

# 家族主义、法治环境与职业经理人<sup>\*</sup>

——基于全国私营企业调查的实证研究

邢隽清 胡安宁

**提 要：**制度环境对于组织的生存和发展有着重要意义。不同于代理理论的成本分析，社会学的新制度主义更强调文化和政治的嵌入性对于组织形态的建构作用。本研究使用 2008 年全国私营企业调查数据，分别对法治化程度与增速进行考察。经验发现表明，当以家族传承为参照组时，两组环境变量与引入职业经理人的意愿皆呈倒 U 型关系。该结果在一定程度上说明，是否引入职业经理人并非简单地由成本或效率原则所决定，还需综合考虑家族企业的合法性与经理人改革的不确定性。在家族主义盛行的背景下，职业经理人作为外来的治理模式，是企业特定时期提升合法性的战略手段，其良性发展需要连续、稳定的外部环境。

**关键词：**职业经理人 家族企业 新制度主义 制度环境 制度变迁

在传统中国社会，家庭是基本的生产和经营单位（Freedman, 1958），曾一度成为促进民营经济繁荣的动力（Whyte, 1996）。然而随着市场化和全球化进程的加剧，私营企业同时面临着现代经济活动的不确定性（Guthrie, 1997；Keister, 1998；Nee, 1992）以及西方企业治理理念所带来的跨国影响（杨典, 2018），由此陷入了效率与合法性的双重危机。从外部引入职业经理人成为扩充企业人力资本、向现代企业转型的一个重要战略手段。但由于路径依赖的存在，大多数私营企业主对此持有一种相对审慎的态度（李新春, 2003；张维迎, 2003）。2008 年全国私营企业调查数据显示，仅有 5.9% 的企业真正引入了职业经理人进行日常企业管理。与此同时，78.22% 的私营企业为广义的家族企业（家族或个人控股比例超过 50%），63.99% 是狭义上的家族企业（家族成员参与管理）。

传统的私营企业如何发展和转型，它们与“现代企业制度”之间存在着怎样的

---

\* 感谢匿名审稿人提出的宝贵建议，文责自负。

张力? 越来越多的研究开始将重心转向宏观的制度环境 (Chung & Luo, 2013; 陈凌、王昊, 2013; 何轩等, 2016; 何轩等, 2014), 由此扩展了传统的委托—代理模型。该理论认为资本市场中的产权保护是一个非常重要的前置变量, 决定着企业治理模式的边界。也就是说, 制度环境的不断完善能够降低引入职业经理人的代理成本, 从而帮助企业实现“现代化”和“去家族化” (Burkart et al., 2003; Lu & Tao, 2009; Mueller & Philippon, 2011)。该视角把握住了以法律系统为代表的正式制度, 并将此作为企业理性选择的基础。但是, 企业还嵌入在文化、政治过程中, 其变迁动力更为多元。

因此, 本文将采用社会学新制度主义的观点, 强调非正式制度对于组织行为偏好与合法性认知的影响, 以及它们与正式制度之间所产生的互动效应<sup>①</sup>。无论是否对经济发展构成阻力, 中国私营企业的家族主义传统是客观存在的 (Fukuyama, 1996; Redding, 1990; Weber, 1951)。与之相比组织的治理模式具有一定的权变性, 其根据对制度环境的感知而有所不同 (Greenhalgh, 1988; Wong, 1988; 何轩等, 2014)。从一个动态的视角来看, 本文认为, 在正式制度从无到有的过程中, 企业的合法性最弱, 职业经理人作为“正式化”与“现代化”管理的代表, 是企业提升合法性的重要战略手段; 而当正式制度发展到一定程度后, 企业的合法性受到法律保护, 私有产权的完备性和预期收益的稳定性更可能激励家族成员进入企业 (Whyte, 1996)。与此同时, 对于职业经理人本身的良性发展而言, 需要一个相对持续、稳定的外环境。在本文的研究中, 来自 2008 年全国私营企业抽样调查的 3061 家企业数据在一定程度上支持了上述假设。

## 一、职业经理人：来自美国的“最佳实践”

我国的企业治理理念在很大程度上受到美国“管理人资本主义” (managerial capitalism) 的影响, 强调通过职业经理人建立起资本密集型、管理垂直型和产业化的企业。1994 年的《公司法》首次强调了“权责明确、管理科学”的“现代企业”

---

<sup>①</sup> 社会学所使用的“制度”一词概念相对广泛, 包含了以法律系统为主的正式制度与以文化、规范、习俗为代表的非正式制度, 但当提到制度变迁时指的一般是正式制度, 因为文化、习俗是一种相对稳定的力量。

特征。2002年以来，党中央、国务院出台了5个有关文件，中央办公厅、中央组织部和人社部等单位出台了8个有关文件，对职业经理人工作提出了要求，明确提出完善现代企业制度和公司法人治理结构，推进职业经理人队伍建设。

职业经理人源于美国在19世纪到20世纪所经历的“管理革命”，通过所有权和控制权的分离，职业经理人解决了大型企业的治理难题，并使之制度化(Chandler, 1978)。不同于一般的企业高管或家族继承者，他们是企业治理方面的专家，拥有规范化的管理技术、专业的资质认定(Dyer, 1989)和大量的网络资源(DiMaggio & Powell, 1983)。他们的职业轨迹高度专业化，受制于系统化的绩效考核和晋升体系，表现为效率至上和个人主义(Ouchi, 1981)。经济学家们一度认为，相较于家族企业、国有企业或是银行主导的企业集团，由职业经理人所构成的“两权分离”的治理模式更符合现代企业的理性化原则，因此将作为“最佳实践”(best practice)在世界范围内扩散(Berle & Means, 1932; Shleifer & Vishny, 1997)。

然而“最佳实践”这一概念受到了组织社会学的质疑。首先，新制度主义认为现代组织并不是严格意义上的理性产物，更多的是一种被政治、社会力量所建构的迷思和仪式(Meyer & Rowan, 1977)，其遵循合法性的原则。所谓的“最佳实践”标准，往往是一种事后解释和循环论证(杨典, 2013)。其次，并非所有的“最佳实践”都能产生全球性的扩散，其中涉及经济、政治、文化的多元动力基础。尤其是在跨文化语境下，外来的治理理念和管理模式能否被接受、又是否能够真正产生效率，需要以制度环境的契合性(institutional compatibility)为前提(Dobbin et al., 2007; Rogers, 2003; Zhao & Cao, 2017)。

