

**管理学季刊**  
**2022 年第 1 期**

蔡 莉 贾良定 Yong Li (国际) Haiyang Li (顾问) 主编

经济管理出版社



# 《管理学季刊》 第三届编委会

## 主 编：

蔡 莉（吉林大学）

贾良定（南京大学）

Yong Li（University of Nevada, 国际）

Haiyang Li（Rice University, 顾问）

## 领域编辑：

竞争战略：Jun Xia（University of Texas at Dallas）、杨海滨（香港中文大学）、  
张宇（中欧国际工商学院）

战略与公司治理：李炜文（中山大学）、Wei Shi（University of Miami）、唐翌（香港大学）

全球战略与跨国管理：Qian Gu（Georgia State University）、李瑜（对外经济贸易大学）

创业管理：李纪珍（清华大学）、杨俊（浙江大学）、于晓宇（上海大学）

创新与技术管理：Victor Cui（University of Waterloo）、高旭东（清华大学）、  
李雪灵（吉林大学）

制度与竞争环境：Eric Zhao（Indiana University）、杜运周（东南大学）

战略与领导行为：杜旌（武汉大学）、Jia Hu（Ohio State University）、  
梁建（同济大学）、李福荔（西安交通大学）、秦昕（中山大学）

非市场战略：贾明（西北工业大学）、郑琴琴（复旦大学）

## 本期责任编辑：

贾良定（南京大学） 主编

梁 建（同济大学）

杨 俊（浙江大学）

Victor Cui（University of Waterloo）

## 编辑部：

林道谥（中山大学）

朱秀梅（吉林大学）

汪 林（中山大学）

尹珏林（中山大学）

刘 衡（中山大学）

叶文平（暨南大学）

陈 晨（中山大学）



# 《管理学季刊》学术委员会

(按姓氏拼音排序)

- 蔡 莉 (吉林大学)
- 陈国权 (清华大学)
- 陈 劲 (清华大学)
- 陈明哲 (University of Virginia)
- 陈晓红 (中南大学、湖南工商大学)
- 贾建民 (香港中文大学)
- 蒋东生 (首都经济贸易大学)
- 李家涛 (香港科技大学)
- 李维安 (南开大学)
- 李新春 (中山大学)
- 李 垣 (同济大学)
- 陆亚东 (University of Miami)
- 毛基业 (中国人民大学)
- 彭维刚 (The University of Texas at Dallas)
- 苏敬勤 (大连理工大学)
- 王宗军 (华中科技大学)
- 魏 江 (浙江大学)
- 徐二明 (中国人民大学)
- 张 燕 (Rice University)
- 张志学 (北京大学)



# 《管理学季刊》 战略发展委员会

---

(按姓氏拼音排序)

蔡 莉 (吉林大学)

井润田 (上海交通大学)

李海洋 (Rice University)

李新春 (中山大学)

李 垣 (同济大学)

王 帆 (中山大学)

吴 刚 (国家自然科学基金委员会)

徐二明 (中国人民大学)

张玉利 (南开大学)



# 评审委员会 2022 (按姓氏拼音排序)

---

蔡亚华, 上海财经大学  
陈晋, 宁波诺丁汉大学  
陈默, 中国科学技术大学  
陈志俊, 上海财经大学  
池毛毛, 华中师范大学  
邓子梁, 中国人民大学  
董韫韬, 北京大学  
窦军生, 浙江大学  
杜健, 浙江大学  
杜义飞, 电子科技大学  
段锦云, 华东师范大学  
古志辉, 南开大学  
郭海, 中国人民大学  
郭薇, 中欧国际工商学院  
贺伟, 南京大学  
江积海, 重庆大学  
江诗松, 武汉大学  
江源, 哈尔滨工业大学  
姜嫵, 南京大学  
金婧, 对外经济贸易大学  
连燕玲, 华东师范大学  
林嵩, 中央财经大学  
刘斌, 厦门大学  
刘景江, 浙江大学  
刘知, 北京大学  
马胜辉, 复旦大学  
买忆媛, 华中科技大学  
莫申江, 浙江大学  
戎珂, 清华大学  
石军伟, 中南财经政法大学  
宋渊洋, 华东理工大学  
苏依依, 同济大学  
苏中锋, 西安交通大学  
田莉, 南开大学  
童立, 北京大学  
王凤彬, 中国人民大学  
王磊, 东北财经大学  
王汝曦, 中国人民大学  
王世权, 东北大学  
王元地, 四川大学  
卫田, 复旦大学  
卫武, 武汉大学  
魏峰, 同济大学  
魏昕, 对外经济贸易大学  
魏泽龙, 西安交通大学  
邬爱其, 浙江大学  
吴建祖, 兰州大学  
武亚军, 北京大学  
谢恩, 同济大学  
谢绚丽, 北京大学  
杨治, 华中科技大学  
姚小涛, 西安交通大学  
易希薇, 北京大学  
尤树洋, 东北财经大学  
张钢, 浙江大学  
张骁, 南京大学  
张喆, 西安交通大学  
赵小平, 上海交通大学  
朱虹, 北京大学汇丰商学院  
Dan Li, Indiana University  
Geng Cui, Lingnan University  
Gracy Yang, The University of Sydney  
Guoli Chen, INSEAD  
Han Jiang, Tulane University  
Jiao Luo, University of Minnesota  
Jing Li, Simon Fraser University  
Jinyu He, The Hong Kong University of Science and Technology  
Jiwen Song, Leeds University  
Kenneth Huang, National University of Singapore  
Liang Wang, University of San Francisco  
Lin Cui, Australian National University  
Liqun Wei, Hong Kong Baptist University  
Minyuan Zhao, The University of Pennsylvania  
Rongrong Ren, Temple University  
Shubin Wu, University of Liverpool  
Sibin Wu, University of Texas Rio Grande Valley  
Sunny Li Sun, University of Massachusetts Lowell  
Xiaoli Yin, Baruch College  
Yan Ling, Oakland University  
Yanbo Wang, National University of Singapore  
Yue Wang, Macquarie University



# 《管理学季刊》第三届联席主编寄语

“风雨送春归，飞雪迎春到。”时间过得真快，不知不觉《管理学季刊》（以下简称《季刊》）自创刊起已走过了六个春秋。在第一届和第二届编委的努力和辛勤工作下，六年的季刊创业成绩斐然，主要体现在如下五个方面：

第一，明确了《季刊》使命愿景和定位。在2016年创刊时，《季刊》就确立：定位于战略、创业创新、组织研究领域，打造一流的中文学术期刊，成为推动中国管理研究创新的重要平台。过去六年的实践证明，这个定位非常精确，填补了国内工商管理研究领域的空白。

第二，构建了《季刊》清晰的价值体系。其核心内容是专注性的战略、专业化国际化的编委团队、严谨的评审流程、以改进和完善为导向的评审文化。《季刊》的价值体系超越校办刊物的思路，将专业领域诸多学者之前分散的努力汇聚起来形成学术共同体，创办一个专业的、开放共享的高质量期刊平台。以第二届编委为例，联席主编3位，领域编辑20位（其中8位来自海外），分别来自20所国内外一流的商学院，在各自的领域具有领先的专业学术水平。稳定的审稿专家80位，其中国外审稿专家22位，国内58位，涉及国内30所、国外21所商学院。平均一轮审稿时间为18.86天。

第三，形成了《季刊》的质量标准和特色。一是高质量，《季刊》所发表文章的质量、编委评审的质量都很高；二是创新性，《季刊》强调理论、方法与研究问题的创新性和重要性，特别关注基于中国问题的全球性理论创新；三是国际化，《季刊》的治理结构、编审队伍、学术规范都采用国际学术期刊标准；四是多样性，《季刊》非常注重理论与实证结合、定性与定量结合，跨学科、跨文化的多样性研究。

第四，建立了《季刊》编委会、学术委员会和战略发展委员会“三会鼎立”的组织架构。《季刊》创立时成立了编委会，2019年第一次举行编委换届时，设立了《季刊》学术委员会和战略发展委员会，确立《季刊》长期高质量发展的制度章程、组织结构和战略。《季刊》建立“三会”治理结构，三年换届，以联席主编和编委会换届的制度化作为重要的治理机制，由管理学者共同推进传承与发展。

第五，形成了较为广泛的学术和社会影响。一是名家专栏，《季刊》从创刊始，每期一篇名家专栏文章。过去六年，《季刊》有幸邀请到徐淑英、陈明哲、张燕、李海洋、Oded Shenkar、陈晓萍、Shige Makino、郑伯坝、彭维刚、Christopher Marquis、Shaker A. Zahra、Michael A. Hitt、Howard E. Aldrich、池太岚、Andrew H. Van de Ven、Charles E. Eesley、Kathleen M. Eisenhardt、王鹤丽、Jeffrey J. Reuer、Dean

A. Shepherd 以及曾荣光等学术名家撰稿。这些文章起到了非常重要的引领作用，是《季刊》创业注重学术服务的精神所在。二是特刊专栏，《季刊》在国内较早试行特刊工作，集中力量，围绕一个主题多方位探究。这可以形成一定的学术话语权。三是“国家自然科学基金项目优秀研究成果述评与展望”栏目，依托自然科学基金优秀结项课题，总结过去成果，探讨未来方向，避免重复研究，推动学科发展。四是基于《季刊》的公众号、中外名刊主编论坛、评审人论坛，以及各类学术会议，形成广泛影响。令人欣慰的是，《季刊》于2017年起连续入选CSSCI来源集刊，2020年入选FMS推荐高质量期刊列表，2021年入选AMBA-Cabells期刊报告。

牢记昨天创业初心，今天不懈勇毅前行。第三届编委联席主编4位，领域编辑23位（其中8位来自国外），分别来自24所国内外一流的商学院。审稿专家队伍在原有的80位基础上，由编委提议，根据程序不断扩充。需要特别指出的是，由于“非市场战略”（non-market strategy）（例如企业社会责任、绿色管理、政府游说、慈善等）对企业的竞争优势变得越发重要，《季刊》新增设“非市场战略”领域，希望引导和推动这方面的研究。

展望未来，新一届编委希望继续努力做好三大栏目工作：①名家专栏，将更加侧重学科领域发展的总结性和指导性，同时加强相应评论的对话性甚至争论性。②特刊专栏，遵照“关注研究前沿，不刻意追踪热点”的思想，针对国家战略和全球问题，利用特刊专栏引导“有组织的科研”，如科技与创新创业、可持续发展、社会创业、灾难应对等；鼓励和支持《季刊》编委会成员举办专题性的工作坊，比较成熟的可以形成特刊专栏。③“国家自然科学基金项目优秀研究成果述评与展望”栏目，遵照“总结过去成果，探讨未来方向，克服重复研究，推动学科发展”的思路，推动这些项目所研究领域向纵深方向发展，形成概念和理论，促进理论创新。

在办好三大特色栏目的基础上，新一届编委会将继续努力做好常规论文工作。我们意识到，目前有不少青年学者用“高大上”来形容《季刊》，对《季刊》怀有敬畏感，以至于对投稿《季刊》有所顾虑。需要强调的是，《季刊》的目标不仅是要发表高质量的学术文章，而且要发掘、培养学术同路人，推动学术共同体的发展。因此，《季刊》必须争取更为广泛的合作者与支持者，与大家共同成长。所以，新一届编委将更加努力来做好与学者，特别是与那些活跃的、富有创造性的青年学者和博士生的沟通交流工作，争取更多的常规性投稿。

《季刊》已经走过六年，参考新创企业发展阶段的界定，迈向第七年的《季刊》已经进入了成长阶段。如果说创业要强调“精”字的话，那么成长要强调“专”，通过专而深耕，扩大作者群和读者群，这是《季刊》实现可持续性成长的基础。

在社区建设上，除继续做好年度审稿人论坛、主编论坛，以及与国际战略学会（SMS）、中国管理研究国际学会（IACMR）等组织合作的论坛外，我们还要举办青年教师、博士后、博士生论坛，通过这些论坛加强青年学者对《季刊》的认识，并努力把认识转化为认同、投稿和评审，努力构建《季刊》与学者群良性互动的生态系统。

“俏也不争春，只把春来报。待到山花烂漫时，她在丛中笑。”新一届编委深知肩上担子沉重。尽管如此，但我们目标明确，一定努力前行，不断创新，力争把《季刊》办好。

《管理学季刊》第三届联席主编  
蔡莉 贾良定 李涌 李海洋  
2022年1月



# 管理学季刊

Quarterly Journal of Management

2022 年第 1 期

## 目 录

### 名家专栏

从中国元素到全球管理理论

——中国管理研究回顾与展望 ..... 李家涛 (1)

轻舟已过万重山：中国管理学发展三十年 ..... 武常岐 (25)

管理研究中的“中国元素”：从情境到理论

——兼评李家涛《从中国元素到全球管理理论——中国管理研究回顾与展望》... 魏 江 陈光沛 (35)

开发中国元素，建立全球性管理理论

——读李家涛《从中国元素到全球管理理论——中国管理研究回顾与展望》有感 .....  
..... 贾良定 万国光 (47)

中国管理研究需采用整体策略

——对李家涛 (2022) 的评述 ..... 杨静钰 (52)

### 研究文章

女儿继任、重男轻女与家族企业创新投资 ..... 许为宾 豆秋杰 乔朋华 (63)

企业诚信文化与高管薪酬契约选择 ..... 汪 顺 任 侨 谢素娟 (95)

差序格局是一种国家内文化吗？

——中国地区差序文化的指标开发与验证、异质性分布及其影响 .....  
..... 赵璞初 秦 昕 陈 晨 李琬璐 关 健 甘雨青 (120)

家族控制权对创新开放度的影响

——基于社会情感财富理论的研究 ..... 王 霄 董 峰 韩雪亮 (150)

## Contents

Reflections on Chinese Management Research: Celebrating 30 Years of Publishing in Top-tier Management Journals by Scholars Originally from Mainland China .....	Jiatao (JT) Li (1)
The Thirty-year Development of Chinese Management .....	Changqi Wu (25)
The Chinese Elements in Management Research: From Contexts to Theories —A Commentary on “Reflections on Chinese Management Research” by JT Li .....	Jiang Wei Guangpei Chen (35)
Develop the Chinese Elements to Build Global Management Theories: Reflections on “Reflections on Chinese Management Research” .....	Liangding Jia Guoguang Wan (47)
Chinese Management Scholarship Needs a Holistic Strategy: Commentary on Li (2022) .....	Jingyu Yang (52)
Daughter Succession, Son Preference and Innovative Investment in Family Businesses .....	Weibin Xu Qiujie Dou Penghua Qiao (63)
Corporate Integrity Culture and Executive Compensation Contract Selection .....	Shun Wang Qiao Ren Sujuan Xie (95)
Is Differential Mode of Association an Intra-National Culture? The Index Development, Heterogeneous Distribution and Impacts of Differential Mode of Association across 31 Provinces in China .....	Puchu Zhao Xin Qin Chen Chen Wanlu Li Jian Guan Yuqing Gan (120)
The Impact of Family Control on the Openness of Innovation: From Socioemotional Wealth Theory .....	Xiao Wang Feng Dong Xueliang Han (150)

# 从中国元素到全球管理理论

## ——中国管理研究回顾与展望\*

□ 李家涛

**摘要：**2020年，距离中国大陆学者首次在顶级管理期刊发表论文已过30年。本文首先回顾了20世纪90年代中国管理学者发表在顶级期刊上的文章，概括了这些文章的研究主题。其次，总结了宏观制度环境和组织层面研究中的中国元素，并以我的文章为例说明如何在管理学研究中融入中国元素。最后，针对如何利用中国元素发展管理理论，实现与主流管理理论的对接提出了思考。

**关键词：**中国管理学者；理论发展；中国元素；全球管理理论；叙事视角

### 一、引言

近30年来，中国经历了持续、快速的经济增长，一跃成为世界上最大的消费市场之一，为国内外企业创造了巨大的市场机会，并且跻身世界政治经济的核心参与者行列。与此同时，中国企业也在全球经济中发挥着重要作用，并且激发了越来越多地与中国情境相关的学术研究。30年前，鲜有来自中国大陆的管理学者参与到国际主流管理研究的对话中，中国问题对管理学研究的启发也很有限；如今，中国已成为除美国以外最受学者关注的经济体之一，中国学者也逐渐活跃在国际管理学界的舞台。

1978年改革开放后，中国大陆出现了首批出国攻读管理学博士学位的学者<sup>①</sup>。

---

\* 本文专为《管理学季刊》而作。感谢杂志编辑李炜文教授、李新春教授和井润田教授的热情邀请，感谢李海洋教授和井润田教授的建设性意见。感谢我的博士研究生 Charles Chen、Juno Li、Jamie Qiao 和 Rebecca Zhang 对本文的大力协助。本文还包含多年来与共同作者和已毕业的博士生的研究成果，同样感谢他们的贡献。本文研究部分由香港研究资助局资助（HKUST#16507219）。

① 本文的统计不包含出国学习的中国港台地区杰出学者，如 Anne Tsui、Larry Farh、Ming-Jer Chen、Rosalie Tung、Cynthia Lee 和已故的 Kwok Leung。

20世纪90年代,这批学者首次在国际顶级管理学期刊上发表文章,2020年恰逢文章发表30周年。本文首先回顾了我本人和90年代其他中国管理学研究先行者们的学术经历。接着结合自身的研究经历,讨论目前中国管理研究取得的成果,并阐述中国元素在研究中的重要性<sup>①</sup>。希望对中国管理研究感兴趣的学者能从这部分内容中获得一些启发,并进行更深入的思考。最后,本文也提出了一些有益于未来研究的思考供大家参考。

## 二、20世纪90年代在欧美的中国管理学者

20世纪八九十年代,中国大陆出现了第一波出国攻读商业和管理学博士学位的留学潮。我有幸成为其中之一。1985年9月,我前往美国攻读MBA学位。1988年8月,我选择在得克萨斯大学达拉斯分校(University of Texas at Dallas, UTD)继续攻读管理学博士学位。当时UTD管理学系的系主任是Stephen Guisinger。他是国际管理研究先驱,非常支持学生进行国际商务与跨国领域的研究。我以国际留学生身份来到美国求学,加之UTD有利的学术环境,我自然而然地对战略和国际商务产生了研究兴趣。

我的第一篇论文就是探讨影响在美外国公司绩效的基本因素。过往研究大多关注外国公司的投资动机,我的这项研究侧重比较在美外

国公司和美国本土公司的存活率。我和导师Stephen Guisinger收集新数据,对现有研究结论作了进一步的完善和拓展,相关研究成果于1991年在《国际商务研究学报》(*Journal of International Business Studies*, JIBS)上发表。作为一名初出茅庐的学者,在顶级期刊上发表论文让我信心倍增、动力十足。得益于院系提供的有利研究环境,我在那四年里成长迅速——在博士期间,我便以第一作者身份在JIBS上发表了两篇论文(Li & Guisinger, 1991, 1992)<sup>②</sup>。

博士期间我还参加了各种专业协会和学术会议,这让更多机会接触最前沿的研究成果,扩展学术视野。1990年,我参加了自己学术生涯的头两次学术会议:美国管理学会(AOM)组织的旧金山会议和国际商务学会(AIB)组织的多伦多会议。除了在会议期间展示自己的研究,我还参加了AOM国际管理学部组织的博士生论坛并从中获益匪浅。次年,我参加了AOM迈阿密会议上的商业政策和战略分部的博士生论坛。这两个博士生论坛让我有机会与沃顿商学院的Bruce Kogut和Stephen Korbin、加州大学洛杉矶分校的Jose de la Torre和西北大学凯洛格管理学院的Edward Zajac等资深学者进行交流。同时我也发现,在这两个博士生论坛的参与者中,来自中国乃至亚洲的博士生人数极少,这可能也是造成学术界对于中国市场的研究兴趣不足的原因之一。

1992年8月,在取得战略和国际管理学博士学位后,我入职夏威夷大学马诺亚分校商学

<sup>①</sup> 这里的“中国元素”是在中国管理情境下特别鲜明的制度和组织因素,但未必是中国独有的因素。其他国家,尤其是新兴经济体,也会有类似的制度和组织因素。

<sup>②</sup> 光阴似箭,岁月如梭,我早些年培养的香港科技大学博士生钱翠丽如今也已经成为UTD终身教授。我由衷地为她感到高兴!

院，担任管理学助理教授，略带焦虑又满怀期待地开启了我的学术职业生涯。我注意到那一代中国青年学者普遍十分刻苦，我也非常努力地工作。在 1994 年 7 月，我仅用了两年时间便晋升为副教授。

此外，20 世纪 90 年代初，得州几所研究型大学的管理学系会组织召开一年一度的得州组织研究会议（Texas Conference for Organizations）。这个会议聚集了得州各个学校的杰出教师和优秀博士生。主讲人包括哥伦比亚大学的 Donald Hambrick、沃顿商学院的 Bruce Kogut、斯坦福大学的 Kathleen Eisenhardt 以及得州农工大学的 Mike Hitt 和 Jay Barney 等。多年后，我在香港科技大学任教时，还有幸邀请到 Donald Hambrick 共同开展关于中国市场相关问题的研究。合作是我学术生涯的另一个重要组成部分，我早期的很多研究都得益于成功的合作。例如，我在《美国管理学会学报》（*Academy of Management Journal*, AMJ）上发表的第一篇文章，就是在时任犹他大学副教授的 Stephen Tallman 来到夏威夷大学访问期间合作完成的。当时我们讨论并深入研究了国际多元化与企业绩效之间的关系，最终将成果于 1996 年发表在 AMJ 上。

### 三、20 世纪 90 年代中国管理学者发表在顶级期刊上的文章

20 世纪 90 年代，一批杰出的中国管理学者的职业生涯开始起步。为了更清楚地追踪其学术发表历程，我和我的博士生们对 UTD-24（通常被认为是顶级期刊）中的 6 本顶级管理学期刊进行了详尽的搜索。搜索范围包括 1980~1999 年的《美国管理学会学报》（AMJ）、《美国管理学会评论》（*Academy of Management Review*, AMR）、《行政科学季刊》（*Administrative Science Quarterly*, ASQ）、《国际商务研究学报》（JIBS）、《组织科学》（*Organization Science*, OS）和《战略管理学报》（*Strategic Management Journal*, SMJ）。我们首先筛选出至少有一位作者含有中国姓或名的论文，然后再根据作者的简历，筛选出曾在中国大陆学习，并在海外（不限于美国）攻读博士学位的作者。统计结果显示，1980~1999 年共有 21 位学者在上述 6 本顶级期刊上发表了 47 篇论文（见表 1）。值得注意的是，由于其中最早一批的学者在 80 年代中期才开始攻读博士学位，因此在 20 世纪 80 年代并未有发表文章的记录。

表 1 20 世纪 90 年代中国大陆学者发表在顶级管理学期刊上的文章

作者英文名 (毕业院校及年份)	中文名	发表数量	发表年份	发表期刊	发文时所属机构	文章名称
Weijian SHAN (Ph. D. 1987, 加州大学伯克利分校)	单伟建	6	1990	SMJ	宾夕法尼亚大学	Shan. An empirical analysis of organizational strategies by entrepreneurial high-technology firms
			1991	JIBS	宾夕法尼亚大学	* Shan. Environmental risks and joint venture sharing arrangements
			1991	SMJ	宾夕法尼亚大学	Shan & Hamilton. Country-specific advantage and international cooperation

续表

作者英文名 (毕业院校及年份)	中文名	发表数量	发表年份	发表期刊	发文时所属机构	文章名称
Weijian SHAN (Ph. D. 1987, 加州大学伯克利分校)	单伟建	6	1994	SMJ	摩根士丹利	Shan, Walker, & Kogut. Inter-firm cooperation and startup innovation in the biotechnology industry
			1997	JIBS	摩根大通	Shan & Song. Foreign direct investment and the sourcing of technological advantage: Evidence from the biotechnology industry
			1997	OS	摩根大通	Walker, Kogut, & Shan. Social capital, structural holes and the formation of an industry network
Chao C. CHEN (Ph. D. 1992, 纽约州立大学布法罗分校)	陈昭全	4	1991	ASQ	纽约州立大学布法罗分校	Chen & Meindl. The construction of leadership images in the popular press: The case of Donald Burr and People Express
			1995	AMJ	罗格斯大学	* Chen. New trends in rewards allocation preferences: A Sino-US comparison
			1997	JIBS	罗格斯大学	* Bailey, Chen, & Dou. Conceptions of self and performance-related feedback in the US, Japan and China
			1998	AMR	罗格斯大学	Chen, Chen, & Meindl. How can cooperation be fostered? The cultural effects of individualism-collectivism
Jiatao LI (Ph. D. 1992, 得克萨斯大学达拉斯分校)	李家涛	5	1991	JIBS	得克萨斯大学达拉斯分校	Li & Guisinger. Comparative business failures of foreign-controlled firms in the United States
			1992	JIBS	夏威夷大学马诺阿分校	Li & Guisinger. The globalization of service multinationals in the "triad" regions: Japan, Western Europe and North America
			1995	SMJ	麦肯锡咨询公司	Li. Foreign entry and survival: Effects of strategic choices on performance in international markets
			1996	AMJ	麦肯锡咨询公司 & 夏威夷大学	Tallman & Li. Effects of international diversity and product diversity on the performance of multinational firms
			1999	OS	香港科技大学	* Shenkar & Li. Knowledge search in international cooperative ventures
Xueguang ZHOU (Ph. D. 1991, 斯坦福大学)	周雪光	1	1993	ASQ	康奈尔大学	Palmer, Jennings, & Zhou. Late adoption of the multidivisional form by large US corporations: Institutional, political, and economic accounts
Tailan CHI (Ph. D. 1990, 华盛顿大学)	池太岚	2	1994	SMJ	威斯康星大学密尔沃基分校	Chi. Trading in strategic resources: Necessary conditions, transaction cost problems, and choice of exchange structure
			1996	JIBS	威斯康星大学密尔沃基分校	Chi & McGuire. Collaborative ventures and value of learning: Integrating the transaction cost and strategic option perspectives on the choice of market entry modes

续表

作者英文名 (毕业院校及年份)	中文名	发表数量	发表年份	发表期刊	发文时所属机构	文章名称
Justin TAN (Ph. D. 1993, 弗吉尼亚理工学院和州立大学)	谭劲松	1	1994	SMJ	弗吉尼亚理工学院和州立大学	* Tan & Litschert. Environment-strategy relationship and its performance implications: An empirical study of the Chinese electronics industry
Aimin YAN (Ph. D. 1993, 宾夕法尼亚州立大学)	阎爱民	3	1994	AMJ	波士顿大学	* Yan & Gray. Bargaining power, management control, and performance in United States-China joint ventures: A comparative case study
			1998	JIBS	波士顿大学	Yan. Structural stability and reconfiguration of international joint ventures
			1999	JIBS	波士顿大学	Yan & Zeng. International joint venture instability: A critique of previous research, a reconceptualization, and directions for future research
John Zhuang YANG (Ph. D. 1991, 哥伦比亚大学)	杨壮	1	1994	JIBS	福特汉姆大学	Beechler & Yang. The transfer of Japanese-style management to American subsidiaries: Constraints, and competencies
Jia Lin XIE (Ph. D. 1992, 肯高迪亚大学)	谢家琳	2	1995	AMJ	多伦多大学	Xie & Johns. Job scope and stress: Can job scope be too high?
			1996	AMJ	多伦多大学	* Xie. Karasek's model in the People's Republic of China: Effects of job demands, control, and individual differences
Katherine Rong XIN (Ph. D. 1995, 加利福尼亚大学尔湾分校)	忻榕	4	1995	AMJ	南加利福尼亚大学	Tsui, Ashford, Clair, & Xin. Dealing with discrepant expectations: Response strategies and managerial effectiveness
			1996	AMJ	南加利福尼亚大学	* Xin & Pearce. <i>Guanxi</i> : Connections as substitutes for formal institutional support
			1998	OS	南加利福尼亚大学	* Farh, Tsui, Xin, & Cheng. The influence of relational demography and <i>guanxi</i> : The Chinese case
			1999	ASQ	南加利福尼亚大学	Pelled, Eisenhardt, & Xin. Exploring the black box: An analysis of work group diversity, conflict and performance
Yuan LU (Ph. D. 1991, 英国阿斯顿大学)	吕源	1	1996	OS	剑桥大学	* Child & Lu. Institutional constraints on economic reform: The case of investment decisions in China
Yigang PAN (Ph. D. 1991, 哥伦比亚大学)	潘意刚	6	1996	JIBS	俄勒冈大学 & 德保罗大学	* Pan. Influences on foreign equity ownership level in joint ventures in China
			1996	JIBS	俄勒冈大学 & 德保罗大学	* Pan & Tse. Cooperative strategies between foreign firms in an overseas country
			1997	SMJ	俄勒冈大学	* Pan. The formation of Japanese and US equity joint ventures in China

续表

作者英文名 (毕业院校及年份)	中文名	发表 数量	发表 年份	发表 期刊	发文时所属机构	文章名称
Yigang PAN (Ph. D. 1991, 哥伦比亚大学)	潘意刚	6	1997	JIBS	俄勒冈大学	* Tse, Pan, & Au. How MNCs choose entry modes and form alliances: The China experience
			1999	SMJ	俄勒冈大学	* Pan & Chi. Financial performance and survival of multinational corporations in China
			1999	JIBS	俄勒冈大学 & 香港大学	* Pan, Li, & Tse. The impact of order and mode of market entry on profitability and market share
Mike W. PENG (Ph. D. 1996, 华盛顿大学)	彭维刚	3	1996	AMR	夏威夷大学马诺阿分校	* Peng & Heath. The growth of the firm in planned economies in transition: Institutions, organizations, and strategic choice
			1998	JIBS	俄亥俄州立大学 & 香港中文大学	Peng & Ilinitch. Export intermediary firms: A note on export development research
			1999	JIBS	俄亥俄州立大学	* Luo & Peng. Learning to compete in a transition economy: Experience, environment, and performance
Haifa SUN (Ph. D. 1997, 香港中文大学)	孙海法	1	1996	JIBS	香港中文大学	* Leung, Smith, Wang, & Sun. Job satisfaction in joint venture hotels in China: An organizational justice analysis
Neng LIANG (Ph. D. 1990, 印第安纳大学)	梁能	1	1997	JIBS	罗耀拉学院	Liang & Parkhe. Importer behavior: The neglected counterpart of international exchange
Yadong LUO (Ph. D. 1996, 天普大学)	陆亚东	3	1997	OS	夏威夷大学马诺阿分校	* Luo. Partner selection and venturing success: The case of joint ventures with firms in the People's Republic of China
			1998	JIBS	夏威夷大学马诺阿分校	* Luo. Timing of investment and international expansion performance in China
			1999	JIBS	夏威夷大学	* Luo & Peng. Learning to compete in a transition economy: Experience, environment, and performance
Xiao-Ping CHEN (Ph. D. 1995, 伊利诺伊大学 香槟分校)	陈晓萍	1	1998	AMR	香港科技大学	Chen, Chen, & Meindl. How can cooperation be fostered? The cultural effects of individualism-collectivism
Bing Sheng TENG (Ph. D. 1998, 纽约城市大学)	滕斌圣	1	1998	AMR	纽约城市大学	Das & Teng. Between trust and control: Developing confidence in partner cooperation in alliances
Ming ZENG (Ph. D. 1998, 伊利诺伊大学 香槟分校)	曾明	2	1998	OS	伊利诺伊大学香槟分校	Hennart, Kim, & Zeng. The impact of joint venture status on the longevity of Japanese stakes in US manufacturing affiliates
			1999	JIBS	欧洲工商管理学院	Yan & Zeng. International joint venture instability: A critique of previous research, a reconceptualization, and directions for future research

续表

作者英文名 (毕业院校及年份)	中文名	发表 数量	发表 年份	发表 期刊	发文时所属机构	文章名称
Zhiang LIN (Ph. D. 1994, 卡内基梅隆大学)	林志昂	1	1999	JIBS	得克萨斯大学 达拉斯分校	Lin & Hui. Should lean replace mass organization systems? A comparative examination from a management coordination perspective
Yuzhen Lisa ZHAO (Ph. D. 1987, 康奈尔大学)	—	1	1999	SMJ	密歇根州立大学	* Song, Benedetto, & Zhao. Pioneering advantages in manufacturing and service industries: Empirical evidence from nine countries

注：① \* 表示表 1 和表 2 都包含的文章，属于中国情境的管理研究；《美国管理学会学报》(AMJ)、《管理学会评论》(AMR)、《行政科学季刊》(ASQ)、《国际商业研究杂志》(JIBS)、《组织科学》(OS) 和《战略管理杂志》(SMJ)。② “—” 表示“暂未查到”。

为了更好地理解早期中国管理学者的研究，我们归纳和分析了这些文章发表的时间、期刊和主题。首先，中国学者发表文章的数量随时间推移明显上升。从 1990 年到 1994 年的五年，仅有 8 位中国学者发表了 12 篇文章；但从 1995 年到 1999 年的五年，中国学者共发表了 35 篇论文。在这 47 篇文章中，发表在 JIBS 上的论文最多，共计 19 篇，其余依次为 SMJ 9 篇，AMJ 7 篇，OS 6 篇，AMR 3 篇，ASQ 3 篇。

在这 47 篇文章中，有 22 篇聚焦于中国情境。本文采用 Li 和 Tsui (2000, 2002) 的方法对这 22 篇文章的主题进行编码，将其划分为制度/宏观视角和心理/微观视角两大类。本文主要关注制度和战略主题下的文章，共计 18 篇。这类文章中，有 3 篇发表于 90 年代上半叶 (Shan, 1991; Tan & Litsschert, 1994; Yan & Gray, 1994)，其余 15 篇都发表于 90 年代后半期。在这期间，学者们大多热衷于研究外国企业如何进入中国市场，以及中国市场的条件如何影响外国企业的绩效 (Pan, 1996; Pan & Tse, 1996; Tse et al., 1997)，这也与当时国际经济发展的形势息息相关。此外，中国学者

还格外关注关系 (Xin & Pearce, 1996) 和对外开放政策 (Luo, 1997; Pan & Chi, 1999) 等中国特有的现象。

上述 18 篇文章根据研究对象的不同可以分为两类：①对中国本土企业的研究；②对在华跨国企业的研究。表 2 总结了这两类研究的主题。为了保持与已有研究的可比性，本文采用与 Li 和 Tsui (2000, 2002) 以及 Li (2001) 类似的分类方法。

对中国本土企业的研究或多或少都会涉及有关中国特色元素影响的探讨。例如，Tan 和 Litsschert (1994) 应用了战略—环境—绩效的方法来研究从计划经济到市场经济的转变。中国经济体制改革的情境非常适合考察企业对环境不确定性的反应。而对在华外国企业的相关研究中，许多文章都探讨了外国企业进入中国市场时的战略选择。Shan (1991) 关注外国企业在计划经济体中控制和管理环境风险的方法。Pan 及其合作者研究合资企业的参与方之间如何开展合作 (Pan, 1996, 1997; Pan & Tse, 1996; Pan & Chi, 1999)。Luo 及其合作者同样关注跨国合资企业，探讨了合作伙伴的选择 (Luo, 1997)、投

资时机 (Luo, 1998) 和外资企业在华经验对其绩效的影响 (Luo & Peng, 1999)。我当时主要研究外国投资者如何选择中国合作伙伴。我和

Shenkar 合作研究发现, 建立股权式合资企业是中国本土企业向外资企业学习隐性、嵌入式知识的有效方式 (Shenkar & Li, 1999)。

表 2 20 世纪 90 年代中国管理学研究主题 (制度/宏观视角)

	企业类型	研究主题
中国本土企业	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 国有企业</li> <li>• 民营企业</li> <li>• 乡镇企业或集体企业</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 制度层面                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 中国文化对自我概念的塑造 (Bailey et al., 1997)</li> <li>- 多元文化背景下的领先战略 (Song et al., 1999)</li> </ul> </li> <li>• 组织层面                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 中国市场转型中的企业绩效与增长 (Tan &amp; Litsschert, 1994; Peng &amp; Heath, 1996)</li> <li>- 中国市场化改革中的国企投资决策 (Child &amp; Lu, 1996)</li> <li>- 民企企业中的“关系” (Xin &amp; Pearce, 1996)</li> </ul> </li> </ul>
在华跨国企业	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 外商独资企业</li> <li>• 中外合资企业</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 制度层面                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 外国投资者在计划经济中的投资策略 (Shan, 1991)</li> <li>- 决定外国企业进入模式的独特中国因素 (Tse et al., 1997)</li> </ul> </li> <li>• 组织层面                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 中方在合资企业中的弱议价能力和对绩效的弱管控力 (Yan &amp; Gray, 1994)</li> <li>- 外资在合资企业中的优先权和特许权 (Pan, 1996)</li> <li>- 中国情境下的合作战略 (Pan &amp; Tse, 1996)</li> <li>- 中方在国际合资企业中的战略和组织特征 (Luo, 1997)</li> <li>- 股权合资企业的特点 (Pan, 1997)</li> <li>- 外商直接投资进入新兴经济体的时机 (Luo, 1998)</li> <li>- 企业在中国的经验对其绩效的影响 (Luo &amp; Peng, 1999)</li> <li>- 市场进入的时机、方式和市场焦点 (Pan &amp; Chi, 1999; Pan et al., 1999)</li> <li>- 中国本土企业在国际合作中的知识搜寻 (Shenkar &amp; Li, 1999)</li> </ul> </li> </ul>

#### 四、中国管理研究与中国元素

过去 30 年见证了中国管理学研究的蓬勃发展。中国学者的研究多次出现在顶级期刊中, 并且在数量上与日俱增, 内容上百花齐放。这些研究囊括了丰富的主题和情境, 例如国有资本 (Zhou et al., 2017)、企业中政治关联和政企关系 (Sun et al., 2016; Wang et al., 2019)、大股东利益侵占 (Li & Qian, 2013) 和地缘政治 (Li et al., 2021) 等。与此同时, 更全面和更高质量的数据库为学者们提供了更丰富的研究机会, 使其得以研究不同的组织形式, 例如上市公司 (Li & Qian, 2013)、创业公司

(Li & Tang, 2010; Zhou et al., 2020)、国有企业 (Li et al., 2019; Jia et al., 2019)、在华跨国企业 (Kuilmann & Li, 2009; Li et al., 2007) 和国际合资企业 (Li & Hambrick, 2005; Yang et al., 2015) 等。

伴随着中国管理学研究的深入发展, 学者们开始探讨中国管理研究未来应当何去何从。Barney 和 Zhang (2009) 开创性地提出了开展中国管理研究的两种方式: 一种是将外国情境下创建的已有理论代入中国, 从而进一步验证和完善这些传统理论; 另一种是围绕中国的独特性, 构建关于中国本土的管理理论。这一框架既总结了已有研究成果, 又指出了如何利用中国情境推动管理理论的发展。除此之外, 在

本刊 (Chi, 2019; Li & Zhang, 2016; Shenkar, 2017) 和其他刊物上, 关于中国管理研究和本土理论的讨论也如火如荼 (Bruton et al., 2021; Jia et al., 2012)。

在已有的讨论之上, 本文将探讨以下问题: 作为一个检验和发展理论的研究情境, 中国的特别之处何在? 尽管中国情境的特殊性时常被提及, 但学界对中国情境特殊性的具体内涵及其对于管理研究的意义, 仍然缺乏系统性的归纳总结。

本文后续部分通过以我自己的研究为例, 尝试从不同视角对中国元素进行分类与总结, 并阐述了中国元素在理论发展中所起到的作用。1993 年前后, 我开始与夏威夷大学 Oded Shenkar 合作开展与中国情境相关的研究。在当时, 鲜有管理研究关注中国本土企业。我们利用上海市外国投资促进中心发布的一份寻求国际合

作的本土企业名单, 研究它们如何开展跨国合作, 这在当时的国际商务研究中是一个相当新颖的视角。我们在国际学术会议上报告了该研究成果, 并发表在 1999 年的《组织科学》(OS) 上。

下面主要以我的 18 篇中国管理研究为例, 具体讨论管理研究中的中国元素。这 18 篇研究中有 15 篇发表在 UTD-24 期刊上, 3 篇发表在 FT-50 期刊上。表 3 对这些论文的主题进行了总结。这 18 篇文章既涉及制度环境的问题, 如政策和法规、薄弱的制度基础、政府对资源配置的影响和地区异质性, 也涉及组织层面的问题, 如国有产权、政治关联、本土企业薄弱的知识基础, 以及控股股东和集中的所有权结构。表 4 总结了这些研究中所包含的中国元素、被检验的理论, 以及中国元素如何被恰当地应用于理论和假设发展之中。

表 3 文章作者在 UTD-24 和 FT-50 期刊上发表的 18 篇中国管理研究的主题

	企业类型	研究主题
本土企业	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 国有企业</li> <li>• 民营企业</li> <li>• 上市公司</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 制度层面</li> <li>- 对小股东的保护不足和大股东侵占 (Li &amp; Qian, 2013)</li> <li>• 组织层面</li> <li>- 国企并购 (Li et al., 2019)</li> <li>- 出口与组织学习 (Xie &amp; Li, 2018)</li> <li>- CEO 傲慢、公司冒险行为和创新 (Li &amp; Tang, 2010; Tang et al., 2015)</li> <li>- 组织学习与国外合作伙伴选择 (Shenkar &amp; Li, 1999)</li> <li>- 民企的政府征收风险 (Zhou et al., 2020)</li> <li>- 组织异常行为的正常化 (Li &amp; Ng, 2013)</li> </ul>
跨国企业 & 外国企业	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 外商独资企业</li> <li>• 中外合资企业</li> <li>• 外国企业</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 制度层面</li> <li>- “一带一路”项目的地缘政治张力和东道国企业参与 (Li et al., 2021)</li> <li>- 亚种群的合法性溢出 (Kuilman &amp; Li, 2009)</li> <li>• 组织层面</li> <li>- 跨国企业的动态能力建设 (Zhang et al., 2021)</li> <li>- 发达国家企业的逆向知识采纳 (Huang &amp; Li, 2019)</li> <li>- 外国市场准入 (Li et al., 2015; Yang et al., 2015; Li et al., 2007)</li> <li>- 从失败中进行替代学习 (Yang et al., 2015)</li> <li>- 不同进入模式的合法性 (Li et al., 2007)</li> <li>- 组织成立和准入前阶段 (Kuilman &amp; Li, 2006)</li> <li>- 合资企业高管团队的组成和互动 (Li &amp; Hambrick, 2005; Hambrick et al., 2001)</li> </ul>

表 4 理论发展的中国元素：来自文章作者在 UTD-24 和 FT-50 期刊上发表的 18 篇中国管理研究

	理论观点	中国元素对理论发展的贡献
制度环境：		
<ul style="list-style-type: none"> <li>政策和法规：</li> <li>-分阶段对外开放和建立经济特区</li> <li>-吸引和引导外商直接投资（例如，准入前与本土企业合资或设立代表处）</li> <li>-“走出去”战略</li> <li>-“一带一路”倡议</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-组织学习</li> <li>-组织生态学和制度视角</li> <li>-政治经济学和地缘政治</li> <li>-知识基础观和动态能力理论</li> <li>-高阶梯队理论</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-经济特区影响地区开放程度，进而影响出口对创新的贡献程度（Xie &amp; Li, 2018）</li> <li>-跨国企业利用中国的外资鼓励政策来获得合法性和在东道国的接受度（Li et al., 2007）</li> <li>-来自不同国家的企业相继进入过程有助于揭示合法化的多层次性（Kuilman &amp; Li, 2009）</li> <li>-外资银行准入前的强制规定有助于说明合法化的多阶段性（Kuilman &amp; Li, 2006）</li> <li>-“一带一路”中地缘政治引发的国际合作问题（Li et al., 2021）</li> <li>-中国企业通过走出去了解新的客户需求，获得新发展（Zhang et al., 2021）</li> <li>-中外合资企业的管理团队组成非常多样化。团队的组成差异和行为整合带来的挑战有可能导致合作失败（Li &amp; Hambrick, 2005; Hambrick et al., 2001）</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>制度基础薄弱：</li> <li>-产权保护不健全（如侵占小股东权益和贷款违约）</li> <li>-知识产权法律保护薄弱</li> <li>-缺乏专业市场中介机构</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-信号理论</li> <li>-代理理论和制度经济学</li> <li>-制度理论</li> <li>-组织学习</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-对小股东的保护不足会导致大股东侵占问题（Li &amp; Qian, 2013）</li> <li>-对债权人利益保护不善会导致贷款违约，使异常行为正常化（Li &amp; Ng, 2013）</li> <li>-法律和市场制度不发达使中国的技术环境复杂多变。在此环境中除了法律保护之外，专利还起到了重要的信号作用（Huang &amp; Li, 2019）</li> <li>-市场中介发展水平影响着不同地区的知识整合与吸收（Xie &amp; Li, 2018）</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>政府对资源配置的影响：</li> <li>-政府对企业经营的干预</li> <li>-未经授权的摊派</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-制度经济学</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-作为企业的重要利益相关者，政府可以会影响企业行为，例如获取企业资源（Zhou et al., 2020）</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>地区异质性：</li> <li>-地区经济发展不平衡</li> <li>-地方政府制定的区域性政策</li> <li>-制度发展水平不一致</li> <li>-地区文化差异</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-制度视角</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-市场中介的地区差异影响专利对技术潜力和市场机会的信号作用（Huang &amp; Li, 2019）和企业通过出口进行学习的效果（Xie &amp; Li, 2018）</li> <li>-股东权利保护的地区差异影响了企业大股东获利机会和对公司收购的抵制（Li &amp; Qian, 2013）</li> <li>-法律体系发展的地区差异影响着地方政府对企业的资源的获取（Zhou et al., 2020）</li> </ul>
组织特征：		
<ul style="list-style-type: none"> <li>国有产权：</li> <li>-政府作为最终控制人</li> <li>-国企的半政治性质</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-交易成本理论</li> <li>-高阶理论和管理自由裁量权</li> <li>-组织形式和组织身份</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-中国国企的半政治性质是信息不对称和缺乏合法性的来源，破坏了与国际合作伙伴的战略联盟（Li et al., 2019）</li> <li>-国家作为所有者和利益相关者可以影响企业战略决策，限制管理层的自由裁量权（Li &amp; Tang 2010; Tang et al., 2015）</li> <li>-国企的政治联系使其更容易拖欠贷款（Li &amp; Ng, 2013）</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>政治关联：</li> <li>-政府任命高管</li> <li>-高管在政府任职</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-高阶管理理论</li> <li>-代理理论</li> <li>-制度经济学</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-政府任命 CEO 带来了潜在的政府干预，限制了 CEO 的管理裁量权（Li &amp; Tang, 2010）</li> <li>-有政治关联的 CEO 会由于自己的政治前途，出现与控股股东不一致的利益目标（Li &amp; Qian, 2013）</li> <li>-企业所有者的政治关联可以降低其被当地政府影响的风险（Zhou et al., 2020）</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>本土企业薄弱的知识基础：</li> <li>-20 世纪八九十年代本土企业技术和商业知识落后</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-组织学习</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-向合作伙伴学习的动机使许多中国本土企业开展国际合作。知识互补是选择合作伙伴的一个重要标准（Shenkar &amp; Li, 1999）</li> <li>-知识基础薄弱的中国企业通过出口寻求国外的新知识（Xie &amp; Li, 2018）</li> </ul>

