

员工购房压力与企业高质量发展

——基于全要素生产率的经验证据

尚 铎 王永贵 原东良 黄鑫凤

内容提要:员工作为企业创新的核心驱动力,其购房压力已成为影响企业高质量发展的重要因素。现有研究揭示了购房压力对员工个人行为模式的影响,但对购房压力如何影响企业高质量发展的内在机制探讨尚显不足。本文以2010—2023年沪深两市A股上市公司为样本,研究发现员工购房压力抑制了企业高质量发展。机制检验结果表明,员工购房压力通过降低公司创新质量阻碍企业高质量发展。交互效应检验结果表明,与周围城市的地理距离放大了员工购房压力的负面影响;住房公积金缴纳比例缓解了员工购房压力的负面影响。异质性分析结果表明,员工购房压力对企业高质量发展的影响在高学历和高技术员工比例较高的企业、处在竞争激烈行业和制造业的企业更为突出,而在成长期、成熟期的大规模企业中得到缓解。本文从企业高质量发展角度为员工购房压力的负面经济后果提供了证据,为上市公司提升员工福祉、推动经济高质量发展提供了决策参考。

关键词:员工购房压力 企业高质量发展 公司创新 地理距离 住房公积金 全要素生产率

中图分类号:F279.23

文献标识码:A

文章编号:1000-7636(2025)04-0117-17

一、问题提出

中国经济发展进入新常态,已由高速增长阶段转向高质量发展阶段。党的二十届三中全会强调,高质量发展是全面建设社会主义现代化国家的首要任务。企业作为经济活动的基本单元,经济高质量发展归根结底需要通过企业高质量发展予以实现。发掘企业的创新潜力是确保企业稳健前行的关键。一方面,需求收缩、供给冲击、预期转弱这三重宏观经济压力倒逼企业转型高质量发展^[1]。另一方面,高质量发展已成为世界一流企业的基本趋势^[2]。关于如何助推企业高质量发展,相关学者主要从外部政策支持^[3-5]、企业战略

收稿日期:2024-08-23;修回日期:2025-03-11

基金项目:国家自然科学基金重点项目“数字化背景下的企业定制化战略研究”(72032004);国家自然科学基金青年科学基金项目“ESG评级事件与企业资源配置效率的关系研究:影响机制、边界条件与经济后果”(72302014);国家自然科学基金青年科学基金项目“同群企业数字化溢出效应及其对焦点企业融通创新的影响研究”(72402085)

作者简介:尚 铎 北京科技大学经济管理学院讲师,北京,100083;

王永贵 浙江工商大学工商管理学院教授、博士生导师,杭州,310018;

原东良 兰州大学管理学院研究员,通信作者,兰州,730000;

黄鑫凤 北京科技大学经济管理学院硕士研究生。

作者感谢匿名审稿人的评审意见。

转型^[6-7]等方面展开探讨,并提出有针对性的指导建议。随着知识经济的兴起,越来越多的学者关注到人才是企业竞争与发展的重要生产力。例如,董事之间的网络关系^[8]及同事之间的人际关系^[9]均是影响企业高质量发展的因素。

员工是企业经营活动的实践者,能否充分发挥员工的主观能动性对企业高质量发展影响深远。企业员工在日常工作时承受多种压力,如项目进度压力、晋升压力、客户压力等,不断增大的压力不仅影响了员工的积极性,甚至会影响整个企业的发展势头。近年来,中国房地产市场蓬勃发展,尤其是在北京、上海等一线城市房价屡创新高。对于经济基础相对薄弱且住房需求迫切的企业员工而言,房价的上涨一定程度上增加了他们的购房压力。背负购房压力的员工在落实企业具体决策时会受到影响。已有研究表明,员工购房压力阻碍了发明家行为^[10]和企业创新产出^[11]。创新是企业高质量发展的必经之路,员工购房压力是否通过影响企业创新而影响其高质量发展?员工购房压力的影响是否会因情境的不同而改变?

为了回答上述问题,本文以2010—2023年中国沪深两市A股上市公司为样本,实证研究了“员工购房压力—公司创新质量—企业高质量发展”这一影响机制,讨论了地理距离和住房公积金在员工购房压力和企业高质量发展之间的交互效应,分析了员工、企业、行业三个层面的异质性。本文可能的边际贡献体现在以下三个方面:第一,将员工购房压力的研究视野从个体心理学领域拓展至企业管理领域,深入探讨了购房压力如何通过抑制员工的创新能力对企业创新表现造成影响,从而丰富了员工购房压力的经济后果;第二,从公司创新质量维度进一步丰富了企业高质量发展的内涵,并基于资源基础理论,为剖析企业高质量发展的关键驱动因素提供了理论支撑;第三,揭示了员工购房压力影响企业高质量发展的作用机制,发现员工购房压力通过降低企业创新质量来制约其高质量发展,并检验了地理距离、住房公积金比例对主效应的交互效应,为打开企业高质量发展的“黑箱”提供实证经验支持。

二、文献综述、理论分析与研究假设

(一) 文献综述

1. 购房压力的相关文献

在中国房价波动和经济转型升级的时代背景下,部分学者讨论了房价对宏观经济发展的影响^[12-13]。另一部分学者探究房价与投资^[14]、融资^[15]、技术锁定^[16]、盈余管理^[17]等微观企业行为之间的关系。房价上涨压力除了影响经济和企业决策以外,还会影响每个个体的行为决策和消费模式。一项针对中国教师主观幸福感的研究显示,房价等经济压力对教师的幸福感产生了负面影响^[18]。许多家庭不得不大幅增加储蓄以应对高昂的购房成本,这在一定程度上抑制了他们的消费意愿^[19-20]。进一步的研究表明,面临较大经济压力的个体在职场中可能采取消极甚至不道德行为^[21],如做出越轨行为^[22]、破坏或偷窃^[23]、陷入职业犯罪^[24]。这些不道德行为导致员工偏离了组织追求股东利益最大化的目标。此外,购房压力不仅降低了员工的创新效率和创新参与^[10],还会通过加剧员工流失来降低企业的创新质量^[11]。为此,有研究探讨了保障房建设对企业人力资本积累的影响,发现供给保障性住房能够缓解城市高房价对人才的挤出效应,帮助企业吸引和留住人才^[25]。

2. 企业高质量发展的相关文献

企业高质量发展的相关研究成果主要集中在内涵阐释、指标测度以及影响因素等方面。企业高质量发

展是指企业追求高水平、高层次、高效率的经济价值和社会价值创造^[2]，“创新、协调、绿色、开放、共享”是企业高质量发展的五大基本理念^[26]。就企业高质量发展的测度方法而言，马宗国和曹璐(2020)围绕企业高质量发展的基本理念构建了综合指标体系^[27]。其他学者更多地使用企业经济增加值^[28]、劳动生产率和全要素生产率^[29]等指标来测度企业高质量发展水平。众多学者围绕企业高质量发展的影响因素展开了大量研究。外部因素主要涉及一些政策制度，例如，邵传林(2021)、周泽将等(2022)认为地区营商环境改善促进了企业高质量发展^[3-4]。汪兵韬等(2021)却发现“省直管县”改革通过资源错配而抑制了企业高质量发展^[5]。聚焦于企业内部因素，学者们发现数字化创新^[6]、智能化转型^[7]、供应链持股^[30]、虚拟集聚^[31]等是企业高质量发展的有利因素。此外，部分学者强调人在企业高质量发展过程中的作用。具体而言，处于网络核心位置的董事们通过技术进步来推动制造业企业实现高质量发展^[8]，非国有股东委派和持股均可提高国有企业的高质量发展程度^[32]。李粮(2021)认为充分发挥员工的主观能动性，有利于企业实现高质量发展^[9]。

