编码

2.4.1 评论帖子的整理

根据本研究的目的,笔者对相关评论帖子进行了如下整理:①剔除评论比较简单(如只有“顶”、“支持”、“同意”等)的帖子;②剔除评论不相关内容的帖子(如非金融企业、民营企业、普通员工薪酬等内容);③剔除回帖(自己不发表原创意见,只是对已有帖子进行评论);④对相

似发帖(如复制他人内容)也予以排除,最终获得有效的评论帖子共122篇,其中,网友帖子63篇,学者帖子33篇,政府官员帖子17篇,企业高管帖子9篇。

2.4.2 帖子的开放编码

根据开放编码的要求,对4类样本的122篇评论帖子进行编码,并随机抽取92篇用于编码分析,余下的30篇用于检验饱和度。为更好地分析帖子内容,开放编码的编号设置如下:样本类型-帖子序号-评论内容的段落顺序-评论内容的句子顺序。例如:编码“1-2-1-4”表示样本类型为1(网友)的第2个帖子中第1段评论的第4句话。

2.4.3 基于开放编码形成的范畴

开放编码指将所获得的资料记录逐步进行概念化和范畴化,用概念和范畴来正确反映资料内容,并把资料记录以及抽象出来的概念打破、揉碎并重新综合的过程。开放编码的目的在于指认现象、界定概念、发现范畴,也就是处理聚敛问题^[20]。经过多次整理分析,本研究最终从资料中抽象出67个概念和15个范畴,表1显示了开放编码形成的范畴。

表1 开放编码形成的范畴

编号	范畴	概念
1	行业特性	金融行业
2	区域特性	企业地域、购买力
3	薪酬法制化	工资法改革、执行力度、行政意见缺乏司法性、监督机制
4	行政性措施	高限低补、政策性盈利、政策落实、限薪令、行政管制、利益失衡、收入分配秩序、利益分享机制、完善市场体制、收入差距、公平竞争、分配公平
5	企业社会责任	考核责任、国有资产保值增值、薪酬的社会效应
6	产权关系	优化产权、所有者缺位、信息不对称、产权虚置、政企不分、利益相关机制
7	董事会制度	治理结构、独立董事制度、企业运作方式
8	薪酬委员会制度	薪酬委员会
9	职代会制度	职代会、员工参与
10	监督机制	预算软约束、监督机制、信息披露制度
11	绩效评价制度	绩效评价体系、薪酬与考核挂钩、考核责任、绩效考核、风险、企业竞争力
12	选聘制度	选人用人机制、责任和权力对等、选任机制与薪酬配套、人事制度完善
13	薪酬制度	支付方式、福利均衡、保密薪酬、薪酬分配、薪酬构成、参照标准、职位等级、自定薪酬
14	激励机制	创业精神、股权激励、激励和约束机制、高薪激励弱化、薪酬缺乏弹性、外部不经济、个税调节、可持续发展
15	个人态度	短期逐利行为、灰色收入、隐性工资、职务消费、创业精神、企业竞争力

资料来源:笔者根据帖子整理

2.5 主轴编码

主轴编码是将开放编码中被分割的资料通过聚类分析,在不同范畴之间建立关联。在建立关联时,需要分析各个范畴在概念层次上是否存在潜在的联结关系,从而寻找一定的线索。为此,将开放编码中能呈现不同范畴之间联系的帖子逐一分析,试图解析出其中潜在的脉络或者因果关系。

2.5.1 关系归类

通过主轴分析发现,各评论帖子存在一定的内在联系和相互相生性,对其进行归类后共形成八大关系(见表2)。

2.5.2 主范畴分析

主范畴分析就是从已有的范畴中挖掘出核心范畴,使其能将其其他的范畴联系起来。在表2的基础上,梳理出四大主范畴:①“环境氛

围”，包括关系类别中从企业外部环境特征对高管薪酬进行影响的“行业特征”、“区域特征”、“法律环境”；②“企业社会责任”，包括关系类别中的“宏观调控”、“企业责任”，由于关系类别的“法律环境”包括了一些法制化行为，所以也属于社会对企业的约束；③“企业特质”，包括关系类别中主要从组织层面来影响高管薪酬的“公司治理”和“人力资源管理体制”；④“职业素养”，由高管自身决定。