续表

	理论观点	中国元素对理论发展的贡献
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 大股东和集中的所有权结构</li> <li>- 上市公司所有权普遍集中于控股股东</li> </ul>	- 代理理论	- 所有权集中和大股东权力导致大股东侵占问题 (Li & Qian, 2013)

## 五、中国的制度因素

### (一) 特殊政策和法规

在市场化改革进程中，中国经历了经济体制和社会结构等各方面的重大变化。改革离不开政府颁布的法规和政策，这些政策和法规有些针对特定的行业或地区，有些则针对特定的组织或市场主体。政策的落地往往会催生新的组织形式和实践方式，同时也为研究提供了许多独特的机会。我有 4 篇文章便围绕政策和法规所带来的变化展开 (Kuilman & Li, 2006; Li et al., 2007; Xie & Li, 2018; Li et al., 2021)。

20 世纪 70 年代末，中国开始分阶段实行对外开放。1980 年，深圳、珠海、汕头和厦门四个经济特区建立。1983 年，开放范围扩展到海南岛和 14 个沿海城市，随后又进一步扩展到长江三角洲、珠江三角洲、辽东半岛和山东半岛等地。渐进式的开放政策造成了不同区域开放程度的差异，进而影响了区域间的资源流动和国际商务活动。我们的其中一篇文章就研究了市场开放程度的差异如何影响出口企业的学习行为，并且发现本土知识与外来知识之间存在替代效应 (Xie & Li, 2018)。

对外开放有效吸引了外来企业对华的直接投资，推动了产业升级，促进了高技术产业发展，带动了区域经济。鼓励外商投资也是推进

西部大开发、振兴东北老工业基地战略的重要内容。在这些因素的影响下，外商投资企业在 20 世纪八九十年代往往能获得比本土企业更多的政策优惠 (Long, 2005)。这直接导致了外商投资企业和在华跨国企业的增加，同时也为研究企业国际化提供了良好的情境。

以此为基础，我和合作者们开展了多项关于合资企业 (Joint Ventures, JVs) 和外商独资子公司 (Wholly Owned Foreign Subsidiary, WOFS) 的研究 (Shenkar & Li, 1999; Li et al., 2007; Li et al., 2015; Yang et al., 2015)，以此加深对组织学习、组织生态学和制度理论的理解。下面我以一篇关于在华外商独资子公司合法性的论文 (Li et al., 2007) 为例。这种组织形式具有不同的组织身份，并且需要学习和适应东道国的特定社会规范 (Romanelli, 1991)。另外，由于制度距离和外来者劣势，WOFS 比 JVs 更难在东道国获得认可。根据制度理论，由于合法性压力 (DiMaggio & Powell, 1983)，外国投资者应该优先以合资企业的形式进入中国，然而这一理论无法解释外商独资子公司怎样才能在东道国获得合法性。在中国政府鼓励外商直接投资的政策背景下，我们的研究表明，随着在华投资的外商企业不断增加，社会公众的接纳程度不断提高，外商独资子公司将更容易获得合法性 (Li et al., 2007)。然而，20 世纪 90 年代中期，中国政府加强了对某

些外商投资领域的管制。1995 年国家发展和改革委员会发布的《外商投资产业指导目录》规定，外资银行必须先在上海设立代表处或外国分行，然后才能进入中国其他地区。在这种限制下，外商投资过程呈现出多阶段的特征。这一特殊政策使管理学者（包括我自己在内）得以研究种群层次和预进入要求对组织成立的影响（Kuilman & Li, 2006）。

中外合资企业高管团队内部的交流与互动也是十分有趣的研究议题。通常中外资双方都会向合资企业的高管团队派驻代表，这些人员在人口统计特征、认知风格和文化背景上具有显著的不同（Li & Hambrick, 2005）。此外，来自中外各方的代表也常常会出现利益或意见相左的情况。这种情况虽然在世界各地都十分常见，却很少受到学者的关注。我和我的合作者在深入考察中国合资企业的基础上提出了一个理论模型，用以解释高管团队的派系分歧如何引发冲突，进而威胁到合资企业的生存（Hambrick et al., 2001; Li & Hambrick, 2005）。我们利用在华合资企业的数据检验了这个模型，并且探讨了这一模型对跨国管理的普遍意义。

2013 年，中国政府启动了“一带一路”的合作倡议。这一发展倡议旨在建立铁路和海上基础设施，连接包括中国在内的至少 71 个欧亚地区国家。这一倡议的推进和各种跨国合作项目的实施将可能改变地缘政治态势，并且影响到来自世界各国的参与企业间的关系。例如，中国国有企业在东道国有限的合法性往往会增加东道国的议价能力，增加当地企业或第三国投标企业中标“一带一路”项目的可能性（Li et al., 2021）。

## （二）薄弱的制度基础

改革初期的中国制度基础相对薄弱，因而一些政策在具体执行过程中常常存在模糊性。现有管理理论很难应对这种情形下出现的管理问题，而我的部分研究则致力于解决这些问题（Li & Qian, 2013; Huang & Li, 2019）。

自 20 世纪 70 年代末至今，中国民营经济蓬勃发展，已成为推动我国经济发展的重要力量。然而早年间关于产权保护的法律基础相对薄弱（Dharwadkar et al., 2000; Peng & Heath, 1996），债权人和股东（尤其是少数股东）的利益容易受到侵害。这一背景催生了与代理理论、产权理论和制度经济学的相关研究。我的一篇关于大股东侵占和企业收购的论文（Li & Qian, 2013）便探讨了这一现象，中国资本市场对小股东保护不足，导致大股东侵占问题突出。这一问题虽然重要，但在制度相对健全的情境中并不常见，因此基于发达国家和市场的主流理论并不能很好处理这一问题（Faccio et al., 2001; Su et al., 2008; Young et al., 2008）。利用中国上市公司的数据，我们发现控股股东的侵占动机使其不愿放弃对企业的控制权，因此阻碍企业的收购行为（Li & Qian, 2013）。

债权人的利益也时常受到威胁。不良贷款和拖欠行为在某些行业和地区一度相当普遍。我与 Carmen Ng 利用 3751 家中国公司的数据，研究了这种反常现象的“正常化”过程，并探讨了何种类型的公司相对更少产生拖欠行为（Li & Ng, 2013）。

知识产权保护是国际广泛关注的问题。知识产权保护完备性的缺失在一定程度上造成了中国复杂多变的技术发展态势。以此为研究背

景,我和 Kenneth Huang 在一篇文章中聚焦和探讨了逆向创新这一现象 (Huang & Li, 2019)。逆向创新是指最初在新兴经济体内产生的研究技术而后被引入到发达国家的过程 (Govindarajan & Ramamurti, 2011; Immelt et al., 2009; Ramamurti, 2009)。我们的研究发现,专利不仅对研究技术起到法律保障作用,还能释放积极的市场信号。中国研发的专利能够展现其技术潜力和市场机会,进而促进美国企业采纳相关技术 (Huang & Li, 2019)。

此外,中国市场曾长期缺乏专业的中介机构,例如证券公司、会计师事务所、律师事务所、咨询公司和行业协会等 (Dharwadkar et al., 2000)。而这些中介组织与企业的知识和资产转移成本密切相关,在资源流动调配中发挥着重要作用 (Khanna & Palepu, 2010)。

以出口活动为例,虽然出口是中国企业了解外国市场的重要途径,但通过出口获得的知识在多大程度上可以化为己用,取决于国内市场中介机构的发展程度。中介机构可以大幅降低知识转移成本,帮助出口企业调整和重组知识。我和谢真臻的研究发现,在市场中介机构更发达的地区,企业出口与创新之间的正向关系更强 (Xie & Li, 2018)。

### (三) 政府对资源配置的影响

在中国,政府对于经济资源的流动配置拥有重要且广泛的影响。例如,许多大型银行由政府实际控制,政府在贷款决策中拥有重要的发言权。此外,政府作为企业的利益相关者,常常间接影响企业的活动。在一篇聚焦中国创业公司的论文 (Zhou et al., 2020) 中,我们具体探讨了政府摊派行为对企业家的影响。利用

民企的调查数据,我们发现企业所有者的社会经济地位会显示出企业的资源禀赋,使企业成为政府摊派的目标;此外,我们的研究还进一步阐述了政治关联如何降低企业被摊派的风险 (Zhou et al., 2020)。

### (四) 地区异质性

中国各省份和地区的经济、文化和制度环境各异,地方政府在制定当地政策和法规时也有一定的自由裁量权。地区间的差异有助于检验包括制度理论在内的许多理论和话题。国民经济研究所 (National Economic Research Institute, NERI) 推出了中国分省份市场化指数,并且定期持续更新 (Wang et al., 2019)。该指数包含:政府与市场的关系、非国有经济的发展、产品市场的发展程度、要素市场的发展程度、市场中介组织的发展和法律制度环境五个方面。我在多个研究中利用了该指数衡量制度的整体发展 (Li & Qian, 2013)、市场中介机构的效率 (Xie & Li, 2018; Huang & Li, 2019) 和法律体系的健全程度 (Zhou et al., 2020)。

## 六、组织层面特征

### (一) 国有产权

国有资本占比大、影响范围广是中国经济的突出特征之一。国有资产监督管理委员会 (State-owned Assets Supervision and Administration Commission, SASAC) 负责管理国有资产和监督国有企业的运营。中国的国有企业集中在能源、基础设施、矿产等关乎国计民生的重要行业和关键领域 (Jiang & Kim, 2015)。因

此国有企业的制度逻辑和组织形式与民营企业非常不同 (Musacchio et al., 2015)。

政府是国企的实际控制人,因而国企天然具有半政治性质,使国企在国际化进程中可能面临外国企业和外国投资者的特殊考虑。我和合作者研究发现,在跨境收购过程中,国企往往会被认为存在着信息不透明的问题,从而影响其收购的顺利完成 (Li et al., 2019)。国企的半政治性质使其很多内部信息受到较高度重视和保护 (Wang et al., 2008; Chen & Young, 2010),因此也导致信息不对称,进而引发境外交易方的忧虑。另外,国企的经营不仅考虑盈利能力,同时还会兼顾社会效益,因此其运营效率和财务绩效也可能成为其完成跨境收购的阻碍。我们利用 1990~2010 年的跨境并购数据分析发现,信息不透明确实是国企收购成功率不高的原因之一 (Li et al., 2019)。

国有参股也会影响企业的高管人员,例如其自由裁量权。过往研究主要关注行业增长、组织结构和高管自身因素对其管理自由裁量权的影响 (Hambrick & Finkelstein, 1987),而我们的研究发现国有股东通常掌控企业议程的制定,从而影响国企高管的自由裁量权 (Li & Tang, 2010)。具体来讲,国有产权会影响企业的战略目标和决策,例如使企业实现一些与政治和社会相关的目标,并通过正式或非正式方式干预企业活动 (Lioukas et al., 1993)。因而,国有产权会影响 CEO 的决策,削弱其自由裁量权。基于这一逻辑,我们发现国有产权会弱化 CEO 自负倾向与公司冒险行为之间的关系 (Li & Tang, 2010)。

## (二) 政治关联

企业的政治关联通常以公司管理者或所有者个人政治关系的形式存在,并对中国企业的经营产生重要影响。由于政府在资源配置中发挥着重要作用,企业往往会主动寻求建立政治关联。其中一种做法是选取担任人大代表或政协委员的高管进入管理层或董事会。然而政治关联在帮助企业获得资源的同时,也会给企业带来一些特殊限制。我与唐翌的一篇论文探讨了政府任命 CEO 对企业所造成的限制 (Li & Tang, 2010)。为了加强国家对于国有企业的控制 (Faccio, 2006; Walder, 1995),国企的高管成员,例如总经理,通常由政府任命,但这种政治任命会限制国企总经理的管理裁量权 (Li & Tang, 2010)。

此外,政治关联能减弱 CEO 在并购等重大战略事件中受到的冲击。我与钱翠丽关于大股东侵占和代理问题方面的研究发现,有政治关联的 CEO 会相对更少地遵循控股股东 (政府除外) 的意愿,进而降低股东权益侵占的可能。具体来讲我们发现,若公司 CEO 曾担任政府官员、人大代表或政协委员,公司第一大股东对公司收购的抵制作用会被削弱 (Li & Qian, 2013)。在最近的另一项研究中我们也发现,民企所有者的政治关联可以降低政府摊派风险 (Zhou et al., 2020)。

## (三) 本土企业薄弱的知识基础

如今,部分中国本土企业已跻身世界技术前沿,但在 20 世纪八九十年代,本土企业的技术水平普遍处于相对落后的状态。实现技术进步一直是中国企业的主要目标,外商直接投资政策也一直致力于促进本土企业的技术学习与

进步。例如，中国鼓励中外企业合作建立研发中心以帮助本土企业学习外国先进技术，实现中外优势互补（Li, 2010; Li & Zhong, 2003）。我与 Oded Shenkar（Shenkar & Li, 1999）的论文利用寻找外国合作伙伴的本土企业数据，研究本土企业的学习动机如何影响跨国合资企业的成立。在寻找外国合作伙伴时，本土企业会寻求与其已有知识基础相近的企业，以便学习和吸收知识（Cohen & Levinthal, 1990; Zahra & George, 2002）。与此同时，本土企业还会积极寻求其已有知识基础之外的知识，以此补充自身的不足（Harrigan, 1988; Shenkar & Li, 1999）。具体来讲，在合资企业中，当本土企业主要负责提供管理知识时，其更有可能向外资寻求技术或营销知识；反之亦然。

#### （四）集中的所有权结构

中美上市公司的所有权结构存在显著区别。美国上市公司的所有权一般比较分散。机构投资者持股占比很少超过 5%。而在中国，大股东持股常常会超过 20% 或 30%（Jiang & Kim, 2015）。这些大股东通常是国有机构、国有企业或家族。大股东有监督管理者的动机和权力（Jensen & Meckling, 1976），从而可以避免委托-代理问题导致的公司治理弊端，但股权的高度集中也可能引发大股东和小股东之间的利益冲突，例如大股东可以通过关联方交易、掏空上市公司、任命不称职的高管等方式侵犯少数股东的权益（Dharwadkar et al., 2000）。在制度基础较为薄弱的新兴市场中，这类公司治理问题尤为突出（Young et al., 2008）。我的一篇文章研究了大股东侵占问题对中国企业收购行为的影响。由于控股股东可以利用其对公司的

控制权牟取私利，他们倾向于抵制其公司被收购。地区的制度发展水平会对此起到调节作用，因为强有力的制度能够限制控股股东的侵占行为。利用中国上市公司的数据，我们研究发现，当公司所在地区制度较发达时，大股东往往对于企业收购的抵抗作用会被削弱（Li & Qian, 2013）。

## 七、总结：构建全球管理理论

上文仅是对部分中国管理研究的简要回顾。此类研究还有很多，并且还在持续增加。在制度和组织研究中，中国元素并非唯一的元素，但是经常被管理学学者运用到研究当中。尽管某些中国元素只存在于特定时期或背景，但同样十分重要。通过对管理研究中的中国元素进行系统性的总结，管理学者能够更好地利用中国管理特色来做出理论贡献。中国情境不但能用于检验现有理论，也能够拓展、挑战甚至重建理论。

回到 Barney 和 Zhang（2009）关于发展中国管理研究方法的讨论。在认识到中国元素潜藏的研究机会之后，我们还需要努力在主流对话中展示这些中国元素。Barney 和 Zhang（2009）提供的两种方法——检验现有理论或发展本土理论，能够将中国情境与已有管理研究结合起来。这两种方法不仅强调了中国情境的特殊性，还指明了向更广泛的读者呈现这种特殊性的方法。

在发展本土理论之外，中国元素还可以用于构建普遍适用于多数情境的全球管理理论。中国元素包含了独特的研究机会，有助于阐明

被目前学界所忽视或被实证因素所限制的现象、结构和机制。以我和 Don Hambrick 关于派系断裂带的论文 (Li & Hambrick, 2005) 为例。我们关注了中外合资企业高管团队的组成特征——派系断裂带, 并建立了这种派系断裂带削弱团队绩效的理论。中外合资企业中会普遍存在着来自不同股东公司的高管, 因而派系断裂带问题在中国颇受关注。但事实上, 团队中的断裂带是广泛存在于世界各地的组织中的问题, 因而在中国情境中提出的相关理论可以适用于更广泛的情境。这说明中国情境蕴含着丰富的机遇。作为管理学者, 我们不仅需要努力向全球读者展示中国元素, 还需要思考这些元素如何为全球管理理论做出独特的贡献。我希望上述例子能够说明这一点, 并激励学者们在前沿管理研究中加入中国元素。

## 八、中国与未来管理研究

中国经济持续增长, 企业创新日渐活跃, 企业管理日益成熟。本部分将以此为背景提出两点启示, 阐述如何更好地利用中国情境推动管理学研究的发展。

中国经济的崛起和中国企业的发展将持续为管理研究提供丰富的情境。历史表明, 如果没有强劲而持续的经济增长, 边缘经济体很难获得学界关注并催生有影响力的研究。美国目前在管理研究中的主导地位与美国在世界中的政治和经济地位密切相关。20 世纪 80 年代, 日本经营理论的流行也得益于日本经济的繁荣。中国在近几十年不仅经历了经济腾飞, 也发生了诸多社会层面的变化, 这些变化也为管理学

研究提供了肥沃的土壤。管理学者需要立足实践, 深刻理解中国企业在这一时期发展的经验以及遇到的机遇和挑战, 从而为全新时代下企业的持续成长和创新提供洞见。因此, 中国管理研究的未来与中国经济、中国企业和中国管理的未来相互交织。学者应当从中汲取营养, 并将之转化为研究成果, 不断推动中国管理取得新的成功。

近年来, 中国学者已经开始更加深入地研究中国企业的变革与创新经验, 在此基础上提炼新时代的中国元素, 并且将之融入现有的管理学框架, 从而构建崭新的全球性管理理论。中国拥有全球最大的消费市场, 并且一直在积极推动技术进步、创新商业模式和参与全球化, 其技术赶超、数字经济和“一带一路”倡议都非常值得学界关注。我和合作者在数字经济的背景下提出了“生态系统特定优势”的概念, 强调了平台公司和参与者之间的资源整合、共同合作、有效治理 (Li et al., 2019)。这项研究最初的想法来自对小米和京东国际化过程的案例分析, 但我们提出的“生态系统特定优势”概念更具普适性, 适用于所有计划在全球扩张的平台公司。因此, 我们虽然是从中国企业的经验出发, 但目标在于构建全球性的管理理论。未来可以应用“生态系统特定优势”视角进一步探索平台公司与传统跨国公司的差异, 以及平台公司提升生态系统优势的方法。

发源于新兴市场的创新成果如何在国际扩散也十分值得研究。我与 Kenneth Huang 研究了中国企业在美国申请专利所产生的影响, 揭示了知识从新兴市场到发达经济体的“逆向溢出”过程 (Huang & Li, 2019)。这一结果表明, 新

技术、新知识不仅会从发达国家流向发展中国家,随着新兴市场的经济和科技崛起,新兴国家的创新成果可以成为技术潜力和市场机会的信号,从而给发达国家提供借鉴和启示。这项研究虽以中国为背景,但对致力于创新国际化的新兴市场企业具有普遍意义。未来可以研究影响企业知识逆向溢出的因素,以及新兴市场企业在海外的知识产权保护。

以上例子表明,中国元素的独特性未必会阻碍基于中国情境的管理理论的发展。相反,这种独特性还能够促进理论创新。那么,如何将中国元素嵌入主流管理理论,并且在世界范围内传播这些融入了中国元素的理论呢?一项学术成果能否为学界认可在很大程度上取决于其如何表达、阐释与沟通,因此叙事学的视角(narrative perspective)或许可以很好地回答这个问题。例如,在创业情境中,学者们发现,创业者怎样讲述自己的故事将会影响初创企业能否有效建立其合法性(legitimacy),以及可否获得投资和其他资源(Garud et al., 2014; Lounsbury & Glynn, 2001; Martens et al., 2007)。又如,我近来从叙事经济学视角对“一带一路”倡议开展的研究(Casas-Klett & Li, 2021)表明,中国如何沟通和推广该计划将对全球化和企业国际战略产生重大影响。中国管理研究的传播过程也可以从叙事学的角度加以理解,学者识别中国元素并将其融入管理理论的方式,影响着人们对其研究的认知和接受度。

什么决定了一种叙事方式的合法性和接受度?在构建叙事时,人们往往需要在其独特性和合法性之间权衡取舍——适当的独特性可以彰显优势、脱颖而出,但是过犹不及、过分标

新立异则会加大理解难度、引发质疑,因此需要寻求一种最优程度的独特性(optimal distinctiveness)(Lounsbury & Glynn, 2001)。Martens等(2007)发现,有效的创业叙事应当能够向投资人传达其可信度,清晰详细地阐明其提案背后的逻辑,并把人们尚不熟悉的陌生元素整合进一个熟悉的情境中,从而使之更容易被理解和接受。开展中国管理研究也类似于创业。要将中国元素引入主流管理理论,在进行高质量的研究之外,要巧妙地将中国元素融入到当前主流的学术范式中。本文的上一部分列举了中国故事获得认可的具体例子。早年间,中国情境在以美国为主导的主流管理学界缺乏合法性,因此许多研究工作仅仅是将学界已熟知的理论简单应用到中国。如今关于中国研究日渐增加,中国企业规模越来越大,学界对中国情境也越来越熟悉和重视,所以中国元素可以更鲜明地融入理论中,源于中国情境的新颖观点也更有可能会获得认可。我关于“一带一路”倡议和逆向创新的论文便是例证(Li et al., 2021; Huang & Li, 2019)。因此,学者们需要发掘中国情境中与全球管理相关的问题,并运用更宽广的视角来理解中国情境、构建管理理论。

**启示1: 中国管理研究既要利用中国情境的特殊性,也要寻求与全球管理思维的融合。**

一种叙述方式的被接受程度还取决于外界对该叙述方式的兴趣(Shiller, 2017)。以“一带一路”倡议为例,若要其全球化叙事获得国际认可,必须承诺“一带一路”惠及中国与其他国家,必须邀请其他国家共同参与建设,必须基于广泛共享的价值观,并及时应对实施过程中可能出现的新挑战和新问题(Casas-Klett

& Li, 2021)。

同样，中国管理研究要获得国际认可，必须强调其研究成果有利于提升中国及他国企业的商业绩效和社会绩效（见表5）。其见解必须新颖独到，这样才能引起国际同行的兴趣，并进入主流对话。同时，这些见解还需要具有可推广性，才能持续吸引全球学者的关注，成为全球性管理理论的一部分，产生更深远的影响。

一种叙事方式的传播力还取决于其对本国以外参与者的开放程度。明确呼吁开展跨国合作研究，能够提升中国管理研究的透明度和可信度，并且激发国际学者在更大范围内开展和传播中国管理研究成果的兴趣热情。我们可以通过举办国际会议，支持外国学者在中国开展实地研究等多种方式促进中外学者合作。

表5 提升中国管理研究全球影响力的因素

因素	含义	对中国管理研究的启示
惠及全球	提高中国及其他国家企业的经营绩效和社会绩效	从中国管理研究中产生的见解必须为中国及其他国家的商业和社会发展创造价值
开放合作	呼吁世界学者跨国合作	中国管理研究界必须鼓励国际合作，吸引其他国家的学者来中国开展研究
价值导向	传达清晰、一贯的价值观，具备包容精神	中国管理研究的核心价值必须是以最高的科学和伦理标准推动社会科学研究，并对商业和社会产生积极而持久的影响
及时性	适应突发事件和问题	中国的管理研究必须不断进步，及时应对技术发展和重大挑战（grand challenges）带来的新管理问题

一种叙事方式要得以广泛传播，它所传递的核心价值需具有明确的意义并具有广泛的受众。叙事或多或少都会包含讲述者的价值观。中国管理研究最基本的价值必须是以最高的科学和伦理标准推动社会科学研究，才能对商业和社会产生积极而持久的影响。中国管理研究的价值不能仅仅局限在中国，而要具备包容精神，与世界各国的价值观求同存异。只有这样，中国管理研究才能通过在国际会议与顶级期刊上展示研究成果，以及评审和编辑期刊在国际范围内获得广泛认可并且产生深远影响。

中国管理研究必须不断向前发展，才能解决层出不穷的管理问题。新冠肺炎疫情的蔓延和全球经济、技术格局的变革日益凸显了现有主流理论的局限性，但同时也为中国管理研究

提供了机会。中国企业同样面临这些全球性的挑战，它们在应对这些新兴问题时遇到了怎样的难题、采取了怎样的举措、积累了怎样的经验，这些都是值得研究的话题，并可以为全球其他国家提供参考和借鉴。中国管理学者应该密切关注这些前沿领域，带着全球性的理论视角重新审视这些问题，从而提出崭新见解。

**启示2：中国管理研究成果要获得广泛接受，必须：**①惠及中国与其他国家的企业和社会发展；②邀请其他国家的研究者共同参与；③坚持最严谨的学术规范和最高的道德标准；④能够回应新挑战和新问题。

翻 译：罗银燕

校 订：李炜文

接受编辑: Haiyang Li

收稿日期: 2021 年 7 月 30 日

接受日期: 2021 年 10 月 22 日

作者简介:

李家涛, 现任香港科技大学(科大)商学院利国伟商学讲席教授, 管理学系讲座教授, 科大商学院商业战略与创新研究中心主任, 科大高等研究院(IAS)资深学人, 美国国际商务学会(Academy of International Business, AIB)院士, 美国国际商务学会(AIB)副主席(2016~2019年), 美国国际商务学会(AIB)2018年会主席。

李家涛教授是国际商业战略的资深专家, 致力于推进新兴国家的企业战略研究。他目前担任国际商务顶尖期刊 *Journal of International Business Studies* (JIBS) 副主编(2016—), 并于2009~2016年期间担任战略管理顶尖期刊 *Strategic Management Journal* (SMJ) 的副主编。李家涛教授曾于2013年7月至2017年7月任科大商学院资深副院长, 2009年至2013年7月任科大商学院副院长, 2006年至2017年8月任科大商学院管理学系系主任。李家涛教授的研究领域包括组织学习、战略联盟、公司治理、创新和创业。他的研究成果经常发表在 *Academy of Management Journal*, *Academy of Management Review*, *Journal of International Business Studies*, *Organization Science*, *Strategic Management Journal* 和 *Journal of Management* 等管理学顶级学术期刊, 更有不少获得最佳论文奖项。他目前还担

任 *Academy of Management Journal*, *Strategic Management Journal*, *Journal of Management*, *Global Strategy Journal* 和 *Journal of International Business Policy* 等国际顶级管理学期刊编委会委员。

### 参考文献

- [1]\* Bailey, J. R., Chen, C. C., & Dou, S. G. 1997. Conceptions of self and performance-related feedback in the US, Japan and China. *Journal of International Business Studies*, 28: 605-625.
- [2] Barney, J. B., & Zhang, S. 2009. The future of Chinese management research: A theory of Chinese management versus a Chinese theory of management. *Management and Organization Review*, 5: 15-28.
- [3] Bruton, G. D., Zahra, S. A., Van de Ven, A. H., & Hitt, M. A. 2021. Indigenous Theory Uses, Abuses, and Future. *Journal of Management Studies*, in press. doi: 10.1111/joms.12755.
- [4] Casas-Klett, T., & Li, J. 2021. Assessing the Belt and Road Initiative as a narrative: Implications for institutional change and international firm strategy. *Asia Pacific Journal of Management*: 1-17.
- [5]\* Chen, C. C. 1995. New trends in rewards allocation preferences: A Sino-US comparison. *Academy of Management Journal*, 38: 408-428.
- [6] Chen, Y., & Young, M. 2010. Cross-border mergers and acquisitions by Chinese listed companies: A principal-principal perspective. *Asia Pacific Journal of Management*, 27: 523-539.
- [7] Chi, T. 2019. China's economic reform and Chinese management research. *Quarterly Journal of Management*, 4 (4): 1-14.

注: 参考文献中带“\*”的指在表1中出现。

- [ 8 ] \* Child, J. , & Lu, Y. 1996. Institutional constraints on economic reform: The case of investment decisions in China. *Organization Science*, 7: 60-77.
- [ 9 ] Cohen, W. M. , & Levinthal, D. A. 1990. Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. *Administrative Science Quarterly*, 35 ( 1 ): 128-152.
- [ 10 ] Dharwadkar, B. , George, G. , & Brandes, P. 2000. Privatization in emerging economies: An agency theory perspective. *Academy of Management Review*, 25: 650 - 669.
- [ 11 ] DiMaggio, P. J. , & Powell, W. W. 1983. The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48: 147-160.
- [ 12 ] Faccio, M. 2006. Politically connected firms. *American Economic Review*, 96: 369-386.
- [ 13 ] Faccio, M. , Lang, L. H. , & Young, L. 2001. Dividends and expropriation. *American Economic Review*, 91: 54-78.
- [ 14 ] \* Farh, J. L. , Tsui, A. S. , Xin, K. , & Cheng, B. S. 1998. The influence of relational demography and guanxi: The Chinese case. *Organization Science*, 9: 471-488.
- [ 15 ] Garud, R. , Schildt, H. A. , & Lant, T. K. 2014. Entrepreneurial storytelling, future expectations, and the paradox of legitimacy. *Organization Science*, 25: 1479-1492.
- [ 16 ] George, G. 2014. Rethinking management scholarship. *Academy of Management Journal*, 57: 1-6.
- [ 17 ] Govindarajan, V. , & Ramamurti, R. 2011. Reverse innovation, emerging markets, and global strategy. *Global Strategy Journal*, 1: 191-205.
- [ 18 ] Hambrick, D. C. , & Finkelstein, S. 1987. Managerial discretion: A bridge between polar views of organizational outcomes. *Research in Organizational Behavior*, 9: 369-406.
- [ 19 ] Hambrick, D. C. , Li, J. , Xin, K. , & Tsui, A. S. 2001. Compositional gaps and downward spirals in international joint venture management groups. *Strategic Management Journal*, 22: 1033-1053.
- [ 20 ] Harrigan, K. R. 1988. Joint ventures and competitive strategy. *Strategic Management Journal*, 9: 141 - 158.
- [ 21 ] Huang, K. G. , & Li, J. 2019. Adopting knowledge from reverse innovations? Transnational patents and signaling from an emerging economy. *Journal of International Business Studies*, 50: 1078-1102.
- [ 22 ] Immelt, J. R. , Govindarajan, V. , & Trimble, C. 2009. How GE is disrupting itself. *Harvard Business Review*, 87: 56-65.
- [ 23 ] Jensen, M. C. , & Meckling, W. H. 1976. Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3: 305-360.
- [ 24 ] Jia, L. , You, S. , & Du, Y. 2012. Chinese context and theoretical contributions to management and organization research: A three - decade review. *Management and Organization Review*, 8 ( 1 ): 173-209.
- [ 25 ] Jia, N. , Huang, K. G. , & Zhang, C. M. 2019. Public governance, corporate governance, and firm innovation: An examination of state-owned enterprises. *Academy of Management Journal*, 62: 220-247.
- [ 26 ] Jiang, F. , & Kim, K. A. 2015. Corporate governance in China: A modern perspective. *Journal of Corporate Finance*, 32: 190-216.
- [ 27 ] Khanna, T. , & Palepu, K. G. 2010. *Winning in emerging markets: A road map for strategy and execution*. Boston: Harvard Business Press.

- [28] Kuilman, J. , & Li, J. 2006. The organizers' ecology: An empirical study of foreign banks in Shanghai. *Organization Science*, 17: 385-401.
- [29] Kuilman, J. , & Li, J. 2009. Grades of membership and legitimacy spillovers: Foreign banks in Shanghai, 1847 - 1935. *Academy of Management Journal*, 52: 229-245.
- [30] Li, H. , & Zhang, Y. 2016. 情境化知识与普适化理论的有机结合. 管理学季刊, 1 (4): 1-17.
- [31] Li, J. 2010. Global R&D alliances in China: Collaborations with universities and research institutes. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 57: 78-87.
- [32] Li, J. 2001. Introduction: Managing international business ventures in China. In Li, J. (ed. ) . *Managing International Business Ventures in China*. London: Pergamon Books: 1-14.
- [33] Li, J. , Chen, L. , Yi, J. , Mao, J. , & Liao, J. 2019. Ecosystem-specific advantages in international digital commerce. *Journal of International Business Studies*, 50: 1448-1463.
- [34] Li, J. , & Hambrick, D. C. 2005. Factional groups: A new vantage on demographic faultlines, conflict, and disintegration in work teams. *Academy of Management Journal*, 48: 794-813.
- [35] Li, J. , Li, P. , & Wang, B. 2019. The liability of opacity: State ownership and the likelihood of deal completion in international acquisitions by Chinese firms. *Strategic Management Journal*, 40: 303-327.
- [36] Li, J. , & Ng, C. 2013. The normalization of deviant organizational practices: The non-performing loans problem in China. *Journal of Business Ethics*, 114: 643-653.
- [37] Li, J. , & Qian, C. 2013. Principal-principal conflicts under weak institutions: A study of corporate takeovers in China. *Strategic Management Journal*, 34: 498-508.
- [38] Li, J. , Qian, C. , & Yao, F. K. 2015. Confidence in learning: Inter-and intra-organizational learning in foreign market entry decisions. *Strategic Management Journal*, 36: 918-929.
- [39] Li, J. , & Shenkar, O. 1996. In Search of Complementary Assets: Cooperative Strategies and Knowledge Seeking by Prospective Chinese Partners. In J. Child, J. , & Lu, Y. (eds. ) . *Management Issues for China in the 1990s - International Enterprises*, London: Routledge: 52-65.
- [40] Li, J. , & Shenkar, O. 1997. The Perspectives of Local Partners: Strategic Objectives and Structure Preferences of International Cooperative Ventures in China. In Beamish, P. W. , & Killing, J. P. (eds. ) . *Cooperative Strategies: Asia - Pacific Perspectives*. San Francisco: New Lexington Press: 300-322.
- [41] Li, J. , & Tang, Y. 2010. CEO hubris and firm risk taking in China: The moderating role of managerial discretion. *Academy of Management Journal*, 53: 45-68.
- [42] Li, J. , & Tsui, A. S. 2000. Management and Organizations in the Chinese Context: An Overview. In Li, J. , Tsui, A. S. , & Weldon, E. (eds. ) . *Management and Organizations in the Chinese Context*. London: Macmillan: 9-32.
- [43] Li, J. , & Tsui, A. S. 2002. A citation analysis of management and organization research in the Chinese context: 1984-1999. *Asia Pacific Journal of Management*, 19: 87-107.
- [44] Li, J. , Van Assche, A. , Li, L. , & Qian, G. 2021. Foreign direct investment along the Belt and Road: A political economy perspective. *Journal of International Business Studies*, forthcoming.

- [45] Li, J., Yang, J. Y., & Yue, D. R. 2007. Identity, community, and audience: How wholly owned foreign subsidiaries gain legitimacy in China. *Academy of Management Journal*, 50: 175-190.
- [46] Li, J., & Zhong, J. 2003. Explaining the growth of international R&D alliances in China. *Managerial and Decision Economics*, 24: 101-115.
- [47] Lioukas, S., Bourantas, D., & Papadakis, V. 1993. Managerial autonomy of state-owned enterprises: Determining factors. *Organization Science*, 4: 645-666.
- [48] Long, G. 2005. China's policies on FDI: Review and evaluation. In: Does foreign direct investment promote development? Washington, DC: Institute for International Economics: 315-336.
- [49] Lounsbury, M., & Glynn, M. A. 2001. Cultural entrepreneurship: Stories, legitimacy, and the acquisition of resources. *Strategic Management Journal*, 22: 545-564.
- [50] \* Luo, Y. 1997. Partner selection and venturing success: The case of joint ventures with firms in the People's Republic of China. *Organization Science*, 8: 648-662.
- [51] \* Luo, Y. 1998. Timing of investment and international expansion performance in China. *Journal of International Business Studies*, 29: 391-407.
- [52] \* Luo, Y., & Peng, M. W. 1999. Learning to compete in a transition economy: Experience, environment, and performance. *Journal of International Business Studies*, 30: 269-295.
- [53] Martens, M. L., Jennings, J. E., & Jennings, P. D. 2007. Do the stories they tell get them the money they need? The role of entrepreneurial narratives in resource acquisition. *Academy of Management Journal*, 50: 1107-1132.
- [54] Musacchio, A., Lazzarini, S. G., & Aguilera, R. V. 2015. New varieties of state capitalism: Strategic and governance implications. *Academy of Management Perspectives*, 29: 115-131.
- [55] National Development and Reform Commission. 1995. *State Council Gazette Issue No. 17 Serial No. 798*. <http://www.gov.cn/gongbao/shuju/1995/gwyb199517.pdf>.
- [56] \* Pan, Y. 1996. Influences on foreign equity ownership level in joint ventures in China. *Journal of International Business Studies*, 27: 1-26.
- [57] \* Pan, Y. 1997. The formation of Japanese and US equity joint ventures in China. *Strategic Management Journal*, 18: 247-254.
- [58] \* Pan, Y., & Chi, P. S. 1999. Financial performance and survival of multinational corporations in China. *Strategic Management Journal*, 20: 359-374.
- [59] \* Pan, Y., Li, S., & Tse, D. K. 1999. The impact of order and mode of market entry on profitability and market share. *Journal of International Business Studies*, 30: 81-103.
- [60] \* Pan, Y., & Tse, D. K. 1996. Cooperative strategies between foreign firms in an overseas country. *Journal of International Business Studies*, 27: 929-946.
- [61] \* Peng, M. W., & Heath, P. S. 1996. The growth of the firm in planned economies in transition: Institutions, organizations, and strategic choice. *Academy of Management Review*, 21: 492-528.
- [62] Ramamurti, R. 2009. What have we learned about emerging market MNEs? In Ramamurti, R. & Singh, J. V. (eds.). *Emerging Multinationals in Emerging Markets*. Cambridge: Cambridge University Press: 399-426.
- [63] Romanelli, E. 1991. The evolution of new organizational forms. *Annual Review of Sociology*, 17: 79-103.
- [64] \* Shan, W. 1991. Environmental risks and joint venture sharing arrangements. *Journal of International Business Studies*, 22: 115-131.

ness Studies, 22: 555–578.

[ 65 ] Shanghai Foreign Investment Development Agency. 1988. Requirements and introduction of project list for foreign investment in Shanghai.

[ 66 ] Shenkar, O. 2017. Management with Chinese characteristics. *Quarterly Journal of Management*, 2 ( 1 ): 1–11.

[ 67 ] \* Shenkar, O. , & Li, J. 1999. Knowledge search in international cooperative ventures. *Organization Science*, 10: 134–143.

[ 68 ] Shiller, R. J. 2017. Narrative economics. *American Economic Review*, 107: 967–1004.

[ 69 ] Shiller, R. J. 2020. *Narrative Economics: How Stories Go Viral and Drive Major Economic Events*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

[ 70 ] \* Song, X. M. , Benedetto, C. A. D. , & Zhao, Y. L. 1999. Pioneering advantages in manufacturing and service industries: Empirical evidence from nine countries. *Strategic Management Journal*, 20: 811–835.

[ 71 ] Su, Y. , Xu, D. , & Phan, P. H. 2008. Principal–principal conflict in the governance of the Chinese public corporation. *Management and Organization Review*, 4: 17–38.

[ 72 ] Sun, P. , Hu, H. W. , & Hillman, A. J. 2016. The dark side of board political capital: Enabling blockholder rent appropriation. *Academy of Management Journal*, 59: 1801–1822.

[ 73 ] \* Tan, J. , & Litsschert, R. J. 1994. Environment–strategy relationship and its performance implications: An empirical study of the Chinese electronics industry. *Strategic Management Journal*, 15: 1–20.

[ 74 ] Tang, Y. , Li, J. T. , & Yang, H. 2015. What I see, what I do: How executive hubris affects firm innovation. *Journal of Management*, 41: 1698–1723.

[ 75 ] \* Tse, D. K. , Pan, Y. , & Au, K. Y. 1997. How MNCs choose entry modes and form alliances: The China experience. *Journal of International Business Studies*, 28: 779–805.

[ 76 ] Tsui, A. S. 2007. From homogenization to pluralism: International management research in the academy and beyond. *Academy of Management Journal*, 50: 1353–1364.

[ 77 ] Wang, D. , Du, F. , & Marquis, C. 2019. Defending Mao’s dream: How politicians’ ideological imprinting affects firms’ political appointment in China. *Academy of Management Journal*, 62: 1111–1136.

[ 78 ] Wang, Q. , Wong, T. J. , & Xia, L. 2008. State ownership, the institutional environment, and auditor choice: Evidence from China. *Journal of Accounting and Economics*, 46: 112–134.

[ 79 ] Wang, X. L. , Fan, G. , & Hu, L. P. 2019. *Marketization of China’s provinces: NERI report 2018*. Beijing, China: Social Science Academic Press.

[ 80 ] Walder, A. G. 1995. Local governments as industrial firms: An organizational analysis of China’s transitional economy. *American Journal of Sociology*, 101: 263–301.

[ 81 ] Williamson, O. E. 1991. Economic institutions: Spontaneous and intentional governance. *Journal of Law, Economics, & Organization*, 7: 159–187.

[ 82 ] \* Xin, K. K. , & Pearce, J. L. 1996. Guanxi: Connections as substitutes for formal institutional support. *Academy of Management Journal*, 39: 1641–1658.

[ 83 ] Xie, Z. , & Li, J. T. 2018. Exporting and innovating among emerging market firms: The moderating role of institutional development. *Journal of International Business Studies*, 49: 222–245.

[ 84 ] \* Yan, A. , & Gray, B. 1994. Bargaining power, management control, and performance in United States–

China joint ventures: A comparative case study. *Academy of Management Journal*, 37: 1478-1517.

[85] Yang, J. Y., Li, J., & Delios, A. 2015. Will a second mouse get the cheese? Learning from early entrants' failures in a foreign market. *Organization Science*, 26: 908-922.

[86] Young, M. N., Peng, M. W., Ahlstrom, D., Bruton, G. D., & Jiang, Y. 2008. Corporate governance in emerging economies: A review of the principal-principal perspective. *Journal of Management Studies*, 45: 196-220.

[87] Zhang, X., Xie, L., Li, J., & Cheng, L. 2021. Outside in: Global demand heterogeneity and dynamic capabilities of multinational enterprises. *Journal of Interna-*

*tional Business Studies*, in press.

[88] Zahra, S. A., & George, G. 2002. Absorptive capacity: A review, reconceptualization, and extension. *Academy of Management Review*, 27: 185-203.

[89] Zhou, K. Z., Gao, G. Y., & Zhao, H. 2017. State ownership and firm innovation in China: An integrated view of institutional and efficiency logics. *Administrative Science Quarterly*, 62: 375-404.

[90] Zhou, J., Ge, L. G., Li, J. T., & Chandrasekar, P. 2020. Entrepreneurs' socio-economic status and government expropriation in an emerging economy. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 14: 396-418.

