

中庸理性影响下的家族企业股权配置： 中国本土化的实证研究

何 轩^{1,2}，李新春²

(1. 广东外语外贸大学国际经济贸易学院, 广东 广州 510006; 2. 中山大学中国家族企业研究中心, 广东 广州 510275)

摘要: 现有大量研究都集中关注家族企业股权在家族与经理人之间配置对企业绩效的影响, 但是却没有探讨过在中国本土背景下, 有什么关键因素会对家族企业股权配置产生影响, 这不能不说是一个亟待填补的空白。鉴于此, 文章运用国际学界在“中为西用”学术革命中提出的矛盾论分析框架, 探讨影响股权配置的因素。在这场学术革命中, 中国众多的传统文化思想被运用到现代理论的发展中, 其中讲求整体性和辩证性思维方式的中庸理性受到极大关注。家族企业作为家族与企业的契合体, 同时又是典型的企业家控制型企业, 情感与理性的交织正是家族企业在治理方面区别于其他类型企业的独特性之所在。文章通过实证研究发现, 在中国家族企业中家族意图对股权配置有显著的影响作用, 而企业家的中庸理性在此关系中起着显著的调节作用, 而之前还没有学者从这个角度进行过相关研究。

关键词: 家族企业; 股权配置; 家族意图; 中庸理性

中图分类号: F270

文献标识码: A

文章编号: 1004-6062(2014)01-0001-09

0 引言

家族企业股权在家族中的高度集中对于企业绩效的影响是利还是弊? 赋予经理人股权能够提高企业绩效吗? 大量的研究都是将股权配置作为自变量, 分析其对家族企业绩效所产生的影响。如果从追根溯源的角度思考, 同样值得我们关注的是, 在中国本土背景下究竟什么因素影响着家族企业股权的配置, 很可惜这方面的研究几乎空白。我们应该从什么角度切入对家族企业股权配置的成因进行分析呢? 企业家无疑是最为重要的突破口, 这是因为家族企业是典型的企业家控制型企业。家族企业是家族与企业的契合体, 情感与理性的交织最能体现家族企业在治理方面区别于其他类型企业的独特性之所在。随着相关研究的深入, 家族企业领域的著名学者 Chua, Chrisman 和 Sharma 提出, 企业之所以为家族企业, 是因为家族意图的存在, 而家族意图正是企业家情感的根本体现。^[1] 同时, 因为家族企业是典型的企业家控制型企业, 所以企业家的家族意图直接影响着公司治理结构的安排。因此, 家族企业是这样一家企业: 管理和控制企业的意图是为了设计并实现家族愿景, 这一愿景的根本就是通过企业经营实现家族延续。那么, 对于家族企业这一情感和理性的矛盾体, 应该将它统一在怎样的框架下才能全面地分析研究呢? 这正是本文要采用

的, 也是目前国际学界正在推进的“矛盾论分析框架”(paradox—framework)。矛盾论分析框架强调, 任何理论都不应该是一些终极性“真理”的陈述, 而是变化的多层面的事实存在^[2]。学者们认识到, 要发展优秀的管理和组织理论, 急需寻找可以发现和探索在人和组织中内在矛盾的分析方法^[3]。

在组织中, 张力(tension)和相互冲突的需求(conflicting demand)无处不在, 非常多的高水平研究都逐渐开始从矛盾角度出发分析组织中的问题^[4,5]。家族企业无疑是一类极具代表性的样本, 因为家族与企业、家族意图与企业治理、情感与理性无疑都是一对对的矛盾。如果只有情感, 家族企业不可能生存。企业是契约化的组织, 市场过程是企业家在非均衡状态下推动的动态竞争过程, 企业家是市场经济的灵魂, 更是理性的化身。我们不应该也没有理由忽视企业家的理性思维, 只是在家族企业治理方面, 的确存在着情感与理性的纠结。在中国这种社会普遍信任程度较低的文化氛围中, 家族成员间基于特殊关系而建立起来的治理模式有其存在的合理性和必要性, 因为目前中国的经理人市场的确是非常不完善的, 使得家族企业任用经理人的代理成本过高。但是随着企业发展阶段的变化, 家族企业困境又会不期而遇。如何融合内外部代理人的人力资本, 如何有效地安排治理结

收稿日期: 2011-03-07 修回日期: 2013-01-05

基金项目: 国家自然科学基金面上资助项目(71272083); 教育部人文社会科学青年资助项目(12YJC630057); 广东省自然科学基金博士启动资助项目(S2011040003905); 广东外语外贸大学粤商研究中心课题资助项目; 中山大学“985工程”三期项目“中国家族企业研究创新基地”资助项目

作者简介: 何轩(1976—), 男, 上海市人。管理学博士, 广东外语外贸大学国际经济贸易学院副教授, 广东外语外贸大学粤商研究中心和中山大学中国家族企业研究中心兼职研究员。研究方向: 跨学科研究, 本土化研究。

构,突破家族主义困境,处理家族企业中的张力与对立因素,是一个充满智慧的过程。

如何管理组织中存在的矛盾,国际学界开始了一场“中为西用”的“学术革命”,中国众多的传统思想文化被运用到现代理论的发展中,而目前国内学界却似乎还未知觉。Lewis^[6]在国际管理学顶级刊物《管理评论(Academy of Management Review)》发表了一篇影响力很大的文章,他在中国的阴阳思想基础上建立了组织研究的矛盾分析框架。Lewis运用阴阳思想中将张力相互补充转化的思路,处理组织中存在的矛盾。文章发表后在国际学界产生了积极反响,其实在这同时,杨中芳教授的团队^[7-9]和美国加州大学伯克利分校彭凯平教授的团队^[10,11]致力开展的,对于华人中庸思维方式的研究也逐步获得了国际学术界的重视和肯定,研究结果被运用到组织研究的各个领域。中庸讲求的阴阳转化、整体性和辩证性的思维方式,可以为组织研究提供更优的解析视角,同时也是矛盾分析框架中的有力分析变量。

