

高管激励视角下制造业企业组织冗余对企业绩效的影响作用研究

单慧敏*, 邱 羚

上海工程技术大学管理学院, 上海

收稿日期: 2022年10月7日; 录用日期: 2022年11月1日; 发布日期: 2022年11月10日

摘 要

基于2015~2020年622家A股上市制造业企业的财务数据, 从高管激励的全新视角出发分析了组织冗余对企业绩效的影响, 研究表明: 组织冗余与高管激励都能有效促进企业绩效, 并且高管激励显著正向调节了组织冗余和企业绩效的关系。

关键词

组织冗余, 高管激励, 企业绩效

Research on the Influence of Organizational Slack on Enterprise Performance of Manufacturing Enterprises from the Perspective of Executive Incentives

Huimin Shan*, Ling Qiu

School of Management Studies, Shanghai University of Engineering Science, Shanghai

Received: Oct. 7th, 2022; accepted: Nov. 1st, 2022; published: Nov. 10th, 2022

Abstract

Based on the financial data of 622 A-share listed manufacturing companies from 2015 to 2020, the impact of organizational slack on enterprise performance is analyzed from a new perspective of

*通讯作者。

executive incentives, and the research shows that organizational slack and executive incentives can effectively promote enterprise performance, and executive incentives significantly positively adjust the relationship between organizational slack and enterprise performance.

Keywords

Organizational Slack, Executive Incentives, Business Performance

Copyright © 2022 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

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



Open Access

1. 引言

资源基础理论认为企业是资源的集合体, 资源对企业的长远发展有着至关重要的意义。而企业或多或少都存在冗余资源[1]。随着中国企业的快速发展, 产能过剩的问题也凸显出来。企业管理者必须思考如何合理处理利用资源, 特别是冗余资源。组织冗余作为企业内部多余的潜在资源, 可为企业提供资源支持, 进而为企业带来优势。但在组织冗余与企业绩效的关系上, 学者始终没有一致的看法[2]。代理理论学家认为组织冗余是效率低下的结果, 不利于企业发展, 对企业绩效有消极作用。组织理论学家则从管理者角度认为组织冗余可以降低风险, 利于企业长久发展, 进而提高企业绩效。早些时候, 企业和企业家也对组织冗余持有消极看法, 大都采取裁员、减少投入、降低高管福利等方式减少组织冗余, 以期提高企业绩效。但随着全球经济一体化和环境瞬息万变, 仅靠单纯地降低成本、减少冗余, 企业已不能保持竞争优势。企业想要在竞争中站稳脚跟掌握优势, 就不得不提高资源整合能力, 注重处理与利用组织冗余。

此外, 高管作为企业至关重要的人力资源, 不仅掌握专业知识具备出色的业务能力, 还担任重要职务负责制定并执行公司决策, 因此高管是企业运营的核心人物, 是企业长久发展的关键。同时, 高管在调配资源方面扮演着非常重要的角色, 且对冗余资源的支配权力很大[3]。在大力发展生产力和大规模化生产的过程中, 委托代理关系更加普遍, 委托人与代理人的利益冲突也更加激烈。因而, 企业推行高管激励机制, 调动高管的积极性与主动性, 以缓解委托代理问题, 从而提高企业绩效。

基于以上分析, 本文从高管激励视角出发, 以资源基础理论、激励理论和委托代理理论为导向, 出于我国制造业更加依赖资源经济的考虑, 以 A 股制造业上市企业 2015~2020 年为样本研究分析组织冗余对企业绩效的影响, 重点探讨高管人员在其中的作用, 高管激励能否强化组织冗余对企业绩效的影响。本文的研究价值在于: 第一, 深化了组织冗余对企业绩效的影响研究; 第二, 探讨了高管激励、组织冗余与企业绩效三者的内在关系, 拓展了组织冗余的研究视角; 第三, 丰富了组织冗余与企业绩效的研究, 也使得企业绩效的研究范式更多样化。

2. 文献综述与研究假设

2.1. 组织冗余与企业绩效

组织冗余是指超出实际工作需要的多余资源, 不仅包括企业内部的剩余资源也涵盖可以从外部环境获取的机会(Cyert 和 March, 1963) [4]。目前对组织冗余的分类主要有两种, Bourgeois [5]、Sharfman 等采用三维度分类方法, 将组织冗余分为可利用冗余、可开发冗余和潜在冗余; Singh 则采用二维度分类方

