

公司治理评论

REVIEW OF CORPORATE GOVERNANCE

第4卷 第1辑, 2012年3月 Volume 4 Number 1, March 2012

主 编 李维安
副 主 编 武立东
王世权
李建标



经济科学出版社
Economic Science Press

公司治理评论

REVIEW OF CORPORATE GOVERNANCE

第4卷 第1辑

主 编 李维安

副主编 李建标 武立东 王世权

经济科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

公司治理评论. 第4卷. 第1辑/李维安主编. —北京:
经济科学出版社, 2014. 11

ISBN 978-7-5141-5114-5

I. ①公… II. ①李… III. ①公司-企业管理-文集
IV. ①F276.6-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 248011 号

责任编辑: 柳 敏 宋 涛

责任校对: 杨晓莹

责任印制: 李 鹏

公司治理评论 (第4卷 第1辑)

主 编 李维安

副主编 李建标 武立东 王世权

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编辑部电话: 010-88191217 发行部电话: 010-88191522

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

天猫网店: 经济科学出版社旗舰店

网址: [http: //jjkxcbs. tmall. com](http://jjkxcbs.tmall.com)

北京京鲁创业科贸有限公司印装

787×1092 16 开 7.75 印张 170000 字

2014 年 11 月第 1 版 2014 年 11 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-5141-5114-5 定价: 22.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 010-88191502)

(版权所有 翻印必究)

CONTENTS

Business Groups Governance: A Synthetical Comprehension on Legitimacy Mechanism and Efficiency Mechanism	<i>Huang Haixin Wang Kai</i>	31
A Research on the Effects of Corporate Governance on the Timeliness of Annual Report Disclosure: Based on the Empirical Data between 2009 and 2012 of Listed Companies in China	<i>Hao Chen Bai Lihe Lu Siqi Zhang Tian</i>	52
Perquisites and Corporate Performance: Agent View or Efficiency View, Research Based on the Perspective of Executive Incentive	<i>Su Ran Gao Minghua</i>	68
A Study of the Moral Intensity of Auditors' Reduced Audit Quality Acts	<i>Wu Li Xu Xiaotong Wang Lu</i>	80
A Study of the Influence of Stake Size and Gender on Risk Attitudes	<i>Gao Yue</i>	89
Environment Uncertainty and Internal Control Assessment	<i>Zhou Tingting</i>	102
Internal Governance and Risk Control of Medium-sized and Small Commercial Banks: An Empirical Study Based on Questionnaire Investigation and Annals Data	<i>Ding Weiguo Wei Hua</i>	116

目 录

企业集团子公司治理：合法性机制与效率机制的耦合	黄海昕 王 凯	1
公司治理对年报披露及时性影响的实证研究 ——基于2009~2012年上市公司的经验数据	郝 臣 白丽荷 路思祺 张 田	32
在职消费与公司绩效：代理观还是效率观 ——基于高管激励视角的研究	苏 然 高明华	53
我国审计人员降低审计质量行为的道德强度测量研究	吴 粒 徐晓彤 王 璐	69
风险偏好的激励效应与性别效应	高 玥	81
环境不确定性与内部控制评价	周婷婷	90
中小商业银行内部治理与风险控制 ——基于问卷调研与年报数据的实证研究	丁维国 魏 华	103
后记		117

企业集团子公司治理： 合法性机制与效率机制的耦合

黄海昕 王 凯*

【摘要】企业集团子公司治理需要平衡母公司控制和子公司自主治理的协调关系。传统研究一般基于效率逻辑，从委托—代理理论出发，主要关注于母公司对子公司的管控手段这种规范结构的选择。但企业集团并非是按照正式的层级组织结构进行实际运营，而是子公司通过主导行为进行自主决策和自主治理进而构成的集团非正式网络结构才真正影响着集团的行为和绩效。此外，对于中国这样一个典型地处于经济转型时期的国家，在效率逻辑之外还必须要考虑合法性机制对企业的影响。企业集团既面临着来自政府的制度压力，尤其是政府为避免大量失业及由此带来的社会动荡而施加的就业压力，同时也面临着来自市场上拥有先进技术的竞争者的竞争压力。在这样的研究背景下，本文应用社会资本理论、网络理论及新制度理论构建了以合法性机制和效率机制的耦合视角为核心的理论模型，并据此分析了由企业集团子公司主导行为推动形成的集团非正式网络对子公司所面临的制度压力的缓冲效用，以及子公司如何应对制度和就业双重压力进行策略选择，进而实现子公司创新和成长的子公司治理机制。

【关键词】集团治理 子公司 合法性机制 效率机制 制度压力 网络嵌入

一、引言

无论在新兴经济还是发达经济中，企业集团都扮演着重要角色（Ghemawat and Khanna, 1998; Khanna and Palepu, 2000）。随着包含中国在内的新兴经济体在全球经济中的重要性愈发凸显，学界对企业集团（尤其是新兴经济体中的企业集团）的关注度也随之提高（Hoskisson et al., 2000; Claessens et al., 2002; Khanna and Yafeh, 2005; Morek et al., 2005; Yiu et al., 2005; Carney, 2008; kwang et al., 2010）。在中国，企业集团是经济转型改

