

家族涉入、企业规模与 民营企业的绩效*

李路路 朱 斌

提要:“家族涉入”对民营企业绩效的影响一直存在争论,不同的研究结论都忽略了企业的组织特征。本文利用一项全国性民营企业抽样调查资料,将企业规模这一组织基本特征引入分析,从家族控制与家族意图两个维度,揭示了在不同规模的民营企业中,家族涉入所引起的代理问题和资源优势是不同的,家族涉入的静态正效应随着企业规模扩大而减弱,当企业达到一定规模后,家族涉入将对企业经营绩效产生消极影响。

关键词:民营企业 家族涉入 企业规模 企业绩效

一、引 言

过去 30 多年来,中国市场化改革最重要的成果之一就是民营经济部门的成长。截止 2010 年底,全国私营企业和个体工商户已达 4298.05 万户;就业人数达到 16415.2 万人,吸纳了 90% 以上城镇新增就业劳动力;税收贡献总额为 11149.04 亿元,占全国税收收入的 14.4%;对国内生产总值的贡献率超过 60% (黄孟复主编,2011:1-35)。毫无疑问,民营经济已经成为中国经济发展的重要推动力。基于中国民营企业的重要地位,发展有关中国民营企业的系统性知识,对于民营企业和中国经济的持续发展都是十分重要的。

在国有企业的研究中,国家是不可忽视的重要因素,国家对于企业而言究竟是“掠夺之手”还是“扶持之手”一直是争论的焦点之一(陈小悦、徐晓东,2001;刘小玄、李利英,2005;杨典,2013)。与之相对照,在民营企业研究中,家族制的影响一直占据着重要地位。学者们普遍强调,家族关系与企业相结合对企业的治理结构、经营目标、战略选择以

* 感谢匿名评审人提供的富有卓见的指导和修改建议。作者对本文承担全部责任。

及企业绩效会产生重要影响(Chrisman et al., 2010; Kraus et al., 2011)。尽管家族与企业相结合在其他经济体系中也是一个普遍的现象,但已有研究均认为,家族涉入对中国民营企业的成长与发展有着特殊重要的影响,甚至有学者断言:“在缺乏对家族制度深入了解的情况下,对中国经济特别是企业组织的发展将是难以准确把握的”(李新春,1998)。这是因为,家族文化与家族制度体现了中国传统文化的突出特征,几千年传统的社会心理积淀对企业的组织、经营行为与生命周期都产生着重大影响(储小平,2000)。

在这些研究中,最受关注的是家族涉入与企业绩效之间的关系。所有研究都承认,家族涉入会影响民营企业绩效,但在影响的方向上却存在着截然相反的结论,其中一个重要原因在于忽视企业组织特征对此的调节作用。组织规模是组织结构的决定性因素之一,正如斯格特所言,“如果技术决定组织应从事什么类型的工作,那么规模则测量组织能在多大程度上从事这项工作”(斯格特,2002:244)。如果把家族因素视为一种生产要素的投入,那么企业规模将影响这种要素的投入程度。此外,目前研究主要是从家族所有权与家族管理权这样的结构维度去理解家族涉入,而忽视了家族涉入的认知维度。但是,家族企业的行为不仅仅取决于家族在所有权与管理权方面的实际涉入,同样会受到企业主的管理理念的影响。考虑到目前研究存在的不足,本文基于全国民营企业调查数据,一方面,引入家族意图(family intentions)这一认知维度,从认知维度与结构维度两个角度考察家族涉入与企业绩效的关系;另一方面,引入企业规模变量,讨论企业规模对家族涉入与企业绩效之间的二元关系的调节作用。

本文结构如下:首先分析目前关于家族涉入与企业绩效的相关文献,在此基础上提出本文的基本假设;然后对我们使用的调查数据和研究模型进行说明;接下来将分析研究结果以及检验上述研究假设;最后,我们将讨论本文研究结果的意义。

二、文献回顾

当企业嵌入于家族关系中时,人们关心的问题是,传统家族主义与现代理性主义是否能在同一组织中相协调?这样的企业组织是否具有

合理性? 其经营绩效是否优于非家族企业? 然而,无论在理论上还是经验研究中,人们对这些问题都难以给出一个明确回答。家族如何影响企业绩效? 委托代理理论和资源基础理论是目前回答这个问题的两种主要理论视角(Chrisman et al., 2003, 2010)。

主流经济学认为,由于家族企业所有者和管理者的利益一致,所以家族企业的代理成本为零,或者仅有微乎其微的代理成本(Jensen & Meckling, 1976)。持相反意见的学者则强调,主流代理理论把家族企业代理问题看得过于简单,事实上,家族企业的代理成本并不低于非家族企业。首先,当家族企业的所有权高度集中时,所有者控制将会削弱代理人市场、资本市场等外部治理机制的有效性,例如企业难以通过职务晋升手段来激励职业经理人,从而增加雇佣低效率代理人的风险;其次,在所有者与家族经理人之间,因为利他主义的存在,一些家族成员很容易发生搭便车、偷懒行为,导致企业内部资源配置的低效率(Schulze et al., 2001, 2003; Gomez-Mejia et al., 2001)。最后,控股家族可以利用其所有权和控制权的优势,直接或通过管理层间接以其他小股东的利益为代价,从事牟取私利和家族利益的行为,这种掠夺导致在满足家族股东效用最大化的同时降低企业价值(Morck & Yeung, 2003)。

资源基础理论强调企业是一系列资源集合体。这里的资源,是指“企业控制的所有资产、能力、组织过程、企业特质、信息、知识等”(Barney, 1991)。企业内部的资源是企业制定及实施战略的基础,那些掌握有价值的、稀少的、不可模仿以及不可替代的资源的企业更容易获得持久的竞争优势和超额利润(Habbershon & Williams, 1999; Habbershon et al., 2003)。一些学者认为,家族主义和家族网络能为企业带来各种资源(如物资资源、人力资源、组织资源)上的竞争优势;另一些学者却发现家族网络的封闭性可能导致企业排斥家族外部的特殊资源,从而丧失企业成长与发展的机会(Barney et al., 2002; Sirmon & Hitt, 2003; Dyer, 2006)。

基于这些理论,国外形成了大量经验研究成果,但却没有得出一致的结论。结合两篇文献综述所分析的68篇文章来看,其中44%的研究认为家族企业绩效高于非家族企业,18%的研究认为两者之间的绩效没有差别,只有12%的研究认为家族企业绩效低于非家族企业,另有18篇文章认为是其他因素决定了企业绩效(Jaskiewicz et al., 2005;