3. 文献述评

在企业高质量发展过程中，员工购房压力作为一个重要而常被忽视的因素，对企业高质量发展的潜在影响日渐凸显。以往研究多局限于人力资源管理范畴，侧重于探讨购房压力对员工幸福感、消费意愿的影响，却鲜少从企业战略的高度审视这一问题。这种局限性忽略了员工压力与企业发展之间复杂的作用机制，尤其是在当前知识经济时代，人才作为企业的核心资产，其状态直接关系到企业的创新质量。因此，将对员工购房压力的影响分析嵌入企业发展的更广阔框架内显得尤为迫切。一方面，构建房价收入比模型并结合企业全要素生产率数据进行实证分析，揭示员工购房压力是如何作用于企业高质量发展的。另一方面，将企业高质量发展的研究焦点转向人才层面，特别是以员工购房压力这一具体生活压力为切入点进行研究，对于理解并推进企业高质量发展具有重要意义。综上所述，本文旨在通过跨学科视角，探索员工购房压力与企业高质量发展之间的内在联系，不仅能够填补当前学术界在该领域的缺口，还为企业优化福利体系、制定科学的人才保留策略以及构建高效的治理结构提供实证经验。

(二) 理论分析与研究假设

1. 员工购房压力对企业高质量发展的影响分析

企业高质量发展是指企业在技术创新、管理水平、劳动力素质和要素配置效率等方面达到较高水平，实现经济效益、社会效益和环境效益的协同提升。作为衡量企业资源配置效率和综合生产能力的重要指标，全要素生产率能够更全面、准确反映企业高质量发展的内涵。在此基础上，企业高质量发展可以从劳动效率的高质量和企业产出的高质量两个维度进行刻画^[33]。劳动效率的高质量表现为员工生产率的提升、工作满意度的增强和健康状况的改善等，而员工购房压力会对劳动效率产生负面影响。购房压力导致员工承担较高的经济负担和心理压力，使得员工表现出消极工作态度或不道德行为。例如，违背组织重要规范，威胁组织正常运作^[22]，实施破坏行为或参与偷窃活动^[23]，甚至导致部分员工陷入职业犯罪^[24]，直接损害企业的劳动效率。此外，长期的经济和心理压力导致员工出现慢性病、亚健康等身体健康问题，或引发焦虑症、抑郁症等心理健康问题。身体和心理的负面影响不仅影响了员工的个人工作表现，还降低了团队的工作效率。企业产出的高质量主要反映在企业的创新能力、产品质量和企业价值等方面，而员工购房压力会对产出水平造成不利影响。具体来说，购房压力会削弱员工参与高风险、高收益项目的积极性，使员工更倾向于选择风险较低、投入较少的任务以确保经济收入的稳定性。员工因购房压力而作出的行为选择会减少企业

发明专利数量^[10],并阻碍创新成果转化为实际的企业价值^[11],进而抑制企业高质量发展。

综上所述,本文提出假设1:员工购房压力抑制企业高质量发展。

2. 员工购房压力对企业高质量发展的影响机制

员工购房压力主要通过降低企业创新质量来抑制其高质量发展。根据资源基础理论,企业通过创新获取竞争优势,作为一种具有价值性(valuable)、稀缺性(rare)、难以模仿性(difficult-to-imitate)和不可替代性(non-substituable)的组织内部资源^[34],人才在驱动企业创新发展过程中起着至关重要的作用。购房压力阻碍员工全身心投入创新活动,导致企业创新质量的下滑。首先,购房压力降低员工创新效率^[10]。购房压力使员工产生的心理和经济负担会直接消耗其认知资源和精力分配,降低员工在创新活动中的专注度。由于员工必须应对不断攀升的生活成本,特别是在购房成本高昂的情况下,他们有限的认知和精力被迫从创新思维和创新活动转向解决基本生活需求,这不可避免地造成了创新投入的相对减少。其次,购房压力提升了创新人才流失的风险^[35]。随着购房成本对员工满意度和留存意愿的负面影响加大,企业可能面临关键创新人才因生活成本过高而选择离职的情况,从而破坏创新人才队伍的连续性和稳定性,影响到企业核心技术与知识的积累与传承。最后,购房压力一定程度上挤占企业创新投入^[36]。为了应对人才流失和吸引更多优质人才,企业可能被迫调整薪酬体系和福利政策,加大住房补贴或其他形式的物质激励,而这有可能挤占了原本可用于研发创新、技术升级和其他战略投资的资金,导致企业在资源配置决策上偏离理想状态,进一步降低了创新项目的投入质量与产出效果。因此,购房压力通过削弱企业创新质量来阻碍其高质量发展。

基于上述分析,本文提出假设2:员工购房压力通过降低企业创新质量来抑制其高质量发展。

3. 与周围城市地理距离的交互效应

当企业办公地与周围城市的地理距离不同时,员工购房压力对企业高质量发展的负面影响会存在差异。第一,地理距离能够影响员工购房选择范围。当企业所在地与周边城市距离较近且交通网络发达时,员工不再受限于单一高房价区域,而是能够寻求在房价较为合理、生活成本相对较低的邻近城市购买住房,并通过便捷的通勤条件解决居住问题^[37],从而减少了高昂房价对员工生活质量、工作满意度及稳定性的消极影响,这对于企业吸引和保留高素质人才至关重要。第二,地理距离能够影响城市群内部的资源共享与一体化发展^[38]。伴随城市之间经济融合的加深,相邻城市在教育、医疗、文化娱乐等公共服务设施以及基础设施方面的互联互通日益加强。这意味着即使员工选择在周边城市居住,他们仍然能够享受到与核心城市相当的生活服务资源,降低了因迁移到价格洼地而可能导致的生活质量滑坡。此种情况下,企业能够通过这种地理空间的延伸效应,缓解核心城市内部的购房压力,进而留住和吸引各类人才,保障企业创新活力和竞争优势。第三,地理距离能够深化企业跨区域合作,尤其是针对住房问题的解决方案。企业可以联手周边城市共同开展住房政策改革、合作建房计划或设立跨区域福利制度^[39],以解决员工实际购房难题,有效防止人才因购房压力外流,确保企业在激烈竞争环境中始终保持有效的人力资源和高质量发展的态势。

因此,本文提出假设3:企业与周围城市的地理距离越远,员工购房压力对企业高质量发展的负面影响越大。

4. 住房公积金缴纳比例的交互效应

当住房公积金缴纳比例不同时,员工购房压力对企业高质量发展的负面影响可能会存在差异。第一,缴纳住房公积金能够增强员工购房能力。住房公积金制度允许员工在其工资中按一定比例定期缴纳公积金,并由单位等额配缴,形成个人专属的住房储蓄基金。这部分资金专用于购房、租房、装修、还贷等住房消费,能够显著提升员工的购房首付能力,降低购房贷款额度,从而有效缓解购房过程中的经济压力,让员工

