

# 民营企业家的社会身份与企业雇佣行为\*

熊琪<sup>1</sup>, 张永艳<sup>2</sup>, 何晓斌<sup>3</sup>

(1. 华中科技大学管理学院, 湖北 武汉 430074;

2. 暨南大学经济学院, 广东 广州 510632;

3. 复旦大学管理学院, 上海 200433)

**内容提要:**民营企业广泛吸纳社会就业,但民营企业的一些雇佣行为饱受诟病,主要体现在拖欠工资、劳动强度高,以及缺乏基本福利保障等。实际上,不同的民营企业在雇佣行为上存在很大差别。民营企业家是企业决策机制的中心,他们的社会身份可能会影响企业的雇佣行为,但是,现有研究很少从民营企业家社会身份出发解释这种差异。本文利用中国民营企业调查数据,研究了民营企业家社会身份(包括政治身份、政党身份和商业身份)对其雇佣行为(雇佣规模、员工薪酬水平和基本福利水平)的影响。分析结果表明,拥有社会身份的民营企业家,其企业的员工数量和员工薪酬水平更高;拥有政党身份和商业身份的民营企业家,其企业的基本福利水平更高;拥有或未拥有政治身份的民营企业家,其企业的基本福利水平没有显著差异。由此说明,具有社会身份的企业家可能做出更多有利于社会的雇佣行为,而不是单纯地追求企业经济发展;在民营企业基本福利体系的构建方面,政党身份和商业身份比政治身份对民营企业家更有约束力。本研究对于深入理解民营企业员工规模、薪酬水平和基本福利水平差异的原因有重要启发作用。

**关键词:**民营企业;社会身份;员工规模;薪酬水平;基本福利水平

**中图分类号:**F276.5 **文献标志码:**A **文章编号:**1002—5766(2015)02—0075—09

## 一、引言

民营企业是我国经济发展的重要组成部分,在我国经济社会发展过程中发挥了重要战略作用。据国家工商行政管理总局公布的《2013 全国市场主体发展情况》报告显示,截止 2013 年底,我国登记注册的私营企业达到 1253.86 万家,同比增长 15.49%。同时,根据全国工商联数据,2013 年民营经济产值超过国内生产总值的 60%,吸纳了 2.19 亿人员就业,同比增长 9.7% (孙铁翔, 2014)。随着民营企业快速发展,其劳资关系问题也备受瞩目。根据全国总工会统计数据,2010 年,我国各行业共发生了 40 多万起劳动争议,排在首

位的即工资纠纷(降蕴彰, 2011)。民营企业劳资矛盾实质上是经济矛盾(风笑天, 2000),主要体现在拖欠工资、劳动强度高,以及缺乏基本福利保障等方面。

实际上,不同民营企业在雇佣行为上存在很大差别。近年来,学者们发现,董事会成员和实际控制人的政治关联(梁莱歆、冯延超, 2010)、公司治理结构(钟宁桦, 2012)对企业员工规模、雇佣成本有显著的正面影响。同时,民营企业的决策是以企业家为中心的,他们不仅制定企业重要决策,例如出口决策(李巍、许晖, 2013)、捐赠决策(Buchholtz 等, 1999)和研发投资决策(陈爽英等, 2010)等,甚至主导企业日常管理(中华全国工商业联合会, 2007)。

收稿日期:2014-10-21

\* 基金项目:国家自然科学基金项目“基于共同演化视角的新创企业政治策略和生存风险研究”(71472050);教育部博士点基金项目“民营企业代际传承中继承者培养模式与企业成长战略及业绩的关系研究”(20110142120087)。

作者简介:熊琪(1988-),女,江西南昌人。博士研究生,研究方向为战略管理、组织行为、企业国际化。E-mail: xiongqi1224@163.com;张永艳(1977-),女,江西南康人。博士研究生,研究方向为新创企业成长、创新创业、资源环境与可持续发展等。E-mail:1062117504@qq.com;何晓斌(1977-),男,浙江新昌人。讲师,社会学博士,研究方向为新创企业成长、组织行为、社会网络理论与应用等。E-mail: xiaobinhe@fudan.edu.cn。

由此,企业家的社会身份很可能是影响企业雇佣行为的关键要素。基于前人的研究(梁莱歆、冯延超,2010),本文分析了民营企业不同社会身份影响其企业雇佣行为的原因。本文采用中国民营企业调查数据,样本采用分层随机抽样的方式,涵盖了全国31个省份的4508家民营企业,具有很好的代表性。

## 二、理论基础与研究假设

### 1. 民营企业家的政党身份与员工规模、薪酬水平、基本福利水平

随着政党,尤其是执政党大门逐渐开放,中国民营企业家积极获取政党身份,竞逐各级党代表(吕明合,2007;张华等,2012)。民营企业政党身份对企业的雇佣行为有重要影响,包括以下三方面原因:

首先,根据资源依赖理论可知,政党身份为民营企业家提供了新的参政议政途径,也是获取更高层次政治身份(如人大代表)的基础(Li等,2006),使得他们可以更好地获得政治保护和经济利益。同时,为了从政党身份中持续获利,具有政党身份的民营企业家也需要积极响应政党的号召,在降低失业率,减少劳资纠纷,维护社会稳定等方面贡献力量。民营企业也通过这些行为,强化政党对其依赖,从而增强自身在资源依赖关系中的权力(Pfeffer,1981;Medcof,2001)。由此,具有政党身份的民营企业家,其企业员工规模更大,员工薪酬水平和基本福利水平更高。