表 2 基于主轴编码的八大关系

编号	关系类别	影响关系的范畴
1	行业特性	行业特性
2	区域特性	区域特性
3	法律环境	薪酬法制化
4	宏观调控	行政性措施
5	企业社会责任	企业责任
6	公司治理	产权关系 董事会制度 薪酬委员会制度 职工代表大会制度 监督机制
7	人力资源管理体制	绩效评价制度 选聘制度 薪酬制度 激励机制
8	职业素养	个人态度

资料来源: 笔者根据帖子整理

2.6 选择编码

选择编码是指选择核心范畴, 把它系统地和其他范畴予以联系, 验证其间的关系, 并把概念化尚未发展完备的范畴补充完整的过程。根据研究目的, 本研究将四大范畴编码为“金融类国企高管薪酬影响因素”(见图 2), 这里需要分析的是“高管薪酬的影响因素”这一核心范畴能否统领其他四大主范畴。

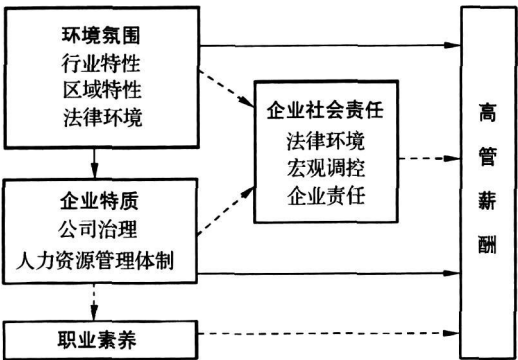


图 2 金融类国企高管薪酬的影响因素模型
实线表示已有研究中已发现的影响因素, 虚线表示本
研究中新发现的影响因素。

图 2 所示的“高管薪酬的影响因素”这一核心范畴, 实际上与薪酬的激励机制是相一致的。

“环境氛围”和“企业特质”衍生出“企业社会责任”这一范畴, 并作用于高管薪酬。职业素养是指高管的职业道德与素质, 它是高管的内在特征, 同时受到环境氛围和企业特质的影响, 通过在职消费和灰色收入等形式作用于高管薪酬。

根据以上构建的理论模型, 不难解释“限薪令”为什么会引起社会大众对高管薪酬的争议。社会责任是高管薪酬的制约因素, 也是高管薪酬与普通员工薪酬最大的差别所在, 国企高管的职位为其带来了获得便利收益的可能性, 而高管的职业素养则决定了每位高管的薪酬中便利性收入的高低。当高管的社会责任与其权利不对等时, 政府需要实施其宏观调控, 因而也就有了“限薪令”的颁布。

2.7 理论饱和度检验

将用于饱和度检验的 30 个样本进行编码和分析, 得到的结果仍然符合“金融类高管薪酬影响因素”的脉络和关系。经过检验, 发现没有形成新的范畴和关系, 因此, 上述理论模型是饱和的^[19]。

3 金融国企高管薪酬影响因素的形成与作用机制

毫无疑问, 基于扎根理论而建构的模型可以解释我国政府为什么颁布“限薪令”。但金融国有及国有控股企业高管薪酬影响因素是如何形成的? 诠释“限薪令”的金融高管薪酬的影响因素——“高管职业素养”和“企业社会责任”是如何发生作用的? 这是笔者重点关注的问题。

3.1 金融类国企高管薪酬的影响因素

由金融类国企高管薪酬的影响因素模型(见图 2)可知, 金融国企高管薪酬的主要影响因素包括“环境氛围”、“企业特质”、“企业社会责任”和管理者的“职业素养”, 下面主要分析这些因素对金融类国企高管薪酬形成影响的机制。