全身心投入到工作中,提高工作绩效和工作满意度^[40]。第二,缴纳住房公积金能够提高人才吸引力与留任率^[41]。企业依法履行住房公积金缴纳义务,展现了对员工福利待遇的重视和长远承诺,有利于优化企业声誉和品牌形象,提高对优秀人才的吸引力。同时,充足的住房公积金支持能降低员工因购房压力过大而离职的风险,有利于企业维持稳定的人才队伍,保障企业核心竞争力和持续创新动力。第三,缴纳住房公积金能够助力企业社会责任的履行。住房公积金制度是国家住房保障体系的一部分,企业参与其中体现了其积极参与社会公共事务、承担社会责任的良好意愿。通过支持员工解决住房问题,企业间接为社会稳定和经济发展贡献力量,同时也塑造了良好的企业形象,有利于提升公众认可度和客户信任度,从而有利于企业长期的高质量发展^[42]。

因此,本文提出假设 4:住房公积金缴纳比例越低,员工购房压力对企业高质量发展的负面影响越大。

三、研究设计

(一) 样本选择与数据来源

本文的数据来源主要分为四类。第一,员工购房压力数据来自《中国区域经济统计年鉴》和《中国城市统计年鉴》。第二,企业高质量发展数据使用全要素回归模型计算所得。第三,地理距离数据和住房公积金数据分别通过查阅上市公司年报中的公司办公地信息和附注中保障缴费明细所得。第四,其余控制变量数据均来自上海经禾信息技术有限公司中国研究数据服务平台(CNRDS)数据库和深圳希施玛数据科技有限公司 CSMAR 中国经济金融研究数据库。受宏观调控的影响,中国房价自 2008 年年底开始持续上涨,因此本文选择 2010—2023 年的 A 股上市公司作为初始样本。本文按照如下标准筛选初始样本:(1)剔除在研究期内 ST、*ST 以及退市的公司;(2)剔除金融、保险类公司;(3)剔除上市时间不足一年的公司;(4)剔除财务报告数据不完整的公司。经筛选后得到 22 569 个公司-年度观测值。本文对所有连续变量进行了 1%和 99%水平上的缩尾处理。

(二) 模型设定

1. 主效应模型

为了检验前文提出的研究假设 1,本文构建了如下回归模型。

$$TFP_{i,t} = \alpha + \rho HP_{i,t} + X'_{i,t} \beta + \mu_t + \gamma_j + \eta_k + \varepsilon_{i,t} \quad (1)$$

其中,被解释变量为企业高质量发展(TFP),解释变量为员工购房压力(HP), $X'_{i,t}$ 为控制变量向量, μ_t 为年份固定效应, γ_j 为行业固定效应, η_k 为城市固定效应, $\varepsilon_{i,t}$ 为随机扰动项。模型(1)用于检验假设 1,当 ρ 显著为负时,则表明购房压力会阻碍企业的高质量发展。

2. 机制分析模型

本文参考江艇(2022)^[43]的研究,构建模型(2)检验假设 2。

$$CI_{i,t} = \alpha + \rho HP_{i,t} + X'_{i,t} \beta + \mu_t + \gamma_j + \eta_k + \varepsilon_{i,t} \quad (2)$$

其中, CI 为机制变量公司创新质量,本文预期 ρ 显著为负,说明员工购房压力可以抑制公司的创新能力。

3. 交互效应模型

为了检验假设 3 和假设 4,本文构建如下交互效应模型。

$$TFP_{i,t} = \alpha + \rho HP_{i,t} + \vartheta M_{i,t} + \omega HP_{i,t} \times M_{i,t} + X'_{i,t} \beta + \mu_t + \gamma_j + \eta_k + \varepsilon_{i,t} \quad (3)$$

其中, M 为交互效应变量,具体代表地理距离($Distance$)和住房公积金缴纳比例($Hfund$)。当 M 为地理

距离时,本文预期 ω 显著为负,说明地理距离会加剧员工购房压力对企业高质量发展的负面影响。当 M 为住房公积金缴纳比例时,本文预期 ω 显著为正,表明住房公积金缴纳比例会缓解员工购房压力对企业高质量发展的负面影响。

(三) 变量定义

1. 被解释变量

企业高质量发展(TFP)。企业高质量发展是集约型和内涵式的企业管理模式,主要体现在全要素生产率的提高。全要素生产率是指在生产过程中,除了劳动力、资本等生产要素投入之外,由技术进步、管理效率提高、资源配置优化等因素带来的效率增长。因此,本文参考张吉昌等(2023)^[7]的研究,使用莱文索恩-彼得林(LP)半参数法计算的全要素生产率作为企业高质量发展的代理指标。基于柯布-道格拉斯生产函数 $Y_{i,t} = A_{i,t} K_{i,t}^{\sigma_k} L_{i,t}^{\sigma_l} M_{i,t}^{\sigma_m}$, 对等号两端同时取自然对数。企业生产函数的对数形式见模型(4)。

$$\ln Y_{i,t} = \sigma_k \ln K_{i,t} + \sigma_l \ln L_{i,t} + \sigma_m \ln M_{i,t} + TFP_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad (4)$$

其中, $\ln Y$ 表示产出水平,用营业收入(亿元)的对数来衡量; $\ln K$ 表示资本投入水平,用固定资产净值(亿元)的对数表示; $\ln L$ 表示劳动投入的水平,用企业雇员人数(人)的对数表示; $\ln M$ 表示企业的中间投入水平,用购买商品、接受劳务支付的现金(亿元)的对数表示; TFP 是残差项中可以被企业观测到并影响当期全要素生产率的部分。

2. 解释变量

员工购房压力(HP)。关于购房压力的度量指标,部分学者采用房价绝对值^[44-45],另一部分学者采用房价增速^[46]。考虑到不同地区经济发展程度和居民收入水平存在一定差异,绝对房价水平难以反映不同地区的购房压力,相对房价指标刚好可以弥补这一不足。因此,本文从企业员工的角度,构建了一个衡量购房压力的指标——房价工资比。具体计算方法如模型(5)所示。

$$HP = \frac{HousePrice \times 100}{Salary} \quad (5)$$

其中, $HousePrice$ 代表公司办公地所在城市当年商品房平均销售价格; $Salary$ 代表公司员工当年的人均薪酬。 HP 值越大,说明员工面临的购房压力越大。