# 轻舟已过万重山：中国管理学发展三十年

□ 武常岐

**摘要：**伴随着中国崛起和中国企业发展，对于中国企业管理的研究受到越来越多的重视。而早在30年前就有一群先行者率先在国际顶级期刊发表研究成果，分析中国企业面临的挑战和取得的成就，把中国情境、中国元素和中国模式介绍给世界管理学界。这些学者的开拓精神和工作对于中国管理学的发展乃至全球管理学的构建奠定了基础。中国企业的快速发展为现代管理学的发展提出了新的问题，对于现有的理论形成了挑战。基于中国企业实践的理论构建是摆在中国管理学者面前的重要任务。

**关键词：**中国企业；制度环境；企业发展；管理学研究

## 一、历史的脚步

中国崛起是过去百年世界历史中发生的最重大的事件之一。综观人类发展史上从来也没有过如此大的群体，在如此短暂的时间内实现如此规模、如此快速的经济增长。中华人民共和国成立以来，特别是改革开放之后，中国从一个一穷二白的积弱国家迈入了全面小康的中等富裕国家，经历了翻天覆地的变化，堪称“人间奇迹”。而真正改变中国的经济结构和在世界上的经济地位的进程主要发生在过去的30年。李家涛教授的文章把握住了过去30年中国经济发展和企业成长这一重要的历史阶段，作为亲历者和观察者通过自己和20世纪80年代在欧美留学的特殊学者群体的学术发展经历和独特视角，揭示了中国历史性变革的一个侧面，回顾了中国经济改革和企业发展对于管理学研究的重要意义以及管理学的发展对于中国经济发展和企业变革的影响，具有非常重要的价值。李家涛教授多年来通过个人的研究和对中国企业的深入分析，揭示了不容易被人们观察到的重要现象，丰富了管理学文献，

增加了世界管理学界对中国企业的了解。作为李家涛教授长期的同事，并且有着相似的经历，我非常高兴分享一些个人的观察和思考。

虽然中国的改革和开放走过了 40 多年的历程，但在这一历史进程的不同时期面对的主要挑战、经济发展的目标有很大的不同。20 世纪 80 年代的主要任务是逐步实现由计划经济向市场经济的转变。中国内地改革开放早期的基本特征是对经济转型的探索。在改革开放之前，当时的中国内地并不存在真正意义上的具有决策和行为能力的企业，所有的只不过是整体国民经济计划经济体制下的工厂。而市场经济体系的建立和价格机制的形成就要求企业本身具有经营自主权，当时经济改革的措施就包括逐步扩大国营企业的经营自主权，建立市场秩序，这需要解放思想，用现代市场经济的理念来经营企业。工业现代化的实现是和作为微观单元的企业能力相辅相成的。

改革开放初期，一批优秀的年轻人走出国门到西方发达国家学习先进的科学技术知识。在这一大背景下，国家领导人意识到企业管理对于经济发展的重要性。在众多出国留学学习科学技术的青年学生中有一小部分是出国学习现代企业管理的，希望学成后为中国的经济建设和企业管理服务。我和李家涛教授，以及李家涛教授文章提到的 21 位在国际顶级期刊发表论文的学者大都属于在 20 世纪 80 年代出国留学学习企业管理的第一批学人。在当时经济学似乎更吸引人，普林斯顿大学的邹至庄教授也做出了很大贡献，吸引了数批年轻学者赴美学习经济学，而从事管理学研究的学人数目就少

之又少。在 20 世纪 80 年代初，日本企业如日中天，除了派出少量留学生赴欧美之外，政府和企业在企业运营和管理科学领域派出相当一部分管理人员到日本，学习日本企业的管理方法和管理模式。

在 80 年代初出国学习企业管理学的年轻学子主要是系统学习西方发达国家市场经济条件下的企业管理，而这些国家的市场环境和企业形式和当时中国企业的现实相差很远，很难直接运用学到的方法来分析中国企业的问题，对于管理学的研究特别是市场条件下的管理学研究很难应用在中国的企业，而且研究的条件也不具备。因此，当时这批学者的主要工作是用学到的方法研究发达国家企业的管理问题，就像李家涛教授、单伟建、陈昭全教授等早期在顶级期刊发表的文章和中国企业情境直接关联性不大。

20 世纪 90 年代初中国内地的改革开放进入了一个新的阶段。经过了大约十年的转型期，中国经济逐步从计划经济的桎梏中解脱出来，而作为计划经济组成部分的生产车间逐步演变成具有现代企业组织的雏形。特别是邓小平“南方谈话”之后，国家建立市场经济体系的决心已下，更加积极地推动企业改革，并且以更加开放的姿态和措施吸引外来投资。这时第一批出国留学从事管理学研究的年轻学者也相继完成学业，有能力开展高水平的研究。当时虽然发达国家的管理学术界对中国的了解不够，而对于日本企业的兴趣更大。但是发达国家的跨国公司对于中国市场的潜力还是有认识的，欧美跨国公司对于中国市场和中国经济越来越感兴趣，投入也在不断增加。而中国内地出国

留学的学者具有独特的优势，早期的研究是围绕跨国公司在中国的经营活动，包括合资企业的研究，主要是集中在跨国公司如何在中国这样的市场获得成功。

1991年还发生了一件事，就是香港科技大学的成立。虽然这件事看上去不十分起眼，但对于中国内地管理学教育和研究的改革起到了重要作用。在20世纪90年代，香港科技大学会集了一批内地到欧美留学完成学业的学者，李家涛教授、徐淑英教授、忻榕教授、项兵教授等当时都在香港科技大学从事教学和研究工作，并且利用香港科技大学这个平台服务内地大学的管理学教育。香港科技大学成立不久恰逢邓小平发表“南方谈话”，迎来了改革开放的春天。毗邻深圳的香港也重新振作起来，进入了快速发展的时期。这批学者近距离地观察中国企业和中国管理学教育的变化，积极参与到这一过程中。徐淑英教授主持的青年教师管理学研讨班持续多年，为国内各个高校管理学培养了一批人才。我和李家涛教授当时都在香港科技大学商学院任教，我于2001年离开了香港科技大学，加入北京大学光华管理学院，而李家涛教授至今仍然担任香港科技大学商学院的讲座教授。

1991年也是中国内地设立工商管理硕士(MBA)学位的第一年。随着中国改革开放进入新阶段，作为市场经济充分发展产物和经济全球化标志的MBA教育正式纳入中国的教育体系是一个重要的历史性事件。MBA教育的开始和采用了国际通行的课程体系与教学内容为十年之后中国成功加入世界贸易组织、全面融入世界经济体系做了人才方面的准备。MBA教育

的开展和企业对于受过系统管理学教育的管理者的需求对于管理学者而言无疑是一个福音。另外，由于内地对于管理学教育和实践的需求与日俱增，当时回到国内的一批管理学学者就难以潜心从事学术研究，而主要从事现代管理学的推广与教育工作。

由计划经济脱胎而来的市场经济具有转型经济的特征，作为微观基础的企业和企业的管理者如何转型成为现代企业的管理者、经营者，对于经济发展和产业转型事关重大，对于管理学的研究也是重大挑战。经过了过去30年的发展，中国成为了世界主要经济体，中国企业的成长对于世界也变得日益重要。不论是管理学者、企业领导者和政策制定者，现在都无法回避中国企业成长的现象。在这个大的背景下，李家涛教授的研究和他所代表的一批优秀的中国学者的研究就有非常重要的意义。这些研究把围绕着中国企业发生的事情通过现有的管理学理论框架和方法，进行分析和描述，使更多的管理学者了解中国企业的管理理念、模式和发展，把中国管理学研究介绍到全世界，融合为有待构建的全球管理理论的主要内容。

中国企业的成长和世界上其他国家的企业成长有其共性，但同时也有特色，这也就是李家涛教授文中提到的中国元素。文中分析的21位学者的47篇高水平的论文，从不同的视角研究了中国问题，有些采用了中国情境，有些着眼于中国现象，内容非常丰富。然而中国企业的管理实践和创新在哪些方面仍然困惑着管理学者，或者是在哪些方面中国的行为有可能丰富现有的理论模式和分析框架？下面

将就我的观察和思考从以下四个方面和大家交流。

## 二、中国企业成长之谜

如果中国经济增长堪称“世界奇迹”的话，中国企业整体的增长也毫不逊色。1991年财富500中的中国企业只有中国银行一家，2001年这个数目也不过12家，中国企业在2021年财富500排名中的数目达到了创纪录的143家。

Penrose（1959）提出了关于企业成长的理论，认为核心问题不是企业会不会增长，而是指导企业增长的原则是什么？企业能够增长多快，可以持续多久？60年后的今天可以针对中国企业提出和Penrose一样的问题：我们并不是在问中国企业会不会增长，而是要问造成中国企业快速成长的因素是什么？中国企业能否实现可持续发展？

李家涛教授在管理学的很多方面都颇有建树，涉及中国经济、企业改革的各个方面，在文献回顾中将这项工作按照制度环境和组织特征进行了一个大致的分类。李家涛教授文中就企业发展过程中中国的制度环境和组织能力做了细致的分析。这也和管理学的宏观和微观的分类相吻合，我也沿着这两条主线进行讨论。从企业发展的角度看，影响企业发展的重要因素一个是制度环境，一个是组织能力。

确实，关于企业成长的速度对于中国企业来说不是一个主要问题。问题在于造成企业成长的原因是什么。中国企业的制度环境和发达国家的情况不同，常常被界定为新兴市场经济国家。与发达的市场经济国家相比，新兴市场

经济国家制度不健全，法律不完善，产权不清晰，不尊重知识产权，政企不分，贪腐严重，不同企业间的待遇不公平，总体来说就是市场制度发育不健全。然而就在这样的制度环境下，中国企业以难以置信的速度成长。如果以过去30年做横向比较，制度环境较为完善的经济体中，特别是和中国毗邻的日本企业，企业的成长乏善可陈，而制度环境相类似的新兴市场经济国家，比如和印度相比，中国企业的成长也是名列前茅。

从制度经济学的视角看，20世纪80年代以私有产权、市场经济、放松管制为核心的华盛顿共识被认为是实现经济增长的必要条件，然而在发展中国家经济发展中实践的结果不尽如人意。高盛的经济学家Ramo（2005）提出以有效市场和有为政府的渐进式改革为特征的北京共识对于发展中国家的经济转型和企业发展提供了一个不同的选择，提升了中国模式的合法性。显然市场化改革和制度因素起到了非常重要的作用，市场的培养 and 企业的发育需要时间，但在现有的管理学理论中并没有充分的叙述。中国企业作为一个群体的成功实践对于管理学提出的挑战还没有被系统地回答和理论化。

而从企业的组织层面，在过去的30年，关于中国企业组织层面的研究也乏善可陈，基本上还是大量引进和吸收发达国家的管理理念和方法。有些企业家就中国企业的管理问题进行了深入的思考，比如海尔的张瑞敏、中国建材的宋志平等都在从企业管理的实践中归纳和总结了企业成功的经验（Frynas et al., 2018; Lewin et al., 2017; 宋志平, 2019），但如何和

现有的管理理论对接和沟通，以至于形成全球影响力还有很多工作要做。20世纪七八十年代日本企业的突飞猛进引发了美国管理学者的关注，日本企业的管理方法甚至被一些全球型的跨国公司广泛采用。相比之下中国企业的发展、中国企业的管理理论和实践的确还没有形成这样的格局。国家自然科学基金管理学部于2012年曾启动《基于中国管理实践的理论创新研究》的重点项目群集中研究，陆亚东教授也参与了研究，取得了一些有益的成果，带来了更多的思考。就这一点来说李家涛教授提出把中国管理学作为全球管理理论构建的一部分非常重要。

从制度的视角解释企业的异质性，特别在研究中国企业的过程中，制度的变化和调整应该是中国情境可能对于管理学研究做出贡献的最重要的因素之一。中国企业在40多年的时间里走过发达国家数百年走过的发展道路，如果没有制度的变革是不可能的。比如，在过去30年中宏观层面制度安排的最大变化就是《中华人民共和国宪法》中对于私有财产的保护。1982年《宪法》经过多次修订，对于公民的私有财产的保护力度不断增强，直至在2004年《宪法》（修正案）中明确规定公民的合法的私有财产不受侵犯。而中国经济改革和企业的特点不是改革的初始阶段设计完美的制度，而是制度不断地探索、调整、迭代，以及和企业发展交织互动过程。中国内地营商环境的改善也反映了这一特点，按照世界银行的营商环境排名，中国内地从2006年全球190个经济体的第91位上升到2020年的31位（Besley, 2015; World Bank, 2021）。制度变革和制度柔性以及这种变革带来的企业组织的变革应该

成为中国情境对于管理学理论未来发展的一个贡献。

### 三、政府的作用和国有企业的角色

和美国的社会组织不同，东亚国家的制度安排中，政府具有较强的组织能力。儒家思想中“修身齐家治国平天下”的逻辑至今对年轻人还有着重要的影响，政府系统集中了一批社会精英。政府的经济功能和组织能力对于经济和企业发展是非常重要的，对于转型经济国家尤其重要。市场发展是需要规则的，而规则的建立和改变在市场建立和发育的初期需要通过有为政府和社会组织来实现，通过不断的改革，建立有效市场。中国正式的专利制度于1985年正式建立，中国的反垄断法在2008年才开始实施。

20世纪80年代全球主要经济体都受到新自由主义的思潮影响。时任美国总统里根、英国首相撒切尔是这一思潮的政治代表人物。同一时期中国在推动经济改革，苏联和东欧国家也启动变革，经济全球化的浪潮席卷全球。经过了30多年的发展，原有的社会和经济矛盾日益突出，国家的作用被重新提升到重要的地位。这在国际贸易领域变得如此突出，去全球化和经济脱钩也放到了某些主要国家的政策层面。一批中国优秀企业的国际化发展受到打压和限制，这对于研究中国企业发展的管理学者未来的研究不可能不产生影响。而政府参与经济活动的方式，对于中国企业来说，主要表现为国有企业的存在及其组织形式。下文主要涉及中

国国有企业的角色和国企的改革，这些年我也在这方面做了一些研究和探索。

和政府作用相关的就是在经济活动中国有企业的角色。李家涛教授文中的学术群体主要是在美国学习和成长起来的学者，在美国的社会组织中，联邦政府层面主要承担外交和国防的事务，对于企业本身参与程度很低。而对于很多欧洲国家来说，国有企业经历了一个较长的发展阶段。有成功和失败的社会实践，对于国有企业的管理也有成熟的经验。全球最大的德国大众在某种意义上就是国有企业，而法国电力现在还是国有企业。“战后”70年，全世界的国有企业经历了一个由盛转衰的过程，但在大多数国家中，国有企业还扮演着重要的角色 (Toninelli, 2000)。过去30年国有企业的改革是中国企业改革的一条主线。因为市场经济条件下私人企业的发展在管理和经营方面和全世界任何国家的情况并没有太大的区别，而恰恰是中国的国有企业的改革和发展，以及国有企业的管理方法、治理结构、激励手段和评估标准在全球层面具有实践意义 (Li & Wu, 2002)。在这方面中国的企业一直在摸索中前行，中国的管理学者也做了一定的研究和探讨 (武常岐等, 2011, 2012, 2019)。时至今日，严格意义上国有企业的实体基本上实现了混合所有制的改革，表现形式是国有资本作为一种资本形态参与市场主体。未来的挑战是如何实现国有资本实力、民营资本活力以及人力资本能力有效融合的治理结构、组织形式和运作机制。在这方面，国际合资企业的有效经验对于混合所有制企业的发展有重要启示。李家涛教授在他的研究中提出了有价值的成果 (Li &

Shenkar, 1996; Li, 2001)，白重恩、陶志刚和我基于中国中外合资企业的有效合作和治理也有些研究发现 (Bai et al., 2004)。

## 四、企业创新发展

随着中国企业的成长，企业的创新能力也有很大提高，虽然目前大部分中国企业的技术水平和世界发达国家的前沿技术相比较，还是在跟跑，有一部分领先企业已经走在全球技术发展的前沿，实现了并跑，在个别领域甚至实现了领跑。近年来对于中国国有企业创新活动的研究也多了起来 (Jia et al., 2019; Zhou et al., 2017)，揭示了一些重要的发现，这些研究的实证检验大多用专利申请或授权的数量作为衡量创新活动的指标。这些指标对于科学研究单位来说或者对于创新型企业长期发展来说非常重要，但对于中国经济和中国企业以问题和目标导向的创新活动来说，标志性成果常常成为衡量创新活动的更有意义的指标。而和其他以企业和个人经济活动为主导的经济体比较，以及和中国国内的私营企业相比较，中国国有企业创新活动和其他行为如果放在整个经济体系的逻辑框架里重新审视会带来不同的解读。中国企业的创新活动是在中国国家创新体系下发展起来，过去30年中国企业乃至国家的创新发展基本形式采取了引进、吸收、消化、再创新的方式，依赖于技术的跨境转移和应用，而在未来中国企业本身的研究能力和创新活力，以及制度安排，如同李家涛教授文中提到的研究中发现的一样 (Jia et al., 2019)，有非常大的提升空间。

## 五、中国企业的实践对于构建 全球管理学的贡献

中国企业管理的实践以及对于管理学的理论贡献有待于管理学界的共同努力。研究中国企业在过去 30 年的发展要用动态的视角和历史的视角，而在主流管理学的理论研究中这两个方面都尚且不足。在过去的 30 年，西方发达国家的制度环境几乎没有大的变化，而在中国不仅是制度环境，在企业组织层面也发生了凤凰涅槃式的变化，更主要的是随之而来人们认知的变化。这种认知的变化以及中国规则的变化和演进就如同中国许多城市的市容市貌一样，我于 1983 年出国留学，学校是设立于 1425 年的鲁汶天主教大学。几十年过去了，回到鲁汶天主教大学，今天的面貌和当年几乎没有什么不同。而今天的上海和 30 年前的上海却有着惊人的变化。在一个相对稳定和缓慢变化的社会环境中的思考可能和巨变大潮中的思考有着不同。世界上相当数量的国家可以被称为新兴市场经济国家，也就是制度环境和发达的市场经济国家不同，由此而来的微观组织也不尽相同。而中国企业的发展经验、发展路径和管理理论对于这些国家的企业来说应该有更多的启示。

制度理论是近年来广泛应用于分析企业异质性和国际商务活动的重要工具。长远看来，只有有利于企业发展的制度安排可以带来可持续的企业发展和经济增长。新兴市场经济国家的企业成长受限，一个重要的因素是制度空缺 (institutional void) (Khanna & Palepu, 2000)。 *Journal of International Business Studies* 于 2017 年

曾经出版专刊，讨论制度空缺概念在国际商务领域研究中的作用 (Doh et al., 2017)。制度空缺理论在概念上的缺失而导致在实践中的失败在于对发展中国家存在的制度现实缺乏研究，忽略了制度演变过程和路径的重要性。中国企业发展的现实至少是检验所谓制度空缺理论的局限性。制度空缺的概念在某种程度上是基于对于固定理想制度模式的思维定式，试图讨论如何去填补所谓的制度空缺。把有着悠久文明和历史的经济体的制度安排看作制度空缺，其实是缺乏对于不同制度逻辑的理解。两千多年前的中国就有了较为完善的制度安排，有了汉承秦制的制度选择，但当时的制度安排和现代市场经济中的制度安排是不同的，但不应该称之为制度空缺。经历过中国改革开放和思想解放的一代人，都熟悉关于“实践是检验真理的唯一标准”的大讨论。在中国的急剧变动的制度环境中成长起来的企业和企业家同在发达国家相对稳定的市场环境中成长起来的企业有着不同的能力特质。中国企业在成长过程中遇到各种各样的问题，通过不断地试错和改进探讨企业成功发展的路径，而面对着中国经济发展的奇迹和中国企业的崛起，中国管理学者要回答的主要问题是在这样的制度变迁中哪些企业成功了，哪些企业失败了，成功的企业究竟做对了什么。

中国可以贡献给全球管理学的还有历史的视角。中国五千年的不间断的文明为管理学的研究提供了广阔的空间。2014 年 Talhelm 及其同事运用社会心理学的分析方法，认为中国的南方和北方有着巨大的文化差异，这种差异和地理气候环境有密切关系 (Talhelm et al.,

2014)。种植水稻的历史可能使南方省份的人群更加倾向于采取整体性的思维方式，行事更加集体主义，人与人之间也更加相互依赖。以小麦种植为主的北方省份的人群更倾向于分析性思维和个体主义。这也就是所谓的“大米理论”。这个研究结果发表在《自然》杂志之后引起了学界与公众的广泛关注。从理论基础、研究方法到历史实践来看，“大米理论”是从一个微观的个体视角，基于有限的样本，讨论一个影响到民族和社会发展的文化构成的问题。毋庸置疑，由于中国国土的辽阔，不同地域的气候和自然条件千差万别，人和自然界的关系也是错综复杂的。然而，社会的发展在更大程度上取决于社会组织的行为，而不只是社会个体的认知。面对着不同的自然环境，特别是恶劣的自然环境，个体的力量是微不足道的，在更大范围内的合作和不同形式的协同就变得十分重要。这样的环境也就构成了集体主义文化的自然环境基础。人们认识到只有在更大范围和更大程度上组织起来、联合起来，才能克服或度过由于恶劣的自然环境给社会整体带来的挑战。中国北方的黄河流域与地处南方的长江流域相比较，自然环境更加恶劣。同时，外族的威胁往往来自中国的北方。综观中国几千年的历史，大规模的合作和建设往往发生在中国北方，比如大禹治水的传说、长城的修筑、大运河的开凿和黄河的治理，如果没有大规模的协同和组织是不可能实现的。正是恶劣的生态环境和来自自然的及外部的挑战，使中国历朝历代大规模经济合作的社会组织和中央集权的政治组织成为中国社会和经济的主要组织形态。而这种社会组织对于文化的形成以及现代社会

中微观层面的企业组织是有着重大的影响的。应该说中国南方和北方个体之间的合作形式存在不同，而不能简单地得出中国南方更加集体主义而北方更加个体主义的结论。在现代管理学的研究中，对于历史研究方法的运用还有待于进一步拓展，而中国长远的历史脉络和探索实践为管理学的研究提供了丰富的素材。

## 六、结语

李家涛教授和他所代表的最早在国际顶级期刊发表研究成果的一批大陆学者是一个重要的学术群体。因为在中国内地大学完成了基础教育，他们了解中国的文化、社会 and 经济发展，而且在发达国家的研究型大学受到严格的学术训练，在理论和方法方面有坚实的基础和良好的直觉。在过去30年中，这些学者有情怀、有追求、有思想，一直关注着中国内地企业的发展，提出了重要的研究问题和分析结论。确实，在过去的30年，甚至更长时间，中国作为后发国家，中国企业作为后发企业，从技术到管理，还是要从其他发达国家的管理经验和发展的过程中学习很多东西。这批先行者在现代管理学的理论、概念和方法在中国内地的传播推广上做了大量的工作。因此中国的管理学者，特别是青年学者在这方面有着巨大的进步。我于2001年加入了北京大学光华管理学院，其博士项目刚刚起步；2004年北大光华启动了国际博士生项目，对标国际高水平研究的博士生培养；到2016年在北京大学光华管理学院取得博士学位毕业的年轻学者已经有13位在国际顶级期刊上发表了研究成果（张志学和徐淑英，

2018)。作者根据 Web of Sciences 数据库检索发现, 2021 年一年里 UTD-24 期刊上就有 399 篇论文冠以中国内地学术机构和管理学者的名字, 中国内地培养的管理学者已经走向世界大学的讲堂, 30 年前的涓涓细流已经成为大江大河。

中国企业未来发展还面临着重大的挑战, 而中国管理学者的任务也更加艰巨。不同国家对于企业的经济活动、国际贸易、跨国投资以及技术流动的限制又有增加的趋势, 试图减缓或者是逆转过去 30 年的经济全球化的浪潮。在这样的环境下, 如何通过客观分析, 破解中国企业成长之谜, 回答 Penrose 在 60 多年前提出的问题, 发现导致中国企业可持续的成长原因, 通过现有的和有待建立的理论框架和分析方法, 在科学的基础上, 讲述中国故事, 发现管理的规律和法则, 为不同制度环境、文化背景和发展阶段的国家的企业提供管理启示。同时, 中国的经济发展和企业竞争能力的提高有待于中国和全球的管理学者对企业成长规律的研究和发现。真正能够传世的学说和理论, 一定是回答了经济社会和企业面对的大的问题。迈克尔·波特的竞争战略和一系列著作之所以能够有持久的影响力主要是回答了 20 世纪 70 年代美国企业在遇到日本企业正面冲击条件下如何重新提升竞争力的问题。而中国的管理学者在世界格局巨变的背景下, 一定能够做出对于全球管理学构建中的贡献。

接受编辑: Haiyang Li

收稿日期: 2021 年 12 月 20 日

接受日期: 2022 年 1 月 14 日

作者简介:

武常岐 (E-mail: topdog@sdu.edu.cn), 山东大学讲席教授, 山东大学管理学院院长。研究领域包括战略管理、国际商务、产业经济学等。

### 参考文献

- [1] 宋志平:《问道管理》, 中国财富出版社 2019 年版。
- [2] 武常岐、钱婷:《集团控制与国有企业治理》, 《经济研究》, 2011 年第 46 卷第 6 期, 第 93-104 页。
- [3] 武常岐、韩煦:《管理学视角下的民营化现象: 一个多层面的研究框架》, 《管理世界》, 2012 年第 8 期, 第 82-101 页。
- [4] 武常岐、钱婷、张竹、甄宇欣:《中国国有企业管理研究的发展与演变》, 《南开管理评论》, 2019 年第 4 期, 第 69-79 页。
- [5] 张志学、徐淑英:《博雅光华: 在国际顶级期刊上讲述中国故事》, 北京大学出版社 2018 年版。
- [6] Bai, Chongen, Tao Zhigang, & Wu, Changqi. 2004. Revenue sharing and control rights in term production: Theories and evidence from joint ventures. *Rand Journal of Economics*, 35 (2): 277-305.
- [7] Besley, T. 2015. Law, regulation, and the business climate: The nature and influence of the World Bank Doing Business Project, *Journal of Economic Perspectives*, 29 (3): 99-120.
- [8] Doh, J., Rodrigues, S., Saka - Helmhout, A., & Mona Makhija. 2017. International business responses to institutional voids. *Journal of International Business Studies*, 48: 293-307.
- [9] Frynas, J. G., Mol, M.J., & Mellahi, K. 2018. Management innovation made in China: Haier's Rendanheyi. *California Management Review*, 61 (1): 71-93.

- [10] Jia, N. , Huang, K. G. , & Zhang, C. M. 2019. Public governance, corporate governance, and firm innovation: An examination of state - owned enterprises. *Academy of Management Journal*, 62: 220-247.
- [11] Khanna, T. , & Palepu, K. G. 2000. The Future of business groups in emerging markets: Long-run evidence from Chile. *Academy of Management Journal*, 43: 268-285.
- [12] Lewin, A. Y. , Valikangas, L. , & Chen, J. 2017. Enable open innovation: Lessons from Haier, *Management and Organization Review*, 1 (1): 5-19.
- [13] Li, D. D. , & Wu, Changqi. 2002. The colour of the cats: Reform strategy of state - owned enterprises, *Economic and Social Review*, 33 (1): 133-146.
- [14] Li, J. , & Shenkar, O. 1996. In search of complementary assets: Cooperative strategies and knowledge seeking by prospective Chinese partners. In J. Child, J. , & Lu, Y. ( eds. ) . *Management Issues for China in the 1990s-International Enterprises*. London: Routledge: 52-65.
- [15] Li, J. 2001. Introduction: Managing international business ventures in China. In Li, J. ( ed. ) . *Managing International Business Ventures in China*. London: Pergamon Books: 1-14.
- [16] Penrose, E. 1959. *The Theory of the Growth of the Firm*. Oxford University Press.
- [17] Ramo, J. C. 2005. *The Beijing Consensus*. The Foreign Policy Centre.
- [18] Talhelm, T. , Zhang, X. , Oishi, S. , Shimin, C. , Duan, D. , Lan, X. , & Kitayama, S. 2014. Large-scale psychological differences within China explained by rice versus wheat agriculture. *Science*, 344: 603-608.
- [19] Toninelli, P. A. 2000. *The Rise and Fall of State-owned Enterprise in the Western World*. Cambridge University Press.
- [20] World Bank. *Doing Business Reports*. various years.
- [21] Zhou, K. Z. , Gao, G. Y. , & Zhao, H. 2017. State ownership and firm innovation in China: An integrated view of institutional and efficiency logics. *Administrative Science Quarterly*, 62: 375-404.

# 管理研究中的“中国元素”：从情境到理论

——兼评李家涛《从中国元素到全球管理理论——中国管理研究回顾与展望》

□ 魏 江 陈光沛

**摘 要：**战略管理领域著名学者李家涛教授是最早一批来自中国大陆并在国际上取得杰出声誉的学者之一，在中国学者于国际顶尖刊物发表论文三十周年之际，他撰文分享了关于中国管理研究的思考。我们认真阅读了李家涛教授的文章，认为中国管理研究要想打破桎梏，必须向国际管理学界贡献真正有中国经验和东方智慧的知识与洞见，做好中国情境与中国元素的具象与结构化，开发和完善中国本土管理理论。我们还认为，李家涛教授在这篇文章中所抛出的诸多观点和命题，如果得到适当回应，将有助于提升中国学者在主流管理领域的话语权，促进管理与组织科学的进化。同时，本文对李家涛教授提出的“中国元素”研究框架和学术倡议进行了补充和延伸。

**关键词：**中国情境；本土理论；制度；创新追赶

中国作为后发国家，用短短四十年的时间，在社会、经济、科技等各个领域均取得了被称之为“跨越式”的突破，被西方学者视作一个“奇迹”。我们认为，西方之所以称“中国奇迹”，有两层含义，一层是经济崛起出乎西方意料，另一层是西方怎么也想不明白非他们认为的市场经济国家的中国，怎么能取得如此成就？之前，西方学者用“新兴经济体”“转型经济体”等适用范围较宽泛的术语来指代中国（Wang et al., 2012; Yiu et al., 2007; Peng & Zhou, 2005），认为中国正从集权经济转型为自由经济，从非市场经济转型为市场经济，于是，把中国看作与巴西、印度、南非等国家或地区一样，正在向西方国家体制机制靠拢。

而后，西方学者发现，中国的制度情境与其他转型经济、新兴经济并不相同，难以用那些通用的名词来刻画，需要找到指向性更精确的术语。例如，有学者用“有

抱负的经济体”（aspirant economy）来形容中国那不逊于发达国家的经济与制度力量（Bruton et al., 2021）。“中国奇迹”对学术研究的直接辐射影响至少有二：首先，为当前主流管理理论或所谓“通用理论”的外部效度提供了新的检验环境（Filatotchev et al., 2021），毕竟无论是否真的“通用”，这些被部分学者奉为“金科玉律”的管理理论和概念至少在根源上受限于特定时空。如 20 世纪 60~80 年代日本的崛起，其制度情境与中国有天壤之别。那么，在 21 世纪的中国，这些被标榜具有普适性的管理理论是否能继续具备指导企业实践、解释管理问题的效力，需要整个学术社区共同寻找答案。其次，中国在政治、经济、文化、科技等领域取得的成就向管理学界抛出了若干亟待探索的重大命题，这些命题对管理研究的进步与完善至关重要，吸引了海内外学者尤其是华人学者的目光。2020 年是距离最早一批来自中国大陆的学者于国际顶尖刊物取得论文突破的第三十年，而李家涛作为在国际高层次学术舞台讲述中国故事、中国智慧、中国理论的先行者之一，在这个具有象征意味的时间点对 20 世纪 90 年代中国管理学者发表在国际主流期刊上的研究成果进行了整体性回顾。进一步地，他尝试在自己的研究成果的基础上，对中国元素进行整合、提炼，让其从较为模糊的情境和抽象的概念走向更为具象、可用的构念甚至是变量，并就如何围绕中国元素构建新的本土理论，或补充发展旧的通用理论指明方向。本文将就李家涛教授这篇文章进行概括性评述，以凝练其核心思想与观点，并试图提出启发中国管理学者、对话西方学术权威的若干粗浅看法。

## 一、讲好中国故事，携手中国学者“走出去”

李家涛教授是最早一批出海求学的中国学者之一。他于 1985 年赴美国，七年后获得得克萨斯大学达拉斯分校管理学博士学位，毕业后留在美国从事学术研究，直到 1997 年返回中国香港，继续在香港科技大学任教。虽然在学术生涯的早期，他在与中国相隔了一个大洋的美国做研究，但这丝毫不妨碍他比大部分学者甚至是留在本土做学问的中国学者更贴近中国实际，始终处于解释“中国奇迹”的理论开拓前沿。这一评价并不是源于他读博时期展现出来的高水平文章写作和发表能力，而是源于对中国问题的浓烈兴趣、持续关注 and 学术责任。在他之前，中国一直被视为“学术戈壁”，来自这里的管理问题很难进入主流学者的研究视野，也难形成基于中国企业管理实践的学术研究团体，更无从谈起去构建有独特经验和独到智慧的中国管理理论学派。

那么李家涛是如何做到用好、写好、讲好中国故事的？从其学术作品看，我们认为需要具备两个必要条件。条件一，李家涛教授是为数不多的真正懂中国的中国学者。如今遍布全球的华人学者，特别是青年学者，不少发表成果往往只抓住了肤浅的表象，习惯性掺入自己的想象，甚至不惜“削足适履”，改造中国现实以迎合西方品味，而李家涛教授三十年来研究的对象和主题，从政治关联到政府摊派等（Li & Tang, 2010; Zhou et al., 2020），都是事关中国企业发展甚至存亡的真命题。条件二，李家涛教

授具有极高的学术纪律性，严格使用规范的研究工具和方法来论证、叙述和刻画对象，尤其擅长遵循实证主义进行定量研究，这使他想传达的中国故事首先在形式上就较早具备学术合法性。

不过，中国学者要想在国际管理学界建立自己的阵地并取得相当分量的话语权，绝不是有一两个模范人物在前方单打独斗就能实现的。李家涛也认识到了这一点，如他自己所言，合作构成了其整个学术生涯的重要一环。除了与海外著名学者保持密切的合作关系，他将更多精力用在集结和号召中国学者“走出去”，用今天时髦的话说就是“破圈”。别人把中国视为“学术戈壁”，那我们就硬要种出一片“绿洲”，而这一种就是30年——自1991年独自代表华人学者将成果发表在 *Journal of International Business Studies* 上算起，李家涛已与40多名海内外华人学者成功将作品带到 *Strategic Management Journal*、*Academy of Management Journal* 等曾经鲜见中国学者身影的国际顶尖期刊上，其中有不少于10位有至少三次以上的合作<sup>①</sup>。而这些作品中的大多数是根植于中国情境、脱胎于中国故事的。可以说，中国管理学界能够争取到今天这样还算有些许分量的话语权，必须感谢像李家涛教授这样敢于主动把责任和使命扛在肩上的优秀学者。

## 二、中国管理研究国际化， 我们走到了哪儿？

除了对自身求学与研究经历的详细叙述，

由点及面地刻画了20世纪90年代以来，中国管理学者在研究成果国际化方面做出的杰出贡献，李家涛教授在文中还对中国管理研究国际化全貌做了系统描绘。通过对六本国际顶尖管理期刊的追踪<sup>②</sup>，作者识别了21位于1980~1999年在国际顶级期刊上发表成果的华人学者，他们总计贡献了47篇文章，其中绝大部分发表于90年代后半段，有明显加速的态势。从李家涛的总结来看，当时华人学者对中国管理问题的兴趣主要聚焦在认识对象和定义问题层面，虽然有零星的高水平学术产出，但基本属于向西方介绍我们所思考的“*What*”的问题，并没有尝试回答“*Why*”和“*How*”的解释性研究。在这个阶段，讨论最多的是改革开放背景下外资企业来华投资问题和市场转型情境下国企民企的改革与“松绑”问题，他们十分想要搞明白脱胎于计划经济的市场经济到底是什么样子，改革开放等政策究竟能否吸引到FDI，境外资本进来后又以什么样的形式存在，能全然按照西方资本主义那套制度吗？对于中国本土的合作伙伴又如何进行选择……这些研究话题无不鲜明地突出了彼时中国管理研究的整体进程和学者对中国管理问题的认知程度，至少在国际化发表层面。

如今，对中国情境下管理理论和实践的研究，成为全球重点关注的焦点之一。我们对全球最大的文献数据库 *Web of Science* 进行了粗略检索，按照“*TS = ( ( China AND management ) OR ( China AND strategy \* ) OR ( China AND in-*

<sup>①</sup> 资料来源：Scopus 作者记录，合著作者统计参见 <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=8955324400>。

<sup>②</sup> 分别为：*Academy of Management Journal*，*Academy of Management Review*，*Administrative Science Quarterly*，*Journal of International Business Studies*，*Organization Science*，*Strategic Management Journal*。

novation\* ) OR ( China AND organization\* ) OR ( China AND internationalization ) OR ( China AND business\* ) ) ” 的检索式，数据库设置为核心合集，研究方向设置为“Business Economics”，最终得到超过 66000 条检索结果，其中竟然有 65000 条出版于 2000 年之后。即使把时间窗口缩小至近五年（2016~2020 年），也依然有接近 33000 条，几乎为总数的一半。由此，一个显而易见的趋势呈现出来——中国管理研究的国际化进程在急剧加速，这与李家涛教授针对 20 世纪八九十年代国际顶尖管理杂志分析得到的结果保持一致，甚至更为激进。近年来许多主流管理期刊还以“特刊”的形式凝练和聚合中国管理问题，中国元素的影响力也可见一斑。

学术关注度快速提升带来的直接结果是研究视角的下沉。初步形成对中国独特制度情境的认识后，学者尝试进行解释性研究，借助西方主流管理研究的成熟理论与方法，对中国情境究竟如何影响企业战略制定与组织管理的过程和机制开展进一步研究。这个阶段，仅仅寻求建立两个或多个变量间联系的描述性研究已经“落后”了。但需要注意的是，可能由于采用了常见于西方情境中的研究工具，抑或受学术视野和研究水平的局限，当前的华人学术社群仍主要将目光聚焦在诸如投资并购、战略联盟、研发网络、国际商务等领域的传统命题。例如，部分华人学者关注国企或混合所有制企业的国际化问题，试图探究国家所有制、隶属关系或高管政治经历等对企业跨国并购、OFDI、投资区位选择等国际化行为与绩效的影响（Bai et al. , 2021; Li et al. , 2017; Xia et al. , 2013;

Wang et al. , 2012)。

以上这些研究对中国管理理论研究具有不可磨灭的贡献，但也由于忽视对中国独特的本土命题和真实管理问题的提炼，要构筑起中国本土的理论和范式是非常困难的，因为难以走出“西方判断标准”。一个形象的比喻是，如今的中国学者已经站在了国际管理研究舞台的正中央，与西方学者一同分享聚光灯，但身上却仅披了件西服，缺了中国的内核。

### 三、从情境到理论，中国元素的独特性究竟如何刻画？

李家涛教授在文章中提到，在过去 30 年间，中国管理研究在对象、主题、情境、研究方法上呈现出日趋多元的特征。诚然，在规范的方法论指导下，中国学者对于套用普适的管理理论解释独特的中国问题以形成高水平的文章越发娴熟甚至精通，在 UTD24 等国际一流期刊上的发表成绩也是一年比一年喜人。但是，一个最为根本的问题仍悬在我们头上，那就是中国情境或者“中国元素”（Chinese Elements）究竟是什么？如何结构化地刻画出来？又如何被用于补充和发展旧的管理理论，或被直接用于开发新的本土理论？尽管目前还没有准确的答案，但至少应该存在一个基本的共识——中国元素绝不等同于现阶段学者在文章引言或数据部分对中国作为研究情境的泛泛勾勒，也一定不是在给中国贴上所谓“有抱负的经济体”等时髦标签时所定义的几组简单特征。李家涛教授专门针对这个问题进行了系统总结，站在

自己的学术成果基础上,从中宏观产业及区域和微观组织特征两个维度对中国元素进行了归类,这也与我们对中国管理问题的基本认知和一般分析框架保持一致。

### (一) 规制、政策与资源配置

李家涛教授认为,定义中国元素的核心需回到制度层面,并将其解构为特殊的规制与政策、欠发达的制度基础设施、政府对资源配置的影响、区域异质性四部分。限于篇幅限制,笔者主要对中国特殊的制度和政府对资源的配置权两方面进行评述和补充。

首先,中国政府在国家整体层面的制度设计和政策制定表现出显著的独特性。譬如,李家涛认为对外开放的基本国策以及后续跟进的一系列区域发展计划,的确吸引来了大量外资企业来华设立合资企业或绿地投资盘活当地经济(Li et al., 2015)。当合资和外资控股这两种常见于西方资本主义体制内的经济组织出现在受政府强力管控和频繁干预的中国市场上时,诸如高管派系冲突、不当市场竞争等问题也自然涌现出来(Li & Hambrick, 2005)。随着开放程度的加深,合资企业和部分外商全资子公司几乎完全摆脱了规制的束缚,放开手脚与本土企业开展竞争。在这个过程中,中国政府通过资源支持、主持或参与议价过程等方式,为本就“积弱”的本土企业提供保护,保持其与外资企业的竞争能力(Wei et al., 2020; Xia et al., 2013)。近年来,中国政府开始将战略目光投向海外,发起了“一带一路”等国际合作倡议,背后的核心逻辑依然是利用政府“集中力量办大事”的制度优势带动本土企业创新创业,而企业在开发新产品、新技术的过程中也

的确会在很大程度上从政府的这些创新政策中获益(Li et al., 2018),甚至出现一些“政策投机型”企业。

最近有学者开始提“新型举国体制”的概念,即在铁路、桥梁等我国屡创奇迹的领域内,都存在一个强有力的领导和执行机构,在国家力量的背书作用下,指挥经济主体并调动市场资源,激发和创造本不存在的产业创新能力(路风和何鹏宇, 2021),如中国国家铁路集团有限公司之于高铁(路风, 2019; 贺俊等, 2018)、中央专委之于“两弹一艇一星”(路风和何鹏宇, 2021)等。再比如,在中央政府和中国国家铁路集团有限公司有意设计下,铁路产业的型态由过去单纯服从行政指令的计划经济快速转向由供需关系决定的市场经济,形成“有控制的竞争关系”(贺俊等, 2018)。这些都是在中国这个复杂而独特的制度网络结构中,天然也是必然存在的管理现象和问题,饱含了中国管理哲学的深厚智慧。

在中国,资源作为一种制度工具在塑造市场结构和驱动企业创新的过程中具有特殊作用。尽管改革在很大程度上打破了计划经济时期阻碍资源自由流动的制度藩篱,并将许多非核心却依然有价值的资源从公共系统中剥离,但转型期中国政府仍把持了土地、资金、技术等大量关键资源(魏江等, 2020a),能够直接影响甚至决定企业乃至整个产业的盛衰兴废。李家涛教授也认识到了这一点,在文中提到中国大型银行归国有,导致政府在借贷决策上拥有最终的“拍板权”。政府对核心资源的控制和分配还直接导致了国有企业的“预算软约束”,这不

仅可能引起国企内部的委托代理问题，更会加剧抑或扭曲国企与民企作为两大市场主体的竞争关系（Lazzarini et al. , 2021; Zhou et al. , 2017）。此外，政府尤其是具有“锦标赛”压力的地方政府可能因天然的垄断地位而形成对价值资源的“猎食性”。例如，李家涛发现政府可能根据所有者的社会地位来判断企业是否掌握有价值的资源，因为这些企业有可能通过“摊派”的形式进行侵占（Zhou et al. , 2020）。因此，可以说资源同制度共同构成了政府调控宏观经济和影响企业行为的“组合拳”，使中国政府不像西方经济学理论所预测的那样仅仅发挥弥补市场失灵的干预职能，而是能够与市场并驾驱动经济。

这些年，越来越多的媒体指出，“全国上下一盘棋”的整体性政策框架和“集中力量办大事”的资源配置能力保障了经济持续发展，并认为这种体制在多个领域成功激发出创新，但也有声音认为，这种高效的制度免不了被贴上“集权主义”“贸易保护主义”“政府寻租”等常见于西方价值体系中的负面标签，导致中国企业在国际化发展中面临独特的来源国劣势（魏江等，2020b; Pant & Ramachandran, 2017）。例如，李家涛教授就注意到在“一带一路”倡议落地的过程中，一些政治性的考虑会降低中国企业的议价权，并增加东道国或第三国企业入围的可能（Li et al. , 2021）。笔者研究团队也观察到类似现象的存在并展开研究，发现来源国劣势会使中国出海企业面临严重的外部“合法性赤字”，要解决这些赤字，就必须探索独特的海外研发网络结构（魏江等，2014）、海外子公司同构模式（魏江等，2016）等。

## （二）国家所有权与政治关联

李家涛的研究，把中国元素在组织特征层面的映射归类为国家所有权、政治关联、本土企业弱知识基础和股权集中度四部分。这四个方面的特征是非常契合中国实际的，但国家所有权、政治关联更加凸显了中国企业面临的组织独特性。

李家涛在国家所有权层面的研究认为，中国以公有制为主体、多种所有制经济共同发展的基本经济制度在世界主要经济体中独树一帜，政府通过国资委间接控制的国有企业把控了国家经济的大动脉。尽管国家资本主义因其与自由资本主义相区分的制度逻辑而被学者广泛关注，但中国的国有企业还是构成了一种独特的、半政治半经济的组织形式，需要被单独考察。首先，国企被讨论最多的悖论在于对资源的获取和利用。一方面，国家所有权已被大量研究证明有益于企业获取关键的战略资源，且国家持股比例越高或所属政府级别越高，就越能依托所获得的关键战略资源实现持续竞争优势（Bai et al. , 2021; Lazzarini et al. , 2021; Li et al. , 2018; Zhou et al. , 2017）。另一方面，组织结构僵化、委托代理问题、制度逻辑不一致等内部原因，加之政府对国企的角色定位在于改善公共福祉而非单纯追求利益最大化，国企被发现并不能很好地利用这些资源，导致创新绩效普遍低于预期（Genin et al. , 2021; Lazzarini et al. , 2021）。因此，兼具制度力量和效率优势的混合所有制企业正逐渐重新成为学界关注的焦点（Bai et al. , 2021）。李家涛还关注了国家所有权与 OFDI 的关系，认为国家所有权作为一种“负债”会拖累中国企业（Li et al. ,

2019; Li et al., 2017)。当然,也有学者会得出截然相反的答案,认为与国家所有权相绑定的制度安排在很多情境下反而是中国企业国际化和创新追赶的“法宝”(Bai et al., 2021; Ramasamy et al., 2012)。Cuervo-Cazurra 和 Li (2020) 对此进行了系统总结,认为如果主要基于代理理论、资源依赖理论、新制度主义理论推演假设,得到的结论大概率是国家所有权并不利于企业开展 OFDI 活动;但如果借助经济发展理论、资源基础观和交易费用理论来推演,则可能发现国企在国际化过程享有的“福利”要远超由国家所有权带来的“负债”。

李家涛识别出中国企业组织特征的另一个因素是政治关联。尽管不同国家不同制度下都存在或紧或松的政治关联,但中国的政治制度和社交文化还是赋予政治关联以特殊意味。李家涛认为,政治关联作为一种制度资源具有“双刃剑效应”。一方面,政治关联能对 CEO 个人起到保护作用,在一定程度上防止来自政府的价值侵占(Zhou et al., 2020),能通过制度和财务资源支持(Wang et al., 2012)、深度的政策和海外投资信息供给(Li & Zhang, 2007)乃至外交站台(Cannizzaro & Weiner, 2018)等形式促进企业国际化和创新绩效。但另一方面,政治关联可能以职务委任(如企业高管被推选为“两会”代表)等形式成为政府向企业施加压力和控制在一种手段,反而成为 CEO 的负担,限制其决策自主权(Li & Tang, 2010)。显然,与政府保持密切联系需要支付巨额“对价”,包括满足政府的特定期望(Li et al., 2017),从制度逻辑角度去获得合法性等(Zhou et al., 2017)。

## 四、展望未来,中国学者应该去往哪里?

李家涛在文章的最后提出了三个极富洞察力和启迪性的倡议,呼吁中国学者:①关注中国企业的成长,看他们如何在庞大的消费市场、薄弱的技术体制等独特情境中实现产品、技术、流程以及商业模式创新。更为重要的是,学者要具备从这些中国管理智慧中汲取营养并反哺到指导企业创新实践的能力。②要努力尝试将中国元素整合入主流管理理论,为此需要中国学者形成和保持开展高水平研究的能力,并且在中国情境的独特性和学术范式的普适性之间寻求平衡。③要想获得更为广泛的国际认可,中国学者应该努力探寻能够让中国和非中国的社会均有受用的研究发现,打破“圈子”的民族边界,通过主办国际会议、鼓励联合发表、支持外国学者来华开展实地研究等形式,构建多元并包的学术社群。同时,研究还需要能够代表和传递有关学术严谨性与伦理性的最高标准,能够解决不断涌现的重大前沿命题。李家涛的这三个倡议十分清晰地指明了未来中国管理学界需着力的重点和突破的难点。那么,作为中国管理学者,我们应该如何从思想和行动上响应李家涛的倡议?鉴于李家涛已身体力行地向我们示范了如何通过合作等形式加快中国管理研究“走出去”的探索,我们也该如何解构中国情境、开发本土理论等方面阐释和补充自己的理解。

### (一) 具象和结构化中国情境与元素刻不容缓

尽管现有研究成果在具象化和结构化中国

情境上有了长足进步，但如果把时间尺度拉长，放到整个管理学研究的历史进程中，那么中国管理研究才仅仅算是“亮相”，初步获得国际主流学界的合法性和注意力。要推动中国管理研究更进一步，让生长在他国异域的海外同行能够真正读懂中国故事、品析中国智慧，我们国内学者首先自己就要搞懂中国情境，不能仅仅停留在抽象的认识和粗糙的描述上面，要学会利用科学的方法去定义、解构以及具象地刻画这些中国元素。正如李家涛所说，大家都注意到了中国情境的特殊性，但究竟哪里特殊，这种特殊性又如何表征并影响企业战略与组织管理实践，一直缺乏明确的答案和系统的洞见。学者们只是笼统地勾勒了一个大致的轮廓，即中国是崛起的、巨型的、有抱负的新兴力量，但对于这幅画的细节未予呈现，有时仅仅是照猫画虎。例如，大量西方学者和华人学者习惯用“制度真空”（institutional voids）来形容中国的制度环境。从字面理解，“制度真空”指代的对象几乎没有制度可言，这显然是严重不符合事实的，即使作为比喻以突出制度不健全性，也是过于极端的（Cuervo - Cazorra et al., 2019），因为，中国是有独特且完整的制度体系的，不能因为与欧美不一样就认为制度缺失或者“不完美”（imperfect）。还有，学者们习惯于用政府对市场活动的强干预来表征中国制度的独特性，但站在国外读者角度，仅仅知道政府与市场之间存在强作用关系是远远不够的，因为“政府干预市场”是个存在了将近半个世纪的一般共识，早已被“新凯恩斯主义”“北京共识”等西方主流经济学理论所解释。我们需要回答的是，中国的制度到底哪里不完善，

这种制度的不完善又如何表征在企业行为上，或者说，中国政府究竟通过何种方式干预市场，与西方经济学中的“干预主义”有何不同。

笔者长期受李家涛教授启发，从2010年前后开始关注中国独特情境的系统解构，提出了基于市场型态（market regime）、制度型态（institutional regime）及技术体制型态（technological regime）的MIT情境框架（魏江等，2020a）。市场型态层面，中国拥有“大市场”“巨型市场”，表面是巨大的体量和开发潜力，更深层而独特的特征还在于市场结构的两个悖论——不均衡悖论和动荡性悖论，前者表现为区域间和区域内的市场需求差异巨大，由此产生的错位需求为中国企业提供了宝贵的学习梯度空间；后者则表现在市场需求多变、市场机制不稳定和部分市场中上部“沦陷”等方面。但与西方理论所预言的不同，这些特征交织在一起时不仅不会构成一种“负债”，反而还会形成一条天然的“隔离带”，成为中国企业参与国际博弈的强大力量，对企业全球化和创新追赶具有特别重要的意义。制度型态层面，不能仅仅停留在所有权、政治关联上，更要看到政府是最大的所有者、需求者和生产者，这种国家资本集权模式在转型经济时期是有独特效应的，比如，我们“制度型市场”的存在为企业创新追赶提供机会窗口（Wei et al., 2020）。技术体制层面，尽管李家涛“客气”地说，今天许多中国企业已站在世界科技的最前沿。但笔者认为中国绝大部分产业和企业仍很落后，弱知识基础和技术体制仍将在未来相当长的时间内存在。那么，我们需要学会借助这些特性，去制定具有中国智慧的创新政策和

产业政策。

## （二）开发和完善中国本土管理理论适逢其时

李家涛在未来研究展望中提到，中国情境在过去极度缺乏合法性和关注度，导致学者不得不引用甚至生硬地套用西方主流理论以提高发表概率。但今天，中国情境已经在国际学术界攒聚了相当的合法性，并吸引了足够多的学术注意力，是时候该大胆地将中国元素整合入理论的构建过程中了。笔者也认为，李家涛对中国管理研究所处的阶段判断十分准确，非常赞同其提出的“形成拥有核心知识产权和独到思想内涵的理论体系”的倡议。形象地说，随着中国在学术以及学术之外的各个领域的影响力急剧提升，中国管理研究该是告别生搬硬套的“拿来主义”的时候了，中国学者尤其是青年学者也自然不应该再一味迎合西方评审人的偏好去做研究，更不应该凭空想象、改造现实（Marti & Gond, 2018），把原本深刻而有趣的本土故事硬生生改成徒有“中国”标签的浅显而枯燥的逸闻。相反，应该带着更具前瞻性和系统性的眼光审视源自中国管理实践的重大研究命题。何谓前瞻性和系统性的眼光？即超越短期的发表，看到十年、二十年之后的管理学术生态，使中国管理学界能凝心聚力，为国际学术社区贡献真知灼见，能够形成与西方平等对话的学术体系。

与所谓具有高度普适性的通用理论相对（Filatotchev et al., 2021），Van de Ven 等（2018）将本土研究定义为使用本土语言、本土对象、本土构念以及本着构建或检验能够解释本土现象的的理论的目标开展的科学研究。根据

Eisenhardt（2021）对理论的定义，本土理论可以被理解为由过程机制等学术观点支撑的，用于解释某一具体现象的一组相互关联的本土构念，其实质是描述和解释本土事件的过程及其内在因果逻辑的故事。从中国管理实践看，是否必要以及如何去构建系列本土理论值得我们探讨。我们认为，只要扎根真实的中国管理现象，从中提炼出真问题、真观点，并在系统科学的方法指导下开发逻辑贯通的本土构念（Eisenhardt, 2021），辅以修辞性和深入对象内部结构的叙述（Pentland, 1999），应该有可能形成具有较高内部信度和效度的理论体系。中国学者不应该对本土理论创新缺乏自信，更不要担心所开发出的理论不被外界认可和采用。实际上，目前国际通用的主流管理理论（如代理理论、资源基础观等），其在形成之初也是因不具备外部效度而饱受质疑的本土理论，甚至即使到后来被整个管理学界所广泛使用，也依然无法解释远离其发源地的管理现象，因为这些理论背后的基本假设和边界条件是动态变化的（Bruton et al., 2021; Zahra et al., 2014）。因此，高度内嵌于中国独特情境的本土理论涌现，不仅不会造成分裂，还会给源于复杂现象的重大管理问题提供新的、互补的、有益于促进学术争鸣的解释。

接受编辑：Haiyang Li

收稿日期：2021年10月28日

接受日期：2021年12月17日

作者简介：

魏江，博士，浙江大学管理学院创新与战

略管理学教授，博士生导师，教育部长江学者特聘教授。现任浙江大学管理学院院长、浙江大学全球浙商研究院院长、浙江大学中国科教战略研究院副院长等职务。研究方向包括中国企业创新战略、数字创新等。出版的著作包括《创新全球化：中国企业的跨越（案例辑）》和《非对称创新战略：中国企业的跨越（理论辑）》等，提出了“非对称创新”理论。

陈光沛，浙江大学公共管理学院、浙江大学中国科教战略研究院博士研究生。研究方向为非对称创新背景下国有企业创新体制机制等。曾在《科学学研究》《外国经济与管理》等期刊发表论文，并有案例入选第十二届“全国百篇优秀管理案例”（重点案例）。

### 参考文献

- [1] 贺俊、吕铁、黄阳华、江鸿：《技术赶超的激励结构与能力积累：中国高铁经验及其政策启示》，《管理世界》，2018年第10期。
- [2] 路风、何鹏宇：《举国体制与重大突破——以特殊机构执行和完成重大任务的历史经验及启示》，《管理世界》，2021年第7期。
- [3] 路风：《冲破迷雾——揭开中国高铁技术进步之源》，《管理世界》，2019年第9期。
- [4] 魏江、黄学、刘洋：《基于组织模块化与技术模块化“同构/异构”协同的跨边界研发网络架构》，《中国工业经济》，2014年第4期。
- [5] 魏江、王丁、刘洋：《来源国劣势与合法化战略——新兴经济企业跨国并购的案例研究》，《管理世界》，2020年第3期（a）。
- [6] 魏江、王丁、刘洋：《非对称创新：中国企业的创新追赶之路》，《管理学季刊》，2020年第2期（b）。

[7] 魏江、王诗翔、杨洋：《向谁同构？中国跨国企业海外子公司对制度双元的响应》，《管理世界》，2016年第10期。

[8] Bai, T., Chen, S., & Xu, Y. 2021. Formal and informal influences of the state on OFDI of hybrid state-owned enterprises in China. *International Business Review*, 30: 101864.