事实上，美国的公司治理模式正在被不断解构。第二次世界大战过后的国际经济体系和20世纪90年代金融市场的全球化，使美国高度专业化和理性化的职业经理人登上世界舞台。20世纪80年代日本经济的强势复苏，使管理学家意识到人际关系的重要性，开始学习日本企业的管理理念(Ouchi, 1981)；“东亚四小龙”崛起和美国金融危机，使得越来越多的国家不再迷信所谓的“最佳实践”，开始反思民族性和现代性如何结合(Berger, 1999)。有研究发现，经理式企业并没有成为世界范围内的主流。在东亚、拉美和欧洲等地区，家族所有和控制的企业反而是常态(La Porta et al., 1999)。

中国的私营企业正在经历转型，虽然从客观上来说确实需要对人力资本进行补充，但作为后发国家，我们深深地嵌入在全球化的过程中，对于“现代企业”的认

识在很大程度上受到了西方发达国家的影响（杨典，2018）。许多研究已经意识到，职业经理人的模式虽然更为“现代化”，但对中国来说可能还为时过早，存在诸多不利的环境因素。首先，民营企业具有很强的结构惰性（inertia），职业经理人的引入意味着会破坏原有的社会网络、削弱家族成员的实际控制权。其次，中国的职业经理人专业化和规范化程度不高，容易带走企业的客户资源和商业隐私（李新春，2003）。最后，中国的法律体系还不完善，缺少足够的产权保护和认证机制，企业主和职业经理人更难相互信任（张维迎，2003）。一些研究将家族主义的盛行归因为正式制度的相对缺失，但当产权保护相对完善之后，企业就会相应地选择职业经理人吗？这取决于我们如何理解制度。

## 二、制度的分析：代理理论与新制度主义

正式制度将如何影响家族式企业与经理式企业的边界？经济学的代理理论和社会学的新制度主义分别从技术环境与合法性环境的角度给出了不同的回答。

代理理论强调企业所有者为了避免管理者的投机行为所付出的监管、协调成本。传统的代理模型认为代理成本是内生的（Jensen & Meckling, 1976），而最新的研究则明确加入了制度环境的分析，认为产权保护的不完善是家族主义盛行的主要原因之一（Burkart et al., 2003; Lu & Tao, 2009; Mueller & Philippon, 2011）。该理论通常假定经理式的企业除代理成本外要优于家族式企业（Burkart et al., 2003），因此将分析重点集中于代理成本上面。该理论认为，当正式制度行之有效时，一部分代理问题能够外部化，企业可以以较小的代价从职业经理人中获益；而当正式制度缺失时，企业必须独自承担代理成本，故而倾向于采取家族企业的形式进行风险回避（Sharma et al., 2001）。因此从长期来看，私营企业若想通过职业经理人来扩充人力资本，其内在的代理问题需要通过外部的正式制度加以简化。律师、会计、行业协会等中介组织的有效运作，能够促进信息的流通和透明化；契约精神作为行事准则和社会规范，有助于建立信任，从而避免了复杂的合同设计或诉诸法律所带来的交易成本，有助于维持良性的雇佣关系（张维迎，2003）。

代理理论意识到了制度环境的重要性，但仅停留于技术层面，关注的是代理成本与预期收益的比较。事实上，家族管理的代理成本并不总是最低的，家族成

员的一些代理行为本身可能更难约束。因此,何种治理模式更具效率,至今尚无定论,这一问题往往受企业规模、所属部门等其他因素的影响(Luo & Chung, 2013; 李路路、朱斌, 2014)。与之相比,新制度主义更强调制度本身的逻辑,认为合法性与社会规范等非经济因素才是组织行为的深层动力(DiMaggio & Powell, 1983; Meyer & Scott, 1983)。弗雷格斯坦(Fligstein, 1987)对美国100家大型企业的追踪研究发现,组织的战略决策受宏观环境的影响,反映了时代的潮流和趋势,而国家的相关政策和组织间的制度同构是其中最重要的两股力量。环境是动态变迁的,每一阶段都蕴含不同的逻辑(Peng, 2003; Peng & Heath, 1996),因此我们必须从具体的历史和社会背景中寻找合法性的定义(Suchman, 1995; Zucker, 1989)。

此外,代理理论往往就事论事正式地谈论法律制度,而忽视了它与非正式制度产生的交互影响。彭玉生(Peng, 2010)认为,当两者相互冲突时,正式法律的刚性将被弱化、执行成本将会提高。与西方高度科层化的理性系统不同,东亚文化圈表现为以人情和关系为主的自然系统(罗家德、王竞, 2008),非正式制度存在较强的影响力。尤其是在中国香港、中国台湾、新加坡等地区,当外部的限制被打破——如生产的去集体化、私有产权的合法化和法律系统的制度化——家族主义更可能为经济发展提供动力而非阻力(Greenhalgh, 1988; Wong, 1988)。家庭与企业相结合的形式能够以高度的情感投入为基础确保成员间的信任(Krackhardt, 1992),并且以道德基础提供承诺和保障(Yamagishi et al., 1998),在不同企业间形成网络式的经济组织(Hamilton & Kao, 1990)。从这个角度来看,正式制度的改善也可能为家族企业的生存和成长创造有利的条件。

因此,我们认为,正式制度的改善并不总是会相应地增强私营企业引入职业经理人的意愿。一方面是因为家族主义的持续性影响,使得私营企业以代际传承作为终极目标,从情感上排斥外来的职业经理人(Chua et al., 1999; Fukuyama, 1996)。另一方面,转型期的中国社会多种制度并存,包括计划经济的遗产、市场机制的兴起和产权形式的多样性(Nee, 1992),政府并没有强制私营企业采用职业经理人。相反,寻求政治庇护(Bertrand & Schoar, 2006)、尽早确立家族传承计划或是家族成员与经理人形成共治(李新春, 2003)都是可供选择的替代性方案。在此背景下,职业经理人的引入往往具有更为特殊的战略意义,是在特定时期提升企业合法性的一种手段。

### 三、组织的权变：制度环境的发展程度与变迁速度

对于身处转型期的中国社会而言，市场化进程和法治化进程是两股主要的制度力量，共同影响着私营企业的组织结构。市场化强调资源配置的过程，而法治化强调政府与市场的边界以及产权的保护，虽然两者侧重不同，但彼此之间存在很强的共变关系，在相应的政策文件中通常成对出现。代理理论所强调的制度环境实际上指的是对股东的法律保护（legal protection），强调私有产权的完备性决定了不同治理模式的相对成本（Burkart et al. , 2003； Shleifer & Vishny, 1997），其与资源的配置原则并不直接相关。为了与之形成直接的对话，本文所使用的制度环境概念更侧重于法律制度。在此基础上，本文进一步区分了法治化程度与法治化增速。如图1所示。法治化程度反映了当前环境下的政商关系，从而影响企业所追求的目标与可选择的手段，使其对家族企业的合法性进行重新定义；而法治化增速则反映了政府职能和规则的变动，从而影响了政策的有效性。对于企业主来说，这意味着实行经理人改革所隐含的风险与不确定性，后文将围绕这两种逻辑进一步展开。