* 教育部人文社会科学重点研究基地重大项目（13JJD630005）；教育部新世纪优秀人才支持计划项目（NCET-11-0257）；中央高校基本科研业务费专项资金资助项目（DUT14RC（3）042）；国家自然科学基金重点项目（71033002）；国家自然科学基金面上项目（71372082, 71102132）。

黄海昕，大连理工大学管理与经济学部中国大企业研究所讲师；王凯，南开大学中国公司治理研究院博士研究生。

革的直接结果。随着国有企业公司治理改革的深入,政府越来越多地把国有企业的控制权转移至企业集团手中(Keister, 1998; White et al., 2008)。在这样的发展背景下,企业集团既面临着来自政府的制度压力,尤其是政府为避免大量失业及由此带来的社会动荡而施于企业的就业压力,同时也面临着来自市场上拥有先进技术的竞争者的竞争压力。那么对于中国这样一个典型地处于经济转型时期的国家,中国企业集团怎样面对转型经济中的制度冲突?企业集团又如何帮助子公司平衡来自外部的制度压力和来自产业环境的竞争压力?在这样的双重压力下,子公司又如何实现创新与成长?我们应用社会资本理论、网络理论及新制度理论构建了以集团网络为基础、以合法性机制与效率机制的耦合为核心的理论模型,着重分析了由企业集团子公司主导行为驱动形成、作为非正式组织存在的集团网络对子公司所面临的制度压力的缓冲效用,以及子公司面对制度和竞争双重压力如何进行策略选择,从而实现创新和成长的发展路径。

二、文献回顾

(一) 转型经济中的企业集团

企业集团的定义多样,其中最为广泛接受的观点认为企业集团是一个法律上独立的,通过包括所有权、经济手段和社会关系等正式和非正式的纽带联系在一起,从而能适应协调行动的企业集合(Granovetter, 1995; Khanna and Rivkin, 2001; Leff, 1978; Strachan, 1976; Yiu et al., 2005, 2007)。这种企业集合的结构随着国家制度环境的不同而表现在包括家族、银行、其他公司和国家等在内不同的正式所有权的联系上,以及其社会网络的性质和强度上(Morck et al., 2005; Lu and Yao, 2006; Ma et al., 2006; White et al., 2008; Yiu et al., 2005)。始终无法完全统一的企业集团定义意味着对企业集团的不同理解,研究者各自基于不同视角而对外部环境保持各异的关注。

对企业集团最普遍的理解是认为它是作为市场替代的产物出现。基于科斯和威廉姆森的交易成本理论,市场和层级组织是两个可以互相替代的协调和治理机制,管理者的重要作用就是选择交易成本最小的组织形式,由不同公司组织形成的企业集团能够对市场体制缺失产生替代作用(Teece, 1981; Khanna and Palepu, 2000)。超越了这种简单替代学说的理论认为企业集团是作为经济发展的工具出现。大多数新兴经济都存在资本短缺的问题,此时政府会推动大型企业结合而将资本集中,集中了资源的集团能够帮助子公司调配资源并为其提供市场、技术和品牌,进而推动整体经济的发展(Chi, 1996; Lee and Hoo, 2002)。此外,企业集团的垄断所形成的规模经济也是分析角度之一,认为因资源一体化的整合作用和整体经营规模的扩张所形成

的规模经济所能取得的竞争优势是组建和发展企业集团的微观动机。那么,对于中国这个处于从计划经济向社会主义市场经济转型时期的、世界最大新兴经济体中的企业集团应该如何理解呢?

中国政府认为日本的企业系列和韩国的财阀集团等组织形式能够弱化经济波动和落后市场对企业的不良影响,对这二者的经济在第二次世界大战后迅速复苏起到了重要作用(Nee, 1992; PRC, 1987),并因此于1978年开始尝试以市场为导向的、模仿这种集团组织形式进行的产业改革,把国有企业控制权从政府部门向企业集团进行转移,并鼓励成立企业集团来提高财务业绩和生产力(Keister, 1998; White et al., 2008)。20世纪80年代中期,中央政府开始允许企业间互相取得所有权来稀释政府在企业中的责任和权力(Dong and Hu, 1995; Li, 1995),此时出现了“企业集团热”,大量制造行业的企业集团开始围绕原有的行政部门(如工业局)建立起来,这个趋势持续到了今天(Keister, 2000; Kim et al., 2004; Nolan and Wang, 1999; Hahn and Lee, 2006)。20世纪90年代初,中国境内已有7000多家知名企业集团,而且如日本的企业系列和韩国财团一样也发展出了诸如连锁董事、内部交易关系和内部债务关系等复杂的集团内企业间关系(Reform, 1993; Kan, 1996)。随后中国在1997~1998年的亚洲金融危机之后开始加强市场体制,并最终使中国在2001年加入世贸组织。就这一点而言,中国企业集团是典型的新兴转型经济案例。