[9] Bruton, G. D., Ahlstrom, D., & Chen, J. 2019. China has emerged as an aspirant economy. *Asia Pacific Journal of Management*, 38: 1-15.

[10] Bruton, G. D., Zahra, S. A., Van de Ven, A. H., & Hitt, M. A. 2021. Indigenous theory uses, abuses, and future. *Journal of Management Studies*. <https://doi.org/10.1111/joms.12755>.

[11] Cannizzaro, A. P., & Weiner, R. J. 2018. State ownership and transparency in foreign direct investment. *Journal of International Business Studies*, 49: 172-195.

[12] Cuervo-Cazurra, A., & Li, Cheng. 2020. State ownership and internationalization: The advantage and disadvantage of stateness. *Journal of World Business*, 56: 101112.

[13] Cuervo-Cazurra, A., Mudambi, R., & Pedersen, T. 2019. Clarifying the relationships between institutions and global strategy. *Global Strategy Journal*, 9: 151-175.

[14] Eisenhardt, K. M. 2021. What is the Eisenhardt Method, really? . *Strategic Organization*, 19: 147-160.

[15] Filatotchev, I., Ireland, R. D., & Stahl, G. K. 2021. Contextualizing management Research: An open systems perspective. *Journal of Management Studies*. <https://doi.org/10.1111/joms.12754>.

[16] Genin, A. L., Tan, J., & Song, J. 2021. State governance and technological innovation in emerging

economies: State-owned enterprise restructuration and institutional logic dissonance in China's high-speed train sector. *Journal of International Business Studies*, 52: 621-645.

[17] Lazzarini, S. G., Mesquita, L. F., Monteiro, F., & Musacchio, A. 2021. Leviathan as an inventor: An extended agency model of state-owned versus private firm invention in emerging and developed economies. *Journal of International Business Studies*, 52: 560-594.

[18] Li, H., & Zhang, Y. 2007. The role of managers' political networking and functional experience in new venture performance: Evidence from China's transition economy. *Strategic Management Journal*, 28: 791-804.

[19] Li, J., & Guisinger, S. 1991. Comparative business failures of foreign-controlled firms in the United States. *Journal of International Business Studies*, 22 (2): 209-224.

[20] Li, J., & Guisinger, S. 1992. The globalization of service multinationals in the "triad" regions: Japan, Western Europe and North America. *Journal of International Business Studies*, 23 (4): 675-696.

[21] Li, J., & Hambrick, D. C. 2005. Factional groups: A new vantage on demographic faultlines, conflict, and disintegration in work teams. *Academy of Management Journal*, 48: 794-813.

[22] Li, J., Li, P., & Wang, B. 2019. The liability of opaqueness: State ownership and the likelihood of deal completion in international acquisitions by Chinese firms. *Strategic Management Journal*, 40: 303-327.

[23] Li, J., Qian, C., & Yao, F. K. 2015. Confidence in learning: Inter- and intra-organizational learning in foreign market entry decisions. *Strategic Management Journal*, 36: 918-929.

[24] Li, J., & Tang, Y. 2010. CEO hubris and firm risk taking in China: The moderating role of managerial dis-

cretion. *Academy of Management Journal*, 53: 45-68.

[25] Li, J., Van Assche, A., Li, L., & Qian, G. 2021. Foreign direct investment along the Belt and Road: A political economy perspective. *Journal of International Business Studies*. <https://doi.org/10.1057/s41267-021-00435-0>.

[26] Li, J., Xia, J., & Lin, Z. 2017. Cross-border acquisitions by state-owned firms: How do legitimacy concerns affect the completion and duration of their acquisitions? . *Strategic Management Journal*, 38: 1915-1934.

[27] Li, J., Xia, J., & Zajac, E. J. 2018. On the duality of political and economic stakeholder influence on firm innovation performance: Theory and evidence from Chinese firm. *Strategic Management Journal*, 39: 193-216.

[28] Marti, E., & Gond, J. 2018. When do theories become self-fulfilling? Exploring the boundary conditions of performativity. *Academy of Management Review*, 43: 487-508.

[29] Pant, A., & Ramachandran, J. 2017. Navigating identity duality in multinational subsidiaries: A paradox lens on identity claims at Hindustan Unilever 1959-2015. *Journal of International Business Studies*, 48: 664-692.

[30] Peng, M. W., & Zhou, J. Q. 2005. How network strategies and institutional transitions evolve in Asia. *Asia Pacific Journal of Management*, 22: 321-336.

[31] Pentland, B. T. 1999. Building process theory with narrative: From description to explanation. *Academy of Management Review*, 24: 711-724.

[32] Ramasamy, B., Yeung, M., & Laforet, S. 2012. China's outward foreign direct investment: Location choice and firm ownership. *Journal of World Business*, 47: 17-25.

[33] Van de Ven, A. H., Meyer, A. D., & Jing, R. T. 2018. Opportunities and challenges of engaged indige-

nous scholarship. *Management and Organization Review*, 14: 449-462.

[34] Wang, C., Hong, J., Kafouros, M., & Wright, M. 2012. Exploring the role of government involvement in outward FDI from emerging economies. *Journal of International Business Studies*, 43: 655-676.

[35] Wei, J., Sun, C., Wang, Q., & Pan, Q. 2020. The critical role of the institution-led market in the technological catch-up of emerging market enterprises: Evidence from Chinese enterprises. *R&D Management*, 50: 478-493.

[36] Xia, J., Ma, X., Lu, J. W., & Yiu, D. W. 2013. Outward foreign direct investment by emerging market firms: A resource dependence logic. *Strategic Management Journal*, 35: 1343-1363.

[37] Yiu, D. W., Lau, C. M., & Bruton, G. D.

2007. International venturing by emerging economy firms: The effects of firm capabilities, home country networks, and corporate entrepreneurship. *Journal of International Business Studies*, 38: 519-540.

[38] Zahra, S. A., Wright, M., & Abdelgawad, S. G. 2014. Contextualization and the advancement of entrepreneurship research. *International Small Business Journal*, 32: 479-500.

[39] Zhou, K. Z., Gao, G. Y., & Zhao, H. 2017. State ownership and firm innovation in China: An integrated view of institutional and efficiency logics. *Administrative Science Quarterly*, 62: 375-404.

[40] Zhou, J., Ge L. G., Li, J., & Chandrashekar, S. P. 2020. Entrepreneurs' socioeconomic status and government expropriation in an emerging economy. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 14: 396-418.

# 开发中国元素，建立全球性管理理论

## ——读李家涛《从中国元素到全球管理理论——中国管理研究回顾与展望》有感\*

□ 贾良定 万国光

**摘要：**李家涛教授提出“超越建立本土管理理论，建立全球性的管理理论”，即深入理解情境，开发情境元素进行理论建构，其目的并非本土化，而是普适化。本文通过六篇研究，分析李家涛教授如何开发中国元素以建立全球性管理理论。在他的观点的基础上，我们提出站在全球学术体系中，通过理论对话，促进全球性相互认识和理解，这是管理学研究者的重要使命之一。

**关键词：**中国元素；中国管理研究；全球性管理理论；全球学术体系

李家涛教授和南京大学有着非常深厚的学术联系，在香港科技大学，由他所指导的博士生中，有七位原先毕业于南京大学，这些毕业生现在北美洲、澳大利亚、欧洲、中国大陆、中国香港等著名高校任教。近几年李教授定期访问南京大学，其中给工商管理博士生开设战略管理专题研讨课。课程不仅讲解战略管理发展脉络和主要理论，还以自己发表于 *Academy of Management Journal*、*Strategic Management Journal*、*Organization Science*、*Journal of International Business Studies* 等期刊上的文章，讨论如何选题、解题和对话。作者现身说法，传道授业解惑，同学们受益良多。近年来，李教授特别关注“一带一路”、新技术等对企业国际化和战略管理的影响，新兴市场企业向发达市场创新转入的逆向创新现象等新话题。作为国际商务学会（Academy of International Business）院士和副主席兼理事会成员，他以会议主题、特刊征稿等形式积极推动学术社区开展这些话题的研究。

今天阅读李家涛教授《从中国元素到全球管理理论——中国管理研究回顾与展望》

---

\* 本文得到国家自然科学基金重点项目“中国企业专业化管理研究”（编号：71632005）的支持。

这篇文章，非常亲切。李教授回顾了从中国大陆出去留学的学者于 20 世纪 90 年代在国际化和战略领域发表的重要学术论文，这些文章大多数我们都阅读过，启蒙了我们的学术生涯；李教授还着重以自己的研究为内容，分析如何开发情境中的中国元素从而做出理论上的贡献。在这篇文章的最后，李教授提出“超越建立本土管理理论，建立全球性的管理理论”的观点：深入理解情境，开发情境元素进行理论建构，其目的并非本土化，而是普适化。李教授知行合一。在这篇文章中，李教授以自己主导或指导完成的 18 篇发表于 UTD-24 和 FT-50 期刊上的有关中国管理研究的文章为例，分析如何开发中国元素以建立全球性管理理论。下面选择其中六篇，以我们的视角来分析。

《派系群体：工作团队中人口学特征断层、冲突和行为解体的新视角》(Li & Hambrick, 2005) 是李家涛教授在 *Academy of Management Journal* 上发表的第一篇中国情境下的管理研究。基于断层 (faultlines) 文献, Li 和 Hambrick (2005) 发展出派系群体 (factional groups) 的概念。他们认为, 派系群体间人口学特征的差异会导致任务冲突和情感冲突, 从而影响高管团队行为整合并最终影响组织绩效。基于中国合资企业样本的数据分析, 总体上支持了该假设。这篇文章很好地诠释了利用中国情境的特殊性给全球管理理论做贡献。该文章与“断层”这个全球性管理学话题进行对话, 因此“派系群体”这个概念可以应用于非常广泛的各种类型的团队, 包括研发、并购和跨职能工作团队等。同时李教授又应用了中国合资企业的特殊性。当时中国合资企业蓬勃发展, 各个国家的管理

团队和中国管理团队的人口统计学差异如性别、年龄和教育背景等的差异非常大, 给断层理论的检验提供了很好的机会。文章研究设计严谨, 在当时普遍使用截面问卷调研的情况下, 通过跨时间的问卷调研设计, 检验理论假设。

《CEO 自大与中国企业冒险行为: 管理自由裁量权的调节作用》(Li & Tang, 2010) 是早期李家涛教授在 *Academy of Management Journal* 上发表的另一篇中国情境下的管理研究。基于高阶理论 (upper echelons theory), 文章探索 CEO 自大和公司风险追求之间的关系, 并且探讨 CEO 自由裁量权对这两者关系中的调节作用。高阶理论认为, 企业是 CEO 及其高层管理团队的反映, CEO 及其高层管理团队的认知和价值观影响企业的战略行为, 并且影响程度要看 CEO 及其高层管理团队的自由裁量权 (managerial discretion) 的大小。自由裁量权越大, 影响程度越大, 反之则越小。根据心理学有关自大 (hubris) 的研究, 如果 CEO 自大, 则其“在解读组织环境时会认为风险比真实情况小”。然而, CEO 的这种解读是否能最终成为企业的战略行为 (在该文中由“企业承担风险行为”来表示), 取决于 CEO 的自由裁量权。文章引入环境的 (如市场充裕性、复杂性和不确定性)、组织的 (如企业年龄、规模、研发密度和 CEO 两职合一) 以及中国情境相关的 (如中国国有企业所有权和政治任命) 共三大类九个调节变量, 来检验管理者的自由裁量权在企业 CEO 自大与冒险行为之间的关系。该文章不仅对话了高阶理论, 同时利用中国广泛存在的国有股份和政治联系拓展了管理者自由裁量权的政治方面的含义。

《通过逆向创新来吸收知识？来自发展中经济的跨国专利与信号》(Huang & Li, 2019) 是李家涛教授近期在 *Journal of International Business Studies* 上发表的一篇跨国情境下美国企业对源起于中国的创新的反向知识吸收，利用中国情境拓展了逆向创新 (reverse innovation) 理论。具体而言，美国企业在吸收源起于中国的创新的知识时，由于信息不对称他们担心无法成功利用该创新。但是当该创新如果在中国本土成功申请到了专利，那么信息不对称下降，他们也会更多地吸收和利用该创新。同时，Huang 和 Li (2019) 运用调节变量探测了信息不对称的作用机制。比如，如果专利是来自复杂技术类型如计算和信息，那么专利在中国获得批准所传递的信号更强，起源于中国的创新越可能被美国公司吸引。文章的视角可以应用于发展中国家企业的创新和发达国家对其创新的知识吸收，对于新出现的一些现象有了很好的解释和分析。文章方法上非常严谨，采用双重差分 (differences-in-differences) 方法来研究设计，用以检验假设。实验组是同样一项来自中国的创新同时在中国和美国被申请了专利，对照组是该创新只在美国被申请了专利，时间变量是在中国申请的专利获得批准的时间点。

《不透明性带来的困难：中国国有企业国际并购的完成可能性》(Li et al., 2019) 是近期李家涛教授在 *Strategic Management Journal* 上发表的一篇中国企业管理研究。该文章基于透明性 (transparency) 的文献，通过对中国的国有企业的海外并购现象的研究发展出不透明性 (opaqueness) 的概念和理论。文章认为国有企业海外并购没有完成很大程度上是因为其不透

明性带来的。具体而言，国有企业由于各种原因 (比如政府可能有些不愿意公开的目标或增加政治的柔性，管理者个人可能也不太愿意公开一些事务给公众审查) 会比私有企业更加不透明。这放大了国企本身的一些令东道国利益相关者不喜欢的特征，比如政治特征和委托代理问题等。因此，国企的并购更加难以完成。不透明性理论是对透明性理论的一个拓展，而且可以应用于其他场景。文章方法严谨，对“不透明性”这一中介机制做了探测。他们发现，国企和并购完成可能性之间的负相关被不透明性 (比如是否上市、是否在发达国家上市、是否使用了有声誉的审计师事务所) 所部分中介。

如果说上述是利用中国情境给普遍管理理论增添色彩、进一步发展普遍管理理论的话，那么李教授近期的研究更注重有机融合中国情境和全球理论，发展出新的全球理论。《一带一路上的对外直接投资：一个政治经济学的视角》(Li et al., 2021) 是李家涛教授在 *Journal of International Business Studies* 上发表的一篇基于中国情境的理论论文。他们基于中国企业“一带一路”对外投资的现象以及地缘政治学的文献发展出了企业直接对外投资的地缘政治学视角。具体地说，他们研究了地缘政治因素如何影响中国企业在“一带一路”的过程中是否接纳东道国的公司或者第三方国家的跨国企业来一起参与项目。比如，如果这个项目涉及的地缘政治的重要性越大，那么中国企业就更可能接纳东道国公司参与。同时，他们认为东道国或者第三方国家的企业的地缘政治博弈行为可能会加强上述地缘政治的影响。该视角虽然起源于

中国特有的现象，但却是一个针对企业直接对外投资的全球管理学的视角和理论。

《在国际数字商务中的生态系统的独特优势》(Li et al., 2019) 是李家涛教授近期在 *Journal of International Business Studies* 上发表的另一篇理论文章。该文章不仅比较了跨国公司网络治理和平台中心的生态系统治理，而且提出了国际数字商务当中生态系统的独特优势 (ecosystem-specific advantages)。这些优势包括异质性资源和生态系统参与者贡献的创新，生态系统参与者之间的合作以及生态系统参与者之间的多边相互依赖性。同时，他们探讨了这些优势在向新市场转移时的成本和难度，并特别强调了瓶颈的概念。最后他们提出一个聚焦于用户、互补产品供应商和平台企业的理论框架。这是一篇关于数字平台为核心的生态系统的理论文章，讲述的并不是中国独有的现象。但是由于中国的平台经济走在世界前列，因此诸多优秀中国公司的案例如阿里巴巴给文章提供了证据支撑。

上文用六项李家涛教授所做的管理研究为例，分析了李家涛教授如何充分开发中国情境元素，建立全球性的管理理论。在《从中国元素到全球管理理论——中国管理研究回顾与展望》中，李家涛教授总结道：“中国管理研究既要利用中国情境的独特性，也要寻求与全球管理思维的融合。”从某种意义上来说，科学研究特别是管理学研究是开展一场理论对话；从情境中发展出概念及概念间逻辑关系，这是构建理论；通过理论对话增进全球各国家、各地区间的相互认识和相互理解。根据布瓦索 (Boisot, 2000) 的信息空间理论，不同国家或

地区的情境间相互理解的深度、广度和速度，取决于对情境中现象的概念化程度；衡量概念化程度有两个主要指标：抽象度 (abstraction) 和编码度 (codification)。李家涛教授用诸多抽象度和编码度都很高的概念，刻画中国情境中的管理现象，如派系群体 (factional groups)、不透明性 (opaqueness)、逆向创新 (reverse innovation)、生态系统的独特优势 (ecosystem-specific advantages) 等，进一步完善和拓展已有的管理理论，从而在全球性管理学知识的框架下，认识和理解中国管理现象及其运行机理。由于在共同的知识框架下对话，因此对中国管理现象及其运行机理的认识和理解又会加深对其他情境中管理现象及其运行机理的认识和理解。李家涛教授站在全球学术体系中，通过理论对话，促进全球性相互认识和理解。所以，他强调“超越建立本土管理理论，建立全球性的管理理论”。

接受编辑：Haiyang Li

收稿日期：2021年12月10日

接受日期：2021年12月14日

作者简介：

贾良定，南京大学管理学院副院长、教育部长江学者特聘教授。在 *Academy of Management Journal* (AMJ)、*Journal of Applied Psychology* (JAP)、*Journal of Management* (JM)、*Human Resource Management* (HRM)、*Management and Organization Review* (MOR)、*Global Strategy Journal* (GSJ) 和《经济研究》《管理世界》《心理学报》等期刊上发表论文 70 余篇，出版

学术专著 2 部, 译著 4 本, 参编教材 3 部。目前担任中国管理现代化研究会组织与战略管理专业委员会副主任委员, 《管理学季刊》第一届和第二届领域编辑、第三届联席主编。

万国光, 南京大学商学院工商管理系助理教授, 香港科技大学博士。研究方向是人力资本、社会资本、企业社会责任。

### 参考文献

[1] 李家涛: 《从中国元素到全球管理理论—中国管理研究回顾与展望》, 《管理学季刊》, 2022 年第 1 期。

[2] 马克斯·H. 布瓦索 (Max H. Boisot): 《信息空间: 组织、机构和文化中的学习框架》, 上海译文出版社 2000 年版。

[3] Huang, K. G. , & Li, J. 2019. Adopting knowledge from reverse innovations? Transnational patents and signaling from an emerging economy. *Journal of International Business Studies*, 50: 1078–1102.

[4] Li, J. , Chen, L. , Yi, J. , Mao, J. , & Liao, J. 2019. Ecosystem-specific advantages in international digital commerce. *Journal of International Business Studies*, 50: 1448–1463.

[5] Li, J. , & Hambrick, D. C. 2005. Factional groups: A new vantage on demographic faultlines, conflict, and disintegration in work teams. *Academy of Management Journal*, 48: 794–813.

[6] Li, J. , Li, P. , & Wang, B. 2019. The liability of opacity: State ownership and the likelihood of deal completion in international acquisitions by Chinese firms. *Strategic Management Journal*, 40: 303–327.

[7] Li, J. , & Tang, Y. 2010. CEO hubris and firm risk taking in China: The moderating role of managerial discretion. *Academy of Management Journal*, 53: 45–68.

[8] Li, J. , Van Assche, A. , Li, L. , & Qian, G. 2021. Foreign direct investment along the Belt and Road: A political economy perspective. *Journal of International Business Studies*, forthcoming.

# 中国管理研究需采用整体策略

## ——对李家涛（2022）的评述

□ 杨静钰

**摘要：**本文在李家涛（2022）基础上，对中国管理研究的发展提出了一些思考和讨论。通过分析李家涛（2022）一文，结合中国管理学界近年来的各种学术观点和辩论，并受到国际商务研究中全球整合和本土响应框架的启发，本文建议中国管理研究应该采用整体策略，以期为本土和全球管理知识做出贡献。

**关键词：**中国管理研究；情境化；全球理论；整体策略

作为最早一批在香港科技大学受教于李家涛教授门下的博士毕业生，我非常荣幸受邀评论李教授在《管理季刊》上的文章（李家涛，2022）。2020年是中国改革开放后，首批赴海外留学的中国大陆学者在顶级管理期刊上发表论文30周年。作为这批学者之一的李教授回忆了自己在20世纪90年代的学术历程，并对在90年代这批管理学者在国际顶级管理期刊上发表的相关论文进行了回顾。之后，李教授以自己发表的与中国情境有关的研究为例，概述了中国管理研究中基于制度和宏观视角的多个不同的研究主题，突出了中国元素在情境化中的重要性，并探讨了如何将具体的中国元素融入到现有的管理理论中。最后，李教授把中国管理研究视为一种“专业叙事”，认为中国管理研究需要参与到主流对话之中，并影响全球管理思维。与李教授的洞见类似，这篇评论基于笔者自己的研究经验、观察和思考，对中国管理研究提出了一些拙见和拓展思考。

### 一、20世纪90年代：向世界展示了中国管理 丰富实践的一群学者

李家涛（2022）列举了一批来自中国大陆、于20世纪90年代开启海外学术生涯的杰出中国管理学者。这21位有着中国大陆背景的学者（见表1）和非中国大陆

地区出生的华人学者以及外国学者一起，在 20 世纪八九十年代纷纷开始将中国相关的管理研究引入主流对话，极大地提高了世界对中国管理实践的认识 (Peng et al., 2001)。这三类学者都认同中国管理具有独特性，并强调需要拓展现有理论或提出新理论来解释中国情境下组织管理的独特现象。值得注意的是，从中国情境中诞生的三个新概念 (Jia et al., 2012)：市

场转型 (Nee, 1992)、网络资本 (Boisot & Child, 1996) 和关系 (Xin & Pearce, 1996)，都是在 90 年代提出的。可见，20 世纪 90 年代出现了一群具有凝聚力的重量级学者。他们描绘了中国管理和组织的研究前景，并形成了一股合力，推动中国管理研究崛起为一个新的研究领域 (Hambrick & Chen, 2011)。

表 1 对李教授 10 篇特定情境文章的分析

文章	特定情境研究			
	特定情境的问题	特定情境的新概念	新颖概念熟悉化	在哪个部分描述情境
Kuilman 和 Li (2006)	外资银行从设立代表处 (这是进入中国市场的必经阶段) 转变为创收银行的可能性有多大?		将在华设立代表处的强制性阶段概念化为外资银行独特的准入限制。这为组织理论家提供了极佳的研究机会，有助于研究驱动组织意图 (organizing attempt) 转变为实际成立事实 (actual founding) 之间的过程机制	理论/假设和方法
Huang 和 Li (2019)	随着中国等新兴经济体逆向创新的增加，发达国家的企业将如何采纳这种逆向创新产生的知识?	逆向知识采纳	将发达国家企业的“逆向知识采纳”概念化为一个克服逆向创新发生国 (如中国) 的信息不对称的过程	理论/假设和方法
文章	特定情境的问题	特定情境的新概念	熟悉概念新颖化	在哪个部分描述情境
Shenkar 等 (1999)	在国际合作企业中，(中国) 国内企业的知识寻求行为与外国合作伙伴有何不同?		将“国际合作企业”重新定义为中国企业寻找具有互补知识的外国合作伙伴的工具	方法
Li 等 (2007)	中国早期影响外资企业设立全资子公司的合法性来源有哪些?	外商直接投资社区	将“外国全资子公司”(一种熟悉的进入模式)重新定义为一种独特的组织形式，需要在中国等东道国获得合法性	理论/假设和方法
Li 和 Tang (2010)	中国经理人的认知偏差如何影响公司冒险行为?		在中国情境中重新定义和情境化“管理裁量权”	引入、理论/假设和方法
Li 和 Ng (2013)	为什么一些中国企业不能像其同行那样实现持有逾期债务的规范化?		引入规范化视角，而不是从新古典经济学视角来理解中国企业的逾期债务，以及企业和 CEO 的认同如何影响企业的规范化倾向	引入、理论/假设和方法

续表

文章	特定情境的问题	特定情境的新概念	熟悉概念新颖化	在哪个部分描述情境
Li 和 Qian (2013)	在中国既存在委托代理 (P-A) 冲突, 又存在委托人-委托人 (P-P) 冲突的情况下, P-A 冲突如何影响 P-P 冲突?		将 CEO 具有政治联系重新定义为 CEO 具有多重身份, 挑战了 P-P 冲突视角的假设	理论/假设和方法
Li 等 (2019)	与非国企相比, 国企的信息不透明如何影响其跨境收购的成功率?	不透明劣势	将国有企业信息透明度重新定义为整体不透明状态	理论/假设
Zhou 等 (2020)	不同社会经济地位的企业家是否面临不同的政府征收风险?		将企业家的社会经济地位重新定义为政府征收的无意识信号	引入、理论/假设和方法
Zhang 等 (2019)	随着全球异质性需求的增加, 中国跨国企业的动态能力会有所增强吗?	全球异质性需求	不单纯将全球的异质性需求视作一种压力, 而是认为全球的异质性需求也为中国跨国企业创造了学习和提高动态能力的机会	方法

非常值得注意的是, 在全球范围内中国香港的多所大学在 20 世纪 90 年代对中国管理研究做出了巨大贡献 (Peng et al., 2001: 97)。在李家涛 (2022) 列举的 21 位中国大陆学者中, 有 7 位<sup>①</sup>于 90 年代在中国香港发展其学术生涯, 或在这一时期与香港的大学有密切合作。在此期间, 香港地区的多所大学不仅吸引了多位出生于港台地区的优秀管理学者 (如徐淑英、樊景立、梁觉等), 也吸引了许多致力于中国研究的欧美知名学者 (如 Oded Shenkar、John Child 以及 Klaus Meyer 等)。外国学者将香港地区视为观察和研究中国管理现象的重要窗口, 他们经常访问香港, 并与香港当地的学者进行交流。例如, Hofstede 就曾公开承认第五个文化维度——“长期与短期导向”的发现来源于其亚洲之行, 特别受益于香港中文大学 Michael Bond 的思想 (Hofstede, 2007: 418)。

2000 年 8 月笔者来到香港, 开启了笔者在香港科技大学 (HKUST) 管理学系攻读博士学

位的旅程。在这六年令人难忘的博士学习期间, 我有幸与李家涛、Andrew Delios、徐淑英、樊景立、周雪光、吕文珍教授以及其他几位刚刚开始港科大工作的年轻学者一起工作过。我和其他博士生也受益于彭维刚、Oded Shenkar、Klaus Meyer 及其他访问港科大的知名学者进行直接交流的机会。此外, 港科大还鼓励博士生参加在香港地区其他大学举办的工作坊、研讨会和课程。在那里我们遇到了很多中国管理和组织研究的著名学者, 并与他们进行交流, 包括 David Ahlstrom、刘忠明、吕源教授等。回望那些日子, 我和其他几位博士生经常穿梭在各种各样的工作坊、研讨会和博士生讨论会。我们针对中国 (和亚洲) 管理研究的概念、方法和理论进行的热烈的讨论和激烈辩论, 生活忙碌而充实。

在当时香港这种有利的研究环境和领先学者们对中国管理研究的丰硕成果的浸润之下,

<sup>①</sup> 这七位学者分别是李家涛、忻榕、吕源、潘意刚、彭维刚、孙海法和陈晓萍。

许多在香港各大学工作和学习的青年教师和博士生,包括我,都选择把我们的职业生涯致力于中国相关的管理研究。这其中的许多人现已成为其所在领域的知名学者。不可否认,在八九十年代乃至之后的一段时间里,香港地区在提倡、推动和完善中国管理研究方面发挥了非常重要的作用。

## 二、中国管理研究的制度 学派和情境化

中国管理研究大致可以划分为两个流派,即文化学派(即心理/微观视角)和制度学派(即制度/宏观视角)(Li et al., 2021; Li & Tsui, 2000, 2002; Peng et al., 2001)。李家涛(2022)在表1列举的47篇文章中,有29篇属于文化学派,只有18篇属于制度学派。这印证了:与相对成熟的文化学派(Chinese Cultural Connection, 1987; Earley, 1993; Hofstede, 2007; Hofstede & Bond, 1988; Redding, 1987; Whitley, 1990, 1991, 1992; Peng et al., 2001)相比,制度学派的研究仍处于“青春期”(Peng et al., 2001: 101)。这并不奇怪,因为制度理论(Powell & DiMaggio, 2012)在整个90年代乃至今天,都仍处于发展阶段。

制度学派关注的是除文化之外的其他解释,这些解释有助于揭示中国管理者和组织的运行方式。因此,制度学派引入了各种广泛的因素来解释中国的组织和环境之间的关系及相互作用(Powell & DiMaggio, 2012; Peng & Heath,

1996)。李教授用自己及其合作者发表的属于这一学派的研究作为例子,总结于表3和表4(李家涛, 2022),向大家展示了研究各种类型中国企业的不同话题,每个话题都聚焦于特定的中国元素。李家涛(2022)还进一步讨论并强调了如何将这些特定的中国元素融入到理论和假设之中。

最近,本土和全球管理学界都开始呼吁情境化研究(contextualized research),尤其是特定情境的研究(context-specific research)(Bamberger, 2008; Meyer, 2006; Rousseau & Fried, 2001; Michailova, 2011; Tsui, 2004, 2006, 2007; Whetten, 2009)。笔者分析了李教授的18篇文章,并将其中的10篇界定为特定情境研究<sup>①</sup>。为区分其对全球管理做出贡献的方式,笔者将这些特定情境研究进一步分为两类:“使新颖熟悉化”(making the novel appear familiar)的研究和“使熟悉新颖化”(making the familiar appear novel)的研究(Tsui, 2004; Meyer, 2006)。经分析(如表1所示)发现,这10篇文章不仅填补了现有研究的空白,还指出并解决了有关中国情境的特定研究问题。大多数文章在引言部分就描述了相关的中国情境,并将情境融入到了理论和假设之中。

“使熟悉新颖化”的研究共有8篇。这些文章通过由外而内引进其他情境中发展出的概念或模型,或是<sup>①</sup>通过引进新的视角重新定义该概念;或是<sup>②</sup>提炼和拓展概念使之适用于中国情境;又或是<sup>③</sup>指出边界条件来讨论此概念

<sup>①</sup> 笔者的分析剔除了两篇非实证研究(Hambrick et al., 2001; Li et al., 2021)。另外,基于笔者的分析, Li 和 Hambrick (2005)、Li 等(2003)、Kuilmann 和 Li (2009)、Tang 等(2015)、Xie 和 Li (2018)以及 Yang 等(2015)这六篇文章也不属于对情境敏感的研究。虽然这六篇文章的观察或现象源自中国情境,但其理论发展、研究发现和贡献并不局限于中国情境。

在中国情境下的关系（Tsui, 2004; Meyer, 2006）。例如，Shenkar 和 Li（1999）将“国际合作企业”（一个已有的概念）重新定义为中国企业为寻求知识互补的外国合作伙伴的工具。Li 等（2007）将“海外独资子公司”（WOFS）这个已经经过大量研究的海外进入模式重新定义为一种需要在东道国（如中国）逐渐获得合法性的独特组织形式。他们还提出了“外商直接投资社区”这一新概念（FDI community），并证明了其是影响合法性的一种重要来源。Li 和 Tang（2010）研究了中国 CEO 的心理偏差对公司冒险行为的影响，并探讨了 CEO 管理裁量权在中国情境下的特殊现象。Li 和 Ng（2013）跳出了新古典经济学的传统解释，引入了“规范化”视角来解释中国企业的逾期债务问题。

Li 和 Qian（2013）认为中国企业 CEO 的政治关联表现为其兼具多重标识和身份。通过给“政治关联”赋予新的含义，Li 和 Qian（2013）对中国情境中的大股东-中小股东（principal-principal, P-P）冲突的假设提出了挑战，探讨了代理人的独立性或委托人-代理人（principal-agent, P-A）冲突对企业 P-P 冲突的影响。Li 等（2019）提出了新概念“不透明劣势”（liability of opacity），表示中国国企的信息不透明影响其跨境收购的成功率，并对其进行实证检验。Zhou 等（2020）将中国情境下的“社会经济地位”重新定义为一种无意识的信号，认为在中国，企业家的社会经济地位发出了一种信号，有可能因此而提高了政府摊派。Zhang 等（2019）则没有单纯将全球的异质性需求视作一种压力，而是认为全球的异质性需求也为中国跨国企业创造了学习和提高动态能

力的机会。

其余两篇文章属于“使新颖熟悉化”的研究。这两篇文章采用由内而外的方法，专注于发现新现象、提出新概念或挖掘中国情境中新的关系，然后开发新理论或拓展现有理论（Tsui, 2004, 2006）。这类研究往往运用归纳分析来开发或完善理论和概念，并通过与现有文献相结合，将其传达给读者（Meyer, 2006）。两篇文章都通过对相关中国情境的详细描述，构建了概念之间的关系。Kuilman 和 Li（2006）研究了中国早期的一个独特现象：外资银行必须先设立代表处，而后才能成为创收的银行。外资银行在中国的准入限制非常独特，为组织理论家提供了极佳的研究机会，有助于研究组织从成立意图（organizing attempt）转变为实际成立事实（actual founding）的驱动因素。Huang 和 Li（2019）考察了中国等新兴经济体日益增多的逆向创新所引发的新现象。随着中国逆向创新的增加，Huang 和 Li（2019）研究了美国等发达国家的企业如何采纳利用新兴经济体的逆向创新所产生的知识。这篇文章提出了“逆向知识采纳”（reverse knowledge adoption）这一新概念来反映该新现象，并将发达国家企业的“逆向知识采纳”概念化为一个克服逆向创新发生国（如中国）的信息不对称的过程。

上述分析印证了李教授的结论：“中国情境不但能用于检验现有理论，也能拓展、挑战甚至重建理论”（Li, 2022）。在第二部分的最后，李教授进一步强调了利用中国元素构建适用于不同情境的全球管理理论的潜力和重要性。

### 三、中国管理研究的整体策略

2015年, IACMR的创始主席徐淑英评论道:“中国管理研究现在是一个健康的幼儿。它还在蹒跚学步(还不能跑),但它越来越有信心,且一步步走得越来越稳。”随着学术研究的发展,学者们开始讨论最适合中国管理研究的方法,这种探索逐渐演变为一场大辩论(Barney & Zhang, 2009)。许多学者认为,中国管理研究应该利用中国情境的特殊性,建立和拓展全球管理理论已经提出的概念,使其适用于不同的情境,以此为全球管理贡献智慧(Barkema et al., 2015; Li, 2021; 陈明哲, 2016; 李海洋和张燕, 2016)。这种由外而内的方法将西方情境下发展起来的现有理论视为一个开放系统(Filatotchev et al., 2021),而中国管理研究可以进一步完善和丰富现有理论。

也有学者认为,中国管理研究应该基于中国情境的特殊性开发本土理论(Bruton et al., 2021; Jia et al., 2012; Li et al., 2012; 井润田等, 2020)。本土理论旨在针对特定情境提出详细而深入的见解,专注于识别和检验本土现象,以理解问题、行动者及其在特定环境中的行为(Bruton et al., 2021)。这种现象驱动或由内而外的方法有助于发现全球管理学者都关心的新研究问题(Van de Ven et al., 2018)。

中国管理学者渴望为本土和全球管理知识做出贡献(Meyer, 2006; Tsui, 2004)。为了实现这两个重要又略显矛盾的目标,我们有必要同时采用两种方法。例如, March (2005)建议,中国学者需要开发组织现象相关的本土话

语,并与全球理论中对相关现象的讨论松散地结合起来。Chen和Miller(2011)提出了一种双元文化的方法,试图搭建起东西方管理研究之间的桥梁。Shenkar(2017)提出中国管理研究需要采取“混合方法”。因此,与其争论哪一种方法应该占主导,我认为更重要的是讨论两种方法分别更适用于哪些情境。

管理理论的发展是为了解读组织问题。同一个组织问题可能存在于一个或多个情境中;同一问题在不同的情境中可能会出现相似的或不同的影响或结果。我认为,使用哪一种方法取决于焦点组织问题的全球普适性及其本土特殊性。受全球融合和本土响应框架(Global-Integration and Local-Responsiveness framework)的启发(Bartlett & Ghoshal, 1987; Doz et al., 1981),本文对中国管理研究提出了一种分类方法(见图1),把不同的组织问题分别归入不同类型的理论、模型和知识。

普适理论用于解释在不同情境(象限I)中相似的组织问题和现象。本土理论则更适用于解释那些具有特殊性、只存在于少数情境(象限II)中的问题和现象。而对于那些同时具有高全球普适性和高本土特殊性的跨国问题和现象(象限III),研究者需要具备更强的主观能动性(Barkema et al., 2015)。这要求研究者明确选择研究哪些新的管理问题或难题,解决哪些经济或社会问题,而不是仅仅由现有范式中“给定”的理论差距所驱动(Barkema et al., 2015: 475)。这种方法“类似于早期管理理论家所采用的方法,将会产生丰富多样的概念、理论和范式”。尽管研究者需要证明其新开发的概念和理论对现有概念和理论有何增益,他们

仍然得益于当代更先进的研究方法。象限Ⅲ的全球管理理论是为解决跨情境问题而产生的理

论（模型、范式和知识），与象限Ⅰ的普适理论和象限Ⅱ的本土理论都不相同。

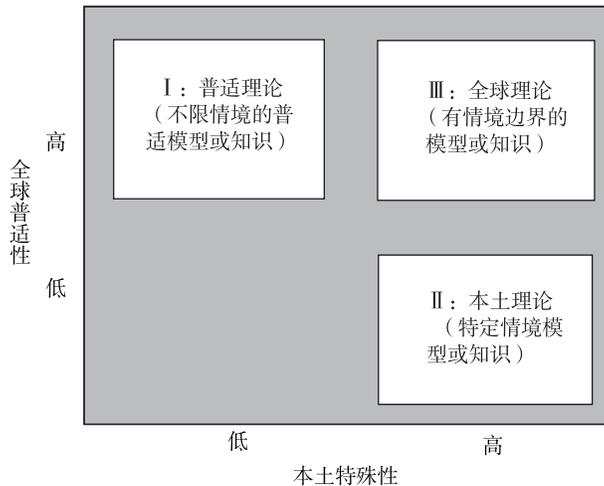


图1 一个关于中国管理研究问题与理论的对对应关系的框架

最后，李家涛（2022）对中国管理研究的未来方向提出了两点启示：①中国管理研究既要利用中国情境的特殊性，也要寻求与全球管理思维的融合；②中国管理研究若能对中国和其他国家的情境都产生洞见，能邀请中国之外学者的共同参与，坚持最高标准的学术严谨和学术道德，并能够解释突发挑战和新兴现象，那么中国管理研究将获得全世界更广泛的接受。这些建议恰好契合了本文象限Ⅲ的研究类型。李教授在中国生活工作多年，并在西方多元文化中学习和研究，具备双重背景。与许多具有双重背景的中国管理学者一样，李教授在开发全球管理理论方面倾注了大量的心血。在李教授的中国管理实证研究中，大多数（16篇中有10篇）侧重于开发全球理论，还有一些是对普适理论的提炼和拓展（Li et al., 2013; Yang et al., 2015）。以上只是中国管理研究整体策略的一部分，还有其他的策略可供选择。

如果把中国管理研究比作（学术）创业，我们可以合理地预期，不同的创业者（研究者）可能会为不同的客户（读者）开发不同的产品（理论）。本文提出了一个针对不同情境和不同理论类型的框架，认为研究者（学术创业者）应当采用不同的方法（策略）来解决不同的研究问题（现象）。

翻 译：罗银燕

校 订：林道谧

接受编辑：Haiyang Li

收稿日期：2021年10月30日

接受日期：2021年12月13日

作者简介：

杨静钰，悉尼大学商学院国际商务专业高级讲师，香港科技大学博士。目前的研究兴趣包括全球战略、组织学习、新兴经济体的非市

场战略等。其研究发表在 *Academy of Management Journal*、*Academy of Management Best Paper Proceeding*、*Asia Pacific Journal of Management*、*Global Strategy Journal*、*Long Range Planning*、*Organization Science* 等国际期刊上。

### 参考文献

[1] 陈明哲:《学术创业:动态竞争理论从无到有的历程》,《管理学季刊》,2016 年第 3 期。

[2] 李海洋、张燕:《情境化知识与普适化理论的有机结合——探索中国管理学研究的理论创新之道》,《管理学季刊》,2016 年第 4 期。

[3] Shenkar, O.:《具有中国特色的管理学研究》,《管理学季刊》,2017 年第 4 期。

[4] 井润田、程生强、袁丹瑶:《本土管理研究何以重要?对质疑观点的回应及对未来研究的建议》,《外国经济与管理》,2020 年第 8 期。

[5] Bamberger, P. 2008. From the editors beyond contextualization: Using context theories to narrow the micro-macro gap in management research. *Academy of Management Journal*, 51 (5): 839-846.

[6] Barkema, H. G., Chen, X. P., George, G., Luo, Y., & Tsui, A. S. 2015. West meets East: New concepts and theories. *Academy of Management Journal*, 58 (2): 460-479.

[7] Barney, J. B., & Zhang, S. 2009. The future of Chinese management research: A theory of Chinese management versus a Chinese theory of management. *Management and Organization Review*, 5 (1): 15-28.

