

经营期望与家族内部的权威配置^①

——基于中国上市公司的数据分析

贺小刚^{1,2}, 连燕玲¹, 张远飞¹

(1. 上海财经大学国际工商管理学院, 上海 200433; 2. 上海财经大学浙江学院, 金华 321019)

摘要: 基于企业行为理论, 尤其是业绩反馈理论对家族成员内部的权威配置进行了理论分析, 并基于中国上市公司的数据进行了实证检验, 主要得到以下几个方面的结论: 1) 在企业实际业绩未达到经营期望水平时, 业绩的落差越大则家族企业主越倾向于采取拯救行为而不是放弃对家族企业的控制, 同时倾向于历练最有能力的核心家庭成员。2) 在企业的实际业绩超过经营期望水平时, 超额收益越高则家族企业主越倾向于将权威配置给经营能力最强的家族代理人以实现家族王朝梦想, 同时还会产生一种亲缘效应, 即对核心家庭成员而不是远亲成员赋予更多的权威。3) 制度环境对家族成员内部权威的配置产生了显著的调节作用, 即在制度环境不规范情况下, 家族企业主出于仁慈倾向于将具有“负产品”性质的权威配置给有能力的远亲成员而不是有能力的核心家庭成员。

关键词: 经营期望; 家族成员; 权威配置; 业绩反馈理论; 制度环境

中图分类号: F276.6 **文献标识码:** A **文章编号:** 1007-9807(2013)04-0063-20

0 引言

家族权威在私营企业的发展过程中起到重要的影响作用, 是解释私营企业治理效率的重要理论依据之一^[1-4]。权威配置机制的研究是公司治理中一个非常重要的主题, 受到学者们的广泛关注。目前关于家族权威配置的研究主要考虑的还是其效率问题。此领域的绝大多数学者重在比较分析权威配置给家族成员与职业经理人的效率差异, 主要的理论观点是认为权威应配置给家族成员, 因为家族成员的目标完全一致, 都是为了家族财富的积累与发展。如 Durand 和 Vargas^[5]的研究表明, 业主将权威配置给家族成员比配置给外部职业经理人将产生更好的企业绩效。不过也有

学者就这一观点进行了挑战, 如 Barth 等^[6]认为将权威配置给家族成员会降低企业的绩效, 贺小刚和连燕玲^[3]的实证检验结果则表明, 家族权威与家族上市公司价值之间存在显著的非线性关系。还有些学者就不同制度环境下的家族企业权威配置对治理效率的影响作用进行了理论探讨与实证研究^[7-8]。

另外, 由于家族成员也是代理人, 是存在机会主义的^[1], 家族成员内部的权威配置问题也得到了较大程度的关注。如 Schulze 等^[2]研究分析了家族成员的权力安排对企业财务决策的影响; Kellermanns 和 Eddleston^[9]分析了家族控制权的配置对家族内部的冲突及企业绩效的影响。国内也有学者对家族内部的权威配置效率进行了探

① 收稿日期: 2009-01-09; 修订日期: 2012-09-10。

基金项目: 国家自然科学基金资助项目(70872065; 71172140); 上海市社科规划基金资助项目(2011BGL007); 教育部“新世纪优秀人才支持计划”资助项目(NCET-08-0804); 上海市曙光计划基金资助项目(07SG41); 上海财经大学研究生科研创新基金资助项目(CXJJ-2011-323; CXJJ-2011-371); 上海财经大学优秀博士学位论文培育基金资助项目; 上海财经大学国家级项目后续研究资助项目(2012110294); 浙江省金华市社会科学联合会重点课题资助项目(2012103)。

作者简介: 贺小刚(1971—), 男, 江西永新人, 博士, 教授, 博士生导师。Email: hxg@mail.shufe.edu.cn

讨,如贺小刚等^[10]对家族成员内部的权力集中度进行了系统的理论探讨与实证检验,结果发现,倒U型假设相对于线性关系更有助于解释家族成员内部权力集中度与经营绩效之间的关系;连燕玲等^[4]的研究则更进一步,他们依据亲缘关系程度将家族成员细分为核心家庭成员、远亲家庭成员等不同的类型,进而探讨了家族资产所有权和管理权的配置效率问题。但家族内部的权威配置并不是一个既定的状态,而是一个动态过程,如此另一个研究领域则是探讨家族权威的形成机理,即基于何种原则或标准对不同的家族成员配置不同的权力。家族成员内部的权威配置是反应企业主或企业创始人的重要决策行为,对这一行为的分析将有助于理解家族企业的根本性质,不过该领域的研究文献并不多^[6]。

值得注意的是,前期有关家族权威配置的研究基本上都是基于绝对效用的最大化原则进行分析的,而忽略了权威配置决策的重要情境——组织经营状况与经营期望的差距^[11];另外,前期的研究主要是认为影响到家族成员内部权威配置的因素在于信任、能力与外部环境,而没有关注到决策过程中往往会渗透许多非经济因素、情感因素(如社会情感财富、仁慈等)。本文拟从企业行为理论,尤其是业绩反馈理论等角度对家族成员内部的权威配置进行理论分析与实证检验,研究的结论表明了经营期望将影响到家族企业主在权威配置过程中的决策方式与结果。

1 理论与假设

1.1 权威配置的动机:相对于目标期望水平的经营业绩

Hoppe^[12]的研究发现,人的目标倾向于与其前期类似工作的业绩保持连续性,这一发现为目标期望理论奠定了基础。在早期的心理学家看来,目标期望水平就是个体对其正常能力的评估与其可感知的理想业绩之间的某个值^[13],它是可变动的,即在取得成功之后会上升,在不成功时则会下降^[14]。当代的心理学理论则将个体决策中的目标期望水平描述为“能够给决策者带来满意的最小产出”^[15],于是相对于目标期望水平的业

绩就可以作为可感知到的成功或失败的近似值^[16]。在组织文献中,目标期望水平的概念由Simon^[17]引入,他认为决策者一般是将结果解释为满意或不满意,目标期望水平就是两者之间的分界线。这些理论的观点后来由Cyert和March^[18]、Levinthal和March^[19]成为可以检验的数学命题,并广泛运用于很多行业的研究中^[20-23]。由于组织是目标导向的体系,它们习惯于用简单化了的规则去调整行为以对业绩反馈做出反应,这一业绩反馈理论或者说目标期望水平绩效理论^[21]是企业行为理论的精髓。

业绩反馈理论认为,组织往往通过将业绩的连续测量转为成功与失败这一更好理解的分类测量以简化决策的流程^[24],并往往将经营业绩与目标期望水平的相对差异作为后续决策行为的依据^[25],其中目标期望水平是由社会比较与历史业绩比较而决定的^[21]。首先,由于组织易受短视的影响,所以它们往往依赖于短期的业绩反馈而忽略未来状况^[25],况且组织的未来期望往往存在有意识的或无意识的偏差^[18],所以未来状态中存在太大的不确定性和多种偏差以至于“向前看”似乎并不重要。目前理论上普遍地都将组织描述成为向后看的模式^[26],即组织依据经营业绩与历史业绩水平进行比较然后做出渐进的调整。另外,社会比较也是决策者对其能力与结果进行评价的有影响力的因素,即决策主体倾向于将自己与类似的其他人进行比较^[27],一个参考组织或同一集团的业绩水平就是决策者评价其当前业绩的标杆^[6],现有的管理文献往往将社会目标期望水平模型化为行业或社会网络中其它企业的平均绩效^[20]。

业绩反馈为企业组织的决策提供了一个重要的参考模式,即现在企业经营状况如何?是否需要探索其它方法并调整规则^[22,28]。企业往往就是基于过去的经验而做出适应性调整^[18],并且这种调整往往是渐进的,因为组织在面对困难时往往是做出较小的调整以检验新的解决方案的效果^[29]。比如,一些学者认为,当企业组织没有能够达到其目标期望水平就会引致探索性研究开发等行为,这种困境驱动的目标在于快速地解决现在的问题以确保业绩能够回到所期望的目标水平;但当企业达到了它们的目标期望水平时,它们

就会倾向于维持现有的规则并很少有动机去探索新的方法^[18]。对于家族权威的配置,前期学者主要是基于绝对效用的最大化原则进行决策,但本文认为,家族企业主主要是基于经营期望而做出决策,即通过比较企业的实际业绩与经营期望水平而进行适应性的决策调整。下文拟重点分析低于经营期望与高于经营期望的情况下家族成员内部的权威配置机理及制度环境在其间的调节作用。

1.2 低于目标期望水平下的家族权威配置: 家族拯救行为与历练效应

家族制企业与非家族制企业的根本区别在于前者具有长期的经营理念,不会轻易退出经营领域。虽然一些学者认为创业企业家会在经营业绩低于一个标准的参考点选择退出经营领域^[30],或以不同的方式解散企业^[6],但这种极端的问题解决方式依存于许多严格的条件,比如外部机会足够吸引企业主、社会认同以至于不存在什么社会压力等等。本文认为私营企业主在面临经营困难时更有可能采取的策略是对原先的规则进行变革,而不会丢下一个“烂摊子”给继任者或社会的其它利益相关者。家族企业主不仅要长期经营,更重要的是还要实现对企业的控制,“控制企业”对于一个家族而言之所以重要不仅在于可以通过控制企业获取经济利益,实现家族物质财富增长的目标,而且可以保护其社会情感财富等非经济性利益的积累^[31]。这些社会情感财富包括家族声望的建立、家族对外界影响力的获取、家族氏族地位和身份的维持、家族王朝的不断延续等等。家族企业主将社会情感财富的降低评价为巨大的损失,为避免该损失的发生,家族成员甚至愿意牺牲潜在的经济利益,决策上往往倾向于保守而不是进行创新^[31]。尤其对于那些已经上市的家族制企业,这种优质的壳资源不仅为家族带来物质收益,还产生了稀缺的社会情感财富,放弃对家族企业的控制将对整个家族尤其是核心家庭造成很大的经济与非经济的损失,所以维持家族控制尤其是核心家庭对企业的控制是确定决策方案的前提。

决策者是依据其目标期望水平进行判断的,当企业的经营业绩低于目标期望水平,这导致决策者觉得自己的能力可能出现了问题,技不如人。

在这种情况下调整决策方案是一个可选途径,比如增加研发投入等等^[22-26]。对于家族企业主而言最重要的决策之一则是决定企业权威交给谁,是交给核心家庭成员或远亲控制还是外部人治理?为了拯救企业,家族企业主可能会选择冒险的决策行为^[32],比如引入新的高管和新的投资者,因为此种情况下物质资源及人力资源的获取对于维持企业的持续发展至关重要。但本文认为,寄希望于职业经理人或其他外部投资者拯救这类企业的可能性较小,因为在预知难以达到企业主的期望水平、未来收益存在较高的不确定性的情况下,职业经理人作为决策者更是典型的风险规避者,外部投资者也不会轻易冒险做这种高风险的投资。在这种情况下最可能雪中送炭的主要还是来自家族成员,不过并非所有的家族成员都有完全等同的机会得到权威的配置。能否解决企业的经营困境、确保企业能找到继续生存的机会,最终实现家族企业主的经营期望,关键在于掌握了独特的经营能力。另一方面,当企业处于困境时期,一般关系的家族成员选择共患难的可能性将减小,能够共患难的往往是一些核心家庭成员,因为他们之间的代理问题最小^[33-34]。基于此,本文认为在经营业绩低于目标期望水平的情况下,为了拯救处于困境中的企业,实现对企业的长期控制,家族企业主倾向于将权威配置给最有能力的家族成员以及那些最值得信任的核心家庭成员。基于此,本文提出下述假设:

假设 1a 实际业绩与目标期望水平的落差越大,则越有可能将权威配置给有能力的家庭成员。

假设 1b 实际业绩与目标期望水平的落差越大,则越有可能将权威配置给核心家庭成员。

并且,本文认为,对于那些具有较强经营能力的核心家庭成员而言,他们是家族企业持续成长的栋梁之才。出于互惠利他主义,这些成员对于家族企业主具有明显的利他倾向,不会轻易逃避困难与应尽的家族责任。并且更为重要的是,由于“苦其心志,劳其筋骨,饿其体肤”是华人文化的主要价值取向与行为规范之一,从私营企业主的主观角度来看,他们往往具有强烈的动机让那些最具有经营能力的核心家庭成员在逆境中成长、成熟,锻炼其意志。所以在家族长期经营理念

的导向下,为了后续的继承计划能够顺利地得到执行,历练效应就会出现在最具有经营能力的核心家庭成员身上。而作为远亲的家族代理人,他们的利他主义并不如核心家庭成员那么强烈,自利的动机则相对更为明显^[34],尤其是在经营业绩达不到预期值的状况下,经营的高风险性与不确定性致使这些远亲加入企业的意愿并不强烈。所以在业绩水平达不到目标期望值时,企业主将权威配置给最具有经营能力的远亲成员的可能性下降了。基于此,本文提出下述假设:

假设2 实际业绩与目标期望水平的落差越大,则越有可能将权威配置给最有能力的核心家庭成员,而将权威配置给有能力的远亲成员的可能性则越低。

1.3 高于目标期望水平下的家族权威配置: 家族王朝梦想与亲缘效应

大多数的家族企业主都是创始人,创始人往往将自己所创建的公司视为其人生中的重大成就,他们不会像受聘的管理者那样采取一种只顾及短期利益的决策行为^[35],创始人也往往更具有承担风险的意愿和对成功的高度需求^[36]。当企业的经营状况超过了家族企业主的期望水平时,在良好前景的引诱下其傲慢主义与过度自信开始形成^[37],逐渐产生建立自己家族王朝的梦想,但这需要有能力的管理者的参与。很现实地,一个家族对企业所能实施的控制力度主要取决于他们能力的高低,掌握权威的家族代理人的能力大小决定了家族所能实施的控制程度^[38]。将资产管理权配置给经营能力较强的家族代理人,一方面可以抵制来自企业内部职业经理人和外部利益相关者对家族控制地位的威胁;另一方面也可以更好地防范经营过程中的一些失控问题,如发生财务信息泄露或经理人政变的危机、非家族成员的掏空行为等等。而利用外来人的组织人事决策将很容易导致家族企业主失去对企业的长期控制,尤其是随着股权结构的多元化,控股家族所面临的外部利益相关者(如机构投资者)的制约越来越大。在家族股东仅具有较弱的相对控制地位时,为巩固家族企业的长期控制权,最好的方式之一就是将其权威配置给经营能力最强的家族成员,如此才能实现家族王朝的梦想。

值得本文思考的另外一个问题是,利好的经

营绩效谁来一起分享? 家族企业主并非完全出于经济目的而建立并经营家族企业的。家族企业是家族与企业的结合体^[39],同时又是情感和工作双重系统的结合,这种特殊性使得家族企业既追求经济性的目标又追求非经济性的目标^[40],普遍存在于家族内部的利他主义行为即是这种非经济性目标的体现。家族成员的利他主义行为是内生于其本能和情感的一种非理性行为和感情偏好,这使得家族成员从心理上产生必须关心其家族成员的责任感,进而在家族成员内部形成相互照顾的风气和习惯。具有利他主义倾向的家族成员会表现出对自己家庭、亲戚等家族成员的慷慨和福利关怀,强调在家庭成员内共享财富分配^[38]。但这种分享并非简单的平均主义分配,而是依据一种“亲缘关系至上”的原则进行配置的^[3],即与业主关系越亲近的则越有可能得到权威,享受并控制家族王朝的财富。正由于核心家庭成员之间存在一种无法替代的纯粹的利他主义,所以这些成员之间分享权威的可能性将高于远亲成员。基于此,本文提出下述假设:

假设3a 企业的实际业绩越高于目标期望水平则越有可能将权威配置给有能力的家族成员

假设3b 企业的实际业绩越高于目标期望水平则越有可能将权威配置给核心家庭成员

并且本文认为,对于那些具有较强经营能力的核心家庭成员而言,由于他们是家族企业持续成长的栋梁之才,建立一个家族王朝需要这些成员的协助;要实现家族企业的长期控制,以获取社会情感财富,并降低被掠夺的可能性,确保其财富增长的稳定性,也需要这些真正的自家人的参与。况且在资本市场中,业绩越好的家族企业越有可能成为兼并收购的对象。家族权威的丧失将严重地伤害到创业家族,所以在企业经营业绩超过期望值并逐步得到改进的情况下,家族企业主更倾向于将权威配置给核心家庭成员以强化对企业的控制。另外,要培育新的接班人也往往首先考虑的是核心家庭成员。Wasserman^[41]基于田野调查发现,家族创业者在取得了重要的里程碑成就之后会开始考虑离开企业并将权力传承,Adams等^[42]的研究也发现了创始人急流勇退效应是存在的。所以在经营业绩好转的情况下,是家族企业主培养自己的接班人并为自己顺利退出做好准

备的重要时机之一,但毫无疑问地这些候选的接班人主要来自有经营能力的核心家庭成员。而相比之下,远亲成员则可能被排除在权力机构之外。基于此,本文提出下述假设:

假设4 企业的实际业绩越高于期望水平则越有可能将权威配置给最有能力的核心家庭成员,而将权威配置给有能力的远亲成员的可能性则越低。

1.4 制度环境的调节作用:仁慈的影响

权威配置作为企业内部的一种制度安排在很大程度上依赖于其所运行的外部制度环境^[8]。当家族企业在较好的制度环境中运行时投资者的权益往往能够得到很好的法律法规的保护,它们无效交易行为的概率得以降低;而在不规范的制度背景下,家族成员从事经营活动的心智成本将非常高昂。首先,在不规范的制度环境下,家族企业获取物质资本和人力资本的市场渠道受到很大的限制,家族企业发展遇到的资源困境更加严重。其次,在不规范的制度环境中,人际信任基础较为薄弱,缺乏人际信任的组织间关系在面临组织文化差异和信息不对等时将会更加困难,更可能产生机会主义行为^[43],即资源分享和承担风险的主动性下降,而资源被攫取的可能性大大增加。再次,更为重要的是,在不规范的制度环境下,政府制定法规和政策具有较高程度的波动性和不一致性,它并不能为家族企业的生产活动和利益提供有效的保护和支持,家族企业的运营面临着巨大的风险和不确定性^[44,45]。政策变化带来的不确定性、政府和执法部门工作的不透明性和不规范性,以及资源获取的困难等都导致企业经营者不得不承担更高的心智成本,家族成员在这种情况下拥有权威将不得不承担更大的风险和 responsibility,于是权威类似于一种“负产品”。

毫无疑问,不规范环境所导致的高昂的心智成本将影响到企业主对权威配置的决策。由于家族企业主对其家族成员是有仁慈倾向的,即工作中的更多的关心、尽量减少家族成员的劳累程度,并且利他主义越强烈则仁慈水平也越高^[46]。由于在创业家族企业主看来,不同的家族成员与其亲疏关系是存在很大的差异的,基于血缘或姻缘关系而形成的最为亲近的成员主要为核心家庭成员,他们是真正的内部人;而其他远亲成员则都有

自己的核心家庭成员,他们的目标与家族企业主的核心家庭成员目标是存在一定的冲突与差异的,也存在一定的代理问题^[33,34,38],所以相对而言他们在整个大家族内部处于“外部人”的边缘。相对于外部家族成员,内部家族成员往往可以得到更多的情感上的关爱,企业主对他们会更加仁慈。如此,本文认为,在企业业绩低于家族期望时,由于可预期的家族投资损失的风险比较高,家族成员必须投入更多的专有性投资,这是一个充满风险并且非常辛苦的过程。此种情况下出于对核心家庭成员的仁慈,企业主会在核心家庭成员涉入企业的情况下尽可能地弱化家族权威,甚至让核心家庭成员抽身而退。而在企业的业绩高于期望值的情况下,虽然可预期的家族创业投资损失的风险已经降低,但由于不规范的制度环境增加了交易的不确定性,提高了家族成员经营过程中的心智成本。所以这同样会削弱权威作为一种能够产生经济价值与社会情感财富的“正产品”的作用,即出于对核心家庭成员的仁慈和爱护,家族企业主将权威配置给他们的动机更低了。

不过对于具有较高经营能力的远亲而言,由于家族企业主对他们的仁慈与爱护程度降低了,在不规范的制度环境下更加有可能会利用这些家族成员。实际上在业绩落差较大的情况下家族企业主主要是利用这些远亲成员的能力与信任为核心家庭利益不至于遭受到重大损失而替代其核心家庭成员;在业绩出现好转的情况下,则是为了利用这些远亲的能力与信任为家族企业的快速成长、实现其家族的王朝梦想而替代核心家庭成员。所以本文认为,在不规范的制度环境下,由于使用外部职业经理人存在很高的代理问题与风险,而将权威配置给核心家庭成员又违背企业主的仁慈心,相对可以接受的方案则是将权威配置给有能力的远亲成员,这样既可以比较好地控制人事组织结构,不至于影响到核心家庭对企业长期操纵的控制地位,又可以充分利用这些远亲成员的人力资本与社会资本的优势。基于此,本文提出下述假设:

假设5a 在实际业绩低于目标期望水平的情况下,相对于规范制度环境下的企业,不规范制度环境下的家族企业更不可能随着业绩落差的增大而将权威配置给有能力的核心家庭成员,但将

权威配置给有能力的远亲成员的可能性将增加

假设 5b 在实际业绩高于目标期望水平的情况下 相对于规范制度环境下的企业 不规范制度环境下的家族企业更不可能随着业绩的增大而将权威配置给有能力的核心家庭成员 但将权威配置给有能力的远亲成员的可能性将更高.

2 研究设计

2.1 数据来源

本文以我国家族上市公司为研究对象,通过以下标准确定样本^[3]:1) 最终控制者能追踪到自然人或家族;2) 最终控制者直接或间接持有的公司必须是被投资上市公司第一大股东. 根据 CS-MAR 数据库“中国民营上市公司数据库”,获取了“实际控制人名称”和“实际控制人类型”两个指标,据此排除了由外资、集体、社会团体或者职工持股会或工会控制的非家族控制企业,仅保留了由自然人和家族共同控制的公司,删除数据缺失过多的样本,最后得到 1 224 个企业层面的观测值. 样本年限为 2001 - 2008 年. 依据全球行业分类标准 (GICS),涉及工业 (21.20%)、信息技术 (20.52%)、消费者相机选购品 (19.72%)、能源 (1.08%)、医疗保健 (14.47%)、原材料 (9.96%)、日常消费品 (5.18%)、金融 (7.40%) 和公用事业 (0.47%) 九个行业. 根据 World bank 的地区分类标准,样本分布于东南地区 (53.53%)、环渤海地区 (7.60%)、中部地区 (7.94%)、东北地区 (8.28%)、西南地区 (14.64%) 和西北 (8.01%) 六个地区.