3. 机制变量

公司创新质量(CI)。专利是创新活动的重要方面,专利知识宽度从专利所含知识的复杂性和广泛性角度反映专利质量,有利于克服仅仅利用专利的数量维度来测度企业创新活动的不足。因此,本文参考张杰和郑文平(2018)^[47]的研究思路,采用专利知识宽度作为公司创新质量的代理指标。具体计算方法如模型(6)所示。其中, $Z_{i,m,t}$ 为企业 i 截至 t 年在专利主分类号大组下发明与实用新型申请专利的累计数目, $Z_{i,t}$ 为企业 i 截至 t 年在全部大组下申请专利的累计数目。企业专利的知识宽度越大,说明专利质量越高。

$$CI_{i,t} = 1 - \sum \frac{Z_{i,m,t}}{Z_{i,t}} \quad (6)$$

4. 交互效应变量

地理距离($Distance$)。参考尚等人(Shang et al.,2023)^[48]的研究方法,本文采用公司办公地与周围城市之间的经纬度距离作为地理距离的代理变量。具体的计算方法如式(7)一式(8)所示。

$$D = 6\,371.04 \times \text{Arccos}C \times \frac{\pi}{180} \quad (7)$$

$$C = \cos latitude_i \times \cos longitude_i \times \cos latitude_g \times \cos longitude_g + \cos latitude_i \times \sin longitude_i \times \cos latitude_g \times \sin longitude_g + \sin latitude_i \times \sin latitude_g$$

(8)

其中, $latitude_i$ 为公司办公地的纬度, $longitude_i$ 为公司办公地的经度, $latitude_g$ 为周围城市的纬度, $longitude_g$ 为周围城市的经度。此外, 本文将地理距离进行对数化处理。

住房公积金缴纳比例($Hfund$)。本文将住房公积金缴费与“工资、奖金、津贴和补贴”的比值作为住房公积金的代理指标。

5. 控制变量

参考尚等人(2023)^[48]的研究思路, 本文回归模型控制了企业规模($Size$)、财务杠杆(Lev)、盈利能力(Roa)、现金流($Cash$)、成长能力($Growth$)、成长机会($Tobin Q$)、企业所有制(SOE)、企业年龄(Age)、股权集中度($Top1$)、董事会规模($Board$)、董事会独立性($Indep$)、两职合一($Dual$)等变量。

各变量的具体定义见表 1。

表 1 变量说明

变量类型	变量名称	变量符号	变量定义
被解释变量	企业高质量发展	TFP	LP 半参数法计算所得
解释变量	购房压力	HP	房价收入比
机制变量	公司创新质量	CI	发明专利和实用新型所组成的知识宽度
交互效应变量	地理距离	$Distance$	公司办公地与周围城市之间的经纬度距离
	住房公积金缴纳比例	$Hfund$	住房公积金缴费与“工资、奖金、津贴和补贴”的比值
控制变量	企业规模	$Size$	公司总资产的对数
	财务杠杆	Lev	公司总负债/总资产
	盈利能力	Roa	净利润/资产总计
	现金流	$Cash$	现金和现金等价物/总资产
	成长能力	$Growth$	本年营业收入/上年营业收入-1
	企业价值	$TobinQ$	市值/资产总计
	企业所有制	SOE	是国有企业则取值为 1, 否则为 0
	企业年龄	Age	上市年限加 1 后取自然对数
	股权集中度	$Top1$	第一大股东持股比例
	董事会人数	$Board$	董事会人数的自然对数
	董事会独立性	$Indep$	独立董事人数/董事会总人数
	两职合一	$Dual$	董事长和总理由同一人担任为 1, 否则为 0

四、实证结果与分析

(一) 描述性统计

表 2 报告了主要变量的描述性统计结果。企业高质量发展(TFP)的平均值为 12.465 1, 中位数为 12.361 7, 中位数略低于平均值, 说明数据平均分布在中位数两侧, 超过一半的企业全要素生产率低于平均值。员工

购房压力(*HP*)的最小值和最大值分别为 1.561 0 和 64.764 0,表明中国上市公司员工普遍面临较高的购房压力,并且购房压力在不同城市、不同公司之间差距非常大。公司创新质量(*CI*)的中位数和最大值分别为 0.844 1 和 0.988 5,接近 1,说明现阶段的企业十分重视专利的知识宽度。地理距离(*Distance*)的最小值和最大值分别为 4.025 4 和 5.687 0,说明中国的城市规模、城市距离等确实存在差异。住房公积金缴纳比例(*Hfund*)的平均值为 0.038 2,这一数据低于法律规定的最低标准,说明相当一部分上市公司并没有落实员工的住房福利。各主要变量的变化范围均处于较合理的区间内,此处不再赘述。

表 2 描述性统计结果

变量	均值	标准差	最小值	中位数	最大值
<i>TFP</i>	12.465 1	1.022 6	10.200 6	12.361 7	15.083 9
<i>HP</i>	17.228 0	12.801 0	1.561 0	13.360 5	64.764 0
<i>CI</i>	0.625 2	0.396 6	0.000 0	0.844 1	0.988 5
<i>Distance</i>	4.661 1	0.350 8	4.025 4	4.553 9	5.687 0
<i>Hfund</i>	0.038 2	0.021 4	0.011 7	0.034 6	0.117 2
<i>Size</i>	22.188 8	1.388 5	19.470 3	21.993 9	26.402 0
<i>Lev</i>	0.438 2	0.215 9	0.048 2	0.431 9	0.928 6
<i>Roa</i>	0.040 4	0.066 0	-0.235 2	0.039 1	0.212 3
<i>Cash</i>	0.043 9	0.071 7	-0.195 2	0.045 3	0.236 8
<i>Growth</i>	0.171 6	0.498 5	-0.593 0	0.086 3	3.741 0
<i>Tobin Q</i>	2.020 0	1.408 1	0.000 0	1.593 6	9.475 8
<i>SOE</i>	0.390 4	0.487 8	0	0	1
<i>Age</i>	2.093 4	0.933 0	0.000 0	2.302 6	3.401 2
<i>Top1</i>	0.348 1	0.152 5	0.083 8	0.325 9	0.749 8
<i>Board</i>	2.127 7	0.204 2	1.609 4	2.197 2	2.708 1
<i>Indep</i>	0.377 1	0.054 4	0.333 3	0.363 6	0.571 4
<i>Dual</i>	0.275 0	0.446 5	0	0	1

(二) 基准回归

员工购房压力与企业高质量发展的回归结果如表 3 所示。列(1)未控制“年份-行业-城市”固定效应,结果显示员工购房压力的回归系数为-0.013 2,通过了 1%水平的统计显著性检验,说明员工购房压力不利于企业高质量发展。列(2)控制了“年份-行业-城市”固定效应,结果显示员工购房压力的回归系数显著为负(-0.003 5),上述结论依然维持不变。这说明,员工购房压力能够外溢到企业层面,影响企业的整体表现和可持续发展能力,因此减轻员工经济负担对于企业高质量发展具有重要意义。

表 3 基准回归结果

变量	(1)	(2)
HP	-0.013 2*** (18.926 2)	-0.003 5*** (-7.859 7)
控制变量	控制	控制
常数项	1.589 1*** (15.375 2)	1.377 5*** (12.563 6)
年份固定效应	未控制	控制
行业固定效应	未控制	控制
城市固定效应	未控制	控制
R ²	0.642 7	0.745 5
样本量	22 569	22 569