法,按照存在状态将组织冗余分为未吸收冗余和已吸收冗余。学者们对组织冗余与企业绩效的关系一直没有一致的看法,但主要站在组织理论和代理理论这两个角度。代理理论学者对组织冗余持消极看法,认为组织冗余与企业绩效是负相关,也就是组织冗余越少,企业绩效越高,企业应尽可能较少甚至消除组织冗余。Morrow [6]、Peng 等学者的研究指出组织冗余浪费资源,且降低效率,组织冗余对企业绩效有害。

但是组织冗余实质上起到资源缓冲的作用,没有企业能做到零冗余。随着全球市场动荡加剧,环境更加多变,企业需要更多资源来缓冲风险,所以越来越多的专家学者站在组织理论的角度,研究结果显示组织冗余对企业绩效有积极影响。组织理论学家认为组织冗余不仅为企业提供资源支持,还能缓解外部环境变化或内部战略调整带来的风险(Bourgeois, 1981; Nohfia *et al.*, 1996)。在企业运营过程中无法保证流程优化,也无法确保资源百分之百的利用率,因而企业总会积累富余资源和未利用的潜力,这能帮助企业缓冲风险,度过困境(March, 1979)。其次组织冗余作为超出实际经营所需的资源,既包括多余的人力、资本也包括超额的成本和潜在的机会,引导企业使用富余的资源进行投资甚至多元化经营(Gulaci, 1996)。同时,组织冗余保障企业有足够的资源,有利于企业积极响应战略变化,且减轻研发投资的风险,帮助企业实施开展新战略。Greenly [7]、Mehmet Oktemgil 等(1998)的研究指出较少的组织冗余反而有碍企业实施战略。Shepherd、Bradley、邹国庆[8]等学者也认为组织冗余有利于企业增长。基于以上论述,本文提出假设 H1: 组织冗余对企业绩效具有正向影响作用。

2.2. 高管激励、组织冗余与企业绩效

高管作为企业运营的核心人物,负责制定和执行企业战略,也拥有组织资源的支配权[9]。组织冗余是仅作为剩余资源留存,或是经合理分配和再设计体现出价值,主要取决于企业高管的决策。在经营权和所有权分离的商业环境下,企业高管只是代理委托人管理企业日常事项,因此高管的目标是自己的收入和休息时间更多而不是企业绩效的最大化。重新整合组织冗余可能需要占用高管的私人时间,并且可能看不到短期收益,从而降低高管的动力[10]。若企业推行高管激励政策,提升高管激励水平,高管会对企业经营更加上心[11]。当企业凭借建立科学的高管激励体系调动高管的积极性和主动性时,组织冗余与高管才能的联合,既能够发挥出组织冗余的价值,也能够减少企业的损耗,进而实现企业的稳健发展。

高管激励作为企业的激励政策,不仅会解委托代理冲突,减少人才流失,还能够强化高管调配与有效设计组织冗余的动力,从而加强组织冗余对企业绩效的积极作用[12]。高管激励驱动激励对象偏好企业的长期发展,最大化开发利用组织冗余的价值,提高资源利用率,从而提高企业绩效。基于以上分析,本文提出以下假设:

H2a: 高管激励对企业绩效具有积极影响; H2b: 高管激励对组织冗余与企业绩效的关系具有正向调节作用。

3. 研究设计

3.1. 样本选取与数据来源

出于制造业企业相对不容易被外界影响、较早上市且在我国居于特别重要的地位等的考虑,本文选取全部 A 股制造业上市企业 2015 年到 2020 年的数据检验研究假设[13]。本文数据全部来源于 CSMAR 国泰安金融数据库,经过筛选删除了 ST、*ST 企业和严重缺失数据的企业,最终得到 622 家企业、3732 条财务数据。之后,文章使用了 Excel 和 Stata16.0 数据分析软件对数据进行了缩尾处理,降低极端值对研究的影响。

3.2. 变量说明

1) 被解释变量

本文研究的被解释变量是企业绩效。企业绩效是指企业经营一定时间内取得的业绩和效益。学者们对企业绩效的衡量指标有不同的选取方式, 大部分学者使用资产回报率[14][15]、净资产收益率[16]、资产周转率、托宾 Q 值[17][18][19][20]等单一指标, 个别学者会采用因子分析等方法选取综合指标。本文使用最普遍的方法选取资产回报率衡量企业绩效, 符号表示为 ROA; 选取托宾 Q 值做稳健性检验分析, 托宾 Q 值是指企业市场价值与重置成本的比率, 本文符号表示为 TQ。