2.2 模型设定

由于本文的被解释变量为 0-1 虚拟变量,并不符合普通最小二乘法 OLS 回归模型的前提假定,所以本文采用 Logit 模型对假设进行检验,待检验的模型如公式 (1) 所示

$$\begin{aligned}
S_{i,t} = & \beta_0 + \beta_1 I_1 (P_{i,t-1} - A_{i,t-1}) + \\
& \beta_2 (1 - I_1) (P_{i,t-1} - A_{i,t-1}) + \\
& \beta_3 L_{i,t} + \beta_4 L_{i,t} I_1 (P_{i,t-1} - A_{i,t-1}) + \quad (1) \\
& \beta_5 L_{i,t} (1 - I_1) (P_{i,t-1} - A_{i,t-1}) + \\
& \beta_6 C_{i,t} + \beta_7 Ind_{i,t} + \beta_8 Year_{i,t} + \varepsilon_{i,t}
\end{aligned}$$

其中 $S_{i,t}$ 是被解释变量,表示企业 i 在第 t 年的权

威配置. I_1 代表低绩效企业,如果企业 i 过去一年的业绩水平 ($P_{i,t-1}$) 低于业绩期望 ($A_{i,t-1}$),那么 $I_1 = 1$,否则为 0; $(1 - I_1)$ 即代表高绩效企业,如果企业 i 过去一年业绩水平 ($P_{i,t-1}$) 高于业绩期望 ($A_{i,t-1}$),那么 $(1 - I_1) = 1$,否则为 0. $P_{i,t-1}$ 表示企业 i 在过去一年,即第 $t - 1$ 年的经营业绩, $A_{i,t-1}$ 表示企业 i 在过去一年,即 $t - 1$ 年的业绩期望. $L_{i,t}$ 表示企业 i 在第 t 年所处的制度环境情况,如果企业处于不规范的制度化环境中,则 $L_{i,t} = 1$,否则为 0. $C_{i,t}$ 代表企业层面和个体层面的控制变量,比如,企业规模、寿命、个体年龄等等. $Ind_{i,t}$ 代表行业虚拟变量,来控制行业层面的特征对权威配置的影响, $Year_{i,t}$ 代表年度虚拟变量,来控制年度变化趋势对企业权力配置的可能影响. β_1 和 β_2 用来分析当企业业绩低于目标期望水平 ($I_1 (P_{i,t-1} - A_{i,t-1}) < 0$) 和高于目标期望水平 ($(1 - I_1) (P_{i,t-1} - A_{i,t-1}) \geq 0$) 时,业绩期望差距对家族企业权威配置的影响效应; β_3 和 β_4 用来分析企业所处的制度环境对业绩期望差距与权威配置之间关系的调节效用.

2.3 变量定义

因变量: 权威配置 ($S_{i,t}$). 本文设定以下四个虚拟变量来描述企业 i 在第 t 年的权威配置情况: 1) $S_{i,t}^c$: 业主将所有权和 (或) 管理权配置给了核心家庭成员则设定为 1,否则为 0. 核心家庭成员包括: 业主本人及其父母、儿女、配偶、兄弟姐妹. 2) $S_{i,t}^a$: 业主将最大所有权和 (或) 管理权配置给了最有能力的家族成员则为 1,否则为 0. 经营能力是通过专业技能、教育水平和工作经验三个指标分年进行主成分分析而得的因子值,该因子值越高则说明该家族成员经营能力越高. 3) $S_{i,t}^m$: 如果企业主将最大所有权和 (或) 管理权配置给了能力最强的核心家庭成员则设计为 1,否则为 0. 4) $S_{i,t}^{mc}$: 如果企业主将最大所有权和 (或) 管理权配置给了能力最强的远亲成员则设计为 1,其它为 0. 远亲家庭成员主要包括业主的侄子 / 侄女、儿媳、堂兄弟 / 姐妹、女婿、兄弟姐妹的配偶、配偶的父母、配偶的兄弟姐妹、父母的兄弟姐妹等.

自变量: 业绩期望差距 ($P_{i,t-1} - A_{i,t-1}$). $P_{i,t-1}$ 代表企业 i 过去一年的实际业绩,本文参照以往学者的研究选取总资产回报率 (ROA) 来衡

量^[22 26 47]。由于本文分析企业过去的实际业绩与期望业绩之间的差距对后续决策行为的影响,所以 $P_{i,t-1}$ 变量相对于因变量取了滞后一期的业绩水平^[26]。 $A_{i,t-1}$ 代表企业 i 过去一年的业绩期望水平,本文借鉴 Chen^[26] 的方式进行测量,具体计算公式如下

$$A_{i,t-1} = (1 - \alpha_1) P_{i,t-2} + \alpha_1 A_{i,t-2} \quad (2)$$

其中 α_1 代表权重,介于 $[0, 1]$ 之间的数值,考虑到权重设定的不同会影响 $A_{i,t-1}$ 的计算结果,本文将 α_1 从 0 开始,每增加 0.1 进行设定权重,然后利用不同的 $A_{i,t-1}$ 组合结果进行稳健性检验,研究结论均一致。但基于版面限制,正文中仅汇报了 $\alpha_1 = 0.4$ 时的检验结果。所以,企业 i 在 $t-1$ 的业绩期望水平 $A_{i,t-1}$ 是企业 i 在 $t-2$ 期的实际业绩(权重为 0.6)和 $t-2$ 期的业绩期望水平(权重为 0.4)的加权组合。企业 i 在 $t-1$ 期的业绩期望差距($P_{i,t-1} - A_{i,t-1}$),即为实际业绩 $P_{i,t-1}$ 与业绩期望水平 $A_{i,t-1}$ 之差。如果 $P_{i,t-1} - A_{i,t-1} < 0$ 则认为企业 i 在 $t-1$ 期的实际业绩低于业绩期望水平,反之则认为企业 i 在 $t-1$ 期的实际业绩高于业绩期望水平。进一步,结合公式(1)中对 I_1 和 $(1 - I_1)$ 的定义,分别将 I_1 和 $(1 - I_1)$ 与业绩期望差距变量($P_{i,t-1} - A_{i,t-1}$)相乘,得到低于业绩期望差距($I_1(P_{i,t-1} - A_{i,t-1}) < 0$)和高于业绩期望差距($(1 - I_1)(P_{i,t-1} - A_{i,t-1}) \geq 0$)这两个重要的截尾的期望差距变量。

调节变量: 制度环境变量($L_{i,t}$)。本文采用樊纲等^[48] 中国市场化指数来测量制度环境,如果企业 i 在 t 期所处地区的市场化指数低于市场化指数的中位数,则认为该企业处于低规范性的制度环境中,此时设定 $L_{i,t} = 1$,否则认为该企业处于高规范性制度环境中,即 $L_{i,t} = 0$ 。由于制度环境变量是本文假设的重要调节变量,为保持结论的稳健性,本文还采取了世界银行^[49] 对中国制度环境的分类方法对 $L_{i,t}$ 测量,并进行稳健性检验,研究结论一致,具体可参见后续稳健性检验部分。

控制变量($C_{i,t-1}$)。为更好地控制其它不可观测因素对权威配置决策的影响,根据已往文献^[3, 26, 32],对以下变量进行控制: 企业规模($Size_{i,t}$) 定义为期末资产总值的自然对数; 企业

寿命($Life_{i,t}$) 定义为从企业成立日期到统计当年的年限; 冗余资源($Slack_{i,t}$) 用权益负债比率来衡量; 家庭成员平均年龄($Age_{i,t}$) 和平均受教育年限($Edu_{i,t}$); 董事长兼任 CEO($Dirceo_{i,t}$), 如果符合此条件为 1, 否则 = 0; 独立董事比例($Indep_{i,t}$), 定义为独立董事人数与董事会人数之比。此外,还设置了行业虚拟变量($Ind_{i,t}$) 和年度虚拟变量($Year_{i,t}$) 来控制其它未观察到的行业间差异性和年度变化趋势对企业权威配置可能产生的影响。

2.4 描述性分析

表 1 列出了上述主要变量的描述性统计特征。数据显示: $S_{i,t}^c$ 均值为 0.706, 说明我国家族上市公司中 70.6% 的公司业主将所有权和(或) 管理权配置给了核心家庭成员。 $S_{i,t}^a$ 均值为 0.846, 说明我国家族上市公司中 84.6% 的公司业主将所有权和(或) 管理权配置给了有能力的家庭成员。 $S_{i,t}^{c,a}$ 均值为 0.811, 表明我国家族上市公司中 81.1% 的公司业主将所有权和(或) 管理权配置给了有能力的核心家庭成员。 $S_{i,t}^{nc,a}$ 均值为 0.083, 说明我国家族上市公司中仅有 8.3% 的公司业主将最大所有权和(或) 管理权配置给了有能力的远亲成员。 $I_1(P_{i,t-1} - A_{i,t-1})$ 均值为 -0.040, 这表明企业实际业绩低于业绩期望值的平均差距为 0.040。 $(1 - I_1)(P_{i,t-1} - A_{i,t-1})$ 均值为 0.033, 这表明企业实际业绩高于业绩期望值的平均差距为 0.033。 $L_{i,t}$ 均值为 0.211 则表明样本中 21.1% 的企业处于市场化水平较低的制度环境下。

表 2 列出了各变量之间的相关性统计分析, 结果显示: 1) 低于业绩期望的差距($I_1(P_{i,t-1} - A_{i,t-1}) < 0$) 与权威配置给核心家庭成员($S_{i,t}^c$)、权威配置给能力强的家族成员($S_{i,t}^a$) 和权威配置给能力强的核心家庭成员($S_{i,t}^{c,a}$) 均呈显著负相关关系($p < 0.01$), 即当业绩低于期望的差距越大则越有可能将权威配置给上述三种类型的家族成员; 低于业绩期望的差距($I_1(P_{i,t-1} - A_{i,t-1}) < 0$) 与配置给能力高的远亲成员($S_{i,t}^{nc,a}$) 呈显著正相关关系($p < 0.1$), 说明当业绩低于期望的差距越大时, 权威配置给这类家庭成员的可能性越低; 2) 高于业绩期望的差距($(1 - I_1)(P_{i,t-1} - A_{i,t-1}) \geq 0$) 与权威配置给能力强的家

族成员 ($S_{i,t}^a$)、核心家庭成员 ($S_{i,t}^c$) 和能力强的核心家庭成员 ($S_{i,t}^{c,a}$) 均呈显著正相关关系 ($p < 0.01$), 即当业绩高于期望的差距越大则越有可能将权威配置给上述三种类型的家族成员; 高于业绩期望的差距 ($(1 - I_1)(P_{i,t-1} - A_{i,t-1}) > 0$) 与配置给能力高的远亲成员 ($S_{i,t}^{nc,a}$) 呈显著负相关关系 ($p < 0.05$), 说明当业绩高于期望的差距越大则越权威配置给这类家庭成员; 3) 制

度环境 ($L_{i,t}$) 与权威配置给核心家庭成员 ($S_{i,t}^c$)、权威配置给能力强的家族成员 ($S_{i,t}^a$) 和权威配置给核心且能力强的家族成员 ($S_{i,t}^{c,a}$) 均呈显著正相关关系, 说明制度环境对企业的权威配置模式的选择产生重要影响. 上述相关性分析仅对变量之间的潜在关系进行了初步分析, 后续第四部分回归分析将进一步对各变量之间的关系进行检验.