其次,有关中国企业家特质的研究表明,具有共产党的价值观已经成为部分中国企业的显著特征(Fu & Tsui,2003;梁巧转等,2013)。中国共产党提出的构建社会主义和谐社会等价值理念都是在充分考虑我国当前形势的基础上提出的,共产党倡导中国企业家不仅要遵守党的价值观,还要将其内化为个人价值观。根据《中国共产党党章》,“集体利益高于个人利益”、“全心全意为人民服务,甚至不惜牺牲自己”等都是共产党的核心理念组成部分。所以,有政党身份,特别是具有中国共产党党员身份的企业家做出有利于社会的雇佣行为,可能是其内化共产党价值理念的具体体现之一。

第三,根据制度理论得出,拥有政党身份就意味着民营企业家需要顺从共产党或民主党派的意志,促进企业的生存、发展,维持企业的合法性(Oli-

ver,1991)。同时,与非政党身份的民营企业企业家相比,具有政党身份的民营企业企业家承担着更大的合法性约束。如果他们的企业不做出有利于社会的雇佣行为,他们企业所面临的合法性压力和组织声誉风险则远远高于非政党身份民营企业企业家所在的企业。因此,本文提出如下假设:

H<sub>1</sub>:拥有政党身份的民营企业家,其企业员工数量更多,员工薪酬水平更高,基本福利水平更高。

### 2. 民营企业家的政治身份与员工规模、薪酬水平、基本福利水平

新中国成立后,民营经济曲折发展,民营企业不为社会所重视和认可。中国民营企业家通过不断加强政治关联,获取政治身份(人大代表和政协委员),使得其企业具有更多的发展机会和更大的发展空间。民营企业政党身份对企业的雇佣行为有重要影响,包括以下三方面原因:

首先,民营企业家的行为正是通过与政府建立关系来获取所需资源(Hillman等,2009)。作为重要的社会资本,政治身份可以帮助企业获得融资便利(Khwaja & Mian,2005;连军等,2011),享有优惠税率(吴文锋等,2009),以及降低管制行业进入门槛(罗党论、刘晓龙,2009)。但是,由社会交换理论可知,社会行为是多个社会角色之间一种物质或非物质资源的交换(Homans,1958;Cook,1977)。所以,民营企业家在获取以上利益的同时,需要以符合国家政府的政策导向,更多地招募员工,不拖欠工资,并给予员工更高的薪酬,实现基本福利水平作为交换,由此,也帮助政府扩大就业,构建和谐劳资关系。

第二,中国企业家特质的相关研究表明,中国企业家的价值观中渗透着儒家思想(Fu & Tsui,2003;梁巧转等,2013)。“服从”是儒家思想中核心要素之一。具有政治身份的企业家更可能将“服从”的价值观进行内化,并显现在其行为当中。由此,具有政治身份的企业家更可能做出有利于社会的雇佣行为。

第三,从制度理论视角来看,民营企业家在获得政治身份后,需要遵循政府的意志,服从政府扩大就业、构建和谐劳资关系的政策方针,从而制定利于社会的雇佣行为。同时,这样做有利于企业获得组织合法性,得到政府和员工的普遍认可。因此,本文提出如下假设:

H<sub>2</sub>:拥有政治身份的民营企业家,其企业员工

数量更多,员工薪酬水平更高,基本福利水平更高。

### 3. 民营企业家的商业身份与员工规模、薪酬水平、基本福利水平

在我国,商业协会是一种在成员企业之间收集、组织和传递信息的合作网络性商业组织。我国的商业协会,可以分为三种类型(罗家德等,2013):(1)官方性质的商业协会,主要特点是政府资助其运营经费,它也履行一定政府职能,如全国工商业联合会;(2)半官方性质的商业协会,主要特点是协会自行筹措经费,但它由政府发起,履行部分政府职能,如地方性行业协会;(3)完全民间性质的商业协会,主要特点是由主导企业发起,协会自行筹措经费,具有高度自治权。本文主要关注前两种类型的商业协会,因为这两类商业协会的进入门槛较高。企业家通过参与官方或半官方性质的商业协会,可以获得商业身份,形成某种商业地位(高勇强等,2011)。

学者们从不同理论视角总结了商业协会为企业带来的利益。企业加入商业协会可以节省交易成本(谭燕等,2006);解决成员企业面临的共同商业问题(吴军民,2005);提升社会地位和企业的合法性(斯科特,2010)。但是,商业协会也有其职能和任务,根据《中国工商业联合会章程》,协调劳资问题,引导非公有制企业依法保障职工工资、生活福利、社会保险等权益就是其中重要一条。所以,作为社会交换,民营企业在享受商业协会会员身份带来利益的同时,也需要履行组织赋予的责任。工商联和行业协会都是带有官方或半官方性质的商业协会,发挥着政府与企业之间的桥梁作用,是政府的管理助手(谭燕等,2006)。只有遵守国家法律法规,顺应商业道德规范的企业才能持续获得组织合法性(斯科特,2010)。而旨在扩大就业、减少劳资纠纷和建构基本福利制度的雇佣行为,可以作为企业对商业协会的战略回应。因此,本文提出如下假设:

H<sub>3</sub>: 拥有商业身份的民营企业家,其企业员工数量更多,员工薪酬水平更高,基本福利水平更高。

## 三、研究方法

### 1. 数据

本研究实证分析数据来源于中共中央统战部、中华全国工商业联合会、国家工商行政管理总局和中国民(私)营经济研究会组成的课题组于2008年

进行的私营企业调查数据。样本采用分层随机抽样的方式,涵盖了我国境内31个地区(省、自治区和直辖市)的各行业和规模的民营企业。合计发放问卷4508份,有效问卷4098份,有效问卷回收率91%,本调研具有良好的代表性。根据研究需要,删除了在本研究所需变量上信息不完整的样本企业,最终得到包括2879个民营企业数据的样本。

### 2. 变量

(1)因变量。员工规模:2008年民营企业雇佣的员工总数,为了减少特异值对回归系数估计的影响,本文对民营企业雇佣员工总数取自然对数;员工薪酬水平:2008年民营企业全年支付给员工的工资、奖金、劳保费用、劳动保护费用、医疗费用(含医疗保险)、养老保险、失业保险、工伤保险以及生育保险的总和,为了减少特异值对回归系数估计的影响,本文对民营企业员工薪酬水平取自然对数;基本福利水平:用民营企业是否构建“五险一金”体系来衡量,“五险一金”包括医疗保险、养老保险、失业保险、工伤保险、生育保险和住房公积金,0表示没有建立“五险一金”中的任何一项制度,1表示建立了“五险一金”中的某一项制度,以此类推,2~6分别表示建立了“五险一金”中的某2~6项制度。

(2)自变量。政党身份:1表示参加了中国共产党或民主党派的民营企业家,0表示没有参加以上党派的民营企业家;政治身份:1表示担任了人大代表或政协委员的民营企业家,0表示没有担任人大代表或政协委员的民营企业家;商业身份:1表示加入了行业协会、工商联或者工商联主管的下属行业商会或同业公会的民营企业家,0表示没有加入行业协会、工商联或者工商联主管的下属行业商会或同业公会的民营企业家。编码为0的组别为参照组。

(3)控制变量。本研究控制了民营企业家的性别、年龄、教育水平以及企业规模、总资产报酬率、资产负债率和所处行业。民营企业家性别:1表示男性,0表示女性;年龄:用2008减去企业家出生年份得到;教育水平:1表示研究生,2表示大学,3表示大专,4表示高中和中专,5表示初中,6表示小学及以下;企业规模:对企业总资产取自然对数得到,其中,企业总资产是调查表中总负债额和权益额的总和;总资产报酬率:以企业税后净利润除以总资产得到;资产负债率:以企业的总负债除以总资产得到;行业:1表示农林牧渔业;2表示采矿业;3表

## 工商管理·人力资源管理

示制造业;4表示建筑房地产业;5表示信息服务业;6表示批发零售业;7表示住宿餐饮业;0表示其他服务业。

## 四、研究结果

## 1. 描述性统计与相关性分析

样本企业及其民营企业概况如表1和表2所示。在2879个样本企业中,1301家属于制造业,占总样本的45.19%;523家属于批发零售业,占比18.17%;243家属于建筑房地产,占比8.44%;212家属于农林牧渔业,占比7.36%;其他企业分布在信息服务、住宿餐饮、采矿业和其他一些服务业。员工规模最小值为1人,最大值为12000人,均值为190人。员工薪酬水平最小值为0.2万元/年,最大

值为38829.90万元/年,均值为380.60万元/年,表明不同企业的员工规模和与员工薪酬水平有较大差别。规模最大的企业总资产为23.9亿元,规模最小的企业总资产为1万元。总资产报酬率最高的企业为7964%,最低的为-1260%。资产负债率最高的企业为159%,最低的为0。此外,723家样本企业没有建立“五险一金”中任何基本福利制度,占比25.11%;只有153家样本企业完全建立了“五险一金”福利制度,占比5.31%;另有14.48%、14.80%、10.94%、12.02%和17.33%的样本企业分别建立了“五险一金”中某一项至五项基本福利制度。以上数据反映了我国民营企业在企业规模、效益和基本福利水平方面的巨大差异。

表1 样本企业及其民营企业概况

特征	企业数	占样本比例(%)	特征	企业数	占样本比例(%)
政党身份			政治身份		
无	1650	57.31	无	1492	51.82
有	1229	42.69	有	1387	48.18
其中:共产党员	1021	35.46	其中:人大代表	687	23.86
民主党派党员	208	7.23	政协委员	912	31.68
商业身份			性别		
无	608	21.12	男	2469	85.76
有	2271	78.88	女	410	14.24
其中:行业协会身份	1718	59.67	行业分布		
工商联身份	1828	63.49	制造业	1301	45.19
教育水平			批发零售	523	18.17
研究生	360	12.50	建筑房地产	243	8.44
大学	628	21.81	农林牧渔	212	7.36
大专	800	27.79	信息服务	141	4.90
高中/中专	835	29.00	住宿餐饮	113	3.92
初中	230	7.99	采矿业	70	2.43
小学及以下	26	0.90	其他服务业	276	9.59