赵杨等,2010)。在中国,关于家族企业与非家族企业的经营绩效的直接比较研究还不多见。一方面,邓德强等人基于上市公司的研究发现,我国家族上市公司的整体绩效优于非家族上市公司(邓德强、谷琪,2007);陈凌等人基于浙江非上市中小型公司的研究也发现,家族企业的绩效高于非家族企业(陈凌、鲁莉劼,2009)。但另外一些同样基于上市公司的研究则发现,总体而言,家族管理对企业生产率和企业价值有负面效应(李善民等,2009;王明琳等,2010)。

在我们看来,目前研究结果之所以出现这么大的争议,一个重要原因是研究者对家族企业的界定不同(储小平,2004),而不同的标准对家族企业与非家族企业之间的企业价值差异会有很大影响(Villalonga & Amit,2004)。由于对家族企业的界定难以统一,而绝大多数民营企业又都受到家族不同程度的影响,新的一些研究已经摒弃了“家族企业/非家族企业”的二分法,而将民营企业看作是家族涉入水平连续分布的变量。在本文中我们也将使用“家族涉入”的概念。使用这一概念的优势在于,可以更加精确地考察家族因素对企业绩效的影响及其动态变化,而这在完全对立的“家族/非家族”框架中是难以观测到的。

即使如此,争议或分歧依然存在。关于家族涉入所有权的一些研究表明,中国民营企业具有“一股独大”的特征(杨龙志、朱世平,2006),家族持股比例与企业绩效(或者企业价值)之间存在正向关系(李春琦,2005;丁建南等,2008)。但是,也有学者认为家族股份过于集中,会杜绝外部投资者的进入,无法形成有效的治理机制,因此强化对家族股权的控制有碍于家族企业的成长(贺小刚等,2007)。其他一些研究针对这两种对立观点提出,家族持股比例与企业绩效之间呈复杂的曲线关系,但具体是何种曲线也有争议,有研究认为是倒U曲线(陈文婷、李新春,2008;贺小刚、连燕玲,2009),也有人认为是U曲线(陈晓红等,2007)。

对家族涉入管理权的研究同样如此。有研究发现,家族成员涉入企业管理职位有利于企业绩效,但过多家族成员的涉入则会提高企业内部委托代理成本,从而对改进绩效没有帮助(贺小刚、连燕玲,2009;吴炯、王启山,2011);与之不同的是,陈德球等人则认为,在家族股权控制的情况下,引入职业经理人更有利于企业绩效(陈德球等,2013)。

目前这些关于家族涉入对企业绩效影响的研究在两个方面有明显不足。首先,这些研究大都是在相同情境下的静态分析,而事实上企业

特征、企业所处环境也都会对此影响进行调节(贺小刚等,2007;苏启林、朱文,2003),企业规模就是尤为重要也总是被忽视的企业组织特征。组织规模的差异是解释组织其他方面差异乃至社会差异的最基本维度(Baron,1984),不同规模企业的组织结构、企业环境与管理行为可能会完全不一样。例如,权变理论认为,随着企业规模的扩大,企业内部的科层化和结构分化程度也在提高:前者表现为专业化、规范化(或者说文牍化)、分权程度的提高;后者表现为部门、单位、职位的分化(Donaldson,2001:62-76)。在经济学中,规模报酬是决定企业边界的重要因素之一(萨缪尔森、诺德豪斯,2012:171),当所有投入的增加导致产出水平以更大比例增加时,就形成规模经济。形成规模经济的一个主要原因在于企业有效组织内部劳动分工,形成专业化生产。但是,随着企业规模的扩大,企业内部等级层次增多,关系复杂,协调难度加大,将导致企业内部的交易成本增加,一旦这类交易成本超过劳动分工与专业化带来的收益,就会出现规模不经济的现象(威廉姆森,2011:144-148)。上述研究的规模报酬一般是指增加所有生产要素产生的综合作用,在本文中,我们将家族关系视作一种生产要素,并考察这种生产要素本身的规模报酬是否随着企业整体规模变化而变化。

其次,在经验研究中,家族涉入水平往往以家族所掌握的企业所有权和管理权来衡量。但是,一些学者认为,家族企业作为家族与企业的契合体,仅仅在结构上的涉入并不能完全说明家族企业的实质,家族成员的认知也是考察家族涉入企业的一个重要维度,杨学儒等人在构建家族涉入指数时即将家族意图作为一个重要指标纳入(杨学儒、李新春,2009)。基于此,本文将家族涉入区分为两个维度:一是家族对企业所有权和管理权的涉入,称之为家族控制;二是家族成员在认知上涉入企业,称之为家族意图。目前国内家族企业研究中还没有经验研究考察家族意图与企业绩效的关系,本文则将对此做具体分析。

三、研究假设

(一)家族涉入的认知维度:家族意图

家族涉入所有权与管理权固然重要,但只有当它们确实能够影响企业的目标、战略、组织结构时才能完整地体现家族企业本质(Chua et

al., 1999), 从这个角度上说, 家族意图对于理解家族涉入企业的真实影响就很重要。所谓家族意图, 是指家族成员对于在企业中维持家族发展、家族控制以及家族继承等方面的认知与理念 (Chua et al., 1999; Litz, 1995); 国内学者进一步将家族意图具体区分为价值观、家族所有意图、家族控制意图、家族管理意图、家族继任意图 5 个维度 (李新春、任丽霞, 2004)。正因为家族意图的存在, 家族企业的行为方式才与非家族企业不一致。

具体而言, 家族意图可以从两个方面影响企业行为: 第一, 家族意图可以影响企业的董事会、CEO 等正式组织结构, 并进而影响由科层制衍生出的正式组织行为, 如家族所有人与职业经理人之间的委托—代理行为。李新春等人的研究就发现了企业主的家族控制意图与家族控制行为有密切关系 (李新春、任丽霞, 2004)。第二, 家族意图可以通过形塑企业中的人际关系、企业文化等非正式组织结构, 进而影响企业中“类家长式”领导 (樊景立、郑伯坝, 2000)、“泛家族主义” (杨国枢, 1998) 等非正式组织行为方式。郑伯坝的研究发现, 重亲主义的企业主与重才主义的企业主对不同类型人才的信任格局不一样 (郑伯坝, 1995)。因此在衡量家族涉入时应该同时考虑结构和认知两个维度。

家族涉入的两个维度很可能交织在一起, 即家族意图直接导致了家族控制结构。这也是家族意图常常被研究者忽视的原因之一。因此, 基于李新春的研究, 我们认为, 家族意图的水平会影响家族涉入企业所有权与管理权的水平, 我们预测:

假设 1: 企业主家族意图越强, 家族涉入企业所有权与管理权的水平越高。

(二) 家族涉入、企业规模与企业绩效

正如上文所言, 本文将家族因素作为一种企业生产要素, 那么家族涉入即是这种生产要素的投入。基于委托—代理理论和资源基础理论, 我们认为, 在不同规模的民营企业中, 家族涉入的边际代理成本和边际收益是不同的, 因而家族涉入与企业经济绩效的关系模式也可能存在较大差异。

1. 家族涉入的边际代理成本

一般的委托—代理问题存在于企业所有者与管理者之间, 由于存在目标不一致和信息不对称, 代理人可能会从自己的利益最大化角度

着想,采取损害委托人利益的行为(Jensen & Meckling,1976)。主流代理理论认为,家族企业中企业所有者与管理者高度重合,所以代理成本微乎其微;但是,已有学者指出,家族涉入同样会带来代理成本,这取决于家族经营者在企业中所扮演的是代理人角色还是管家角色。代理人理论与管家理论基于不同的人性假设,前者认为人都是理性经济人,具有追求利益最大化倾向,因此家族经营者为了自身利益最大化会牺牲企业所有人的利益;后者则基于社会人假设,认为家族经营者的个人目标往往服从于企业整体目标,因此不会牺牲企业利益来谋求个人利益(Davis et al.,1997)。综合言之,我们可以将企业内的代理成本分为两个部分,一是家族涉入引起的家族代理成本,二是非家族涉入引起的一般代理成本,这两类代理成本是一种此消彼长的关系。那么,企业规模的扩大会给企业内的代理成本带来什么样的影响呢?

首先,企业规模扩大往往引起企业结构的复杂化,从而增加企业内部处理信息的数量,信息不对称的大幅增加将推升监督代理人行为的成本,也扩大了代理行为的空间。而且,随着企业的发展,企业将不得不引入非核心家庭成员,考虑到中国的社会关系是以“己”为中心的“差序格局”(费孝通,1998),因此非核心家庭成员的引入可能会诱发家族内的激烈冲突。企业规模越大,增加一个单位的家族涉入,就会引入更多的非核心家庭成员,那么管理层内部目标和利益不一致就更加突出,在企业结构复杂化的条件下,家族代理成本也就会增加的更多,这就是说,企业规模的扩大将会使得家族涉入的边际代理成本(FMC)增加。同理可得,非家族涉入的边际代理成本(GMC)事实上也会随着企业规模扩大而增加。用函数形式表示即为: $FMC(S) = \alpha_1 + \beta_1 S$, $GMC(S) = \alpha_2 + \beta_2 S$,其中S表示企业规模,且有 $\beta_1 > 0$, $\beta_2 > 0$ 。

其次,由于不对称利他主义的存在(Schulze et al.,2003),家族所有者会容忍家族经营者的一些代理行为,尤其在中国传统家族文化的影响下,不对称利他主义更加严重,而这反而会促使某些家族经营者成为代理人,为个人利益而牺牲企业利益。与之相反的是,企业所有者对职业经理人的代理行为可能会高度警惕,通过各种监督和激励机制努力控制这种代理成本。因此,我们认为,家族代理成本的弹性要大于非家族代理成本,那么,随着企业规模的变化,FMC变化的幅度要大于GMC,也即 $\beta_1 > \beta_2 > 0$ 。

2. 家族涉入的边际收益

从资源优势的角度来看,家族网络带来的一些资源对于任何规模的企业都是有用的。例如,在国内政策倾斜的环境下,家族成员的政治联系能够为企业提供非制度保护(余明桂、潘红波,2008;吴文峰等,2009);家族成员通过信息共享能够更好识别和把握机遇(Barney et al., 2002)。但是,家族网络带来的另一些资源的有效性则可能会随着企业规模变化而变化。

首先,在我国民营企业外部融资难度较大的条件下,家族网络是民营企业流动资金的重要来源(边燕杰,2006),可是企业规模一旦扩大,企业所需要的资金规模往往不再是一个家族所能完全提供的。再次,家族文化的传统使得家族成员对家族事业具有较高忠诚度,能够对家族企业做出更多更高的承诺。在小规模企业中,家族主义可以较容易地延伸到非家族员工,以对待家族成员的方式对待非家族员工,这种泛家族主义管理方式有利于家族企业与非家族员工建立相互信任的关系,进而提高员工的积极性。可是,随着企业规模扩大,企业内部逐渐形成稳定的科层制,公司治理从关系治理向契约治理转变(李新春、陈灿,2005),家族成员之间、家族与员工之间的距离越来越大,员工积极性将受到削弱。最后,企业规模扩大必然伴随企业管理的复杂化,这要求更加专业、更有能力的职业经理人参与企业管理,但是家族网络的封闭性可能使得企业拒绝职业经理人的进入,这将对民营企业的绩效和成长产生负面影响(储小平,2002)。

总体而言,在规模小的企业,家族涉入的增加会显著提高企业在资本、人力、信息等多种资源上的优势;但是随着企业规模的扩大,家族涉入的增加不会明显提高资源优势,甚至会因为排斥外部资源而引起资源优势的下降。因此,我们认为,增加一个单位的家族涉入,企业越大,资源优势的增加越少,也即家族涉入的边际收益(FMR)随企业规模扩大而缩小。与之相反的是,非家族涉入的边际收益(GMR)则可能会随企业规模扩大而增加,因为劳动分工与专业化生产只有在规模更大的企业才更有效率。用函数形式表示为 $FMR(S) = \alpha_3 + \beta_3 S$, $GMR(S) = \alpha_4 + \beta_4 S$, 其中 S 表示企业规模,且有 $\beta_3 < 0$, $\beta_4 > 0$ 。

3. 家族涉入与企业绩效的综合分析

设家族涉入为 F , 是 $0-1$ 之间的连续变量,非家族涉入为 $1-F$, 企业规模为 S , 家族涉入代理成本为 FTC , 非家族涉入代理成本为 GTC ,

家族涉入收益为 FTR , 非家族涉入收益为 GTR , 企业净收益为 TP 。因为 $FMC = \partial FTC / \partial F = \alpha_1 + \beta_1 S$, 对该式求积, 得 $FTC = (\alpha_1 + \beta_1 S) \times F + C_1$, 其中 C_1 为积分常数。而 $GMC = \partial GTC / \partial (1 - F) = \alpha_2 + \beta_2 S$, 对该式求积, 则得 $GTC = (\alpha_2 + \beta_2 S) \times (1 - F) + C_2$, 其中 C_2 亦为积分常数。同理可得, $FTR = (\alpha_3 + \beta_3 S) \times F + C_3$, $GTR = (\alpha_4 + \beta_4 S) \times (1 - F) + C_4$ 。根据以上诸式, 可得:

$$TP = (FTR + GTR) - (FTC + GTC) = (\alpha_4 - \alpha_2) + (\alpha_3 - \alpha_4 - \alpha_1 + \alpha_2) \times F + (\beta_3 - \beta_4 - \beta_1 + \beta_2) \times SF + (\beta_4 - \beta_2) \times S + (C_3 + C_4 - C_1 - C_2) = \alpha F + \beta SF + \gamma S + C \quad (1)$$