西方学界之所以将中国传统文化中的中庸和谐思想引入,并对西方传统的矛盾论做有益的补充和提升,这是因为虽然两者同属辩证性思维,但是中庸和谐较之从古希腊发源的西方矛盾论能更好地认识组织研究组织。其一,西方矛盾论和中庸和谐思维都承认“对立面”的存在,但是较之前者强调的正反相对的本质差别,后者更进一步强调的是两面的共存互济关系,不是一方取缔另一方而是共生共赢。其二,西方矛盾论突出“否定论”原则,强调新旧的截然超越和代替关系,而后者更认可的是一种“创造性转化”^[12],并不是必然要通过否定来实现。其三,在促使事物发生变化的方法上,西方矛盾论强调用冲突理论,而后者强调的是以“差异和合”思想来探讨多元差异要素之间的调和性、协同性和互补性作用机理。^[13]组织作为由人组成的复杂系统而存在,矛盾无时无刻、无处不在,而不论是西方组织还是中国组织,融入中庸思维的矛盾论分析框架,都较西方传统的矛盾论具有更强更真实的解析力。这也正是西方学者开展“中为西用”的“学术革命”的原因。

通过观察与研究我们认为,中国的家族企业与西方组织一样,可以生成理性的、契约的关系,但它并不是一种及至状态的“逻各斯中心主义”的工具理性,它是一种“经”“权”结合的中庸理性。如果片面地像西方家族企业一样实行公众化管理,否定家族在企业中的作用;片面推行职业经理人持股,用职业经理人代替家族成员,结果可能并不如想象中的那样好。家族意图与企业治理这一情感和理性的交织,达到了某种程度的合理均衡。

1 理论与假设

1.1 中国家族企业的家族意图

国内外学者研究家族企业面临的第一个理论难题就是没有较好地解决家族企业的定义问题。Handler在论述家族企业研究方法论的时候指出:“给家族企业下定义,是家族企

业研究者面临的首要的和最直接的挑战^[14]。”之所以这么说,不仅仅是因为对于一个研究领域来说,如果其本身所研究的对象还不能很好地定义,那么很难说这是一个成熟的研究领域;而且许多研究内容会因为学者对于研究对象定义的不统一,而造成各自的结论无法对比印证,这对于整个学科的发展是不利的。从上世纪80年代初期,从家族企业成为研究对象开始,国内外学界强调的都是家族所有权、控制权、经营权、继承权这几个概念,所以出现了为争论企业所有权家族到底应该占百分之几才是家族企业的激辩。我们不仅要问,难道这相差的百分之几就真的抓住了家族企业的实质吗?

应该说 Chua, Chrisman 和 Sharma 为家族企业定义的研究指出了新的值得深入探讨的方向:从家族意图定义家族企业。他们在研究中一共搜集到 250 多篇有关家族企业研究的文献。经过筛选和分类,Chua 等人列出了反映家族涉入程度或家族涉入性质的 21 种家族企业的定义。但是他们认为,之前的研究都没有真正抓住家族企业的实质所在,我们不能仅仅从家族对企业的管理权和所有权来考虑。管理权和所有权是必要的,但并不是充分的,不能将家族企业和非家族企业严格地区分出来。他们指出,企业之所以成为家族企业是因为它的行为,而行为来自一定的意图(family intention),这一意图就是对家族愿景(vision)的追求^[1]。

越来越多的学者认识到,家族意图这一企业家个体主观的情感和价值观对于整个企业的影响是非常大的^[15-17]。相对于所有权等客观指标而言,更能影响企业使之成为家族企业的是家族意图——这一企业家的主观因素。国内学者李新春和任丽霞也对家族企业治理行为与家族意图之间的关系进行了探索性研究,而且在家族意图的操作性定义和测量方面做出了开拓性工作^[18]。他们将家族意图划分为家族所有意图、家族控制意图、家族管理意图、家族继任意图。但是他们只是简单地将之前定义家族企业的四个指标“意图化测量”,还没有很好地进行操作化定义。那么,在中国要将家族意图变量融入家族企业研究,首要之务就是清晰定义中国家族企业的家族意图。

台湾著名学者杨国枢先生一直致力于中国本土化研究的推动,他关于家族主义的研究其实就已经包含了对于家族意图的探讨,但是杨国枢^[19]开发出来的家族主义量表并没有受到华人组织研究的重视和应用。杨国枢和叶明华^[20]指出,在中国社会里社会互动的基本法则是社会取向,而社会取向主要包括四个次级取向,即家族取向、关系取向、权威取向和他人取向。其中,又数家族取向是最重要最基本的次级取向。杨国枢认为,家族主义是家人对自己的家族所持有的一套复杂的心理与行为,进而可以将家族主义系统划分为三个层次:认知层次,情感层次,行为意图(behavior intention)和反应倾向层次。我们将家族意图、家族取向和家族主义这三个关联概念与杨国枢先生在电子邮件中进行了深入讨论,他的观点是:家族意图从属于家族取向,而家族取向又从属于

家族主义。^①也就是说这三个概念所具有的共同部分是家族成员针对家族所具有的意图行为方面的内容,这也正是家族主义量表中关于家族意图层面(包括家族延续意图、家族团结意图和家族兴盛意图三个维度)的测量题项。

1.2 矛盾的形成:家族与企业

很多学者都指出,家族企业是由两个系统构成的。Hollander & Elman^[21]认为家族企业中存在两个平行的组织:家族(非理性组织)和企业(理性组织)。Davis^[22]也区分了家族企业中两种不同的系统,分别是感情系统(家族)和任务系统(企业)。Sharma^[23]则认为,应该将组织理论与家族系统理论相结合,才能形成真正的家族企业理论。Marion^[24]更是指出,在考察家族企业时,其实就是考察两个复杂社会系统之间的相互作用。我们大致认同以上学者的观点,但是认为有必要对Hollander & Elman的观点进行修正:家族与企业并不是平行的两个系统,而是充满张力和不同诉求的矛盾统一系统,家族企业治理的特殊性正在于感情系统和任务系统的复杂相互作用。而在矛盾论分析框架下研究家族意图与治理结构,也正是通过将组织理论与家族系统理论相结合,从而建立真正的家族企业理论的一次探索。

