

# 传播与文化产业经营者薪酬差距与公司绩效相关性研究

## ——基于锦标赛理论的视角

刘志杰

(河南大学新闻与传播学院, 开封 475001)

[摘要] 从锦标赛理论出发, 选取传播与文化产业上市公司 2009—2011 年 64 组面板数据, 检验经营者薪酬差距与公司绩效之间的相关性, 结果发现两者之间不存在相关关系。

[关键词] 文化产业 经营者 锦标赛理论

[中图分类号] G231 [文献标识码] A [文章编号] 1009-5853 (2013) 01-0053-04

[Abstract] Based on the tournament theory, the paper used 64 group panel data during 2009—2011 from listed firms of culture industries to test the relationship between the gap of managerial paymeist and corporate performance, the result shows that there is no support that was found for this theory.

[Key words] Culture industries Manager Tournament Theory

### 1 引言

随着文化体制改革的不断深入, 文化产业在加快转变经济发展方式中的作用也变得越来越突出, 中共中央十七届六中全会通过《中共中央关于深化文化体制改革推动社会主义文化大发展大繁荣若干重大问题的决定》中指出, 到 2020 年, 文化产业要成为国民经济支柱性产业。从当前文化产业上市公司的发展状况来看, 大多数企业由事业单位改制而来, 无论是国有企业还是民营企业都还处在发展初期, 内部管理运行体制和机制还很不完善。作为创意产业, 人力资本在文化业的发展和壮大中至关重要, 尤其是公司的经营者, 高效的激励机制能够激发他们的创造性和积极性, 使企业充满活力。在经营者激励中, 首当其冲的就是薪酬激励, 薪酬水平和薪酬差距决定了激励的强度。锦标赛理论认为, 经营者薪酬差距的加大有利于提高公司绩效, 但这一理论目前在文化产业是否适用尚不得而知, 基于此, 本文以锦标赛理论为理论基础, 研究传播与文化产业上市公司经营者薪酬差距与公司绩效之间的相关性。

### 2 文献回顾

在经营者薪酬差距与公司绩效的关系上, 有两种截然不同的认识。基于社会比较理论的研究认为薪酬差距加大可能会影响到工作者的公平感, 挫伤其积极性, 从而影响到其努力程度, 降低工作效率<sup>[1]</sup>。而锦标赛理论 (Tournament Theory) 的研究则认为薪酬差距的加大能够刺激经营者更加努力, 从而提高公司绩效。

锦标赛理论最早由拉瑟和罗森 (Lazer & Rosen)<sup>[2]</sup>提出, 他们认为当薪酬差距加大时, 对参与者提高自身能力的激励强度也在增大, 公司可以通过增大薪酬差距来提高员工的生产效率。从国外的研究成果来看, 大多数结论是支持锦标赛理论的。如卡勒 (Kale) 等<sup>[3]</sup>以 CEO 和副总裁的薪酬差距与公司绩效的关系来考察锦标赛激励效果, 发现 CEO 和副总之间的薪酬差距和公司绩效明显正相关。埃伦伯格 (Ehrenberg)<sup>[4]</sup>、贝克尔 (Becker)<sup>[5]</sup>、科诺伊伯 (Knoeber)<sup>[6]</sup> 等分别考察了职业高尔夫比赛、汽车比赛、养殖烤鸡业报酬合同, 结果均支持锦标赛理论。

国内对于锦标赛理论的实证研究, 由于结论分歧较大, 尚没有达成共识。如林浚清等<sup>[7]</sup>、陈震和张鸣<sup>[8]</sup> 等的研究表明两者正相关, 支持锦标赛理论。而王永乐等<sup>[9]</sup>、张正堂等<sup>[10]</sup> 的研究则支持行为理论。王永乐等认为同一层级内的经营者薪酬差距与企业绩效负相关; 张正堂等认为无论从绝对差距还是相对差距来讲, 都与公司绩效负相关。需要指出的是, 由于行业因素是影响企业经营薪酬差距的重要因素, 因此有学者尝试对不同行业进行分类研究, 以考察经营者薪酬差距与公司绩效的相关性, 如蔡雪飞<sup>[11]</sup>、刘明<sup>[12]</sup> 分别对高新技术企业和服务业高管薪酬差距进行研究后发现, 薪酬差距对于提高企业绩效是有作用的。刘犁子等<sup>[13]</sup> 对金融行业高管薪酬差距与公司绩效相关性的研究结果显示, 高管之间的薪酬差距对公司绩效影响是非常微弱的。从这些研究结果来看, 经营者的薪酬差距对公司绩效的作用