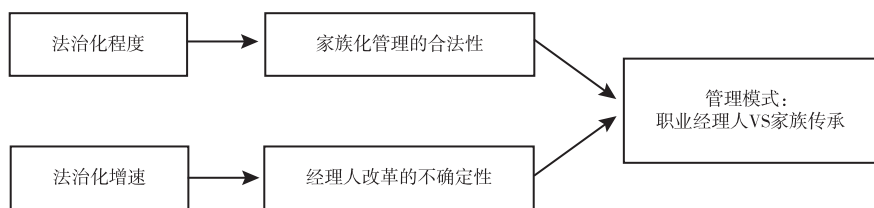


图1 法治化程度、法治化增速与企业的管理模式

#### （一）制度环境的发展程度

在正式制度相对欠缺的环境下，企业所面临的主要困难在于产权的不完备、政府的行政盘剥以及人为造成的行业壁垒（Cull & Xu, 2005； Xu & Meyer, 2013），而非市场能力的不足。家族企业之所以成为一种普遍现象，固然是因为其成本更低、管理更灵活，但这一制度并不是代理理论所认为的那样，是在产权不完备的情况下对于职业经理人的替代性机制（Burkart et al. , 2003； Lu & Tao, 2009； Mueller & Philippon, 2011）。究其原因，更多的是因为家族企业更为传统，未产生对人力资本

的需求。外国学者观察到，为了维护家族企业的利益，它们通常会更积极地寻求政治联系，甚至影响政府的决策（Bertrand & Schoar, 2006），这对于中国这样的转型社会也是如此。在 20 世纪，私营企业会频繁地通过挂靠、“戴红帽”、注册在国有企业名下的方式来取得政治庇护（Parris, 1993），换取行业的准入许可和税收减免，从而占据有利的市场位置。

正式制度的从无到有、从坏到好，意味着一系列市场规则的确立，从而使得经济行为在制度化的环境下进行。随着计划经济的衰弱和市场的发展，政府的经济职能发生转变，从直接的行政协调变为对市场经济的间接干预（Nee & Opper, 2010；边燕杰、张展新，2002）。过去基于政治联系和人情关系的交易原则终将被正式化的市场规则所取代，政商关系需要从“亲”到“清”。在此背景下，学者们观察到私营企业对于政治资本直接的投资回报率下降，反而受到更多的合法性压力，促使企业发展法理型的科层结构（Nee & Opper, 2007；Yang, 2004）。企业为了继续获得外部支持，政治合法性（socio-political legitimacy）是一项重要的战略资源（Chung & Luo, 2013）。而职业经理人伴随着市场化和全球化的进程，从西方国家传播而来，代表着“正式化”和“现代化”的理性神话，被后发国家广泛地模仿（DiMaggio & Powell, 1983；Dobbin et al., 2007）。因此，职业经理人在一定程度上成为一种易被外界所观察到的、能够提升企业合法性的权变手段。

而当正式制度的发展经过一个拐点，产权保护和经营环境都相对完善后，职业经理人是否仍能够作为战略手段而继续发挥作用呢？许多研究做出了否定的回答。一方面，由于家族主义的存在，无法胜任的家族成员仍然会被保留下来（Bertrand & Schoar, 2006），尤其是如果企业的外在环境和收益预期都相对乐观，更会激励家族成员进入企业（Whyte, 1995），国内的万象、方太、正泰集团等企业都经历了这样的一段观望期（陈凌、王昊，2013）。另一方面，当一些制度歧视与壁垒消除后（如私有产权得到保障、民营经济获得合法性），家族主义更可能成为经济发展的动力（Greenhalgh, 1988；Whyte, 1996；Wong, 1988）。除了我们之前所提到的道德和信任以外，家族成员对于企业文化和行业特殊性有着最为直接的了解（Zellweger et al., 2012），在交接时能够最大限度地延续企业发展目标（Luo & Chung, 2013），也更加注重企业长期的发展规划（Lumpkin & Brigham, 2011）。

综上所述，我们认为对于中国的私营企业来说，家族主义是客观存在的。在正式制度相对欠缺和完善的两端，私营企业分别能够依靠（非正式的）政治关联和（正式

的) 产权保护为家族经营争取发展空间。而在中间的转型时期, 政治庇护开始下降, 制度保障又没完全确立, 更需要依靠职业经理人作为合法性战略。由此提出:

假设 1: 以家族传承作为参照组, 法治环境的发展程度与引入职业经理人的意愿呈倒 U 型关系。

## (二) 制度环境的变迁速度

上述的分析强调了家族主义的持续性影响, 更多地从反面的角度论证了职业经理人为何在特定时期更重要。但它并不只是一种提升合法性的权变手段。事实上, 许多私营企业确实对人力资本存在诉求, 希望通过引入职业经理人以建立科学的管理体系。对他们而言, 最大的制度性约束在于营商环境中的风险与不确定性 (Duncan, 1972), 这与政府在转型经济中所承担的职能息息相关。

现有研究根据制度环境的变迁速度区分了快速与慢速变迁 (Xu & Meyer, 2013; 陈宗仕、郑路, 2015; 何轩等, 2016)。一般认为, 快速的制度变迁对于私营企业来说意味着较高的风险与不确定性。因为这一过程往往伴随过度的政府干预和制度规则的频繁变动, 一些政策文件朝令夕改, 令企业疲于奔命 (Peng, 2003; Xu & Meyer, 2013)。市场机制的涌现和确立削弱了再分配体制在资源配置中的作用, 并破坏了先前企业生存和成长的制度基础 (Oppen & Nee, 2009), 企业需要不断根据新的市场规则和需求及时对自身的战略目标进行调整 (Gomez-Mejia et al., 2010)。但私营企业规模普遍较小、资源调动能力更为有限, 因此适应制度变迁的成本较高 (Cao & Rubin, 2014)。在此背景下, 私营企业可能会将快速的制度变迁视作威胁, 不直接回应, 而是保留非正式化的管理模式、频繁地动用网络资源予以应对 (Chari & David, 2012; Chrisman et al., 2009)。