注：***、**和*分别表示在1%、5%和10%水平下显著,括号内为t值,后表同。

(三) 内生性分析

第一,工具变量法。一个有效的工具变量应当满足以下两个条件:一是相关性,工具变量要与内生解释变量相关。二是外生性,工具变量要与模型扰动项不相关。本文选用人均住宅商品房销售面积作为员工购房压力的工具变量,回归结果如表4所示。可以看出,第一阶段的回归结果中人均住宅商品房销售面积(HP_IV)的回归系数显著为负(-1.801 9),这一结果满足了工具变量的相关性。此外,人均住宅商品房销售面积不会影响到企业内部的经营决策。第二阶段的回归结果显示的是拟合后的员工购房压力作为解释变量,企业高质量发展作为被解释变量的回归结果,拟合后的回归系数在1%水平下显著为负(-0.003 3)。与此同时,Kleibergen-Paap Wald rk F统计量为82.773,明显大于临界值16.38,说明不存在弱工具变量问题。Kleibergen-Paap rk LM统计量在1%的水平下显著,拒绝了工具变量识别不足的原假设。上述结果表明,在引入工具变量减轻反向因果等内生性问题后,本文的主要结论依然成立。

第二,倾向得分匹配法。为了尽可能减少由于样本选择以及极端值所引致的内生性问题,本文使用倾向得分匹配法重新处理样本。首先,本文将员工购房压力最高的五分之一作为实验组,其余划为对照组,选取控制变量作为配对变量,进行一比一倾向匹配。然后,使用匹配后的9 019个样本重新检验模型(1),回归结果如表4所示。员工购房压力的回归系数为-0.003 7,通过了1%水平的显著性检验。这说明在排除自选择偏差后,员工购房压力对于企业高质量发展的抑制效应依然成立。

第三,熵平衡法。由于控制变量与企业高质量发展之间可能存在内生性干扰,为了避免该问题对研究结果的影响,本文采用海默勒(Hainmueller, 2012)^[49]提出的熵平衡^①对样本进行处理。首先按照员工购房压力的高低将样本分为两组,对员工购房压力较低组的控制变量进行赋权处理,使得各变量均值与员工购房压力较高组的样本均值保持一致。然后,使用赋权处理之后的样本重新检验模型(1),结果如表4所示。在控制各变量的差异之后,员工购房压力的回归系数为-0.003 6,通过了1%水平的显著性检验,再次说明员工购房压力不利于企业高质量发展。

表 4 内生性分析回归结果

变量	工具变量		倾向得分匹配	熵平衡
	第一阶段	第二阶段		
HP		-0.003 3*** (-3.573 5)	-0.003 7*** (-6.491 0)	-0.003 6*** (-7.456 6)

① 倾向得分匹配法的处理过程容易导致样本丢失,而熵平衡法通过给控制变量赋权,使得两组控制变量的均值保持一致,因此不会丢失样本。

表4(续)

变量	工具变量		倾向得分匹配	熵平衡
	第一阶段	第二阶段		
HP_IV	-1.801 9*** (-12.605 0)			
控制变量	控制	控制	控制	控制
常数项	47.875 5*** (29.411 8)	1.368 8*** (4.799 5)	1.335 2*** (7.916 4)	1.494 9*** (12.570 2)
年份固定效应	控制	控制	控制	控制
行业固定效应	控制	控制	控制	控制
城市固定效应	控制	控制	控制	控制
Kleibergen-Paap rk Wald F		174.771 0		
Kleibergen-Paap rk LM		175.554 9		
R ²	0.632 0	0.744 8	0.755 9	0.735 7
样本量	22 569	22 569	9 019	22 569

(四) 稳健性检验

本文尝试了一系列的稳健性检验,包括更改样本容量、更改解释变量和被解释变量的度量方式、更换回归模型等,回归结果并未发生变化^①。

(五) 机制检验

为了检验“员工购房压力—公司创新质量—公司高质量发展”这一传导机制,本文参考张杰和郑文平(2018)^[47]的研究思路,采用专利知识宽度衡量公司创新质量。回归结果如表5列(1)所示。可以看出,员工购房压力的回归系数为负(-0.001 0),通过了1%水平的显著性检验,这说明员工购房压力降低了公司的创新质量。结合表3基准回归中员工购房压力的回归系数以及前文的理论分析,本文验证了员工购房压力会降低公司创新质量,不利于企业高质量发展。然而,公司创新质量与员工购房压力之间依然存在内生性干扰,因此,本文使用工具变量法(工具变量选取、不可识别检验以及弱工具变量检验与前文保持一致)、熵平衡和安慰剂进行了内生性检验。具体结果如表5列(2)、列(3)和列(4)所示,可以看出,回归系数均未发生实质性变化,说明在排除反向因果、自选择偏差以及遗漏变量的干扰后,员工购房压力对公司创新质量的抑制作用依然存在。

表5 机制检验回归结果

变量	(1)	(2)	(3)	(4)
HP	-0.001 0*** (-3.928 6)		-0.000 9*** (-3.640 8)	
HP_IV		-0.015 8*** (-15.444 1)		

① 囿于篇幅,稳健性检验的回归结果未列出,备案。

表5(续)

变量	(1)	(2)	(3)	(4)
HP_R				-0.000 3 (-1.280 0)
控制变量	控制	控制	控制	控制
常数项	-1.452 5*** (-25.306 3)	-0.768 1*** (-10.488 3)	-1.424 9*** (-22.775 3)	-1.501 3*** (-26.686 9)
年份固定效应	控制	控制	控制	控制
行业固定效应	控制	控制	控制	控制
城市固定效应	控制	控制	控制	控制
R ²	0.432 5	0.438 0	0.422 9	0.432 2
样本量	22 569	22 569	22 569	22 569

注:列(2)—列(4)依次为采用工具变量法、熵平衡法、安慰剂法进行内生性检验的结果。

(六) 交互效应检验

为了检验与周围城市的地理距离对员工购房压力与公司高质量发展之间关系的交互效应,本文进行了交互项检验和分组检验。具体结果如表6列(1)—列(3)所示。列(1)显示员工购房压力与地理距离的交互项($HP \times Distance$)的系数显著为负(-0.003 6),员工购房压力(HP)的系数显著为负(-0.012 6),这说明当公司办公地与周围城市的地理距离比较远时,员工购房压力对企业高质量发展的负面影响会被放大,假设3得到验证。此外,本文按照公司办公地与周围城市的地理距离的年度中位数将样本分为远近两组,分组回归后的结果如列(2)和列(3)所示。可以看出,远距离组中员工购房压力的回归系数为-0.005 0,近距离组中员工购房压力的回归系数为-0.003 3,且均在1%的水平下显著,并在10%统计水平下通过了组间差异性检验(P 值=0.067 2)。这说明公司办公地与周围城市地理距离较远时,员工购房压力对公司高质量发展的抑制作用更明显。

为了检验住房公积金缴纳比例是否在员工购房压力与企业高质量发展之间发挥交互影响,本文进行了交互项检验和分组检验。具体结果如表6列(4)—列(6)所示。可以看出,员工购房压力与住房公积金的交互项($HP \times Hfund$)、员工购房压力(HP)的系数分别为0.080 7和-0.001 7,均通过了1%水平的显著性检验。这说明当住房公积金缴纳的比例较高时,员工购房压力对企业高质量发展的负面影响会有所缓解,假设4得到验证。为了检验住房公积金缴纳比例的调节作用,本文根据住房公积金缴纳比例的年度中位数将样本分为高低两组,分组后的结果如表6列(5)和列(6)所示。住房公积金缴纳比例较高组中员工购房压力回归系数(-0.003 6)的绝对值小于住房公积金缴纳比例较低组中员工购房压力回归系数(-0.006 4)的绝对值,并在1%统计水平下通过了组间差异性检验(P 值=0.005 4)。这表明当企业为员工缴纳较高比例的住房公积金时,员工购房压力对公司高质量发展的负面影响得到抑制。