其中, $\alpha = \alpha_3 - \alpha_4 - \alpha_1 + \alpha_2$, $\beta = \beta_3 - \beta_4 - \beta_1 + \beta_2$, $\gamma = \beta_4 - \beta_2$, $C = (\alpha_4 - \alpha_2) + (C_3 + C_4 - C_1 - C_2)$ 。

鉴于以往大多数经验研究的结果, 我们得出的一般判断是: 总体而言, 对于以中小企业为主的民营企业来说, 家族涉入对企业绩效有积极影响, 也即 $\alpha > 0$ 。由于 $\beta_1 > \beta_2 > 0$, 所以 $\beta_2 - \beta_1 < 0$, 又因为 $\beta_3 < 0$, $\beta_4 > 0$, 所以 $\beta < 0$ 。那么等式(1)用文字描述即为: 家族涉入水平对企业绩效具有积极影响, 但随着企业规模扩大而弱化(假设2)。考虑到家族涉入的结构维度, 我们做出以下具体假设:

假设 2.1: 家族所有权涉入水平对企业绩效具有积极影响, 但随着企业规模扩大而弱化。

假设 2.2: 家族管理权涉入水平对企业绩效具有积极影响, 但随着企业规模扩大而弱化。

在讨论假设 1 时我们曾经指出, 在衡量家族涉入时应该同时考虑结构和认知两个维度。假设 1 强调了家族意图与家族控制结构之间的联系, 但是, 正如前面已经指出的, 家族意图作为认知维度, 能够相对独立地影响企业的家族式管理模式, 即使企业中不存在正式的家族所有权和管理权。考虑到家族涉入的这一认知维度, 我们再假设:

假设 2.3: 企业主的家族意图对企业绩效具有积极影响, 但随着企业规模扩大而弱化。

(三) 家族涉入与企业规模

企业规模带来的影响不仅仅表现为调节家族涉入与企业绩效的关系, 事实上, 企业规模对家族涉入本身也会产生影响。这是因为, 当企业主发现随着企业规模扩大, 家族无法适应企业发展的资源需求和组

织管理的理性化要求而导致企业绩效下降时,一部分企业会主动降低家族涉入水平,而另一部分不愿意做出改变的企业则可能因为企业绩效的下降而逐渐在市场竞争中被淘汰。因此,整体而言,家族涉入水平会随着企业规模扩大而下降。我们预测:

假设 3.1:随着企业规模的扩大,家族涉入企业所有权水平将会降低。

假设 3.2:随着企业规模的扩大,家族涉入企业管理权水平将会降低。

假设 3.2:随着企业规模的扩大,企业主的家族意图将会减弱。

四、研究方法

(一)数据

本研究所用数据来自“私营企业研究课题组”^①于 2010 年上半年进行的第九次全国民营企业抽样调查。该调查首先根据中国统计年鉴上民营企业的规模结构和行业结构来选取民营企业样本,再通过各地工商联和工商局展开调查,调查对象为民营企业的法人代表,或称民营企业企业家。该调查范围涵盖 31 个省、自治区和直辖市的各个行业、各种规模和类型的民营企业,因而本研究的样本在我国民营企业中具有较强的代表性。此次调查回收有效问卷 4610 份,剔除与本研究相关的各变量信息不全的样本,有效样本为 2098 个,其中东、中、西部样本量分别占有效样本量的 56%、25%、19%。

(二)变量

1. 因变量

由于此次调查的企业大多数不是上市企业,因此我们对企业绩效的测量主要考察其盈利能力。按照通常惯例,本文以净资产收益率(又称所有者权益报酬率,ROE)作为企业盈利能力指标,该指标能够较好地反映所有者权益的回报。净资产收益率 = (净利润/所有者权

^① 该课题组由中共中央统战部、中华全国工商业联合会、国家工商行政管理总局和中国民营经济研究会组成。

益) $\times 100\%$, 并将净利润为负的企业统一设置为 0。由于净资产收益率右偏分布, 因此在实际操作中取对数进入模型。

2. 自变量

正如上文指出, 本文的家族涉入包括结构维度和认知维度, 我们分别以家族控制与家族意图表示。需要注意的是, 本文还考察了企业规模对家族涉入本身的影响, 此时, 家族涉入水平被当作因变量。家族涉入水平具体界定如下:

家族控制:我们用家族所有权(CP)和家族管理权(MP)来衡量家族涉入企业的结构维度。家族所有权是指家族成员所掌握的所有者权益与企业总的所有者权益之比。家族管理权是指家族管理者人数与企业全部管理者人数之比, 这里的管理者是指企业各部门负责人, 如果一个管理者与业主具有血缘或婚姻关系, 我们认为该管理者属于家族管理者, 否则就属于一般管理者。

家族意图(FI):在问卷中采用了 5 分制里克特量表测量企业家家族意图。量表包括 7 道题目, 分别是: A1 家族应该拥有企业大于 50% 的股权; A2 企业的战略决策权必须由家族成员掌控; A3 企业的关键岗位应该由家族成员担任; A4 家族参与管理更有利于企业的发展; A5 为家族成员提供就业机会是企业主的一个义务; A6 家族成员只有确实胜任才能被雇佣; A7 家族成员应该获得与其他员工不同的薪酬安排。1 表示很不同意, 5 表示非常同意, 其中 A6 是逆向问题, 分析时做了逆向处理。

由于题目数目较多, 而且考察具体内容相似, 因此本文拟运用因子分析法提取公共因子。我们用 Stata 软件对这 7 个问题进行了因子分析(见表 1 和表 2), 发现这 7 道题可以合成 2 个公共因子, 累积方差贡献率达到 68%。但是, A6 一题几乎完全负荷在公共因子 2 上, 其他 6 道题主要负荷在公共因子 1 上, 考虑到 A6 是逆向问题, 我们猜测可能有许多被访企业主在填答此题时出现了错误, 因此我们仅将公共因子 1 作为企业家家族意图的测量指标。企业家家族意图的分值是标准分, 分值越高, 表明企业主的家族化意图越明显, 反之则说明家族化意图不明显。

企业规模(SIZE):我们以企业 2009 年雇佣员工人数作为企业规模指标, 为了方便系数的解释, 将雇工人数除以 100 进入模型。

表 1 旋转后的因子特征值及方差贡献率

| 公共因子 | 特征值 | 累积方差贡献率(%) |
|--------|------|------------|
| 公共因子 1 | 3.48 | 49.76 |
| 公共因子 2 | 1.27 | 67.84 |

