

内蒙古财经大学学术文库·第一辑

中美家族企业治理机制比较研究

——基于文化价值观的视角

A Comparative Study on the Governance Mechanism
of Chinese and American Family Businesses
—from the Perspective of Cultural Values

张 莉 / 著



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

内蒙古财经大学资助出版

中美家族企业治理机制比较研究

——基于文化价值观的视角

A Comparative Study on the Governance Mechanism
of Chinese and American Family Businesses
—from the Perspective of Cultural Values

张 莉 / 著



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

中美家族企业治理机制比较研究——基于文化价值观的视角/张莉著. —北京: 经济管理出版社, 2017. 1

ISBN 978 - 7 - 5096 - 4197 - 2

I. ①中… II. ①张… III. ①家族—私营企业—企业管理—对比研究—中国、美国
IV. ①F279. 245 ②F279. 712. 4

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 312245 号

组稿编辑: 王光艳

责任编辑: 许 兵 赵晓静

责任印制: 黄章平

责任校对: 赵天宇

出版发行: 经济管理出版社

(北京市海淀区北蜂窝 8 号中雅大厦 A 座 11 层 100038)

网 址: www.E-mp.com.cn

电 话: (010) 51915602

印 刷: 北京九州迅驰传媒文化有限公司

经 销: 新华书店

开 本: 720mm × 1000mm/16

印 张: 10.5

字 数: 200 千字

版 次: 2017 年 1 月第 1 版 2017 年 1 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978 - 7 - 5096 - 4197 - 2

定 价: 48.00 元

· 版权所有 翻印必究 ·

凡购本社图书, 如有印装错误, 由本社读者服务部负责调换。

联系地址: 北京阜外月坛北小街 2 号

电话: (010) 68022974 邮编: 100836

前言

家族企业是一种普遍存在的企业组织形式，在世界各个角落都能发现家族企业的身影。在美国，根据 2002 年数据，家族企业完成了约 64% 的 GDP，贡献了约 89% 的国家税收，雇用了约 62% 的劳动力。在中国，改革开放以来，私营经济有了突飞猛进的发展。根据《中国私营企业发展报告》2011 年的调查结果，总体数量上，家族企业数量占私营企业的 85.4%，雇佣总人数占私营企业雇佣总人数的 78.6%。由此可见，无论是在美国还是在中国，家族企业在经济建设中都发挥着极其重要的作用。

家庭是社会的基本组成单位，由于中美两国不同的文化背景，其组成与管理形式具有很大的差异性。家族企业以家庭作为主体管理者，其治理必然也具有深刻的文化根源。因此，选择从文化价值观的视角对中美两国家族企业治理机制进行比较性研究可以帮助我们更清晰地理解两国家族企业治理机制构建的“显性”因素和“隐性”因素，有利于我们扬长避短，在充分发挥中国家族企业治理机制优势的基础上，有选择地借鉴美国家族企业的成功经验，使中国的家族企业持续健康地发展。

本书首先在第一章、第二章中对以往学者对家族企业治理模式与机制的研究做了简单回顾与评述。中外学者对家族企业的制度演变、代理问题、优劣性都进行了较为全面的论述，也有学者从文化角度对家族企业制度选择与发展路径进行了解释，但是目前还没有系统地从文化价值观的角度对中美家族企业治理机制的差异性进行比较的研究。

第三章中，本书对家族企业治理理论和文化价值观比较理论进行了梳理。新制度经济学中的企业治理理论，如交易费用理论、契约理论和代理理论在家族企业治理方面都发挥了重要的作用，可以用来解释家族企业治理的运行机制。同时，家族企业治理也有着区别于其他企业的一些治理理论，即社会信任理论和关系治理理论。文化价值观比较理论中，最广泛被接受和运用的是由霍夫斯泰德和特朗皮纳斯分别提出的文化维度理论。这两个文化维度理论既有相通之处，又互



相补充,构成了较为完善的文化价值观比较理论。

第四章在文献整理的基础上,选取了霍夫斯泰德和特朗皮纳斯提出的文化价值观维度理论与家族企业治理机制相关的五个文化价值观维度。根据文化维度理论,中美两种文化在权力距离、集体与个体主义、普遍与特殊主义、特定与弥散型关系和业绩与归属这五个维度方面存在显著差异。本章对中美两国文化价值观在这五个维度上的差异性进行了比较分析,并对这些差异性形成的原因进行了探究。