因为家族的涉入和家族意图的存在,家族企业与一般企业的目标函数不同,它不单包含对于企业效益的追求(因为这是实现家族愿景的基本保障),而且家族企业家还强调以家族延续为核心来延续企业。正如我们在案例研究中也发现的,百年家族企业李锦记掌门人李文达就非常重视家族延续、家族团结和家族兴盛,专门成立家族基金和家族学习发展中心,通过严格的制度来培养和筛选家族接班人^[25]。在具有高度家族意图的企业家看来,企业是为家族延续服务的。

Chua等学者^[26]在另一个研究从一侧面印证了其在1999年提出的家族意图对家族企业治理行为产生影响的观点。他们在文章中提出“家族企业到底是生而有之还是后天发展出来的”(Are family firms born or made?)的问题,为什么有的企业一开始采用家族治理行为,而有的企业是在发展过程中逐步发生家族涉入。他们指出,一些企业家在创业初期,因为觉得公司前途并不稳明朗,不想把家人也牵涉进来。但是到了公司经营有起色后,通过家族控制企业,从而实现家族延续的意图就增强了^[26,27]。为了实现家族意图,家族涉入程度越来越高,家族继承的计划也随之开展起来^[28]。Birley^[29]的研究也指出,企业所有者和管理者对家族和企业不同的态度类别,会导致不同治理行为的选择。有的希望家族多些参与到企业中来(Family-in),有的希望减少家族对企业的影响(Family-out),也有的则希望在家族和企业之间维持适当的平衡(Family-business Jugglers)。

以上研究表明,不同的家族意图导致了对企业治理行为和治理结构选择的不同意见。企业是契约化的组织,而家族是血缘亲缘的组织,两者的基础和运行原则不可能完全一致,所以两种组织的目标也不可能完全统一。家族延续意图、家族团结意图和家族兴盛意图随时都有可能与企业目标发生冲

突,张力与对立诉求也就此产生。潘必胜^[30]认为,价值理性向工具理性转变,是家族企业发展过程中的必经过程。一旦工具理性拥有了对家族血缘的优势,工具理性就会想办法摆脱它,在无法摆脱时就利用它。他指出,工具理性是与企业组织和企业家精神相关的力量,当企业进入一定的发展阶段时,家族企业家的见识阅历会发生质的改变,他们将不再受到血缘亲缘关系的束缚,而是反过来对其进行约束限制,防止这种关系阻碍其企业家精神的发挥,这正是工具理性的体现。如果在矛盾论分析框架下看问题,我们可能无法完全赞同潘必胜的观点。试想,如果企业家可以完全工具理性地摆脱血缘亲缘,那么根据Chua等人的相关定义,这样的企业也就不能称之为家族企业了,因为家族意图已经不存在。

通过我们多年对中国家族企业典型个案的研究发现,在中国这种社会普遍信任程度较低的文化氛围中,家族成员间基于特殊关系而建立起来的治理模式在家族企业成立初期的确发挥着关键作用,随着发展阶段的变化,它产生的边际效用可能是会越来越小。但是大多数家族企业家都没有为了经济利益最大化,而“工具理性”地对家族成员进行明确的契约化治理,因为这样对于家族和家族企业家的整体效应函数可能会有明显的降低作用。出于情感上的原因,家族企业家对自家人还是会有一种辅助支持的心态存在,他们实现家族意图的使命感还是非常强烈的,家族整体的利益、家族的延续依然是他们目标函数的重要组成。中国家族企业家并不会(也不能)完全排斥家族对企业的涉入,家族控股、家族成员担任企业高层还是普遍存在。关键所在是,家族企业家如何能够很好地处理各种矛盾的张力,实现企业中内部人和外部人的均衡,控制两类代理人的代理成本^[31],从而在“情理兼顾”的和谐状态中获取“恰如其分”的利益。这是一种怎样的智慧?正是注重全局性、辩证性的,体现阴阳思想的中庸理性在起作用。

1.3 中庸理性与家族企业治理

中国的家族企业与西方组织一样,可以生成理性的、契约的关系,但它并不是一种及至状态的“逻各斯中心主义”的工具理性,它是一种“经”“权”结合的中庸理性。张德胜和杨中芳等学者^[32]在1998年至1999年间大量走访散布于中国大陆、香港、台湾及新加坡、马来西亚的一些华人企业家,通过深入的闲谈来了解他们的内心世界和经营策略,发觉中庸取向有迹可寻。具备中庸取向的商人,当然也要谋利,但是他们并不像经济人那样以最大利益为依归,往往也有“情”的考虑。

个体行为除了受利益驱使之外,同时也会受到价值观、信念和个体特征的影响^[33]。行为经济学认为,从前提、理论形成以及结果检验三个方面经济学理论都应该有所革新。

① 2008年8月4日杨国枢先生回复作者的邮件中的原话是:关于家族主义(familism)、家族取向(family orientation)、及家族意愿(或意图)(family intention)三个概念的异同,我个人的浅见是家族主义(A)的涵义最广,家族取向(B)次之,家族意愿(C)又次之。B是A的一部分,C是B的一部分。

在理论前提下,应该充分借鉴心理学、社会学、人类学、决策科学的成果,以增强经济学理论假设的真实性。在理论形成上,应该更强调解释真实观察到的行为,而不是分析行为可能发生的逻辑条件。在理论检验上,应该吸收更多样化的实证研究方法,比如利用实验室数据进行的分析^[34]。所以,如果要建立和完善中国家族企业的分析框架,中庸理性视角是完全符合这三方面的要求的,但目前学界对它的重视还远远不够。

中庸理性就是一套指引个体在具体处理日常生活事件时,如何去理解问题,要达到什么目的,注意些什么要点,思考那些因素,以及要用什么准则来选择最佳行动方案等的思考模式。中庸理性的个体在考虑具体的行动方案时,通常采用以下几个原则:追求和睦,整体观,寻求恰如其分,不走极端。Lewis也指出,东方哲学中阴阳转化的思想很好地体现了组织中矛盾张力的关系,它使人对矛盾建立了一个整体的认识框架。我们不能孤立在看待矛盾双方,不能采取直线式的思维,而是应该认识到循环转化的可能性。对于矛盾的处理不是要消灭任何一方,而是在实验中不断调适,通过寻找矛盾方的一致性来使其到达均衡。^[6]