表 2 旋转后的因子负荷矩阵

| 变量 | 公共因子 1 | 公共因子 2 |
|----|--------|--------|
| A1 | .609 | -.489 |
| A2 | .816 | .218 |
| A3 | .852 | -.111 |
| A4 | .850 | -.021 |
| A5 | .636 | -.255 |
| A6 | -.004 | .918 |
| A7 | .776 | .242 |

3. 控制变量

企业经营绩效还受到其他诸多因素的影响。在企业层面,本文主要对企业所在行业、企业总部所在地区(REG) 以及企业开业历史(YEAR) 予以控制。由于问卷让企业列出了 3 个主营行业,因此我们通过 2 个变量控制企业行业影响,一是企业是否从事制造业(MANU),二是企业是否从事多个行业(MIX),分别以虚拟变量带入。企业总部所在地区分为东部、中部和西部,以虚拟变量带入,以西部为参照项。企业开业历史则用调查年份(2010 年)减去企业开业年份,不足 1 年的算做 1 年。与此同时,企业主个人能力也会对企业绩效产生重要影响,本文以企业主的教育水平(EDU) 和其政治联系(GOV) 作为企业主能力水平的衡量,我们假设企业主教育水平越高,能力越强;企业主能力越强,越可能建立政治联系。企业主的教育水平区分为初中及以下、高中(中专)、大专及以上 3 个水平,以初中及以下为参照项;企业主的政治联系则以企业主是否担任人大代表或者政协委员来测量,若企业主担任各级人大代表或者政协委员,则设置企业主的政治联系为 1,否则为 0。

表 3 呈现了主要变量的统计描述,我们发现,在接受调查的民营企业中,家族所有权比例平均达到 81%,而家族管理权比例只有 26%,可见中国民营企业中,家族对所有权控制程度要远高于管理权。

表 3 主要变量统计描述和相关系数矩阵

| 变量 | 均值 | 方差 | 净资产收益率 (对数) | 家族所有权涉入 | 家族管理权涉入 | 家族意图 | 企业规模 | 企业历史 |
|-------------|--------|--------|-------------|---------|---------|---------|--------|------|
| 净资产收益率 (对数) | 2.14 | 1.33 | 1 | | | | | |
| 家族所有权涉入 | .81 | .28 | .031 | 1 | | | | |
| 家族管理权涉入 | .26 | .33 | .042 | .295 * | 1 | | | |
| 家族意图 | 0 | 1 | .002 | .190 * | .362 * | 1 | | |
| 企业规模 | 174.71 | 384.73 | .151 * | -.121 * | -.139 * | -.129 * | 1 | |
| 企业历史 | 8.73 | 4.65 | .100 * | .052 * | -.005 | -.047 * | .158 * | 1 |

注: * p < 0.05。

(三)模型

本文使用多元回归模型分析企业规模、家族意图与家族控制的关系,模型设定为:

$$CP_i/MP_i = \beta_1 FI_i + \beta_2 SIZE_i + \beta_3 YEAR_i + \beta_4 MIX_i + \beta_5 MANU_i + \beta_6 GOV_i + \sum \alpha_{1j} EDU_{ij} + \sum \alpha_{2j} REG_{ij} + \varepsilon_i$$

其中 CP_i 和 MP_i 分别表示家族涉入所有权和管理权的水平; EDU_{ij} 表示教育水平的虚拟变量, α_{1j} 代表教育水平变量的系数; REG_j 分别表示东部和中部的虚拟变量, α_{2j} 代表区域变量的系数。

在等式(1)基础上,我们加入其他控制变量后,设定模型为:

$$ROE_i = \beta_1 CP_i + \beta_2 MP_i + \beta_3 FI_i + \beta_4 SIZE_i + \beta_5 YEAR_i + \beta_6 MIX_i + \beta_7 MANU_i + \beta_8 GOV_i + \sum \alpha_{1j} EDU_{ij} + \sum \alpha_{2j} REG_{ij} + \gamma_j SIZE_i \times X_{ij} + \varepsilon_i$$

其中 $SIZE_i \times X_{ij}$ 表示企业规模分别与家族所有权涉入水平、家族管理权涉入水平以及家族意图的交互项, γ_j 表示各交互项的系数。

五、结果与分析

(一)企业规模、家族意图与家族控制

模型 1(A)、模型 2(A)和模型 3 分别讨论了企业规模对家族涉入水平的影响(见表 4)。在 3 个模型中,企业规模的系数均显著为负,说

表 4 (N = 2098)

企业规模、家族意图与家族控制

| 自变量 | 所有权涉入(CP) | | | 管理权涉入(MP) | | | 家族意图 |
|-----------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|------|
| | 模型 1(A) | 模型 1(B) | 模型 2(A) | 模型 2(B) | 模型 3 | 模型 3 | |
| 教育水平(参照项:初中及以下) | | | | | | | |
| 高中(中专) | -.026 (.022) | -.024 (.022) | -.096*** (.025) | -.091*** (.024) | -.045 (.079) | -.045 (.079) | |
| 大专及以上 | -.093*** (.021) | -.077*** (.021) | -.240*** (.024) | -.205*** (.022) | -.331*** (.074) | -.331*** (.074) | |
| 政治联系(1 = 是) | .003 (.013) | .006 (.013) | -.026+ (.015) | -.019 (.014) | -.063 (.047) | -.063 (.047) | |
| 多元化(1 = 是) | .032* (.015) | .032* (.015) | .030+ (.017) | .030+ (.016) | -.005 (.052) | -.005 (.052) | |
| 制造业(1 = 是) | -.013 (.013) | -.01 (.013) | .005 (.014) | .012 (.014) | -.072 (.045) | -.072 (.045) | |
| 地域(参照项:西部) | | | | | | | |
| 东部 | -.005 (.016) | -.003 (.016) | -.012 (.018) | -.008 (.017) | -.037 (.058) | -.037 (.058) | |
| 中部 | -.007 (.019) | -.001 (.018) | -.004 (.021) | .009 (.020) | -.131* (.065) | -.131* (.065) | |
| 企业历史 | .004** (.001) | .004** (.001) | .001 (.002) | .002 (.001) | -.005 (.005) | -.005 (.005) | |
| 企业规模 | -.009*** (.002) | -.008*** (.002) | -.008*** (.002) | -.006*** (.002) | -.024*** (.006) | -.024*** (.006) | |
| 家族意图 | | .047*** (.006) | | .105*** (.007) | | | |
| 截距 | .854*** (.026) | .834*** (.026) | .446*** (.029) | .403*** (.028) | .413*** (.092) | .413*** (.092) | |
| R ² | .038 | .064 | .091 | .190 | .042 | .042 | |