表1 变量的描述性统计特征

Table 1 Definition and descriptive statistics

变量代码	含义	均值	标准差	最小值	最大值
$S_{i,t}^c$	权威配置给核心家庭成员	0.706	0.455	0.000	1.000
$S_{i,t}^a$	权威配置给最有能力的家族成员	0.846	0.360	0.000	1.000
$S_{i,t}^{c,a}$	最大权威配置给最有能力的核心家庭成员	0.811	0.391	0.000	1.000
$S_{i,t}^{nc,a}$	最大权威配置给最有能力的远亲成员	0.083	0.277	0.000	1.000
$I_1(P_{i,t-1} - A_{i,t-1}) < 0$	低于业绩期望的差距	-0.040	0.117	-1.566	0.000
$(1 - I_1)(P_{i,t-1} - A_{i,t-1}) \geq 0$	高于业绩期望的差距	0.033	0.086	0.000	1.045
$L_{i,t}$	制度环境	0.210	0.407	0.000	1.000
$Size_{i,t}$	企业规模	9.065	0.446	7.169	10.54
$Life_{i,t}$	企业寿命	10.40	4.187	1.180	23.63
$Slack_{i,t}$	冗余资源	-0.440	3.118	-39.81	17.85
$Age_{i,t}$	家庭成员平均年龄	45.93	5.719	29.00	69.00
$Edu_{i,t}$	家庭成员平均受教育程度	15.51	2.470	6.000	22.00
$Dirceo_{i,t}$	董事长兼任 CEO	0.159	0.365	0.000	1.000
$Indep_{i,t}$	独立董事所占比例	0.332	0.093	0.000	0.667

注: $N = 1\ 224$.

表2 变量的相关性分析

Table 2 Correlation for panel data

变量	1	2	3	4	6	5	7	8	9	10	11	12	13
1. $S_{i,t}^c$	1.000												
2. $S_{i,t}^a$	0.272 ⁺	1.000											
3. $S_{i,t}^{c,a}$	0.422 ⁺	0.345 ⁺	1.000										
4. $S_{i,t}^{nc,a}$	-0.302 ⁺	-0.173 ⁺	-0.537 ⁺	1.000									
5. $I_1(P_{i,t-1} - A_{i,t-1}) < 0$	-0.096 ⁺	-0.069 ⁺	-0.058 ^{&}	0.066 ^{&}	1.000								
6. $(1 - I_1)(P_{i,t-1} - A_{i,t-1}) \geq 0$	0.085 ⁺	0.092 ⁺	0.075 ⁺	-0.051 ⁺	0.134 ⁺	1.000							
7. $L_{i,t}$	0.064 ^{&}	0.148 ⁺	0.074 ⁺	-0.029	-0.102 ⁺	0.015	1.000						
8. $Size_{i,t}$	-0.112 ⁺	-0.118 ⁺	-0.094 ⁺	-0.004	0.238 ⁺	-0.255 ⁺	-0.047 [*]	1.000					
9. $Life_{i,t}$	0.207 ⁺	0.165 ⁺	0.142 ⁺	-0.014	-0.074 ⁺	0.066 ^{&}	0.043	0.016	1.000				
10. $Slack_{i,t}$	-0.052 [*]	-0.030	-0.033	0.019	-0.054 [*]	-0.057 ^{&}	-0.042	-0.039	-0.053 [*]	1.000			
11. $Age_{i,t}$	0.024	-0.045	-0.023	-0.011	0.068 ^{&}	-0.038	-0.094 ⁺	0.131 ⁺	0.126 ⁺	0.051 ⁺	1.000		
12. $Edu_{i,t}$	0.009	0.032	0.044	-0.026	0.075 ⁺	-0.046	0.104 ⁺	0.094 ⁺	0.061 ^{&}	-0.041	-0.096 ⁺	1.000	
13. $Dirceo_{i,t}$	-0.064 ^{&}	-0.020	-0.012	0.047 ⁺	0.018	0.011	-0.093 ⁺	-0.037	-0.005	-0.008	0.014	0.058 ^{&}	1.000
14. $Indep_{i,t}$	-0.044	-0.040	-0.038	-0.005	0.116 ⁺	0.052 [*]	-0.057 ^{&}	0.049 [*]	0.104 ⁺	-0.011	0.064 ^{&}	0.030	0.060 ^{&}

注: ⁺表示 $p < 0.01$, [&]表示 $p < 0.05$, ^{*}表示 $p < 0.1$, $N = 1\ 224$.

3 检验结果与讨论

在正式检验前,为避免异常值的影响,对主要连续变量在1%水平上进行缩尾处理;对所有进入模型的解释变量和控制变量进行方差膨胀因子(VIF)诊断,结果显示VIF约为3.000,可排除多重共线性问题。本文检验思路如下:首先,分析家族权威配置的机理,即分析业绩期望差距如何影响家族企业的权威配置;其次,分析制度环境的调节作用,即分析在不同的制度环境背景下,业绩期望差距对权威配置的影响是否会存在差异性,检验结果如表3和表4所示。

3.1 业绩期望与权威配置关系检验结果

表3中的模型1、模型3、模型5和模型7为基本模型,仅包括所有控制变量。模型2、模型4、模型6和模型8则除了所有控制变量之外还纳入了所有解释变量。各个模型都具有很显著的解释力。模型2的检验结果显示,当企业的实际业绩低于期望值时($I_1(P_{i,t-1} - A_{i,t-1}) < 0$)回归系数显著为负($\beta = -2.995, p < 0.001$)。这说明,在企业的经营业绩低于期望值时,如果期望的落差越大、距离企业主的预期越大,则越有可能导致了有能力的家庭成员进入权威机构,所以家族企业面临困境时会出现一种家族拯救行为,即假设1a得到了验证。模型4的检验结果则显示,在企业实际业绩低于期望值时($I_1(P_{i,t-1} - A_{i,t-1}) < 0$)的回归系数显著为负($\beta = -3.086, p < 0.001$)。这说明,在企业的经营业绩低于期望值时,随着实际业绩与期望值之间的差距越大、距离企业主的预期越远,则越有可能将权威配置给核心家庭成员,所以砺练效应是存在的,假设1b得到了验证。

模型2的检验结果还显示,当企业实际经营业绩高于期望值时($(1 - I_1)(P_{i,t-1} - A_{i,t-1}) \geq 0$)的回归系数显著为正($\beta = 10.138, p < 0.001$)。这就说明当企业的经营业绩高于期望值时,如果相比于目标期望水平越高、前景越好,则也越有可能将权威配置给有能力的家庭成员,即出现了建立家族王朝梦想的动机,所以假设3a得到了验证。另外模型4还显示,当企业实际绩效高于业绩期望

时($(1 - I_1)(P_{i,t-1} - A_{i,t-1}) \geq 0$)的回归系数显著为正($\beta = 3.799, p < 0.001$)。这就说明当企业的经营业绩高于目标期望水平时,如果相比于目标期望水平越高,前景越好,则也越有可能将权威配置给核心家庭成员,即出现了一种强亲缘效应,将好处留给自己最亲近的成员,所以假设3b得到了验证。

为了更清楚地解释企业经营期望与权威配置之间的关系,本文绘制了图1和图2。其中图1描述了家族权威配置给最有能力的家族成员的可能性分布状况,该图是根据模型2中低于和高于业绩期望的回归系数,以及在设定其它控制变量的取值为均值的情况下,在自变量取不同数值求得权威配置概率的基础上得出的^[21]。从图1可以得知,随着业绩期望差距的负向扩大($I_1(P_{i,t-1} - A_{i,t-1}) < 0$)权威配置给有能力的家族成员的概率将上升,概率范围为从0.004到0.360;随着业绩期望值差距($(1 - I_1)(P_{i,t-1} - A_{i,t-1}) \geq 0$)的正向扩大,权威配置给最有能力的家族成员的概率也将上升,概率范围为从0.004到0.99。这就支持了假设1a与假设3a的观点。图2描述了家族权威配置给核心家庭成员的可能性分布状况,该图是根据模型4中低于和高于业绩期望的回归系数,以及在设定其它控制变量的取值为均值的情况下,在自变量取不同数值求得权威配置概率的基础上得出的。从图2可以得知,随着业绩期望差距的负向扩大($I_1(P_{i,t-1} - A_{i,t-1}) < 0$)权威配置给核心家庭成员的概率将上升,概率范围为从0.18到0.97;随着业绩期望值差距($(1 - I_1)(P_{i,t-1} - A_{i,t-1}) \geq 0$)的正向扩大,权威配置给核心家庭成员的概率也将上升,概率范围为从0.18到0.92。这与假设1b和假设3b的设想是完全一致的。

表3中的模型6的检验结果显示,当实际业绩低于期望值时($I_1(P_{i,t-1} - A_{i,t-1}) < 0$)的回归系数为负但不显著($\beta = -1.747, p > 0.1$)。不过在进一步的稳健性检验的表4的模型1中则可以发现这一变量的作用是显著为负的($\beta = -4.102, p < 0.05$)。这说明,在企业的经营业绩低于期望值时,如果期望的落差越大、距离企业主的预期越大,则越有可能导致企业主将权威配置有能力的核心家庭

成员 所以砺练效应是存在的. 而在模型 8 中当实际业绩低于期望值时 ($I_1(P_{i,t-1} - A_{i,t-1}) < 0$) 的回归系数显著为正 ($\beta = 11.984, p < 0.001$). 这说明 在企业的经营业绩低于期望值时, 如果期望的落差越大、距离企业主的预期越大, 则越不可能将权威配置给有能力的远亲成员. 这进一步说明了家族企业会出现一种砺练效应, 但这种行为不太可能会出现在远亲成员. 所以假设 2 得到了验证. 同时, 模型 6 的检验结果还显示, 当企业实际经营业绩高于期望值时 ($(1 - I_1)(P_{i,t-1} - A_{i,t-1}) \geq 0$) 的回归系数显著为正 ($\beta = 4.296, p < 0.001$). 这就说

明当企业的经营业绩高于期望值时, 如果与自己的期望值相比越高、前景越好, 则也越有可能导致企业主将权威配置给有能力的核心家庭成员, 即出现了建立家族王朝梦想的动机. 当企业实际经营业绩高于期望值时 ($(1 - I_1)(P_{i,t-1} - A_{i,t-1}) \geq 0$) 的回归系数显著为负 ($\beta = -9.979, p < 0.001$), 这就说明当企业的经营业绩高于期望值时, 如果与企业主的期望值相比越高、前景越好, 则越不可能出现将权威配置给有能力的远亲成员, 即出现了一种家族利益的排它性效应. 所以假设 4 得到验证.