3.1.1 环境氛围

环境氛围对高管薪酬的影响主要表现在 3 个方面: ①行业特征。金融业具有指标性、垄断性、高风险性、效益依赖性和高负债经营性的特点; 在现代市场经济条件下, 金融与经济、社会、政府联在一起, 影响范围广, 影响力大; 银行体系在中国金融市场中占据重要地位, 中国金融市场的改革和国企改革、经济转型等联系紧密。②区域特征。社会比较理论认为, 为了获取对自身稳定的认识, 人们通常与他人进行比较, 而行业标准的外部比较参照已经成为员工评价其

报酬公平与否的基础^[21]。由于我国的行业标准还不完善,人们更多地是从非正式渠道获得比较参照,这解释了为什么会存在国企高管的薪酬向国外看齐的现象。③法律环境。任何国家的法律、法规都会宏观影响高管的薪酬,例如《劳动合同法》对薪酬支付进行了规定。

3.1.2 企业特质

从公司治理层面而言,“所有者缺位”和独立董事制度的作用不显著导致内部监督缺失或扭曲,这为金融企业的管理者控制薪酬委员会为其加薪提供了便利。信息不对称、股权分散、董事会成员的自利行为以及企业外部治理机制失效,导致董事会和管理层之间的权力分布严重失衡,企业管理层实际左右高管薪酬的确定过程^[22]。这充分说明企业由于治理机制失效而影响人力资源管理体制,使得高管薪酬的决定机制被扭曲。

从当前国企高管的薪酬制度来看,企业经营业绩好坏的评判标准主要是利润指标,这导致高管薪酬缺乏长期而有效的激励作用,造成其行为模式的短期性。有调查显示,高管人员的报酬水平与公司业绩指标的相关性总体上不显著,甚至一些亏损严重的企业其经营者得到的报酬比盈利企业的经营者高,甚至高出几十倍^[23]。在高管薪酬自定的情况下,对高管实施的薪酬激励演变为公司治理问题的一部分,企业高管薪酬过高,过分强调短期绩效,会诱发管理层采取盈余管理和操纵股价等短期行为^[24]。

委托-代理理论提出,委托人运用多种规范化和相对固定化的激励手段与代理人相互作用、相互制约^[25]。企业的薪酬制度是多种激励手段的总和。薪酬的约束体现在委托人根据经营业绩和对代理人的各种行为监察的结果,对代理人作出适时、公正的奖惩决定,包含对其权力的约束和对渎职者采取惩罚措施等。在整理帖子时笔者发现,众多的企业都建立了较完善的激励机制,但缺乏相应的约束机制。因此,有网友建议采用“延期支付”以及“扣减支付”的方式来对高管薪酬进行约束。

3.1.3 企业社会责任

现代意义上的企业社会责任理论是指在企业经营过程中既注重经济效益又关注社会利益的管理理念。国际公认的企业社会责任包括遵守商业道德、保护劳工权利、保护弱势群体、维护社会公平等^[26]。现代市场经济条件下,金融与经济、社会和国家联在一起,影响范围极其广泛,影响力十分巨大,因此金融企业承担的社会

责任非常重要。虽然当下社会公众对企业高管薪酬是否过高的质问已经成为一种大众思潮,但来自外部的愤怒成本并不足以阻止企业薪酬治理中的败德行为^[27]。为了迎合社会大众的公平偏好和保持社会的稳定,政府会对企业高管薪酬采取措施规制,以遏制其增长过快的势头。

3.1.4 职业素养

委托代理理论指出,代理人不会总是按照委托人利益最大化的原则行事,委托人可通过建立激励和监督机制的方法限制代理人背离委托人利益的行为,但不可能完全杜绝该类行为^[25]。现行国企高管的激励机制主要存在货币报酬偏低、声誉及职业升迁激励的异化弊端,并由此导致高管自我激励泛滥,主要表现在2个方面:①利用非法手段侵占企业利润、侵吞国有资产;②追求过度的在职消费^[28]。