样本企业中,2469家的企业家为男性,占总样本的85.76%;年龄最大84岁,最小的19岁;样本企业的企业家教育水平主要集中在高中/中专、大专和大学水平,占比78.6%;1229个样本企业家有政党身份,占比42.69%,其中,35.46%是共产党员,7.23%是民主党派党员;1387个样本企业家有

政治身份,占比48.18%,其中,23.86%是人大代表,31.68%是政协委员<sup>①</sup>;2271位民营企业家有商业身份,占比78.88%,其中,59.67%加入行业协会,63.49%加入工商联<sup>②</sup>。

政党身份、政治身份、商业身份、性别、年龄、教育水平、行业、企业规模、总资产报酬率和资产负债

<sup>①</sup>由于某些民营企业既是人大代表,又是政协委员,所以,人大代表和政协委员人数的总和与拥有政治身份的民营企业数量不相等。

<sup>②</sup>由于某些民营企业既加入了行业协会,又加入了工商联,所以,参加了行业协会和工商联人数的总和与拥有商业身份的民营企业数量不相等。

率与员工规模、员工薪酬水平和基本福利水平的相关性分析结果如表2所示,都显著相关。本文还采用了方差膨胀因子法进行了自变量之间的多重共线性诊断,检验结果显示,模型中自变量的容忍度都大于0.7,方差膨胀因子VIF均小于2;部分控制

变量容忍度略小,方差膨胀因子都小于4。总体而言,自变量之间的共线性并不严重。

2. 回归分析

本文采用回归分析方法对提出的假设进行检验,结果如表3所示。

表2 变量间的 Pearson 相关系数

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1 员工规模													
2 员工薪酬水平	0.870 ***												
3 基本福利水平	0.356 ***	0.487 ***											
4 政党身份	0.244 ***	0.247 ***	0.180 ***										
5 政治身份	0.448 ***	0.401 ***	0.195 ***	0.183 ***									
6 商业身份	0.389 ***	0.377 ***	0.204 ***	0.197 ***	0.398 ***								
7 性别	0.153 ***	0.159 ***	0.046	0.119 ***	0.085 ***	0.089 ***							
8 年龄	0.173 ***	0.170 ***	0.103 ***	0.220 ***	0.146 ***	0.172 ***	0.104 ***						
9 教育水平	-0.167 ***	-0.227 ***	-0.209 ***	-0.123 ***	-0.137 ***	-0.061 ***	-0.005	0.206 ***					
10 行业	-0.333 ***	-0.294 ***	-0.076 ***	-0.122 ***	-0.177 ***	-0.128 ***	-0.134 ***	-0.120 ***	-0.043 **				
11 企业规模	0.672 ***	0.704 ***	0.410 ***	0.199 ***	0.403 ***	0.342 ***	0.137 ***	0.176 ***	-0.204 ***	-0.226 ***			
12 总资产报酬率	0.033 *	0.053 ***	0.003	0.046 **	0.011	0.035 *	0.011	-0.028	-0.038 **	-0.001	-0.168 ***		
13 资产负债率	0.210 ***	0.215 ***	0.101 ***	0.064 ***	0.109 ***	0.109 ***	0.049 ***	0.025	-0.023	-0.094 ***	0.063 ***	0.129 ***	
最小值	1	0.20	0	0	0	0	0	19	1	0	1	-12.60	0
最大值	12000	38829.90	6	1	1	1	1	84	6	7	239000	79.64	1.59
均值	189.67	380.60	2.44	0.43	0.48	0.79	0.86	45.64	3.01	3.43	2465.02	0.40	0.38
标准差	505.54	1345.06	1.99	0.49	0.50	0.41	0.35	8.35	1.19	1.88	8801.38	2.36	0.38

注:N=2879,\*、\*\*、\*\*\*分别表示在10%、5%、1%上的显著水平,下同。本表报告的员工规模,员工薪酬水平和企业规模的最小值、最大值、均值、标准差是没有取自然对数的值,Pearson相关系数则是取自然对数后计算得出的

表3 民营企业家的社会身份与员工规模、薪酬水平和基本福利水平的回归结果

	员工规模		薪酬水平		基本福利水平	
	模型1	模型2	模型1	模型2	模型1	模型2
政党身份		0.157 *** (0.041)		0.166 *** (0.045)		0.287 *** (0.071)
政治身份		0.440 *** (0.045)		0.247 *** (0.048)		0.002 (0.077)
商业身份		0.330 *** (0.053)		0.360 *** (0.058)		0.268 *** (0.092)
性别	0.138 ** (0.058)	0.109 * (0.056)	0.166 *** (0.062)	0.138 ** (0.061)	-0.122 (0.097)	-0.154 (0.097)
年龄	0.006 ** (0.003)	0.000 (0.003)	0.009 *** (0.003)	0.004 (0.003)	0.015 *** (0.004)	0.010 ** (0.004)
教育水平	控制	控制	控制	控制	控制	控制
行业	控制	控制	控制	控制	控制	控制
企业规模	0.481 *** (0.011)	0.418 *** (0.012)	0.566 *** (0.012)	0.518 *** (0.013)	0.380 *** (0.019)	0.356 *** (0.020)
总资产报酬率	0.072 *** (0.009)	0.061 *** (0.008)	0.100 *** (0.009)	0.090 *** (0.009)	0.046 *** (0.014)	0.039 *** (0.014)