2) 解释变量

本文的解释变量是组织冗余。对组织冗余的界定大致有两种, 组织理论学者认为组织冗余是企业的闲置资源, 且任何企业都会有组织冗余, 组织冗余对于企业也是必要的, 可以缓冲压力和风险; 而代理理论学者却认为组织冗余是代理人效率低下, 未合理配置资源的结果[21]。本文提到的组织冗余是指企业在满足当前业务需求之外暂时闲置, 但将来可能会利用的资源。Bourgeois & Singh 将组织冗余分类为可利用冗余、可开发冗余和潜在冗余, 可利用冗余是指未被投入到组织设计或具体程序的资源, 用流动比率来衡量; 可开发冗余是指已被利用, 但凭借调配可恢复到正常成本的资源, 用管理费用、销售费用与财务费用的合计数与营业收入的比值来衡量; 潜在冗余是指以增加债务或投资等方式从外部环境获取的资源, 用权益对负债比率来衡量, 即所有者权益除以总负债。本文借鉴赵曙明等(2004) [22]、贺新闻等(2011) [23]、刘凌婧等(2021) [24]的研究做法, 采用可利用冗余、可开发冗余和潜在冗余三者的均值衡量组织冗余, 本文符号表示为 SLK。

3) 调节变量

本文的调节变量是高管激励。本研究采用企业高管前三名薪酬总额取自然对数来衡量高管激励, 符号表示为 SALARY。

4) 控制变量

考虑到其他因素对企业绩效的影响, 本文借鉴李晓辉等(2014) [25]、胡玉明(2013) [26]等学者的研究, 选取了企业规模(SIZE)、企业年龄(AGE)、企业成长性(GROW)、股权结构(CR)和董事会规模(BS)作为控制变量。变量设计如表 1 所示。

Table 1. Variable design table

表 1. 变量设计表

变量类型	变量名称	变量符号	变量说明
被解释变量	企业绩效	ROA	资产回报率 = 税后净利润/总资产
解释变量	组织冗余	SLK	参照上文所述
调节变量	高管激励	SALARY	高管前三名薪酬总额的自然对数
	企业规模	SIZE	年末总资产的自然对数
	企业年龄	AGE	样本年份 - 上市时间
控制变量	企业成长性	GROW	总资产增长率
	股权结构	CR	第一大股东的持股比例
	董事会规模	BS	董事人数的自然对数

3.3. 实证模型

本研究采用多元回归方法, 使用 Stata16.0 进行数据处理。为了验证本文研究提出的假设, 建立如下

模型, 模型(1)是检验控制变量对企业绩效的影响; 模型(2)考察组织冗余对企业绩效的影响; 模型(3)考察高管激励对企业绩效的影响; 模型(4)检验高管激励是否调节组织冗余对企业绩效的影响。

$$ROA = \alpha_0 + \alpha_1 SIZE + \alpha_2 BS + \alpha_3 GROW + \alpha_4 AGE + \alpha_5 CR + \varepsilon \quad (1)$$

$$ROA = \alpha_0 + \alpha_1 SLK + \alpha_2 Control + \varepsilon \quad (2)$$

$$ROA = \alpha_0 + \alpha_1 SALARY + \alpha_2 Control + \varepsilon \quad (3)$$

$$ROA = \alpha_0 + \alpha_1 SLK + \alpha_2 SALARY + \alpha_3 SLK * SALARY + \alpha_4 Control + \varepsilon \quad (4)$$

4. 实证结果分析

4.1. 描述性统计

利用 EXCEL 和 STATA16.0 软件, 对研究数据进行描述性统计分析工作。描述性统计结果包括对样本数量、均值、标准差、最小值、50%分位数和最大值进行比较。从表 2 描述性统计结果可以看出, 资产回报率(ROA)均值为 0.046, 最小值为-0.195, 最大值为 0.219, 标准差为 0.063, 说明我国大部分制造业上市公司获利能力强, 少数公司亏损。组织冗余(SLK)的均值、最大值、最小值和标准差分别为 1.722、9.470、0.384、1.568, 说明上市企业的组织冗余程度差异明显。高管激励(SALARY)的均值为 14.568, 与 50%分位数 14.534 非常接近, 方差为 0.697, 说明上市制造业企业间高管激励的差距不大。控制变量中企业规模的最大值是 25.744, 最小值是 20.235, 说明涵盖面广, 研究结论更具普遍性; 董事会规模均值为 2.116, 最大值为 2.639, 最小值为 1.609, 说明制造业企业的董事会规模普遍不大; 企业成长性均值为 0.154, 最大值为 1.484, 最小值为-0.246, 说明有些企业成长性比较好, 而个别企业存在负增长的情况; 企业年龄的均值为 10.116, 最大值为 28, 表明我国上市制造业企业处于发展中阶段; 股权集中度的标准差为 13.101, 均值为 31.418, 最大值为 67.320, 最小值为 8.430, 说明样本企业的股权集中度存在明显差异, 个别企业的股权高度集中。