[作者简介] 刘志杰, 管理学博士, 河南大学新闻与传播学院讲师。

针对具体行业的研究更有说服力,想要认清传播与文化产业的经营者的薪酬差距与公司绩效的关系如何,就需要单独将该产业作为研究对象进行研究。

### 3 理论分析与研究假设

现代企业所有权和经营权的分离,造成公司股东与经营者之间的委托代理关系。因为委托人和代理人之间效用不一致,当委托人无法观察到代理人的行为时,代理人会利用自己的信息优势,实现自己的利益最大化而不是委托人利益的最大化。要解决这一问题,委托人需要设计一个合同,使代理人的利益与委托人的利益趋向一致,如果委托人获得利益的同时代理人也能从中受益,就可以激励代理人朝委托人利益的方向努力,从而实现社会效率的提高。

锦标赛理论认为,在代理人的产出难于观测、监督困难的情况下,或者外生因素影响较大时,计件工资制度就显得无能为力。此时可以采用基于代理人排序的契约方式,因为对代理人的排序要比观测每一个代理人的边际产出容易得多。锦标赛理论的契约事先设定好总的报酬水平,其报酬结构中包含了胜者报酬和失败者报酬,无论单个代理人个人绝对业绩表现如何,只有胜者能够获得高报酬(胜者报酬),其他人则获得低报酬(失败者报酬),由于这一报酬方式原型来自于网球锦标赛,所以被称为锦标赛理论(Tournament Theory)。

与计件工资相比,锦标赛理论在解决信息不对称情况下对代理人的激励问题上有很大优势。首先,在这一报酬方式下,委托人不必清楚地知道每个代理人的边际产出,因为每个代理人的薪酬所得并不取决于他个人的绝对绩效,而是取决于他在整个团队中的排名。其次,锦标赛理论作为一种相对绩效理论,消除了外生因素对单个代理人的影响。格林和斯托基(Green & Stockey)<sup>[14]</sup>将锦标赛理论与合同理论进行比较后发现,锦标赛报酬可以剔除代理人面临的共同的不确定因素,尤其是当市场上有众多的竞争对手时,由于多个代理人所面临的是同样的市场环境,单个代理人面对委托人时就很难用运气、市场波动、政策等来解释绩效的波动,所以,这种报酬方式省去了观测成本和监督成本。

锦标赛理论认为,高级管理层的报酬,可以按照职位的高低来设计,因为一般情况下,代理人的职务是一步步晋升的,总经理很可能是从副总经理的职务上提拔而来。如果把总经理的职务看作是对

胜出者的奖励,这一职务的报酬就要和下一层级有明显的差距,体现出胜出者报酬与失败者报酬的不同,这样才会产生激励效果。在锦标赛报酬下,对代理人的激励强度起决定性作用的不是薪酬水平,而是薪酬差距。对于大多数代理人来说,他们更关心的是胜出者的报酬与最低薪酬之间的差距。因为代理人要有较高的能力才可能成为胜出者,而代理人在提高自身素质和努力水平时必然会导致成本增加,是否选择提高自身素质或提高努力水平,取决于胜出者的报酬与最低薪酬之间的差距是否足以弥补其增加的成本并带来收益,如果这一差距能够满足这一要求,代理人便会选择更加努力来争取胜出。正如拉瑟和罗森(Lazer & Rosen)所说的那样,“假设某天一个副总被提拔为总经理,他的薪水可能提高了3倍,很难说他的能力在那天提高了三倍,按照一般的理论,副总与总经理之间的工资差距应该很小。但如果以锦标赛理论来看,就容易得到解释,因为总经理是个胜出者,他得到了最高奖励,他的报酬反映的不仅仅是他个人的能力,而且可以激发其他人努力工作提升到更高的岗位上。”<sup>[15]</sup>