家族雇员作为家族企业的“内部人”,与企业主之间存在血缘、亲缘等社会联系,生活在有较多重叠的社会网络之中,有长期的交往历史,存在较多价值观的相似性。因此家族企业家自然会依赖感情维系来融合家族企业内部成员,从而降低合作代理成本。何轩和朱沉^[35]的研究在综合前人研究的基础上就指出,家族中的利他主义的确培养了家族成员彼此之间的忠诚,这一忠诚感为家族成员团结一致创造传承家族集体财富提供了保障。利他主义使在家族企业中工作的家族成员都对集体财富拥有感觉中的剩余索取权,于是他们愿意为家族共同的长远利益而调整自身的偏好和承担风险。利他主义也有助于一些利于家族企业发展的隐秘知识在家族成员之间传递,这样的沟通非常利于家族企业决策系统的畅顺运转。虽然家族涉入也存在内部代理成本^[36],那为何现实中还是有大量的家族企业采取家族控股和家族成员担任企业高层呢?除了前述的家族利他主义的好处外,还因为家族企业家知道,如果过于工具理性,会引起家族成员的反感与家族动乱,既破坏了中国人追求的“家和万事兴”的理想境界。同时,这也可能是一种目光短浅的行为,因为从长远来说,不知道什么时候,家族企业发展可能又会离不开这些目前“看似无用”的自己人。而且在中国人的观念中,“过河拆桥”是极其不利于自身声誉的。如果单纯为了经济利益最大化,而对家族成员无所不用其极,对于家族和家族企业家的整体效应函数可能会有明显的降低作用,从而影响家族意图的实现。

所以针对家族对企业的涉入,家族企业家会运用中庸理性对其进行合理控制。虽然家族意图会偏好于家族控股,但是企业家的中庸理性会对这种关系起到显著的负向调节作用,亦即通过中庸理性思维,控制自身因情感因素对企业治理产生的影响。在发挥家族中的利他主义和情感联系的同

时,最大限度的降低内部代理成本。

根据以上分析,我们提出以下假设:

H1:企业家的家族意图与家族持股显著正相关,而企业家中庸理性对此关系具有显著的负向调节作用。

商人是寻利者,而且企业的成功运营是实现家族意图的必要条件,所以调整企业治理结构以实现良好的绩效同样是家族企业家的重要任务。特别是当家族主义困境出现,家族企业内部异质性人力资源匮乏,引入并且融合职业经理人就成为关键。职业经理人持股这种治理模式要发挥提高企业绩效的作用,是需要一定的严格前提条件的。包括外部经理人市场的完善,对经理人职业道德的约束,家族企业内部人治理结构的改善,创业家族成员观念的改变等等。而目前在中国,这些条件都不成熟,相应的机制也不完善。而且对于一个企业来说,赋予股份是一种有限容量的治理模式,亦即企业的股份是一定的,赋予经理人股份意味着家族成员的可持有量就减少了。在赋予经理人股份的同时,家族企业家不得不考虑到内部人的反应。因为家族企业在创立之初,利用了大量的家族内部人的可存续资本,而这些资本在并没有很好量化的时候就已经投入到家族企业中,如果家族企业家将企业股份赋予职业经理人,就会有侵害内部人权益之嫌,从而会影响和改变其与家族内部人的关系^[31]。

但是在全局性和辩证性中庸思维的指导下,家族企业家并不会盲目地排斥赋予经理人股权——这一现代公司治理的关键举措。在外部经理人市场环境不健全的情况下,他们会着力思考如何在企业内部建立一套合适的机制,在赋予经理人股权后既能降低代理成本,又能激发其工作潜能。同时,也能实现内部代理人和外部代理人的融合,所以说中庸理性思维水平高的家族企业家会控制因为自身的家族意图而对经理人持股的情感性反对,而考虑如何才能用好、控制好职业经理人。根据以上分析,我们提出以下假设:

H2:企业家的家族意图与经理人持股显著负相关,而企业家中庸理性对此关系有显著的正向调节作用。

从以上的两个假设可以看出,家族企业作为典型的企业家控制的企业,治理结构的选择其实是家族企业家自身情感与理性交织下的产物。自我控制经济学理论(the Economic Theory of Self-control)的奠基人 Thaler 就指出,在分析经济活动时应该将人作为一个具有不同引擎的组织单位来看待。^[37]一个人在进行经济行为的过程中,会有不同的、相矛盾的偏好。家族意图这个情感变量是企业之所以为家族企业的决定因素,我们不可以忽略其的存在,而例如赋予经理人股份这些现代企业治理制度也的确有其存在的必要,但两者之间的张力需要很好地处理。而中庸理性作为附着在家族企业家身上的自我控制系统,调适着家族与企业这矛盾统一体,使其到达并维持一定的均衡,

2 研究设计

2.1 数据收集

所有问卷都是通过作者自身和同学朋友的私人关系进

行派发,没有借助任何官方和组织的渠道,因为我们根据多次调研总结得出经验,凡是涉及企业家的研究还是通过私人关系才能得到比较真实的数据。在问卷发放之前,作者于2008年7月在山东青岛、潍坊和淄博三地与部分企业家就研究内容进行了深度访谈。选择山东一是因为当地的朋友能通过私人关系联系到比较多的企业家,另外也因为之前我们进行的家族企业访谈和深度案例研究都是在南方,有一定的局限性。山东作为北方经济较发达的省份,而且也是传统文化发祥地,非常适合本研究的调研。