第五章对中美两国家族企业治理机制的四个方面进行了比较分析,并从文化价值观的角度剖析了造成这些差异性的原因。本章首先梳理了中美两国家族企业的历史演变过程;其次分别对中国和美国文化价值观对各自家族企业治理机制的积极影响和消极影响进行了阐述;最后对两国家族企业在产权机制、用人机制、激励机制和制度机制这四个方面表现出的特点进行了论述。

第六章在充分理论分析的基础上,提出了三个基本假设:中美家族企业治理机制存在较大差异性;中美家族企业管理者的文化价值观取向存在显著差异性;中美家族企业治理机制的各个方面与文化价值观取向的各个维度存在不同程度的相关性,并通过实证研究对这三个假设进行了验证,建立了文化价值观与家族企业治理机制特征相关性模型。

第七章在以上分析论证的基础上,选取了四个典型中国家族企业的案例,仍然从产权机制、用人机制、激励机制和制度机制这四个方面阐述了这些家族企业的成功之道。

第八章通过借鉴中国成功家族企业的治理机制改革经验,提出中国家族企业进行治理机制重构的路径和策略。

目 录

第一章 绪论	1
第一节 研究的背景及意义	1
第二节 国内外相关研究文献综述	3
第三节 研究的内容、方法和主要创新点	13
第二章 企业治理理论与家族企业治理	16
第一节 家族企业的定义	16
第二节 交易费用理论与家族企业治理	18
第三节 契约理论与家族企业治理	21
第四节 代理理论与家族企业治理	27
第五节 社会信任理论与家族企业治理	28
第六节 关系治理理论与家族企业治理	34
第三章 文化价值观比较理论	36
第一节 相关概念界定	36
第二节 霍夫斯泰德的文化维度模型	39
第三节 特朗皮纳斯的文化维度模型	42
第四章 文化维度模型下中美文化价值观差异性比较	46
第一节 权力距离维度下中美文化价值观比较	46
第二节 集体与个体主义维度下中美文化价值观比较	49
第三节 普遍与特殊主义维度下中美文化价值观比较	52
第四节 特定型与弥散型关系维度下中美文化价值观比较	55
第五节 业绩与归属维度下中美文化价值观比较	58



第五章 文化价值观影响下中美家族企业治理机制比较分析	61
第一节 中美家族企业的历史演变过程	61
第二节 中国文化价值观对家族企业治理机制的影响	64
第三节 美国文化价值观对家族企业治理机制的影响	70
第四节 文化价值观影响下中美家族企业治理机制比较分析	72
第六章 文化价值观影响下中美家族企业治理机制差异性的实证研究	94
第一节 研究假设	94
第二节 研究方法	95
第三节 结果分析	99
第七章 中国成功家族企业治理机制变革	116
第一节 温州正泰集团的股权变革之路	116
第二节 和记黄埔国际化过程中的差序化用人格局	119
第三节 宁波方太集团的精神激励与股权激励	121
第四节 李锦记的家族宪法	123
第八章 国际化文化背景下中国家族企业治理机制的重构	126
第一节 文化价值观影响下中国家族企业治理机制变革的主要路径	126
第二节 中国家族企业的机制重构路径	129
第九章 结论	140
附录	142
附录 1 家族企业治理特征与文化价值观相关性问卷调查 (中文)	142
附录 2 家族企业治理特征与文化价值观相关性问卷调查 (英文)	146
参考文献	150
后记	157

第一章

绪 论

第一节 研究的背景及意义

一、研究背景

家族企业是经济学和管理学中一个古老的课题，因为家族企业存在的历史久远，几乎在人类各个不同的经济发展时期都能见到家族企业的身影。然而，它又是一个新课题，因为它是家族企业经济理论和管理理论研究中一个薄弱的环节，有许多问题需要我们进一步探讨和分析。本书选择跨文化的视角去比较中美家族企业治理问题，源于笔者多年来对跨文化交际和跨文化管理问题的关注和研究。家庭是社会的基本组成单位，由于不同的文化背景，其组成与管理形式具有很大的差异性，因此也成为跨文化研究的一个重要内容。家族企业以家庭作为主体管理者，其治理必然也具有深刻的文化根源。因此，选择从文化价值观的视角对中美两国家族企业治理机制进行比较性研究可以帮助我们更清晰地理解两国家族企业治理机制构建的“显性”因素和“隐性”因素，有利于我们扬长避短，在充分发挥中国家族企业治理机制优势的基础上，有选择性地借鉴美国家族企业的成功经验，使中国的家族企业健康持续地成长。