[8] Bartlett, C. A., & Ghoshal, S. 1987. Managing across Borders: New Strategic Requirements. *Sloan Management Review*, 28: 7-17.

[9] Boisot, M., & Child, J. 1996. From fiefs to clans and network capitalism: Explaining China's emerging

economic order. *Administrative Science Quarterly*, 41: 600-628.

[10] Bruton, G. D., Zahra, S. A., Van de Ven, A. H., & Hitt, M. A. 2021. Indigenous Theory Uses, Abuses, and Future. *Journal of Management Studies*, in press. doi: 10.1111/joms.12755.

[11] Chen, M. J., & Miller, D. 2011. The relational perspective as a business mindset: Managerial implications for East and West. *Academy of Management Perspectives*, 25 (3): 6-18.

[12] Chinese Culture Connection. 1987. Chinese values and the search for culture-free dimensions of culture. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 18 (2): 143-164.

[13] DiMaggio, P., & Powell, W. W. 1983. The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48: 147-160.

[14] Doz, Y., Bartlett, C., & Prahalad, C. K. 1981. Global Competitive Pressures vs. Host Country Demands: Managing Tensions in Multidomestic Corporations. *California Management Review*, 23: 63-74.

[15] Earley, P. C. 1993. East meets West meets Mid-east: Further explorations of collectivistic and individualistic work groups. *Academy of Management Journal*, 36 (2): 319-348.

[16] Filatotchev, I., Ireland, R. D., & Stahl, G. K. 2021. Contextualizing management research: An open systems perspective. *Journal of Management Studies*.

[17] Hambrick, D. C., & Chen, M. J. 2008. New academic fields as admittance-seeking social movements: The case of strategic management. *Academy of Management Review*, 33 (1): 32-54.

[18] Hofstede, G. 2007. Asian management in the

21st century. *Asia Pacific Journal of Management*, 24 (4): 411-420.

[19] Hofstede, G., & Bond, M. H. 1988. The Confucius connection: From cultural roots to economic growth. *Organizational Dynamics*, 16 (4): 5-21.

[20] Jia, L., You, S., & Du, Y. 2012. Chinese context and theoretical contributions to management and organization research: A three-decade review. *Management and Organization Review*, 8 (1): 173-209.

[21] Li, J., & Tsui, A. S. 2000. Management and Organizations in the Chinese Context: An Overview. In Li, J., Tsui, A. S., & Weldon, E. (eds.). *Management and Organizations in the Chinese Context*. London: Macmillan: 9-32.

[22] Li, J., & Tsui, A. S. 2002. A citation analysis of management and organization research in the Chinese context: 1984-1999. *Asia Pacific Journal of Management*, 19: 87-107.

[23] Li, P. P., Leung, K., Chen, C. C., & Luo, J. D. 2012. Indigenous research on Chinese management: What and how. *Management and Organization Review*, 8 (1): 7-24.

[24] March, J. G. 2005. Parochialism in the evolution of a research community: The case of organization studies. *Management Organization Review*, 1: 5-22.

[25] Meyer, K. E. 2006. Asian management research needs more self-confidence. *Asia Pacific Journal of Management*, 23: 119-137.

[26] Michailova, S. 2011. Contextualizing in international business research: Why do we need more of it and how can we be better at it? . *Scandinavian Journal of Management*, 27 (1): 129-139.

[27] Nee, V. 1992. Organizational dynamics of market transition: Hybrid form, property rights, and mixed

economy in China. *Administrative Science Quarterly*, 37: 1-27.

[28] Peng, M. W., & Heath, P. S. 1996. The growth of the firm in planned economies in transition: Institutions, organizations, and strategic choice. *Academy of Management Review*, 21 (2): 492-528.

[29] Peng, M. W., Lu, Y., Shenkar, O., & Wang, D. Y. 2001. Treasures in the China house: A review of management and organizational research on greater China. *Journal of Business Research*, 52 (2): 95-110.

[30] Powell, W. W., & DiMaggio, P. J. (eds.). 2012. *The new institutionalism in organizational analysis*. Chicago: University of Chicago press.

[31] Redding, S. G. 1987. The study of managerial ideology among overseas Chinese owner—Managers. *Asia Pacific Journal of Management*, 4 (3): 167-177.

[32] Rousseau, D. M., & Fried, Y. 2001. Location, location, location: Contextualizing organizational research. *Journal of Organizational Behavior*, 22 (1): 1-13.

[33] Tsui, A. S. 2004. Contributing to global management knowledge: A case for high quality indigenous research. *Asia Pacific Journal of Management*, 21 (4): 491-513.

[34] Tsui, A. S. 2006. Contextualization in Chinese management research. *Management and Organization Review*, 2 (1): 1-13.

[35] Tsui, A. S. 2007. From homogenization to pluralism: International management research in the academy and beyond. *Academy of management Journal*, 50 (6): 1353-1364.

[36] Tsui, A. S., Schoonhoven, C. B., Meyer, M. W., Lau, C. M., & Milkovich, G. T. 2004. Organization and management in the midst of societal transforma-

tion: The People's Republic of China. *Organization Science*, 15 (2): 133-144.

[37] Van de Ven, A. H., Meyer, A. D., & Jing, R. 2018. Opportunities and challenges of engaged indigenous scholarship. *Management and Organization Review*, 14 (3): 449-462.

[38] Whetten, D. A. 2009. An examination of the interface between context and theory applied to the study of Chinese organizations. *Management and Organization Review*, 5 (1): 29-55.

[39] White, S. 2002. Rigor and relevance in Asian management research: Where are we and where can we go? . *Asia Pacific Journal of Management*, 19 (2-3): 287-352.

[40] Whitley, R. D. 1992. *Business Systems in East Asia: Firms, Markets and Societies*. New York: Sage.

[41] Whitley, R. D. 1990. Eastern Asian enterprise structures and the comparative analysis of forms of business organization. *Organization Studies*, 11 (1): 47-74.

[42] Whitley, R. D. 1991. The social construction of business systems in East Asia. *Organization Studies*, 12 (1): 1-28.

[43] Xin, K. R., & Pearce, J. L. 1996. Guanxi: Connections as substitutes for formal institutional support. *Academy of Management Journal*, 39: 1641-1658.

#### 附：李教授的 18 篇中国管理研究

[1] Hambrick, D. C., Li, J., Xin, K., & Tsui, A. S. 2001. Compositional gaps and downward spirals in international joint venture management groups. *Strategic Management Journal*, 22 (11): 1033-1053.

[2] Huang, K. G., & Li, J. 2019. Adopting knowledge from reverse innovations? Transnational patents and signaling from an emerging economy. *Journal of International*

*Business Studies*, 50 (7): 1078-1102.

[3] Kuilman, J., & Li, J. 2006. The organizers' ecology: An empirical study of foreign banks in Shanghai. *Organization Science*, 17 (3): 385-401.

[4] Kuilman, J. G., & Li, J. 2009. Grades of membership and legitimacy spillovers: Foreign banks in Shanghai, 1847 - 1935. *Academy of Management Journal*, 52 (2): 229-245.

[5] Li, J., & Hambrick, D. C. 2005. Factional groups: A new vantage on demographic faultlines, conflict, and disintegration in work teams. *Academy of Management Journal*, 48 (5): 794-813.

[6] Li, J., & Ng, C. K. 2013. The normalization of deviant organizational practices: The non-performing loans problem in China. *Journal of Business Ethics*, 114 (4): 643-653.

[7] Li, J., & Qian, C. 2013. Principal-principal conflicts under weak institutions: A study of corporate takeovers in China. *Strategic Management Journal*, 34 (4): 498-508.

[8] Li, J., & Tang, Y. I. 2010. CEO hubris and firm risk taking in China: The moderating role of managerial discretion. *Academy of Management Journal*, 53 (1): 45-68.

[9] Li, J., Li, P., & Wang, B. 2019. The liability of opacity: State ownership and the likelihood of deal completion in international acquisitions by Chinese firms. *Strategic Management Journal*, 40 (2): 303-327.

[10] Li, J., Qian, C., & Yao, F. K. 2015. Confidence in learning: Inter- and intraorganizational learning in foreign market entry decisions. *Strategic Management Journal*, 36 (6): 918-929.

[11] Li, J., Van Assche, A., Li, L., & Qian, G. 2021. Foreign direct investment along the Belt and Road:

A political economy perspective. *Journal of International Business Studies*, 1-18.

[12] Li, J., Yang, J. Y., & Yue, D. R. 2007. Identity, community, and audience: How wholly owned foreign subsidiaries gain legitimacy in China. *Academy of Management Journal*, 50 (1): 175-190.

[13] Shenkar, O., & Li, J. 1999. Knowledge search in international cooperative ventures. *Organization Science*, 10 (2): 134-143.

[14] Tang, Y., Li, J., & Yang, H. 2015. What I see, what I do: How executive hubris affects firm innovation. *Journal of Management*, 41 (6): 1698-1723.

[15] Xie, Z., & Li, J. 2018. Exporting and innovating among emerging market firms: The moderating role of

institutional development. *Journal of International Business Studies*, 49 (2): 222-245.

[16] Yang, J. Y., Li, J., & Delios, A. 2015. Will a second mouse get the cheese? Learning from early entrants' failures in a foreign market. *Organization Science*, 26 (3): 908-922.

[17] Zhang, X., Xie, L., Li, J., & Cheng, L. 2019. "Outside in": Global demand heterogeneity and dynamic capabilities of multinational enterprises. *Journal of International Business Studies*: 1-14.

[18] Zhou, J., Ge, L. G., Li, J., & Chandrasekar, S. P. 2020. Entrepreneurs' socioeconomic status and government expropriation in an emerging economy. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 14 (3): 396-418.

# 女儿继任、重男轻女与家族企业创新投资<sup>\*</sup>

□ 许为宾 豆秋杰 乔朋华

领域编辑推荐语:

“家族企业二代继任后在创新投资决策中体现出显著的‘儿女有别’现象，这进一步说明了基于家庭结构探讨家族企业性质将具有显著的理论价值。”

——贺小刚

**摘要:** 二代继任与企业创新投资关系问题是影响家族企业发展的重要问题, 本文考察和检验了女儿继任对家族企业创新投资行为的影响。研究发现, 与儿子继任相比较, 女儿继任会削弱家族企业的创新投资。两者之间的关系会依赖于地区“重男轻女”思想的严重程度以及继任者是否“独生子女”而发生变化。具体来说, “重男轻女”思想会加剧女儿继任对家族企业创新投资的负向影响; 二代为独生子女会削弱女儿继任对家族企业创新投资的负向影响。本文为理解二代继任情形下的家族企业创新投资差异的动因研究提供了新视角, 同时也有助于深化对家族企业中性别问题的经济后果的理论认知。

**关键词:** 女儿继任; 重男轻女; 家族企业; 创新投资

## 一、引言

家族企业创新投资差异的动因研究一直是学术界关注的热点。随着中国家族企业

---

<sup>\*</sup> 本文受到国家自然科学基金项目“家族企业控制权配置的社会阶层烙印与企业投资‘脱实向虚’”(71862006)、贵州省科技计划项目“家族企业控制权配置的社会阶层烙印与企业投资‘脱实向虚’”(黔科合平台人才〔2017〕5788号、黔科合平台人才〔2018〕5781号)、贵州大学文科研究一般项目“基于企业成长视角的高管激励、治理情境与技术创新动态能力演化研究”(GDYB2021019)的资助。感谢《管理学季刊》主编、各位编辑老师以及两位评审专家的宝贵意见, 使本文质量有非常明显的提高。

逐渐进入交接班的高峰期，关于该主题的研究已经推进到分析代际传承因素的影响层面上（黄海杰等，2018）。其中，基于社会情感财富理论的分析长期占据主导地位，强调家族传承意愿和长期价值导向是家族企业创新投资的重要驱动因素。但近年来越来越多的研究者认识到：创新投资作为一项重要的企业投资决策行为，依赖于继任者的意志偏好与资源调动能力。而继任者的意志偏好和资源调动能力与继任者的身份合法性是密不可分的（邹立凯等，2019）。因此，理解家族企业传承情境下的创新投资差异动因，需要考虑继任者身份特质差异所衍生出的合法性问题。

基于上述原因，本文试图找到会衍生出继任合法性问题的某一类身份特质。我们注意到，在继任者的众多身份特征差异中，一个显著的差异就是性别差异（Keating & Little, 1997）。我们之所以会注意到并选择继任者性别特征差异作为切入点，原因在于中国的家族企业继承中出现了女儿继承这种与传统文化相悖的现象；同时，在有的领域对性别角色的认知又出现了复归传统的趋势。在中国，这两种矛盾的现象同时存在为本文的深入研究提供了可能性。具体地，一是近年来，由女儿继任家族企业的现象逐渐增多，如闰土股份、新希望公司等。在中国传统文化认知中，儿子是家族财富继任的不二人选（程晨，2018）。现如今这种与中国传统文化认知相悖的现象，本身就包含由传统性别分工所衍生的继任合法性争议。这为本文从身份合法性角度探究继任者性别差异如何影响家族企业创新投资提供了素材。二是许多学者研究发现，自经济转型与制度变迁以来，在社

会分工领域对性别角色的认知观念出现了复归传统的趋势（贾云竹和马冬玲，2015；杨菊华，2017）。也就是说，社会群体对传统性别分工模式的认可都出现了从现代向传统的“回潮”的趋势。这使女儿继任的现实与传统认知之间的矛盾更加突出，由性别差异所衍生的继任者合法性问题更加尖锐。这为本文深入探讨继任者性别差异所衍生的合法性问题提供了机会。

鉴于此，本文将研究重点聚焦于家族企业继任者的性别差异，基于合法性视角对不同性别继任者继任企业后的合法性需求进行分析，并检验其对于家族企业创新投资水平的影响。通过对一代创始人直系子女继任的样本企业进行研究分析后发现：由于缺乏继任家族企业的合法性，与儿子继任家族企业相比较，女儿继任会削弱家族企业的创新投资。两者之间的关系会依赖于地区“重男轻女”思想的影响以及继任者是否“独生子女”而发生变化。具体来说，“重男轻女”思想加剧了女儿继任对家族企业创新投资的负向影响；二代为独生子女削弱了女儿继任对家族企业创新投资的负向影响。进一步研究发现，当一代是男性时，女儿继任会降低投资；当一代是女性时，女儿继任会提高创新投资；与儿子继任相比，女儿继任后会削弱家族企业的高风险型创新投资。继任前的任期会削弱女儿继任对家族企业创新投资的负向影响；同时，随着继任时间的增加，二代继任者的权威合法性发生变化，女儿继任和儿子继任在创新投资上的差距会逐渐缩小。

本文可能的学术贡献主要表现在以下几方面：一是拓展了家族企业创新投资影响因素的相关研究。加深了家族企业对二代继任后的创

新投资情况的认识,有助于家族企业结合二代继承人的性别特征在企业内部做出针对性的制度安排。二是延伸了对家族企业二代继任中性别影响的经济后果的理论认知。解释了家族企业二代继任中存在异质性经济决策行为的原因,为当前家族企业代际传承与创新投资问题给出了一个更适合中国情境的非正式制度层面的解释。三是进一步丰富和拓展了当前关于女性企业家与企业创新投资问题的研究。本文在现有研究基础上探究继任者性别所衍生出的合法性需求差异,进而分析和检验女性继任者的合法性需求所衍生的意志偏好对家族企业创新投资的影响,补充和拓展了关于女性企业家对企业创新投资关系的研究。

## 二、理论分析与研究假设

影响家族企业创新投资的因素一直是学术界关注的热点。学者们从代理理论、社会情感财富理论等视角出发来对其进行探索,得出了不同的结论。根据代理理论的观点,控股家族是否退居幕后会影响家族企业内部的代理成本,从而影响家族企业的创新投资水平(姜付秀等,2017)。当控股家族退居“幕后”时,家族声誉和公司形象分离会加剧控股股东与中小股东之间的代理冲突,增加企业的代理成本,从而扭曲企业的投资决策。根据社会情感财富理论的观点,家族企业的创新投资水平依赖于控股家族对不同类型社会情感财富的追求(朱沆等,2016)。追求约束型社会情感财富的家族企业会避免高风险的创新投资(于树江等,2020),追求延伸型社会情感财富的家族企业倾向于进行

风险较大的创新投资(王立夏,2021)。另外股权结构(Calabrò et al.,2018)、政治关联(严若森和肖莎,2019)等因素也会对家族企业的创新投资产生影响。

随着中国家族企业逐渐进入交接班的高峰期,关于家族企业创新投资的影响因素研究逐渐推进到分析代际传承的层面上。学者们认为,从整个控股家族层面来看,家族传承意愿和长期导向会促进家族企业的创新投资(朱沆等,2016),控股家族有男性继承人,尤其是有长子的情况下,家族企业更具有长期导向,创新投资水平更高(Chen et al.,2021);从家族二代个人层面来看,出于构建自身权威合法性的需要,二代对创新投资的风险容忍度更高(方云龙,2020),加强家族二代对企业的控制,有利于提高家族企业的创新投资水平(许长新和赵梦琼,2019)。但是也有学者研究指出二代继任会抑制家族企业的创新投资(严若森和吴梦茜,2020),在二代继任初期,家族二代为保持较好的财务绩效以获取利益相关者支持,会采取短视行为,减少家族企业创新投资(程晨,2018)。

学术界对代际传承中家族企业创新投资的研究结论之所以大相径庭,其中一个重要的原因是把家族二代继承人看作一个整体。然而,不同家族企业二代继承人之间本身就存在差异性。这种二代个体差异性关系到继任者的意志偏好与资源调动能力,从而影响二代继任后对创新投资的承诺,比如二代继承人在家族企业中是否接受过长期培养(许为宾等,2021),是否有过海外学习经历(黄海杰等,2018)等都会影响二代继任后的创新投资承诺。因此在讨

论代际传承中的家族企业创新投资问题时，需要关注家族二代继承人的个体特征差异。在家族二代继承人的个体特征差异中，一个显著的差异就是性别差异（Keating & Little, 1997）。不同性别特征的家族企业继承人具有差异性的合法性，本文从差异性的合法性入手研究家族企业二代继承人性别差异对家族企业创新投资的影响。

### （一）女儿继任与家族企业创新投资

合法性是一个社会共享的文化信仰与法律规则所形成的认知信念（DiMaggio & Walter, 1983），人们的身份和行为特征符合这些信念，才会被利益相关者赋予其相应的合法性（赵晶等, 2015）。这其中，身份特征源于一个人的先天背景或后天的社会联系和职务等（Sundaramurthy & Kreiner, 2008）。不同的身份特征对应着差异性的组织规范要求（Hogg & White, 1995），这意味着在家族企业这个组织中，不同身份特征的继任者被利益相关者赋予了差异性的合法性。这在一定程度上会影响继任者对行为主体身份与权力的争取，同时也影响其实际的资源调动能力（赵晶等, 2015）。因此，在家族企业中，继任者身份特征所承载的差异性的合法性会影响其注意力配置，进而影响其决策行为，包括创新投资决策。

在家族企业继任者身份特征差异中，一个显著性的差异就是性别差异（Keating & Little, 1997）。组织对男性和女性有着不同的角色认知和行为规范，偏离角色认知的行为会遭受偏见与惩罚（卿石松, 2019）。当下，社会文化传统对女性的认知依然存在一定的刻板印象，表现在如下两个方面：一方面，从角色分工角度来

看。女性更容易被定位为家庭主妇而非商场精英（傅颖和王重鸣, 2014）。在传统文化观念中，女性强调要“三从四德”，并以婚姻家庭为主要目标（杨菊华, 2017）。“男主外，女主内”的性别分工认知，赋予了女性“贤妻良母”的身份形象要求（熊艾伦, 2018），而家族企业的管理是“主外”的岗位，与女性的身份认知要求存在脱节。当下，家族企业中的女性角色和地位虽然正在发生变化，但是当女儿成为家族企业的继任者、扮演非传统的社会角色时，这种传统的身份认知期望压力依然会浮现（Danes & Olson, 2010）。这种对女性身份定位的传统认知期望，会使在家族企业继承中，女儿缺乏组织对其继承人身份的认可，从而导致女儿继承家族企业的合法性更低。

另一方面，从财产继承角度来看。尽管在法律层面规定了女儿具有与儿子同等的继承权，但实际上，在家族继承中，女儿通常是不被考虑的（王连娟等, 2010）。在多子女家庭中，为避免家庭矛盾，家长一般会按照惯例，对财产“诸子均分”。在这个过程中，外嫁女不作为财产分配对象（秦祥瑞和沈毅, 2019）。这种现象说明，在女儿继承权上，现行法律和传统习俗存在冲突。这种冲突的产生，与中国历史上有关家族继承的相关法律制度演变过程相关。唐代法律规定，家族继承中，宗祧继承实行“嫡长子继承”，财产继承实行“诸子均分”，且唐代以后，家族财产“诸子均分”这种法律传统相沿不改（闫晓君, 2012）。这就意味着，中国历朝历代，家族继承人身份几乎为儿子所独有，女儿无缘继承家族。这种“女儿不具备继承人身份”的传统观念会导致在家族企业继承中，

女儿缺乏组织对其继承人身份的认可，从而导致女儿继承家族企业的合法性更低。

现有研究表明，家族二代继承人倾向于通过创新证明自己的能力，从而获得家族成员和利益相关者的认可，并以此构建其个体权威合法性（邹立凯等，2019）。但企业创新投资本身具有不确定性较高、回报周期较长的特点（刘振和刘博，2018；纪炆等，2019）。这就意味着，家族二代在做出创新投资决策的同时必须得承受较大的投资失败风险。从理性认知角度来讲，与儿子继任相比，女儿继任家族企业后做出创新投资决策的积极性更低，原因在于：

一是由于中国传统文化观念和家族继承惯例的影响。在家族企业继承中，家族企业对女儿的定位是一个“辅助”和“补充”的角色，而不是一个首选的、被当作重点培养的家族企业继任者（Jimenez，2009）。在身份定位缺乏组织认可的情况下，组织会用更加多维、多变又苛刻的标准来评价女儿的决策（刘世敏和刘森，2015）。这就导致相比起儿子继任，家族企业对女儿继任后决策失误的包容性更低。对于相同的创新投资决策和经济后果，女儿所承受的来自利益相关者的怀疑比儿子更多。二是由于担心创新失败会损害家族社会情感财富，家族企业主对待创新投资的态度往往并不积极（许长新和赵梦琼，2019）。因身份定位缺乏组织认可，作为家族企业继承人，女儿比儿子更需要得到家族主的坚定支持。所以，女儿继任后倾向于和家族企业主保持和谐关系，避免与其产生意见分歧。因此，相对于儿子继任，女儿从理性认知的角度出发，在继任后会避免陷入风险性高的创新投资承诺之中。

创新投资作为一项重要的企业投资决策行为，除了依赖于决策者的认知偏好外，还依赖于决策者的资源调动能力（Massis et al.，2014）。现有研究认为，家族企业中的女性继任者需要经常面对来自家族成员和企业下属对其无能或无知的怀疑（周生春和徐萌娜，2009）。相对于男性继任者而言，女性继任更容易遭受社会的歧视性怀疑（熊艾伦等，2018），这种偏见会直接影响女儿继任后对家族企业各方面资源的实际动员能力。相反地，作为家族企业继任者，儿子比女儿更具合法性，会较少遭受这方面的怀疑，有着更强的资源动员能力。而企业创新投资需要决策者有足够的权力调动人、财、物等资源进行投入，也需要获取重要利益相关者的协助。这些资源的不足在一定程度上也会弱化女儿继任后对企业创新资源的投入。综合上述分析，本文提出如下研究假设：

**H1：与儿子继任家族企业相比较，女儿继任会削弱家族企业的创新投资。**

## （二）“重男轻女”思想的影响

对女儿继承家族企业的合法性的认知难免会受到地域文化情境的影响。从上述分析来看，性别的社会化属性是造成不同性别的家族企业继任者存在合法性差异的主要原因之一。而受地域文化的影响，不同情境下的女性的社会角色认知与行为规范要求更存在明显的区别（Lippa，2010；Schmitt et al.，2016）。受教育水平、政府政策的影响，有的地区重男轻女的倾向逐渐减弱；但有的地区延续着建造宗祠、更新族谱等传统，在潜意识中，“重男轻女”思想仍然根深蒂固（Murphy et al.，2011）。在观念较为传统的地区，对女性的社会角色期望也

更加传统（龚为纲，2013；李纪珍等，2019）。在这些地区，当女性的行为表现与其社会角色期望相违背时，女性可能会遭遇不公正的惩罚（赵向阳等，2015）。地域文化不同，对女性所赋予的社会角色期望会存在差异，进而会影响女儿继任家族企业的合法性高低。

中国传统的“男尊女卑”伦理次序孕育了社会与家族领域的“重男轻女”的性别认知（卿石松，2019），人们普遍认为男孩是继承家产的不二人选。但中国地域辽阔，受传统历史文化因素和市场化进程的影响，不同地区的文化差异性较高，“重男轻女”等传统文化思想在不同地区的影响程度也存在差异。在“重男轻女”风习较为浓重的地区，人们对男性和女性之间的社会角色期望差异较大，更加偏向于传统的性别认知。人们普遍认为，女儿迟早是要嫁人成为“别人家”媳妇的，儿子才是传承血脉的“自家人”，亦是传承家族财富的首要人选（于晓东等，2019）。因此，家族企业女儿继任后的合法性较低。而在“重男轻女”思想影响较低的地区，对性别角色的认知也更为现代化，女性与男性之间的社会角色期望差异性相对较小，这在一定程度上也有助于降低利益相关者对女儿继任家族企业的合法性偏见，提高利益相关者对女性继任者的决策的包容性。从而降低女性继任者所承受的风险，进而提高女儿继任后的创新投资水平。综合上述分析，本文提出如下研究假设：

**H2：“重男轻女”思想会加剧女儿继任对家族企业创新投资的负向影响。**

### （三）“独生子女”的影响

虽然中国的“独生子女”政策已经在 2015

年 10 月终止，但是“独生子女”政策自 1979 年出台，曾经在中国实行了长达 36 年。这使如今中国的青壮年一代，其中包括大部分中国家族企业二代继承人，都是在“独生子女”政策实行期间出生的。国家强制每对夫妻只能生一个男孩或一个女孩，这导致大部分家庭只有一个孩子。当一个家庭中只有一个孩子时，性别变得不重要：无论是男是女，他（她）都是家庭唯一的继承人。当一个家庭中只有女性后代时，家庭资源很可能会以权威或财产的形式打破传统继承规则转移给女儿（王晓焘，2011）。传统观念中，儿子负责继承家业和赡养父母。现实中，独生女也必须负责继承家业和赡养父母。也就是说，由于独生子女政策的实施，传统观念中的儿女分工发生了改变，传统分家析产的“诸子均分”规则不得被打破。因此，社会对独生女的角色认知中逐渐包含了继承家业和赡养父母。

由于独生女的唯一性，社会对独生女的角色认知和行为规范与传统文化对女性的角色认知和行为规范存在差异。其中最显著的差异在于，独生女无论是从法律上还是风俗习惯上都具有继承家业的权利。在家族企业中，如果二代继任者为独生子女，则不论二代是独生子还是独生女，二代继任者角色都只能由其承担。独生女继承家族产业的合法性与独生子无异。另外，在家族企业继承中，独生女的唯一性还使独生女在继任后的经营决策中不必面临失去继承人身份的风险。这使独生女能够在家族企业继任后的经营决策中表现得更加大胆，进而增加对风险性较高的创新投资的承诺。综合上述分析，本文提出如下研究假设：

**H3: 二代为独生子女会削弱女儿继任对家族企业创新投资的负向影响。**

### 三、研究设计

#### (一) 样本选择与数据来源

本文选取 2008~2018 年度沪深两市家族企业为初始样本。参考马忠和吴翔宇(2007)、许静静和吕长江(2011)的做法,按以下三个标准筛选家族企业:①实际控制人是一个自然人或某个以血缘、姻缘为联结的家族;②该家族(自然人)直接是企业的第一大股东,或通过一致行动、多重塔式持股、交叉持股等方式成为企业的第一大股东;③至少两个及以上的家族成员在该企业(关联企业)持股或任职。

本文按照如下原则对初始样本进行了处理:①剔除了金融类上市公司;②剔除了统计年份当年新上市的公司;③剔除了财务数据缺失的公司;④剔除了各变量取值显著异常的公司;⑤剔除了控股家族发生变更的公司;⑥剔除非直系子女继任、职业经理人继任、未发生继任的公司,只保留发生直系子女继任的公司。经过 winsorize 处理后,最终得到有效样本 803 个。家族企业控制权信息通过查阅上市公司年报而得,继任数据和财务数据来源于 CSMAR 数据库,公司一代创始人子女数据来源于 CNRDS 数据库。

#### (二) 变量测量

##### 1. 因变量

因变量为创新投资。为观察检验结果的稳定性,本文采用两个指标对该变量进行测量,具体包括:企业年末研发投入总额加 1 的自然

对数;企业年末研发投入总额/年末总资产。考虑到二代继任到实际进行创新资金投入之间的时间滞后性(许为宾等,2020),本文采用滞后一期的数据进行观测。

##### 2. 自变量

自变量为女儿继任。本文的研究样本只保留了一代创始人直系子女继任的公司,如果公司由女儿继任则取值为 1,否则为 0。这里的继任是指一代创始人的直系子女继任公司的董事长或 CEO 职位。

##### 3. 调节变量

一是“重男轻女”。由于中国在过去的很长一段时间内实行“独生子女”政策,中国的家长生孩子的机会很宝贵。所以“重男轻女”观念的家长如果发现胎儿为女孩,则可能会通过终止妊娠的方式避免女孩的出生,因而新生儿性别比例会明显地偏离正常值。而越是在“重男轻女”观念深入的地区,人们越是渴望生男孩,越倾向于采用人工干预的方式流产女婴,新生儿性别比例偏离度越高(于晓东等,2019)。除此之外,在“重男轻女”思想严重,但是“独生子女”政策并未严格实施的农村地区,父母会视胎儿性别选择是否只生一个孩子(肖富群和风笑天,2010)。因此,在中国,受“独生子女”政策的影响,新生儿性别比例能够很好地反映出当地重男轻女观念的深入程度。

借鉴于晓东等(2019)的做法,用企业所在地男性新生儿出生比例来测量当地重男轻女思想的深入程度。通过 2010 年中国各省份发布的第六次人口普查数据、2015 年各省份发布的 1% 人口抽样调查等公开发布的人口统计资料,收集企业所在城市的新生儿性别比例。中国官

方每五年更新一次人口统计数据，考虑到“重男轻女”观念不会在短时间内发生变化（于晓东等，2019），本测度以五年为一个时间间隔，更新新生儿性别比例，按照年份临近的原则进行匹配。用2010年的抽样调查结果中的新生儿比例来反映2008~2012年的地区“重男轻女”思想深入程度；用2015年的抽样调查数据来反映2013~2018年的地区“重男轻女”思想深入程度。

二是独生子女。如果企业一代创始人只有一个直系子女，则家族二代继承人为独生子女，

独生子女变量取值为1，否则为0。

#### 4. 控制变量

参照Czarnitzki和Hottenrott（2011）、马骏等（2019）的研究，控制了企业规模、财务杠杆、企业业绩、企业现金流、企业成长性、企业年龄、企业所在地域、领导权结构、董事会规模、继任者年龄、继任者受教育程度、继任前任期、家族董事比例、家族高管比例、家族所有权比例、一代任职情况。此外，本文还控制了行业 and 年度效应的影响。具体的变量定义及变量测量方法如表1所示。

表1 变量定义

变量名称	变量定义
创新投资	LN_创新投资：企业年末研发投入总额+1的自然对数
	创新投资_总资产：企业年末研发投入总额/年末总资产
女儿继任	女儿继任，则取值为1，否则为0
重男轻女	用地级市的男性出生比例来表示
独生子女	公司一代创始人的子女为独生子女，则取值为1，否则为0
企业规模	公司发生CEO变更前一期（年）总资产的对数
财务杠杆	总负债/总资产
企业业绩	总资产利润率，税后净利润/总资产
企业现金流	经营活动的现金流/公司总资产
企业成长性	主营业务的增长率
企业年龄	公司自成立年份起的年数，统计年份减去公司创立年份
企业所在地域	西部为0，中部为1，东部为2
领导权结构	CEO同时兼任董事长
董事会规模	董事会人数
继任者年龄	统计年份减去继任者出生年份
继任者受教育程度	继任者的受教育程度，本科以下为0，本科为1，硕士为2，博士为3
继任前任期	继任年份减去继任者进入企业的年份
家族董事比例	董事会中家族成员的比例
家族高管比例	高管中家族成员的比例
家族所有权比例	家族拥有上市公司所有权比例
一代任职情况	家族企业实际控制人是否仍在企业中任职
行业	哑变量
年度	哑变量

## 四、实证结果与分析

### (一) 描述性统计

本文研究的描述性统计如表 2 所示。

各变量的相关性检验结果如表 3 所示。检

验结果显示，女儿继任与企业创新投资存在显著负相关关系。“重男轻女”思想和独生子女与企业创新投资之间不存在显著相关关系。另外，由各变量之间的相关系数可以看出，各变量之间不存在显著的多重共线性。

表 2 描述性统计

	Mean	SD	Min	P25	P50	P75	Max
LN_创新投资	17.689	1.124	13.972	17.007	17.692	18.411	20.147
创新投资_总资产	0.020	0.011	0.001	0.012	0.019	0.026	0.057
女儿继任	0.148	0.356	0.000	0.000	0.000	0.000	1.000
重男轻女	0.527	0.018	0.452	0.520	0.524	0.533	0.570
独生子女	0.386	0.487	0.000	0.000	0.000	1.000	1.000
企业规模	21.867	0.936	20.202	21.177	21.801	22.453	24.536
财务杠杆	0.348	0.170	0.036	0.212	0.341	0.474	0.750
企业业绩	0.046	0.048	-0.146	0.019	0.043	0.073	0.184
企业现金流	0.053	0.065	-0.137	0.015	0.053	0.091	0.229
企业成长性	0.176	0.308	-0.406	0.004	0.128	0.278	1.637
企业年龄	16.839	4.976	7.000	13.000	16.000	20.000	30.000
企业所在地域	1.756	0.549	0.000	2.000	2.000	2.000	2.000
领导权结构	0.264	0.441	0.000	0.000	0.000	1.000	1.000
董事会规模	8.188	1.286	5.000	7.000	8.000	9.000	12.000
继任者年龄	41.199	6.284	29.000	36.000	41.000	46.000	54.000
继任者受教育程度	1.535	0.611	0.000	1.000	2.000	2.000	3.000
继任前任期	5.963	3.575	1.000	3.000	5.000	8.000	18.000
家族董事比例	0.268	0.095	0.111	0.222	0.242	0.333	0.556
家族高管比例	0.214	0.150	0.000	0.125	0.200	0.286	0.75
家族所有权比例	0.421	0.177	0.038	0.286	0.420	0.563	0.756
一代任职情况	0.408	0.492	0.000	0.000	0.000	1.000	1.000

表 3 Pearson 相关系数

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1. LN_创新投资	1																				
2. 创新投资_总资产	0.519***	1																			
3. 女儿继任	-0.092**	-0.146***	1																		
4. 重男轻女	-0.008	0.075*	0.099**	1																	
5. 独生子女	-0.011	0.067+	-0.083*	-0.021	1																
6. 企业规模	0.648***	-0.174***	0.013	-0.081*	-0.044	1															
7. 财务杠杆	0.251***	-0.157***	-0.016	-0.025	0.026	0.508***	1														
8. 企业业绩	0.221***	0.268***	-0.043	-0.002	-0.056	0.043	-0.305***	1													
9. 企业现金流	0.185***	0.228***	0.026	-0.024	0.031	0.066+	-0.147***	0.498***	1												
10. 企业成长性	0.077*	0.005	-0.057	-0.029	-0.040	0.102**	0.117***	0.144***	-0.065+	1											
11. 企业年龄	0.233**	-0.010	-0.026	-0.132***	-0.027	0.314***	0.200***	-0.055	0.020	-0.008	1										
12. 企业所在地域	0.101**	0.150***	-0.046	0.046	0.008	-0.136***	-0.118***	0.035	0.011	-0.031	-0.104**	1									
13. 领导权结构	-0.030	-0.011	-0.009	-0.030	0.036	-0.072*	-0.017	-0.150***	-0.126***	-0.021	-0.077*	0.086*	1								
14. 董事会规模	0.135***	0.019	-0.006	0.013	0.011	0.127***	-0.054	0.092**	0.059*	0.002	-0.001	0.030	-0.134***	1							
15. 继任者年龄	0.150***	0.065+	0.002	-0.033	-0.065+	0.127***	0.003	-0.022	-0.001	-0.003	0.043	0.108**	0.182***	0.0480	1						
16. 继任者受教育程度	0.081*	0.015	0.120***	-0.052	-0.063+	0.141***	0.093**	0.060+	0.076*	0.020	0.001	-0.126***	0.007	0.001	0.007	1					
17. 继任前任期	0.329***	0.043	-0.063+	-0.164***	0.116**	0.353***	0.201***	-0.109**	-0.086*	-0.036	0.262***	0.032	0.172***	-0.0560	0.350***	0.065+	1				
18. 家族董事比例	-0.166***	-0.039	0.077*	0.147***	-0.183***	-0.198***	-0.144***	0.037	-0.015	-0.012	-0.106**	0.063+	-0.152***	-0.189***	-0.007	0.111**	-0.201***	1			
19. 家族高管比例	-0.197***	-0.139***	0.090*	0.032	-0.009	-0.202***	-0.170***	-0.079*	-0.073*	-0.020	-0.048	0.117***	0.120***	-0.0260	-0.002	0.028	-0.042	0.446***	1		
20. 家族所有权比例	-0.311***	-0.079*	0.025	0.083*	-0.338***	-0.313***	-0.234***	0.017	-0.046	0.051	-0.150***	0.001	0.017	-0.186***	-0.099**	-0.101**	-0.347***	0.253***	0.194***	1	
21. 一代任职情况	-0.046	-0.030	-0.030	0.101**	0.044	-0.051	-0.084*	0.056	0.012	-0.034	-0.022	-0.0140	-0.417***	0.0480	0.006	0.006	-0.087*	0.245***	0.203***	0.027	1

注: +p<0.1, \*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001.

表4报告了主要变量的单变量检验结果。两样本的均值和中位数差异检验分别基于参数t检验和非参数equality-of-medians检验。儿子继任样本组的创新投资的均值(中位数)分别为17.730(17.740)、0.020(0.020)。女儿继任样本组的创新投资的均值(中位数)为17.440(17.530)、0.016(0.017)。女儿继任样本组的创新投资均值和中位数均显著低于儿

子继任组,初步验证了本文的研究假设1。

表5报告了各统计年份行业女儿继任率。行业女儿继任率是指在家族一代创始人直系子女继任的家族企业样本中,相应的统计年份内,各行业女儿继任的家族企业数量与行业内家族企业总数的比值。表5中的行业代码来源于2012版证监会《上市公司行业分类指引》。

表4 单变量差异检验

变量	儿子继任			女儿继任			差异检验	
	样本量	均值	中位数	样本量	均值	中位数	均值差	Chi-sq
LN_创新投资	685	17.730	17.740	118	17.440	17.530	0.291***	7.707***
创新投资_总资产	685	0.020	0.020	118	0.016	0.017	0.005***	4.744**
重男轻女	685	0.526	0.524	118	0.531	0.530	-0.005***	4.297**
独生子女	685	0.403	0	118	0.288	0	0.115**	5.596**
企业规模	685	21.860	21.820	118	21.900	21.600	-0.034	1.906
财务杠杆	685	0.349	0.344	118	0.341	0.336	0.008	0.340
企业业绩	685	0.046	0.045	118	0.041	0.036	0.006	4.744**
企业现金流	685	0.052	0.050	118	0.057	0.059	-0.005	1.988
企业成长性	685	0.184	0.138	118	0.134	0.086	0.049	7.707***
企业年龄	685	16.890	17.000	118	16.520	16.000	0.368	0.126
企业所在地域	685	1.766	2.000	118	1.695	2.000	0.072	2.062
领导权结构	685	0.266	0.000	118	0.254	0.000	0.011	0.068

注: \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$ 。

表5 各统计年份行业女儿继任率

年份	样本总量	女儿继任	行业			行业女儿继任率	年份	样本总量	女儿继任	行业			行业女儿继任率
			代码	样本	女儿继任					代码	样本	女儿继任	
2008	6	2	C2	2	1	0.500	2010	45	5	F	1	1	1
			F	1	1	1				其他	12	0	0
			其他	3	0	0				C1	7	2	0.286
2009	14	2	C2	3	1	0.333	2011	70	8	C2	17	2	0.118
			F	1	1	1				C3	34	2	0.059
			其他	10	0	0				F	1	1	1
2010	45	5	C2	10	2	0.200				G	1	1	1
			C3	22	2	0.091				其他	10	0	0

续表

年份	样本总量	女儿继任	行业			行业女儿继任率	年份	样本总量	女儿继任	行业			行业女儿继任率			
			代码	样本	女儿继任					代码	样本	女儿继任				
2012	90	12	C1	7	2	0.286	2015	125	19	C1	14	4	0.286			
			C2	18	3	0.167				C2	30	6	0.200			
			C3	49	5	0.102				C3	66	9	0.136			
			G	1	1	1				其他	15	0	0			
			I	6	1	0.167				C1	14	4	0.286			
			其他	9	0	0				C2	36	7	0.194			
2013	93	14	C1	8	2	0.250	2016	137	21	C3	71	9	0.127			
			C2	21	5	0.238				I	5	1	0.200			
			C3	52	6	0.115				其他	11	0	0			
			G	1	1	1				C1	9	3	0.333			
			其他	11	0	0				C2	29	7	0.241			
			C1	11	3	0.273				C3	69	9	0.130			
2014	103	15	C2	23	5	0.217	2017	120	20	K	1	1	1			
			C3	56	6	0.107				其他	12	0	0			
			G	1	1	1				总计	803	118				
			其他	12	0	0										

注：表中行业代码来源于2012版证监会《上市公司行业分类指引》，其中C1是指13~19类制造业，主要包括食品制造业，酒精、饮料和精制茶制造业，纺织业等；C2是指20~29类制造业，主要包括家具制造业，文教、工美、体育和娱乐用品制造业，医药制造业等；C3是指30~39类制造业，主要包括金属制品业，汽车制造业，计算机、通信和其他电子设备业等；F是指批发和零售业；G是指交通运输、仓储和邮政业；I是指信息传输、软件和信息技术服务业；K是指房地产业。

## （二）统计检验结果与分析

考虑到女儿继任并不是随机发生的。比如，在“重男轻女”思想严重的地区，社会更倾向于女性承担一些传统角色（龚为纲，2013；李纪珍等，2019），因此，女儿继任的可能性更低；一代创始人为女性时，有助于打破家族企业利益相关者对女性的成见，从而提高女儿继任的可能性；继任者为独生女时，女儿继任的可能性更高等。因此，为了避免样本自选择问题，本文采用 Heckman 两步法进行相关检验。在第一阶段的选择模型中，我们采用行业女儿继任率作为工具变量。我们认为行业女儿继任率满足相关性和排他性要求。我们首先采用以

下模型进行 probit 回归来估计样本企业女儿继任的概率，并估计逆米尔斯比率（IMR）。

将第一阶段产生的逆米尔斯比率（IMR）作为控制变量带入第二阶段的 OLS 回归模型。回归结果参见表 6 第（2）列、第（7）列。可以看出，女儿继任与企业创新投资的估值系数都是显著负数；表 6 第（2）列显示，女儿继任与企业创新投资（LN\_创新投资）的估值系数为-0.335，且在 0.1%的水平上显著；在表 6 第（7）列，女儿继任与企业创新投资（创新投资\_总资产）的估值系数为-0.004，且在 0.1%的水平上显著。上述结果表明，女儿继任对家族企业创新投资具有显著负向影响，这也意味

着女儿继任对家族企业创新投资的削弱效应得到了验证。本文的研究假设 H1 得到支持。

为检验女儿继任与家族企业创新投资的关系是否会受到“重男轻女”思想的影响，我们将 H1 放置在受“重男轻女”思想影响不同的地区中进行差异性比较，检验结果如表 6 第 (3) 列、第 (4) 列、第 (5) 列和第 (8) 列、第 (9) 列、第 (10) 列所示。在表 6 第 (3) 列中，女儿继任与重男轻女的交互项回归系数为-12.060，在 5%的水平上显著。同时以该地

区男性新生儿出生比例的中位数进行分组回归检验，数据结果显示，在“重男轻女”思想影响较为严重的地区，女儿继任与企业创新投资 (LN\_创新投资) 之间的关系在 0.1%的水平上显著为负；在“重男轻女”思想影响较轻的地区，女儿继任与企业创新投资 (LN\_创新投资) 之间的关系不显著。而且两个样本组的女儿继任的系数差异在 5%的水平上显著。也就是说，“重男轻女”思想会加剧女儿继任对家族企业创新投资的负向影响。H2 得到验证。

表 6 “重男轻女”思想的影响

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	LN_创新投资			LN_创新投资		创新投资_总资产			创新投资_总资产	
				重男轻女	非重男轻女				重男轻女	非重男轻女
常数项	0.335 (0.218)	0.467 (0.307)	0.931 (0.864)	0.617 (0.492)	-0.152 (-0.091)	0.064** (3.216)	0.066*** (3.340)	0.071*** (5.060)	0.091*** (4.889)	0.046* (2.438)
女儿继任		-0.335*** (-4.351)	-0.289*** (-3.659)	-0.500*** (-5.308)	-0.012 (-0.091)		-0.004*** (-4.350)	-0.004*** (-3.711)	-0.006*** (-4.615)	-0.001 (-0.798)
女儿继任× 重男轻女			-12.060* (-2.477)					-0.143* (-2.241)		
重男轻女	1.291 (0.682)	1.104 (0.590)	0.214 (0.113)			0.014 (0.566)	0.012 (0.473)	0.001 (0.042)		
独生子女	0.045 (0.666)	0.048 (0.723)	0.058 (0.878)	0.123 (1.375)	-0.089 (-0.828)	0.002+ (1.716)	0.002+ (1.785)	0.002+ (1.926)	0.001 (0.652)	0.002 (1.622)
企业规模	0.724*** (18.082)	0.736*** (18.561)	0.741*** (18.716)	0.762*** (15.270)	0.736*** (12.086)	-0.003*** (-5.462)	-0.003*** (-5.197)	-0.003*** (-5.104)	-0.003*** (-3.562)	-0.003*** (-3.701)
财务杠杆	-0.180 (-0.862)	-0.239 (-1.156)	-0.231 (-1.119)	-0.257 (-0.947)	0.151 (0.513)	-0.000 (-0.147)	-0.001 (-0.434)	-0.001 (-0.398)	-0.006 (-1.393)	0.008* (2.379)
企业业绩	4.421*** (5.992)	4.387*** (6.015)	4.579*** (6.263)	3.919*** (3.914)	5.003*** (4.960)	0.059*** (6.096)	0.058*** (6.119)	0.061*** (6.338)	0.052*** (3.497)	0.066*** (5.790)
企业现金流	0.982* (2.028)	1.044* (2.180)	1.013* (2.122)	0.644 (1.006)	1.748** (2.617)	0.021*** (3.331)	0.022*** (3.497)	0.021*** (3.447)	0.018+ (1.837)	0.030*** (3.940)
企业成长性	-0.019 (-0.213)	-0.034 (-0.381)	-0.026 (-0.297)	-0.206* (-2.006)	0.251+ (1.651)	-0.000 (-0.125)	-0.000 (-0.293)	-0.000 (-0.216)	-0.002 (-1.035)	0.001 (0.813)
企业年龄	0.005 (0.748)	0.004 (0.698)	0.003 (0.508)	0.005 (0.614)	0.006 (0.667)	0.000+ (1.718)	0.000+ (1.680)	0.000 (1.507)	0.000 (0.839)	0.000 (1.449)