	员工规模		薪酬水平		基本福利水平	
	0.584*** (0.053)	0.513*** (0.052)	0.667*** (0.057)	0.610*** (0.056)	0.363*** (0.089)	0.331*** (0.089)
$R^2$	0.552	0.582	0.591	0.606	0.212	0.220
调整后 $R^2$	0.549	0.579	0.589	0.604	0.214	0.214
F 值	207.187***	199.000***	243.137***	220.043***	40.276***	40.276***

注:括号中数据为标准误

(1) 民营企业家的社会身份与员工规模的回归结果。如表3所示,员工规模作为因变量时的模型2检验了民营企业家的政党身份、政治身份、商业身份对企业员工规模的影响,整个回归模型显著( $F = 199.000, p < 0.01$ ),  $R^2$  为0.582(调整后为0.579),说明该模型能解释58.2%民营企业员工规模方面的变异。该模型的结果显示,民营企业家政党身份与企业员工规模之间显著正相关( $\beta = 0.157, p < 0.01$ ),系数值0.157表示,在控制其他变量(包括政治身份和商业身份)的情况下,政党身份的变化对员工规模变化的净影响为0.157。这说明,拥有政党身份的民营企业家,其企业雇佣的员工数量更多。假设  $H_1$  得到了部分支持。该模型结果也显示,民营企业家的政治身份与企业员工规模之间显著正相关( $\beta = 0.440, p < 0.01$ ),系数值0.440表示,在控制其他变量(包括政党身份和商业身份)的情况下,政治身份的变化对员工规模变化的净影响为0.440。这说明,拥有政治身份的民营企业家,其企业雇佣的员工数量更多。假设  $H_2$  得到了部分支持。同时,结果还显示,民营企业家的商业身份与企业员工规模之间显著正相关( $\beta = 0.330, p < 0.01$ ),系数值0.330表示,在控制其他变量(包括政党身份和政治身份)的情况下,商业身份的变化对员工规模变化的净影响为0.330。这说明,拥有商业身份的民营企业家,其企业雇佣的员工数量更多。假设  $H_3$  得到了部分支持。

(2) 民营企业家的社会身份与员工薪酬水平的回归结果。如表3所示,员工薪酬水平作为因变量时的模型2检验了民营企业家的政党身份、政治身份、商业身份对员工薪酬水平的影响,整个回归模型显著( $F = 220.043, p < 0.01$ ),  $R^2$  为0.606(调整后为0.604),说明该模型能解释60.6%民营企业员工薪酬水平方面的变异。该模型的结果显示,民营企业家政党身份与员工薪酬水平之间显著正相关( $\beta = 0.166, p < 0.01$ ),系数值0.166表示,在控制其他变量(包括政治身份和商业身份)的情况下,政党身份的变化对员工薪酬水平变化的净影响为

0.166。这说明,拥有政党身份的民营企业家与未拥有政党身份的民营企业家相比,前者企业的员工薪酬水平显著高于后者企业。假设  $H_1$  得到了部分支持。该模型结果也显示,民营企业家政党身份与员工薪酬水平之间显著正相关( $\beta = 0.247, p < 0.01$ ),系数值0.247表示,在控制其他变量(包括政党身份和商业身份)的情况下,政治身份的变化对员工薪酬水平变化的净影响为0.247。这说明,拥有政治身份的民营企业家与未拥有政治身份的民营企业家相比,前者企业的员工薪酬水平显著高于后者企业。假设  $H_2$  得到了部分支持。同时,结果还显示,民营企业家政党身份与员工薪酬水平之间显著正相关( $\beta = 0.360, p < 0.01$ ),系数值0.360表示,在控制其他变量(包括政党身份和政治身份)的情况下,商业身份的变化对员工薪酬水平变化的净影响为0.360。这说明,拥有商业身份的民营企业家与未拥有商业身份的民营企业家相比,前者企业的员工薪酬水平显著高于后者企业。假设  $H_3$  得到了部分支持。

(3) 民营企业家的社会身份与基本福利水平的回归结果。如表3所示,基本福利水平作为因变量时的模型2检验了民营企业家的政党身份、政治身份、商业身份对基本福利水平的影响,整个回归模型显著( $F = 40.276, p < 0.01$ ),  $R^2$  为0.220(调整后为0.214),说明该模型能解释22%民营企业基本福利水平方面的变异。该模型的结果显示,民营企业家政党身份与企业基本福利水平之间显著正相关( $\beta = 0.287, p < 0.01$ ),系数值0.287表示,在控制其他变量(包括政治身份和商业身份)的情况下,政党身份的变化对员工薪酬水平变化的净影响为0.287。这说明,拥有政党身份的民营企业家与未拥有政党身份的民营企业家相比,前者企业的基本福利水平显著高于后者企业。假设  $H_1$  得到了部分支持。该模型的结果也显示,民营企业家政党身份对企业基本福利水平没有显著影响,说明拥有政治身份的民营企业家与未拥有政治身份的民营企业家相比,他们企业的基本福利水平没有显著差异,部分否定了假设  $H_2$ 。同时,结果还显示,民营企业