二、研究意义

（一）家族企业的普遍存在

家族企业是一种普遍存在的企业组织形式，在世界各个角落都能发现家族企



业的身影。可以说,家族企业无论是在数量上还是规模上都在世界经济中占有较大的份额。在美国,按照广义家族企业的界定标准,家族企业完成了约 64% 的 GDP,贡献了约 89% 的国家税收,雇佣了约 62% 的劳动力^①。改革开放以来,中国的综合国力显著提高,人民生活水平有了质的提升,中国的经济结构和社会发展也实现了根本性的变化,其中一个重要的标志就是私营经济部门取得了令人瞩目的发展。根据《中国家族企业发展报告 2011》中提供的数据,2009 年末营业收入在 500 万~1000 万元的中国私营企业数量占全国企业数的比重约为 60.1%,在营业收入小于这个规模的全国企业数量中,私营企业的比重也达到 59%。按照抽样调查数据显示,80% 以上的私营企业都是家族制经营。

(二) 家族企业在我国经济建设中的地位及发展趋势

我国私营经济部门的发展直接推动了中国经济从计划向市场的转型,吸纳了从农村土地承包制度改革和城市国企改革所释放出来的大量劳动力,并加快了我国经济从代工贸易到出口加工和国际投资的国际化步伐。根据《中国家族企业发展报告 2011》的调查结果,中国家族企业在私营经济中的地位体现在以下几个方面。首先,从数量、行业分布与规模上看,家族企业群体的规模和整体实力正在快速提升。总体数量上,家族企业数量占私营企业的 85.4%。从行业上看,家族企业在私营企业进入的行业中都占据超过 80% 的比例,成为各行各业私营经济的重要力量。从规模上看,私营经济中家族企业与非家族企业的差距正在缩小。家族企业群体的规模和整体实力正在快速提升。其次,从家族企业创造的就业机会上看,家族企业已经成为私营经济中创造就业的重要力量。家族企业的雇佣总人数占私营企业雇佣总人数的 78.6%。^②

由此可见,家族企业在我国经济建设中正发挥着越来越重要的作用。

(三) 从文化价值观视角比较中美家族企业治理机制差异的意义

韦伯曾将西方资本主义的起源归结为新教精神,而把中国资本主义的不发展归罪于儒家文化^③。东亚和中国经济起飞后,尤其是 2008 年以来西方主要发达经济体相继爆发金融危机,而中国仍以较快 GDP 增速向前发展,西方学者又将其经济的发展与稳定归功于儒家文化。美国的主流文化是 WASP (盎格鲁—撒克逊白人新教徒) 文化,而中国的主流文化是深受儒家文化影响的汉文化。家庭是家族企业的主要管理者,家庭的组织和管理形式又长期受到传统文化的影响,这必

① Sharma P. An Overview of the Field of Family Business Studies: Current Status and Directions for the Future [J]. Family Business Review, 2004, 17 (3): 1-36.

② 中国民(私)营经济研究会家族企业研究课题组. 中国家族企业发展报告(2011) [M]. 北京: 中信出版社, 2011.

③ 韦伯. 儒教与道教 [M]. 北京: 商务印书馆, 1995.



然使家族企业的成长具有很深的文化烙印。在新教文化与儒家文化的影响下,中美两国在家庭组织与管理形式上具有显著的差异,而这些差异也必然反映在家族企业治理中。因此,采用文化价值观比较的角度,运用文化价值观比较的理论工具比较分析中美文化价值观差异,进而比较文化价值观影响下的家族企业治理机制的差异,能够帮助我们从根源上把握和理解中美家族企业在历史发展的过程中,由于不同社会文化背景造成的显著差异,有利于我们在尊重本国文化传统的基础上,科学地、有选择地借鉴美国家族企业的成功经验,为我国家族企业发展壮大、走向世界提供有效的策略建议。

第二节 国内外相关研究文献综述

一、国外相关研究综述

1960年后,随着经济的发展,众多研究机构和学者开始关注家族企业方面的理论研究,而西方国家开展家族企业研究的重要推动力为大型家族企业、金融服务业、家族企业咨询业和大学研究机构等。

任职于美国哈佛大学的企业史学家小艾尔弗雷德·D. 钱德勒指出,管理、市场及生产等方面的变化促进了家族企业制度体系的变革,也就是由支薪经理层来拥有经营生产管理权,进而使企业的成长和发展摆脱了家族制的负面制约^①。现阶段,美国国内规模较大的家族企业虽然大多通过控股的形式由家族掌握,但由职业经理人负责具体的管理。