中国企业集团所处环境有其特殊性,充分认识政府在经济运行中扮演的积极角色,对于理解企业集团这种现象以及对于分析政府、企业集团、制度压力和集团对这些压力的反应之间的相互作用尤为重要(Fisman, 2001; Ghemawat and Khanna, 1998)。社会主义规则下,在中国的经济过渡阶段,保持就业水平既是政治稳定又是社会福利的决定要素(Eden and Lenway, 2001),来自政治体系的就业需求有强烈影响集团战略的可能性(Groves et al., 1994; Lenway and Murtha, 1994)。在关心社会稳定的同时,中国政府也关心市场创新活动带来的革新和进步,这是未来经济增长的基础(Franko, 1989),因为在转型经济中,无力的体系无法支持经济的增长(Blanchard and Shleifer, 2001)。为完成这个政策目标,创新是重要且必要的(Jefferson et al., 1997)。因此,中国政府关心就业率的同时,也关注于企业的创新。

交换理论、镶嵌理论、交易成本理论以及资源基础理论的观点都认为从属于一个企业集团能够提高子公司的价值,因为企业集团可以允许企业将市场交易内化,提供了获取稀缺资源的更好机会,引导企业进入价值创造关系形成的网络,从而保护其免于受较差的制度环境和普遍的市场失灵所影响(Keister, 2001; Granovetter, 2005; Khanna and Palepu, 1997; Guillen, 2000)。从这个角度讲,企业集团的重要角色在于提供了一种微观制度设计,它是为避免因由政府主导的体制改革形成的不良影响而对子公司进行的保护,是一种

能够十分有效地克服制度空白的组织机制,它能帮助集团子公司面对制度压力和竞争压力谋求发展 (Khanna and Palepu, 1997、2000; Leff, 1978、1979)。一方面,中国企业集团作为这个发展中国家经济组织形式的主体,是从代表中央计划的等级制度转向市场为基础的系统,作为政府的经济改革工具承担着作为能够积极创新、发展生产并提高效率的经济追赶设备 (Child, 1993; Lee, 2002)。集团网络对市场具有替代作用,它们填补了资本市场 (创建一个转移资金和承销安全问题的内部资本市场)、人才市场 (把人才转移到有需要的成员企业)、投入产出市场 (投资于品牌和声誉)、和技术转让市场 (通过合作安排吸收外国技术) 的“制度缺陷” (Khanna and Palepu, 1997、2000); 另一方面,中国公税制财政政策的改革即让当地政府为地方经济发展负责,使得政府在企业集团活动中扮演活跃角色 (Oi, 1992; Wong, 1992; Walder, 1995), 国有企业集团作为政府面向市场的控制手段需要与政府保持政治上的一致性,如提高就业水平以避免因大量失业带来的社会动荡,同时又要对子公司所面临的制度环境起缓冲作用 (Caves and Uekusa, 1976; Chang and Choi, 1988; Khanna and Palepu, 2000; Wright et al., 2005)。

在市场环境和制度环境的双重作用下,中国的企业集团必须面对来自政府要求保持高就业水平以避免出现大量失业和因此导致的社会动荡,同时还必须面对数量不断增长的拥有国内外先进技术的竞争者 (Scott, 2002)。在这种相互冲突的双重压力下,中国集团子公司面临着在市场创新和保持就业水平之间的策略选择。对于企业集团的决策者来说问题的关键是在应对制度压力而保持就业水平 (被看做对经济稳定是必要的) 的同时怎样通过创新获得经济增长。

(二) 合法性机制

早期制度学派学者塞尔兹尼克 (Selznick) 研究了理性组织在实际运营中遇到的问题,他指出组织并不是一个封闭系统,而是受到其所处环境的影响,即组织是一个受社会环境和历史影响的制度化的有机体。对组织的研究要超越效率逻辑,因为组织并不仅是以效率为目标,此外还要受到外部环境的影响 (Selznick, 1949, 1984)。随着制度理论的发展,新制度学派的迈耶 (Meyer) 在研究组织趋同性的发现,组织的规章制度有很大一部分与其内部运作毫无关系。迈耶对这种现象的解释是,我们必须从组织和环境的整合框架出发来认识这个问题,任何组织研究都必须结合该组织生存于其中的环境来分析,这个环境不仅包括技术环境,还必须考虑到制度环境。这二者对组织的要求是不同的,技术环境要求组织是有效率的,即按照最大化原则进行生产;而制度环境要求组织服从合法性机制,采纳制度环境中被广为接受的行事方法,却不需要考虑其对组织运营是否有效率 (Meyer, 1977)。组织正是在这样互相冲突的多重环境压力下运行的,追求对技术环境的适应常导致对制度环境