首先,对于文化产业经营者来说,如果他们的产出就是公司绩效,我们很难用某个指标来明确衡量单个经营者的边际产出,更重要的是,他们的产出水平受外生因素的影响也很大。以传媒业和出版业为例,各个经营者做出的贡献,不可能用公司每年的广告收入和发行收入来准确衡量,也就是说,我们无法分离出单个经营者的产出衡量指标。其次,政策和市场变化对于公司绩效的影响也非常大,比如2009年国务院发布《文化产业振兴规划》后,各个地方政府加大了对文化产业的扶持力度,很多传媒和出版企业、动漫企业等都获得了政府给予的扶持资金和减免奖励,公司绩效得到改善。如果不考虑这些外生因素的影响,对经营者的工作评价必然出现偏差,而这些因素的影响又无法提前预知,所以对于传播与文化产业经营者来说,锦标赛报酬机制在解决这一问题上便显示出其特别的优势。

基于对锦标赛理论的认识,本文提出研究假设:传播与文化产业上市公司经营者的薪酬差距与公司绩效正相关。

### 4 数据及变量说明

由于文化产业的含义相当宽泛,在确定文化产业上市公司上,本文参考了中国证监会《上市公司行业分类指引》,其分类L传播与文化产业与本文拟

研究对象最为接近。从现有的传播与文化产业上市公司来看,包括广播影视业、出版发行业、动漫业、广告印刷业、网络游戏业等,这与国务院发布的《文化产业振兴规划》中谈到的重点文化产业比较吻合。为了增加样本数量,本文采用面板数据,采集了传播与文化产业 2009—2011 三年的数据。考虑到 ST 类公司财务数据的异常情况,本文剔除 ST 类公司,同时也剔除经营业务与文化产业相关度低的上市公司中卫国脉,最终获得有效样本 64 组,其中 2009 年 13 组,2010 年 22 组,2011 年 29 组。

本文将经营者界定为掌握公司日常经营权利,对公司经营效益负责的高级管理人员,包括公司总经理、副总经理和财务负责人,文中对经营者数据的采集均以此为依据。在经营者薪酬差距变量上,本文有两个指标,一是经营者中薪酬最高者与第二名之间的薪酬差距,二是经营者中薪酬最高者与最低者之间的薪酬差距。为区别起见,本文将薪酬最高者与第二名之间的薪酬差距称为“级差”,将经营者中薪酬最高者与最低者之间的薪酬差距称为“极差”。

为了准确显示上市公司经营者之间的差距,避免从薪酬数额的绝对数值上比较带来的偏差,文中将薪酬级差与薪酬极差按百分比显示。其中薪酬级差比例 = 级差/第二名薪酬;薪酬极差比例 = 极差/最少薪酬。经营者薪酬差距数据通过上市公司年报中数据获取。

在公司绩效的选取上,一直以来没有统一的标准,有的研究者倾向于选用市场指标如托宾 Q 值,有的则倾向于会计指标如净资产收益率(ROE)或者资产报酬率(ROA)等。由于本文所指的公司绩效强调企业的盈利能力,因此选取会计业绩指标加权平均净资产收益率来度量。加权平均净资产收益率是一个动态的指标,能够衡量经营者在经营期间利用单位净资产为公司新创造利润的多少,是说明公司利用单位净资产创造利润能力的大小,的一个平均指标。具体数据从上市公司年报中获取。

### 5 研究结果分析

本文采用皮尔逊相关系数分析来检验薪酬差距与公司绩效是否相关,相关分析采用 SPSS17.0 完成,分析结果如下。

表1 文化产业上市公司经营者薪酬差距与公司绩效相关性

		薪酬级差	薪酬极差	公司绩效
薪酬级差	Pearson 相关性	1	0.519**	0.133
	显著性(双侧)		0.000	0.295
	N	64	64	64
薪酬极差	Pearson 相关性	Pearson 相关性	1	0.061
	显著性(双侧)	0.000		0.630
	N	64	64	64
公司绩效	Pearson 相关性	0.133	0.061	1
	显著性(双侧)	0.295	0.630	
	N	64	64	64

\*\* . 在 0.01 水平(双侧)上显著相关。

从表 1 中数据可以看出,薪酬级差和薪酬极差与公司绩效的皮尔逊相关系数分别是 0.133 和 0.061,其对应显著性水平分别为 0.295 和 0.630,这两个数值都远远大于 0.05,这说明在 5%的显著性水平上,研究假设是不成立的,无论是经营者的薪酬级差还是薪酬极差,都与公司绩效不存在显著的相关关系。这一结论也意味着当前的传播与文化产业上市公司,还没有证据表明经营者薪酬差距与公司绩效之间存在明显的相关关系,锦标赛理论在解释该产业经营者薪酬激励上,是没有说服力的。