著名经济学家克林·盖尔西克^②首次对家族企业的三环模式进行了构建和研究。而三环模式指的是由家庭、所有权和企业所构建的独立又同时互相交叉的家族企业体系。所有家族企业内的个体,均可以置放于家庭、所有权和企业子系统所交叉形成的区域内(见图1-1)。同企业仅有一种联系的人应该在第1区域(家庭成员)或第2区域(所有者)或第3区域(全部雇员)。是家庭成员但不是雇员的所有者应在第4区域,同时处在所有权和家庭两个环内。在企业工作但不是家庭成员的所有者应在第5区域。家庭成员在企业工作但不是所有者的应在第6区域。既是家庭成员又是雇员的所有者处在中心区域7。三环模式具有严密

① 小艾尔弗雷德·D. 钱德勒. 看得见的手——美国企业的管理革命[M]. 北京: 商务印书馆, 1997.

② 克林·盖尔西克. 家族企业的繁衍——家族企业的生命周期[M]. 贺敏译. 北京: 经济日报出版社, 1998.

的理论性和实用性。它明确了家族企业中个人或组织的职责和权利的界限。

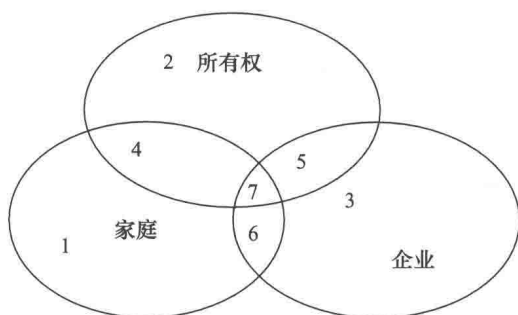


图 1-1 盖尔西克的家族企业关系三环模型

克林·盖尔西克为了进一步阐述企业组织及家族的发展趋势，在对时间因素进行引入的基础上，基于企业、家庭和所有权等不同维度对角色交替和发展过程进行了深入的探讨，即家族企业的三极发展模式（见图 1-2）。该模式对于家族企业的发展和成长起到了较强的指导作用^①。

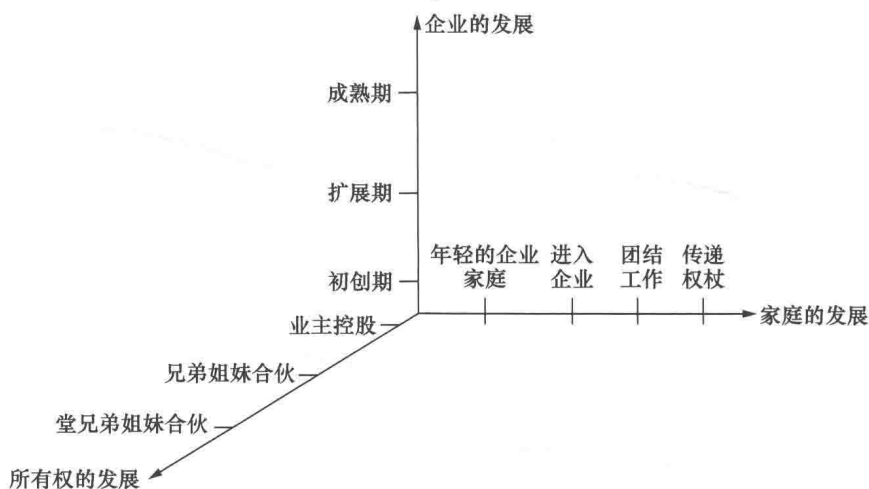


图 1-2 盖尔西克的家族企业发展三极模型

现代管理学之父彼得·德鲁克在其学术著作中对家族企业管理的基本原则进行了详细的研究和阐述。他指出较非家族企业而言，家族企业的治理结构更为复

^① 克林·盖尔西克，家族企业的繁衍——家族企业的生命周期[M]，贺敏译，北京：经济日报出版社，1998.