的忽视,而对制度环境压力的满足又常与组织效率生产抢夺资源,这种来自多重环境的矛盾冲突和组织的策略选择导致了众多组织现象(Zhou, 2003)。

新制度理论强调组织满足合法性机制的重要性。韦伯(Weber)首先提出“合法性”概念。所谓的合法性(legitimacy)不仅包括法律制度的规范作用,而且还有文化制度、观念制度、社会期待等制度环境因素对组织的影响。合法性机制(legitimacy mechanism)则是指那些诱使或强迫组织采纳具有合法性的组织结构和行为的来自制度环境的观念力量。这种制度环境是被人们广为接受的社会事实,具有强大的力量进而约束着行动者的行为。合法性机制对组织行为的影响有两个不同的层次,一方面是合法性机制的强意义,即组织行为和组织结构都是制度决定的,制度强制组织采取某种行为,而不管这种行为是否能为其带来利益,但组织却必须采取这种行为以获取合法性,组织本身没有选择权(Meyer, 1977; Douglas, 1987);另一方面即合法性的弱意义,是指制度通过影响资源分配或者激励方式来对制度环境中的个体产生影响,即组织在遵从合法性的要求采取行动后会得到相应利益,从而鼓励他们采纳那些被社会认可的通行做法(DiMaggio and Powell, 1983),制度诱使着组织满足合法性的要求,这种弱意义上的合法性解释了组织的趋同现象(Tolbert and Zucker, 1983; Han, 1994)。迪马乔和鲍威尔(DiMaggio and Powell)从组织与组织之间的关系、组织间依赖性和组织内部的运行机制角度出发,指出是强迫机制、模仿机制和社会规范机制导致和促进了组织之间的趋同性。

面对这种强调效率的技术环境和强调合法性的制度环境的冲突,组织的一个重要对策就是分离其内部运作和组织结构,组织的正式结构作为应对制度环境对合法性的要求的象征,对组织行为没有实际意义,组织的内部会采取非正式的结构来约束和规范组织成员的行为(Meyer, 1977)。合法性机制本身提高了组织的生存能力,它不仅对组织行为进行约束,还有利于组织得到社会承认,提高社会地位,从而获得重要资源。而违反合法性的社会期待的组织则会被认为是不理性的、不符合规范的,环境中其他组织会拒绝与之合作。

对于中国企业集团而言,除了社会规范之外,最大的合法性压力来自政府。尽管在国有企业改革的推进过程中,企业自主权不断扩大,但政府仍掌握着在诸如就业等具有较强政治性决策的关键控制权,政府积极作用在中国经济问题研究中不可忽视,理解这种来自政府加诸于企业集团的合法性压力对于解释企业集团的行为非常有意义。在中国,企业集团是中央政府出于发展兼具市场与计划特征的社会主义经济目的的改革的成果。在国家政策下,地方政府要对当地经济发展和税收负责并得利,企业集团成为地方经济发展支柱以及税收的重要来源。尽管政府力图促使企业集团以市场为导向进行活动以发展经济,但由于中国的经济发展过渡时期的典型特征,中央政府必须

考虑民众就业这一影响政治稳定和社会福利的重要因素 (Boycko et al., 1996)。在这种政治背景下, 企业集团不仅要雇佣员工以适应生产和发展的需要, 同时在政府压力下也需要保有一定的雇员水平, 以保证政府的政治声誉来获取自身运营的合法性。

(三) 企业集团网络与嵌入性

波兰尼 (Polanyi) 首先提出“嵌入性” (Embeddedness) 概念, 随后布朗 (Brown) 在其著作 “Structure and Function in Primitive Society” 里提出了社会网 (society network) 的概念, 用来分析社会分配及社会支持。格兰诺维特和怀特 (Granovetter and White) 所代表的网络结构观点把人和人、组织和组织之间的联结关系视为客观存在的结构, 并且主要研究这些联结关系对结构中的人及组织所产生的影响。格兰诺维特重点指出, 经济行为是镶嵌于社会结构中的, 社会结构的核心就是社会网络 (White, 1981; Granovetter, 1992)。社会学家林南基于格兰诺维特的理论进行了发展和改进, 提出社会资源理论, 并将“社会资源”称为“社会资本”。认为社会资源就是嵌入在个人所属的社会网络中的资源, 社会资源不能被个体直接占有, 而是通过其所拥有的间接或直接的社会关系来获取 (Lin, 2005)。社会资本是能够带来资源并且能够让个体控制资源的一种社会结构, 其中个体的得失是总体网络结构的函数。这种社会的网络可以有两种不同的表现, 首先是网络中任何个体都可以与其他任意个体连接, 而不存在关系的断点, 这样直观来看整个网络就是一个无洞的结构; 另一种则是网络中某些个体与一部分个体存在直接连接, 与另一部分则不存在直接连接, 关系网络并不是任意可达的, 这样从整体网络来看就出现了关系的“洞”, 即结构洞 (Burt, 1992)。在网络中能够占据结构洞关键位置的结点能够直接获取网络中的任意资源, 而另外的结点则必须通过这个关键结点才能实现资源的获取与共享, 此时占据结构洞位置的结点是网络资源最大化的实现点。这种理论为市场中的竞争行为给予新的阐释。在这种观点下, 竞争优势所在不仅是资源, 关系更为重要。在网络中占据越多的结构洞位置, 结点就拥有越好的关系优势, 越能够获取比其他结点更多的信息和资源, 并对竞争取得控制优势。