但是,这一研究结果只能说明锦标赛理论目前在传播与文化产业尚不适用,并不表明锦标赛理论

是无效的。从本研究采集的原始数据来看,大多数上市公司总经理与副总经理之间薪酬差距并不明显,尤其是在副总这一层面上,薪酬完全相同的情况并不少见,并没有根据相应的职位设置不同的薪酬,这说明传播与文化产业上市公司在经营者薪酬设计上更加重视公平,倾向于支持社会比较理论。

### 6 研究启示

尽管锦标赛理论在很多产业被证明是有效的,但该理论的应用取决于诸多因素,尤其是当团队合作非常重要时,薪酬差距的加大就会产生很强的负作用,此外,当薪酬的设定与公司绩效缺乏相关性时,加大薪酬差距也会使经营者产生强烈的不公平感。从

传播与文化产业上市公司现状来看,首先,传播与文化产业上市公司经营者的薪酬差距与公司绩效之间不存在相关性<sup>[16]</sup>,这说明高管人员的薪酬设定本身就存在不合理的因素;其次,文化产品的生产,诸如广告、动漫、广播、电影、出版等企业的产品,较之其他产业的产品而言,的确需要更多的合作,这

就制约了锦标赛理论在传播与文化产业的应用。因此,尽管很多学者指出传播与文化产业经营者薪酬还存在结构单一、缺乏激励的问题,但企图通过提高经营者薪酬差距来提供较强的竞争激励,从而提升公司业绩在目前是不适用的。

#### 注 释

- [1]Adams ,J. Stacy ,and Patricia R. Jacobsen 1964 " Effects of wage inequities on work quality "[J].Journal of Abnormal and Social Psychology ,69: 19-25
- [2]Lazer R. Rank-order tournaments as optimum labor contracts[J]. Journal of political economy ,1981 ,89(5):841-864
- [3]Kale J R ,Reis E ,Anand V. Rank-Order Tournaments and Incentive Alignment: The Effect on Firm Performance[J]. The Journal of Finance ,2009 ,64(3):1479-1512
- [4]Ehrenberg R G ,Bognanno M L. Do Tournaments Have Incentive Effects[J]. Journal of Political Economy ,1990 ,98(6):1307-1324
- [5]Becker B E ,Huselid M A. The Incentive Effects of Tournament Compensation Systems[J]. Administrative Science Quarterly ,1992 ,37(2):336-350
- [6]Knoeber C R ,Thurman W N. Testing the Theory of Tournaments: An Empirical Analysis of Broiler Production[J]. Journal of Labor Economics ,1994 ,12(2):155-179
- [7]林浚清 ,黄祖辉 ,孙永祥. 高管团队内薪酬差距、公司绩效和治理结构[J]. 经济研究 ,2003(4):31-40
- [8]陈震 ,张鸣. 高管层内部的级差报酬研究[J]. 中国会计评论 ,2006(1):15-28
- [9]王永乐 ,吴继忠. 中华文化背景下薪酬差距对我国企业绩效的影响 [J]. 当代财经 ,2010(9):59-64
- [10]张正堂 ,李欣. 高层管理团队核心成员薪酬差距与企业绩效的关系[J]. 经济管理 ,2007(2):16-25
- [11]蔡雪飞. 高新技术企业高管团队内薪酬差距影响因素研究[D]. 杭州 :浙江工商大学 ,2010
- [12]刘明. 高管团队内部薪酬差距与公司业绩的相关性研究[D]. 大连 :东北财经大学 ,2010
- [13]刘犁子 ,杜治平 ,赵富明. 我国上市银行内部薪酬差距对绩效影响的实证分析[J]. 特区经济 ,2010(6):79-80
- [14]Jerry R. Green N L S. A Comparison of Tournaments and Contracts[J]. The Journal of Political Economy ,1983 ,91(3):349-364
- [15]Lazer R. Rank-order tournaments as optimum labor contracts[J]. Journal of political economy ,1981 ,89(5):841-864
- [16]刘志杰 ,朱静雯. 传播与文化产业上市公司高管薪酬与公司绩效相关性研究[J]. 出版科学 ,2011(5): 69-73

( 收稿日期 2012-10-16 )