杂^①。学者 Manuel Carlos Vallejo 认为,与其他企业不同,家族企业的发展更依赖于家族精英成员,因此应当将家族理事会引入家族企业的治理过程中,使其发挥积极作用^②。

著名经济学家加里·S. 贝克尔^③从经济学角度分析了家族企业存在的根源。他指出,以往用于市场交易环境下的自私自利假设,已不能用于家庭企业的理解,简而言之,相较其他组织而言,家庭成员的关键特征为基于相关义务及利他主义来进行家庭内的配置。该学者认为交易成本的节约基于家庭成员间的利他主义之上。

Neubauer 等^④学者的研究认为,家族企业面临着比一般企业更为复杂的公司治理结构。一般企业仅面临由所有者、董事会与管理者三个治理机构所组成的七种角色定位,包括企业主本身、董事会本身、管理者本身、企业主—董事会、企业主—管理者、董事会—管理者、企业主—董事会—管理者。由于家族企业还要增加家族因素,导致家族企业要面临 15 种复杂的角色定位。具体角色关系如图 1-3 所示。

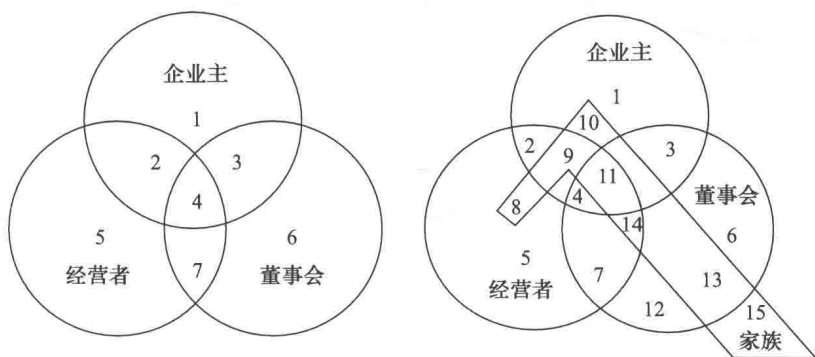


图 1-3 非家族企业与家族企业关系比较

卡洛克和沃德认为,由企业内的家族成员组成的家族理事会,正式或非正式地讨论家族企业事务,在企业中发挥着积极作用。于是他们把家族理事会引入家族企业治理结构中^⑤,如图 1-4 所示。

① 彼得·弗·德鲁克. 大变革时代的管理[M]. 赵干城译. 上海: 上海译文出版社, 1999.

② Manuel Carlos Vallejo. The Effects of Commitment of Non-Family Employees of Family Firms from the Perspective of Stewardship Theory [J]. Journal of Business Ethics, 2009 (87): 379-390.

③ 加里·S. 贝克尔. 家庭论[M]. 北京: 商务印书馆, 2005.

④ F. Neubauer, A. G. Lank. The Family Business: His Governance for Sustainability [M]. London: McMillan Press, 1998.

⑤ 兰德尔·S. 卡洛克, 约翰·沃德. 家族企业战略规划[M]. 北京: 中信出版社, 2002.

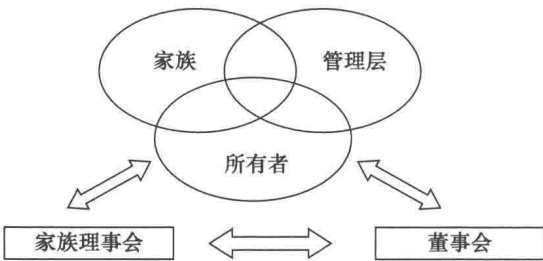


图 1-4 家族与企业的平行结构

Mustakallio 等学者建立了家族企业“契约—关系”治理模型。他们认为，家族企业治理是基于社会信任的正式的契约治理和基于私人信任（家族信任）的非正式的关系治理的融合。在这个模型中，关系治理的意义在于紧密结合家族企业的特性，弥补了正式契约的不完全性所带来的代理问题。Mustakallio 等学者还分析了家族企业制度规则、家族成员间的社会交往、家族成员的共同理念、董事会对高层经理的监督等因素对家族企业决策质量的影响。他们的研究具有开创性意义，对后来的研究产生了重要的影响^①。

与此同时，意大利学者 Gubitta 和 Gianecchini 也对家族企业治理结构特性进行了深入研究。他们运用产权理论，基于意大利东北部 53 家中小家族企业的实证研究，分析了家族企业治理结构的演进路径，建立了家族企业治理结构模型^②，如图 1-5 所示。

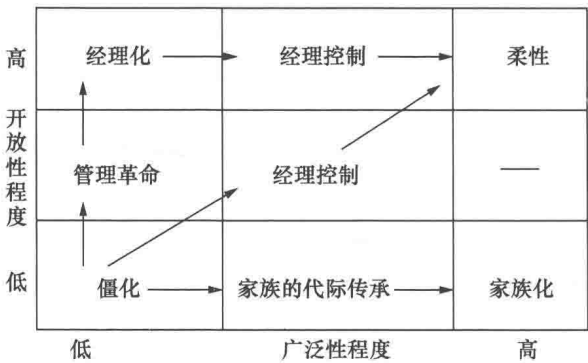


图 1-5 家族企业治理结构模型

① Mikko Mustakallio, Erkki Autio, Shaker A. Zahra. Relational and Contractual Governance in Family Firms: Effects on Strategic Decision Making [J]. Family Business Review, 2002 (3): 167-172.