传统的企业集团理论分析处于以科斯的交易成本理论为基础的“市场—企业”二分法框架之下, 认为企业并不会孤立存在或受限于单个企业或市场机制, 而是可以通过企业之间联结产生的柔性关系大幅度降低合同成本和信息搜集成本, 从而通过这种联合集结成为企业集团。在这种二分框架下, 企业集团母子公司的组织架构是基于委托—代理机制的单一层级关系。但随着环境不确定性的增加, 企业集团之间的竞争更多地发生在知识与信息等动态资源层面, 子公司作为企业集团面向外部环境获取知识与信息的前沿, 它的运行需要更多的现场决策, 子公司需要总部赋予其更多的权力, 母子公司间关

系不断发生演变。在这种实践背景下，出现了基于社会网络视角的“企业—市场—网络”三分法（Larsson, 1993）。企业集团被看做是一种网络联结，是嵌入在一定的社会关系中的协调合作网络，这种“嵌入”，就是指组织中的经济行动及其后果受到行动者双方关系以及整个网络关系的影响。

如图1所示，左图显示的是集团模型对外明示的正式组织结构，它表明了集团中母公司、子公司以及孙公司间的行政权威关系；右图显示的是由于资源、知识的流动而形成的集团内企业间的网络，它表明集团在运行过程中企业间实际的互动关系。组织理论中的自然系统观如 Bernard (1938) 称正式组织中的参与者促成了非正式的规范和行为模式，如交流网络、权力体系、人际结构、工作安排等，这些非正式的组织决定并建构了正式结构。这也正是社会网络学者的“嵌入”观点，即企业集团的正式组织结构嵌入在作为非正式组织的关系网络中，网络决定了正式组织的产出，企业集团内涵的实质，即真正对集团绩效产生影响的是作为非正式组织的企业集团网络，只有从这一非正式组织入手才能揭示企业集团创新行为以及竞争优势形成的内在机理。

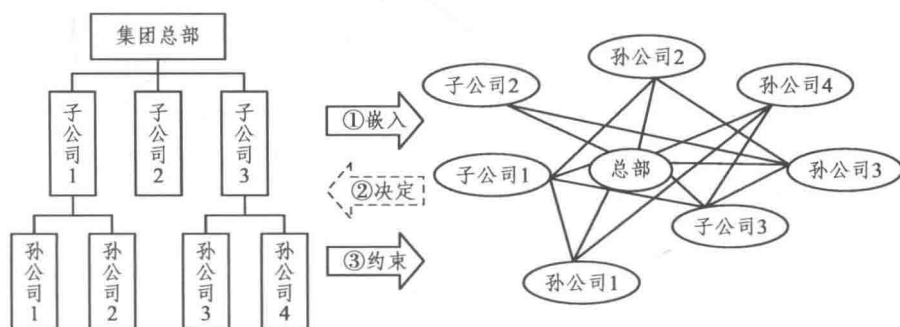


图1 集团正式组织结构与网络嵌入关系模型

集团的非正式协调合作网络不同于传统的强调“总部控制与子公司服从”的层级关系，它所强调的是“子公司自主、公司间互动、整体目标实现与提升环境适应性”的网络关系（武立东和黄海昕，2010）。在这个网络中，母、子公司都是非常重要的结点，每个结点都是资源的搜集者、创造者和分享者，知识、信息与资源在整个网络中流动。这意味着在集团网络中，子公司角色从“市场进入”的提供者或总部技术转移的被动接受者发展进步成为公司特定优势的贡献者，是子公司从层级关系中的资源接受者到网络关系中的资源创造与共享者的角色转变。而子公司要在集团网络中占据重要结点位置的成长动机催发了其创新精神，子公司积极主动地寻找新机会、新市场，积极主动地表现、证实自身能力，从而获得总部信任并承担更多责任，并据此在符合企业集团整体战略目标的前提下提升网络地位，从而在整体上促进集团内部网络优化。而这种子公司角色转变和集团内部非正式网络形成的推