注:(1)此表格汇报回归系数,括号内为标准误。(2)+ p < 0.1, * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001。

明随着企业规模的扩大,家族在企业所有权和管理权上的涉入水平会降低,企业主的家族意图也会变弱,从系数值来看,每当企业职工规模增加 100 人,家族所有权降低 0.9 个百分点,家族管理权降低 0.8 个百分点,而企业主家族意图则减少 0.024 个标准分,这一结果与假设 3 相吻合。企业主教育水平的系数均为负,表明企业主教育水平越高,家族涉入水平越低,越趋向于现代理性主义。从企业属性来看,企业所在地区对家族涉入几乎没有什么显著影响;普遍而言,采用多元化战略的企业中的家族涉入都更强,但制造业与非制造业的区别不明显。值得注意的是,企业生存时间的影响不同于企业规模,一般认为,企业生存时间越长,企业规模越大,那么家族对企业的涉入水平越低,但模型显示,企业生存时间对家族所有权涉入具有显著正向影响。这可能是因为,一方面,尽管企业生存时间与企业规模具有显著正相关,但是它们之间只具有弱相关(相关系数为 0.158,见表 3),所以企业生存时间并不意味着企业规模的扩大;另一方面,企业生存时间与企业规模的影响机制可能不一样,企业生存时间越长,越可能引起家族成员对企业的特殊情感,那么家族成员越不愿意放弃企业所有权。

模型 1(B)和模型 2(B)刻画了企业主家族意图对家族涉入所有权与管理权的影响(见表 4)。在控制其他变量的条件下,企业主家族意图对二者都有显著正向影响,即企业主家族意图越明显,家族越可能涉入企业所有权和管理权。具体而言,企业主的家族意图每增加 1 个标准分,家族所有权比例上升 4.8% [$\exp(0.047) - 1$],而家族成员占管理岗位的百分比上升 11.1% [$\exp(0.105) - 1$]左右,这一结果支持假设 1。

(二)家族涉入、企业规模与企业绩效

模型 4 分析了家族涉入、企业规模对企业 ROE 的影响(详见表 5)。模型 4(A)是基本模型,从该模型中可以看到,如果单独考虑企业规模对企业绩效的影响的话,其系数显著为正,表示我国民营企业经济中存在规模经济效应,企业规模越大,经济效益越好。企业历史对企业绩效也具有显著正影响,企业历史越长,企业绩效越高,因为企业存活时间越长,发展越成熟,应对外部环境能力越强。东部地区企业的绩效要远高于西部地区,前者的净资产收益率是后者的 1.38 倍 [$\exp(0.323)$],中、西部地区的企业在企业绩效上没有显著区别。从行业来看,制造业的企业绩效与非制造业没有显著区别,多元化战略对企业

表 5 ROE(对数)回归模型的最小二乘估计 (N = 2098)

| 自变量 | 模型 4(A) | 模型 4(B) | 模型 4(C) | 模型 4(D) | 模型 4(E) |
|-----------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| 教育水平(参照项:初中及以下) | | | | | |
| 高中(中专) | .185 ⁺ (.105) | .190 ⁺ (.105) | .213 [*] (.105) | .188 ⁺ (.105) | .214 [*] (.105) |
| 大专及以上 | .129 (.098) | .152 (.098) | .203 [*] (.100) | .146 (.099) | .211 [*] (.100) |
| 政治联系(1 = 是) | .145 [*] (.062) | .145 [*] (.062) | .162 ^{**} (.062) | .146 [*] (.062) | .158 [*] (.062) |
| 多元化(1 = 是) | -.048 (.069) | -.052 (.069) | -.053 (.069) | -.034 (.069) | -.046 (.069) |
| 制造业(1 = 是) | .005 (.060) | .002 (.060) | .009 (.060) | .005 (.060) | .006 (.060) |
| 地域(参考项:西部) | | | | | |
| 东部 | .323 ^{***} (.077) | .318 ^{***} (.077) | .323 ^{***} (.076) | .322 ^{***} (.077) | .320 ^{***} (.076) |
| 中部 | -.024 (.087) | -.023 (.086) | -.031 (.086) | -.012 (.087) | -.022 (.086) |
| 企业历史 | .015 [*] (.007) | .014 [*] (.007) | .014 [*] (.007) | .015 [*] (.007) | .014 [*] (.007) |
| 企业规模 | .046 ^{***} (.008) | .084 ^{***} (.019) | .061 ^{***} (.010) | .041 ^{***} (.008) | .070 ^{***} (.020) |
| 家族所有权 | | .328 ^{**} (.114) | | | .213 ⁺ (.119) |
| 家族所有权 × 规模 | | -.051 [*] (.024) | | | -.022 (.025) |
| 家族管理权 | | | .382 ^{***} (.097) | | .303 ^{**} (.105) |
| 家族管理权 × 规模 | | | -.105 [*] (.046) | | -.075 (.049) |
| 家族意图 | | | | .069 [*] (.032) | .028 (.034) |
| 家族意图 × 规模 | | | | -.021 ^{**} (.007) | -.015 ⁺ (.008) |
| 截距 | 1.570 ^{***} (.122) | 1.296 ^{***} (.155) | 1.417 ^{***} (.128) | 1.545 ^{***} (.122) | 1.259 ^{***} (.156) |
| R ² | .047 | .052 | .055 | .052 | .058 |

注:(1)此表格汇报回归系数,括号内为标准误。(2)⁺ p < 0.1, ^{*} p < 0.05, ^{**} p < 0.01, ^{***} p < 0.001。

绩效的影响也不显著。企业主的教育水平与政治联系对企业绩效均有积极作用,但是教育水平的显著性较弱。

模型4(B)、4(C)、4(D)分别加入了家族所有权、家族管理权、家族意图以及这些变量与企业规模的交互项(见表5)。在模型4(B)中,家族所有权的系数显著为正,“家族所有权×规模”的系数显著为负,这说明,虽然家族所有权的比例越大,企业绩效越高,但是家族所有权对企业绩效的积极影响将随着企业规模扩大而减弱,当企业雇佣员工超过一定规模时,家族所有的股份比例越大,企业绩效反而降低,计算可得这一临界规模在 $700[(0.358/0.051) \times 100]$ 人左右。在模型4(C)中,家族管理权的影响与家族所有权类似,家族成员参与企业的管理有利于企业绩效,但随着企业规模的扩大,家族管理权对企业绩效的影响也在减弱,这一结果支持假设2.2。同样的,模型4(D)支持假设2.3,家族意图变量显著为正,“家族意图×规模”系数显著为负,说明企业主的家族意图对企业绩效的正面作用将随企业规模扩大而弱化。在这3个模型中,其他控制变量的系数与基本模型变化不大,说明这些控制变量对企业绩效的影响比较稳定。