表 3 业绩期望与家族权威配置关系检验结果

Table 3 Panel logit regressions for authority allocation

变量	权威配置给最有能力 家族成员 ($S_{i,t}^a$)		权威配置给核心家庭 成员 ($S_{i,t}^c$)		权威配置给能力强的 核心家庭成员 ($S_{i,t}^{ca}$)		权威配置给能力强的 远亲成员 ($S_{i,t}^{ca}$)	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
$I_1(P_{i,t-1} - A_{i,t-1}) < 0$		-2.995*		-3.086**		-1.747		11.984***
		(1.824)		(1.229)		(1.169)		(3.647)
$(1 - I_1)(P_{i,t-1} - A_{i,t-1}) \geq 0$		10.138***		3.779***		4.296**		-9.979***
		(3.134)		(1.464)		(1.819)		(3.128)
$L_{i,t}$	1.148***	1.278***	0.193	0.056	0.250	0.103	-0.065	0.281
	(0.296)	(0.332)	(0.171)	(0.181)	(0.206)	(0.217)	(0.281)	(0.291)
$Size_{i,t}$	-0.911***	-0.698***	-0.717***	-0.536***	-0.610***	-0.528***	-0.142	-0.646**
	(0.211)	(0.236)	(0.163)	(0.181)	(0.181)	(0.203)	(0.235)	(0.271)
$Life_{i,t}$	0.133***	0.133***	0.135***	0.125***	0.125***	0.117***	-0.072**	-0.079***
	(0.024)	(0.027)	(0.019)	(0.020)	(0.021)	(0.023)	(0.028)	(0.030)
$Slack_{i,t}$	-0.029	-0.024	-0.041	-0.038	-0.035	-0.038	-0.035	-0.051
	(0.042)	(0.047)	(0.028)	(0.030)	(0.030)	(0.034)	(0.034)	(0.042)
$Age_{i,t}$	-0.018	-0.012	0.017	0.021	-0.004	0.003	-0.018	-0.029
	(0.014)	(0.015)	(0.012)	(0.013)	(0.014)	(0.014)	(0.020)	(0.021)
$Edu_{i,t}$	0.011	0.018	0.019	0.034	0.027	0.041	-0.011	-0.021
	(0.035)	(0.037)	(0.027)	(0.029)	(0.031)	(0.033)	(0.045)	(0.046)
$Dirceo_{i,t}$	-0.082	-0.175	-0.385**	-0.386**	-0.093	-0.164	0.451*	0.490*
	(0.213)	(0.219)	(0.169)	(0.176)	(0.198)	(0.204)	(0.257)	(0.266)
$Indep_{i,t}$	-1.111	-1.587	-0.129	-0.073	-0.315	-0.098	-2.727	-2.954*
	(1.365)	(1.448)	(1.043)	(1.113)	(1.184)	(1.263)	(1.661)	(1.775)
$Indu_{i,t}$	-0.780**	-0.750*	control	control	control	control	control	control
$Year_{i,t}$	0.093	0.097	control	control	control	control	control	control
$_cons$	9.833***	7.307***	4.653***	2.450	4.689**	3.176	3.376	9.404***
	(2.234)	(2.488)	(1.735)	(1.935)	(1.930)	(2.169)	(2.555)	(2.988)
N	1 224	1 224	1 224	1 224	1 224	1 224	1 224	1 224
$LR \chi^2$	109.76***	123.81***	123.12***	125.32***	80.39***	85.02***	58.85***	86.97***
$Pseudo R^2$	0.096 4	0.120 3	0.076 7	0.085 9	0.062 6	0.072 6	0.077 1	0.120 6

注: ***, ** 和 * 分别表示 1%、5% 和 10% 的显著性水平; 行业和年度变量均包括在各模型中, 结果未列示; 括号内为标准误.

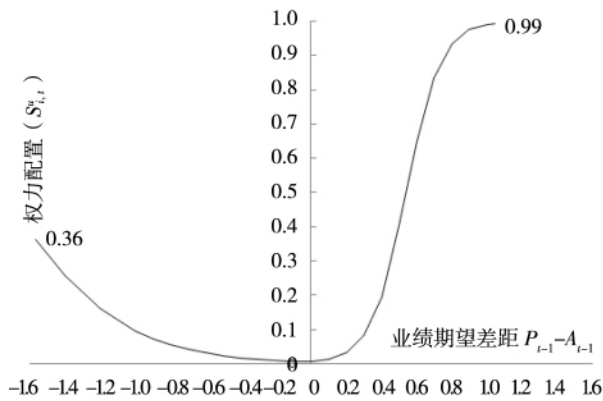


图 1 业绩期望差距与权威配置给能力强的家族成员($S_{i,t}^h$) 的概率分布

Fig. 1 Aspiration distance and probability of authority allocated to the high competent family member

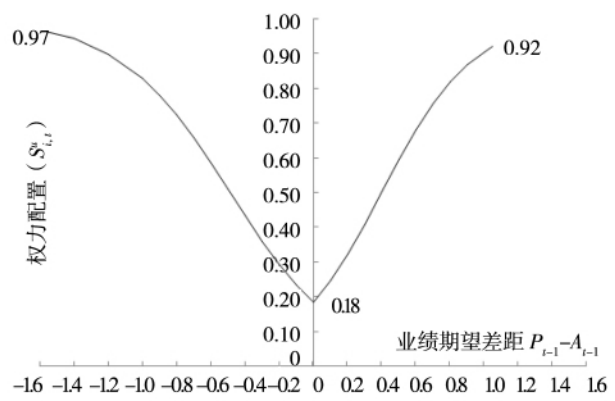


图 2 业绩期望差距与权威配置给核心家庭成员($S_{i,t}^a$) 的概率分布

Fig. 2 Aspiration distance and probability of authority allocated to the nuclear family member

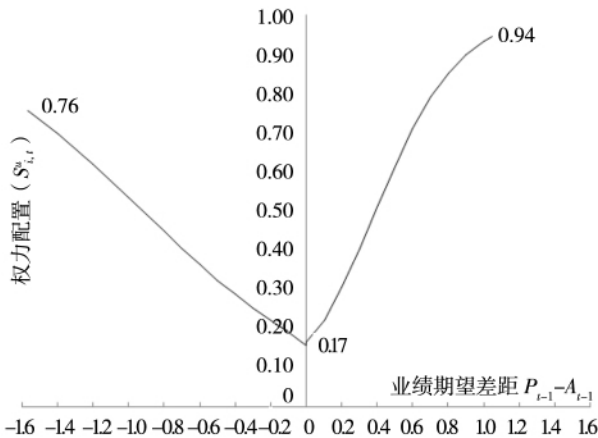


图 3 业绩期望差距与权威配置给能力强的核心家庭成员($S_{i,t}^c$) 的概率分布图

Fig. 3 Aspiration distance and probability of authority allocated to the high competent nuclear family member

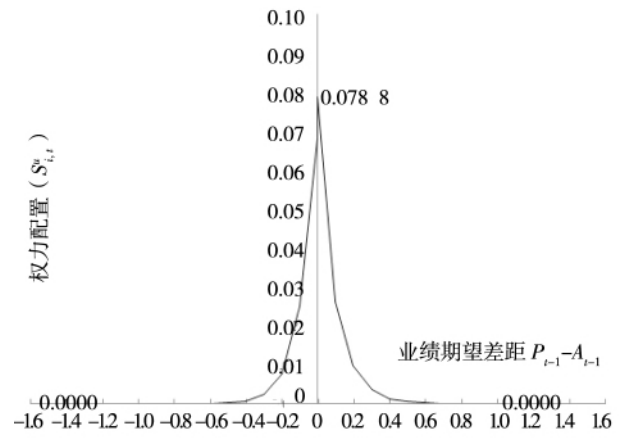


图 4 经营期望与权威配置能力强的远亲成员($S_{i,t}^e$) 的概率分布图

Fig. 4 Aspiration distance and probability of authority allocated to the high competent extended family member

为了更清楚地解释企业经营期望与权威配置之间的关系,本文绘制了图 3 和图 4。其中图 3 描述了家族权威配置给能力高的家族成员的可能性分布状况,该图是根据模型 6 中低于和高于业绩期望的回归系数,以及在设定其他控制变量的取值为均值的情况下,在自变量取不同数值求得权威配置概率的基础上得出的。从图 3 可以得知,随着业绩期望差距的负向扩大($I_1(P_{i,t-1} - A_{i,t-1}) < 0$) 权威配置给能力高的核心家庭成员的概率将上升,概率范围为从 0.17 到 0.76;随着业绩期望值差距($(1 - I_1)(P_{i,t-1} - A_{i,t-1}) \geq 0$) 的正向扩大,权威配置给能力高的核心家庭成员的概率也将上升,概率范围为从 0.17 到 0.94。图 4 描述了家族权威配置给能力强的远亲成员的可能性分布状况,该图是根据模型 8 中低于和高于业绩期望的回归系数,以及在设定其它控制变量的

取值为均值的情况下,在自变量取不同数值求得权威配置概率的基础上得出的。从图 4 可以得知,随着业绩期望差距的负向扩大($I_1(P_{i,t-1} - A_{i,t-1}) < 0$) 权威配置给能力强的远亲成员的概率将下降,概率范围为从 0.0788 到 0;随着业绩期望值差距($(1 - I_1)(P_{i,t-1} - A_{i,t-1}) \geq 0$) 的正向扩大,权威配置能力强的远亲成员的概率也将下降,概率范围为从 0.0788 到 0。这就支持了假设 2 与假设 4 的观点。

3.2 制度环境的调节作用检验

制度环境调节作用的检验结果如表 4 所示,其中模型 1 为经营业绩差距、制度环境与家族权威配置给有能力的核心家庭成员的检验结果,模型 2 为经营业绩差距、制度环境与家族权威配置给有能力的远亲成员的检验结果。首先从主效应的结果来看,模型 1 中当企业实际经营业绩低于

期望值时($I_1(P_{i,t-1} - A_{i,t-1}) < 0$)的回归系数显著为负($\beta = -4.102, p < 0.001$),而模型2中当企业实际经营业绩低于期望值时($I_1(P_{i,t-1} - A_{i,t-1}) < 0$)的回归系数则显著为正($\beta = 13.320, p < 0.001$)。这进一步验证了假设2的稳健性,即企业的实际业绩与目标期望水平的落差越大则越有可能将权威配置给有能力的核心家庭成员,而将权威配置给有能力的远亲成员的可能性则越低。另外,模型1中当企业实际经营业绩

高于期望值时($(1 - I_1)(P_{i,t-1} - A_{i,t-1}) \geq 0$)的回归系数显著为正($\beta = 6.778, p < 0.001$),而模型2中当企业实际经营业绩高于期望值时($(1 - I_1)(P_{i,t-1} - A_{i,t-1}) > 0$)的回归系数则显著为负($\beta = -14.992, p < 0.001$),这就进一步验证了假设4的稳健性,即企业的实际业绩越高于目标期望水平则越有可能将权威配置给有能力的核心家庭成员,而配置给有能力的远亲成员的可能性则出现下降。

表4 制度环境的调节作用检验结果

Table 4 Moderating effect of institution

变量	模型1: 权威配置给能力强的核心家庭成员	模型2: 权威配置给能力强的远亲成员
$I_1(P_{i,t-1} - A_{i,t-1}) < 0$	-4.102** (1.930)	13.320*** (4.687)
$(1 - I_1)(P_{i,t-1} - A_{i,t-1}) \geq 0$	6.778*** (2.516)	-14.992*** (4.599)
$I_1(P_{i,t-1} - A_{i,t-1}) * L_{i,t}$	4.092* (2.176)	-2.565 (7.581)
$(1 - I_1)(P_{i,t-1} - A_{i,t-1}) * L_{i,t}$	-6.052* (3.569)	10.402* (5.676)
$L_{i,t}$	0.397 (0.254)	-0.014 (0.375)
$Size_{i,t}$	-0.504** (0.205)	-0.682** (0.274)
$Life_{i,t}$	0.115*** (0.023)	-0.082*** (0.030)
$Slack_{i,t}$	-0.036 (0.033)	-0.048 (0.039)
$Age_{i,t}$	0.004 (0.014)	-0.029 (0.021)
$Edu_{i,t}$	0.039 (0.033)	-0.021 (0.046)
$Dirceo_{i,t}$	-0.162 (0.205)	0.497* (0.267)
$Indep_{i,t}$	-0.456 (1.266)	-2.765 (1.781)
$Indu_{i,t}$	control	control
$Year_{i,t}$	control	control
_cons	3.010 (2.189)	9.784*** (3.016)
N	1 224	1 224
LR χ^2	90.47***	90.27***
Pseudo R^2	0.077 3	0.125 2

注:***, ** 和 * 分别表示1%、5%和10%的显著性水平; 行业和年度变量均包括在各模型中, 结果未列示; 括号内为标准误。

模型1和模型2的交互项检验结果表明制度环境起到了显著的调节作用。在模型1中,低规范制度环境与低于期望业绩差异的交互项($I_1(P_{i,t-1} - A_{i,t-1}) * L_{i,t}$)的系数显著为正($\beta = 4.092, p < 0.001$)。这就说明,当企业的实际业绩低于期望值时,在低规范制度环境下随着业绩的恶化而将权威配置给能力强的核心家庭成员的可能性上升了,且在高规范制度环境下随着业绩的恶化而将权威配置给能力强的核心家庭成员的可能性也上升了,但上升的可能性高于低规范的制度环境下上升的可能性。不过在模型2中,低规范的制度环境与低于期望业绩差异的交互项