Table 2. Descriptive statistical results

表 2. 描述性统计结果

变量	样本数量	均值	标准差	最小值	50%分位数	最大值
ROA	3732	0.046	0.063	-0.195	0.042	0.219
SLK	3732	1.722	1.568	0.384	1.159	9.470
SALARY	3732	14.568	0.697	13.082	14.534	16.606
SIZE	3732	22.338	1.094	20.235	22.229	25.744
BS	3732	2.116	0.184	1.609	2.197	2.639
GROW	3732	0.154	0.262	-0.246	0.089	1.484
AGE	3732	10.116	6.574	0.000	8.000	28.000
CR	3732	31.418	13.101	8.430	29.760	67.320

注释: ROA = 资产回报率, SLK = 组织冗余, SALARY = 高管前三名薪酬总额取自然对数, SIZE = 企业规模, BS = 董事会规模, GROW = 企业成长性, AGE = 企业年龄, CR = 股权集中度。

4.2. 相关性分析

本研究利用 Stata16.0 进行相关性分析, 探究不同变量之间的相关性关系, 结果如表 3 所示。组织冗余的系数为 0.261, 且在 1%的水平下显著, 说明组织冗余正向影响企业绩效。高管激励的系数为 0.221,

且在 1% 的水平下显著, 说明高管激励与企业绩效正相关。组织冗余、高管激励与企业绩效均在 1% 的水平下显著, 为后续研究三者关系奠定了基础。同时, 对所有变量进行了多重共线性检验, 方差膨胀因子计算的结果显示, VIF 最大值为 1.46, 最小值为 1.03, 均值为 1.3, 远小于 10, 表明不存在多重共线性, 在此基础上进行回归分析。

Table 3. Correlation analysis

表 3. 相关性分析

变量	ROA	SLK	SALARY	SIZE	BS	GROW	AGE	CR
ROA	1.000							
SLK	0.261***	1.000						
SALARY	0.221***	-0.106***	1.000					
SIZE	0.006	-0.406***	0.476***	1.000				
BS	0.028*	-0.109***	0.109***	0.251***	1.000			
GROW	0.326***	0.029*	-0.024	0.003	-0.031*	1.000		
AGE	-0.127***	-0.251***	0.259***	0.502***	0.221***	-0.212***	1.000	
CR	0.102***	0.036**	-0.064***	0.012	-0.066***	0.045***	-0.092***	1.000

注释: ***、**、* 分别表示在 1%、5% 和 10% 水平上显著; ROA = 资产回报率, SLK = 组织冗余, SALARY = 高管前三名薪酬总额取自然对数, SIZE = 企业规模, BS = 董事会规模, GROW = 企业成长性, AGE = 企业年龄, CR = 股权集中度。

4.3. 回归结果分析

采用混合回归分析方法进行假设检验, 结果如表 4 所示。模型 1 是控制变量与企业绩效的回归结果, 企业规模与企业绩效的回归系数为 0.0018, 说明企业规模与企业绩效正相关; 董事会规模、企业成长性、和股权集中度的回归系数都为正值, 且都在 1% 的水平上显著, 说明三者都能正向促进企业绩效; 企业年龄系数为 -0.0008, 说明企业年龄与企业绩效负相关。

1) 组织冗余对企业绩效的影响

模型 2 展示了组织冗余与企业绩效之间的回归结果, 组织冗余(SLK)与企业绩效(ROA)在 1% 的水平上显著, 并且系数为 0.0119 > 0, 证实组织冗余正向影响企业绩效, 即组织冗余越高, 越能够促进企业绩效的提升, 验证了 H1。