表6 交互效应检验回归结果

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
HP	-0.012 6** (-2.097 3)	-0.005 0*** (-7.206 9)	-0.003 3*** (-5.588 1)	-0.001 7*** (-2.681 9)	-0.003 6*** (-6.645 5)	-0.006 4*** (-8.263 1)

表6(续)

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Distance	-0.221 1*** (-3.078 6)					
HP×Distance	-0.003 6*** (-2.681 6)					
Hfund				0.631 4** (2.046 8)		
HP×Hfund				0.080 7*** (4.892 1)		
控制变量	控制	控制	控制	控制	控制	控制
常数项	0.407 0 (1.187 9)	1.676 2*** (8.882 8)	1.059 7*** (6.704 1)	1.371 5*** (12.530 9)	0.470 9*** (2.946 6)	2.070 0*** (13.306 5)
年份固定效应	控制	控制	控制	控制	控制	控制
行业固定效应	控制	控制	控制	控制	控制	控制
城市固定效应	控制	控制	控制	控制	控制	控制
P		0.067 2*			0.005 4***	
R ²	0.745 5	0.775 8	0.726 8	0.746 5	0.755 4	0.752 3
样本量	22 569	11 283	11 286	22 569	11 286	11 283

注:列(2)和列(3)分别是按地理距离划分的远距离组和近距离组,列(5)和列(6)分别是按住房公积金缴纳比例划分的高缴纳比例组和低缴纳比例组。

五、异质性检验

(一) 基于员工特征的异质性

“高知”和“高工”所具备的知识储备和技术能力对于企业的生存发展至关重要,因此,他们身上的购房压力更容易转化为对企业高质量发展的负面影响。本文认为购房压力对企业高质量发展的抑制作用在高学历员工比例高和高技术员工比例高的公司中可能更明显。具体而言,本文选取硕士及以上学历员工比例衡量企业员工受教育水平,使用技术部门员工比例衡量企业员工技术水平。根据员工受教育水平的年度中位数,本文将样本企业分为高学历样本组和低学历样本组,根据员工技术水平的年度中位数,本文将样本企业划分为高技术样本组和低技术样本组,分组回归结果如表7所示。从回归结果中可以看出,高学历组中的员工购房压力对企业高质量发展的负向影响更大。同理,高技术组的员工购房压力对企业高质量发展的负向影响也更大。

表7 基于员工特征的异质性检验回归结果

变量	学历		技术水平	
	高	低	高	低
HP	-0.007 4*** (-7.275 7)	-0.001 4* (-1.870 1)	-0.005 0*** (-6.858 6)	-0.000 3** (-2.735 5)

表7(续)

变量	学历		技术水平	
	高	低	高	低
控制变量	控制	控制	控制	控制
常数项	1.569 8*** (3.950 0)	0.785 3 (1.487 7)	1.516 0*** (3.948 5)	1.368 5*** (3.429 1)
年份固定效应	控制	控制	控制	控制
行业固定效应	控制	控制	控制	控制
城市固定效应	控制	控制	控制	控制
P	0.000 0***		0.055 4*	
R ²	0.787 7	0.754 0	0.755 2	0.756 8
样本量	8 086	8 077	9 788	9 777

(二) 基于企业特征的异质性

处于成长期、成熟期的大规模企业通常拥有更丰富的资源和更雄厚的财务实力,能够有效地缓解员工在购房方面的压力和负担。本文认为员工购房压力对企业高质量发展的抑制作用在成熟的大规模企业中会得到一定的缓解。本文使用总资产自然对数来衡量企业规模,并根据年度中位数将样本区分为大规模企业和小规模企业,分组回归的结果如表 8 所示。从回归结果中可以看出,大规模企业组中员工购房压力的回归系数为-0.002 0,在 5%的水平下显著;小规模企业组中的回归系数为-0.003 6,在 1%的水平下显著,表明大规模企业的员工购房压力对企业高质量发展的抑制作用有所缓解。此外,借鉴已有学者^[50]的做法,本文依据现金流水平将企业按生命周期划分为初创期、成长期、成熟期、动荡期和衰退期五个阶段。本文将成长期企业和成熟期企业划分为一组,初创、动荡、衰退的企业划分为另一组。对比两组的回归结果可以看出,处于成长期、成熟期的企业高质量发展确实会更少受到员工购房压力的负面影响。

表 8 基于企业特征的异质性检验回归结果

变量	企业规模		生命周期	
	大规模	小规模	成长、成熟	初创、动荡、衰退
HP	-0.002 0** (-2.465 1)	-0.003 6*** (-6.271 7)	-0.002 4*** (-4.613 8)	-0.005 2*** (-6.418 9)
控制变量	控制	控制	控制	控制
常数项	1.359*** (7.905)	1.219*** (5.326)	1.020*** (8.251)	1.785*** (8.341)
年份固定效应	控制	控制	控制	控制
行业固定效应	控制	控制	控制	控制
城市固定效应	控制	控制	控制	控制
P	0.028 9**		0.005 3***	
R ²	0.674 3	0.501 1	0.674 3	0.501 1
样本量	11 286	11 283	11 286	11 283

(三) 基于行业特征的异质性

由于所处行业的特征差异,企业的发展质量受员工购房压力的影响程度亦不同。竞争激烈的行业要求企业迅速创新和持续改进,这需要员工主动发挥创新活力并全身心投入其中。背负购房压力的员工无法完全释放自身能量来助力企业发展。因此,本文认为员工购房压力对创新的抑制效应主要体现在行业竞争较为激烈的公司中。本文根据赫芬达尔指数的年度中位数将样本划分为高行业竞争组和低行业竞争组,分组回归结果如表9所示。从回归结果中可以看出,高行业竞争组的员工购房压力对企业高质量发展的负向影响更加明显。此外,制造业企业通常依赖大量的技术工人和操作人员,员工背负的购房压力会对生产效率和产品质量产生负面影响。因此,本文将样本划分为制造业样本和非制造业样本。制造业企业组中员工购房压力的回归系数高于非制造业企业组中员工购房压力的回归系数,这表明员工购房压力对制造业企业高质量发展的抑制作用更明显。

表9 基于行业特征的异质性检验回归结果

变量	竞争程度		行业类型	
	高竞争	低竞争	制造业	非制造业
HP	-0.003 5*** (-5.747 7)	-0.002 4*** (-2.461 3)	-0.003 5*** (-6.542 0)	-0.001 4** (-2.214 2)
控制变量	控制	控制	控制	控制
常数项	1.018*** (6.663)	1.904*** (13.122)	0.975*** (7.787)	2.808*** (16.671)
年份固定效应	控制	控制	控制	控制
行业固定效应	控制	控制	控制	控制
城市固定效应	控制	控制	控制	控制
P	0.036 3**		0.000 0***	
R ²	0.730 2	0.715 6	0.744 4	0.604 5
样本量	11 260	11 309	12 233	10 336