家商业身份与企业基本福利水平之间显著正相关( $\beta = 0.268, p < 0.01$ ), 系数值 0.268 表示, 在控制其他变量(包括政党身份和政治身份)的情况下, 商业身份的变化对基本福利水平变化的净影响为 0.268。这说明, 拥有商业身份的民营企业企业家与未拥有商业身份的民营企业企业家相比, 前者企业的基本福利水平显著高于后者企业。假设  $H_3$  得到了部分支持。

综合以上回归分析, 本文发现, 假设  $H_1$  和假设  $H_3$  都得到了完全支持, 假设  $H_2$  得到部分支持。

### 3. 稳健性分析

本文认为, 民营企业企业家作为企业决策机制的中心, 其社会身份很可能会影响企业的雇佣行为。所以, 为进一步表征民营企业企业家拥有的决策权, 本文将样本范围缩小到企业家拥有 50% 及以上所有者权益的企业, 得到了 2627 个样本。民营企业家的社会身份与员工规模的回归结果显示, 同时检验民营企业家的政党身份、政治身份、商业身份对企业员工规模的影响时, 整个回归模型显著( $F = 189.904, p < 0.01$ ),  $R^2$  为 0.593(调整后为 0.590), 说明该模型能解释 59.3% 民营企业员工规模方面的变异。结果也显示, 民营企业家政党身份与员工规模之间显著正相关( $\beta = 0.162, p < 0.01$ ), 民营企业家的政治身份与员工规模之间显著正相关( $\beta = 0.467, p < 0.01$ ), 民营企业家的商业身份与员工规模之间显著正相关( $\beta = 0.312, p < 0.01$ )。

民营企业家的社会身份与员工薪酬水平的回归结果显示, 同时检验民营企业家的政党身份、政治身份、商业身份对员工薪酬水平的影响时, 整个回归模型显著( $F = 209.078, p < 0.01$ ),  $R^2$  为 0.616(调整后为 0.613), 说明该模型能解释 61.6% 民营企业员工薪酬水平方面的变异。结果也显示, 民营企业家政党身份与员工薪酬水平之间显著正相关( $\beta = 0.154, p < 0.01$ ), 民营企业家政治身份与员工薪酬水平之间显著正相关( $\beta = 0.291, p < 0.01$ ), 民营企业家商业身份与员工薪酬水平之间显著正相关( $\beta = 0.329, p < 0.1$ )。

民营企业家的社会身份与企业基本福利水平的回归结果显示, 同时检验民营企业家的政党身份、政治身份、商业身份对基本福利水平的影响时, 整个回归模型显著( $F = 35.8, p < 0.01$ ),  $R^2$  为 0.216(调整后为 0.210), 说明该模型能解释 21.6% 民营企业基本福利水平方面的变异。结果也显示, 民营企业家政党身份与基本福利水平之间显著正相关( $\beta = 0.251, p < 0.01$ ), 民营企业家政治身份对基本福利水平没有显著影响, 民营企业家商业身份与员工薪酬水平之间显

著正相关( $\beta = 0.268, p < 0.01$ )。

综上所述, 稳健性检验结果说明, 假设  $H_1$  和假设  $H_3$  都得到了完全支持, 假设  $H_2$  得到部分支持, 与前文回归结果一致。本文的结果是稳健的。

## 五、结论与讨论

本文以我国民营企业为样本, 运用实证研究的方法, 探讨了民营企业家的社会身份对企业雇佣行为的影响。研究结果表明, 拥有政党身份、政治身份和商业身份的民营企业企业家, 其企业的员工数量和员工薪酬水平显著高于后者。拥有政党身份和商业身份的民营企业企业家, 其企业的基本福利水平更高; 民营企业企业家拥有政治身份与否, 对其企业的基本福利水平没有显著影响。总体而言, 具有社会身份的企业家可能做更多有利于社会的雇佣行为, 而不是单纯地追求企业经济发展; 在民营企业基本福利体系的构建方面, 政党身份和商业身份比政治身份对民营企业企业家更有约束力。以上结论与现有学者的相关研究具有一致性。首先, 社会身份是一种获取社会资本的重要渠道(Li 等, 2011), 社会资本在帮助企业获取社会支持的同时, 还可能限制企业的决策自由(白璇等, 2012)。其次, 基于制度压力或者资源依赖的目的, 民营企业会被迫或者主动去实施利于社会的雇佣行为。同时, 本文也认为, 具有政党身份特别是具有中国共产党党员身份的民营企业企业家, 很可能由于将共产党思想逐渐内化为个人价值观(Fu & Tsui, 2003; 梁巧转等, 2013), 并用于指导企业决策, 从而做出有利于社会的雇佣行为。具有政治身份的民营企业企业家很可能是由于具有儒家思想中“服从”的价值观(Fu & Tsui, 2003; 梁巧转等, 2013), 而雇佣更多员工, 支付更高薪酬。