模型4(E)在基本模型基础上加入了所有变量,我们发现,所有核心自变量的显著性均减弱甚至消失,这可能与它们之间具有一定的相关性有关。即使如此,“家族意图×规模”的影响在0.1的置信水平上仍然是显著的,这说明家族意图除了通过影响企业正式组织行为外,确实还能通过影响其他非正式组织行为,进而影响企业绩效。

六、结论与讨论

通过对第九次全国民营企业抽样调查数据的分析,我们从静态和动态两个方面讨论了家族涉入对企业绩效的影响。在控制了企业相关属性以及企业主个人能力变量后,家族涉入对中国民营企业的经营绩效具有积极影响,即家族涉入越深,企业经营绩效越好。但是,如果动态的分析家族涉入的影响,将企业规模这一组织特征引入分析之后,我们发现这种正效应随着企业规模扩大而减弱,当企业突破一定规模后,家族涉入甚至对企业经营绩效产生消极影响。之所以家族涉入会出现这样的效应,主要的原因在于:第一,小规模民营企业本身就是企业

丛林中的弱者,由于企业自身力量的弱小,它们很容易在市场竞争中遭到大企业的倾轧,并在市场变化和竞争中处于一个相对更不稳定的状态之中。第二,在中国这样一个正在经历转型过程、市场发育不完善、法制不健全的社会中,小规模民营企业同时也处在一个相对不稳定的政策和法制环境中,相对更容易受到来自权力部门和政策变化的影响。此时,家族将对企业的生存与发展起着重要作用。无论是家族所有权还是家族管理权,都使得家族利益更紧密地附着在企业利益上,家族成员借助于血缘关系等先天性关系连接在一起,目标一致,不但对企业具有高度承诺,而且对企业有高度的控制,这降低了企业经营中的代理成本;而家族网络所汇聚的各种稀缺资源将为企业成长注入重要力量。

与之不同的是,随着企业规模扩大,企业需要更多地汲取外部的社会资源,企业的组织结构和管理将会日益复杂化。在这样的背景下,建立在具有封闭性的血缘关系基础上的家族网络可能会:第一,排斥外部的社会资源,而这些资源对于企业扩大规模和发展至关重要;第二,家族关系的特殊主义有可能无法应对组织管理的理性化需求,甚至造成家族成员与职业经理人冲突的出现以及家族成员之间冲突的扩大。综上所述,企业规模的变化要求企业结构与经营管理行为同步变化,当家族不能适应这种变化时,家族涉入将会阻碍企业的继续发展。事实上,我们的研究也发现,中国民营企业中,家族涉入确实随着企业规模扩大而减弱。

本文同时还讨论了企业主的家族意图对家族控制的影响,我们发现企业主家族意图越明显,越倾向于控制企业的所有权和管理权。在以往经济学研究中,学者们着重讨论了企业结构、战略管理与企业绩效的关系,很少关注价值理念对企业结构以及企业绩效的影响,但从韦伯的经典研究开始,社会学就一直关注文化与经济的关系。在中国,传统儒家文化一直把家庭/家族作为社会结构中的最基本单位,家庭/家族对于个人来说同时是生产、消费、生活的基本单位。虽然家族传统历经变革而衰弱,但是它的影响还远未消失;家族传统将会通过社会化而内化成企业主的价值观念,并进而对企业的组织结构和组织行为产生影响。我们的研究表明,民营企业主的家族意图随着企业走向成熟而减弱,在现代化过程中,民营企业主将越来越认识到伴随企业规模扩大而引起的资源需求和管理要求是家族关系所不能完全提供的,因此他们的家族意图将随着企业规模扩张而减弱,进一步导致家族对企业所有权和管理权的控制随着企业规模扩张而减弱。

家族作为一种传统力量是否会降低企业经营效率甚至阻碍经济现代化,一直是学界的争论焦点,而我们的研究有助于进一步理解家族与企业发展之间的真实联系。钱德勒基于西方企业史研究发现,家族对企业的控制将随着企业成长而松动(钱德勒,1987);本文的经验研究也发现,家族涉入对民营企业绩效的影响随企业规模扩大而减弱,甚至产生不利影响,从某种角度上说,中国民营企业中的家族影响与西方社会是一致的。尽管如此,中国民营企业中的家族涉入水平还是高于西方民营企业(杨玉秀,2013),这一现象则可能与中国特殊的传统文化与市场环境有关:一方面,中国传统文化强调家族在社会结构中的重要作用;另一方面,不完善的市场或政策环境对民营企业的生存是个很大威胁,而家族网络是维持企业生存的最重要力量。以此推论,在现代化过程中,随着中国传统文化的影响进一步削弱以及市场和政策环境的完善,中国民营企业中的家族因素也会进一步消退。

参考文献:

- 边燕杰,2006,《网络脱生:创业过程的社会学分析》,《社会学研究》第6期。
- 陈德球、杨佳欣、董志勇,2013,《家族控制、职业化经营与公司治理效率——来自CEO变更的经验证据》,《南开管理评论》第4期。
- 陈凌、鲁莉劼,2009,《家族企业、治理结构与企业绩效——来自于浙江省制造业的经验证据》,《中山大学学报(社会科学版)》第3期。
- 陈文婷、李新春,2008,《上市家族企业股权集中度与风险倾向、市场价值研究——基于市场化程度分组的实证》,《中国工业经济》第10期。
- 陈晓红、尹哲、吴旭雷,2007,《“金字塔结构”、家族控制与企业价值——基于沪深股市的实证分析》,《南开管理评论》第5期。
- 陈小悦、徐晓东,2001,《股权结构、企业绩效与投资者利益保护》,《经济研究》第11期。
- 储小平,2000,《家族企业研究:一个具有现代意义的话题》,《中国社会科学》第5期。
- ,2002,《职业经理与家族企业的成长》,《管理世界》第4期。
- ,2004,《华人家族企业的界定》,《经济理论与经济管理》第1期。
- 邓德强、谷祺,2007,《我国家族上市公司的效率评价与改进》,《财经问题研究》第5期。
- 丁健南、石本仁、石水平,2008,《中国家族企业治理要素与企业绩效实证研究》,《山西财经大学学报》第3期。
- 樊景立、郑伯坝,2000,《华人组织的家长式领导:一项文化观点的分析》,《本土心理学研究(台湾)》第13期。
- 费孝通,1998,《乡土中国 生育制度》,北京:北京大学出版社。
- 贺小刚、李新春、连燕玲,2007,《家族权威与企业绩效:基于广东省中山市家族企业的经验研究》,《南开管理评论》第5期。