3.2 职业素养与企业社会责任对高管薪酬的影响

3.2.1 高管的职业素养对其薪酬水平的影响

职业经理人理论认为,作为职业经理人必须具备良好的职业道德和优秀的专业素质^[29]。当前国企的股份制度改革还有待深化,国企高管通常由行政任命,而不是来自职业经理人市场。高管职业素养的差异导致其对自身职业道德规范不同,在对待在职消费等隐性报酬的态度上不一致,由于态度影响行为,所以不同高管的隐性收入也会有差异。

从社会比较理论来看,由于我国的金融业缺乏高管薪酬的行业标准,因此某些高管会把它和非组织中的成员进行比较,即和国外的高管进行比较,得出自身薪酬过低的结论,从而产生外部不公平感。为了弥补这种不公平感,他们会倾向于从别的渠道获取大量的货币化或者非货币化的收入。这种不合理的比较说明了部分高管的职业素养欠缺,从而得到有失公平的比较结果。

3.2.2 企业社会责任对高管薪酬水平的影响

国企的性质决定其与全体国民之间有着“社会契约”,应该承担全体国民的责任。高管作为企业的最高决策者,是企业责任的直接负责人,因而企业社会责任应作为一个重要的因素纳入高管的绩效考核制度中。

经典的“公司社会责任金字塔说”认为,企业社会责任中位于最基础的是经济责任;位于第二层的是法律责任;位于第三层的是道德责任;最高层是慈善责任^[30]。金融类国企的经济责任是保证国民经济安全和保证企业的收益;

法律责任是遵纪守法;道德责任是保证公平公正;慈善责任是为社会提供福利。所以,金融国企的社会责任包括了保证高管薪酬的公平、公正、合理。

根据社会比较理论,企业社会责任对高管薪酬的具体影响机制为(见图3):公众通过感知对企业的权利和责任进行期望比较,比较结果为责任大于权利时,公众认为高管此时的实际薪酬是偏低的,国家应代表公众对高管薪酬进行调控,增加薪酬;比较结果为责任小于权力时,高管此时的实际薪酬偏高,国家应代表公众对高管的薪酬进行下调。

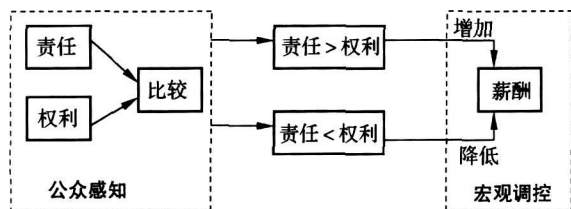


图3 企业社会责任对高管薪酬的影响机制

中国平安董事长马明哲2007年的薪酬高达6616万元。普通员工和高管薪酬出现的鸿沟激起了社会大众的不满。金融危机爆发后,金融高管若依然享受天价薪酬,便会引起公众对高管责任和权力不对等的感知,这进一步解释了国家为何会在2009年颁布限薪令。并且2010年2月21日,中国银行业监督管理委员会印发了《商业银行稳健薪酬监管指引》的通知,进一步采取措施来规范金融企业的薪酬。

4 研究结论与建议、展望

4.1 研究结论与建议

本研究主要得出如下结论:①对我国金融国企高管而言,影响其薪酬的因素不仅限于已成为共识的环境、公司治理和企业制度等,“企业社会责任”和“管理者职业素养”也是2个重要的影响因素。②以委托代理理论和激励理论为依据,从环境、组织和管理者自身3个层面分析了金融类国企高管薪酬的影响因素,构建了一个全面的金融类国企高管薪酬影响因素模型。③管理者职业素养的差异可能通过在职消费、隐性工资等报酬形式,间接作用于高管薪酬。④从社会比较理论、公平理论、企业社会责任理论出发,结合我国金融企业的特征,分析了企业社会责任对高管薪酬的作用,即当管理者的权力和责任不对等时,国家应宏观调控高管的薪酬。