($I_1(P_{i,t-1} - A_{i,t-1}) * L_{i,t}$)系数为负但不显著($\beta = -2.565, p > 0.1$)。另外,模型1中还显示,低规范的制度环境与高于期望业绩差异的交互项($(1 - I_1)(P_{i,t-1} - A_{i,t-1}) * L_{i,t}$)的系数显著为负($\beta = -6.052, p < 0.001$)。这就说明,当企业的实际业绩高于期望值时,在低规范制度环境下随着业绩的上升而将权威配置给能力强的核心家庭成员的可能性上升了,且在高规范制度环境下随着业绩的改善而将权威配置给能力强的核心家庭成员的可能性也上升了,但上升的可能性高于低规范的制度环境下上升的可能性。模型2中有关交互项的检验结果则可以看出,低规范的制度环境与高于期

望业绩差异的交互项 $((1 - I_1)(P_{i,t-1} - A_{i,t-1}) * L_{i,t})$ 的系数显著为正 $(\beta = 10.402, p < 0.001)$ 。这说明，当企业的实际业绩高于期望值时，在低规范制度环境下随着业绩的上升而将权威配置给能力强的远亲成员的可能性下降了，且在高规范制度环境下随着业绩的改善而将权威配置给能力强的远亲成员的可能性也下降了，但下降的程度高于低规范的制度环境下下降的程度。所以假设 5a 得到了部分支持，而假设 5b 则得到了完全支持。

为了更形象地说明本文的结论，本文根据模型 1 和模型 2 的回归结果绘制了制度规范和不规范两种制度环境下的权威配置的概率图（图 5 和图 6）。其中图 5 描述了在不同的制度环境下，家族权威配置给能力强的核心家庭成员的可能性分布状况。该图显示，低规范制度环境下的权威配置曲线（虚线部分）总体趋势与高规范制度环境下的权威配置曲线（实线部分）趋向是比较一致的，但前者曲线位于后者曲线的下方，说明即使业绩期望差距一定的情况下，不同制度环境下业主将权威配置给能力强的核心家庭成员的概率还是存在显著差异性的。图 6 描述了在不同的制度环境下，家族权威配置给能力强的远亲成员的可能

性分布状况。该图显示，低规范制度环境下的权威配置曲线（虚线部分）总体趋势与高规范制度环境下的权威配置曲线（实线部分）趋向是比较一致的，但在经营业绩高于业绩期望时，规范制度环境下的权威配置曲线显著地在规范制度环境下的权威配置曲线上方，这就说明不规范的制度环境确实降低了将权威配置给有能力的核心家庭成员的可能性，而提高了配置给有能力的远亲成员的可能性。不过在低于业绩期望的情况下，图 6 坐标轴左边部分实线和虚线的差异性几乎不存在，制度环境并没有对权威配置的概率产生显著影响。上述结论表明，假设 5a 得到了部分支持，即在实际业绩低于目标期望水平的情况下，不规范制度环境下的家族企业更不可能随着业绩落差的增大而将权威配置给有能力的核心家庭成员，不过将权威配置给有能力的远亲成员的可能性并没有显著增加，假设 5b 则得到了完全支持，即在实际业绩高于目标期望水平的情况下，相对于规范制度环境下的企业，不规范制度环境下的家族企业更不可能随着业绩的增大而将权威配置给有能力的核心家庭成员，但提高了将权威配置给有能力的远亲成员的可能性。

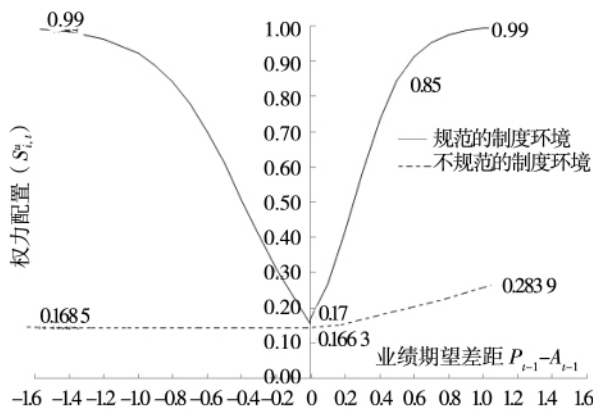


图 5 制度环境对配置给能力强的核心家庭成员 $(S_{i,t}^{nc})$ 的调节作用
Fig. 5 Moderating effect of institution on the relationship between aspiration distance and authority allocated to the high competent nuclear family member

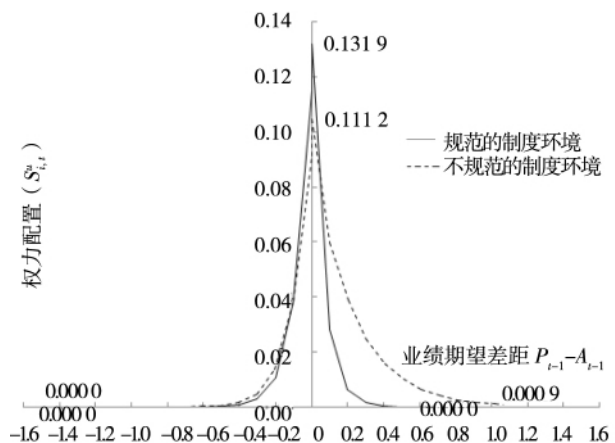


图 6 制度环境对配置给能力强的远亲成员 $(S_{i,t}^{ec})$ 的调节作用
Fig. 6 Moderating effect of institution on the relationship between aspiration distance and authority allocated to the high competent extended family member

4 稳健性检验

4.1 业绩期望的替代检验

上文是针对时间维度来衡量家族企业主的目

标期望水平，但实际上影响到家族企业主的权威配置决策过程还将受到行业比较^[20 26]或社会比较^[6]的影响。下面本文以行业比较来确定家族企业主的目标期望水平，该值的计算方法与基于时间维度的计算方法一致，但对于行业目标期望值

的计算则是通过行业的中位数加权求得,业绩则参照以往学者的研究选取总资产回报率(ROA)来衡量.具体计算公式如下 $A_{i,t-1} = (1 - \alpha_1) P_{i,t-2} + \alpha_1 A_{i,t-2}$. 其中 $A_{i,t-1}$ 代表企业 i 过去一年的行业业绩期望, $P_{i,t-1}$ 代表企业 i 所处的行业中位数业绩值; α_1 代表权重,介于 $[0, 1]$ 之间的数值,考虑到权重设定的不同会影响 $A_{i,t-1}$ 的计算结果,本文将 α_1 从 0 开始,每增加 0.1 进行设定权重,然后利用不同的 $A_{i,t-1}$ 组合结果进行稳健性检验,研究结论均一致.但本文仅汇报了 $\alpha_1 = 0.4$ 时的检验结果.企业 i 在 $t-1$ 的行业业绩期望值 $A_{i,t-1}$ 是企业 i 在 $t-2$ 期的行业中位数的实际业绩(权重为 0.6)和 $t-2$ 期的行业业绩期望水平(权重为 0.4)的加权组合.企业 i 在 $t-1$ 期的业绩期望差距 $(P_{i,t-1} - A_{i,t-1})^d$,即为实际业绩 $P_{i,t-1}$ 与业绩期望 $A_{i,t-1}$ 之差.如果 $(P_{i,t-1} - A_{i,t-1})^d < 0$,则认为企业 i 在 $t-1$ 期的实际业绩低于行业业绩期望,反之则认为企业 i 在 $t-1$ 期的实际业绩高于行业业绩期望.进一步,本文分别将 I_1 和 $(1 - I_1)$ 与业绩期望差距变量 $(P_{i,t-1} - A_{i,t-1})^d$ 相乘,得到以下两个截尾的期望差距变量:低于业绩期望差距 $I_1(P_{i,t-1} - A_{i,t-1})^d < 0$ 和高于业绩期望差距 $(1 - I_1)(P_{i,t-1} - A_{i,t-1})^d \geq 0$,这两个变量将是回归模型中主要的解释变量.检验的结果如表 5 所示.

从检验结果可以看出:第一,就主效应而言,在企业业绩低于行业目标期望水平时,随着业绩落差的增加,家族企业主越倾向于将权威配置给有能力的家族成员($\beta = -3.936, p < 0.01$)、核心家庭成员($\beta = -3.906, p < 0.001$)、有能力的核心家庭成员($\beta = -3.731, p < 0.01$),而将权威配置给有能力的远亲成员的可能性则下降了($\beta = 15.053, p < 0.001$).这与上文的研究结论完全一致,进一步支持了本文的基本假设,即在企业面临困境时期,家族企业主具有强烈的拯救企业的动机、历练核心家庭成员的意愿.在企业业绩高于行业目标期望水平时,随着业绩的不断递进,家族企业主很明显地倾向于将权威配置给有能力的家族成员($\beta = 13.017, p < 0.01$),但将权威配置给核心家庭成员($\beta = 2.502, p > 0.1$)、有能力的核心家庭成员($\beta = 2.281, p > 0.1$)的

倾向虽然存在但不明显,将权威配置给有能力的远亲成员的可能性也出现下降,但不显著($\beta = -7.223, p > 0.1$).第二,从交互项的检验结果来看,模型 4 显示,低规范制度环境与低于行业期望水平差异的交互项($I_1(P_{i,t-1} - A_{i,t-1})^d * L_{i,t}$)的系数显著为正($\beta = 3.772, p < 0.001$),低规范制度环境与高于行业期望水平差异的交互项($(1 - I_1)(P_{i,t-1} - A_{i,t-1})^d * L_{i,t}$)的系数显著为负($\beta = -8.992, p < 0.01$).这与上文的检验结果完全一致,这就说明环境的不规范将导致仁慈的家族企业主更加倾向于降低将权威配置给有能力的核心家庭成员的可能性.模型 5 显示,低规范制度环境与低于行业期望水平差异的交互项($I_1(P_{i,t-1} - A_{i,t-1})^d * L_{i,t}$)的系数显著为正但不显著($\beta = 45.989, p > 0.1$),低规范制度环境与高于行业期望水平差异的交互项($(1 - I_1)(P_{i,t-1} - A_{i,t-1})^d * L_{i,t}$)的系数也为正但也不显著($\beta = 10.384, p > 0.1$).这就说明制度环境对于是否将权威配置给有能力的远亲的影响作用并不明显.本文认为,行业目标期望水平差异的检验结果之所以不如基于历史期望水平差异的检验结果,这可能在于家族企业主对行业的敏感性与自己亲历的历史事实的敏感性存在差异,对自己经历的感受敏感性更加强烈些,当然这些问题还有待于今后进行进一步的研究.