动力就是子公司的主导行为。

(四) 主导行为

新兴市场中的企业家精神包括一系列的创新、冒险和战略更新。符合集团战略的子公司创新精神的实施,即子公司的主导行为,包括新产品创新、创建新业务以及获取新能力,是组织为实现效率最大化的组织创新行为(Guth and Ginsberg, 1990; Zahra, 1996; Covin and Slevin, 1991; Zahra et al., 2000)。以主导行为为主要表现形式的企业家精神是中国这样转型经济体中企业振兴、重新配置资源并转化为优势竞争力的关键推动力量。中国企业集团在资源有限的条件下特别需要创新型企业识别和追求机会方面超越其竞争者(Shane and Venkataraman, 2000; Zahra and Dess, 2001)。然而,目前关于转型经济体和新兴市场中的主导行为的研究工作还不多(Dess et al., 2003; Zahra and Garvis, 2000; Yiu et al., 2007)。事实上,主导行为对于子公司适应制度环境和竞争环境的转变非常重要,尤其在转型经济体中,创建新资源和利用新市场机会的能力是企业适应制度环境的能力基础(Uhlenbruck et al., 2003)。主导行为就其本质而言是公司创业精神的表现形式,是一个创业的过程,该过程起始于对市场新机会的认定以及获得对这个机会而言所必需的资源承诺。主要表现为子公司积极开发新技术、新资源与新知识,以及在能力积累的基础上积极发展下属网点等(Birkinshaw et al., 1998; Roth and Morrison, 1992)。伯金肖(Birkinshaw)提出了子公司主导行为产生的理论模型,如图2所示。

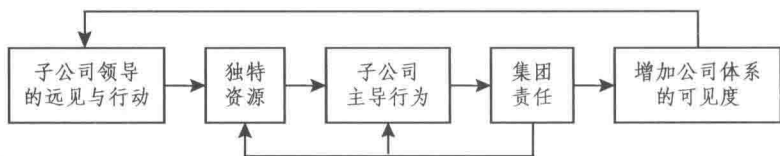


图2 子公司活动与资源模型过程

资料来源: Birkinshaw (1997)。

子公司领导者的远见与行动促进了子公司为将可能遇到的新机会进行资源积累,进而形成子公司独特资源。按照资源基础观点,这种独特资源要有价值、稀有和不可模仿,拥有独特资源能够形成与其他子公司及外部竞争者的竞争优势。正是这些资源为子公司的主导行为提供了机会与物质基础,促进主导行为的实施。伯金肖等(1998)进一步证明了子公司管理者的管理能力与独特资源存在正相关关系。而这些资源为子公司管理者的主导行为提供机会,并增加了集团全局职责意识(Crookell, 1986),从简单制造到复杂的产品开发、制造和营销责任。增加的资源和集团职责将提高子公司在公司体

系中的主导行为和重要性,这是对子公司领导能力的肯定和主导行为的进一步激发,并且会进一步增加集团网络的可见度。而增加了的可见度又意味着总部对子公司的肯定和对子公司主导行为的促进。总之,这是一个由子公司管理者所推动的关于主导行为、资源积累和企业集团可视性的良性循环(Ghoshal and Bartlett, 1994; Birkinshaw et al., 1998)。这种与总部战略目标相一致的子公司主动创新行为作为影响子公司角色演变的重要因素,促进子公司成长,是提升企业集团整体网络竞争优势的关键要素。

三、理论模型与假设

对于中国这种制度要素对经济运行具有重要影响力的社会主义新兴经济体而言,对企业集团及其子公司的研究不仅要考虑其经济环境,同时还要考虑其制度环境。一般认为对企业集团是对市场低效率的反应。诸如体制真空、市场效率低下、企业间合作合同的无效以及法律的滞后等阶段性发展问题都给中国等新兴市场中的企业带来了极高的交易成本,企业集团因此作为对市场体制缺失的替代品出现。这种效率机制的分析逻辑很好地解释了企业集团与其外部市场环境的关系,但对企业集团在市场机制发达的成熟经济体中仍然存在且仍具有优势地位的事实则缺乏解释力度;另外一种极端假设则是认为企业集团完全是国家完成其政治任务的一种手段,是推动国家控制力和工业发展的重要方法,政府作用在企业集团的战略、结构和行动上起着至关重要的作用(Shleifer and Vishny, 1994; Xu, 2005)。这种解释逻辑对于国家所有权占据主宰地位的经济体中的大型企业集团较为适用,能够分析企业集团作为政府完成其政治经济目标的工具是如何在政府主导角色作用下运行发展的,揭示了国家政权对于企业集团的直接作用。但这种政治经济学的分析思路对于企业集团在政府干预微弱的经济体中也仍然是经济活动的主要组织形式无法作出解释。