本研究探讨了金融类国企高管薪酬的影响

因素以及企业社会责任和管理者职业素养对高管薪酬的作用,这对政府和企业具有现实的指导意义:①企业应进一步加强和完善对高管的约束和监督机制,尽量遏制高管薪酬中出现的“激励过度、约束不足”现象。具体的措施包括:进一步完善独立董事制度和薪酬委员会制度;将经营风险纳入高管的绩效考核范围;逐步完善高管薪酬的基本结构等。②国家和政府须加强对金融类国企高管的职业素养的培养,从社会文化到职业训练对高管实施全方面的引导,培育国企高管良好的职业素养,改善高管报酬中存在的隐性工资等问题。③国资委应逐步完善国有企业高管的考核制度与激励机制,尤其是针对垄断国企存在的“政策性盈利”,国资委在对其高管实施业绩考核时,需考核高管的权利与责任是否对等,将企业及管理者所承担的社会责任纳入考核体系,使得考核结果更合理和公平。

4.2 未来展望

目前在学术界关于质性研究的争议颇多,主要集中在其效度、信度、推广度和伦理道德等问题上^[31]。本研究得出的结论是否具有更为普遍的意义,还可在后续的研究中加以检验,将本研究中提出的一些范畴进行概念化和操作化改进,实施问卷调查并进行实证,采用量化数据分析来检验模型中不同变量之间的相关性,以及高管薪酬各影响变量的作用强度。此外,进一步探讨高管职业素养、企业社会责任对高管薪酬的作用路径,也是未来值得研究的方向。

参 考 文 献

- [1] 黄再胜. 企业高管薪酬规制理论研究: 动因、实践与启示[J]. 外国经济与管理, 2009, 31(8): 19~29.
- [2] 费小冬. 扎根理论研究方法论: 要素、研究程序和评判标准[J]. 公共行政评论, 2008(3): 23~43.
- [3] CHARM AZ K. Grounded Theory [C]// SMITH J A, HARRE R, LANGENHOVE L. Rethinking Methods in Psychology. London: Sage, 1995: 27~49.
- [4] JENSEN M C, MURPHY K J. Performance Pay and Top management Incentives [J]. The Journal of Political Economy, 1990, 98(2): 225~264.
- [5] TOSI H L, WERNER S, KATZ J P, et al. How Much Does Performance Matter? A Meta analysis of CEO Pay Studies [J]. Journal of Management, 2000, 26(2): 301~339.
- [6] JOHN E C, ROBERT W H, DAVID F L. Corporate Governance, Chief Executive Officer Compensation,