续表

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	LN_创新投资			LN_创新投资		创新投资_总资产			创新投资_总资产	
				重男轻女	非重男轻女				重男轻女	非重男轻女
企业所在地域	0.276*** (5.458)	0.272*** (5.445)	0.265*** (5.309)	0.073 (1.180)	0.569*** (6.883)	0.002* (2.532)	0.002* (2.484)	0.002* (2.356)	-0.001 (-1.037)	0.005*** (5.640)
领导权结构	0.059 (0.836)	0.051 (0.735)	0.054 (0.780)	0.121 (1.245)	-0.066 (-0.679)	0.000 (0.384)	0.000 (0.279)	0.000 (0.318)	0.001 (0.491)	-0.001 (-0.843)
董事会规模	0.045* (2.052)	0.044* (2.013)	0.044* (2.028)	0.016 (0.566)	0.068* (2.061)	0.000 (1.318)	0.000 (1.270)	0.000 (1.281)	-0.000 (-0.898)	0.001** (2.664)
继任者年龄	0.001 (0.185)	0.001 (0.180)	0.002 (0.497)	0.006 (0.989)	0.001 (0.157)	0.000 (1.046)	0.000 (1.051)	0.000 (1.333)	0.000 (1.069)	0.000+ (1.820)
继任者受教育程度	-0.080 (-1.376)	-0.091 (-1.582)	-0.107+ (-1.870)	-0.084 (-1.064)	-0.122 (-1.448)	-0.001 (-0.762)	-0.001 (-0.961)	-0.001 (-1.223)	-0.001 (-1.021)	-0.001 (-0.615)
继任前任期	0.052*** (5.192)	0.052*** (5.317)	0.052*** (5.300)	0.071*** (5.233)	0.016 (1.030)	0.001*** (4.309)	0.001*** (4.424)	0.001*** (4.404)	0.001*** (4.529)	0.000 (0.403)
家族董事比例	0.161 (0.436)	0.124 (0.341)	0.078 (0.213)	0.142 (0.280)	-0.523 (-0.995)	0.002 (0.457)	0.002 (0.362)	0.001 (0.247)	-0.004 (-0.496)	-0.002 (-0.302)
家族高管比例	-0.821*** (-3.823)	-0.744*** (-3.489)	-0.728*** (-3.428)	-0.623* (-2.183)	-0.563+ (-1.894)	-0.013*** (-4.676)	-0.012*** (-4.349)	-0.012*** (-4.294)	-0.009* (-2.153)	-0.011*** (-3.363)
家族所有权比例	-0.517** (-2.787)	-0.544** (-2.961)	-0.521** (-2.846)	0.253 (1.062)	-1.496*** (-5.386)	-0.005* (-2.022)	-0.005* (-2.188)	-0.005* (-2.081)	0.003 (0.816)	-0.015*** (-4.809)
一代任职情况	0.124+ (1.831)	0.124+ (1.841)	0.135* (2.017)	0.253** (2.832)	-0.037 (-0.387)	0.001 (1.633)	0.001 (1.640)	0.002+ (1.799)	0.002 (1.373)	0.001 (0.826)
IMR	-0.481** (-3.072)	-0.597*** (-3.804)	-0.619*** (-3.950)	-0.799*** (-3.538)	-0.484* (-2.005)	-0.007*** (-3.426)	-0.009*** (-4.157)	-0.009*** (-4.287)	-0.012*** (-3.668)	-0.008** (-2.869)
行业/地区	控制									
样本数	803	803	803	402	401	803	803	803	402	401
Ad_R <sup>2</sup>	0.590	0.600	0.602	0.617	0.677	0.284	0.300	0.311	0.365	0.408
F	29.17	29.60	29.24	18.03	21.46	8.749	9.192	9.210	7.064	7.730
女儿继任系数差异				0.488*					0.005**	
χ <sup>2</sup>				5.750					7.640	
P				0.0165					0.0057	

注：+ $p < 0.1$ ，\* $p < 0.05$ ，\*\* $p < 0.01$ ，\*\*\* $p < 0.001$ 。

我们做了独生子女对女儿继任与家族企业创新投资关系的调节效应检验，检验结果如表7第(3)列、第(4)列、第(5)列和第(8)

列、第(9)列、第(10)列所示。在表7第(3)列中，女儿继任与独生子女的交互项回归系数为0.603，在0.1%的水平上显著。同时我

们根据二代继任者是否为独生子女进行了分组检验，数据结果显示，在二代继任者为独生子女的样本企业中，女儿继任与企业创新投资(LN\_创新投资)之间的关系不显著；在二代继任者为非独生子女的样本企业中，女儿继任与

企业创新投资(LN\_创新投资)之间的关系在0.1%的水平上显著为负。而且两个样本组的女儿继任的系数差异在0.1%的水平上显著。这说明二代为独生子女会削弱女儿继任对创新投资的负向影响。H3 得到验证。

表7 “独生子女”的影响

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	LN_创新投资			LN_创新投资		创新投资_总资产			创新投资_总资产	
				独生子女	非独生子女				独生子女	非独生子女
常数项	0.335	0.467	0.550	-1.843	0.198	0.064**	0.066***	0.067***	0.024	0.072**
	(0.218)	(0.307)	(0.509)	(-0.619)	(0.101)	(3.216)	(3.340)	(4.772)	(0.588)	(2.861)
女儿继任		-0.335*** (-4.351)	-0.279*** (-3.584)	0.160 (1.197)	-0.467*** (-4.968)		-0.004*** (-4.350)	-0.004*** (-3.728)	0.001 (0.752)	-0.006*** (-4.723)
女儿继任× 独生子女			0.603*** (3.636)					0.006** (2.824)		
重男轻女	1.291 (0.682)	1.104 (0.590)	1.413 (0.760)	2.713 (0.763)	0.570 (0.227)	0.014 (0.566)	0.012 (0.473)	0.015 (0.604)	0.028 (0.587)	0.002 (0.066)
独生子女	0.045 (0.666)	0.048 (0.723)	0.049 (0.747)			0.002+ (1.716)	0.002+ (1.785)	0.002+ (1.807)		
企业规模	0.724*** (18.082)	0.736*** (18.561)	0.746*** (18.916)	0.746*** (10.084)	0.742*** (15.352)	-0.003*** (-5.462)	-0.003*** (-5.197)	-0.003*** (-5.012)	-0.002* (-2.455)	-0.003*** (-4.339)
财务杠杆	-0.180 (-0.862)	-0.239 (-1.156)	-0.241 (-1.173)	0.196 (0.613)	-0.118 (-0.429)	-0.000 (-0.147)	-0.001 (-0.434)	-0.001 (-0.442)	0.004 (0.943)	0.000 (0.029)
企业业绩	4.421*** (5.992)	4.387*** (6.015)	4.253*** (5.870)	4.239*** (3.588)	3.244*** (3.321)	0.059*** (6.096)	0.058*** (6.119)	0.057*** (5.995)	0.057*** (3.558)	0.046*** (3.674)
企业现金流	0.982* (2.028)	1.044* (2.180)	1.145* (2.406)	1.892* (2.568)	0.551 (0.901)	0.021*** (3.331)	0.022*** (3.497)	0.023*** (3.673)	0.039*** (3.938)	0.014+ (1.800)
企业成长性	-0.019 (-0.213)	-0.034 (-0.381)	-0.052 (-0.589)	-0.362** (-2.600)	0.118 (1.048)	-0.000 (-0.125)	-0.000 (-0.293)	-0.001 (-0.454)	-0.003 (-1.336)	0.001 (0.613)
企业年龄	0.005 (0.748)	0.004 (0.698)	0.004 (0.696)	-0.006 (-0.669)	0.012 (1.473)	0.000+ (1.718)	0.000+ (1.680)	0.000+ (1.681)	0.000 (0.236)	0.000* (2.507)
企业所在地域	0.276*** (5.458)	0.272*** (5.445)	0.279*** (5.618)	0.431*** (5.264)	0.140* (2.059)	0.002* (2.532)	0.002* (2.484)	0.002** (2.598)	0.006*** (5.006)	-0.000 (-0.088)
领导权结构	0.059 (0.836)	0.051 (0.735)	0.049 (0.712)	0.143 (1.306)	-0.067 (-0.748)	0.000 (0.384)	0.000 (0.279)	0.000 (0.257)	0.001 (0.989)	-0.001 (-0.554)
董事会规模	0.045* (2.052)	0.044* (2.013)	0.048* (2.187)	0.055 (1.585)	0.055+ (1.870)	0.000 (1.318)	0.000 (1.270)	0.000 (1.399)	0.001* (2.213)	0.000 (0.175)

续表

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	LN_创新投资			LN_创新投资		创新投资_总资产			创新投资_总资产	
				独生子女	非独生子女				独生子女	非独生子女
继任者年龄	0.001 (0.185)	0.001 (0.180)	0.001 (0.231)	0.003 (0.412)	0.007 (1.104)	0.000 (1.046)	0.000 (1.051)	0.000 (1.095)	0.000 <sup>+</sup> (1.903)	0.000 (1.063)
继任者受教育程度	-0.080 (-1.376)	-0.091 (-1.582)	-0.082 (-1.438)	-0.019 (-0.183)	0.006 (0.074)	-0.001 (-0.762)	-0.001 (-0.961)	-0.001 (-0.844)	0.002 (1.259)	0.000 (0.174)
继任前任期	0.052 <sup>***</sup> (5.192)	0.052 <sup>***</sup> (5.317)	0.050 <sup>***</sup> (5.158)	0.028 <sup>+</sup> (1.767)	0.055 <sup>***</sup> (4.023)	0.001 <sup>***</sup> (4.309)	0.001 <sup>***</sup> (4.424)	0.001 <sup>***</sup> (4.287)	0.000 (1.229)	0.001 <sup>***</sup> (3.540)
家族董事比例	0.161 (0.436)	0.124 (0.341)	0.117 (0.322)	-0.127 (-0.181)	0.444 (0.964)	0.002 (0.457)	0.002 (0.362)	0.002 (0.348)	-0.011 (-1.200)	0.007 (1.215)
家族高管比例	-0.821 <sup>***</sup> (-3.823)	-0.744 <sup>***</sup> (-3.489)	-0.667 <sup>**</sup> (-3.142)	-0.289 (-0.893)	-0.884 <sup>**</sup> (-3.037)	-0.013 <sup>***</sup> (-4.676)	-0.012 <sup>***</sup> (-4.349)	-0.011 <sup>***</sup> (-4.070)	0.001 (0.190)	-0.016 <sup>***</sup> (-4.343)
家族所有权比例	-0.517 <sup>**</sup> (-2.787)	-0.544 <sup>**</sup> (-2.961)	-0.562 <sup>**</sup> (-3.084)	-0.459 (-1.432)	-0.250 (-1.092)	-0.005 <sup>*</sup> (-2.022)	-0.005 <sup>*</sup> (-2.188)	-0.005 <sup>*</sup> (-2.275)	-0.000 (-0.060)	-0.002 (-0.806)
一代任职情况	0.124 <sup>+</sup> (1.831)	0.124 <sup>+</sup> (1.841)	0.093 (1.388)	0.120 (1.065)	0.075 (0.852)	0.001 (1.633)	0.001 (1.640)	0.001 (1.283)	0.003 <sup>*</sup> (2.019)	-0.000 (-0.161)
IMR	-0.481 <sup>**</sup> (-3.072)	-0.597 <sup>***</sup> (-3.804)	-0.546 <sup>***</sup> (-3.493)	-0.136 (-0.379)	-0.550 <sup>*</sup> (-2.363)	-0.007 <sup>***</sup> (-3.426)	-0.009 <sup>***</sup> (-4.157)	-0.008 <sup>***</sup> (-3.906)	-0.002 (-0.355)	-0.008 <sup>**</sup> (-2.823)
行业/地区	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
样本数	803	803	803	310	493	803	803	803	310	493
Ad_R <sup>2</sup>	0.590	0.600	0.609	0.659	0.622	0.284	0.300	0.311	0.441	0.295
F	29.17	29.60	29.37	16.28	22.30	8.749	9.192	9.210	7.263	6.414
女儿继任系数差异				0.502 <sup>***</sup>					0.006 <sup>**</sup>	
χ <sup>2</sup>				13.530					10.580	
P				0.0002					0.0011	

注：+ $p < 0.1$ ，\* $p < 0.05$ ，\*\* $p < 0.01$ ，\*\*\* $p < 0.001$ 。

### (三) 进一步检验

一是我们进一步检验了一代创始人的性别特征对女儿继任与企业创新投资关系的影响，检验结果如表8所示。在表8第(3)列中，女儿继任与一代创始人性别的交互项回归系数为-0.634，在5%的水平上显著。同时根据一代创始人的性别进行分组检验发现，在一代创始人男性的样本组，女儿继任与企业创新投资

(LN\_创新投资)的估值系数为-0.390，且在0.1%水平上显著；在一代创始人为女性的样本组，女儿继任与企业创新投资(LN\_创新投资)的估值系数为7.399，在0.1%的水平上显著。而且两个样本组的女儿继任的系数差异在0.1%的水平上显著。这说明，当一代是男性时，女儿继任会降低创新投资；当一代是女性时，女儿继任会提高创新投资。

表8 一代创始人的性别的影响

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	LN_创新投资			LN_创新投资		创新投资_总资产			创新投资_总资产	
				男性	女性				男性	女性
常数项	0.335 (0.218)	0.417 (0.275)	0.215 (0.142)	0.047 (0.029)	-4.193 (-1.153)	0.064** (3.216)	0.066*** (3.308)	0.061** (3.109)	0.061** (2.965)	0.079 (1.146)
女儿继任		-0.335*** (-4.351)	-0.352*** (-4.566)	-0.390*** (-4.832)	7.399*** (6.503)		-0.004*** (-4.350)	-0.005*** (-4.498)	-0.005*** (-4.794)	0.069** (3.213)
一代创始人性别			-0.113 (-1.044)					-0.004** (-2.733)		
女儿继任× 一代创始人性别			-0.634* (-2.242)					-0.005 (-1.422)		
重男轻女	1.291 (0.682)	1.104 (0.590)	1.101 (0.589)	0.850 (0.436)	18.228*** (4.443)	0.014 (0.566)	0.012 (0.473)	0.015 (0.602)	0.007 (0.285)	0.122 (1.564)
独生子女	0.045 (0.666)	0.048 (0.723)	0.032 (0.485)	0.119+ (1.707)	-0.395** (-3.050)	0.002+ (1.716)	0.002+ (1.785)	0.001 (1.544)	0.002* (2.497)	0.002 (0.965)
企业规模	0.724*** (18.082)	0.736*** (18.561)	0.741*** (18.724)	0.745*** (18.436)	0.865*** (6.771)	-0.003*** (-5.462)	-0.003*** (-5.197)	-0.003*** (-5.111)	-0.003*** (-5.004)	-0.002 (-0.993)
财务杠杆	-0.180 (-0.862)	-0.239 (-1.156)	-0.285 (-1.375)	-0.081 (-0.385)	-0.919 (-1.672)	-0.000 (-0.147)	-0.001 (-0.434)	-0.002 (-0.675)	0.001 (0.216)	-0.021+ (-2.011)
企业业绩	4.421*** (5.992)	4.387*** (6.015)	4.241*** (5.816)	4.028*** (5.294)	3.087* (2.495)	0.059*** (6.096)	0.058*** (6.119)	0.056*** (5.899)	0.054*** (5.494)	0.071** (3.027)
企业现金流	0.982* (2.028)	1.044* (2.180)	1.066* (2.230)	1.050* (2.137)	1.604+ (1.771)	0.021*** (3.331)	0.022*** (3.497)	0.023*** (3.657)	0.021*** (3.411)	0.028 (1.619)
企业成长性	-0.019 (-0.213)	-0.034 (-0.381)	-0.033 (-0.374)	0.022 (0.227)	0.200+ (1.979)	-0.000 (-0.125)	-0.000 (-0.293)	-0.001 (-0.463)	-0.000 (-0.011)	0.001 (0.287)
企业年龄	0.005 (0.748)	0.004 (0.698)	0.003 (0.479)	0.007 (1.134)	-0.192*** (-5.457)	0.000+ (1.718)	0.000+ (1.680)	0.000 (1.584)	0.000* (2.133)	-0.002* (-2.397)
企业所在地域	0.276*** (5.458)	0.272*** (5.445)	0.257*** (5.069)	0.153** (2.825)	-3.411*** (-5.493)	0.002* (2.532)	0.002* (2.484)	0.002* (2.428)	0.000 (0.194)	-0.036** (-3.095)
领导权结构	0.059 (0.836)	0.051 (0.735)	0.048 (0.689)	0.055 (0.753)	0.281+ (1.759)	0.000 (0.384)	0.000 (0.279)	0.000 (0.454)	0.001 (0.897)	0.000 (0.063)
董事会规模	0.045* (2.052)	0.044* (2.013)	0.046* (2.118)	0.063** (2.799)	-0.230** (-3.850)	0.000 (1.318)	0.000 (1.270)	0.000 (1.418)	0.001* (2.540)	-0.003* (-2.500)
继任者年龄	0.001 (0.185)	0.001 (0.180)	0.002 (0.324)	0.002 (0.422)	0.065** (3.521)	0.000 (1.046)	0.000 (1.051)	0.000 (0.939)	0.000 (0.767)	0.001* (2.741)
继任者受教育 程度	-0.080 (-1.376)	-0.091 (-1.582)	-0.098+ (-1.711)	-0.088 (-1.458)	0.477* (2.624)	-0.001 (-0.762)	-0.001 (-0.961)	-0.001 (-1.111)	-0.001 (-1.370)	0.012** (3.616)
继任前任期	0.052*** (5.192)	0.052*** (5.317)	0.052*** (5.262)	0.049*** (4.655)	0.174*** (4.587)	0.001*** (4.309)	0.001*** (4.424)	0.001*** (4.220)	0.001*** (4.062)	0.002* (2.441)

续表

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	LN_创新投资			LN_创新投资		创新投资_总资产			创新投资_总资产	
				男性	女性				男性	女性
家族董事比例	0.161 (0.436)	0.124 (0.341)	0.184 (0.505)	0.036 (0.097)	-0.099 (-0.087)	0.002 (0.457)	0.002 (0.362)	0.003 (0.629)	0.002 (0.352)	-0.043 <sup>+</sup> (-1.992)
家族高管比例	-0.821 <sup>***</sup> (-3.823)	-0.744 <sup>***</sup> (-3.489)	-0.693 <sup>**</sup> (-3.251)	-0.586 <sup>**</sup> (-2.715)	2.745 <sup>**</sup> (3.099)	-0.013 <sup>***</sup> (-4.676)	-0.012 <sup>***</sup> (-4.349)	-0.012 <sup>***</sup> (-4.153)	-0.010 <sup>***</sup> (-3.483)	0.043 <sup>*</sup> (2.539)
家族所有权比例	-0.517 <sup>**</sup> (-2.787)	-0.544 <sup>**</sup> (-2.961)	-0.560 <sup>**</sup> (-3.046)	-0.259 (-1.350)	-1.837 <sup>**</sup> (-3.492)	-0.005 <sup>*</sup> (-2.022)	-0.005 <sup>*</sup> (-2.188)	-0.006 <sup>*</sup> (-2.430)	-0.002 (-0.676)	-0.032 <sup>**</sup> (-3.170)
一代任职情况	0.124 <sup>+</sup> (1.831)	0.124 <sup>+</sup> (1.841)	0.106 (1.568)	0.134 <sup>+</sup> (1.930)	-0.364 <sup>+</sup> (-1.857)	0.001 (1.633)	0.001 (1.640)	0.001 (1.423)	0.002 <sup>+</sup> (1.783)	-0.001 (-0.335)
IMR	-0.481 <sup>**</sup> (-3.072)	-0.597 <sup>***</sup> (-3.804)	-0.587 <sup>***</sup> (-3.741)	-0.549 <sup>**</sup> (-3.081)	-0.733 <sup>*</sup> (-2.747)	-0.007 <sup>***</sup> (-3.426)	-0.009 <sup>***</sup> (-4.157)	-0.008 <sup>***</sup> (-3.959)	-0.008 <sup>***</sup> (-3.442)	-0.013 <sup>*</sup> (-2.612)
行业/地区	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
样本数	803	803	803	750	53	803	803	803	750	53
Ad_R <sup>2</sup>	0.590	0.600	0.602	0.612	0.973	0.284	0.300	0.308	0.285	0.955
F	29.17	29.60	28.59	29.12	58.37	8.749	9.192	9.122	8.107	34.34
女儿继任系数差异				7.789 <sup>***</sup>					0.074 <sup>***</sup>	
$\chi^2$				17.490					22.430	
P				0.0000					0.0000	

注：+ $p < 0.1$ ，\* $p < 0.05$ ，\*\* $p < 0.01$ ，\*\*\* $p < 0.001$ 。

究其原因可能有两个方面：一方面，如果企业一代创始人为女性，这在一定程度上已经初步建立了该企业的领导者可以为女性的社会认知，这有助于增加该企业女儿继任的合法性，而如果一代创始人为男性，则会削弱女儿继任的合法性。另一方面，企业创新投资在一定程度上会涉及企业风险承担水平的变化和战略决策的改变，女儿继任后可能出于维护父女之间的融洽关系，减少具有高风险特征的创新投资。Vera 和 Dean (2005) 的研究表明，家族企业传承过程中，女儿会过于关心父亲的感受并避免与父亲产生争端。

二是考虑到创新投资有不同的类型，有的

创新投资风险高，有的创新投资风险低。从创新投资的结果来看，发明专利的研发投入风险高，非发明专利（实用新型专利和外观设计专利）研发投入风险低。考虑到发明专利申请的滞后性，本文以样本企业两年内是否申请发明专利为依据，对样本企业的创新投资进行分类。样本企业两年内申请发明专利，则样本企业统计年份的创新投资为高风险型，否则，为低风险型。在此基础上，我们进一步检验创新投资类型对女儿继任与企业创新投资关系的影响，检验结果如表 9 所示。

在表 9 第 (3) 列中，女儿继任与创新投资类型的交互项回归系数为 -0.004，在 10% 的水

平上显著。在表9第(8)列中,女儿继任与创新投资类型的交互项回归系数为-0.001,在5%的水平上显著。根据创新投资类型进行分组检验发现,在高风险样本组,女儿继任与企业创新投资(LN\_创新投资)的估值系数为-0.444,且在0.1%的水平上显著;在低风险样本组,女

儿继任与企业创新投资(LN\_创新投资)之间的关系并不显著。而且两个样本组的女儿继任的系数差异在5%的水平上显著。这说明与儿子继任家族企业相比较,女儿继任会削弱家族企业的高风险型创新投资。

表9 创新投资类型的影响

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	LN_创新投资			LN_创新投资		创新投资_总资产			创新投资_总资产	
				高风险	低风险				高风险	低风险
常数项	0.335 (0.218)	0.467 (0.307)	1.006 (0.671)	-4.951 <sup>+</sup> (-1.704)	3.076 <sup>+</sup> (1.745)	0.064 <sup>**</sup> (3.216)	0.467 (0.307)	0.076 <sup>***</sup> (3.932)	-0.008 (-0.218)	0.106 <sup>***</sup> (4.294)
女儿继任		-0.335 <sup>***</sup> (-4.351)	-0.289 <sup>***</sup> (-3.640)	-0.444 <sup>***</sup> (-3.974)	-0.126 (-1.207)		-0.335 <sup>***</sup> (-4.351)	-0.004 <sup>***</sup> (-3.479)	-0.006 <sup>***</sup> (-4.449)	-0.002 (-1.404)
创新投资类型			0.005 <sup>***</sup> (5.174)					0.001 <sup>***</sup> (7.147)		
女儿继任× 创新投资类型			-0.004 <sup>+</sup> (-1.700)					-0.001 <sup>*</sup> (-2.230)		
重男轻女	1.291 (0.682)	1.104 (0.590)	0.346 (0.187)	2.984 (0.888)	-0.817 (-0.331)	0.014 (0.566)	1.104 (0.590)	-0.002 (-0.080)	0.048 (1.153)	-0.019 (-0.546)
独生子女	0.045 (0.666)	0.048 (0.723)	0.023 (0.356)	0.059 (0.506)	0.055 (0.615)	0.002 <sup>+</sup> (1.716)	0.048 (0.723)	0.001 (1.317)	0.001 (0.501)	0.002 <sup>+</sup> (1.756)
企业规模	0.724 <sup>***</sup> (18.082)	0.736 <sup>***</sup> (18.561)	0.717 <sup>***</sup> (18.214)	0.807 <sup>***</sup> (12.416)	0.671 <sup>***</sup> (13.367)	-0.003 <sup>***</sup> (-5.462)	0.736 <sup>***</sup> (18.561)	-0.003 <sup>***</sup> (-5.998)	-0.002 <sup>*</sup> (-1.971)	-0.004 <sup>***</sup> (-5.162)
财务杠杆	-0.180 (-0.862)	-0.239 (-1.156)	-0.269 (-1.317)	-0.392 (-1.243)	0.127 (0.465)	-0.000 (-0.147)	-0.239 (-1.156)	-0.002 (-0.649)	-0.001 (-0.239)	0.002 (0.548)
企业业绩	4.421 <sup>***</sup> (5.992)	4.387 <sup>***</sup> (6.015)	4.211 <sup>***</sup> (5.860)	2.987 <sup>*</sup> (2.504)	5.409 <sup>***</sup> (5.382)	0.059 <sup>***</sup> (6.096)	4.387 <sup>***</sup> (6.015)	0.055 <sup>***</sup> (5.969)	0.028 <sup>+</sup> (1.905)	0.079 <sup>***</sup> (5.574)
企业现金流	0.982 <sup>*</sup> (2.028)	1.044 <sup>*</sup> (2.180)	1.005 <sup>*</sup> (2.130)	1.295 <sup>+</sup> (1.732)	0.203 (0.339)	0.021 <sup>***</sup> (3.331)	1.044 <sup>*</sup> (2.180)	0.021 <sup>***</sup> (3.490)	0.029 <sup>**</sup> (3.117)	0.012 (1.420)
企业成长性	-0.019 (-0.213)	-0.034 (-0.381)	-0.052 (-0.589)	-0.084 (-0.577)	-0.065 (-0.604)	-0.000 (-0.125)	-0.034 (-0.381)	-0.001 (-0.582)	-0.001 (-0.513)	-0.001 (-0.472)
企业年龄	0.005 (0.748)	0.004 (0.698)	0.008 (1.359)	0.014 (1.548)	0.008 (0.977)	0.000 <sup>+</sup> (1.718)	0.004 (0.698)	0.000 <sup>**</sup> (2.625)	0.000 (0.804)	0.000 <sup>*</sup> (2.076)
企业所在地域	0.276 <sup>***</sup> (5.458)	0.272 <sup>***</sup> (5.445)	0.282 <sup>***</sup> (5.722)	0.290 <sup>***</sup> (3.998)	0.388 <sup>***</sup> (5.578)	0.002 <sup>*</sup> (2.532)	0.272 <sup>***</sup> (5.445)	0.002 <sup>**</sup> (2.831)	0.002 <sup>*</sup> (2.116)	0.003 <sup>**</sup> (2.592)
领导权结构	0.059 (0.836)	0.051 (0.735)	0.061 (0.892)	0.215 <sup>*</sup> (2.045)	-0.080 (-0.872)	0.000 (0.384)	0.051 (0.735)	0.000 (0.488)	0.001 (0.480)	0.000 (0.036)

续表

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	LN_创新投资			LN_创新投资		创新投资_总资产			创新投资_总资产	
				高风险	低风险				高风险	低风险
董事会规模	0.045* (2.052)	0.044* (2.013)	0.045* (2.074)	0.097** (2.899)	0.021 (0.749)	0.000 (1.318)	0.044* (2.013)	0.000 (1.350)	0.001** (2.645)	0.000 (0.064)
继任者年龄	0.001 (0.185)	0.001 (0.180)	-0.001 (-0.114)	0.002 (0.241)	-0.001 (-0.139)	0.000 (1.046)	0.001 (0.180)	0.000 (0.670)	0.000 (0.700)	0.000 (0.738)
继任者受教育程度	-0.080 (-1.376)	-0.091 (-1.582)	-0.117* (-2.062)	-0.076 (-0.757)	-0.082 (-1.017)	-0.001 (-0.762)	-0.091 (-1.582)	-0.001 (-1.623)	-0.000 (-0.205)	-0.001 (-0.801)
继任前任期	0.052*** (5.192)	0.052*** (5.317)	0.052*** (5.324)	0.055** (3.198)	0.043*** (3.512)	0.001*** (4.309)	0.052*** (5.317)	0.001*** (4.458)	0.001** (2.972)	0.000* (2.373)
家族董事比例	0.161 (0.436)	0.124 (0.341)	0.113 (0.316)	0.461 (0.766)	-0.171 (-0.364)	0.002 (0.457)	0.124 (0.341)	0.002 (0.332)	0.003 (0.370)	-0.002 (-0.329)
家族高管比例	-0.821*** (-3.823)	-0.744*** (-3.489)	-0.781*** (-3.708)	-1.089** (-3.315)	-0.642* (-2.352)	-0.013*** (-4.676)	-0.744*** (-3.489)	-0.013*** (-4.715)	-0.015*** (-3.723)	-0.010** (-2.634)
家族所有权比例	-0.517** (-2.787)	-0.544** (-2.961)	-0.517** (-2.859)	-0.504+ (-1.849)	-0.475+ (-1.884)	-0.005* (-2.022)	-0.544** (-2.961)	-0.005* (-2.053)	-0.007* (-2.000)	-0.001 (-0.314)
一代任职情况	0.124+ (1.831)	0.124+ (1.841)	0.100 (1.507)	0.210+ (1.852)	0.070 (0.826)	0.001 (1.633)	0.124+ (1.841)	0.001 (1.193)	0.001 (1.001)	0.001 (0.958)
IMR	-0.481** (-3.072)	-0.597*** (-3.804)	-0.604*** (-3.909)	-0.394 (-1.073)	-0.581** (-3.104)	-0.007*** (-3.426)	-0.597*** (-3.804)	-0.009*** (-4.349)	-0.005 (-1.157)	-0.007** (-2.783)
行业/年份	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
样本数	803	803	803	370	433	803	803	803	370	433
Ad_R <sup>2</sup>	0.590	0.600	0.612	0.665	0.599	0.284	0.600	0.343	0.413	0.254
F	29.17	29.60	29.79	19.79	16.72	8.749	29.60	10.52	7.646	4.594
女儿继任系数差异				7.789*					0.074*	
χ <sup>2</sup>				4.300					4.930	
P				0.0380					0.0264	

注：+ $p < 0.1$ ，\* $p < 0.05$ ，\*\* $p < 0.01$ ，\*\*\* $p < 0.001$ 。

三是考虑到二代继任前的任期可能会影响二代继任后的权威合法性，我们检验了二代继任前任期的调节效应。检验结果表明继任前的任期会削弱女儿继任对创新投资的负向影响。这说明，女儿提前进入家族企业接受培养，能够提高她们继任家族企业时的合法性，进而提高她们继任后的创新投资。另外，由于二代继

任后的几年内，是二代进行合法性建构的主要时期（李新春等，2015），我们考虑到随着二代继任时间的增长，二代继任者的合法性逐渐提升，而儿子继任和女儿继任在创新投资上的区别可能会发生变化。因此，我们将因变量进行滞后两年、三年处理，并逐一进行回归。回归结果如表 10 所示。发现滞后两年时，主效应依

然显著；但是滞后三年时，主效应并不显著。距会随着继任时间的增长而缩小。这说明女儿继任和儿子继任在创新投资上的差

表 10 二代继任两年及三年后的情况

变量	继任前任期的影响		继任两年后		继任三年后	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	LN_创新投资	创新投资_总资产	LN_创新投资	创新投资_总资产	LN_创新投资	创新投资_总资产
常数项	0.802 (0.522)	0.070*** (3.523)	-0.628 (-0.311)	0.072** (2.893)	-2.867 (-1.316)	0.031 (1.038)
女儿继任	-0.335*** (-4.519)	-0.005*** (-4.685)	-0.207* (-2.179)	-0.004*** (-3.769)	0.001 (0.006)	-0.003* (-2.222)
女儿继任× 继任前期	0.034+ (1.775)	0.001* (2.080)				
重男轻女	1.009 (0.539)	0.010 (0.391)	3.468 (1.459)	-0.008 (-0.261)	7.359** (2.833)	0.009 (0.240)
独生子女	0.048 (0.728)	0.002+ (1.797)	-0.080 (-0.942)	0.001 (1.061)	-0.388*** (-4.230)	-0.000 (-0.371)
企业规模	0.735*** (18.521)	-0.003*** (-5.269)	0.712*** (14.430)	-0.002*** (-3.447)	0.723*** (13.156)	-0.001 (-1.570)
财务杠杆	-0.279 (-1.332)	-0.002 (-0.738)	-0.258 (-1.022)	-0.005 (-1.498)	-0.236 (-0.892)	-0.007* (-1.988)
企业业绩	4.305*** (5.882)	0.057*** (5.926)	3.974*** (4.239)	0.054*** (4.642)	3.171** (3.085)	0.055*** (3.841)
企业现金流	1.081* (2.254)	0.023*** (3.625)	1.359* (2.395)	0.020** (2.858)	1.088+ (1.931)	0.016* (2.026)
企业成长性	-0.025 (-0.280)	-0.000 (-0.130)	0.205+ (1.956)	0.002 (1.536)	0.086 (0.885)	-0.000 (-0.038)
企业年龄	0.004 (0.629)	0.000 (1.570)	0.001 (0.169)	0.000 (1.190)	0.002 (0.328)	0.000 (1.344)
企业所在地域	0.278*** (5.540)	0.002** (2.667)	0.313*** (4.994)	0.001 (1.619)	0.130+ (1.874)	-0.000 (-0.023)
领导权结构	0.040 (0.566)	0.000 (0.010)	-0.053 (-0.624)	-0.001 (-0.674)	-0.138 (-1.502)	-0.001 (-0.980)
董事会规模	0.043* (1.985)	0.000 (1.226)	0.026 (1.083)	0.001+ (1.866)	0.030 (1.239)	0.000 (0.934)
继任者年龄	0.001 (0.248)	0.000 (1.164)	0.009 (1.473)	0.000 (1.521)	0.002 (0.247)	0.000 (1.554)
继任者 受教育程度	-0.084 (-1.469)	-0.001 (-0.783)	-0.099 (-1.331)	-0.001 (-1.349)	-0.029 (-0.379)	-0.001 (-1.014)

续表

变量	继任前任期的影响		继任两年后		继任三年后	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	LN_创新投资	创新投资_总资产	LN_创新投资	创新投资_总资产	LN_创新投资	创新投资_总资产
继任前任期	0.051*** (5.466)	0.001*** (4.829)	0.059*** (4.647)	0.001*** (4.744)	0.032* (2.340)	0.001** (2.671)
家族董事比例	0.130 (0.355)	0.002 (0.387)	-0.333 (-0.771)	-0.002 (-0.306)	0.528 (1.144)	0.006 (0.907)
家族高管比例	-0.736*** (-3.456)	-0.012*** (-4.303)	-0.671* (-2.493)	-0.014*** (-4.328)	-0.606* (-2.162)	-0.016*** (-4.004)
家族所有权比例	-0.551** (-2.999)	-0.005* (-2.254)	-0.294 (-1.346)	-0.004 (-1.311)	-1.022*** (-4.248)	-0.007* (-2.146)
一代任职情况	0.123+ (1.835)	0.001 (1.634)	0.117 (1.432)	0.001 (1.277)	-0.011 (-0.132)	0.001 (0.560)
IMR	-0.604*** (-3.849)	-0.009*** (-4.238)	-0.441* (-2.005)	-0.010*** (-3.707)	0.151 (0.662)	-0.006+ (-1.826)
行业/地区	控制	控制	控制	控制	控制	控制
样本数	803	803	669	669	526	526
Ad_R <sup>2</sup>	0.604	0.303	0.533	0.331	0.568	0.323
F	28.97	9.119	20.08	9.273	18.69	7.427

注: + $p < 0.1$ , \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$ 。

#### (四) 稳健性检验

为了保证上述结论的可靠性,本文在前述一系列检验的基础上重新进行了检验。一是考虑到2008年金融危机情况下,企业的资金紧张可能导致的研发投资减少,以及2008年汶川地

震,企业慈善捐赠对研发投资的挤占效应等情况(沈弋等,2018),剔除了2008年的样本重新进行了回归(见表11),检验结果没有发生实质性改变。

表11 删除2008年的样本的检验

变量	(1)	(2)	(3)	(4)
	LN_创新投资	LN_创新投资	创新投资_总资产	创新投资_总资产
常数项	0.076 (0.058)	0.037 (0.024)	0.048** (2.857)	0.062** (3.129)
女儿继任	-0.320*** (-3.840)	-0.342*** (-4.421)	-0.004*** (-3.819)	-0.005*** (-4.502)
重男轻女	2.884+ (1.666)	1.050 (0.558)	0.065** (2.970)	0.009 (0.387)
独生子女	-0.016 (-0.253)	0.049 (0.739)	0.000 (0.548)	0.002+ (1.817)

续表

变量	(1)	(2)	(3)	(4)
	LN_创新投资	LN_创新投资	创新投资_总资产	创新投资_总资产
企业规模	0.705*** (17.659)	0.737*** (18.547)	-0.004*** (-6.912)	-0.003*** (-5.202)
财务杠杆	-0.188 (-0.889)	-0.238 (-1.146)	0.000 (0.020)	-0.001 (-0.410)
企业业绩	3.855*** (5.116)	4.325*** (5.909)	0.046*** (4.754)	0.058*** (6.072)
企业现金流	1.116* (2.218)	1.025* (2.133)	0.024*** (3.716)	0.022*** (3.502)
企业成长性	0.055 (0.588)	-0.044 (-0.496)	0.001 (0.522)	-0.001 (-0.473)
企业年龄	0.010+ (1.722)	0.005 (0.757)	0.000* (1.993)	0.000+ (1.742)
企业所在地域	0.363*** (6.917)	0.274*** (5.464)	0.002*** (3.516)	0.002* (2.541)
领导权结构	0.071 (0.954)	0.043 (0.614)	-0.000 (-0.116)	0.000 (0.100)
董事会规模	0.025 (1.063)	0.046* (2.096)	0.000 (0.586)	0.000 (1.436)
继任者年龄	0.002 (0.402)	0.001 (0.245)	0.000 (1.234)	0.000 (1.130)
继任者受教育程度	-0.048 (-0.909)	-0.090 (-1.563)	0.001 (1.556)	-0.001 (-1.007)
继任前任期	0.037*** (3.743)	0.051*** (5.182)	0.000** (2.869)	0.001*** (4.323)
家族董事比例	-0.037 (-0.098)	0.142 (0.389)	0.001 (0.302)	0.002 (0.403)
家族高管比例	-0.496* (-2.224)	-0.732*** (-3.431)	-0.011*** (-4.025)	-0.012*** (-4.309)
家族所有权比例	-0.581** (-3.057)	-0.554** (-3.014)	-0.005* (-2.084)	-0.006* (-2.312)
一代任职情况	0.035 (0.504)	0.115+ (1.699)	-0.000 (-0.554)	0.001 (1.495)
IMR	-0.220* (-2.288)	-0.589*** (-3.715)	0.000 (0.023)	-0.009*** (-4.176)
行业/年份	未控制	控制	未控制	控制
样本数	797	797	797	797
Ad_R <sup>2</sup>	0.523	0.600	0.200	0.300
F	44.59	30.07	10.93	9.338

注: + $p < 0.1$ , \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$ 。

二是考虑到研发投入在不同行业间具有完

全不同的含义,在财务处理上不同行业也存在

显著差异。我们删除非制造业样本，将样本聚焦在制造业中重新做一个稳健性检验，检验结

果如表 12 所示。检验结果显示，删除非制造业样本后，检验结果没有发生实质性改变。

表 12 删除非制造业样本

变量	(1)	(2)	(3)	(4)
	LN_创新投资	LN_创新投资	创新投资_总资产	创新投资_总资产
常数项	-4.683*** (-3.335)	-3.798 <sup>+</sup> (-1.801)	0.005 (0.269)	0.053 <sup>+</sup> (1.926)
女儿继任	-0.291*** (-3.766)	-0.319*** (-4.238)	-0.003*** (-3.448)	-0.004*** (-4.067)
重男轻女	5.687*** (3.355)	5.124 <sup>+</sup> (1.927)	0.072** (3.235)	0.026 (0.762)
独生子女	-0.067 (-1.049)	-0.032 (-0.369)	0.000 (0.132)	0.002 (1.322)
企业规模	0.801*** (19.885)	0.787*** (19.711)	-0.002*** (-4.052)	-0.002*** (-4.202)
财务杠杆	0.049 (0.238)	-0.044 (-0.213)	0.002 (0.618)	-0.000 (-0.176)
企业业绩	2.686*** (3.702)	2.852** (3.290)	0.034*** (3.568)	0.046*** (4.109)
企业现金流	1.087* (2.225)	1.253* (2.583)	0.021** (3.269)	0.023*** (3.593)
企业成长性	0.022 (0.236)	-0.051 (-0.553)	0.000 (0.156)	-0.001 (-0.418)
企业年龄	0.013* (2.219)	0.004 (0.678)	0.000** (2.862)	0.000 <sup>+</sup> (1.656)
企业所在地域	0.331*** (6.663)	0.286*** (5.851)	0.002** (3.303)	0.002** (2.604)
领导权结构	0.073 (1.016)	0.088 (1.256)	0.001 (0.975)	0.001 (1.328)
董事会规模	0.016 (0.713)	0.037 <sup>+</sup> (1.690)	0.000 (0.584)	0.000 (1.603)
继任者年龄	-0.001 (-0.141)	-0.001 (-0.283)	0.000 (0.556)	0.000 (0.130)
继任者受教育程度	0.079 (1.432)	0.019 (0.219)	0.002* (2.117)	-0.001 (-0.644)
继任前任期	0.033*** (3.408)	0.044*** (3.468)	0.000* (2.084)	0.001*** (3.601)

续表

变量	(1)	(2)	(3)	(4)
	LN_创新投资	LN_创新投资	创新投资_总资产	创新投资_总资产
家族董事比例	0.524 (1.388)	0.763 <sup>+</sup> (1.707)	0.007 (1.387)	0.006 (0.978)
家族高管比例	-0.465 <sup>*</sup> (-2.190)	-0.648 <sup>**</sup> (-3.092)	-0.009 <sup>**</sup> (-3.270)	-0.012 <sup>***</sup> (-4.245)
家族所有权比例	-0.227 (-1.202)	-0.299 (-1.613)	-0.002 (-0.627)	-0.003 (-1.106)
一代任职情况	0.005 (0.069)	0.096 (1.240)	-0.000 (-0.121)	0.002 <sup>+</sup> (1.848)
IMR	0.352 <sup>**</sup> (2.898)	0.056 (0.169)	0.004 <sup>**</sup> (2.781)	-0.006 (-1.322)
行业/年份	未控制	控制	未控制	控制
样本数	717	717	717	717
Ad_R <sup>2</sup>	0.589	0.611	0.158	0.214
F	52.27	36.20	7.705	7.079

注：+ $p < 0.1$ ，\* $p < 0.05$ ，\*\* $p < 0.01$ ，\*\*\* $p < 0.001$ 。

三是我们另外再采用目前文献中常用的PSM回归方法来对内生性问题进行控制。我们按照1:1的比例进行了配对检验，也绘制了相应的核密度函数图（见图1），来比较匹配前后

处理组和控制组倾向得分的差异性。从图形结果来看，匹配后的处理组和控制组相关变量特征更为接近，匹配结果良好。检验结果未发生实质性改变（见表13）。

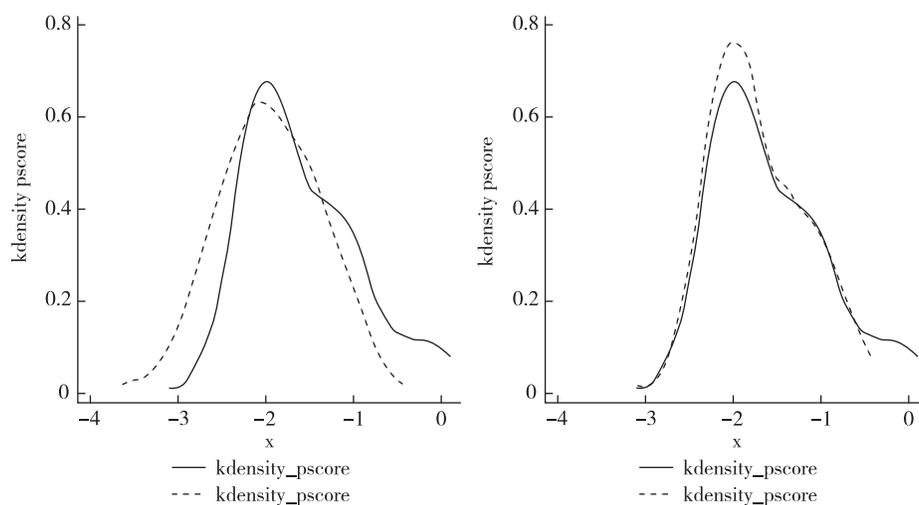


图1 样本匹配前后比较

表 13 PSM 检验结果 (1:1)

变量	(1)	(2)	(5)	(6)
	LN_创新投资	LN_创新投资	创新投资_总资产	创新投资_总资产
常数项	-0.549 (-0.191)	-2.894 (-1.092)	0.075* (2.127)	0.043 (1.240)
女儿继任	-0.187 (-1.594)	-0.357** (-3.286)	-0.004** (-2.638)	-0.005*** (-3.520)
重男轻女	-1.735 (-0.403)	-1.390 (-0.351)	-0.011 (-0.214)	0.013 (0.252)
独生子女	0.157 (1.167)	0.139 (1.081)	0.003 (1.596)	0.002 (0.900)
企业规模	0.765*** (10.022)	0.864*** (11.745)	-0.003*** (-3.345)	-0.002* (-2.016)
财务杠杆	0.056 (0.130)	-0.164 (-0.408)	-0.001 (-0.153)	-0.002 (-0.377)
企业业绩	4.627** (2.974)	4.312** (3.147)	0.054** (2.839)	0.047** (2.644)
企业现金流	0.449 (0.386)	0.397 (0.378)	0.007 (0.487)	0.003 (0.197)
企业成长性	-0.034 (-0.169)	-0.359* (-1.981)	0.001 (0.485)	-0.003 (-1.120)
企业年龄	0.008 (0.525)	0.011 (0.807)	0.000 (1.056)	0.000 (1.118)
企业所在地域	0.524*** (4.950)	0.362*** (3.660)	0.004** (3.206)	0.003* (2.367)
领导权结构	0.229 (1.319)	0.414** (2.671)	0.002 (0.818)	0.004* (2.072)
董事会规模	0.102+ (1.777)	0.122* (2.422)	0.001 (1.048)	0.001 (1.529)
继任者年龄	0.004 (0.347)	-0.006 (-0.559)	0.000 (0.293)	-0.000 (-0.325)
继任者受教育程度	0.141 (1.194)	0.104 (1.007)	0.002 (1.590)	0.002 (1.564)
继任前任期	0.023 (0.869)	0.024 (1.053)	0.000 (0.798)	0.000 (0.736)
家族董事比例	-0.415 (-0.484)	1.765* (2.068)	-0.014 (-1.343)	0.009 (0.827)
家族高管比例	0.004 (0.007)	-0.161 (-0.326)	-0.011+ (-1.677)	-0.010 (-1.599)