新制度理论指出,组织不仅要满足其效率最大化的行为逻辑,同时也要满足其所置身其中的制度环境的合法性要求(Meyer and Rowan, 1977)。企业集团一方面要应对来自产业环境的竞争压力,实行主导行为,寻求创新和提高绩效;另一方面需要针对来自制度环境的压力采取措施应对,保持一定的雇员水平来获得合法性,确保自身生存和获取资源的能力。对于市场机制和法律框架尚不完善的中国,制度环境对企业有重要影响。企业既要遵循效率逻辑提高利润又要遵从合法性逻辑证明自身合法性。集团子公司生存在集团内部网络和外部网络的交界处,同时受到制度环境和经济环境的影响,因此并不能用单一的逻辑解释企业集团的形成与运营机制,而需要通过一种发展的思路来进行分析。其中,应对来自制度环境的变化需要遵循合法性逻辑,而对经济环境要素则采用效率逻辑解决。子公司通过对两种逻辑策略的相应

选择,从内部主导向外部主导转变来实现创新提高效率,并利用因此而来的就业机会解除其所面临的制度压力,改变其在集团内外网络的嵌入程度,不断发展,最终实现整个集团网络的共同进化,如图 3 所示。下面将详细阐释这个子公司发展的周期过程。

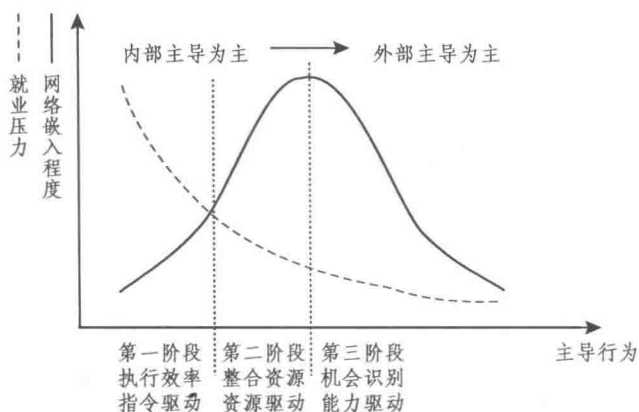


图 3 概念模型

（一）应对产业竞争：基于效率机制的主导行为

企业集团网络中的多数子公司都处于集团内外双重网络的交界处,子公司一方面嵌入在集团内部网络中,通过占据关键网络位置获得更多集团配置的资源,从而提升自身能力,获得更大自主性;另一方面可以通过加大与集团外其他合作伙伴的相互作用,即提高在外部网络中的嵌入来获取异质新技术和组织能力,进而传递给集团内部网络成员,提升整个集团的竞争优势。这种推动子公司在集团内外双重网络中嵌入程度改变的力量来自子公司主导行为。主导行为增强了子公司在企业集团中的贡献作用,并且当子公司把专有能力转移给企业集团网络的其他单位时,子公司主导行为惠及了整个集团。

主导行为来自于子公司对集团内外部市场中存在的机会识别和运用,若机会的识别地点和运用地点是一致的,这样就可以进一步的把主导行为分为内部主导行为与外部主导行为。内部主导行为建立在子公司在集团内部网络中的机会来源上,在这个过程中,子公司基于对自身能力的理解在集团内部搜寻其能承担的新任务,发起新的创新活动,同时向总部证明其能力来取代不称职的子公司来获得更多资源和承担更多责任,并争取到更大的自主权。这种内部主导行为需要子公司和母公司之间的信任,建立在频繁的交流 and 较为透明的集团内部竞争机制上(Williams, 2009)。它使得子公司在集团内部网络中的嵌入程度加深,从而得到更多信息、知识和资源,更容易识别出内部网络中存在的机会,实现绩效增长。但子公司并非只追求内部发展机会,同样也会在集团外部网络中积极寻求主导行为的实行。当组织能力超过其现

有任务环境范畴时,组织会试图扩展其领域(Thompson, 1967)。企业集团中子公司随着能力发展和自主权提高,会在集团外部积极寻求新机会,发展外部主导行为来应对环境变化、扩展发展空间和生存领域,提升或保护子公司现有地位并最大化子公司的价值。外部主导行为主要表现为具有创新精神的子公司会在集团外部探寻新的机会,在特定新机会得以开发并得到市场认可后建议并游说集团母公司的投资或授权。