六、结论与启示

(一) 结论

本文以2010—2023年沪深A股上市公司为研究样本,分析并检验了员工购房压力对企业高质量发展的影响。实证结果显示,员工购房压力抑制了企业高质量发展。通过工具变量法、倾向得分匹配法和熵平衡法的内生性检验以及一系列稳健性检验,上述结果并未发生改变。降低公司创新质量是员工购房压力抑制企业高质量发展的重要作用机制。地理距离和住房公积金缴纳比例对员工购房压力的负面影响有一定的交互影响。企业在城市集中区域的选址和提供良好的员工福利待遇,能够有效减轻员工购房压力的负面影响,促进企业高质量发展。异质性分析结果显示,员工购房压力对企业高质量发展的负面影响在高学历和高技术员工比例较高的企业、处在竞争激烈行业和制造业的企业中更为突出,而在成长期、成熟期的大规模企业中得到缓解。

(二) 启示

首先,政府应履行住房保障的职责。淡化住房产权思维、突出住房民生价值,发展住房租赁以缓解工薪群体的购房压力。一方面,在保障市场主体的前提下,政府应建设统一的住房租赁交易服务平台,促进信息

透明化,便于工薪群体获取房源及租金详情。另一方面,政府须强化市场监管力度,严厉打击住房租赁违法违规行,有效抑制租金不合理上涨现象。此外,政府还可以为新入职员工提供租房补贴,减轻租房负担。同时,充分利用住房公积金制度优势,持续深化改革,更好满足缴存职工的刚性和多样化住房需求。地方政府还应根据自身情况制定相应政策,如利用新增用地开发租赁住宅项目、在新建商品房小区内预留一定比例用于租赁、盘活存量的房屋用于租赁等多种途径增加租赁房源供给。与此同时,优化城市之间的交通网络布局,确保交通设施的互联互通,方便员工跨城通勤和生活,响应工薪群体对于“安居乐业”的需求。

其次,企业应支持政府的住房保障政策。一方面,国有企业可以在政府政策的鼓励下以合理价格收购市面上的存量商品房,用于解决职工的福利房、保障房等问题,为职工提供更加实惠且质量有保证的居住条件。另一方面,针对新就业群体面临的住房难题,企业应在地方政府的规划引导下积极探索集中式长租公寓项目,确保房屋达到安全标准,提升居住环境。此外,企业可以适当提高员工住房公积金缴纳比例,为员工提供交通补贴、住房补贴,并持续完善公司治理,建立健全的内部机制,预防因员工购房压力过大而可能产生的各种负面影响,从而营造一个更加健康、稳定的工作环境,推动企业的高质量发展。

最后,员工应转变传统购房观念。在国家加快建立“租购并举”的住房制度下,租房群体逐渐也能享受到与房主同等的公共服务。这表明拥有房产不再是享受社会公共服务的唯一途径,购房也不再是员工的必选项。对于那些仍然对房屋产权持有强烈偏好的员工而言,建议提前进行职业规划和个人财务规划。在求职阶段,应全面了解企业提供的住房保障形式,包括详细了解住房公积金贷款比例、住房津贴以及相关的保险福利等。同时,还需综合考量企业办公地点与周围城市的地理距离,以及周围城市的房价水平和未来趋势。通过深入了解企业的住房保障政策,并积极探索邻近城市是否提供更佳的住房选择,员工能够更全面地评估这份工作所带来的风险和收益,从长远角度出发,作出最有利于个人发展的决策。

参考文献:

- [1]刘淑春,金洁.数字化重塑专精特新企业价值创造力——理论、机理、模式及路径[J].财经问题研究,2023(11):3-14.
- [2]黄速建,肖红军,王欣.论国有企业高质量发展[J].中国工业经济,2018(10):19-41.
- [3]邵传林.地区营商环境与民营企业高质量发展:来自中国的经验证据[J].经济与管理研究,2021,42(9):42-61.
- [4]周泽将,雷玲,李子瑶.营商环境与企业高质量发展——基于公司治理视角的机制分析[J].财政研究,2022(5):111-129.
- [5]汪兵韬,陈金皇,王小龙.“省直管县”改革、资源配置与企业高质量发展[J].经济与管理研究,2021,42(4):73-88.
- [6]李小青,何玮莹,霍雨丹,等.数字化创新如何影响企业高质量发展——数字金融水平的调节作用[J].首都经济贸易大学学报,2022,24(1):80-95.
- [7]张吉昌,龙静,王泽民.智能化转型如何赋能制造企业高质量发展?[J].经济与管理研究,2023,44(4):3-20.
- [8]吴成颂,程茹枫.董事网络与制造业企业高质量发展——基于金融发展门槛效应的实证分析[J].安徽大学学报(哲学社会科学版),2021,45(4):144-156.
- [9]李粮.同事关系与企业高质量发展——基于非正式制度视角的研究[J].经济问题,2021(9):83-96.
- [10]王永,赵奇峰.购房压力、发明家行为与企业技术创新[J].金融评论,2018,10(1):40-67.
- [11]齐保全,崔晓玉,赵宏祥.“安居”才能“乐业”——基于员工购房压力与企业创新的检验[J].财贸研究,2023,34(1):82-97.
- [12]LIU Z, WANG P F, ZHA T. Land-price dynamics and macroeconomic fluctuations[J]. Econometrica, 2013, 81(3): 1147-1184.
- [13]郭文伟,李嘉琪.房价泡沫抑制了经济高质量增长吗?——基于13个经济圈的的经验分析[J].中国软科学,2019(8):77-91.
- [14]CHANEY T, SRAER D, THESMAR D. The collateral channel: how real estate shocks affect corporate investment[J]. American Economic Review, 2012, 102(6): 2381-2409.
- [15]安磊,沈悦,徐妍.房价上涨如何影响实体企业债务融资——兼论房地产调控政策的实施效果[J].当代经济科学,2018,40(5):47-61.
- [16]余静文,王媛,谭静.房价高增长与企业“低技术锁定”——基于中国工业企业数据库的微观证据[J].上海财经大学学报,2015,17(5):44-56.