4.2 制度环境的替代变量检验

制度环境作为本文主要的调节变量,为了检验调节机制的稳健性,本文除了采用樊纲等编制的市场化指数来衡量地区的制度环境以外,还参照世界银行^[49]的调查报告《政府治理、投资环境与和谐社会:中国 120 个城市竞争力的提高》中的各地区总体投资环境排序进行划分.这份报告对我国 30 个省 120 个城市(2400 个企业)进行调查,并根据这些调查数据,将 30 个省划分为 6 个区域,对这些区域的投资环境进行综合评估,这六个区域分别是:1) 东南地区(江苏、上海、浙江、福建和广东);2) 环渤海地区(山东、北京、天津和河北);3) 中部地区(安徽、河南、湖北、湖南和江西);4) 东北地区(黑龙江、吉林、辽宁);5) 西南地区(云南、贵州、广西、四川、重庆和海南);6) 西北地区(山西、陕西、内蒙古、宁夏、青海、甘肃和

新疆)。投资环境的评估包括各地区的城市特征、政府效率和和谐社会建设这三个方面的总体情况,因此投资环境可以大体上代表各地区的总体制度发展水平。评估结果发现,总体投资环境较好的地区是东南和环渤海地区。当企业属于这两

个地区,本文设定企业所在地区的制度环境较好,将制度环境虚拟变量 $L_{i,t}^w$ 定义为 1,否则为 0,重新对制度环境在权威配置中的调节作用做了检验(表 6)。检验结果显示,所有主效应与交互效应的结论和上文完全一致。

表 5 业绩期望与家族权威配置关系的稳健性检验结果

Table 5 Robust for the relationship between aspiration distance and authority allocation

变量	权威配置给最有能力 家族成员($S_{i,t}^a$)	权威配置给核心家庭 成员($S_{i,t}^c$)	权威配置给能力强的 核心家庭成员($S_{i,t}^p$)		权威配置给能力强的 远亲成员($S_{i,t}^{nc}$)	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
$I_1(P_{i,t-1} - A_{i,t-1})^d < 0$	-3.936*	-3.906***	-1.627	-3.731*	18.083***	15.053***
	(2.105)	(1.363)	(1.132)	(1.928)	(5.722)	(5.733)
$(1 - I_1)(P_{i,t-1} - A_{i,t-1})^d > 0$	13.017***	2.502	0.783	2.281	-3.725	-7.223
	(3.804)	(1.963)	(1.846)	(2.327)	(2.910)	(4.608)
$I_1(P_{i,t-1} - A_{i,t-1})^d * L_{i,t}$				3.772*		45.989
				(2.156)		(33.749)
$(1 - I_1)(P_{i,t-1} - A_{i,t-1})^d * L_{i,t}$				-8.992*		10.384
				(5.187)		(7.302)
$L_{i,t}$	1.310***	0.059	0.117	0.408	0.225	0.252
	(0.333)	(0.181)	(0.216)	(0.255)	(0.290)	(0.407)
$Size_{i,t}$	-0.837***	-0.586***	-0.635***	-0.626***	-0.508*	-0.479*
	(0.235)	(0.177)	(0.199)	(0.200)	(0.262)	(0.263)
$Life_{i,t}$	0.144***	0.126***	0.116***	0.113***	-0.072**	-0.070**
	(0.027)	(0.020)	(0.023)	(0.023)	(0.030)	(0.030)
$Slack_{i,t}$	-0.033	-0.035	-0.035	-0.029	0.033	0.027
	(0.048)	(0.029)	(0.032)	(0.032)	(0.037)	(0.038)
$Age_{i,t}$	-0.018	0.019	0.001	0.001	-0.022	-0.020
	(0.015)	(0.013)	(0.014)	(0.014)	(0.021)	(0.021)
$Edu_{i,t}$	0.011	0.032	0.038	0.038	-0.028	-0.030
	(0.037)	(0.029)	(0.033)	(0.033)	(0.046)	(0.046)
$Dirceo_{i,t}$	-0.224	-0.409**	-0.186	-0.194	0.550**	0.531**
	(0.220)	(0.177)	(0.204)	(0.204)	(0.265)	(0.266)
$Indep_{i,t}$	-1.553	-0.012	-0.026	-0.312	-2.735	-2.634
	(1.463)	(1.121)	(1.266)	(1.270)	(1.799)	(1.819)
$Indu_{i,t}$	control	control	control	control	control	control
$Year_{i,t}$	control	control	control	control	control	control
_cons	8.715***	3.061	4.429**	4.492**	7.472***	7.041**
	(2.456)	(1.892)	(2.113)	(2.129)	(2.856)	(2.870)
N	1 224	1 224	1 224	1 224	1 224	1 224
LR χ^2	124.67***	124.55***	78.94***	84.29***	85.44***	92.76***
Pseudo R^2	0.121 1	0.085 3	0.067 4	0.072	0.118 5	0.128 6

注: 1) $I_1(P_{i,t-1} - A_{i,t-1})^d < 0$ 为企业业绩低于行业目标期望值, $(1 - I_1)(P_{i,t-1} - A_{i,t-1})^d > 0$ 为企业业绩高于行业目标期望值;
 2) ***, ** 和 * 分别表示 1%、5% 和 10% 的显著性水平; 3) 行业和年度变量均包括在各模型中, 结果未列示; 4) 括号内为标准误。

表6 业绩期望与家族权威配置关系检验结果

Table 6 Robust for the relationship between aspiration distance and authority allocation

变量	权威配置给最有能力 家族成员($S_{i,t}^a$)	权威配置给核心家庭 成员($S_{i,t}^c$)	权威配置给能力强的 核心家庭成员($S_{i,t}^{c,a}$)		权威配置给能力强的 远亲成员($S_{i,t}^{nc,a}$)	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
$I_1(P_{i,t-1} - A_{i,t-1})^d < 0$	-3.249*	-2.947**	-1.573	-4.481**	11.355***	11.228***
	(1.847)	(1.220)	(1.166)	(2.130)	(3.584)	(4.307)
$(1 - I_1)(P_{i,t-1} - A_{i,t-1})^d \geq 0$	9.857***	3.721**	4.196**	9.614***	-9.615***	-14.183***
	(3.078)	(1.471)	(1.838)	(3.116)	(3.138)	(4.895)
$I_1(P_{i,t-1} - A_{i,t-1})^d * L_{i,t}$				4.321*		1.850
				(2.348)		(7.869)
$(1 - I_1)(P_{i,t-1} - A_{i,t-1})^d * L_{i,t}$				-9.178**		8.200*
				(3.594)		(4.877)
$L_{i,t}^w$	0.570**	0.380**	0.608***	0.939***	-0.321	-0.459
	(0.242)	(0.154)	(0.185)	(0.218)	(0.253)	(0.323)
$Size_{i,t}$	-0.705***	-0.515***	-0.479**	-0.421**	-0.661**	-0.689**
	(0.236)	(0.181)	(0.203)	(0.206)	(0.270)	(0.272)
$Life_{i,t}$	0.137***	0.116***	0.103***	0.107***	-0.071**	-0.075**
	(0.027)	(0.020)	(0.023)	(0.023)	(0.030)	(0.031)
$Slack_{i,t}$	-0.022	-0.034	-0.032	-0.031	0.050	0.048
	(0.046)	(0.031)	(0.036)	(0.034)	(0.044)	(0.042)
$Age_{i,t}$	-0.013	0.023*	0.006	0.008	-0.029	-0.030
	(0.015)	(0.013)	(0.014)	(0.014)	(0.020)	(0.021)
$Edu_{i,t}$	0.027	0.027	0.029	0.029	-0.011	-0.012
	(0.037)	(0.029)	(0.034)	(0.034)	(0.047)	(0.048)
$Dirceo_{i,t}$	-0.208	-0.321*	-0.061	-0.043	0.390	0.380
	(0.219)	(0.178)	(0.207)	(0.208)	(0.268)	(0.269)
$Indep_{i,t}$	-1.419	0.077	0.090	-0.273	-2.927	-2.828
	(1.436)	(1.122)	(1.279)	(1.287)	(1.789)	(1.797)
$Indu_{i,t}$	control	control	control	control	control	control
$Year_{i,t}$	control	control	control	control	control	control
_cons	7.227***	2.240	2.746	2.042	9.419***	9.796***
	(2.502)	(1.936)	(2.168)	(2.204)	(2.965)	(3.000)
N	1 224	1 224	1 224	1 224	1 224	1 224
LR χ^2	110.52***	131.41***	96.07***	104.84***	87.72***	90.04***
Pseudo R^2	0.107 4	0.09	0.082	0.089 5	0.121 6	0.124 9

注: 1) $I_1(P_{i,t-1} - A_{i,t-1})^d < 0$ 为企业业绩低于行业目标期望值, $(1 - I_1)(P_{i,t-1} - A_{i,t-1})^d > 0$ 为企业业绩高于行业目标期望值;

2) ***, ** 和 * 分别表示 1%、5% 和 10% 的显著性水平; 3) 行业和年度变量均包括在各模型中, 结果未列示; 4) 括号内为标准误。

4.3 其它稳健性检验

为确保本文的研究结论具有稳健性, 本文还采取了以下方法进行稳健性检验: 1) 不同的时间年限. 考虑样本时间期限选择可能产生误差, 为此本文还采取了 2001 - 2004 年、2005 - 2008 年等不同的年份数据组合进行检验, 检验结果与上文并无显著差异. 2) 不同的样本数据. 正文中的样

本数据为非平衡面板数据, 样本中包括了 2001 - 2008 年至少 1 年至多 8 年的样本值, 这样的样本选择过程可能有偏误. 因此, 为了检验本文的结论是否是基于样本的原因, 本文以 2001 年样本为基准, 保留后续 8 年内均存在的样本而删除不足 8 年的样本观测值, 利用剩下的平衡面板数据进行检验. 检验结果与上文并无显著差异.

5 结束语

家族成员内部的权威配置是反应企业主或企业创始人的重要决策行为,但目前有关家族权威的配置机理及其效率的研究基本上都是基于决策中的效用最大化原则进行分析,而没有考虑到决策者往往是基于经营期望差距而做出适应性调整,也没有关注到决策过程中往往会渗透许多非经济因素、情感因素,如社会情感财富、仁慈的作用。本文基于企业行为理论,尤其是业绩反馈理论对家族成员内部的权威配置进行了理论分析与实证检验,主要有以下几个方面的结论:

第一,当企业的实际业绩未达到经营期望水平时,一方面会出现一种家族拯救行为,即家族企业主倾向于将权威配置给有能力的家族成员、核心家庭成员,而不会放弃对家族企业的控制;另一方面,随着经营业绩与目标期望水平的落差的增加还会产生一种砺练效应,即为了解决企业的困境,家族企业主倾向于将权威配置给最有经营能力的核心家庭成员,而远亲成员的代理行为导致其获得权威的可能性出现下降。

第二,当企业的实际业绩超过经营期望水平时,一方面会出现一种家族王朝梦想,即在冗余资源的推动下私营企业主的傲慢主义与过度自信开始形成,于是他们倾向于将家族权威配置给经营能力较强的家族代理人以实现整个家族对企业资产的长期控制,实现企业主的家族王朝梦想;另一方面,在这种利好的前景下可能产生一种亲缘效应,即企业主也更加倾向于将权威核心家庭成员,尤其是那些有能力的核心家庭成员,而远亲成员则由于其代理行为而授予权威的可能性降低,即使他们具有较强的经营能力。

参考文献:

- [1] Eddleston K A, Otondo R F, Kellermanns, et al. Conflict, participative decision-making and generational ownership dispersion: A multilevel analysis [J]. *Journal of Business Management*, 2008, 46(3): 456-484.
- [2] Schulze W S, Lubatkin M H, Dino R N. Agency relationships in family firms: Theory and evidence [J]. *Organization Science*, 2001, 12(2): 99-110.
- [3] 贺小刚, 连燕玲. 家族权威与企业价值: 基于家族上市公司的实证研究 [J]. *经济研究*, 2009, (4): 101-111.