与之相反, 在较慢的制度变迁环境下, 政府对于市场的管制是逐渐放开的, 并在一定程度上与市场机制并存 (Oi, 1992; Walder, 1995; 边燕杰、张展新, 2002)。政府并没有对私营企业的组织结构进行强制性的要求, 而是给予了企业一定的自主性, 并提供相应的行政指导 (administrative guidance) (Keister, 1998)。这意味着私营企业并不需要直接面对制度变迁所带来的风险与不确定性。借助政府所搭建的各类学习平台, 企业可以获得关于外部环境的有效信息, 以减少它们制度误判和环境适应的成本, 从而降低经济冲击和发展不佳的市场对企业的不利影响 (Keister, 1998; Nee & Oppen, 2010)。倪志伟和欧索菲 (Nee & Oppen, 2012) 发



现,中国私营企业的现代化转型模式非常特殊,即使不存在直接的行政调控,仍有不少私营企业通过各种非正式途径感受到市场转型与现代企业的“水温”,主动地注册为公司制企业,他们将此总结为“自下而上的变革”。

最后,我们有必要区分出慢速的制度变迁与过慢的制度变迁,甚至是负向的变迁,后者不但无益,甚至有害。以我们使用的数据为例,不少地区的制度变迁呈现零增长与负增长。我们并不认为中国的正式制度已经达到了无须再进一步发展的程度,也不认为这样的环境对企业有利。相反,我们认为正式制度的变迁停滞可能会使改革陷入形式主义的窠臼,使企业更加远离市场原则。

综上所述,我们认为渐进式的变迁模式能够分散风险与不确定性,更有利于职业经理人的发展,由此提出:

假设2:以家族传承作为参照组,法治环境的变迁速度与引入职业经理人的意愿呈倒U型关系。

## 四、研究设计

### (一) 数据来源

本文私营企业层面的数据来源于中央统战部、全国工商联、国家工商总局、中国民营经济研究会联合进行的2008年第八次全国私营企业家抽样调查的数据。本次调查依托31个省份工商联组成调研组,在全国范围内按0.55%的比例,对私营企业进行多阶段抽样。第一,确定需抽样的总数和各省份抽样户数。第二,在各省份内抽取计划单列市或省会城市、地级市和县级市各一个以及经济发展水平高、中、低的县各一个,共计6个市、县。第三,按城乡比例确定城、乡调查户数。第四,按城乡各自的行业分布确定各行业调查户数。第五,按等距原则抽取具体被调查户。该次调查的总样本量为4098个,在剔除与本研究有关的异常值和缺失值后,共有3061个样本进入模型。

本文省份层面的人均GDP信息来源于中华人民共和国国家统计局所颁布的《2007年中国统计年鉴》。省份层面的指标来源于樊纲等(2011)所编写的《中国市场化指数》,书中的市场化指数是基于五个维度所构造的综合性指标。为了与代理理论所强调的产权保护形成直接对话,本文对制度环境的测量使用了其中的二

级指标“中介组织和法律”直接相关的变量（其下的三级指标包括中介市场发育度、知识产权保护、生产者权益保护以及消费者权益保护）。<sup>①</sup>

## （二）变量测量

**表 1** 主要变量的测量说明

变量	操作化说明
因变量	
管理模式取向	即企业主所认同的最佳管理模式。来源：“为促进企业规范经营与持续发展，最重要的是什么？”（限选一项）①“由主要投资者亲自抓日常经营管理工作”；②“尽快培养子女接班”；③“逐步引进职业经理人”；④“从亲友中选择能人替自己把关”。重新编码为1 = “个人集权”（①），2 = “家族传承”（②+④），3 = “引入职业经理人”（③）。
自变量	
法治化程度	即企业所在省份 2007 年的法治环境。取自樊纲等（2011）所构建的市场化指数，使用二级指标“中介组织和法律”得分。
法治化增速	即法治环境的变迁速度。（2007 年的法治化程度 - 2005 年的法治化程度）/ 2。
控制变量	
人均 GDP 对数	控制省份的经济发展水平。取自《2007 年中国统计年鉴》。
地区	根据国家统计局的区域划分，中部 = 2，东部 = 1，西部 = 0。
销售额对数	企业 2007 年底的销售额（万元）加 1 取自然对数。
股东会	企业是否设立股东会，1 = 是，0 = 否。
董事会	企业是否设立董事会，1 = 是，0 = 否。
监事会	企业是否设立监事会，1 = 是，0 = 否。
垄断行业	根据是否属于垄断性行业，1 = 垄断（采矿、制造、电力煤气水、建筑、交通运输、卫生，信息服务、金融、房地产、科技、公共设施、公共管理）；2 = 非垄断（农林牧渔、批发零售、住宿餐饮、教育、租赁、居民服务、文化体育）。
家族涉入	家族成员是否进入董事会、股东会或高级管理层，1 = 进入任意部门，0 = 没有进入任何部门。
企业主持股比	企业创始时企业个人的持股比例。
政治联系	企业主是否担任人大代表和政协委员。1 = 担任人大、政协，0 = 没有担任。
企业年龄	调查年份减去企业成立年份。
企业主年龄	调查年份减去企业主出生年份。
党员	1 = 党员，0 = 非党员。
男性	1 = 男，0 = 女。
教育	企业主学历转换为年数。

<sup>①</sup> 事实上已有许多的研究在使用“市场化指数”时，根据具体的研究情景对这些二级指标进行了区分（Nee & Oppen, 2010）。

### (三) 描述性统计

本文所使用的主要变量的描述统计见表 2。由表 2 可知, 家族企业是我国民营企业所采取的主要经营形式, 企业主个人持股比例平均高达 66.67%。与此同时, 尽管职业经理人的引入条件并不成熟, 但还是有近半的企业主表达出了这方面的意向, 说明存在客观的需要。具体的分省份法治化程度与增速 (2 年平均) 见图 2; 法治化程度的区分度比较明显, 上海、浙江、广东、江苏处于领先地位; 大多数省份的法治化增速比较接近, 部分省份甚至出现了零增长与负增长。

**表 2** 变量的描述性统计 (N = 3061)

变量	均值/百分数	方差
管理模式取向		
个人集权	38.94%	
家族传承	10.91%	
引入职业经理人	50.15%	
法治化程度	8.241	3.901
法治化增速 (2 年平均)	0.097	0.060
法治化增速 (5 年平均)	0.145	0.061
法治化增速 (10 年平均)	0.261	0.149
人均 GDP 对数	10.079	0.542
地区 (参照组: 西)		
东	55.54%	
中	23.98%	
销售额对数	6.635	2.202
股东会	50.77%	
董事会	48.55%	
监事会	29.96%	
垄断行业	65.17%	
家族涉入	62.30%	
企业主持股比	66.67	28.455
政治联系	46.10%	
企业年龄	8.364	4.850
企业主年龄	45.592	8.455
党员	40.967%	
男性	84.646%	
教育	14.175	3.011