- [17]张兴亮,温日光.城市房价与制造企业盈余持续性[J].审计与经济研究,2020,35(5):75-86.
- [18]辛素飞,梁鑫,盛颀,等.我国内地教师主观幸福感的变迁(2002~2019):横断历史研究的视角[J].心理学报,2021,53(8):875-889.
- [19]陈铭聪,孙琪琪,唐礼智.“租购同权”政策与租房群体的消费相对剥夺[J].山西财经大学学报,2024,46(10):46-57.
- [20]颜色,朱国钟.“房奴效应”还是“财富效应”?——房价上涨对国民消费影响的一个理论分析[J].管理世界,2013(3):34-47.
- [21]RIPOLL G, BREAUUGH J. At their wits' end? Economic stress, motivation and unethical judgement of public servants[J]. Public Management Review, 2019, 21(10): 1516-1537.
- [22]NISAR Q A, HAIDER S, ALI F, et al. Depletion of psychological, financial, and social resources in the hospitality sector during the pandemic [J]. International Journal of Hospitality Management, 2021, 93: 102794.
- [23]SHARMA E, MAZAR N, ALTER A L, et al. Financial deprivation selectively shifts moral standards and compromises moral decisions[J]. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 2014, 123(2): 90-100.
- [24]PONTELL H N, LIU J H, CONTRERAS C, et al. Occupational crimes in casinos: employee theft in Macau, China[J]. Crime, Law and Social Change, 2022, 78(3): 241-270.
- [25]蔡庆丰,吴冠琛,李东旭.安居才能乐业:保障房建设对企业人力资本积累的影响[J].世界经济,2024,47(3):184-212.
- [26]肖红军.面向“十四五”的国有企业高质量发展[J].经济体制改革,2020(5):22-29.
- [27]马宗国,曹璐.制造企业高质量发展评价体系构建与测度——2015—2018年1881家上市公司数据分析[J].科技进步与对策,2020,37(17):126-133.
- [28]陈丽珊,傅元海.融资约束条件下技术创新影响企业高质量发展的动态特征[J].中国软科学,2019(12):108-128.
- [29]石大千,胡可,陈佳.城市文明是否推动了企业高质量发展?——基于环境规制与交易成本视角[J].产业经济研究,2019(6):27-38.
- [30]胡海峰,白宗航,王爱萍.供应链持股与企业高质量发展——基于全要素生产率视角[J].中国工业经济,2024(9):137-155.
- [31]张青,茹少峰,赵政楠.虚拟集聚如何影响制造业企业高质量发展?[J].经济与管理研究,2024,45(6):58-75.
- [32]陈艳利,戚乃媛.非国有股东治理与国有企业高质量发展——基于资本配置的视角[J].经济与管理研究,2023,44(5):124-144.
- [33]范玉仙,张占军.混合所有制股权结构、公司治理效应与企业高质量发展[J].当代经济研究,2021(3):71-81.
- [34]BARNEY J B. Firm resources and sustained competitive advantage[J]. Journal of Management, 1991, 17(1): 99-120.
- [35]GIAUQUE D, ANDERFUHREN-BIGET S, VARONE F. Stress and turnover intents in international organizations: social support and work-life balance as resources[J]. The International Journal of Human Resource Management, 2019, 30(5): 879-901.
- [36]赵瑞丽,何欢浪.最低工资标准对企业创新行为的影响——兼论企业间创新资源的再配置[J].南开经济研究,2021(1):184-204.
- [37]王磊,李安琪,杨文毅,等.城际房地产消费流的空间格局与驱动因素研究——以长江中游城市群为例[J].湖北社会科学,2019(12):46-55.
- [38]CHAN J, ZHANG Y. Sharing space: urban sharing, sharing a living space, and shared social spaces[J]. Space and Culture, 2021, 24(1): 157-169.
- [39]CHEAH C W, LEE C K C. Housing the urban poor through strategic networks: a cross-case analysis [J]. Habitat International, 2022, 124: 102579.
- [40]CHEN M K, WU Y D, LIU G W, et al. The effect of the housing provident fund on housing consumption and inequity risks[J]. Cities, 2020, 104: 102812.
- [41]李伟军,邓国营.“城市梦”:住房公积金与流动人口居留意愿[J].浙江工商大学学报,2024(1):110-121.
- [42]SU L J, SWANSON S R. Perceived corporate social responsibility's impact on the well-being and supportive green behaviors of hotel employees: the mediating role of the employee-corporate relationship[J]. Tourism Management, 2019, 72: 437-450.
- [43]江艇.因果推断经验研究中的中介效应与调节效应[J].中国工业经济,2022(5):100-120.
- [44]陈斌开,金箫,欧阳滢非.住房价格、资源错配与中国工业企业生产率[J].世界经济,2015,38(4):77-98.
- [45]刘斌,王乃嘉.房价上涨挤压了我国企业的出口能量吗?[J].财经研究,2016,42(5):53-65.
- [46]王文春,荣昭.房价上涨对工业企业创新的抑制影响研究[J].经济学(季刊),2014,13(2):465-490.
- [47]张杰,郑文平.创新追赶战略抑制了中国专利质量么?[J].经济研究,2018,53(5):28-41.
- [48]SHANG D, YUAN D L, LI D H, et al. Independent directors' geographic distance, high-speed railway, and corporate cash holdings[J]. Economic Modelling, 2023, 121: 106213.
- [49]HAINMUELLER J. Entropy balancing for causal effects: a multivariate reweighting method to produce balanced samples in observational studies [J]. Political Analysis, 2012, 20(1): 25-46.
- [50]DICKINSON V. Cash flow patterns as a proxy for firm life cycle[J]. The Accounting Review, 2011, 86(6): 1969-1994.

Employee Housing Purchase Pressure and High-quality Development of Enterprises —Empirical Evidence from TFP

SHANG Duo¹, WANG Yonggui², YUAN Dongliang³, HUANG Xinfeng¹

(1. University of Science and Technology Beijing, Beijing 100083;

2. Zhejiang Gongshang University, Hangzhou 310018;

3. Lanzhou University, Lanzhou 730000)

Abstract: Employees, as the core driving force of corporate innovation, are facing increasing housing purchase pressure (HPP), which has become a crucial factor that affects the high-quality development of enterprises. While existing research has highlighted the impact of HPP on employees' individual behavioral patterns, the internal mechanism by which HPP affects the high-quality development of enterprises remains insufficiently explored. Therefore, this paper selects A-share non-financial listed enterprises in Shanghai and Shenzhen stock exchanges from 2010 to 2023 to explore the constraints on the high-quality development of enterprises and examine the specific impact of employee HPP on the high-quality development of enterprises and its mechanisms.

By measuring high-quality enterprise development through total factor productivity (TFP) regression models, the findings are as follows. First, employee HPP inhibits the high-quality development of enterprises. Second, the decline in corporate innovation quality is a critical mechanism through which HPP restricts the high-quality development of enterprises. Third, the inhibitory effect is exacerbated by geographical distance from surrounding cities, but mitigated by the housing provident fund deposit ratio. Fourth, enterprises with a high proportion of highly educated and high-skilled employees, or those operating in highly competitive industries or the manufacturing sector, exhibit a more pronounced inhibitory effect. However, for enterprises in the growth or maturity stage, and especially those of a larger scale, this inhibitory effect is significantly alleviated.

This paper presents evidence on the negative economic consequences of employee HPP from the perspective of enterprise high-quality development, providing valuable references for enterprises to enhance employee welfare and promote high-quality development. For the government, it is necessary to build a unified housing rental trading service platform, strengthen market supervision, and continuously deepen the reform of the housing provident fund system. For enterprises, they can fully utilize policy support to actively explore diverse housing solutions. For employees, it is essential to reexamine traditional housing purchase concepts and enhance career planning awareness.

The contributions of this paper are threefold. First, it expands the research scope of employee HPP from individual psychology to business management, enriching the economic consequences of employee HPP. Second, it enriches the connotation of high-quality development from the perspective of corporate innovation quality. Third, it reveals the influencing mechanism and tests the interaction effects of geographical distance and housing provident fund deposit ratio, providing empirical evidence to promote high-quality development of enterprises.

Keywords: employee housing purchase pressure; high-quality development of enterprises; corporate innovation; geographical distance; housing provident fund; total factor productivity

责任编辑:李 叶