续表

变量	(1)	(2)	(5)	(6)
	LN_创新投资	LN_创新投资	创新投资_总资产	创新投资_总资产
家族所有权比例	-0.399 (-0.967)	-0.168 (-0.452)	-0.001 (-0.279)	-0.001 (-0.173)
一代任职情况	-0.026 (-0.163)	0.134 (0.927)	-0.001 (-0.335)	0.001 (0.719)
行业/年份	未控制	控制	未控制	控制
样本数	205	205	205	205
Ad_R <sup>2</sup>	0.473	0.624	0.214	0.364
F	10.63	9.683	3.921	3.996

注: + $p < 0.1$ , \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$ 。

## 五、研究结论

二代继任后的家族企业创新投资问题是影响家族企业发展的一个重要问题。在中国家族企业中,女儿继任的现象逐渐增多。由于女儿继任与中国传统的析产继承惯例相背离,且不符合传统文化观念中男女性别分工的要求,在家族企业继任中,儿子继任与女儿继任在合法性方面存在较大差异。因此,在研究家族企业二代继任后的创新投资问题时,必须要考虑二代的性别带来的影响。本文为了考察女儿继任家族企业后的创新投资决策问题,选取2008~2018年沪深两市一代创始人直系子女继任的家族企业为样本进行研究。主要研究结论如下:

第一,在家族企业中,相对于儿子继任,女儿继任会削弱家族企业的创新投资。由于中国传统的“男主外,女主内”性别分工和“诸子均分”析产惯例,女儿继任家族企业缺乏合法性。合法性不足一方面导致女儿担心在创新失败后会遭遇更多惩罚,另一方面导致女儿的

资源调动能力受限。两方面因素致使女儿在继任家族企业后削弱家族企业的创新投资。女儿缺乏继任家族企业的合法性,究其原因还是家族企业利益相关者受传统观念的影响,不能平等地看待女儿继任与儿子继任。因此,女儿继任后实际上是由于受性别偏见的约束,而选择削弱家族企业的创新投资。

第二,女儿继任家族企业后的创新投资决策会受其所处地域“重男轻女”思想以及二代继承人的独生子女身份的影响。地域“重男轻女”思想潜移默化地影响家族企业利益相关者看待女儿继任的态度。在“重男轻女”思想严重的地区,家族企业利益相关者受传统“重男轻女”思想的影响,对女儿继任的认知更偏向于传统。女儿继任家族企业的合法性更低,女儿在继任后的创新投资决策中所感受到的来自性别偏见的阻力更大。另外,家族企业女儿继任中包含一种独生女继任的特殊情况。独生女是家族的唯一继承人,这个客观现实从思想上打破了传统的“诸子均分”析产惯例。因此,独生女继任家族企业的合法性与儿子无异。继

承家族产业的合法性使她们在创新投资决策中所感受到的来自性别偏见的阻力较小，从而提高了她们继任家族企业后的创新投资。

第三，进一步的研究发现，一是家族企业中存在“同性社交繁殖”现象，女性一代创始人的存在弱化了组织中的传统性别认知，能够帮助提高女儿继任家族企业的合法性，进而提高女儿继任家族企业后的创新投资。二是女儿继任家族企业后并不会削弱所有类型的创新投资，她们所削弱的主要是高风险型创新投资。三是女儿提前进入家族企业接受培养，能够提高她们继任家族企业时的合法性，进而提高她们继任后的创新投资；同时，随着继任时间的增加，二代继任者的权威合法性发生变化，女儿继任和儿子继任在创新投资上的差距会逐渐缩小。

本文的实践启示在于：首先，女儿继任家族企业后削弱企业创新投资的决策不是女性自身的风险规避属性导致的选择，而是受组织性别偏见约束，迫于合法性不足而被动做出的取舍。因此，提高女儿继任后的创新投资的关键在于消除家族企业内部根深蒂固的性别偏见，营造性别平等的决策环境。其次，家族企业中女性领导的存在，能够促进树立“女主外”的模范，打破“男主外，女主内”的性别刻板印象，弱化组织对女性的传统认知，帮助推进组织在性别平等方面的进程。家族企业可以通过提高女性领导的比例来提高女儿继任后的合法性。最后，让女性继任者们尽早进入家族企业中，提前接受培养规划，她们就能够拥有足够的时间适应环境和建立权威，并以此缓解其继任后的合法性危机。

本文的理论启示在于：首先，在研究家族企业二代继任与创新投资之间的关系时，不宜将家族企业二代看作一个同质的整体。以往研究在讨论家族企业二代继承的相关话题时，倾向于将二代继承人看作一个同质的整体，强调二代继承人与一代创始人之间的权威合法性差距。如李新春等（2015）的研究指出家族企业二代继承人在父辈的衬托下，往往因权威合法性不足而面临“少主难服众”的局面。事实上，权威合法性差异不仅存在于家族企业二代继承人与一代创始人之间，还存在于家族企业二代继承人内部。

其次，在研究二代继承人的性别影响的经济后果时，有必要关注女性继承人和男性继承人在权威合法性方面的差异。根据马克斯·韦伯（1997）的经典权威理论，权威合法性的来源包括三类，分别是源自制度和章程的法理型权威，源自传统、惯例和一贯信念的传统型权威，源自领导者个人非凡品质和能力的魅力型权威。女性继承者无论是从其企业管理者身份角度来看，还是从其家族继承人身份角度来看，都不符合传统观念对其身份的要求。男性继承人和女性继承人之间存在权威合法性差异的根本原因就在于女性继承人在传统型权威上的劣势。男性继承人在继任后需要向利益相关者证明其能力以获得魅力型权威，从而构建权威合法性。而女性继承人继任后，在构建权威合法性的过程中，不仅需要证明其能力，还需要权衡利弊，克服传统型权威匮乏带来的负面影响。这种权威合法性上的差异会影响两者在继任后的决策行为。

最后，本文为女性 CEO 降低风险型创新投

资给出了另一种解释：迫于合法性不足而被动做出的暂时性决策。当女性克服传统型权威匮乏带来的负面影响，构建了其个人权威合法性之后，女性继任者和男性继任者之间的创新投资差距会逐渐缩小。这说明在关于女性企业家的风险型投资决策研究中，当发现女性企业家与男性企业家在风险投资上存在差异时，有必要思考这种差异是女性天生比男性更厌恶风险的结果，还是女性受其女性身份的约束而做出暂时性决策的结果。

本文也有一些局限性：一是本文未能充分考虑女性所处的具体组织环境对女性，尤其是对女性领导的态度。作为家族企业继承人，女儿之所以和儿子在创新投资决策上有不一样的选择，是因为女儿所处的组织环境受传统观念的影响对女性持有偏见，女儿继承的合法性相对不足。虽然本文用各地区“重男轻女”思想严重程度和是否“独生子女”来衡量了组织环境对女性的偏见大小，但是这两个变量并不能够完全揭示组织环境对女性的态度。将女性所处的组织环境划分为三个层面：控股家族层面、企业层面和地区层面。本文在一定程度上从控股家族层面和地区层面考察了组织环境对女性的态度，忽略了企业本身的性别文化。而事实上，企业组织自身对女性领导的文化认同感，在更大程度上会影响到女性继任者的决策态度和行为。因为企业内部的利益相关者对女性领导的认同会直接关系到女性继任者的资源调动能力。另外，是否“独生子女”也不能完全衡量控股家族对女性的态度。虽然独生女继任能够说明相应的控股家族对女性的态度，但我们无法通过该变量判断非独生子女的控股家族对

女性的态度。女性从小受控股家族的性别文化熏陶，这种从小耳濡目染的性别文化会影响女性对自身的认知，从而影响女性的投资决策行为。未来的研究可以考虑从企业自身的性别文化和控股家族的性别文化出发，来对女性继任后的创新投资决策行为进行深入探讨。

二是本文在考察女儿继任与创新投资的关系时，对家族因素的考虑并不充分。本研究只考察了女儿继任后的创新投资决策是否受其独生女身份的影响。然而，控股家族中的子女数量和子女结构都有可能影响女儿继任后的合法性，进而影响女儿继任后的创新投资。比如家庭子女结构分为：只有女儿、只有儿子、有儿有女。只有女儿又分为两种情况：独生女和多个女儿；只有儿子分为：独生子和多个儿子。未来的研究可以深入探讨家庭子女结构和子女数量所产生的调节效应。

接受编辑：贺小刚

收稿日期：2020年11月25日

接受日期：2022年1月28日

作者简介：

许为宾，贵州大学管理学院副教授，硕士生导师，2016年6月毕业于南开大学商学院，主要研究方向为家族企业治理，曾经在《管理学报》《科研管理》等期刊发表论文30余篇。

豆秋杰，贵州财经大学商务学院讲师，2020年6月毕业于贵州大学管理学院，主要研究方向为公司治理与财务管理，曾经在《技术经济》等期刊发表论文3篇。

乔朋华（通讯作者，E-mail: oldbridge1221

@126.com), 昆明理工大学管理与经济学院教授, 博士生导师, 2015年毕业于哈尔滨工业大学管理学院, 主要研究方向为公司治理, 曾经在 *International Business Review* 和 *International Review of Economics & Finance* 等期刊发表论文 30 余篇。

### 参考文献

- [1] 陈建安、武雪朦:《工作场所中“男女搭配”能否带来“干活不累”——基于资源保存理论的视角》,《珞珈管理评论》,2017年第3期。
- [2] 程晨:《家族企业代际传承:创新精神的延续抑或断裂?》,《管理评论》,2018年第6期。
- [3] 方云龙:《风险容忍度与企业创新:基于家族企业二代接班者视角的检验》,《科学决策》,2020年第1期。
- [4] 傅颖、王重鸣:《女性继任家族企业研究回顾与展望》,《妇女研究论丛》,2014年第2期。
- [5] 龚为纲:《男孩偏好的区域差异与中国农村生育转变》,《中国人口科学》,2013年第1期。
- [6] 黄海杰、吕长江、朱晓文:《二代介入与企业创新——来自中国家族上市公司的证据》,《南开管理评论》,2018年第1期。
- [7] 纪扬、周二华、龙立荣:《所有制和市场竞争调节作用下的CEO自恋与企业研发投入研究》,《管理学报》,2019年第8期。
- [8] 贾云竹、马冬玲:《性别观念变迁的多视角考量:以“男主外,女主内”为例》,《妇女研究论丛》,2015年第3期。
- [9] 姜付秀、郑晓佳、蔡文婧:《控股家族的“垂帘听政”与公司财务决策》,《管理世界》,2017年第3期。
- [10] 李纪珍、周江华、谷海洁:《女性创业者合
- 法性的构建与重塑过程研究》,《管理世界》,2019年第6期。
- [11] 李新春、韩剑、李炜文:《传承还是另创领地?——家族企业二代继承的权威合法性建构》,《管理世界》,2015年第6期。
- [12] 刘世敏、刘森:《女性职业发展中的“玻璃天花板”效应》,《东岳论丛》,2015年第4期。
- [13] 刘振、崔连广、杨俊、李志刚、宫一洵:《制度逻辑、合法性机制与社会企业成长》,《管理学报》,2015年第4期。
- [14] 刘振、刘博:《股权集中度、管理者薪酬组合与自主创新投资》,《科研管理》,2018年第12期。
- [15] 马骏、黄志霖、何轩:《家族企业如何兼顾长期导向和短期目标——基于企业家精神配置视角》,《南开管理评论》,2020年第6期。
- [16] 马忠、吴翔宇:《金字塔结构对自愿性信息披露程度的影响:来自家族控股上市公司的经验验证》,《会计研究》,2007年第1期。
- [17] 秦祥瑞、沈毅:《拆迁安置、财产分配与血缘关系走向的实证研究——以TX社区为例》,《北京社会科学》,2019年第12期。
- [18] 卿石松:《中国性别收入差距的社会文化根源——基于性别角色观念的经验分析》,《社会学研究》,2019年第1期。
- [19] 沈弋、徐光华、钱明:《慈善捐赠、研发投入与财务资源的调节作用——基于战略间互动视角》,《管理评论》,2018年第2期。
- [20] 宋少鹏:《平等和差异:近代性“别”观念双重特性的建构》,《妇女研究论丛》,2012年第6期。
- [21] 王立夏、刘焱、尹翔雨:《家族企业的企业家精神与商业模式创新双案例研究——基于社会情感财富视角》,《管理案例研究与评论》,2021年第2期。
- [22] 王连娟、张静、王欢:《女性在家族企业接班中所面临的问题》,《经济问题探索》,2010年第

7 期。

[23] 王伟同、魏胜广：《员工性别结构如何影响企业生产率——对“男女搭配干活不累”的一个解释》，《财贸经济》，2017 年第 6 期。

[24] 王晓焘：《城市青年独生子女与非独生子女的教育获得》，《广西民族大学学报（哲学社会科学版）》，2011 年第 5 期。

[25] 肖富群、风笑天：《性别平等与生育选择——农村独生子女与非独生子女的比较研究》，《中国青年研究》，2010 年第 7 期。

[26] 熊艾伦、王子娟、张勇、李宏毅：《性别异质性与企业决策：文化视角下的对比研究》，《管理世界》，2018 年第 6 期。

[27] 许长新、赵梦琼：《家族代际差异与企业创新投资决策的关系研究》，《科研管理》，2019 年第 12 期。

[28] 许静静、吕长江：《家族企业高管性质与盈余质量——来自中国上市公司的证据》，《管理世界》，2011 年第 1 期。

[29] 许为宾、肖祺、周莉莉：《二代继任方式、家族权威与家族企业创新投资》，《科技进步与对策》，2021 年第 11 期。

[30] 闫晓君：《汉代继承问题刍议》，《法律科学（西北政法大学学报）》，2012 年第 2 期。

[31] 严若森、吴梦茜：《二代涉入、制度情境与中国家族企业创新投资——基于社会情感财富理论的研究》，《经济管理》，2020 年第 3 期。

[32] 严若森、肖莎：《政治关联、制度环境与家族企业创新绩效——社会情感财富理论视角的解释》，《科技进步与对策》，2019 年第 6 期。

[33] 杨菊华：《近 20 年中国人性别观念的延续与变迁》，《山东社会科学》，2017 年第 11 期。

[34] 杨振兵：《男女搭配，干活不累：异性效应有利于提升生产效率吗》，《上海财经大学学报》，2016

年第 6 期。

[35] 于树江、杨睿、李艳双：《社会情感财富、创新环境与家族企业创新投资》，《工业技术经济》，2020 年第 12 期。

[36] 于晓东、朱春玲、李朋波：《重男轻女观念会加剧当地家族企业的机会主义动机吗——以家族企业上市公司为例》，《经济理论与经济管理》，2019 年第 6 期。

[37] 赵晶、祝丽敏、王明：《市场适应性、社会资本和企业制度化研究——基于国美电器的案例分析》，《经济理论与经济管理》，2015 年第 1 期。

[38] 赵向阳、李海、孙川：《中国区域文化地图：“大一统”抑或“多元化”？》，《管理世界》，2015 年第 2 期。

[39] 周鸿勇、沈金莉、雷宇：《中国家族企业中女性族员的困境与对策》，《科研管理》，2005 年第 1 期。

[40] 周建、许为宾、余耀东：《制度环境、CEO 权力与企业战略风格》，《管理学报》，2015 年第 6 期。

[41] 周生春、徐萌娜：《国外家族企业女性成员研究述评》，《浙江大学学报（人文社会科学版）》，2009 年第 2 期。

[42] 朱沆、Eric Kushins、周影辉：《社会情感财富抑制了中国家族企业的创新投资吗？》，《管理世界》，2016 年第 3 期。

[43] 邹立凯、梁强、王博：《基于权威转换视角的家族企业二代子女继任方式研究》，《管理学报》，2019 年第 12 期。

[44] 邹立凯、王博、梁强：《继任 CEO 身份差异与家族企业创新投资研究——基于合法性的视角》，《外国经济与管理》，2019 年第 3 期。

[45] Calabrò, A., Vecchiarini, M., Gast, J., Campopiano, G., De Massis, A., & Kraus, S. 2018. Innovation in family firms: A systematic literature review and

guidance for future research. *International Journal of Management Reviews*, 21 (3): 317–355.

[46] Chen, S., Ying, S. X., Wu, H., & You, J. 2021. Carrying on the family's legacy: Male heirs and firm innovation. *Journal of Corporate Finance*, (1): 101976.

[47] Czarnitzki, D., & Hottenrott, H. 2011. R&D investment and financing constraints of small and medium-sized firms. *Small Business Economics*, 36 (1): 65–83.

[48] Danes, S. M., & Olson, P. D. 2010. Women's role involvement in family businesses, business tensions, and business success. *Family Business Review*, 16 (1): 53–68.

[49] De Massis, A., Frattini, F., & Lichtenthaler, U. 2013. Research on technological innovation in family firms: present debates and future directions. *Family Business Review*, 26 (1): 10–31.

[50] DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. 1983. The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48 (2): 147–160.

[51] Feingold, A. 1994. Gender differences in personality: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 116 (3): 429.

[52] Haberman, H., & Danes, S. M. 2010. Father-daughter and father-son family business management transfer comparison: Family FIRO model application. *Family Business Review*, 20 (2): 163–184.

[53] Hogg, M. A., & White, T. K. M. 1995. A tale of two theories: A critical comparison of identity theory with social identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 58 (4): 255–269.

[54] Jimenez, R. M. 2009. Research on women in family firms: current status and future directions. *Family Business Review*, 22 (1): 53–64.

[55] Keating, N. C., & Little, H. M. 1997. Choosing the successor in new Zealand family farms. *Family Business Review*, 10 (2): 157–171.

[56] Kokkonen, A., & Miller, J. 2020. Succession, power-sharing and the development of representative institutions in medieval Europe. *European Journal of Political Research*, 59 (4): 954–975.

[57] Lippa, R. A. 2010. Gender differences in personality and interests: when, where, and why? *Social & Personality Psychology Compass*, 4 (11): 1098–1110.

[58] Massis, A. D., Kotlar, J., Chua, J. H., & Chrisman, J. J. 2014. Ability and willingness as sufficiency conditions for family-oriented particularistic behavior: Implications for theory and empirical studies. *Journal of Small Business Management*, 52 (2): 344–364.

[59] Murphy, R., Ran, T., & Xi, L. 2011. Son preference in rural China: Patrilineal Families and Socioeconomic Change. *Population and Development Review*, 37 (4): 665–690.

[60] Powell, D. M. W. 1983. The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48 (2): 147–160.

[61] Schmitt, D. P., Long, A. E., McPhearson, A., O'Brien, K., Remmert, B., & Shah, S. H. 2016. Personality and gender differences in global perspective. *International Journal of Psychology*, 52 (51): 46–56.

[62] Sundaramurthy, C., & Kreiner, G. E. 2010. Governing by managing identity boundaries: The case of family businesses. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 32 (3): 415–436.

[63] Vera, C. F., & Dean, M. A. 2010. An examination of the challenges daughters face in family business succession. *Family Business Review*, 18 (4): 321–345.

# 企业诚信文化与高管薪酬契约选择<sup>\*</sup>

□ 汪 顺 任 侨 谢素娟

领域编辑推荐语:

“诚信文化是优秀中国传统文化的一个重要体现。作者通过文本分析的方式对这一概念进行了评估和测量，并在此基础上检验了它对高管薪酬绩效敏感性的影响，从而丰富了我们对公司治理机制的认识。这篇文章不仅在研究方法上进行了大胆的尝试，也有助于我们思考如何将中国传统文化与现代管理研究进行有效整合。毫无疑问，后一点的意义尤为重要。”

——梁建

**摘 要:** 企业文化影响企业制度与行为。本文采用文本分析的方法，构建了上市公司核心文化数据集，并结合2009~2014年的A股上市公司数据，探讨诚信这一重要的文化维度对高管薪酬契约选择的影响。研究发现，诚信文化能够显著提升高管薪酬与公司业绩之间的敏感性水平，这一影响在经过倾向匹配得分控制、样本调整、变量替换等一系列稳健性检验后依然显著。进一步研究表明，诚信文化的作用效果发挥受到企业产权性质、外部法律执行环境以及内部监督机制的影响，即对于民营企业、所在地法律制度以及内部监督机制较为薄弱的企业而言，诚信文化的提升效应更强。本文揭示了精神层文化与企业制度间的互动关系，一定程度上丰富了文化与经济类文献，亦管窥了优秀传统文化要素之于东方管理实践的重要解释力。

**关键词:** 诚信文化；非正式制度；薪酬-业绩敏感性；公司治理

## 一、引言

我国社会正进行着新的转变，道德危机是每一次社会转型都会遇到的问题，其中最具有代表性的便是当下严重的失信问题（戴亦一等，2019）。在公司治理领域，代理人严重违背基本的契约规定，无视职业操守的现象屡见不鲜，部分高管为了追逐私

<sup>\*</sup> 本文受国家自然科学基金面上项目“组织权威、经济独立性与监事会治理研究：理论框架与实证检验”（72172001）以及自然科学基金青年项目“经理人非财务业绩评价与企业创新研究：基于高管权力距离视角的分析”（71702197）的资助。特别感谢《管理学季刊》主编李海洋教授、领域编辑以及两位匿名审稿人的建设性意见，当然，文责自负。

有收益甚至会随意操纵薪酬契约，导致了大量“天价薪酬”与“零薪酬”并存的薪酬异象（权小锋等，2010）。现有研究已从内部控制、组织结构、股权结构等正式制度角度去探究缓解之法（卢锐，2011；王会娟和张然，2012；马连福等，2013）。但是，对于中国这样一个处于转型中的新兴市场国家而言，理解并解决种种问题时，将视野仅仅局限于近代以来所接纳、吸收和改良的正式制度要素，是远远不够的（Allen et al.，2005）。当经济理性人陷入“道德困境”，文化信仰等非正式制度往往具有更强的解释力（陈冬华等，2013）。中华文化源远流长，与我国人民的实践活动相互裹挟着向前发展。在漫长的时间岁月里，长期历史发展中延续下来的传统文化，至少部分构成了正式制度生长的土壤，或者和正式制度一同推动着社会的演进（Acemoglu et al.，2005；陈冬华等，2013）。因而，本文将考察传统文化这一重要的非正式制度在企业薪酬治理中的作用。

“企业文化多层次论”认为，企业文化的构成可细分为精神层文化、制度层文化以及物质层文化，文化层次之间层层递进，而精神文化是文化系统的内核，可以制约其他文化层次（张德，2003；杨洪常，2006）。延伸至公司治理领域，公司治理水平的提高不仅依赖“硬手段”（制度管理），同样也可能通过“软手段”（文化治理）得以实现。我国向来推崇诚信文化，自孔孟时期便强调“人而无信，不知其可也；大车无輹，小车无軌，其何以行之哉”。诚信文化对于我国民众的内在约束力一直存在。只是由于在建设社会主义市场经济的过程中，一部分人受到“金钱至上”价值观的冲击，意

识形态和价值观念日益多元多变，诚信文化的传承与弘扬因此遭遇一定的阻碍。此时，重新树立诚信文化的价值旗帜，无论是对重构个人精神面貌以规范其行为而言，还是对提升公司治理水平与经济效益而言，均是必要之举。基于以上认识，本文试图定义并度量企业诚信文化，然后回答“作为薪火相传的社会美德与社会主义核心价值观体系的主关键字，诚信文化是否在现代公司薪酬治理中发挥作用”这一问题。

现有文献主要着墨于区域诚信文化与企业价值间的互动关系，较少关注到诚信文化的公司治理效应，从而缺少了对于诚信文化为何能够提升企业价值这一机理性问题的回答。此外，深入考察企业层面诚信文化对高管薪酬契约影响效应的文献更为少见，例如 Kanagaretnam 等（2016）基于跨国别的数据，考察国家诚信文化对于该国企业高管薪酬契约绝对数水平的影响，但是不仅未能识别出单个企业的文化数据，也未能涉及企业内具体的高管薪酬契约类型选择。鉴于此，本文致力于探究企业层面的诚信文化是否能够通过影响人的价值观念与行为方式来改变公司治理的情境，从而影响高管薪酬激励的制度设计。具体而言，在业绩型薪酬制度的动态演进中，企业诚信文化也许能够通过缓解信息不对称、约束高管自利行为的路径，对高管薪酬契约选择产生一定的潜在影响。通过文本分析，本文识别并构建了上市公司层面的诚信文化数据集，并基于此考察了上述问题。结果表明，以诚信为文化导向的样本企业具有更高的薪酬业绩敏感性，且诚信文化可通过最优契约机制以及寻租机制两条理论路径影响委托人与代理人的薪酬契约选择。

本文的主要贡献在于以下两点：第一，为探究高管业绩型薪酬契约选择的影响因素提供了新的视角。高管薪酬激励是公司治理的核心内容，本文聚焦于诚信这一传统文化因素对其业绩敏感性的影响，丰富了传统文化与薪酬契约间互动关系的研究文献。现有研究大多从公司内外部制度环境的角度出发，研究高管薪酬契约的影响因素，例如外部政府干预与市场化进程（辛清泉和谭伟强，2009）、外部媒体舆论（杨德明和赵璨，2012）等的宏观制度要素，但这些研究均着眼于正式制度，而忽视了非正式制度的作用（贾凡胜等，2017）。然而，由于中国经济的快速发展同样得益于非正式制度对正式制度的有效替代（Allen et al.，2005），作为非正式制度的重要组件，兼为薪火相传的社会美德，研究诚信这一非正式文化特征的公司治理效应对于我国企业而言具有重要意义。

第二，尽管 Kanagaretnam 等（2016）极富开创性的研究表明，宏观层面的诚信文化可以降低当地高管的道德风险水平，此时企业不再需要通过支付高昂的薪酬以激励高管勤勉尽责，因而降低了高管薪酬的绝对数水平，但这一结论同样值得做进一步的思考与补充。诚信文化可以表现为国家或社会层面的精神积淀，也可以存在于企业或组织层面的制度设计中，且诚信本身毫无疑问是一种珍贵的美德，那么，为何践行诚信美德反而得不到更为充分的经济激励作为奖励？如果讲求诚信文化反而对应着更低的经济激励，那么诚信文化是否能够长期维系便有待商榷。本文所研究的企业诚信文化对于薪酬业绩敏感性的积极影响，恰恰补充了上述内容，诚信这一美德，同样有利于企业选择

更为合理的薪酬契约制度。在倡导诚信文化的企业中，也许会如 Kanagaretnam 等（2016）所言，高管薪酬的绝对数会有所下降，但同时也对应着一个与业绩挂钩的更为紧密、更为合理的薪酬契约。因此，本文从微观企业诚信文化以及更为具体的薪酬契约选择角度补充了现有的文献研究。

## 二、文献回顾

### （一）诚信文化

企业文化是“一套在整个组织中被广泛分享和拥护的价值观念和行为规范”（O'Reilly & Chatman，1996）。依据企业文化多层次理论，企业文化分为多个层次，其中精神文化居于核心地位，可以规范制度文化、指导行为文化、构造物质文化（杨洪常，2006）。当前对企业诚信文化的规范研究中，对其概念的解释侧重于“诚”与“信”的内在含义，并从传统文化基因与市场经济发展角度论述了我国企业失信问题，从而提出在企业内部与外部落实诚信文化建设的举措（李邢西，2011；许彦华，2012；许彦华和高晚欣，2013；王迪，2013）。本文中的诚信文化特指承载了传统诚信理念精髓的精神层文化，具体而言，本文所研究的诚信文化指的是企业对于诚实守信、言行一致的精神追求或者价值取向。文化能够塑造广泛的行为与制度，由此产生一系列的影响。现有研究指出，诚信文化作为一种重要的非正式制度是社会系统的“润滑剂”，更是影响经济增长和组织业绩的重要因素（Guiso et al.，2013）。诚信能够有效降低信息不对称、契约成本和道德风险

(Gosling & Huang, 2009), 促进社会经济活动的交易双方就契约中未能明确的事项达成共识。但目前的文献主要从宏观的地区诚信文化或者从“信任”水平视角出发, 检验社会诚信的作用(张敦力和李四海, 2012; Kanagaretnam et al., 2016; 杨国超和盘宇章, 2019; 余泳泽等, 2020), 或者关注领导者诚信行为的影响(Dineen et al., 2006; Davis & Rothstein, 2006; White & Lean, 2008), 部分关注企业诚信文化实际效应的文献集中于探讨企业诚信文化对盈余管理(姜付秀等, 2015)、财务报告重述(左锐等, 2018)、内部控制有效性(徐亚琴等, 2018)、企业创新(左锐等, 2020; 唐玮等, 2020; 卜美文, 2020)。在上述文献中, Kanagaretnam 等(2016)是与本文十分相关的文献, 其基于跨国文化数据, 考察国家诚信文化对于该国企业高管薪酬契约绝对数水平的影响, 但该研究并未考察企业层面的诚信文化问题, 也未涉及具体的高管薪酬契约类型选择。

### (二) 高管薪酬业绩敏感性

在所有权与经营权高度分离的现代公司中, 为使委托人与代理人之间的利益保持一致并有效激励代理人, 作为委托人的股东通常将企业业绩视作实施监督的重要依据, 通过制定与业绩挂钩的市场化薪酬制度降低潜在的代理问题(Murphy, 1985; Jensen & Murphy, 1990)。因此, 在经典的委托代理模型中, 高管薪酬与公司业绩的敏感性被认为是衡量薪酬激励契约有效性的一个重要标准(陈胜蓝和卢锐, 2012)。作为一个检验工具, 高管薪酬业绩敏感性指的是企业业绩在一段时间内增加一个单位所引起的高管薪酬的增加量, 换言之, 其反映的是企业

业绩变动对高管薪酬的影响程度。最优契约理论认为, 理性的薪酬契约设计应当在考虑高管特性、外部不确定性等因素后保持一定的业绩激励强度。

目前, 多数上市公司已经建立起了与企业业绩挂钩的激励型薪酬制度, 高管薪酬与企业业绩之间存在一定的关联度(辛清泉和谭伟强, 2009)。尽管在经典的模型架构内, 高业绩敏感性的薪酬契约是最富效率的, 但由于现实世界往往难以满足理论模型的诸多严苛假设, 仍有许多现实的摩擦会影响委托代理双方对高业绩敏感性薪酬契约的选择。现有文献主要从委托人视角和代理人视角进行研究, 相应地形成了基于“有效契约观”与“寻租观”的解释(刘慧龙, 2017)。“有效契约观”认为, 高管薪酬契约是由委托人主导的有效契约, 其目的在于约束代理人机会主义行为, 激励代理人努力工作(Jensen & Meckling, 1976; Jensen & Murphy, 1990)。因而, 高管薪酬业绩敏感性取决于委托人面对现实情境的主动选择。“寻租观”则认为, 薪酬契约很大程度上受到高管权力的影响, 极有可能是高管寻租的结果(Bebchuk et al., 2002; Bebchuk & Fried, 2003), 薪酬业绩敏感性受制于高管自利主义动机与行为。

基于“有效契约观”与“寻租观”, 现有研究已探索了多种企业内外部制度要素对于高管薪酬业绩敏感性的影响效果。组织文化作为非正式制度, 能够影响个体的价值观念与心理偏好, 从而影响经济主体间的认知、互动和策略选择, 有助于弥补薪酬契约的不完备性(Guiso et al., 2008)。姜付秀等(2015)认为, 企业内部共享并被普遍接受的文化能够引导组

组织成员的信念和偏好趋同,有利于解决和协调激励问题。因而,我们认为文化因素应当是影响高管薪酬业绩敏感性的重要方面。

### 三、理论分析与假设提出

#### (一) 诚信文化与高管薪酬业绩敏感性

作为高管薪酬契约设计中的核心关注点之一,薪酬业绩敏感性搭建起了委托人与代理人之间具体的利益联系,也成为双方利益博弈的着力点,此间涉及信息环境、交易结构、激励等诸多方面(刘慧龙,2017)。委托人能够直接控制与监督薪酬制度的制定、变更与废止,以达成提高激励并约束代理人的效果。但代理人并非完全被动,独特的人力资本价值赋予其斡旋的余地,使薪酬契约的设计更偏向于满足其自身的意愿。目前我国企业的薪酬契约仍有待完善,其中高管薪酬业绩敏感性更是关乎契约效率性的关键。作为重要的非正式制度,诚信文化可以通过影响薪酬契约需要处理的激励、信息环境等问题,影响委托代理双方对于薪酬业绩敏感性的选择。总体而言,诚信文化既可以减少企业业绩在反映高管努力程度方面的噪声,还能够通过约束高管的自利动机来减少薪酬干预行为,从而影响薪酬业绩敏感性。

诚信文化能够影响薪酬业绩敏感性,关键在于其可以为委托代理双方提供稳定的心理预期(戴治勇,2014),从而有效地减少契约关系中的隐瞒、猜忌甚至欺骗等行为,缓解信息不对称,营造较为良好的信息环境。在诚信文化导向的企业中,制度与规则的设计偏重于诚信理念,比如人才筛选机制、奖惩机制等,并且

组织成员无形中受到诚信价值观的心理约束,而声誉型信任的“连坐制”也会放大代理人的非诚信行为并加重其惩罚(张维迎和柯荣住,2002;刘凤委等,2009;Akerlof,1980),共享诚信价值观的组织成员对代理人形成外在的道德约束。因此,在这一情境下,在崇尚诚信文化的企业中,往往可以达成更具效率的信息传递,改善信息环境,并最终影响薪酬契约的选择。

具体而言,诚信文化对于薪酬业绩敏感性的影响主要体现在如下两个方面:首先,诚信文化增加了企业业绩的信息含量,从而可能对委托人薪酬契约选择产生影响。实践中广泛存在盈余管理现象,由于存在较高的盈余噪声,委托人难以使用业绩信息去判定代理人的努力程度(姜付秀等,2015)。当公司进行诚信文化建设时,高管更容易被监督和控制,其进行盈余操纵的机会减少,寻租动机也受到诚信价值观的约束,从而盈余质量有所提升(姜付秀等,2015)。总体而言,在诚信文化的作用下,企业业绩在度量代理人努力程度方面的“信息量”更为真实且丰富,依据最优薪酬契约的信息含量原则(Holmstrom,1979),委托人会倾向于增强薪酬与业绩之间的关联度。其次,依据“寻租观”,代理人会利用可能的寻租机会,使薪酬契约安排有利于自己,因而薪酬业绩敏感性往往取决于代理人的自利程度。具体而言,当代理问题严重时,由于代理人明确知晓代理问题很可能会负向影响业绩水平,出于利己动机的考虑,代理人会尽可能地降低业绩在薪酬契约中的考核权重(刘慧龙,2017)。已有研究发现,具有自利动机的代理人会设法降低薪酬业绩敏感性,从而摆脱企业业绩的束缚(Hill &

Phan, 1991)。但当企业奉行诚信理念时,由于受到外在诚信环境与内在诚信自觉的约束,代理人会减少其自利行为,也会因此更愿意选择与业绩关联度更高的薪酬契约,从而薪酬业绩敏感性有所提高。综上所述,本文提出假设1:

**假设1:**在其他条件相同的情况下,诚信文化建设有助于提升高管薪酬业绩敏感性。

### (二) 不同产权性质下诚信文化与高管薪酬业绩敏感性的关系分析

在我国独特的制度背景下,产权性质是企业的核心特征,同时也是其进行后续制度安排的基础。国有企业与非国有企业在经营目标、激励机制乃至高管选拔等诸多方面均存有显著差异,可能会影响诚信文化的作用。首先,在薪酬契约设定上,国有企业对于公平性的关注不亚于效率性,高管薪酬普遍受到较多的政府干预,不同于非国有企业的薪酬设计更偏向于市场化。在国有企业高管立场上,他们更加关注职位晋升,对于薪酬激励的反应并不明显。因此,受到政府部门的管制与职业生涯激励的双重影响,国有企业高管的薪酬业绩敏感性并不是委托代理双方的核心利益关注点,往往缺乏弹性。因此,即使诚信文化能够改善信息环境,国有企业薪酬契约也可能并未改变。其次,国有企业具有天然的政治关联,往往会被赋予经济、社会乃至政治的多重任务(林毅夫和李志赞,2004),对于企业业绩的追求仅仅是其中经营目标的一部分。换言之,国有企业的经营业绩与高管努力程度及能力之间的因果关系模糊,而其他经营目标实现程度的信息亦难以掌握。因此,诚信文化缺乏发挥作用的基础,因为国有企业高管薪酬业绩敏感性并不能通过缓

解信息不对称来提高,其多元化的经营目标决定了薪酬契约具有特殊性。最后,相较于非国有企业而言,国有企业“准官员”式的行政变更更加频繁,他们往往难以分享高质量企业文化所带来的长期收益。由于“准官员”们对国有企业只存在短期代理责任,且变更频繁,他们更可能注重眼前利益,而忽视诚信的长远价值(张维迎和柯荣住,2002)。因此,国有企业的诚信文化建设往往流于形式,缺乏落实措施,很难对高管的机会主义行为产生影响。基于以上分析,提出以下假设:

**假设2a:**相比于国有企业,民营企业中诚信文化提升高管薪酬业绩敏感性的作用更强。

### (三) 不同法律执行环境下诚信文化与高管薪酬业绩敏感性的关系分析

以往的研究发现,正式制度与非正式制度之间存在交互影响,并且在正式制度约束较弱的情况下,非正式制度对于经济活动效率的提升效应可能更为明显(Allen et al., 2005; 潘越等,2009)。诚信文化建设通过精神层面的指引与约束,为企业改善信息透明度低、传递效率低的问题,以及为约束代理人自利动机提供帮助,从而对高管薪酬契约产生一定影响。在这一逻辑中,诚信文化的核心作用在于改善信息环境与克制自利行为,但是一些正式制度也具有类似的作用,企业所面临的法律执行环境便是其中之一。具体而言,当企业处于良好的法律执行环境时,由于委托人与代理人均受到严格的法律约束,他们往往具有较高的契约遵守意识与行为边界意识,有利于双方之间形成稳定的心理预期,信息的扭曲与隐瞒得到一定程度的遏制,从而高管薪酬业绩敏感性可能处

于较为稳定且富有效率的状态，诚信文化发挥作用的空间有限。当法律执行环境有待完善时，正式制度的缺席促进了非正式制度的作用发挥，诚信文化建设在规制企业成员行为、抑制信息失真方面的效果更为明显，从而使薪酬契约效率得到显著提升。因此，理论上，诚信文化的治理效应在不同法律执行环境中存在差异，并且诚信文化的明显治理作用可能发生在法律制度较为薄弱地区的企业中。换言之，在外生的法律制度的治理与担保效应缺失的情境下，诚信文化及其所代表的隐性心理契约往往具有更强的治理效应。基于上述分析，提出如下假设：

**假设 2b：当法律执行环境较不完善时，诚信文化提升高管薪酬业绩敏感性的作用更强。**

#### （四）不同内部监督机制下诚信文化与高管薪酬业绩敏感性的关系分析

正式制度安排是多层次的，除了宏观层面的法律制度，还有微观层面的监督机制，它们都发挥着制约组织成员的作用。按照标准的委托代理理论，在企业信息透明度比较高的情况下，最优的薪酬契约应该是直接支付给代理人固定的薪水以覆盖其努力成本，此时诚信文化虽然提升了公司的信息透明度，却并不能促使委托人选择业绩型薪酬契约。但上述逻辑成立

的核心前提是委托人可以观测到代理人的行为，当企业内部的监督机制失效时，由于委托人无法有效地观察到代理人的行动抑或是观察成本过高，此时最优的契约仍是让代理人分享一部分由其行动产生的收益（Holmstrom, 1979）。当监督机制较为完善时，企业可以通过强有力的监督系统，便捷及时地收集相关信息，以督促员工尽职尽责、纠正不当行为。此时，无论是会计盈余信息还是高管行为信息，均具有较好的真实性，诚信文化的影响有限。而企业成员缺乏监督机制的制约时，他们大多从自身利益出发，对于股东的利益关注不足，难以规范地遵循规定的行为准则。此时，诚信文化建设通过价值引领与群体伦理规范，能够发挥独特的治理作用，对薪酬业绩敏感性产生突出影响。因此，我们预期在监督机制完善的企业内，诚信文化对于薪酬业绩敏感性的提升作用相对有限，而在监督机制较为薄弱的样本内，诚信文化的作用效果会更强。基于上述分析，提出如下假设：

**假设 2c：当内部监督机制较不完善时，诚信文化提升高管薪酬业绩敏感性的作用更强。**

综合上述理论分析，本文对于企业诚信文化建设与高管薪酬业绩敏感性的研究，遵循如下研究逻辑（见图 1）。

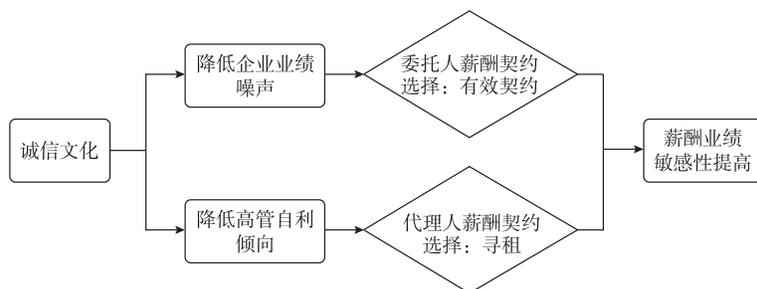


图 1 企业诚信文化建设与高管薪酬业绩敏感性研究逻辑

资料来源：笔者整理。

## 四、研究设计

### （一）数据来源与样本筛选

本文以沪、深两市 A 股上市公司为初始研究样本，数据区间为 2009~2014 年。企业诚信文化与产权性质数据均来自笔者的手工收集整理，财务数据及公司治理相关数据来自 CSMAR 和 IFIND 数据库，宏观经济信息主要来自中经网数据库以及由樊纲等（2011）编制的市场化进程指数。

在初始数据集的基础上，本文实施了如下筛选程序：①由于金融类上市公司迥异的财务结构，将之剔除；②剔除 ST 及上市状态异常的样本；③剔除重要变量缺失的样本。另外，对主要的连续变量，进行了 1% 和 99% 水平的缩尾处理。经过上述处理，最终得到 9257 个公司年度观测样本。

### （二）诚信文化的度量

现有文献衡量企业诚信主要运用问卷调查方法（Guiso et al., 2015）与文本分析方法（姜付秀等，2015；潘健平等，2019）。鉴于问卷调查方式收集的样本量有限，并且数据容易受主观因素影响，本文采用文本分析法度量诚信文化，即通过企业披露的规范文本信息进行分析以获取文化特征数据。具体过程如下：

确定诚信文化的搜寻字段。鉴于诚信文化存在丰富的表达方式，本文把包含“真实客观，言行一致”这一基本含义的词汇都纳入诚信数据收集的字词集当中，最终选取以“诚信、诚实、真实、真诚、虔诚、信誉、信任、信用”为主的词汇。另外，本文剔除了那些在法律或

情境约束下被动的一般性陈述中出现的诚信关联词，比如“本企业坚持合法经营，诚实守信，尊重合作者的利益”。

选定诚信文化的数据收集路径。企业文化具有一定的稳定性，一经确立在短期内很难发生变化（Guiso et al., 2015）。但是，在企业存续过程中，文化在不同发展阶段可能会呈现不同表述或者侧重点发生变化，例如在控制权变更的企业中，文化价值观往往会改变（姜付秀等，2015）。由于企业文化“稳定性”与“可变性”并存，本文从多个渠道收集数据。借鉴姜付秀等（2015）的做法，依次通过公司官网、企业年报、内部控制评价报告这三条渠道获取企业诚信文化信息。一般而言，公司网站会实时更新，其中企业文化、公司简介及董事长寄语等模块会披露较为规范的企业文化信息。企业年报的表外部分与内部控制评价报告也可能披露文化信息，本文也从这两个渠道收集数据。

逐年翻阅企业 2009~2014 年的企业年报、内部控制评价报告并浏览官网信息，确定上述数据收集渠道中出现的诚信关联词，并统计出现的次数。若某年某企业的文化总述、核心价值观、企业精神及企业理念中含有其中的任何一个词汇，即认为该企业当年是以诚信文化为导向的，则企业诚信文化（*Integrity\_dum*）这一虚拟变量赋值为 1，否则赋值为 0。另外，本文还统计了与诚信相关的表述的出现频数，以此构建诚信文化强度变量（*Integrity\_sum*）。

### （三）实证模型构建

高管薪酬业绩敏感性是企业薪酬契约效率性的重要测度（姜付秀等，2014），薪酬业绩敏感性越高，薪酬契约效率也就越高。建立如下

模型来考察诚信文化的影响：

$$Salary_{i,t} = \alpha_1 Roa_{i,t} + \alpha_2 Integrity_{i,t} + \alpha_3 Roa \times Integrity_{i,t} + Control_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad (1)$$

其中，被解释变量  $Salary_{i,t}$  是公司高管的当期薪酬水平，借鉴主流文献做法（辛清泉和谭伟强，2009），以前三名高管货币薪酬均值的对数（ $Salary$ ）衡量。公司业绩变量（ $Roa$ ）为当期总资产回报率，在稳健性检验部分，使用经行业调整的总资产回报率（ $Adj\_Roa$ ）以及息税前利润率（ $Ebit$ ）作为其代理指标。 $Integrity_{i,t}$  为企业诚信文化变量，主要使用诚信文化虚拟变量（ $Integrity\_dum$ ）代理，在稳健性检验中亦采用诚信文化强度变量（ $Integrity\_sum$ ）表示。系数  $\alpha_1$  表示当公司业绩每增长一个单位，高管薪酬随之变化的程度；当变化程度越大时，薪

酬相对于业绩变动的敏感度越高；反之，则越低。本文重点关注  $\alpha_3$  的取值，当  $\alpha_3$  显著为正，则说明具有诚信文化时，高管薪酬业绩敏感度要高于没有诚信文化时的情况。

借鉴姜付秀等（2014）的做法，本文控制了相关的公司财务特征变量以及治理特征变量的影响，以  $Control_{i,t}$  表示，包含企业规模（ $Size$ ）、资本结构（ $Lev$ ）、成长性（ $Growth$ ）以及机构投资者制衡（ $Institution$ ）、前五大股东持股比例（ $Stock5$ ）、管理层持股（ $MSh$ ）、独立董事比例（ $Inde$ ）、两职合一（ $Dual$ ）、董事会规模（ $Boardsize$ ）。另外，为了控制可能的内生宏观因素，模型不仅控制了年度效应与行业效应，还控制了地区经济增长（ $Inc\_gdp$ ）。主要变量的描述如表 1 所示。