我们将预研究和案例研究中发现的问题与企业家进行探讨,并在小范围内进行了试测,对测项进行调整。之后我们形成了正式问卷,并从2008年9月开始派发,一直持续到2009年1月。在问卷的发放过程中,作者对山东、广东、北京等地的被测基本上采取的是现场填写的方式。其他地区因为调研费用原因作者不能亲自到场,作者都对中间人就研究和问卷内容进行了解析,要求其在被测填写时能够提供咨询,尽可能的保证数据质量。对愿意留下联系方式的非现场填写问卷的被测,我们通过邮件和电话的方式回访,询问他们是否理解问卷,并对部分题项做抽样核实。我们总共发放问卷178份,回收178份,剔除缺失关键数据的部分,有效问卷为134份,回收的有效问卷率为75.3%。企业所在地域的比例是,广东42.1%,山东24.2%,江苏14%,北京7.9%,宁夏5.6%,上海2.8%,其他3.4%。

表1 样本企业基本情况描述

	企业成立年数	企业主年龄	企业主性别	员工人数	资产规模
样本	有效 133	126	129	132	134
	缺失 1	8	5	2	0
均值	9.979	39.120	0.830	207.77	2
标准差	6.877	7.793	0.424	602.459	1.522
最小值	1.0	25	0	3	0
最大值	58.0	59	1	6000	5

注:性别0代表女性,1代表男性。资产规模分六类,0为100万元以下;1为100~500万元以下;2为500~1000万元以下;3为1000~3000万元以下;4为3000~5000万元以下;5为5000万元以上。

2.2 变量测量

中国人的家族主义与传统中国社会的农业经济形态是密切相关的。在传统中国社会里,家族是农耕生活的核心,家族的保护、和谐、团结及其延续是备极重要的,因而形成了中国人凡事以家为重的家族主义的想法与行为。总结现有的家族主义相关研究,在对家族主义进行概念化过程中,可以大致分为三个层次。第一,将家族主义视为一种社会组织的运作特征,指的是在一个以亲属关系为基础所建立的社会组织中,成员间所具有的特殊角色义务与权力。第二,将家族主义视为家族成员所表现出的一套行为,例如郑伯壖就将华人企业中的家族式权威和特异性关系运作归纳为家族主义的体现。第三,视家族主义为一整套态度系统,指的是个人对于家族成员角色权利义务所持有的态度。杨国枢认为,

在探讨家族主义时,不同学科的社会及行为科学家常会视家族主义为不同层次的概念。例如人类学者较倾向视家族主义为一种社会组织的运作模式,而心理学者则较常视其为一套态度或行为系统。总的来说,以上三类只是在层次上不同,但是其中都是家族成员对自己家族的心理和行为。所以杨国枢将家族主义定义为个人作为家族的一分子,对自己家族、家人以及相关事物所持有的一套复杂的态度系统,亦即在形成态度意向的过程中会涉及价值观的判断问题,这与Chua等人提出家族意图概念时进行的定义是相通的。

进而,杨国枢将家族主义系统再划分为三个层次^[19],第一为认知层次:作为家族一员,个人对自己的家族、家人及其相关事务的认识、了解和信念。第二为情感层次:作为家族一员,个人对自己的家族、家人及其相关事务的情绪与感受。第三为行为意图(behavior intention)和反应倾向层次:作为家族一员,个人对自己的家族、家人及其相关事务的行为意愿或反应倾向。并在此基础上,通过大量工作编制了三个层面的相关量表。如前所述,我们根据与杨先生的交流,决定将其家族主义量表中的行为意图层面的题项作为本研究中家族意图变量的测量。因为杨国枢的量表编制工作在台湾进行,样本是台湾大学生,考虑到本研究的目标和地域的变化,我们在对量表进行了实测后进行了相应的调整,具体题项请见数据分析部分。

关于中庸思维的测量我们综合参考了杨中芳和赵志裕^[7]以及赵志裕^[38]的研究,具体操作过程如下。量表共列出16题,每题有两种相对的陈述,一种是中庸的另一种是非中庸的,如果被测选择中庸类则赋值为“1”,选择非中庸类则赋值为“0”,然后将16题的值加总,即得到每个被测样本的中庸思维变量得分。何轩已经将中庸理性量表在一次关于员工层面的研究中进行了运用^[39],而探讨和测量企业家层面中庸理性的研究还是第一次。在试测的半结构访谈过程中,许多企业家对中庸量表提出了很好的建设性意见,我们也将这些意见与量表的创设者杨中芳教授进行了沟通。沟通后的意见是,现有中庸量表是元量表,没有具体的预设情节,今后应该针对不同被测的具体背景,加入预设情节,这样可以更好地捕捉不同类人群的中庸理性的表现和程度。在后续研究中,我们会综合不同研究背景的学者们的意见,进一步提高中庸量表的质量,并在组织研究的不同领域中推广。

家族持股、经理人持股,这些因变量都是显变量,直接测量可得。

3 数据分析结果

3.1 探索性因子分析

因为样本和研究地域的改变,我们还是先用SPSS 16.0对变量进行探索性因子分析。采用了迭代式多轮主成分因子分析法,并采用方差最大化正交旋转,分析结果具体见下表。所有变量均通过Bartlett's球形检验($p < 0.0001$),KMO值均为0.769,说明数据基本符合因子分析的条件,具有较好的结构效度。

表 2 家族意图变量转轴后因子载荷矩阵和结构效度

题项	因子负载		
	家族延续意图	家族兴盛意图	家族团结意图
您愿意拥有子孙满堂的大家庭	0.844	0.051	0.145
您愿意多子多孙以增加福气	0.826	0.328	0.069
您愿意努力经营,以便将来有财产留给子孙	0.808	0.289	-0.041
您愿意尽量让子女受最好的教育以光宗耀祖	0.077	0.845	-0.008
您愿意努力经营以光耀门楣	0.174	0.765	0.091
您愿意尽力创立(或者延续)家业	0.301	0.579	0.123
与家人发生争执,你愿意大事化小小事化了	0.137	0.068	0.750
您愿意凡事多忍让,以维持家庭和谐	0.390	0.254	0.665
家人对不起你,你也不愿意去记恨	-0.364	-0.064	0.583