2) 高管激励对企业绩效的影响

模型 3 展示了高管激励与企业绩效之间的回归结果, 高管激励(SALARY)的回归系数为 0.0274, 且在 1% 的水平上显著, 表明高管激励显著正向影响企业绩效, 即企业的高管激励水平越高, 越能帮助提高公司绩效, 高管激励水平与企业经营效益呈现很好的正相关关系, 验证了 H2a。

3) 高管激励在组织冗余与企业绩效间的调节作用

在检验 H2b 高管激励的调节作用时, 借鉴方杰、温忠麟等(2015) [27] 的研究, 将自变量、调节变量及二者的交互项纳入回归, 结果如表 5 所示。模型 4 的回归结果显示, 高管激励与组织冗余交互项的系数为 0.0021, 且在 1% 的水平上显著, 证实了高管激励正向调节制造业上市企业组织冗余与企业绩效的关系, 且该调节效应在 1% 的水平上显著, 即高管激励能够强化组织冗余对企业绩效的促进作用, 验证了 H2b。

Table 4. Returning results of organizational slack, executive motivation and enterprise performance
表 4. 组织冗余、高管激励与企业绩效的回归结果

	模型 1 ROA	模型 2 ROA	模型 3 ROA
SIZE	0.0018* (1.7332)	0.0083*** (7.8174)	-0.0065*** (-5.8856)
BS	0.0182*** (3.3355)	0.0181*** (3.4640)	0.0201*** (3.8396)
GROW	0.0734*** (19.3398)	0.0722*** (19.8512)	0.0749*** (20.5652)
AGE	-0.0008*** (-4.4215)	-0.0006*** (-3.7168)	-0.0008*** (-4.8740)
CR	0.0004*** (5.3949)	0.0004*** (4.9341)	0.0005*** (7.0190)
SLK		0.0119*** (18.4418)	
SALARY			0.0274*** (18.1585)
N	3732	3732	3732
r2_a	0.1194	0.1929	0.1908

注释: **、*、* 分别表示在 1%、5%和 10%水平上显著; ()内数值为 T 值; N 为观测值; r2_a 为调整后 R 方; ROA = 资产回报率, SLK = 组织冗余, SALARY = 高管前三名薪酬总额取自然对数, SIZE = 企业规模, BS = 董事会规模, GROW = 企业成长性, AGE = 企业年龄, CR = 股权集中度。

Table 5. Results of moderation effects analysis
表 5. 调节效应分析结果

	模型 2 ROA	模型 4 ROA
SLK	0.0119** (18.4418)	0.0111*** (17.4921)
SIZE	0.0083*** (7.8174)	0.0003 (0.2743)
BS	0.0181*** (3.4640)	0.0202*** (4.0169)
GROW	0.0722*** (19.8512)	0.0732*** (20.9090)
AGE	-0.0006*** (-3.7168)	-0.0007*** (-4.1365)
CR	0.0004*** (4.9341)	0.0004*** (6.5372)
SALARY		0.0248*** (16.9538)

Continued

Inter1		0.0021***
		(3.5765)
N	3732	3732
r2_a	0.1929	0.2519

注释: ***, **, *分别表示在 1%、5%和 10%水平上显著; ()内数值为 T 值; N 为观测值; r2_a 为调整后 R 方; ROA = 资产回报率, SLK = 组织冗余, SALARY = 高管前三名薪酬总额取自然对数, SIZE = 企业规模, BS = 董事会规模, GROW = 企业成长性, AGE = 企业年龄, CR = 股权集中度, Inter1 = SLK 与 SALARY 的交互项。

4.4. 稳健性检验

由于选取不同评价方法或指标, 可能出现不同的研究结论, 所以为了防止结果具有偶然性, 对模型进行了稳健性检验, 以保证研究结论的准确性。本研究采用变量替换法, 用托宾 Q 值(TQ)替换资产回报率(ROA)衡量企业绩效进行稳健性检验, 检验结果如表 6 所示[28]。

在表 6 中, 组织冗余、高管激励与企业绩效的回归系数分别为 0.1372, 0.4485 且都在 1%的水平上变化显著, 与之前 ROA 的回归结果一致; 组织冗余与高管激励交互项的回归系数为 0.0908, 在 1%的水平上显著。以上回归结果仍然支持原假设 H1、H2a、H3b, 证明了研究结果是稳健的。