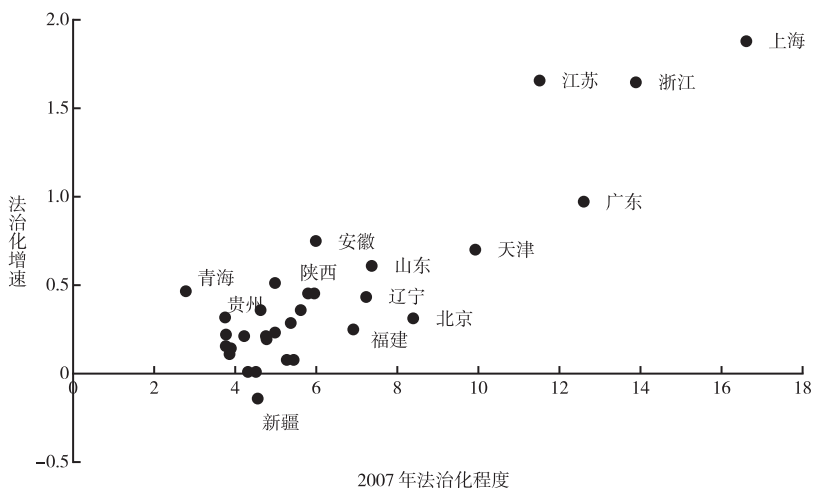


图2 分省法治化指数及增速

(四) 回归模型

在本文拟合的模型中，涉及企业层次以及省份层面的变量，为了区分出不同层次的效应，本文使用了多层次多元逻辑斯蒂模型。自变量分别呈现了职业经理人 VS 个人集权，以及职业经理人 VS 家族传承。出于研究目的，我们只关注职业经理人 VS 家族传承这一组对比，结果见表3。

表3 对于管理模式取向的多层次多元逻辑斯蒂模型 (N = 3061)

	模型1		模型2	
	职业经理人 VS 个人集权	职业经理人 VS 家族传承	职业经理人 VS 个人集权	职业经理人 VS 家族传承
法治化程度	0.041 (0.058)	0.238 ** (0.097)	—	—
法治化程度 <sup>2</sup>	-0.005 (0.003)	-0.016 *** (0.005)	—	—
法治化增速	—	—	0.089 (0.417)	1.918 *** (0.555)
法治化增速 <sup>2</sup>	—	—	-0.245 (0.230)	-1.318 *** (0.295)
人均GDP对数	-0.069 (0.048)	0.586 *** (0.138)	-0.016 (0.106)	0.458 *** (0.107)
地区				
东	-0.142 (0.251)	-0.716 * (0.398)	-0.170 (0.233)	-0.418 (0.328)

续表

	模型 1		模型 2	
	职业经理人 VS 个人集权	职业经理人 VS 家族传承	职业经理人 VS 个人集权	职业经理人 VS 家族传承
中	0.054 (0.197)	-0.536 (0.316)	0.049 (0.200)	-0.336 <sup>+</sup> (0.262)
销售额对数	0.163 <sup>***</sup> (0.025)	0.227 <sup>***</sup> (0.039)	0.170 <sup>***</sup> (0.024)	0.232 <sup>***</sup> (0.042)
股东会	-0.078 (0.091)	0.148 (0.145)	-0.082 (0.089)	0.185 (0.146)
董事会	0.355 <sup>***</sup> (0.100)	0.197 (0.167)	0.354 <sup>***</sup> (0.101)	0.211 (0.166)
监事会	0.051 (0.109)	0.314 <sup>*</sup> (0.189)	0.063 (0.110)	0.296 <sup>+</sup> (0.197)
垄断行业	-0.024 (0.093)	-0.179 (0.151)	-0.024 (0.086)	-0.199 <sup>+</sup> (0.144)
家族涉入	-0.004 (0.083)	-0.552 <sup>***</sup> (0.149)	0.002 (0.088)	-0.536 <sup>**</sup> (0.141)
企业主持股比	0.002 (0.001)	-0.008 <sup>***</sup> (0.003)	0.002 (0.002)	-0.007 <sup>***</sup> (0.003)
政治联系	0.248 <sup>**</sup> (0.096)	0.257 <sup>*</sup> (0.146)	0.240 <sup>**</sup> (0.089)	0.253 <sup>*</sup> (0.143)
企业年龄	0.014 (0.009)	-0.014 (0.014)	0.012 <sup>+</sup> (0.009)	-0.017 (0.014)
企业主年龄	-0.013 <sup>***</sup> (0.005)	-0.091 <sup>***</sup> (0.007)	-0.013 <sup>*</sup> (0.005)	-0.085 <sup>***</sup> (0.009)
党员	-0.001 (0.088)	0.117 (0.140)	0.006 (0.094)	0.105 (0.145)
男性	0.262 <sup>*</sup> (0.119)	0.314 <sup>*</sup> (0.181)	0.260 <sup>*</sup> (0.118)	0.273 <sup>+</sup> (0.190)
教育	0.061 <sup>***</sup> (0.015)	0.089 <sup>***</sup> (0.021)	0.058 <sup>***</sup> (0.016)	0.090 <sup>***</sup> (0.018)
常数项	-0.975 (0.615)	-2.303 <sup>**</sup> (1.279)	-1.445 (1.133)	1.143 <sup>+</sup> (0.722)
ICC	0.040	0.076	0.044	0.063
DIC	5344.55		5345.46	

注：显著性水平：<sup>+</sup> p < 0.1, <sup>\*</sup> p < 0.05, <sup>\*\*</sup> p < 0.01, <sup>\*\*\*</sup> p < 0.001。

考察两个模型、四组对比中的控制变量，我们可以发现，在企业层面，组织规模（销售额对数）始终与职业经理人的引入意愿呈正相关，说明大型企业应对制度

变迁的能力更强 (Cao & Rubin, 2014), 对于正式化的治理模式也更有需求。董事会和监事会作为内部的治理机构, 它们的设立在一定程度上为职业经理人的引入创造了空间, 提供了制度化的保障。此外, 家族成员的涉入和企业主持股比例与家族传承的意愿高度正相关, 体现了家族控制、家族所有和家族传承这一系列的家族企业特征 (Chua et al., 1999)。在企业主个体层面, 政治联系与职业经理人的引入意愿正相关, 说明政治资本逐渐成为企业进行法理型的科层结构改革的推动力 (Nee & Opper, 2007; Yang, 2004)。此外, 男性相较于女性、新一代相较于老一辈、教育水平高者相较于低者, 传统的家族观念更为薄弱, 而现代化取向更强, 愿意探索和尝试职业经理人模式。