注:(1)因子抽取采用主成份分析;(2)因子转轴采用方差最大化旋转。

3.2 变量基本情况分析

表 3 具体列出了各变量的均值、标准差和相关系数。从中可见家族延续意图与家族持股和经理人持股变量都有显著的相关性,但是家族兴盛意图和家族团结意图没有发现与

因变量的相关性。企业家中庸理性与家族持股和经理人持股变量也有显著相关性,这为我们进一步论证假设提供了一定的依据。

表 3 自变量、因变量和调节变量的均值、标准差和相关性分析

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6
家族延续意图	13.112	4.305	1.000					
家族兴盛意图	16.358	2.395	0.473 **	1.000				
家族团结意图	15.836	2.016	0.107	0.168	1.000			
企业家中庸理性	13.828	2.634	0.578 **	0.140	0.136	1.000		
家族持股比例	0.748	0.285	0.466 **	0.143	0.121	0.583 **	1.000	
经理人持股比例	0.147	0.182	-0.488 **	-0.032	-0.069	-0.648 **	-0.840 **	1.000

注:*表示在0.05程度的显著;**表示在0.01程度的显著(双尾)。

3.3 回归分析

我们使用 SPSS 16.0 做分步回归对假设进行验证,具体结论见表 4。当我们对家族意图的 3 个维度分别做回归分析时发现,家族兴盛意图和家族团结意图与各因变量之间都没有显著关系存在,这与我们在相关性分析中遇到的情况是一致的。而且,这也与 Chua 等人在研究中所强调的一致,通过企业实现家族延续是家族意图中最根本的层面。所以我们重点分析家族延续意图,表 4 中是家族延续意图的回归分析结果。

表 4 调节作用的回归分析

变量	家族持股比例		经理人持股比例	
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
企业家性别	0.043	-0.017	-0.032	0.039
企业家年龄	0.122	0.171	-0.094	-0.152
企业资产规模	0.050	0.000	-0.118	-0.060
家族延续意图	0.189 *	1.935 *	-0.150	-2.223 **
企业家中庸理性	0.436 **	1.199 **	-0.475 **	-1.380 **
家族延续意图 × 企业家中庸理性		-2.272 **		2.700 **
Delta R ²		0.053 **		0.075 **
Overall R ²		0.405		0.457
F		11.918 **		18.399 **

注:*表示在0.05程度的显著;**表示在0.01程度的显著

对于家族延续意图与家族持股比例之间的显著正相关关系,企业家中庸理性起到了显著的负向调节作用。也就是说,中庸理性程度高的企业家,会对情感进行适当的控制,削弱对家族持股的偏好,防止家族延续意图的过度影响而盲目地控制股权。结合图 1 可以更为清晰地体现调节效果,我们根据中庸理性均值为标准分将样本分为高低两组:对于高度中庸理性的企业家来说,家族延续意图和家族持股比例之间的关系是不显著的;对于低度中庸理性的企业家来说,家族延续意图和家族持股比例之间的正相关关系是显著的。所以,假设 1 得到支持。

对于家族延续意图与经理人持股比例之间的显著负相关关系,企业家中庸理性起到了显著的正向调节作用。也就是说,具有中庸理性思维的家族企业家并不会因情感因素盲目地排斥赋予经理人股权。结合图 2 可以更为清晰地体现调节效果,我们还是根据中庸理性均值为标准分将样本分为高低两组:对于低度中庸理性的家族企业家来说,家族延续意图和经理人持股比例之间是显著的负相关关系;而高度中庸理性的企业家来说,家族延续意图和经理人持股比例之间没有显著关系。所以,假设 2 得到支持。

还需要提请注意的是,从 Overall R² 可以看出,我们选取的自变量从很大程度上解析了家族企业中决定家族持股和经理人持股的原因所在,说明本研究提出的是一个合意的解

析模型。从家族意图出发,结合企业家中庸理性对于家族企业治理开展研究,是一条值得深入探讨的新路径。企业家中庸理性作为家族意图与企业治理这对矛盾关系的调节变量,亟待我们从各方面开展进一步的研究。

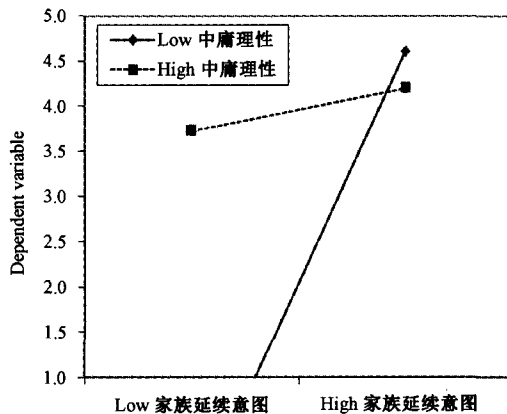


图1 企业家中庸理性对家族延续意图和家族持股比例之间关系的调节作用

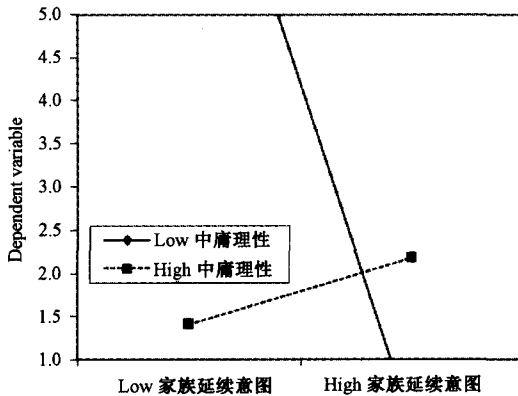


图2 企业家中庸理性对家族延续意图和经理人持股比例之间关系的调节作用

4 讨论和今后研究方向

企业是矛盾无处不在的组织,家族企业更是家族与企业、家族意图与企业治理、情感与理性这一对矛盾的载体。矛盾论分析框架为我们提供了一个新视角,为全面分析家族企业治理提供了有力工具。本文在矛盾论分析框架下,通过实证研究发现,企业家中庸理性在家族意图与企业治理结构的矛盾关系中起到了显著的调节作用,从而使得家族企业治理在情感和理性的交织下,达到了某种程度的合理均衡。从本文结论我们可以发现目前研究存在片面强调中国家族企业在股权配置方面的“排外”现象,而忽视了“控内”现象的不足之处。