Table 6. Robustness test results

表 6. 稳健性检验结果

	模型 5 TQ	模型 6 TQ	模型 7 TQ	模型 8 TQ
SIZE	-0.4106*** (-15.7090)	-0.3347*** (-12.4736)	-0.5463*** (-19.3548)	-0.4643*** (-16.0002)
BS	0.2056 (1.4948)	0.2200 (1.6216)	0.2280* (1.6867)	0.2593* (1.9482)
GROW	0.4290*** (6.0263)	0.4130*** (5.8804)	0.4616*** (6.5938)	0.4363*** (6.3281)
AGE	0.0005 (0.1129)	0.0025 (0.5656)	-0.0002 (-0.0500)	0.0021 (0.4839)
CR	0.0092*** (4.9101)	0.0088*** (4.7612)	0.0108*** (5.8525)	0.0105*** (5.7767)
SLK		0.1372*** (10.1908)		0.1420*** (10.4447)
SALARY			0.4485*** (11.5876)	0.4284*** (11.1862)
Inter1				0.0908*** (5.6830)
N	3732	3732	3732	3732
r2_a	0.0925	0.1169	0.1238	0.1509

注释: ***, **, *分别表示在 1%、5%和 10%水平上显著; ()内数值为 T 值; N 为观测值; r2_a 为调整后 R 方; TQ = 托宾 Q 值, SLK = 组织冗余, SALARY = 高管前三名薪酬总额取自然对数, SIZE = 企业规模, BS = 董事会规模, GROW = 企业成长性, AGE = 企业年龄, CR = 股权集中度, Inter1 = 组织冗余与高管薪酬激励的交互项。

5. 结论及启示

组织冗余对企业长久发展至关重要,对于组织冗余与企业绩效的研究也一直受到众多学者的关注[29]。本文以我国 A 股制造业上市公司为样本数据,深入研究了组织冗余与企业绩效的关系,又从企业内部高管激励的视角出发分析高管激励对组织冗余和企业绩效之间的调节效应,研究发现:1) 组织冗余对企业绩效有显著的正向作用。组织冗余可以为企业提供资源支持,缓解内外部变化带来的风险,积极响应战略调整。2) 高管激励与企业绩效存在正相关关系。高管激励水平越高,越能调动高管的积极性与主动性,且能吸引人才。这表明高管激励不仅能够缓解委托代理的冲突问题,还能让激励对象更关注企业经营。3) 高管激励对组织冗余与企业绩效的关系具有正向调节作用。高管激励通过积极整合冗余资源强化了组织冗余与企业绩效的正相关关系。

基于以上结论,得到如下启示:1) 正视组织冗余的作用,提高企业合理配置与再设计冗余资源的能力,释放出组织冗余的潜在价值。2) 注重制定激励政策,激发高管的积极性与主动性。3) 推行高管激励制度,加大高管激励力度,驱动激励对象重新整合冗余资源。

6. 局限与展望

1) 本文以制造业上市企业为研究对象,不同行业可能存在差别,之后可以以不同行业或结合多个行业为研究对象进一步研究。2) 本文研究了组织冗余总体对企业绩效的影响,未来可以对组织冗余进行分类,探讨不同性质组织冗余对企业绩效的影响。3) 本文以高管前三名薪酬总额的自然对数来衡量高管激励,未来可以从更多维度来衡量高管激励。4) 本文从高管激励视角出发进行研究,未来可以从更多视角,更多情景进行研究。