② Paolo Gubitta, Martina Gianecchini. Governance and Flexibility in Family-owned SMES [J]. Family Business Review, 2002 (4): 186-192.



以上学者的研究主要从家族企业自身发展阶段不同的组织形式,以及运用新制度经济学理论,从交易成本、委托代理关系、契约关系和社会资本的角度对家族企业进行了研究,在理论上形成了家族企业研究的基本框架。

将文化因素作为家族企业治理重要影响因素的研究开创了家族企业治理研究的新视角。其中最具有影响力的研究首推美籍日裔学者弗兰西斯·福山的研究。他的研究基于文化学的视角对家族企业的合理性进行了深入的分析,将文化按照信任度划分为高信任度文化及低信任度文化。前者指的是信任超越血缘关系,后者指的是信任只依存于血缘关系。当人们处于低信任度文化氛围内时,更易相信和自身存在血缘关系的家族成员。所以,在企业创办和经营过程中,他们不容易信任职业经理人,而是选择交由家族成员负责具体的事务^①。著名经济学家雷丁在长期观察东南亚、中国香港和中国台湾的华人家族企业后,指出这些企业虽然只有较小的规模,但是企业间的关系高效且稳定,因而该学者得出了“强网络和弱组织”的主要结论,同时通过华人文化对比进行了详细的解释^②。德国著名经济学家何梦笔在其所著的《网络、文化与华人社会经济行为方式》的研究著作中,通过对华人文化的解读,较为详细地研究和分析了华人家族企业的网络组织行为^③。

以上学者将文化因素作为重要的因素引入家族企业研究中,并且将中国与西方的家族企业作为主要参照对象,从信任模式和网络关系的角度对中西方家族企业的显著特征进行了比较。但是,不足之处在于,上述研究只选取了中西方文化差异的几个点进行分析,并没有系统地将中西方的文化差异以及在这些文化差异影响下中西方家族企业所表现出的不同治理机制进行比较分析。

二、国内相关研究综述

改革开放后,随着我国经济和社会的发展,国内学者开始关注并研究有关企业治理的问题,对家族企业治理的探讨更是近几年的事情。近年来的调查研究普遍认为,根据对家族企业的不同界定,中国的私营企业中85%~90%都是家族企业。根据2010年私营企业抽样调查取得的数据,按照广义家族企业定义,有85.4%的私营企业是家族企业,因此中国学者通常是把私营企业(民营企业)大约等同于家族企业来进行研究的^④。

① 福山. 信任——社会美德与创造经济繁荣[M]. 彭志华译. 海口: 海南出版社, 2001.

② 雷丁. 海外华人企业家的管理思想[M]. 上海: 上海三联书店, 上海人民出版社, 1993.

③ 何梦笔. 网络、文化与华人社会经济行为方式[M]. 太原: 山西经济出版社, 1996.

④ 中国民(私)营经济研究会家族企业研究课题组. 中国家族企业发展报告(2011)[M]. 北京: 中信出版社, 2011.



从国内研究状况来看,目前对家族企业的研究主要包括三个方面:一是对家族企业存在的合理性及运作效率的评价;二是对中国家族企业成长发展中的社会、经济、文化环境等因素的分析;三是对中国家族企业发展过程中存在的问题及其对策的研究。