研究结果还表明, 只有 5.31% 的样本企业建立了完善的“五险一金”制度, 而 25.11% 的样本企业没有提供任何基本福利, 其他六成以上的企业都没有完善的基本福利制度。这表明, 纵然, 彼时我国的《社会保险费征缴暂行条例》、《劳动法》都规定, 民营企业要为员工缴纳“五险”, 但是, 实际执行情况欠佳。该研究结果还表明, 不同民营企业在基本福利制度建构上的确存在很大差别, 有政党身份和商业身份的民营企业企业家, 他们的基本福利制度相对更健全。本文为更全面看待不同民营企业行为提供了证据。同时, 民营企业家的政治身份对基本福利水平没有显著影响, 也在一定程度上表明, 我国民营企业的福利水平还没到引起政治关注的时候, 仍停留在解决就业和解决基本薪酬上面。

本文的贡献在于, 结合资源依赖理论和制度理

论,综合讨论了民营企业家的各种社会身份与民营企业雇佣行为之间的关系,之前的文献较少考虑到该因素的作用。同时,从实践角度来看,本研究结论对于重新看待不同民营企业的行为方面提供了依据,也对深入理解民营企业员工规模、薪酬水平和基本福利水平差异的原因有重要启发作用。本

研究的局限性在于,所有数据来自同一个调查(一个企业一个被调查者),可能存在同源误差。而且,本文采用了一个横截面数据考察企业家个人背景特征与员工规模和薪酬水平的差异,可能存在内生性问题。这些问题都有待于今后进一步改善研究设计和研究方法加以解决。

#### 参考文献:

- [1] Buchholtz, A. K. Amason, A. C. Rutherford, M. A. Beyond Resources: The Mediating Effects of Top Management Discretion and Values on Corporate Philanthropy[J]. *Business and Society*, 1999, 38, (2): 167 - 187.
- [2] Cook, K. S. Exchange and Power in Networks of Interorganizational Relations[J]. *The Sociological Quarterly*, 1977, 18, (1): 62 - 82.
- [3] Fu, P. P. Tsui, A. S. Utilizing Printed Media to Understand Desired Leadership Attributes in the People's Republic of China[J]. *Asia Pacific Journal of Management*, 2003, 20, (4): 423 - 446.
- [4] Hillman, A. J. Withers, M. C. Collins, B. J. Resource Dependence Theory: A Review[J]. *Journal of Management*, 2009, 35, (6): 1404 - 1427.
- [5] Homans, G. C. Social Behavior as Exchange[J]. *American Journal of Sociology*, 1958, 63, (6): 597 - 606.
- [6] Khwaja, A. I. Mian, A. Do Lenders Favor Politically Connected Firms? Rent Provision in an Emerging Financial Market[J]. *Quarterly Journal of Economics*, 2005, 120, (4): 1371 - 1411.
- [7] Li, H. Meng, L. Zhang, J. Why do Entrepreneurs Enter Politics? Evidence from China[J]. *Economic Inquiry*, 2006, 44, (3): 559 - 578.
- [8] Li, S. X. Yao, X. Chan, C. S. Xi, Y. Where Do Social Ties Come From: Institutional Framework and Governmental Tie Distribution among Chinese Managers[J]. *Management and Organization Review*, 2011, 7, (1): 97 - 124.
- [9] Medcof, J. W. Resource-based Strategy and Managerial Power in Networks of Internationally Dispersed Technology Units[J]. *Strategic Management Journal*, 2001, 22, (11): 999 - 1012.
- [10] Oliver, C. Strategic Responses to Institutional Processes[J]. *Academy of Management Review*, 1991, 16, (1): 145 - 179.
- [11] Pfeffer, J. *Power in Organizations*[M]. Boston: Pitman, 1981.
- [12] 白璇,李永强,赵冬阳. 企业家社会资本的两面性:一项整合研究[J]. 北京:科研管理,2012,(3).
- [13] 陈爽英,井润田,龙小宁,邵云飞. 民营企业社会关系资本对研发投资决策影响的实证研究[J]. 北京:管理世界,2010,(1).
- [14] 风笑天. 私营企业劳资关系研究[M]. 武汉:华中理工大学出版社,2000.
- [15] 高勇强,何晓斌,李路路. 民营企业家的社会身份、经济条件与企业慈善捐赠[J]. 北京:经济研究,2011,(12).
- [16] 降蕴彰. 全国总工会:2010年发生劳动争议40多万起,工资纠纷最多[J/O]. [http://www.eeo.com.cn/eobserve/Politics/beijing\\_news/2011/04/28/200021.shtml](http://www.eeo.com.cn/eobserve/Politics/beijing_news/2011/04/28/200021.shtml). 2011-4-8.
- [17] 李巍,许晖. 管理者特质与民营企业出口绩效[J]. 哈尔滨:管理科学,2013,(2).
- [18] 连军,刘星,杨晋渝. 政治联系、银行贷款与公司价值[J]. 天津:南开管理评论,2011,(5).
- [19] 梁莱歆,冯延超. 民营企业政治关联、雇员规模与薪酬成本[J]. 北京:中国工业经济,2010,(10).
- [20] 梁巧转,孟瑶,李树祥,张晶. 关于中国管理者特质十年,(1998—2008)[J]. 武汉:管理学报,2013,(6).
- [21] 罗党论,刘晓龙. 政治关系、进入壁垒与企业绩效[J]. 北京:管理世界,2009,(5).
- [22] 罗家德,侯贵松,谢朝霞,方震平. 中国商业协会自组织机制的案例研究——中西监督机制的差异[J]. 武汉:管理学报,2013,(5).
- [23] 吕明合. 民营企业主竞选党代表[N]. 广州:南方周末,2007-5-10.
- [24] [美]斯科特. 制度与组织——思想观念与物质利益[M]. 北京:中国人民大学出版社,2010.
- [25] 孙铁翔. 2013年我国民营经济贡献GDP总量超过60%[J/OL]. [http://news.xinhuanet.com/fortune/2014-02/28/c\\_119558098.htm](http://news.xinhuanet.com/fortune/2014-02/28/c_119558098.htm).
- [26] 谭燕,王霄覃,谭劲松. 行业协会治理:组织目标、组织效率与控制权博弈——以中足协和中超杯“资本革命”为例[J]. 北京:管理世界,2006,(10).
- [27] 吴军民. 行业协会的组织运作:一种社会资本分析视角[J]. 北京:管理世界,2005,(10).
- [28] 吴文锋,吴冲锋,芮萌. 中国上市公司高管的政府背景与税收优惠[J]. 北京:管理世界,2009,(3).
- [29] 张华,罗敏夏,周冯灿,汪娜,刘洋,樊美玲. “十八大”的民营企业家党代表[N]. 广州:南方周末,2012-8-2.
- [30] 中国国家工商行政管理总局. 2013年全国市场主体发展情况. <http://www.saic.gov.cn/zwgk/tjzl/zhtj/bgt/201401/P020140114489778954994.pdf>.
- [31] 中华全国工商业联合会. 1993—2006中国私营企业大型调查[M]. 北京:中华工商联合出版社,2007.
- [32] 钟宁桦. 公司治理与员工福利:来自中国非上市企业的证据[J]. 北京:经济研究,2012,(12).