参考文献

- [1] Ievinthal, D. and March, J.G. (1981) A Model of Adaptive Organizational Search. *Journal of Economic Behavior & Organization*, **2**, 307-333. [https://doi.org/10.1016/0167-2681\(81\)90012-3](https://doi.org/10.1016/0167-2681(81)90012-3)
- [2] Voss, G.B., Sirdeshmukh, D. and Vossz, G. (2008) The Effects of Slack Resources and Environmental Threat on Product Exploration and Exploitation. *Academy of Management Journal*, **51**, 147-164. <https://doi.org/10.5465/amj.2008.30767373>
- [3] 解维敏, 魏化倩. 市场竞争、组织冗余与企业研发投入[J]. *中国软科学*, 2016(8): 102-111.
- [4] Cyert, R. and March, J. (1963) *A Behavioral Theory of the Firm*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs.
- [5] Bourgeois, L.J. (1981) On the Measurement of Organizational Slack. *Academy of Management Review*, **6**, 29-39. <https://doi.org/10.2307/257138>
- [6] Morrow, J.L. (2007) Creating Value in the Face of Declining Performance: Firm Strategies and Organizational Recovery. *Strategic Management Journal*, **28**, 271-283. <https://doi.org/10.1002/smj.579>
- [7] Greenley, G.E. and Oktemgil, M. (1998) A Comparison of Slack Resources in High and Low Performing British Companies. *Journal of Management Studies*, **35**, 377-398. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00098>
- [8] 邹国庆, 倪昌红. 经济转型中的政治关联与企业绩效: 基于我国上市公司的实证研究[J]. *管理现代化*, 2010(3): 42-43+8.
- [9] 吴铖铖, 胡刚, 项桂娥. 创新投入、高管激励与企业绩效关系研究——基于民营上市公司的实证分析[J]. *石家庄铁道大学学报(社会科学版)*, 2022, 16(2): 10-18.
- [10] 阿如娜. 财务冗余、高管股权激励与企业研发投入效率研究[D]: [硕士学位论文]. 呼和浩特: 内蒙古财经大学, 2019.
- [11] 翟宇. 高管薪酬激励、现金流量、企业绩效之间的关系研究[J]. *现代营销(下旬刊)*, 2022(6): 116-118.
- [12] 郑丹辉, 韩晓燕. 组织冗余结构的战略平衡、高管激励与中小企业绩效——基于民营上市公司的经验研究[J]. *中大管理研究*, 2013, 8(2): 63-77.
- [13] 刘天森, 邢新朋, 朱昱. 环境规制与资源冗余对制造业企业可持续性的影响——可持续探索/利用创新的中介作

- 用[J]. 宜宾学院学报, 2022, 22(8): 13-23+92.
- [14] 李晓阳, 魏彰迪, 赵宏磊. 多元化经营对公司绩效影响的门槛效应——以中国 34 家农业上市为例[J]. 农业技术经济, 2018(5): 93-103.
- [15] 赵瑞. 转型经济中组织冗余、多元化经营与企业绩效关系研究[D]: [硕士学位论文]. 武汉: 武汉大学, 2017.
- [16] 王敏, 吴小芳, 陈勇. 多元化经营对上市公司财务绩效的影响及其差异——基于成长期与成熟期企业的实证与比较[J]. 湖南农业大学学报(社会科学版), 2018, 19(4): 85-91.
- [17] 梁博. 多元化经营与企业绩效——基于代理成本的分析[J]. 财会通讯, 2013(9): 81-83.
- [18] 孙戈兵, 胡培. 政府干预、多元化和公司绩效的关联效应[J]. 财会通讯, 2013(21): 98-100.
- [19] 肖海莲, 巫岑, 唐清泉. 多元化经营类型、R&D 投资与企业绩效[J]. 当代经济管理, 2016, 38(6): 14-22.
- [20] 余鹏翼, 李善民, 张晓斌. 上市公司股权结构、多元化经营与公司绩效问题研究[J]. 管理科学, 2005, 18(1): 79-83.
- [21] 武文静. 组织冗余、研发投入与企业价值关系研究[D]: [硕士学位论文]. 保定: 河北大学, 2020.
- [22] 蒋春燕, 赵曙明. 组织冗余与绩效的关系: 中国上市公司的时间序列实证研究. 管理世界, 2004(5): 108-115.
- [23] 王艳, 贺新闻, 梁莱歆. 不同产权性质下企业组织冗余与自主创新投入关系研究——来自中国上市公司的经验证据[J]. 科学学与科学技术管理, 2011, 32(7): 140-148.
- [24] 刘凌婧. 组织冗余、市场化进程与企业创新投资[D]: [硕士学位论文]. 蚌埠: 安徽财经大学, 2021.
- [25] 黄新建, 李晓辉. 政治关联、高管薪酬与企业绩效——基于民营上市公司的经验研究[J]. 软科学, 2014, 28(11): 6-9+14.
- [26] 胡玉明. 企业激励薪酬契约研究: 问题与出路[J]. 财会通讯, 2013(19): 6-10.
- [27] 方杰, 温忠麟, 梁东梅, 等. 基于多元回归的 f 调节效应分析[J]. 心理科学, 2015, 38(3): 715-720.
- [28] 孙泽靓. 高管股权激励对企业绩效的影响研究[D]: [硕士学位论文]. 济南: 山东财经大学, 2022.
- [29] 李婷婷. 组织冗余与企业创新投入的关系研究[D]: [硕士学位论文]. 济南: 山东大学, 2019.