在家族意图的3个维度中,家族延续意图与因变量之间的关系最为突出,经过理论的再度回溯和对李锦记重点案例的再思考,我们认为这很好地印证了“通过企业经营实现家族延续”是家族意图的最根本体现。通过分析企业家中庸理性对于家族延续意图和企业治理之间的调节作用,我们发现

中庸理性的确是中国家族企业家一种智慧的体现。它对家族延续意图与家族持股比例之间的正相关关系起的是显著负向调节作用,而对家族延续意图与经理人持股比例之间的负相关关系起的是显著正向调节作用。为了进一步地考察问题我们进行了补充分析,发现家族延续意图与高层家族成员人数之间也是显著正相关关系,而企业家中庸理性也对其起着显著的负向调节作用。这进一步从数据上支持了我们的假设,也就是说针对另一个治理结构指标——家族成员在企业高层任职人数,家族企业家中庸理性的控制效果亦是存在的。

儒家中庸之道的特色在于以整全观的视野、自我节制的心态,求取恰如其分的最佳状态。对于家族涉入企业的经营,家族企业家会运用中庸理性对其进行合理控制;同时并不会盲目地排斥赋予经理人股权。上述的现象正是符合中庸理性思维,因为中庸讲求“经权”,“经”可引申为根本原则,是带有普遍性、绝对性、统一性的客观规定;“权”则是指结合非常情况所采取的特殊对策或临时性、应急性的措施,是应时制宜、应情制宜。不盲目排斥经理人持股,是中国家族主义与现代经济组织一种契合关系的体现,可以说是“经”的诠释;而合理控制家族持股,也是我们不可否认存在的一种应情制宜的“权”的现象。

矛盾论分析框架强调任何理论其实都不应该是一些终极性“真理”的陈述,而是变化的多层面的事实存在。本研究提出的假设以及相关的数据论证,生动地体现了中国家族企业治理结构的选择其实是家族企业家自身情感与理性交织下的产物。在中国家族企业演进过程中,我们不能盲目鼓吹中国家族企业要勇于向所谓的“现代企业制度”迈进,而应该重视企业家的“民间智慧”。家族企业这种企业模态之所以能够生存下来,而且还有旺盛的生命力,这与家族企业家通过中庸理性调适家族与企业这两个矛盾统一的系统,使其到达一定的均衡是密切相关的。

参 考 文 献

- [1] Chua JH., Chrisman JJ, & Sharma P. Defining the family business by behavior [J]. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 1999, 23(4): 19~39.
- [2] Poole MS, Van de Ven Andrew H. Using paradox to build management and organization theories [J]. *Academy of Management Review*, 1989, 14(4): 562~578.
- [3] Quinn R E, Cameron K S. Paradox and transformation: Toward a theory of change in organization and management [M]. Ballinger Pub Co., 1988.
- [4] Leonard-Barton D. Core capabilities and core rigidities: A paradox in managing new product development [J]. *Strategic Management Journal*, 1992, 13: 111~125.
- [5] Denison D R., Hooijberg R., Quinn R E. Paradox and performance: Toward a theory of behavioral complexity in managerial leadership [J]. *Organization Science*, 1995, 6(5): 524~540.