第三,家族企业主具有较为强烈的仁慈动机。在制度环境不规范的情况下,由于家族成员参与经营的心智成本会增加,无论是在经营业绩超过目标期望水平还是低于目标期望水平,企业主都不太倾向于将权威配置给有能力的核心家庭成员,而更有可能地将权威配置给有能力的远亲成员以充分地利用这些成员的人力资本与社会资本,进而维持对这些企业的长期控制。

本文的研究具有以下几个方面的贡献:第一,本文基于企业行为理论,尤其是业绩反馈理论分析了家族成员内部的权威配置机理,指出了经营期望差距(包括基于时间维度的历史期望差距以及基于社会比较的行业期望差距)是家族企业主进行权威配置与调整的主要依据和决定性因素。第二,本文在基于业绩反馈理论对权威配置机制解释的过程中并没有忽略前期学者所强调的能力、信任与亲缘关系等因素,而是将这些因素融合到本文的理论模型构建中。并且更为重要的是,本文分别指出了能力、信任与亲缘关系在不同的经营业绩状况下的作用是不同的。第三,本文将家族成员之间的“仁慈”因素纳入到研究模型,这是前期很多学者所忽略的,这一因素的加入使本文对于家族成员内部的权威配置机理理解更为深入了。总体而言本文的研究对于进一步理解企业的权威配置机理具有指导性意义。但本文认为这一领域仍旧有许多问题期待未来进一步研究,比如在企业经营业绩达不到期望水平时,企业主是如何运用其社会关系、政府关系以获取资源进而稳定企业的发展?为何在不规范的市场环境下,无论高于还是低于目标期望水平,核心家庭成员都未配置权威?除了企业主的仁慈在起作用之外,还有什么因素在起作用?等等,这些问题都还有待于进一步探讨。

- He Xiaogang , Lian Yanling. Family authority and family-owned firm value: An empirical study in China [J]. *Economic Research Journal* , 2009 (4) : 101 - 111. (in Chinese)
- [4] 连燕玲, 贺小刚, 张远飞. 家族权威配置机理与功效——来自我国家族上市公司的经验证据 [J]. *管理世界* , 2011 (11) : 106 - 119.
- Lian Yanling , He Xiaogang , Zhang Yuanfei. Family authority allocation mechanism and corporate governance efficiency: An empirical study in China [J]. *Management World* , 2011 , (11) : 106 - 119. (in Chinese)
- [5] Durand R , Vargas V. Ownership , organization , and private firm's efficient use of resources [J]. *Strategic Management Journal* , 2003 , 23 (7) : 667 - 676.
- [6] Barth E , Gulbrandsen T , Schone P. Family ownership and productivity: The role of owner-management [J]. *Journal of Corporate Finance* , 2005 , (11) : 107 - 127.
- [7] Jiang Y , Peng M W. Are family ownership and control in large firms good , bad , or irrelevant? [J]. *Asia Pacific Journal of Management* , 2011 , 28 (1) : 15 - 39.
- [8] Peng M W , Jiang Y. Institutions behind family ownership and control in large firms [J]. *Journal of Management Studies* , 2010 , 47 (2) : 253 - 273.
- [9] Kellermanns F W , Eddleston K A. A family perspective on when conflict benefits family firm performance [J]. *Journal of Business Research* , 2007 , 60 (10) : 1048 - 1057.
- [10] 贺小刚, 李新春, 连燕玲. 家族成员的权力集中度与企业绩效——对家族上市公司的研究 [J]. *管理科学学报* , 2011 , (5) : 86 - 96.
- He Xiaogang , Li Xinchun , Lian Yanling. Power concentration among family agents and firm performance: An empirical study in China [J]. *Journal of Management Sciences in China* , 2011 , (5) : 86 - 96. (in Chinese)
- [11] Kahneman D A , Tversky. Prospect theory: An analysis of decision under risk [J]. *Econometrica* , 1979 , 47 : 263 - 291.
- [12] Hoppe F. Untersuchungen zur Handlungs- und Affektpsychologie IV [Psychological studies of action and affect] [J]. *Psychologische Forschung* , 1930 , 14 : 1 - 63.
- [13] Frank J D. Recent studies of the level of aspiration [J]. *Psychological Bulletin* , 1941 , 38 : 218 - 226.
- [14] Lewin K , Dembo T , Festinger L , et al. Level of aspiration [J]. *Personality and the behavior disorders* , 1944 , 1 : 333 - 378.
- [15] Schneider S. Framing and conflict: Aspiration level contingency , the status quo , and current theories of risky choice [J]. *Journal of Experimental Psychology: Learning , Memory , and Cognition* , 1992 , 18 : 1040 - 1057.
- [16] Greve H R. A behavioral theory of R&D expenditures and innovations: Evidence from shipbuilding [J]. *Academy of Management Journal* , 2003 , 46 (6) : 685 - 702.
- [17] Simon H A. A behavioral model of rational choice [J]. *The Quarterly Journal of Economics* , 1955 , 69 (1) : 99 - 118.
- [18] Cyert R M , March J G. *A Behavioral Theory of the Firm* [M]. Englewood Cliffs , NJ : Prentice Hall , 1963 , 121 - 138.
- [19] Levinthal D A , March J. A model of adaptive organizational search [J]. *Journal of Economic Behavior and Organization* , 1981 , 2 : 307 - 333.
- [20] Baum J A C , Rowley T , Shipilov A , et al. Dancing with strangers: A spiration performance and the search for underwriting syndicate partners [J]. *Administrative Science Quarterly* , 2005 , 50 (4) : 536 - 575.
- [21] Greve H R. Performance , aspirations , and risky organizational change [J]. *Administrative Science Quarterly* , 1998 , 43 (1) : 58 - 86.
- [22] Greve H R. *Organizational Learning from Performance Feedback: A Behavioral Perspective on Innovation and Change* [M]. Cambridge University Press : Cambridge , U K , 2003.
- [23] Mezas S J , Murphy P R , Chen Y R. Aspiration-level adaptation in an American financial services organization: A field study [J]. *Management Science* , 2002 , 48 (10) : 1285 - 1300.
- [24] Milliken F J , Lant T K. The Effect of an Organization's Recent Performance History on Strategic Persistence and Change [M]. Greenwich , CT : JAI press , 1991 , 129 - 156.
- [25] Levinthal D A , March J G. The myopia of learning [J]. *Strategic Management Journal* , 1993 , 14 : 95 - 112.

- [26]Chen Wei-Ru. Determinants of firms' backward- and forward-looking R&D search behavior [J]. *Organization Science*, 2008, 19(4): 609-622.
- [27]Miller D T, Prentice D A. The Construction of Social Norms and Standards [M]. In E. T. Higgins & A. W. Kruglanski (Eds.), *Social Psychology: Handbook of basic principles*: 799-829. New York: Guilford. 1996.
- [28]Lant T, Mezias S J. A organizational learning model of convergence and reorientation [J]. *Organization Science*, 1992, 3: 47-71.
- [29]Quinn J B. Strategies for Change: Logical Incrementalism [M]. Homewood, IL: Dow-Jones Irwin, 1980, 203-245.
- [30]Gimeno J, Folta T B, Cooper A C, et al. Survival of the fittest? Entrepreneurial human capital and the persistence of underperforming firms [J]. *Administrative Science Quarterly*, 1997, 42(4): 750-783.
- [31]Gómez-Mejía L R, Haynes K, Jacobson K, et al. Socioemotional wealth and business risks in family controlled firms [J]. *Administrative Science Quarterly*, 2007, 52(1): 106-138.
- [32]Chrisman J J, Patel P C. Variations in R&D investments of family and non-family firms: Behavioral agency and myopic loss aversion perspectives [J]. *Academy of Management Journal*, 2012, 55(4): 976-997.
- [33]Schulze W S, Lubatkin M H, Dino R N. Altruism, agency and the competitiveness of family firms [J]. *Management and Decision Economic*, 2002, (23): 247-259.
- [34]Schulze W S, Lubatkin M H, Dino R N. Exploring the agency consequences of ownership dispersion among the directors of private family firms [J]. *Academy of Management Journal*, 2003, 46(2): 179-194.
- [35]Fahlenbrach R. Founder-CEOs, investment decisions, and stock market performance [J]. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 2009, 44(2): 439-466.
- [36]Begley T M. Using founder status, age of firm, and company growth rate as the basis for distinguishing entrepreneurs from managers of smaller businesses [J]. *Journal of Business Venturing*, 1995, 10: 249-263.
- [37]Hayward M L A, Hambrick D C. Explaining the premiums paid for large acquisitions: Evidence of CEO hubris [J]. *Administrative Science Quarterly*, 1997, 42: 103-127.
- [38]Chrisman J, Chua J, Zahra S. Creating wealth in family firms through managing resources: Comments and extensions [J]. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2003, 27(4): 331-338.
- [39]Chua J H, Chrisman J J, Sharma P. Defining the family business by behavior [J]. *Entrepreneurship: Theory and Practice* 1999, 23(4): 19-39.
- [40]Sharma P, Chrisman J J, Chua J H. Strategic management of the family business: Past research and future challenges [J]. *Family Business Review*, 1997, 10(1): 1-35.
- [41]Wasserman N. Founder-CEO succession and the paradox of entrepreneurial success [J]. *Organization Science*, 2003, 14: 149-172.
- [42]Adams R, Heitor A, Daniel F. Understanding the relationship between founder-CEOs and firm performance [J]. *Journal of Empirical Finance*, 2009, 16(1): 136-150.
- [43]Wathne K H, Heide J B. Relationship governance in a supply chain network [J]. *Journal of Marketing*, 2004, 68: 73-89.
- [44]Choi C J, Lee S H, Kim J B. A note on counter trade: Contractual uncertainty and transaction governance in transition economies [J]. *Journal of International Business Studies*, 1999, 30: 189-201.
- [45]Cull R, Xu L C. Institutions, ownership, and finance: The determinants of profit reinvestment among Chinese firms [J]. *Journal of Financial Economics*, 2004, 77(1): 117-146.
- [46]Wu T Y, Hu C, Yang C C, et al. When supervisors perceive non-work support: Test of a trickle-down model [C]. Paper presented at 2010 Academy of Management Meeting, August 6-10, in Montreal, Canada.
- [47]Bromiley P. Testing a causal model of corporate risk-taking and performance [J]. *Academy of Management Journal*, 1991, 34: 37-59.
- [48]樊纲, 王小鲁, 朱恒鹏. 中国市场化指数——各地区市场化相对进程 2011 报告 [M]. 北京: 经济科学出版社, 2011, 259-288.

Fan Gang , Wang XiaoLu , Zhu HengPeng. NERI Index of Marketization of China's Provinces 2011 Report [M]. Beijing: China Economic Science Press , 2011: 259 – 288. (in Chinese)

[49] Mako W , Colin X. China Governance , Investment Climate , and Harmonious Society: Competitiveness Enhancements for 120 Cities in China [M]. Washington DC: World Bank , 2006: 230 – 259.

Aspiration and the allocation of authority among family members: An empirical study in China

HE Xiao-gang^{1 2} , *LIAN Yan-ling*¹ , *ZHANG Yuan-fei*¹

1. School of International Business Administration , Shanghai University of Finance & Economics , Shanghai 200433 , China;
2. School of Zhejiang , Shanghai University of Finance & Economics , Jinhua 321019 , China

Abstract: Based on the behavioral theory of the firm and the performance feedback theory , this paper studies the allocation of authority among family members. We got the following results: first , when the performance of the firm is below the aspiration , the family owner tends to ravel out the puzzledom instead of giving up the control of the family firm , and tends to anneal the ablest nuclear family member as the performance difference increases. Second , when the performance of the firm is above the aspiration , the family owner tends to allocate the authority to his/her ablest family agent in order to realize the family dynasty , and his/her nuclear family members can get more authority than extended family members as the performance difference increases. Third , institutions moderate the relationship between the aspiration and the allocation of authority among family members , in which the underdeveloped institution decreases the possibility of allocating the authority to the able nuclear family members and increases the possibility of allocating the authority to the able extended family members since authority is a negative product in the underdeveloped institution.

Key words: managing expectations; family member; allocation of authority; performance feedback theory; institution environment