表3的模型1建立了法治化程度的二次项, 在经理人 VS 家族成员这组因变量上统计显著, 支持假设1, 呈倒U型曲线。经过计算, 拐点出现于7.44的法治化程度处, 介于山东和北京之间, 具有现实意义。左侧的法治化程度与职业经理人的引入意愿正相关, 经过拐点后则负相关。说明法治建设并不总是能够促进职业经理人的推广, 当社会整体强调正式化与现代化的治理理念时, 职业经理人才作为合法性战略获得推广。长期来看, 正式制度的确立有助于家族治理。

表3的模型2进一步考察法治环境变迁速度对企业决策带来的影响。结果发现, 法治化增速与经理人 VS 家族成员的这一组对比, 同样呈现显著的倒U型关系。拐点在0.73的增速, 介于安徽和天津之间, 具有现实意义。这支持了假设2。制度环境的变迁本身代表着一种风险和不确定性, 企业需要一定的制度感知途径对外部环境进行判断。快速变迁并不利于企业分散风险与不确定性, 增加了企业的负担, 而过慢的变迁又不利于市场机制的建立。只有在一定的变迁速度下, 政府为企业提供一定的行政指导和学习平台, 才能为企业的转型创造有利的条件。

图2和图3使用可视化的方法报告了假设1和假设2的结果。通过将对比率分解为预测概率, 我们发现, 随着制度的不断变迁, 引入职业经理人的概率呈倒U型, 先上升再下降, 最终被个人集权的管理模式超过, 而家族传承的概率呈正U型, 两者的相对重要性产生了变化, 呈现此消彼长的趋势。从图2的预测概率来看, 当法治化程度达到比较高的水平后, 个人集权与家族传承的概率都是随之不断上升, 这在一定程度上与部分家族主义盛行的西方发达国家和东亚国家的发展轨迹相吻合。正如怀默霆 (Whyte, 1996) 所言, 当国家的法律保护更完善、游戏规则相对稳定、银行贷款不存在对小型企业的制度歧视时, 家族企业同样能够推动经济发展。

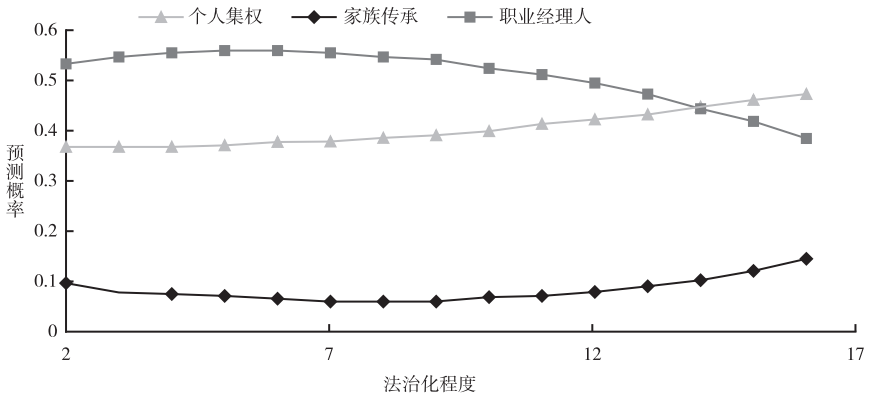


图3 法治化程度与各管理模式的预测概率

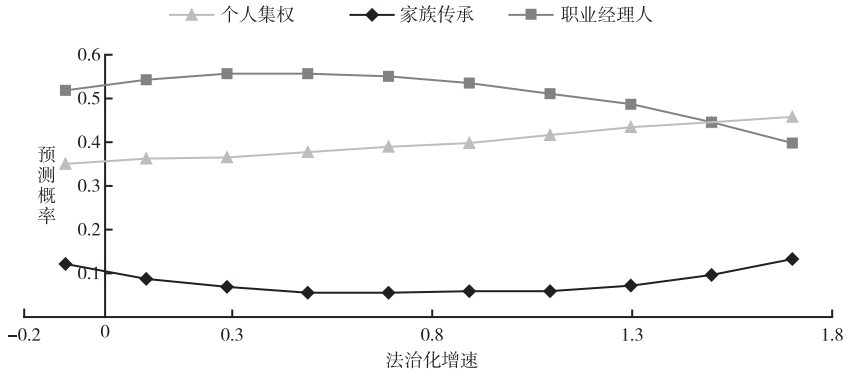


图4 法治化增速与各管理模式的预测概率

表4 稳健性检验 (N = 3061)

	两年	五年	十年
	职业经理人 VS 家族传承	职业经理人 VS 家族传承	职业经理人 VS 家族传承
法治化增速	1.918 *** (0.555)	2.726 *** (0.573)	2.686 *** (0.908)
法治化增速 <sup>2</sup>	-1.318 *** (0.295)	-2.634 *** (0.383)	-3.237 *** (0.718)
控制变量	是	是	是
ICC	0.063	0.014	0.023
DIC	5345.46	5344.42	5348.71

注：(1) 显著性水平：+ p < 0.1, \* p < 0.05, \*\* p < 0.01, \*\*\* p < 0.001；(2) 西藏 2000 年前的数据存在缺失，本文使用了插值法进行填补。

表4 更换了不同年数内的增长速度进行稳健性检验,结果始终呈现显著的倒U型关系。这再一次说明了制度环境的重要性。企业不仅会对短期内的制度变迁做出反应,同时也会考虑长期的宏观环境。职业经理人的良性发展取决于前后逻辑的一致性,需要长此以往的持续引导,创造稳定的变迁格局。

## 五、总结和讨论

中国的私营企业正在面临转型升级,传统的家族治理愈发难以适应现代市场。尽管中国现代企业的发展在很大程度上受到美国职业经理人的影响,然而在制度移植的过程并不顺利,私营企业意识到职业经理人的重要性,但仍无法放弃家族治理。