- [6] Lewis Marianne W. Exploring Paradox; Toward a More Comprehensive Guide [J]. *Academy of Management Review*, 2000, 25(4): 760 ~ 776.
- [7] 杨中芳,赵志裕.中庸实践思维初探[R].未发表论文稿,1997.
- [8] 杨中芳.中庸实践思维研究——迈向构建一套本土心理学知识体系[A].王登峰,侯玉波.人格及社会心理学论丛(一)[C].北京:北京大学出版社,2001.
- [9] 杨中芳.中国人的世界观:中庸实践思维初探[A].杨中芳.如何理解中国人[C].台北:远流出版事业股份有限公司,2001.
- [10] Ji L J, Peng K P, Nisbett R E. Culture, control, and perception of the environment [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2000, 78: 943 ~ 955.
- [11] Peng K P, Nisbett R E. Culture, dialectics, and reasoning about contradiction [J]. *American Psychologist*, 1999, 54: 741 ~ 754.
- [12] 林毓生.中国传统的创造性转化[M].北京:三联书店,1988.
- [13] 左亚文.论和谐思维、矛盾思维与辩证思维的关系[M].哲学研究,2009(5):36 ~ 42.
- [14] Handler Wendy C. Methodological issues and considerations in studying family businesses [J]. *Family Business Review*, 1989, 2(3): 257 ~ 276.
- [15] Hall, A. & Nordqvist M. Professional management in family business; toward an extended understanding [J]. *Family Business Review*, 2008, 21(1): 51 ~ 69.
- [16] Dyer, W. G. The family: The missing variable in organizational research [J]. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2003, 27(4): 401 ~ 416.
- [17] Astrachan, J. H., Klein, S. B. and Smyrnios, K. X. The F-PEC scale of family influence: a proposal for solving the family business definition problem [J]. *Family Business Review*, 2002, 15(1): 45 ~ 58.
- [18] 李新春,任丽霞.民营企业的家族意图与家族治理行为研究 [J]. *中山大学学报(社科版)* 2004(6): 239 ~ 248 + 270.
- [19] 杨国枢.中国人的心理与行为:本土化研究[M].北京:中国人民大学出版社,2004年第一版.
- [20] 杨国枢,叶明华.家族主义和泛家族主义[A].杨国枢,黄光国,杨中芳.华人本土心理学[C].重庆:重庆大学出版社,2008.
- [21] Hollander, B. S., & Elman, N. S. Family-owned businesses: An emerging field of inquiry [J]. *Family Business Review*, 1988, 1(2), pp. 145 ~ 164.
- [22] Davis. P. Realizing the potential of the family business [J]. *Organizational Dynamics*. 1983, 12(1), pp: 47 ~ 56.
- [23] Sharma, P. An overview of the field of family business studies: Current status and directions for the future [J]. *Family Business Review*, 2004, 17(1), pp. 1 ~ 36.
- [24] Marion E M. Problems and Prospects in Clinical Research on Family Firms [J]. *Family Business Review*, 1990, 9(3): 245 ~ 262.
- [25] 李新春,何轩,陈文婷,战略创业与家族企业创业精神的传承——基于百年老字号李锦记的案例研究 [J]. *管理世界*, 2008(10): 127 ~ 140 + 188.
- [26] Chua, J. H., Chrisman, J. J., & Chang, P. C. Are family firm born or made? an exploratory investigation [J]. *Family business review*, 2004, 17(1): 37 ~ 54.
- [27] Hoy, F., & Verser. T. Emerging business, emerging field: Entrepreneurship and the family firm [J]. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 1994, 23(4): , pp. 19 ~ 39.
- [28] Sharma, P., Chrisman, J. J., & Chua, J. H. Succession planning as planned behavior: Some empirical results [J]. *Family business review*, 2003, 16(1): 1 ~ 15.
- [29] Birley, S. Owner-manager attitudes to Family and Business Issues-A 16 country study [J]. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2001, 27(4): 63 ~ 76.
- [30] 潘必胜.乡镇企业中的家族经营问题 [J]. *中国农村观察*, 1998(1): 14 ~ 20.
- [31] 何轩,陈文婷,李新春.赋予股权还是泛家族化——家族企业经理人治理的实证研究 [J]. *中国工业经济*, 2008(5): 109 ~ 119.
- [32] 张德胜,杨中芳等.论中庸理性:工具理性、价值理性和沟通理性之外 [J]. *社会学研究*, 2001(2): 33 ~ 48.
- [33] Amos Tversky, Daniel Kahneman. Judgment under Uncertainty: Heuristics and Biases [J]. *Science*, 185(4157): 1124 ~ 1131.
- [34] 刘凤良,江艇.行为宏观经济学的方法论意义 [J]. *中国人民大学学报*, 2004, (2): 39 ~ 45.
- [35] 何轩,朱沆.利他主义、亲情寻租与家族企业治理 [J]. *外国经济与管理*, 2008, (9): 28 ~ 39.
- [36] Schulze, W. S., Lubatkin, M. H., Dino, R. N., & Buchholtz, A. K. Agency relationships in family firms: theory and evidence [J]. *Organization Science*, 2001, 12(2): 99 ~ 116.
- [37] Thaler R. H., Shefrin, H. M. an economic theory of self-control [J]. *Journal of Political Economy*, 1981, 89(2): 392 ~ 406.
- [38] 赵志裕.中庸思维的测量:一项跨地区研究的初步结果 [J]. *香港社会科学学报*, 2000(18): 33 ~ 55.
- [39] 何轩.互动公平真的能治疗“沉默”病吗?——以中庸思维作为调节变量的本土实证研究 [J]. *管理世界*, 2009(4): 128 ~ 134.

Zhongyong Rationality and the Stock Right Allocation of Family Firm in China

HE Xuan,^{1,2} LI Xin-chun²

(1. Economic & Trade School, Guangdong University of Foreign Studies, Guangzhou 510006, China;

2. Chinese Family Firm Research Center (Sun Yat-Sen University), Guangzhou 510275, China)

Abstract: Many studies have focused on examining the relationship between stock rights allocation and the performance of family firms. This study adopts the Paradox framework to explore important factors that can influence stock rights allocation. Traditional Chinese ideology emphasizes on the relationship between yin and yang, and the integrity and dialectical modes of Zhongyong rationales. Although widely accepted and practiced in China as an indigenous philosophical concept, Zhongyong has rarely been examined academically and quantitatively. Zhongyong is a pattern of thinking which can guide people to gain deeper understanding of the problems they encounter in their daily life and help people figure out better solutions. Zhongyong philosophers believe that the purpose behind any action is to reach a dynamic and harmonious state. Individuals holding Zhongyong thoughts follow certain thinking principles, and pursue harmony, holistic view, appropriateness, balance, etc.

Family firm is the most entangled corporate form because its governance is influenced by both emotion and reason. The previous study has shown the moderation effect of Zhongyong rationality on the contradictory relationship between family intention and corporate governance structure. As the current study involves data concerning family firms, all questionnaires were delivered through personal connections of either the author or his friends working in family firms. After a small-scale pilot study, we modified the original questionnaire and sent the revised one to 178 subjects and 134 copies (a 75.3% response rate).

To conclude, we believe that Chinese family firms' governance mode is not a logocentrism in an extreme state, but a combination of "jing" and "quan" principles in Zhongyong rationality. Family firms endeavor to maintain a delicate balance between insiders and outsiders, and maximize two parties' interests by taking into consideration both emotion and rationality. The difference in governance modes between Chinese family firms and their western peers are similar to the difference between eastern and western philosophy which emphasizes an independent, objective and fair attitude towards materialism. In contrast, Confucianism highlights the necessity to perceive external objects from one's truly inner self.

Key words: family firm; stock allocation; family intention; Zhongyong rationality

中文编辑: 杜 健; 英文编辑: Charlie C. Chen

(上接第 38 页)

endowment and development path. Thirdly, the group control and finance advantage have two-sided effect on investment efficiency of member companies. Compared with independent enterprises, listed companies affiliated with groups can alleviate the under-investment due to the increasing funding sources, but also aggravate the over-investment because of the enhancement of the overall financing capacity. Fourthly, the heterogeneity of property rights has an important implication on investment efficiency of business groups. Compared with independent enterprises, financing advantages maximize performance in the group companies, controlled by central government and private property rights, and by alleviating the under-investment. However, local government-controlled group companies tend to overinvest in low-cost financing property.

These findings enrich not only enterprise organization theory and corporate finance theory, but also raise the concerns of regulatory authorities about credit resource allocation efficiency. They should also expose the group black box and observe the flow of credit funds and efficiency. This paper suggests that state-owned banks should establish and improve the credit management system.

Key words: group control; internal capital markets; financing advantages; investment efficiency

中文编辑: 杜 健; 英文编辑: Charlie C. Chen