子公司的行动同时受到来自集团的科层控制和其所嵌入的网络的支持和制约的双重影响。子公司主导行为一方面要受限于子公司能力、资源和信誉基础,同时也要受到环境过滤。因此,集团中的子公司通过主导行为实现的能力发展和自身成长是受到多方面影响的,这种成长能力是指子公司通过有效挖掘现有的和潜在的资源不断实现价值增值的能力和水平,反映了子公司当前的发展阶段并显著影响着集团对其的价值认定和战略定位。从资源角度来看,当企业内部存在尚未被利用或未被充分利用的资源时企业成长。也即只要企业了解到存在某种新的资源利用方式,或存在未被利用或充分利用的资源,企业就会继续成长(Penrose, 1959)。这种公司的成长性状况反映了它在一定时期内的经营能力发展状况。成长性良好的企业有良好的发展预期,有理由认为它能够在较长时期内持续挖掘资源,提升企业的价值。成长性指标越高,表明企业的获利能力越强,在激烈的市场竞争下越能保持持久的竞争力。而子公司能力的提升必然促进整个集团的发展,一个明显的例子就是成长性良好的上市公司更容易得到资本的青睐。子公司在实行外部主导行为时,对新机会的运用很多时候是在总部不知情或默许的情况下进行的,这种情况直到子公司证明新市场能够产生效益为止,之后子公司才会寻求集团资源和能力帮助来扩大新机会带来的效益。而基于企业成长理论,子公司的行为受其感受到的可行动边界的制约,集团的主导逻辑显著地影响着子公司的行为和选择(Penrose, 1959; Bettis and Prahalad, 1995; Birkinshaw, 1999)。集团采用企业免疫系统来制约和筛选子公司内部主导行为就是这种逻辑的一种表现形式,而子公司外部主导行为正是在子公司存在可以进一步利用的剩余资源且此时即使再增加对集团内部的网络嵌入也已不能提高绩效时所采取的行动。可以预期,如果子公司成长性良好,资源的获取能力强,那么这种良好的成长性就会对子公司的外部主导行为产生正向的推动作用。基于以上讨论,提出假设:

假设 1: 对于实行外部主导行为的企业集团子公司,其成长性与外部主导行为正相关

基于网络视角对集团治理的研究或是以集团整体为研究单位,或是聚焦于母公司来探讨母子公司间网络(Guillen, 2000; Khanna and Rivkin, 2001; Keil, 2002),这些研究有助于理解不同集团网络所构成的不同组织策略和不同的组织管理制度,但对于如何解释为何同一集团内不同子公司的治理机制

和组织结构存在差异缺乏力度。实际上,网络理论起初主要是研究企业与外部环境中产业内的上下游厂商、政府、消费者等利益相关者所形成的网络关系(Powell, 1990; Williamson, 1985)。当研究角度扩展至企业集团时,相较于这种外部网络关系,基于企业集团中母子公司以及各子公司之间形成的关系网络与之有着较大的差异。这种差异主要体现在母子公司网络治理融合了科层的契约关系和网络的嵌入关系上(Goto, 1982; Lincoln et al., 1996)。一方面,基于科层的契约关系,母公司需要对子公司进行控制;另一方面,由于集团中母子公司和子公司之间又具有一定的相对独立的网络关系,子公司需要且必然有一定的自主主动行为,因此集团中母子公司关系网络治理需要在母公司控制与子公司自主治理之间取得恰当的平衡。

随着经济形势的发展和环境的变化,子公司的异质优势资源已经成为企业集团整体竞争优势的来源(Roth, 1992; Morrison, 1996; Birkinshaw, 2000、2005),子公司对集团的战略意义更加重要,子公司的角色和网络位置在运营中不断随着集团战略和子公司的成长发展而动态地变化。传统对于集团网络的研究只侧重于网络的正效应——利益支持,即网络关系可以为网络成员提供网络外较难甚至无法获得的信息与资源,以此促进网络成员的能力和绩效的提高(Baum and Oliver, 1992; Bruderl and Preisendorfer, 1998; Gulati et al., 2000)。但实际上,网络中关系的维持需要投入成本,而网络成员在网络中的过度嵌入也约束了其对外部环境的适应性,这就是网络带来的负效应——弹性限制(Hagedoorn, 1994; Podolny, 1998; Gulati, 2000)。目前对于这种弹性限制还缺乏深入研究,但对于企业集团网络研究而言,网络的消极效应问题是必须加以考虑的。

在企业集团网络中,知识、信息和资源都在整个网络中流动。大量实证研究证实了子公司通过在网络中的嵌入可以实现集团协同收益以增强竞争优势,降低生产成本和交易成本,提升对上下游厂商的谈判优势。此外子公司还可以通过集团内部的知识网络积累缄默知识,实现集团内信息与能力的转移,从而提高内部管理及市场应变能力(Hansen, 1999; Wuyts et al., 2005; Echols and Tsai, 2005; Järvensivu and Möller, 2009)。这些都证明了适度的网络嵌入对于子公司绩效和创新能力的积极推进作用,即网络对子公司的利益支持。企业集团网络中,子公司因在网络中更容易得到资源和技术而嵌入网络,而且利用集团网络子公司比独立企业更容易进入相关目标市场;另外内部网络的知识转移和交流以及各个结点有价值的合作活动等都降低了子公司的市场风险。基于理性原则的子公司在网络的正向作用下更愿意嵌入在集团网络中。

但网络嵌入程度越深,交易的专属性越强,关系改变的可能性越低,从而产生“专属陷入”困境——资源的专属性越强,交易一方摆脱另一方的代价会越大(Williamson, 1985)。伍兹(Uzzi)是最早利用嵌入理论来探讨网