代理理论认为,现代企业都应当采用所有权与控制权相分离的职业经理人模式,只是由于正式制度的缺失,使得家族企业模式成为降低代理成本的一种手段。当正式制度趋于完善,家族企业便会逐渐退出历史舞台。对这一观点,本文采用新制度主义的观点予以反驳。首先,组织形式具有多样性,所谓的“现代企业”和“最佳实践”只是一种人为建构的产物,并不存在普遍意义。其次,企业发展并非完全遵循理性原则,尤其是家族企业这一特殊的组织形式,具备了更多道德和情感因素。正式法律的发展在一定程度上会受到家族主义的抵制和弱化,从而存在政策失灵的可能性。最后,在中国的转型经济中,私营企业的制度感知能力较弱,这使得他们容易将制度变迁视为一种风险,采用相对保守的组织形式。

本文讨论制度变迁对企业决策产生的具体影响,主要考察了制度环境发展程度和发展速度的作用。我们认为在不同的制度环境下,企业的战略目标会发生转移,实现目标的手段也存在差异,因此并不总需要职业经理人的介入;仅在特定的发展阶段,职业经理人才能作为合法性战略产生影响力。与此同时,过快和过慢的制度变迁速度都不利于职业经理人的推广,渐进式改革既保证了一定的制度压力,同时又给予私营企业周转的空间,通过一定的行政扶持帮助私营企业创造有利的转型环境。

本文的实证使用了2008年全国私营企业的调查数据,通过拟合多层次的逻辑斯蒂模型,发现两种制度指标与引入职业经理人/家族传承的对数比率比都呈现倒U型曲线关系。具体分解出各自的预测概率后发现,经理人引入的预测概率是倒U型,子女传承的预测概率是正U型,两者此消彼长。本文还考察了不同周期的变迁



速度,结果具有稳健性,企业既对短期的变化做出反应,也响应长期的变化。

本研究有助于我们更好地理解在转型经济格局之下家族企业这一特殊的组织形式。家族企业并不是过渡性或替代性的制度安排,也并不必然导致低效率。家族主义作为非正式规范,拥有很强的合法性和生命力,会不断从外部环境中汲取有利因素进行自我的更新和发展。企业改革在推动专业性的同时也应尊重文化多元性,通过营造稳定有序的转型环境,为企业提供更多的行政指导。

#### 参考文献:

- 边燕杰、张展新,2002,《市场化与收入分配——对1988年和1995年城市住户收入调查的分析》,《中国社会科学》第5期。
- 陈凌、王昊,2013,《家族涉入、政治联系与制度环境——以中国民营企业为例》,《管理世界》第10期。
- 陈宗仕、郑路,2015,《制度环境与民营企业绩效——种群生态学和制度学派结合视角》,《社会学研究》第4期。
- 樊纲、王小鲁、朱恒鹏,2011,《中国市场化指数:各地区市场化相对进程2011年报告》,北京:经济科学出版社。
- 何轩、马骏、朱丽娜、李新春,2016,《制度变迁速度如何影响家族企业主的企业家精神配置——基于动态制度基础观的经验性研究》,《南开管理评论》第3期。
- 何轩、宋丽红、朱沆、李新春,2014,《家族为何意欲放手?——制度环境感知、政治地位与中国家族企业主的传承意愿》,《管理世界》第2期。
- 李路路、朱斌,2014,《家族涉入、企业规模与民营企业的绩效》,《社会学研究》第2期。
- 李新春,2003,《经理人市场失灵与家族企业治理》,《管理世界》第4期。
- 罗家德、王竞,2008,《中国管理之自然系统特质》,《管理学家》(学术版)第1期。
- 杨典,2013,《公司治理与企业绩效——基于中国经验的社会学分析》,《中国社会科学》第1期。
- ,2018,《金融全球化与“股东导向型”公司治理制度的跨国传播:对中国公司治理改革的社会学分析》,《社会》第2期。
- 张维迎,2003,《企业家与职业经理人:如何建立信任》,《北京大学学报》(哲学社会科学版)第5期。
- Berger, P. L. 1999, *The Desecularization of the World: Resurgent Religion and World Politics*. Michigan: W. B. Eerdmans Pub. Co.
- Berle, A. A. & G. C. Means 1932, *The Modern Corporation and Private Property*. New York: Macmillan.
- Bertrand, M. & A. Schoar 2006, “The Role of Family in Family Firms.” *Journal of Economic Perspectives* 20 (2).
- Burkart, M., F. Panunzi & A. Shleifer 2003, “Family Firms.” *Journal of Finance* 58 (5).
- Cao, Y. & B. A. Rubin 2014, “Market Transition and the Deinstitutionalization of Standard Work Hours in Post-Socialist China.” *Industrial & Labor Relations Review* 67 (3).
- Chandler, A. 1978, *The Visible Hand: The Managerial Revolution in American Business*. Cambridge: The Belknap Press

of Harvard University Press.

- Chari, M. D. R. & P. David 2012, "Sustaining Superior Performance in an Emerging Economy: An Empirical Test in the Indian Context." *Strategic Management Journal* 33 (2).
- Chrisman, J. J., J. H. Chua & F. Kellermanns 2009, "Priorities, Resource Stocks, and Performance in Family and Nonfamily Firms." *Entrepreneurship Theory & Practice* 33 (3).
- Chua, J. H., J. J. Chrisman & P. Sharma 1999, "Defining the Family Business by Behavior." *Entrepreneurship Theory & Practice* 23 (4).
- Chung, C. N. & X. R. Luo 2013, "Leadership Succession and Firm Performance in an Emerging Economy: Successor Origin, Relational Embeddedness, and Legitimacy." *Strategic Management Journal* 34 (3).
- Cull, R. & L. C. Xu 2005, "Institutions, Ownership, and Finance: The Determinants of Profit Reinvestment among Chinese firms." *Journal of Financial Economics* 77 (1).
- DiMaggio, P. J. & W. W. Powell 1983, "The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields." *American Sociological Review* 48 (2).
- Dobbin, F., B. Simmons & G. Garrett 2007, "The Global Diffusion of Public Policies: Social Construction, Coercion, Competition, or Learning?" *Annual Review of Sociology* 33 (1).
- Duncan, R. B. 1972, "Characteristics of Organizational Environments and Perceived Environmental Uncertainty." *Administrative Science Quarterly* 17 (3).
- Dyer, J. W. G. 1989, "Integrating Professional Management into a Family Owned Business." *Family Business Review* 2 (3).
- Fligstein, N. 1987, "The Intraorganizational Power Struggle: Rise of Finance Personnel to Top Leadership in Large Corporations, 1919 - 1979." *American Sociological Review* 52 (1).
- Freedman, M. 1958, *Lineage Organization in Southeastern China*. London: Athlone Press.
- Fukuyama, F. 1996, *Trust: The Social Virtues and Creation of Prosperity*. New York: Free Press Paperbacks.
- Gomez-Mejia, L. R., M. Makri & M. L. Kintana 2010, "Diversification Decisions in Family-Controlled Firms." *Journal of Management Studies* 47 (2).
- Greenhalgh, S. 1988, "Families and Networks in Taiwan's Economic Development." In Winkler, E. & S. Greenhalgh (eds.), *Contending Approaches to the Political Economy of Taiwan*, New York: M. E. Sharpe.
- Guthrie, D. 1997, "Between Markets and Politics: Organizational Responses to Reform in China." *American Journal of Sociology* 102 (5).
- Hamilton, G. G. & C. S. Kao 1990, "The Institutional Foundation of Chinese Business: The Family Firm in Taiwan." *Comparative Social Research* 12.
- Jensen, M. C. & W. H. Meckling 1976, "Theory of the Firm: Management Behavior, Agency Cost and Ownership Structure." *Journal of Financial Economics* 3 (4).
- Keister, L. A. 1998, "Engineering Growth: Business Group Structure and Firm Performance in China's Transition