(一) 对家族企业存在的合理性及运作效率的评价

对家族企业存在的合理性方面,中国学者存在较大分歧。持否定态度的学者主要提出家族企业的种种弊端,并普遍认为家族企业应最终发展为公众企业。例如,学者樊纲指出,虽然从节约交易成本的角度来看,短时间内家族企业和非理性化制度体系能够起到一定的作用,然而从长期看,无法形成将社会信用制度作为根本的社会经济,进而造成企业的效率损失和交易成本大大增加^①。学者魏杰认为,在民营企业成长发展的初期阶段,家族治理模式对于企业的影响几乎全部都是正面作用,然而当企业达到一定规模后,家族治理模式对于企业的影响几乎全部都是负面作用^②。学者鲁亚曦认为,如果国内企业不改变现状,积极实施现代企业制度,那么企业的前景就无法预料^③。学者孙耀吾、宋安顺指出,现代企业的发展受到家族治理模式的严重制约。具体而言,主要存在以下家族治理的问题。首先,不清晰的内部产权,有可能引发众多矛盾。其次,家族企业经营管理者的综合素质普遍较为低下,容易导致战略决策的失误。再次,企业的管理机制缺乏有效性和科学性,管理运营难以规范。最后,亟待完善的监控体系导致企业受到家族的完全控制。所以民营企业应当从传统的家族治理向社会化、科学化治理转变^④。学者余立智认为,随着不断扩展的交易半径和企业规模,国内民营家族企业的治理会随之衍生出和现代企业经营不相适应的机制性矛盾,并提出中国家族企业和西方发达国家家族企业完全不同的产权变革模式,进而便于企业持续、健康和稳定地发展^⑤。徐泰玲和李立峰认为,家族式民营企业存在许多缺陷,如企业本身在规模、能力方面的缺陷使其难以适应激烈竞争的市场环境;企业内部产权结构单一,无法构建适应现代企业制度的内部治理结构;传统价值观念阻碍了企业制度的变革。为此,他们提出,家族式民营企业必须向真正意义上的现代企业制度过渡^⑥。程宇靖分析了由封闭的家族制治理模式向现代家族制企

① 樊纲. 中华文化、理性化制度与经济发展[J]. 二十一世纪, 1994 (6): 23-24.

② 魏杰. 企业前沿问题——现代企业管理方案[M]. 北京: 中国发展出版社, 2001.

③ 鲁亚曦. 中国家族企业的背景与前景[J]. 四川改革, 2001 (7): 34-35.

④ 孙耀吾, 宋安顺. 民营企业家族治理模式发展方向探析[J]. 中国民营科技与经济, 2002 (4): 16-17.

⑤ 余立智. 我国民营企业经济发展中的家族企业治理问题研究[J]. 商业研究, 2003 (2): 26-27.

⑥ 徐泰玲, 李立峰. 中国家族企业发展透视[M]. 北京: 人民出版社, 2009.



业治理模式演进的必然性^①。

否定家族治理模式的观点指出了家族治理模式的弊端,其判断在某些角度具备合理性,然而,也难以避免地存在片面性。首先是没有结合现实经济环境,对治理模式的研究较为抽象,其次没有具体问题具体分析,仅仅是简单地提出应当在家族企业中采取公众企业的治理模式。

与上述观点相反的学术研究则尝试寻求家族企业存在的合理性,以及家族治理在某种程度和某些方面比公众公司更具有优势。例如,学者陈凌指出,作为亚洲经济组织的重要特征,企业网络和家庭组织体现了效率中性,也就是说,家族企业并非一定只能是低效率,在某些环境下能够比市场更具竞争力和效率^②。学者储小平指出,我国传统文化的重要特征为“家文化”,漫长历史长河所形成的“家文化”的社会心理,深刻影响了家族企业的生命周期、企业的经营和组织行为等^③。吕政认为,在中国这样一种环境下,资本社会化以后的民营企业还必须坚持私人和家族控股,因为中国的国情决定了家族企业治理面临的两个问题:一是所有者对经营者的信任问题;二是经营者对所有者的忠诚问题^④。李新春指出,社会整体信任结构决定了家族企业的发展和成长,并直接影响了企业进行战略发展模式选择。而企业如果处于低信任度的社会环境中,就只能选择家族化治理结构来作为企业成长发展的战略^⑤。贾曼指出,最具效率的治理模式应当是在特定的文化环境和市场环境下更为优秀的资源配置和资源整理的治理模式。国内企业的家族制特色是经济水平、社会文化自然选择的结果,在一定程度上是符合中国文化与当前的法律环境的。在构建和完善法律法规体系前,该治理模式还将长期存在^⑥。学者刘正才在研究和分析我国文化、法律、经济和政治现状后,指出国内民营企业所采取的家族控制模式仍然具备可实施性,该模式可以确保民营企业的生存、壮大和发展^⑦。黄玲、林振兴认为,家族企业的两权合一、激励与约束的双重性、关系治理以及家长式领导使家族企业具有低成本、高凝聚力、决策迅速等优势,应该理性看待家族治理^⑧。

(二) 对家族企业成长的社会、经济、文化环境等因素的分析

国内家族企业研究的另一个方向是对家族企业的社会、经济、文化环境等影

① 程宇靖. 现代家族制企业治理模式的探讨[J]. 当代经济, 2011 (4): 17-19.