- 贺小刚、连燕玲,2009,《家族权威与企业价值:基于家族上市公司的实证研究》,《经济研究》第4期。
- 黄孟复主编,2011,《中国民营经济发展报告(2010-2011)》,北京:社会科学文献出版社。
- 李春琦,2005,《影响我国家族企业绩效的经验证据——基于对家族上市公司控股比例和规模的考察》,《统计研究》第11期。
- 李善民、刘英、陈涛,2009,《家族管理与企业生产率》,《管理科学》第2期。
- 李新春,1998,《中国的家族制度与企业组织》,《中国社会科学季刊(香港)》秋季卷。
- 李新春、陈灿,2005,《家族企业的关系治理:一个探索性研究》,《中山大学学报(社会科学版)》第6期。
- 李新春、任丽霞,2004,《民营企业的家族意图与家族治理行为研究》,《中山大学学报(社会科学版)》第6期。
- 刘小玄、李利英,2005,《改制对企业绩效影响的实证分析》,《中国工业经济》第3期。
- 钱德勒,小艾尔弗雷德·D.,1987,《看得见的手——美国企业的管理革命》,重武译,北京:商务印书馆。
- 萨缪尔森,保罗·威廉·诺德豪斯,2012,《经济学(第十九版)》,萧琛译,北京:商务印书馆。
- 斯格特,2002,《组织理论》,邱泽奇译,北京:华夏出版社。
- 苏启林、朱文,2003,《上市公司家族控制与企业价值》,《经济研究》第8期。
- 王明琳、陈凌、叶长兵,2010,《中国民营上市公司的家族治理与企业价值》,《南开管理评论》第2期。
- 威廉姆森,奥利弗·E.,2011,《市场与层级制》,蔡晓月、孟俭译,上海:上海财经大学出版社。
- 吴炯、王启山,2011,《家族成员涉入管理团队与公司绩效——基于我国家族上市公司的实证研究》,《南京财经大学学报》第5期。
- 吴文峰、吴冲锋、芮萌,2009,《中国上市公司高管的政府背景与税收优惠》,《管理世界》第3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。
- 杨国枢,1998,《家族化历程、泛家族主义及组织管理》,郑伯坝、黄国隆、郭建志主编《海峡两岸之组织与管理》,台湾:远流出版公司。
- 杨龙志、朱世平,2006,《家族企业治理结构与经营绩效关系的实证研究——基于浙江非上市中小家族企业的调查数据》,《商业经济与管理》第10期。
- 杨学儒、李新春,2009,《家族涉入指数的构建与测量研究》,《中国工业经济》第5期。
- 杨玉秀,2013,《中日美家族企业比较:基于文化的视角》,《亚太经济》第1期。
- 余明桂、潘红波,2008,《政治关系、制度环境与民营企业银行贷款》,《管理世界》第8期。
- 赵杨、孔祥纬、谭洁,2010,《国外家族企业治理结构与企业绩效的关联性研究:一个文献综述》,《管理现代化》第3期。
- 郑伯坝,1995,《差序格局与华人组织行为》,《本土心理学研究》第3期。
- Barney, J. 1991, "Firm Resources and Sustained Competitive Advantage." *Journal of Management* 17(1).
- Barney, J., C. Clark & S. Alvarez 2002, "Where does Entrepreneurship Come From? Network Models of Opportunity Recognition and Resource Acquisition with Application to the Family Firm." Second Annual Conference on Theories of the Family Enterprise, Philadelphia, December.

- Baron, J. N. 1984, "Organizational Perspectives on Stratification." *Annual Review of Sociology* 10.
- Chrisman, J. J., J. H. Chua & P. Sharma 2003, "Current Trends and Future Directions in Family Business Management Studies: Toward a Theory of the Family Firm." *Coleman White Paper Series* 4.
- Chrisman, J. J., F. W. Kellermanns, K. C. Chan & K. Liano 2010 "Intellectual Foundations of Current Research in Family Business: An Identification and Review of 25 Influential Articles." *Family Business Review* 23(1).
- Chua, J. H., J. J. Chrisman & P. Sharma 1999, "Defining the Family Business by Behavior." *Entrepreneurship Theory and Practice* 23(4).
- Davis, J. H., F. D. Schoorman & L. Donaldson 1997, "Towards a Stewardship Theory of Management." *Academy of Management Review* 22(1).
- Donaldson, L. 2001, "The Contingency Theory of Organizations." Thousand Oaks, California: Sage.
- Dyer, W. G. 2006, "Examining the 'Family Effect' on Firm Performance." *Family Business Review* 19(4).
- Gomez-Mejia, L. R., M. Nuñez-Nickel & I. Gutierrez 2001, "The Role of Family Ties in Agency Contracts." *The Academy of Management Journal* 44(1).
- Habbershon, T. G. & M. Williams 1999, "A Resource-Based Framework for Assessing the Strategic Advantages of Family Firms." *Family Business Review* 12(1).
- Habbershon, T. G., M. Williams & I. C. MacMillan 2003, "A Unified Systems Perspective of Family Firm Performance." *Journal of Business Venturing* 18(4).
- Jaskiewicz, P., S. Klein & D. Schiereck 2005, "Family Influence and Performance-theoretical Concepts and Empirical Results." FERC Conference, Portland, Oregon.
- Jensen, M. C. & W. H. Meckling 1976, "Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs, and Ownership Structure." *Journal of Financial Economics* 3(4).
- Kraus, S., R. Harms & M. Fink 2011, "Family Firm Research: Sketching a Research Field." *Entrepreneurship and Innovation Management* 13(1).
- Litz, R. A. 1995, "The Family Business: Toward Definitional Clarity." *Family Business Review* 8(2).
- Morck, R. & B. Yeung 2003, "Agency Problems in Large Family Business Groups." *Entrepreneurship Theory and Practice* 27(4).
- Schulze, W. S., M. H. Lubatkin & R. N. Dino 2003, "Toward a Theory of Agency and Altruism in Family Firms." *Journal of Business Venturing* 18(4).
- Schulze, W. S., M. H. Lubatkin, R. N. Dino & A. K. Buchholtz 2001, "Agency Relationships in Family Firms: Theory and Evidence." *Organization Science* 12(2).
- Sirmon, D. G. & M. A. Hitt 2003, "Managing Resources: Linking Unique Resources, Management, and Wealth Creation in Family Firms." *Entrepreneurship Theory and Practice* 27(4).
- Villalonga B. & R. Amit 2004, "How Do Family Ownership, Management, and Control Affect Firm Value." Harvard Business School and Wharton Working Paper.

作者单位:中国人民大学社会学理论与方法研究中心(李路路)
中国人民大学社会学系(朱斌)
责任编辑:闻翔