- Economy." *American Journal of Sociology* 104 (2).
- Krackhardt, D. 1992, "The Strength of Strong Ties: The Importance of Philos in Organizations." In Nohria, N. & R. G. Eccles (eds.), *Networks and Organizations: Structure, Form, and Action*, Cambridge: Harvard Business School Press.
- LaPorta, R., L. Florencio & A. Shleifer 1999, "Corporate Ownership around the World." *The Journal of Finance* 54 (2).
- Lu, J. & Z. Tao 2009, "Trends and Determinants of China's Industrial Agglomeration." *Journal of Urban Economics* 65 (2).
- Lumpkin, G. T. & K. H. Brigham 2011, "Long-Term Orientation and Intertemporal Choice in Family Firms." *Entrepreneurship Theory & Practice* 35 (6).
- Luo, X. R. & C. N. Chung 2013, "Filling or Abusing the Institutional Void? Ownership and Management Control of Public Family Businesses in an Emerging Market." *Organization Science* 24 (2).
- Meyer, J. W. & B. Rowan 1977, "Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony." *American Journal of Sociology* 83 (2).
- Meyer, J. W. & W. R. Scott 1983, *Organizational Environments: Ritual and Rationality*. California: Sage.
- Mueller, H. M. & T. Philippon 2011, "Family Firms and Labor Relations." *American Economic Journal* 3 (3).
- Nee, V. 1992, "Organizational Dynamics of Market Transition: Hybrid Forms, Property Rights, and Mixed Economy in China." *Administrative Science Quarterly* 37 (1).
- Nee, V. & S. Opper 2007, "On Politicized Capitalism." In Nee, V. & R. Swedberg (eds.), *On Capitalism*, Stanford: Stanford University Press.
- 2010, "Political Capital in a Market Economy." *Social Forces* 88 (5).
- 2012, *Capitalism from Below*. Cambridge: Harvard University Press.
- Oi, J. C. 1992, "Fiscal Reform and the Economic Foundations of Local State Corporatism in China." *World Politics* 45 (1).
- Opper, S. & V. Nee 2009, "Bringing Market Transition Theory to the Firm." In Keister, L. A. (ed.), *Work and Organizations in China after Thirty Years of Transition*, Bingley: Emerald Press.
- Ouchi, W. 1981, *Theory Z: How American Business can Meet the Japanese Challenge*. Boston: Addison Wesley.
- Parris, K. 1993, "Local Initiative and National Reform: The Wenzhou Model of Development." *China Quarterly* 134.
- Peng, M. W. 2003, "Institutional Transitions and Strategic Choices." *Academy of Management Review* 28 (2).
- Peng, M. W. & P. S. Heath 1996, "The Growth of the Firm in Planned Economies in Transition: Institutions, Organizations, and Strategic Choice." *Academy of Management Review* 21 (2).
- Peng, Y. 2010, "When Formal Laws and Informal Norms Collide: Lineage Networks versus Birth Control Policy in China." *American Journal of Sociology* 116 (3).
- Redding, S. G. 1990, *The Spirit of Chinese Capitalism*. New York: W. de Gruyter.
- Rogers, E. M. 2003, *Diffusion of Innovations*. New York: Free Press.

- Sharma, P. , J. J. Chrisman, A. L. Pablo & J. H. Chua 2001, “Determinants of Initial Satisfaction with the Succession Process in Family Firms: A Conceptual Model.” *Entrepreneurship Theory & Practice* 8 (3).
- Shleifer, A. & R. W. Vishny 1997, “A Survey of Corporate Governance.” *Journal of Finance* 52 (2).
- Suchman, M. C. 1995, “Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches.” *Academy of Management Review* 20 (3).
- Walder, A. G. 1995, “Local Governments as Industrial Firms: An Organizational Analysis of China’s Transitional Economy.” *American Journal of Sociology* 101 (2).
- Weber, M. 1951, *The Religion of China: Confucianism and Taoism*. Glencoe: Free Press.
- Whyte, M. K. 1995, “The Social Roots of China’s Economic Development.” *China Quarterly* 144.
- 1996, “The Chinese Family and Economic Development: Obstacle or Engine?” *Economic Development and Cultural Change* 45 (1).
- Wong, S. L. 1988, *Emigrant Entrepreneurs*. Oxford: Oxford University Press.
- Xu, D. & K. E. Meyer 2013, “Linking Theory and Context: ‘Strategy Research in Emerging Economies’ after Wright et al. (2005).” *Journal of Management Studies* 50 (7).
- Yamagishi, T. , K. S. Cook & M. Watabe 1998, “Uncertainty, Trust, and Commitment Formation in the United States and Japan.” *American Journal of Sociology* 104 (1).
- Yang, D. 2004, *Remaking the Chinese Leviathan: Market Transition and the Politics of Governance in China*. Stanford: Stanford University Press.
- Zellweger, T. M. , F. W. Kellermanns, J. J. Chrisman & J. H. Chua 2012, “Family Control and Family Firm Valuation by Family CEOs: The Importance of Intentions for Transgenerational Control.” *Organization Science* 23 (3).
- Zhao, W. & Y. Cao 2017, “Institutional Compatibility and the Diffusion of ‘Best Practices’: Human Resource Management in Foreign-Invested Enterprises in China.” *Chinese Sociological Review* 49 (1).
- Zucker, L. G. 1989, “Combining Institutional Theory and Population Ecology: No Legitimacy, No History.” *American Sociological Review* 54 (4).

作者单位：复旦大学社会发展与公共政策学院  
责任编辑：罗 婧