### Private Business Owners' Social Status and Hiring Behaviors

XIONG Qi<sup>1</sup>, ZHANG Yong-yan<sup>2</sup>, HE Xiao-bin<sup>3</sup>

- (1. Huazhong University of Science and Technology, Wuhan, Hubei, 430074, China;
2. Jinan University, Guangzhou, Guangdong, 510632, China;
3. Fudan University, Shanghai, 200433, China)

**Abstract:** Private enterprises play an irreplaceable role in job creation, economic growth, and social stability in China. According to the statistical data of State Administration for Industry & Commerce (SAIC) and All-China Federation of Industry & Commerce (ACFIC) in China, by the end of 2013, there were 12538.6 million private firms, and the economic output of private enterprises was more than sixty percent of the GDP. Also, they created 0.219 billion jobs in the labor market. Nevertheless, they are frequently criticized for problems in labor relations. Common problems are wage arrears, high labor intensity and lack of basic social security. The key conflict between labor and capital in private enterprises is essentially economic. Actually, the hiring behaviors vary considerably across private enterprises. As hiring decisions are usually made by the business owners or their agents, the business owners' social status may greatly influence hiring behaviors of the firms, which is little studied in extant research.

Drawing on a nation-wide representative sample of private enterprises conducted in 2008 in China, this paper examines the effects of business owners' social status on their hiring behaviors. We find that (1) firms whose owners have strong social status, including political party status, political status (members of People's Congress or People's Political Consultative Committee) and business status (members of industry associations or National Industry and Commercial Association) hire more employees and pay more compensation; (2) firms whose owners have strong political party status and business status have a higher level on basic social security, including medical insurance, pension, unemployment insurance, employment injury insurance, maternity insurance and housing fund; (3) There is no significant difference in basic social security among firms, no matter whose owners possess a political status or not. Besides, only few sample firms (over five percent) build the full package of social security and more than twenty-five percent of the sample firms have no any basic social security at all, even though social security is mandated by the government.

Based on institutional theory, resource dependence theory and social capital theory, this paper proposes some explanations on these findings. Firstly, social status is an important channel to gain social capital, which can help the firms acquire social support, but also can limit their freedom in decision making, such as hiring decisions. Secondly, for the sake of institutional pressure and resource dependence, private enterprises may conduct hiring behaviors that are good for the society actively or passively. Moreover, private business owners with political party status make society friendly decisions due to their communist ideologies which require party member to serve people whole-heartedly. Furthermore, private business owners with political status may hire more employees and pay more compensation because of obedience, which is one of the major virtues of Confucius values. For example, according to Confucius, a subject should obey the emperor.

The paper also has some limitations. First, all the data from the same survey in this research may lead to common method variance. Second, drawing on a cross-section data in a study may cause endogeneity.

To sum up, the results reveal that firms may increase hiring behaviors that are good for the society, rather than purely interests oriented, when their owners possess a social status. In terms of building basic social security system, political party status and business status seem to have a stronger binding force to private business owners, compared with political status. This paper offers evidence on large variations of hiring behaviors among different private firms and further shed light on the sources of these variations among private enterprises from a social status based perspective.

**Key Words:** private enterprise; social status; employee size; compensation level; basic social security level  
(责任编辑:弘毅)