- and Firm Performance [J]. Journal of Financial Economics, 1999, 51: 371~ 406.
- [7] 魏刚. 高级管理层激励与上市公司经营绩效[J]. 经济研究, 2000 (3): 32~ 39.
- [8] 李增泉. 激励机制与企业绩效——一项基于上市公司的实证研究[J]. 会计研究, 2000(1): 24~ 30.
- [9] 刘斌, 刘星, 李世新, 等. CEO 薪酬与企业业绩互动效应的实证检验[J]. 会计研究, 2003(3): 35~ 40.
- [10] 张必武, 石金涛. 董事会特征、高管薪酬与薪绩敏感性[J]. 管理科学, 2005, 18(4): 32~ 39.
- [11] 杨大光, 朱贵云, 武治国. 我国上市银行高管薪酬和经营绩效相关性研究[J]. 金融论坛, 2008(8): 9~ 13.
- [12] 宋增基, 陈全, 张宗益. 中国上市银行 CEO 报酬与银行绩效的关系[J]. 金融论坛, 2008(4): 48~ 53.
- [13] 陈潘武, 洪军. 上市银行高管薪酬与治理绩效的实证研究[J]. 浙江社会科学, 2008(9): 17~ 22.
- [14] 邵平, 刘林, 孔爱国. 高管薪酬与公司业绩的敏感性因素分析——金融业的证据(2000~ 2005 年)[J]. 财经研究, 2008, 34(1): 94~ 105.
- [15] 陈冬华, 陈信元, 万华林. 国有企业中的薪酬管制与在职消费[J]. 经济研究, 2005(2): 92~ 106.
- [16] 陈学彬, 李翰, 朱晔. 完善我国商业银行激励约束机制的 SWARM 模拟分析[J]. 财经研究, 2003, 29(9): 68~ 74.
- [17] 李新建, 孟凡强, 张立富. 企业薪酬管理概论[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2004: 307~ 312.
- [18] 黄敏学, 李小红, 朱华伟. 企业被“逼捐”现象的剖析: 是大众“无理”还是企业“无良”? [J]. 管理世界, 2008(10): 115~ 126.
- [19] PANDIT N R. The Creation of Theory: A Recent Application of the Grounded Theory Method [J]. The Qualitative Report, 1996, 2(4): 1~ 13.
- [20] 米高·奎因·巴顿. 质的评鉴与研究[M]. 吴芝仪, 李奉儒, 译. 台北: 桂冠图书公司, 1990: 38.
- [21] SCHMINKE M, CROPANZANO R, RUPP D E. Organization Structure and Fairness Perceptions: The Moderating Effects of Organizational Level [J]. Organizational Behavior and Human Decision Processes. 2002, 89(1): 881~ 905.
- [22] BEBCHUK L A, FRIED J M. Pay Without Performance: The Unfulfilled Promise of Executive Compensation [M]. Cambridge MA: Harvard University Press, 2004: 219~ 325.
- [23] 曹阳. 我国现行国企高管薪酬制度存在的缺陷及应对策略[J]. 企业经济, 2005(6): 57~ 58.
- [24] BEBCHUK L A, FRIED J M. Executive Compensation at Fannie Mae: A Case Study of Perverse Incentives, Nonperformance Pay, and Camouflage [J]. Journal of Corporation Law, 2005, 30 (4): 807~ 822.
- [25] JENSEN M C, MECKLING W H. Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure [J]. Journal of Financial Economics, 1976, 3(4): 305~ 360.
- [26] 杨自业. 企业社会责任研究中的几个基本理论问题[J]. 武汉大学学报: 哲学社会科学版, 2009, 62(6): 814~ 819.
- [27] BEBCHUK L A, FRIED J M. Executive Compensation as an Agency Problem [J]. Journal of Economic Perspectives, 2003, 17(1): 71~ 92.
- [28] 颜剑英. 经理行为的激励方式与国有企业激励机制的改革[J]. 江苏大学学报: 社会科学版, 2002, 4(2): 104~ 109.
- [29] 唐斌. 职业经理人的职业道德分析[J]. 现代企业教育, 2005(10): 48~ 49.
- [30] CARROLL A B. The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders [J]. Business Horizons, 1991, 34(4): 39~ 48.
- [31] 陈向明. 社会科学中的定性研究方法[J]. 中国社会科学, 1996(6): 93~ 102.

(编辑 刘继宁)

通讯作者: 李燕萍(1965~), 女, 湖南常宁人。武汉大学(武汉市 430072)经济与管理学院副院长, 教授、博士研究生导师。研究方向为战略人力资源管理。E-mail: ypli@whu.edu.cn.

第四届系统科学、管理科学 和系统动力学国际会议

征文范围:

系统科学理论与应用; 管理科学理论与应用; 系统动力学理论与应用; 宏观管理与复杂系统研究; 工商管理与复杂系统研究; 与社会、文化经济、管理、生态复杂系统及可持续发展相关的其他内容

会议日期: 2010-12-10~ 2010-12-11

承办单位: 东华大学 旭日工商管理学院

全文截稿日期: 2010-10-30

论文录用通知日期: 2010-11-01

会议主席: 王其藩

组织委员会主席: 孙明贵

程序委员会主席: Paal Davidssen

联系人: 周莉莉 联系电话: 021-62373621

传真: 021-62373621 E-mail: info@ssmssd.cn

通讯地址: 上海延安西路1882号旭日工商管理学院(200051)