② 陈凌. 信息特征、交易成本和家族式组织[J]. 经济问题, 1998 (7): 19-22.

③ 储小平. 家族企业研究——一个具有现代意义的话题[J]. 中国社会科学, 2000 (5): 12-15.

④ 吕政. 家族控股并不过时[J]. 当代经理人, 2000 (3): 32-33.

⑤ 李新春. 信任与企业成长方式的相机选择[J]. 经济体制改革, 2003 (1): 8-11.

⑥ 贾曼. 中国家族企业治理模式的有效性分析[J]. 广东财经职业学院学报, 2003 (5): 25-26.

⑦ 刘正才. 华人企业治理模式及对对中国民营企业的启示[J]. 学术论坛, 2003 (5): 31-33.

⑧ 黄玲, 林振兴. 从公司治理的角度看家族企业的竞争优势[J]. 福建论坛(人文社会科学版), 2010 (11).



响因素的分析研究。其中最为深入的是对家族企业所处的文化背景,尤其是社会信任环境的分析。汪丁丁认为,受我国深厚的“家文化”的文化氛围的影响,华人企业自然采用了带有中国特色的家庭关系模式来进行企业的营运管理^①。学者陈凌在著名学者爱德华·霍尔的研究基础上,得出了我国当前是信息规范度不足和信息分散度程度低的社会。在这种信息环境下,网络模式和家族企业模式是国内企业最为有效的治理结构^②。学者张维迎指出,我国民营企业现阶段无法有效解决家族制带来的弊端,最为关键的原因是由于当前国内还相对较为缺乏具备职业道德和职业素质的职业经理人^③。学者胡军等指出,东西方的儒教文化和基督教文化两者的差异是造成我国家族企业拥有较高的内部凝聚力,主要采取“关系治理”体系,而西方国家的家族企业只拥有较低的内部凝聚力,主要采取“理性治理”体系的关键原因^④。学者李新春基于我国发达的私人信任和缺乏普遍信任的现状,通过家族企业成长关系和家族信任的模型构建,得到了民营企业在较小规模的情况下,家族信任可以获得较为可观的帕累托改进,而随着日益增加的交易复杂性及扩大的企业规模,所导致的代理能力欠缺则无法利用家族信任来予以规避^⑤。学者储小平与李怀祖认为,因为现阶段我国社会信用资源不但缺乏制度信用,同时还缺乏伦理信用,使得国内大部分民营企业只能以家族制形态出现在市场上,无法及时转变为现代化专业管理体系^⑥。黄宇驰和许莹指出,家族企业治理文化必须有选择性地变迁,使文化因素与企业治理制度达成匹配,才能提高治理效率^⑦。许叶枚提出中国家族企业出现股权封闭、信任治理、关系治理和权力高度集中等现象,是对其面临的外部环境的无奈选择^⑧。王春和与郭笑欣提出在中国传统的“和谐文化”影响下,中国家族企业应致力于进行“和谐治理”^⑨。

此外,对社会经济环境的分析也不少。学者潘必胜在对国内企业组织体系变革的历史进行总结的基础上,对家族企业的生存环境进行了详细的分析。该学者指出,我国企业不管是民营企业性质还是国有企业性质,大多向官僚家族企业转变,最为主要的原因是我国企业面临的是不完善的社会学基础和法律体系、较低

① 汪丁丁. 经济发展与制度创新[M]. 上海: 上海人民出版社, 1995.

② 陈凌. 信息特征、交易成本和家族式组织[J]. 经济问题, 1998 (7): 19-22.

③ 张维迎. 企业理论与中国企业改革[M]. 北京: 北京大学出版社, 1999.

④ 胡军, 朱文胜等. 劳动契约、交易费用与关系治理——华人家族企业内部治理行为分析[J]. 暨南学报(哲学社会科学版), 2002 (5).

⑤ 李新春. 信任与企业成长方式的相机选择[J]. 经济体制改革, 2003 (1): 8-11.

⑥ 储小平, 李怀祖. 信任与家族企业的成长[J]. 管理世界, 2003 (6): 12-14.

⑦ 黄宇驰, 许莹. 家族企业治理文化及变迁研究[J]. 科研管理, 2008 (12).

⑧ 许叶枚. 家文化视角下家族企业治理评析[J]. 经济问题, 2011 (5): 23-26.

⑨ 王春和, 郭笑欣. 中国传统“和谐文化”与家族企业和谐治理[J]. 管理观察, 2012 (7): 22-24.