表 1 变量定义

变量名称	变量符号	计算方法
高管薪酬	$Salary$	前三名高管薪酬均值
公司业绩	$Roa$	净利润/总资产
	$Adj\_Roa$	经行业调整的总资产收益率
	$Ebit$	息税前利润率
诚信文化	$Integrity\_dum$	诚信文化虚拟变量，当企业披露的规范文本信息中出现诚信及其关联词时取 1，否则取 0
	$Integrity\_sum$	诚信文化强度变量
企业规模	$Size$	企业总资产的对数值
资本结构	$Lev$	总负债/总资产
成长性	$Growth$	本期销售收入增长量/上期销售收入
机构投资者制衡	$Institution$	机构投资者持股比例
前五大股东持股比例	$Stock5$	前五大股东持股比例
管理层持股	$MSh$	管理层持股比例
独立董事比例	$Inde$	独立董事人数/董事会规模
两职合一	$Dual$	若董事长和 CEO 由一人兼任则取 1，否则取 0
董事会规模	$Boardsize$	董事会董事人数取对数
所在地 GDP 增速	$Inc\_gdp$	企业所在地 GDP 当年的增长率
企业产权性质	$Soe$	当为国有企业时取 1，否则取 0

续表

变量名称	变量符号	计算方法
监督机制	<i>Supervise</i>	运用主成分分析法构建
法律执行环境	<i>Law</i>	来源于樊纲等（2011）编制的市场化指数中的“市场中介组织的发育和法律制度环境指数”

资料来源：笔者整理。

## 五、实证结果及分析

### （一）描述性统计

表 2 列示了主要变量的描述性统计结果。在研究样本中，因变量高管薪酬（*Salary*）的均值（515643.3）明显大于中位数（415016.7），且标

准差较大，表明样本企业的高管薪酬呈现为右偏分布的态势，多数企业的高管薪酬处于较低水平，并且样本公司之间的高管薪酬存在较强异质性。约有 1/3 的样本企业具有诚信文化导向，单从文本分析的角度来看，我国上市公司诚信文化建设已有一定的覆盖率。控制变量的取值均在正常范围内，无异常情况。

表 2 主要变量的基础性描述

变量	样本量	均值	中位数	标准差	最小值	最大值
<i>Salary</i>	9257	515643.3	415016.7	386516.3	71300	2315700
<i>Roa</i>	9257	0.040	0.035	0.050	-0.140	0.195
<i>Integrity_dum</i>	9257	0.358	0	0.479	0	1
<i>Integrity_sum</i>	9257	0.418	0	0.608	0	3
<i>Size</i>	9257	21.927	21.772	1.197	19.567	25.731
<i>Lev</i>	9257	0.455	0.458	0.207	0.052	0.887
<i>Growth</i>	9257	0.177	0.112	0.420	-0.574	3.045
<i>Institution</i>	9257	40.724	41.548	22.780	0.509	88.008
<i>Stock5</i>	9257	51.409	51.650	15.505	18.120	86.320
<i>MSh</i>	9257	0.044	0	0.113	0	0.563
<i>Inde</i>	9257	0.379	0.364	0.070	0.250	0.600
<i>Dual</i>	9257	0.226	0	0.418	0	1
<i>Boardsize</i>	9257	10.208	9	2.512	5	18
<i>Inc_gdp</i>	9257	0.119	0.104	0.051	0.034	0.244

注：为直观地进行描述性统计，该表报告了高管薪酬均值的基本特征，而在后文实证分析部分，参考现有文献的处理策略，对高管薪酬变量进行对数化处理。

资料来源：笔者整理。

### （二）Pearson 相关系数检验

表 3 报告了主要变量的相关系数分析结果，无论是皮尔逊相关系数还是斯皮尔曼相关系数，主要解释变量企业业绩与诚信文化的交乘项（ $Roa \times Integrity\_dum$ ）和被解释变量高管薪酬

（*Salary*）之间均呈现出显著的正向相关性。另外，企业业绩（*Roa*）和高管薪酬同样高度相关，初步表明薪酬与业绩之间存在一定的敏感性。上述结果尚未考虑其他控制变量的影响，仍需进行进一步回归检验。

表 3 相关系数分析

变量	Salary	Roa× Intery_dum	Intery_ dum	Roa	Size	Lev	Growth	Institution	Stock5	MSh	Inde	Dual	Boardsize	Inc_gdp
Salary	1	0.100***	0.027**	0.31***	0.40***	0.009	0.090***	0.22***	0.13***	0.14***	0.037***	0.032**	0.13***	-0.13***
Roa×Intery_dum	0.17***	1	0.81***	0.26***	0.02	-0.074***	0.13***	0.022*	0.067***	0.10***	0.038***	0.000	-0.047***	0.000
Intery_dum	0.035***	0.56***	1	-0.001	0.026*	0.039***	0.038***	-0.007	0.034*	0.053***	0.021*	-0.004	-0.037***	-0.022*
Roa	0.30***	0.47***	-0.002	1	-0.008	-0.42***	0.31***	0.15***	0.18***	0.20***	0.027*	0.031**	-0.048***	0.030**
Size	0.40***	0.009	0.035***	0.023*	1	0.47***	0.063***	0.34***	0.16***	-0.16***	0.003	-0.16***	0.25***	-0.011
Lev	0.002	-0.17***	0.039***	-0.39***	0.45***	1	0.010	0.15***	-0.081***	-0.27***	-0.061***	-0.13***	0.14***	0.12***
Growth	0.030**	0.10***	0.015	0.19***	0.048***	0.044***	1	0.054***	0.089***	0.11***	0.013	0.021*	-0.044***	0.20***
Institution	0.22***	0.071***	-0.006	0.18***	0.35***	0.15***	0.017	1	0.36***	-0.28***	-0.043***	-0.13***	0.13***	0.057***
Stock5	0.12***	0.088***	0.028**	0.17***	0.22***	-0.079***	0.098***	0.37***	1	-0.009	0.038***	0.006	0.042***	-0.062***
MSh	0.004	0.072	0.028**	0.10***	-0.22***	-0.27***	0.043***	-0.32***	0.13***	1	0.095***	0.29***	-0.088***	-0.16***
Inde	0.042***	0.036***	0.023*	0.023*	0.026*	-0.058***	-0.012	-0.041***	0.045	0.11***	1	0.072***	-0.055***	-0.087***
Dual	0.037***	-0.001	-0.004	0.016	-0.15***	-0.13***	0.008	-0.14***	-0.001	0.44***	0.079***	1	-0.11***	-0.081***
Boardsize	0.13***	-0.048***	-0.038***	-0.045***	0.26***	0.15***	0.017	0.13***	0.056***	-0.12***	-0.047***	-0.097***	1	-0.064***
Inc_gdp	-0.12***	0.009	-0.023*	0.048***	-0.015	0.12***	0.14***	0.061***	-0.066***	-0.12***	-0.091***	-0.084***	-0.063***	1

注：下三角部分为变量间的皮尔逊相关系数，上三角部分为变量间的斯皮尔曼相关系数；\*、\*\*、\*\*\*分别表示在10%、5%、1%水平上显著。  
资料来源：笔者整理。

(三) 诚信文化对高管薪酬业绩敏感性的影响效应检验

表4报告了诚信文化与高管薪酬业绩敏感性的回归结果。第(1)列为未加入各种控制变量的回归结果,其中公司业绩(*Roa*)的系数为3.9571,在1%水平上显著,这表明中国上市公司高管薪酬契约已具有较强的业绩敏感性特征。本文所关注的核心变量——诚信文化与公司业绩的交互项(*Roa*×*Integrity\_dum*)的回归系数为0.4894,在10%水平上显著。该结果表明在倡导诚信文化的企业中,高管薪酬的提升将更加依赖于其所取得的具体业绩,相较于其他公司而言,以诚信为文化导向的样本公司的薪酬契约具有更高的效率性。第(2)列同样

控制了年度效应和行业效应,并加入一系列控制变量,交互项(*Roa*×*Integrity\_dum*)系数依然显著。这说明在控制各种异质性条件后,诚信文化对于高管薪酬契约仍具有明显的治理效应,假设1得以证实。另外,相较于第(1)列而言,第(2)列的*Adj\_R*<sup>2</sup>明显提升,一定程度上说明了模型的合理性。各控制变量的回归结果亦符合现有的理论预期:资产负债率(*Lev*)的系数显著为负,即高负债公司的高管薪酬往往较低,一定程度上体现了负债的治理效应,与姜付秀等(2014)的研究结论一致;两职合一(*Dual*)的系数显著为正,与权小锋等(2010)对于管理者权力可招致更高的货币薪酬这一论断相一致。

表4 诚信文化与薪酬业绩敏感性

变量	(1)		(2)	
	<i>Salary</i>		<i>Salary</i>	
<i>Roa</i>	3.9571***	(24.70)	3.3396***	(20.61)
<i>Integrity_dum</i>	0.0411**	(2.37)	0.0120	(0.77)
<i>Roa</i> × <i>Integrity_dum</i>	0.4894*	(1.78)	0.7492***	(3.03)
<i>Size</i>			0.2381***	(37.59)
<i>Lev</i>			-0.1289***	(-3.32)
<i>Growth</i>			-0.0623***	(-4.34)
<i>Institution</i>			0.0019***	(5.91)
<i>Stock5</i>			-0.0014***	(-3.29)
<i>MSh</i>			0.0492	(0.76)
<i>Inde</i>			-0.0563	(-0.66)
<i>Dual</i>			0.0973***	(6.27)
<i>Boardsize</i>			0.0085***	(3.50)
<i>Inc_gdp</i>			-1.9474***	(-9.08)
<i>Constant</i>	12.1171***	(246.49)	7.288***	(54.44)
<i>Year &amp; Ind</i>	控制	控制		
<i>N</i>	9257		9257	
<i>Adj_R</i> <sup>2</sup>	0.171		0.335	

注:括号中的数字为t值; \*、\*\*、\*\*\*分别表示在10%、5%、1%水平上显著。  
资料来源:笔者整理。

#### (四) 诚信文化影响高管薪酬业绩敏感性的作用机制探讨

前文结论初步证实了基于委托代理理论的理论解释,即诚信文化建设提升了高管薪酬业绩敏感性。为了进一步厘清并论证其中的影响路径,本文借鉴刘慧龙(2017)的研究,进行了中介机制检验。具体地,本文选取盈余管理指标反映业绩信息质量,选取在职消费比率反映高管的自利行为。检验过程如下:首先,实证探讨诚信文化导向是否降低了企业盈余管理水平(在职消费比率);其次,采用回归方式检验高管盈余管理行为(在职消费比率)是否会对薪酬业绩敏感性产生影响;最后,将盈余噪声(自利动机)代理变量与企业业绩的交互项放入主回归模型中,观察诚信文化的作用是否减弱。实证结果如表5所示:第(1)列中,盈余管理( $Em$ )与企业诚信文化( $Integrity$ )的系数为-0.0029,在5%的水平上显著,表明诚

信文化建设有利于减少盈余管理行为;第(2)列中,盈余管理与公司绩效的交乘项( $Em \times Roa$ )的系数为-11.4430,在1%的水平上显著,说明盈余管理降低了高管薪酬业绩敏感性;第(3)列中,同时加入诚信文化与盈余管理变量,诚信文化与企业绩效的交乘项( $Roa \times integrity\_dum$ )变为0.6229,相较于主回归表中系数(0.7492)有所降低,由此可说明企业诚信文化一定程度上通过降低盈余管理水平来提升高管薪酬业绩敏感性。在自利行为机制检验中,企业诚信文化有利于减少高管在职消费(系数为-0.0046),而高管在职消费降低了薪酬业绩敏感性(系数为-3.1860),同时考虑企业诚信文化与高管在职消费时,诚信文化对高管薪酬业绩敏感性的影响程度减弱(系数为0.6042)。上述检验证明了前文作用路径的存在。

表5 作用机制探讨

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	业绩噪声机制			自利行为机制		
	$Em$	$Salary$	$Salary$	$Perk$	$Salary$	$Salary$
$Roa$	0.0623*** (4.27)	4.6389*** (23.68)	4.4055*** (20.50)	-0.2627*** (-13.80)	4.0713*** (22.57)	3.8511*** (19.09)
$Em$		0.5158*** (4.27)	0.5142*** (4.26)			
$Em \times Roa$		-11.4430*** (-7.47)	-11.2196*** (-7.32)			
$Perk$					0.4453*** (5.81)	0.4409*** (5.74)
$Perk \times Roa$					-3.1860*** (-3.25)	-3.0849*** (-3.14)
$Integrity\_dum$	-0.0029** (-2.28)		0.0166 (1.06)	-0.0046*** (-2.81)		0.0205 (1.31)

续表

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	业绩噪声机制			自利行为机制		
	<i>Em</i>	<i>Salary</i>	<i>Salary</i>	<i>Perk</i>	<i>Salary</i>	<i>Salary</i>
<i>Roa</i> × <i>integrity_dum</i>			0.6229** (2.51)			0.6042** (2.44)
<i>Size</i>	-0.0051*** (-7.78)	0.2408*** (37.81)	0.2407*** (37.81)	-0.0136*** (-15.86)	0.2434*** (37.97)	0.2433*** (37.96)
<i>Lev</i>	0.0417*** (10.33)	-0.1116*** (-2.85)	-0.1188*** (-3.04)	-0.0957*** (-18.16)	-0.0817** (-2.07)	-0.0894** (-2.27)
<i>Growth</i>	0.0284*** (19.03)	-0.0612*** (-4.18)	-0.0620*** (-4.23)	-0.0129*** (-6.61)	-0.0574*** (-3.99)	-0.0579*** (-4.03)
<i>Institution</i>	-0.0001*** (-3.02)	0.0018*** (5.54)	0.0018*** (5.59)	0.0001** (2.13)	0.0018*** (5.74)	0.0018*** (5.78)
<i>Stock5</i>	0.0001*** (2.70)	-0.0015*** (-3.39)	-0.0015*** (-3.44)	-0.0004*** (-6.91)	-0.0013*** (-2.88)	-0.0013*** (-2.94)
<i>MSh</i>	-0.0074 (-1.10)	0.0482 (0.75)	0.0447 (0.69)	0.0204** (2.33)	0.0509 (0.79)	0.0462 (0.72)
<i>Inde</i>	-0.0088 (-1.00)	-0.0507 (-0.60)	-0.0583 (-0.69)	0.0055 (0.48)	-0.0535 (-0.63)	-0.0611 (-0.72)
<i>Dual</i>	0.0045*** (2.81)	0.0946*** (6.08)	0.0961*** (6.18)	0.0010 (0.49)	0.0944*** (6.10)	0.0961*** (6.21)
<i>Boardsize</i>	-0.0001 (-0.42)	0.0084*** (3.47)	0.0088*** (3.62)	0.0011*** (3.24)	0.0077*** (3.20)	0.0081*** (3.35)
<i>Inc_gdp</i>	-0.0307 (-1.38)	-1.9587*** (-9.09)	-1.9391*** (-9.01)	-0.0170 (-0.58)	-1.9635*** (-9.17)	-1.9448*** (-9.09)
<i>Constant</i>	0.1650*** (11.87)	7.1698*** (52.96)	7.1648*** (52.96)	0.4330*** (23.86)	7.0963*** (51.55)	7.0919*** (51.54)
<i>Year &amp; Ind N</i>	控制	控制	控制	控制	控制	控制
	9257	9257	9257	9257	9257	9257
<i>Adj_R<sup>2</sup></i>	0.08	0.34	0.34	0.23	0.34	0.34

注：括号中的数字为t值；\*、\*\*、\*\*\*分别表示在10%、5%、1%水平上显著。

资料来源：笔者整理。

### （五）诚信文化影响高管薪酬业绩敏感性的异质性检验

为了检验不同产权性质、外部法律执行环境以及内部监督机制的影响，借鉴连玉君等（2010）的做法，采用“分组+自抽样法”

（Bootstrap）的方法，对不同样本组中诚信文化的治理效应进行检验。

#### 1. 产权性质差异的影响

将研究样本按照产权属性进行分组，分别考察国有和非国有样本组内诚信文化的治理效

果, 回归结果如表6所示。第(1)列为国有样本组回归结果, 交互项的系数为正但并不显著, 而第(2)列的民营企业样本组中, 系数为正并且在1%的水平上显著。更进一步地, Bootstrap检验结果显示系数差异的经验P值为0.085, 在10%的水平上显著, 表明民营企业中诚信文化的边际影响高于国有企业这一结果是显著的。分组回归的结果充分表明, 诚信文化的治理效应会受到公司自身产权制度安排的影响, 其对于薪酬业绩敏感性的提升在非国有样本中更为明显, 假设2a得以证实, 另外, 值得补充说明的是, 第(2)列中, 诚信文化虚拟变量 *Integrity\_dum* 的系数显著为负, 这和 Kanagaretnam 等 (2016) 的研究发现一致, 即诚信文化一定程度上也可以降低非国有企业高管的道德风险水平, 此种情况下企业不再需要支付高昂的薪酬以激励高管勤勉尽责, 但与此同时, 高管薪酬与其所取得的具体业绩间有着更高的敏感度, 这说明, 尽管诚信文化降低了非国有企业高管的薪酬绝对值, 却提高了其与高管业绩之间的挂钩程度, 让业绩更高的高管获得了更高的薪酬。

## 2. 外部法律执行环境差异的影响

为验证非正式的诚信文化与法治环境之间可能存在的替代效应, 本文使用法律执行环境指数作为反映地区法治环境的变量, 并按其中位数对样本公司分组 (余明桂和潘红波, 2008; 翟胜宝等, 2015)。该指数由企业外部金融机构、律师和审计师事务所、行业协会等外部治理组织的发育程度以及地区法律保护的健全程

度等指标合成而来, 可作为外生法治制度的有效测度 (黄继承等, 2014)。分组回归结果如表6所示, 第(3)列中交互项系数为0.5511, 于5%水平上显著, 但其系数大小与显著性均明显低于第(4)列的回归结果。此外, 组间系数差异为1.2371, 在5%的水平上显著, 进一步说明在外部制度环境不同的情况下, 诚信文化的治理效应存在差异。以上结果证实, 作为非正式制度的诚信文化与法律制度环境间存有一定的替代效应, 企业诚信文化对于高管薪酬契约的治理作用在外生正式制度相对薄弱的地区更为显著, 假设2b得以验证。

## 3. 内部监督机制差异的影响

借鉴方红星和金玉娜 (2013) 的研究, 本文通过主成分分析法构建了衡量公司监督机制有效性的指数。具体而言, 选取的指标为: 第一大股东持股比例、第二至第五大股东持股比例之和、机构投资者持股比例、董事会规模、独立董事占比、董事长与总经理是否兼任、监事会规模、董事会会议次数以及监事会会议次数。随后按监督机制指数的行业年度中位数进行样本分组与回归分析, 结果如表6所示, 第(5)列中交互项的系数为正但并不显著, 而第(6)列中交互项的系数显著为正, 且系数差异在10%的水平上显著。该结果说明作为非正式制度的诚信文化与企业内部监督机制之间存有一定的替代效应, 即企业诚信文化对于高管薪酬激励的治理作用在内部正式制度相对薄弱的企业中更为显著, 假设2c得证。

表 6 不同情境下的诚信文化与薪酬业绩敏感性

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	按产权属性分组		按法律执行环境分组		按内部监督机制分组	
	国有	民营	完善	薄弱	完善	薄弱
	<i>Salary</i>	<i>Salary</i>	<i>Salary</i>	<i>Salary</i>	<i>Salary</i>	<i>Salary</i>
<i>Roa</i>	3.8074*** (16.48)	2.6341*** (11.60)	3.2341*** (18.09)	3.1705*** (8.86)	3.4560*** (14.41)	3.2006*** (14.55)
<i>Integrity_dum</i>	0.0606*** (3.00)	-0.0526** (-2.23)	0.0177 (1.02)	-0.0055 (-0.16)	0.0420** (2.01)	-0.0131 (-0.57)
<i>Roa×Integrity_dum</i>	0.4319 (1.23)	1.1978*** (3.46)	0.5511** (2.04)	1.7882*** (3.14)	0.2625 (0.74)	1.0813*** (3.13)
<i>Size</i>	0.2231*** (27.35)	0.2790*** (26.35)	0.2441*** (35.69)	0.2155*** (14.16)	0.2211*** (25.03)	0.2619*** (28.78)
<i>Lev</i>	-0.1304** (-2.45)	-0.1174** (-2.07)	-0.1137*** (-2.66)	-0.1100 (-1.25)	-0.1237** (-2.29)	-0.0844 (-1.50)
<i>Growth</i>	-0.0237 (-1.18)	-0.1133*** (-5.60)	-0.0499*** (-3.07)	-0.0794*** (-2.77)	-0.0588*** (-2.85)	-0.0723*** (-3.62)
<i>Institution</i>	0.0013*** (2.77)	0.0024*** (5.61)	0.0020*** (5.98)	0.0009 (1.12)	0.0022*** (4.65)	0.0018*** (4.04)
<i>Stock5</i>	-0.0018*** (-2.72)	-0.0001 (-0.21)	-0.0014*** (-2.92)	-0.0026** (-2.46)	-0.0005 (-0.74)	-0.0027*** (-4.29)
<i>MSh</i>	2.3122*** (4.02)	0.0709 (0.98)	0.0570 (0.86)	-0.4044 (-1.63)	1.8806*** (3.09)	0.0156 (0.22)
<i>Inde</i>	0.0725 (0.61)	-0.1486 (-1.25)	-0.2126** (-2.33)	0.3596* (1.72)	-0.0397 (-0.31)	-0.1810 (-1.57)
<i>Dual</i>	0.0535** (2.12)	0.0992*** (4.95)	0.0742*** (4.56)	0.1855*** (4.16)	0.0265 (0.77)	0.0766*** (4.07)
<i>Boardsize</i>	0.0044 (1.39)	0.0153*** (4.14)	0.0127*** (4.72)	-0.0001 (-0.01)	0.0052 (1.56)	0.0129*** (3.66)
<i>Inc_gdp</i>	-1.7346*** (-6.67)	-2.1556*** (-6.00)	-3.1088*** (-11.38)	0.9914** (2.46)	-1.8635*** (-6.57)	-1.9896*** (-6.14)
<i>Constant</i>	7.4689*** (44.00)	6.4339*** (28.32)	7.3816*** (49.92)	7.2923*** (23.75)	7.5165*** (40.36)	6.8767*** (35.77)
<i>Year &amp; Ind</i>	控制	控制	控制	控制	控制	控制
<i>N</i>	4544	4713	7532	1725	4589	4668
<i>Adj_R<sup>2</sup></i>	0.40	0.31	0.35	0.37	0.35	0.35
组间系数差异	-0.7659*		-1.2371**		-0.8188*	
实证 P 值	0.085		0.035		0.07	

注：括号中的数字为 t 值；\*、\*\*、\*\*\* 分别表示在 10%、5%、1% 水平上显著。

资料来源：笔者整理。

### (六) 稳健性检验与内生性问题

#### 1. 稳健性检验

为测试实证结果的稳定性，本文进行了一系列回归调整，结果如表 7 所示。第 (1) 列使用诚信强度 (*Integrity\_sum*) 作为诚信文化的代理变量，交互项 (*Roa*×*Integrity\_sum*) 系数仍显著为正，表明企业的诚信文化强度可以正向调节薪酬业绩敏感度，即诚信文化强度越高，高管薪酬契约的效率性也越高。考虑到公司业绩中可能存在“运气”成分，借鉴姜付秀等 (2014) 的研究，使用当期行业业绩均值对公司

业绩进行平减，作为业绩的代理变量，记为经行业调整的资产回报率 (*Adj\_Roa*)。第 (2) 列展示了回归结果，各主要变量的回归系数并未发生明显的符号改变。第 (3) 列使用息税前利润率 (*Ebit*) 代理公司业绩，第 (4) 列使用具有代表性的制造业样本重述回归，交互项系数依旧存有正向显著的数据特征。第 (5) 列使用下一年度的高管薪酬数据作为因变量，交互项系数依然显著为正。上述回归调整充分证明了前文结论的稳健性。

表 7 稳健性检验

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	诚信文化强度	行业调整 <i>Roa</i>	使用 <i>Ebit</i>	制造业样本	下一年薪酬
	<i>Salary</i>	<i>Salary</i>	<i>Salary</i>	<i>Salary</i>	<i>Fsalary</i>
<i>Roa</i>	3.3833*** (21.27)			3.7036*** (18.28)	3.2209*** (19.89)
<i>Integrity_sum</i>	0.0069 (0.55)				0.0032 (0.20)
<i>Roa</i> × <i>Integrity_sum</i>	0.5271*** (2.69)				1.0063*** (4.08)
<i>Adj_Roa</i>		2.3070*** (16.94)			
<i>Integrity_dum</i>		0.0445*** (3.62)	0.0082 (0.45)	0.0059 (0.30)	
<i>Adj_Roa</i> × <i>Integrity_dum</i>		0.4930** (2.25)			
<i>Ebit</i>			2.7595*** (19.01)		
<i>Ebit</i> × <i>Integrity_dum</i>			0.5689** (2.47)		
<i>Roa</i> × <i>Integrity_dum</i>				0.9685*** (3.24)	
<i>Size</i>	0.2381*** (37.58)	0.2468*** (38.78)	0.2439*** (38.52)	0.2427*** (29.00)	0.2224*** (35.13)

续表

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	诚信文化强度	行业调整 Roa	使用 Ebit	制造业样本	下一年薪酬
	<i>Salary</i>	<i>Salary</i>	<i>Salary</i>	<i>Salary</i>	<i>Fsalary</i>
<i>Lev</i>	-0.1267*** (-3.26)	-0.2678*** (-7.07)	-0.2761*** (-7.46)	-0.1957*** (-3.94)	-0.1100*** (-2.84)
<i>Growth</i>	-0.0624*** (-4.35)	-0.0365** (-2.54)	-0.0544*** (-3.78)	-0.0816*** (-4.12)	0.0074 (0.52)
<i>Institution</i>	0.0019*** (5.98)	0.0023*** (7.40)	0.0020*** (6.31)	0.0020*** (4.97)	0.0017*** (5.28)
<i>Stock5</i>	-0.0015*** (-3.37)	-0.0014*** (-3.25)	-0.0013*** (-3.02)	-0.0010* (-1.76)	-0.0011** (-2.52)
<i>MSh</i>	0.0521 (0.81)	0.1108* (1.70)	0.0821 (1.27)	-0.0271 (-0.34)	-0.0195 (-0.30)
<i>Inde</i>	-0.0556 (-0.66)	-0.0559 (-0.65)	-0.0501 (-0.59)	0.0290 (0.27)	-0.1689** (-1.99)
<i>Dual</i>	0.0977*** (6.30)	0.0919*** (5.87)	0.0955*** (6.13)	0.1131*** (5.87)	0.1055*** (6.81)
<i>Boardsize</i>	0.0084*** (3.46)	0.0080*** (3.25)	0.0083*** (3.40)	0.0138*** (4.30)	0.0089*** (3.68)
<i>Inc_gdp</i>	-1.9530*** (-9.11)	-1.9367*** (-8.94)	-1.9432*** (-9.02)	-2.2524*** (-8.14)	-1.7566*** (-8.20)
<i>Constant</i>	8.3683*** (62.55)	8.3012*** (61.37)	8.2708*** (61.72)	8.4486*** (47.85)	8.8686*** (66.35)
<i>N</i>	9257	9257	9257	5696	9249
<i>Adj_R<sup>2</sup></i>	0.335	0.321	0.329	0.350	0.317

注：括号中的数字为 t 值；\*、\*\*、\*\*\* 分别表示在 10%、5%、1% 水平上显著。

资料来源：笔者整理。

## 2. 倾向得分匹配控制

在管理实践中，上市公司是否具有诚信文化并不会服从随机分布，而会受到多方面因素的影响。为解决这一问题，使用倾向匹配得分法对样本选择偏差进行控制。具体地，参考姜付秀等（2015）以及翟胜宝等（2015）的研究设计，构建诚信文化导向的 Probit 选择模型：

$$Prob(Integrity = 1) = \beta_1 Size + \beta_2 Lev + \beta_3 Growth + \beta_4 Listage + \beta_5 Edu + \beta_6 MeanGdp + \varepsilon \quad (2)$$

模型（2）中，影响企业是否建立诚信导向文化的因素有资产规模、资本结构、成长性、上市年龄、企业所在地教育水平（*Edu*）以及人均 GDP（*Meangdp*）。运行第一阶段 Probit 模型以估计出样本公司建立诚信文化的概率值（*pscore*），同时对每家建立诚信导向文化的公司，找出当年概率得分最为接近的非诚信文化公司形成配对。经过上述处理，最终得到 6624 家公司年度观测样本。在此基础上，重述前文

回归，结果如表8所示。第(1)列展示了样本配对后的回归结果，交互项 ( $Roa \times Integrity\_dum$ ) 的系数仍然显著，第(2)列则以经行业

调整的资产收益率 ( $Adj\_Roa$ ) 代理公司业绩，交互项系数 ( $Adj\_Roa \times Integrity\_dum$ ) 依然正向显著。

表8 倾向匹配得分控制

变量	(1)		(2)	
	Salary		Salary	
<i>Roa</i>	3.1936***	(15.40)		
<i>Integrity_dum</i>	0.0032	(0.19)	0.0384***	(2.79)
<i>Roa</i> × <i>Integrity_dum</i>	0.8274***	(3.05)		
<i>Adj_Roa</i>			2.1795***	(12.37)
<i>Adj_Roa</i> × <i>Integrity_dum</i>			0.5752**	(2.38)
<i>Size</i>	0.2459***	(33.64)	0.2533***	(34.39)
<i>Lev</i>	-0.1681***	(-3.67)	-0.3099***	(-6.92)
<i>Growth</i>	-0.0564***	(-3.41)	-0.0298*	(-1.80)
<i>Institution</i>	0.0019***	(5.14)	0.0023***	(6.49)
<i>Stock5</i>	-0.0017***	(-3.29)	-0.0017***	(-3.27)
<i>MSh</i>	0.0309	(0.42)	0.0852	(1.15)
<i>Inde</i>	-0.0846	(-0.86)	-0.0810	(-0.81)
<i>Dual</i>	0.0861***	(4.71)	0.0794***	(4.30)
<i>Boardsize</i>	0.0063**	(2.22)	0.0057**	(1.99)
<i>Inc_gdp</i>	-2.1625***	(-8.58)	-2.1625***	(-8.48)
<i>Constant</i>	7.1684***	(46.62)	7.1297***	(45.79)
<i>Year &amp; Ind</i>	控制		控制	
<i>N</i>	6624		6624	
<i>Adj_R<sup>2</sup></i>	0.34		0.33	

注：括号中的数字为t值；\*、\*\*、\*\*\*分别表示在10%、5%、1%水平上显著。  
资料来源：笔者整理。

### 3. 安慰剂检验

主回归的结果可能在任何诚信分布下都成立，在这一假设前提下，原有的计量检验尽管具有鲜明的统计意义，但亦有可能是“虚假回归”的结果。为排除该情况，参考许年行和李哲(2016)以及潘越等(2017)的研究，进行了如下的安慰剂检验：

(1) 为每个公司随机分配当年企业是否具

有诚信文化，该随机分配过程共进行了1000次，并形成了1000个随机的公司诚信文化分布。

(2) 将随机顺序的诚信文化企业分布代替原有的诚信文化分布，并模拟生成企业业绩与诚信文化的交互项。

(3) 运行主效应回归模型，并记录回归结果。若主回归的结果在任何诚信公司分布下都

成立，那么上述回归的结果理应皆显著。从图2中可以看出，回归结果的T值的分布较为符合正态分布的特征，显著为正与显著为负的概率

均较低，且两者间的占比差异较小，从而否定了原有回归结果可能在任何诚信公司分布下都成立这一情况。

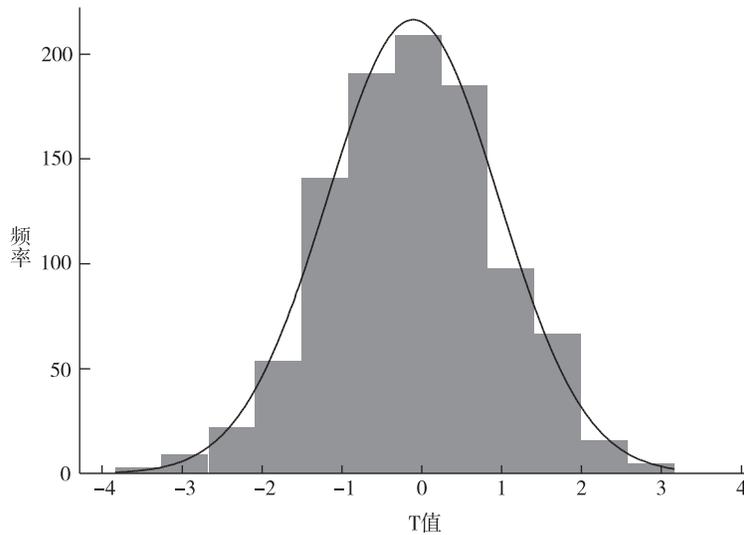


图2 安慰剂检验 (1000次) 结果记录

资料来源：笔者整理。

#### 4. 企业诚信文化的衡量偏误检验

本文使用文本分析的方法构建诚信文化的代理指标，但该指标是否能够有效反映企业真实的诚信文化建设现状？若其与企业实际的文化属性相去甚远，则诚信变量将存在严重的衡量偏误。因此，借鉴已有研究，本文借助三组变量进行有效性检验：企业社会责任得分（CSR）、企业是否被证监会处罚（Punishment）以及企业是否卷入诉讼纠纷（Litigation）。其

中，企业社会责任得分变量是对数化的润灵环球社会责任评价数据，而由于后两个变量均是虚拟变量，采用 Probit 模型回归。

实证检验结果如表9所示，诚信文化与这三组变量均具有显著的相关性，即诚信文化导向的企业社会责任得分更高，更不可能被监管机构处罚，更少卷入诉讼纠纷。这为诚信文化变量的代理有效性提供了充分保证，一定程度上降低了变量衡量偏误的内生性困扰。

表9 诚信文化代理变量的有效性检验

变量	(1)		(2)		(3)	
	社会责任得分		是否被证监会处罚		是否存在诉讼纠纷	
	CSR		Punishment		Litigation	
<i>Integrity_dum</i>	0.0259**	(2.10)	-0.1094*	(-1.95)	-0.1068***	(-2.76)

续表

变量	(1)		(2)		(3)	
	社会责任得分		是否被证监会处罚		是否存在诉讼纠纷	
	CSR		Punishment		Litigation	
<i>Roa</i>	0.0005	(0.00)	-1.6109***	(-2.71)	-1.3594***	(-3.01)
<i>Size</i>	0.0805***	(13.08)	-0.1071***	(-3.75)	-0.0183	(-0.94)
<i>Lev</i>	-0.2032***	(-4.63)	0.5031***	(3.03)	0.8025***	(6.72)
<i>Growth</i>	0.0064	(0.37)	-0.0823	(-1.23)	0.0714*	(1.69)
<i>Institution</i>	0.0009***	(2.61)	-0.0054***	(-3.65)	-0.0023**	(-2.26)
<i>Stock5</i>	0.0017***	(3.83)	-0.0030	(-1.52)	-0.0008	(-0.59)
<i>MSh</i>	0.1744**	(1.98)	-0.1798	(-0.62)	-0.6973***	(-3.33)
<i>Inde</i>	0.1840**	(2.17)	-0.5750	(-1.47)	-0.0991	(-0.39)
<i>Dual</i>	-0.0174	(-1.00)	0.0820	(1.23)	0.0691	(1.47)
<i>Boardsize</i>	0.0091***	(3.90)	0.0357***	(3.45)	0.0054	(0.73)
<i>Inc_gdp</i>	-0.3903*	(-1.82)	0.7575	(0.76)	0.8244	(1.11)
<i>Constant</i>	1.2720***	(9.73)	0.4838	(0.80)	-6.1348	(-0.07)
<i>Year &amp; Ind</i>	控制		控制		控制	
<i>N</i>	2624		9257		9257	
<i>Adj_R<sup>2</sup>/Pseudo R<sup>2</sup></i>	0.296		0.055		0.116	

注：括号中的数字为t(z)值；\*、\*\*、\*\*\*分别表示在10%、5%、1%水平上显著。

资料来源：笔者整理。

## 六、结论与启示

使用上市公司样本，本文研究了作为非正式制度的诚信文化与高管薪酬业绩敏感性之间的互动关系。研究结论显示：①从总体上看，企业诚信文化具有一定的治理作用，能够有效提升高管薪酬契约的业绩敏感性，并且在经过内生性控制、变量替换以及样本调整等一系列稳健性处理之后，其治理效应依然显著存在。②机制检验的结果表明，诚信文化通过降低业绩信息噪声、约束高管的自利动机对高管薪酬业绩敏感性产生影响。③进一步分组研究的结果表明，诚信文化的作用效果受到企业内外部制度情境的影响：相较于国有企业而言，诚信

文化的治理效应在非国有企业样本中更强；作为非正式制度的诚信文化与正式制度之间存在替代关系，即在法律执行环境较差以及自身监督机制建设较为薄弱的企业样本中，诚信文化的治理效应更加凸显。

基于研究结论，本文得到如下启示：首先，已有文献十分强调诚信文化对于交易成本的影响效应，例如刘凤委等（2009）就发现，社会诚信度越高，企业越容易获得不需要银行作为第三方承兑机构，但融资成本明显更低的应收账款式商业信用融资。Kanagaretnam等（2016）同样将薪酬视为企业所有者为降低高管道德风险所付出的交易成本，结果表明，社会诚信度降低了高管薪酬，但本文的发现却表明，作为一项珍贵的社会美德，倡导诚信文化的企业，

其高管的薪酬水平往往更多地取决于高管业绩。这启发我们，也许不能单纯地将高管薪酬视为股东为平抑道德风险所付出的交易成本，因为若是按此推导，也意味着讲求诚信者反而会获得更低的经济激励，而这在现实的管理实践中是难以持续的。某种意义上，本文的结论表明，高管薪酬，或者更进一步的企业激励机制，同样具有一定的互惠含义，在倡导诚信的企业中，高管的薪酬将更多地取决于其所获取的业绩。在这种情况下，业绩更高的高管能够收获更高的薪酬，而企业同样取得了相应的业绩，薪酬契约将更富互惠特质，侧面表明诚信这一美德，不仅能够影响交易成本，同样也能够进一步推动善制（亦即富有互惠特质的薪酬契约）的落地。

其次，作为本文的主题，源于诚信的公司治理效应一定程度上揭示了良好的精神层文化建设（诚信文化）可以优化企业制度层文化设计（高管薪酬业绩敏感性）。这不仅说明通过借助文化治理这一“软手段”来实现公司治理这一管理路径是切实可行的，也提示企业在进行自身的管理实践时，应充分吸纳以诚信文化为代表的优秀传统文化作为精神内核，在不忽略正式制度建设的前提下，融入一些颇具东方智慧的传统元素，也许能对企业自身的制度升级更有裨益。

最后，由于数据获取渠道以及笔者能力有限，本文亦存在一定的不足。本文采用文本分析的方法构建企业诚信文化变量，在文本来源上尽可能地涵盖可能存在企业诚信文化表述的部分，并且也对指标的衡量偏误进行了检验，尽管做出了一些努力，但是仍然无法忽视诚信

文化度量方面的主观性问题。具体而言，通过抓取的关键词反映企业的诚信文化建设状况，可能存在企业的诚信表述与实际诚信行为不一致的问题，以及忽视那些尚未广泛宣传自身诚信文化特质企业的问题。未来相关研究可以尝试完善企业诚信文化的指标体系，更多地从企业行为角度设置指标，如在纳税过程中的诚信行为、销售商品的诚信行为等，从而在此基础上，对诚信文化与其他正式制度之间的交互影响进行深入探究。

接受编辑：梁建

收稿日期：2019年8月21日

接受日期：2022年2月17日

作者简介：

汪顺，现为安徽大学商学院会计系讲师，于暨南大学管理学院取得博士学位，先后于《管理世界》《财贸经济》《管理学报》《经济评论》等CSSCI期刊发表学术论文多篇，目前主要关注公司治理、环境会计等领域研究。

任侨（通讯作者，E-mail: q112410@139.com），暨南大学经济学院博士研究生，先后于《管理学报》《改革》等CSSCI期刊发表学术论文多篇，目前主要关注公司治理领域研究。

谢素娟，现为中国海洋大学管理学院教授，于英国剑桥大学取得博士学位，先后于 *Journal of Corporate Finance*、*Emerging Markets Review*、*Entrepreneurship Theory & Practice*、*Accounting & Finance* 和《管理科学学报》等期刊发表学术论文多篇，主持参与多项国家级科研项目。目前

主要关注国企改革、高管激励制度、公司治理等领域研究。

### 参考文献

[1] 卜美文:《公司诚信文化与创新研发操纵行为》,《当代财经》,2020年第11期。

[2] 陈胜蓝、卢锐:《股权分置改革,盈余管理与高管薪酬业绩敏感性》,《金融研究》,2012年第10期。

[3] 陈冬华、胡晓莉、梁上坤、新夫:《宗教传统与公司治理》,《经济研究》,2013年第9期。

[4] 戴治勇:《法治、信任与企业激励薪酬设计》,《管理世界》,2014年第2期。

[5] 戴亦一、张鹏东、潘越:《老赖越多,贷款越难?——来自地区诚信水平与上市公司银行借款的证据》,《金融研究》,2019年第8期。

[6] 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年报告》,经济科学出版社2011年版。

[7] 方红星、金玉娜:《公司治理、内部控制与非效率投资:理论分析与经验证据》,《会计研究》,2013年第7期。

[8] 黄继承、朱冰、向东:《法律环境与资本结构动态调整》,《管理世界》,2014年第5期。

[9] 姜付秀、朱冰、王运通:《国有企业的经理激励契约更不看重业绩吗?》,《管理世界》,2014年第9期。

[10] 姜付秀、石贝贝、李行天:《诚信的企业诚信吗?——基于盈余管理的经验证据》,《会计研究》,2015年第8期。

[11] 贾凡胜、张一林、李广众:《非正式制度的有限激励作用:基于地区信任环境对高管薪酬激励影响的实证研究》,《南开管理评论》,2017年第6期。

[12] 林毅夫、李志赞:《政策性负担,道德风险与预算软约束》,《经济研究》,2004年第2期。

[13] 刘凤委、李琳、薛云奎:《信任,交易成本与商业信用模式》,《经济研究》,2009年第8期。

[14] 连玉君、彭方平、苏治:《融资约束与流动性管理行为》,《金融研究》,2010年第10期。

[15] 卢锐:《内部控制、产权与高管薪酬业绩敏感性》,《会计研究》,2011年第10期。

[16] 李邢西:《企业文化与企业诚信》,《中国流通经济》,2011年第11期。

[17] 刘慧龙:《控制链长度与公司高管薪酬契约》,《管理世界》,2017年第3期。

[18] 马连福、王元芳、沈小秀:《国有企业党组织治理、冗余雇员与高管薪酬契约》,《管理世界》,2013年第5期。

[19] 潘越、戴亦一、吴超鹏、刘建亮:《社会资本,政治关系与公司投资决策》,《经济研究》,2009年第11期。

[20] 潘越、翁若宇、刘思义:《私心的善意:基于台风中企业慈善捐赠行为的新证据》,《中国工业经济》,2017年第5期。

[21] 潘健平、潘越、马奕涵:《以“合”为贵?合作文化与企业创新》,《金融研究》,2019年第1期。

[22] 唐玮、蔡文婧、崔也光:《“诚信”文化与企业创新》,《科研管理》,2020年第4期。

[23] 权小锋、吴世农、文芳:《管理层权力,私有收益与薪酬操纵——来自中国国有上市企业的实证证据》,《经济研究》,2010年第5期。

[24] 王会娟、张然:《私募股权投资与被投资企业高管薪酬契约》,《管理世界》,2012年第9期。

[25] 王迪:《企业诚信文化的解析与培育》,《学习与探索》,2013年第11期。

[26] 辛清泉、谭伟强:《市场化改革、企业业绩与国有企业经理薪酬》,《经济研究》,2009年第3期。

[27] 许彦华:《论企业诚信文化基因的内涵及培育》,《学习与探索》,2012年第11期。

- [28] 许彦华、高晚欣:《企业诚信文化基因病变、危机及对策研究》,《理论探讨》,2013年第2期。
- [29] 许年行、李哲:《高管贫困经历与企业慈善捐赠》,《经济研究》,2016年第12期。
- [30] 徐亚琴、翟胜宝、汪顺:《企业诚信文化与内部控制有效性——基于A股上市公司的实证研究》,《财务研究》,2018年第1期。
- [31] 杨洪常:《“同心圆说”与“荷花说”的分歧:“企业文化层次论”之争》,《学术界》,2006年第4期。
- [32] 杨德明、赵璨:《媒体监督、媒体治理与高管薪酬》,《经济研究》,2012年第6期。
- [33] 杨国超、盘宇章:《信任被定价了吗?——来自债券市场的证据》,《金融研究》,2019年第1期。
- [34] 余明桂、潘红波:《政治关系、制度环境与民营企业银行贷款》,《管理世界》,2008年第8期。
- [35] 余泳泽、郭梦华、胡山:《社会失信环境与民营企业成长——来自城市失信人的经验证据》,《中国工业经济》,2020年第9期。
- [36] 张维迎、柯荣住:《信任及其解释:来自中国的跨省调查分析》,《经济研究》,2002年第5期。
- [37] 张德:《企业文化建设》,清华大学出版社2003年版。
- [38] 张敦力、李四海:《社会信任、政治关系与民营企业银行贷款》,《会计研究》,2012年第8期。
- [39] 翟胜宝、李行天、徐亚琴:《企业文化与商业信用:诚信起作用吗》,《当代财经》,2015年第6期。
- [40] 左锐、李玉洁、舒伟:《企业诚信文化能抑制财务报告重述吗?》,《会计与经济研究》,2018年第4期。
- [41] 左锐、马晓娟、李玉洁:《企业诚信文化、内部控制与创新效率》,《统计与决策》,2020年第9期。
- [42] Allen, F., Qian, J., & Qian, M. 2005. Law, finance, and economic growth in China. *Journal of Financial Economics*, 77: 57-116.
- [43] Akerlof, G. A. 1980. A theory of social custom, of which unemployment may be one consequence. *The Quarterly Journal of Economics*, 94: 749-775.
- [44] Acemoglu, D., Johnson, S., & Robinson, J. A. 2005. Institutions as a fundamental cause of long-run growth. *Handbook of Economic Growth*, 1: 385-472.
- [45] Bebchuk, L. A., Fried, J. M., & Walker, D. I. 2002. Managerial power and rent extraction in the design of executive compensation. *University of Chicago Law Review*, 69: 751-846.
- [46] Bebchuk, L. A., & Fried, J. M. 2003. Executive compensation as an agency problem. *Journal of Economic Perspectives*, 17: 71-92.
- [47] Davis, A. L., & Rothstein, H. R. 2006. The effects of the perceived behavioral integrity of managers on employee attitudes: A meta-analysis. *Journal of Business Ethics*, 67: 407-419.
- [48] Dineen, B. R., Lewicki, R. J., & Thomlinson E. C. 2006. Supervisory guidance and behavioral integrity: relationships with employee citizenship and deviant behavior. *Journal of Applied Psychology*, 91: 622-635.
- [49] Gosling, M., & Huang, H. J. 2009. The fit between integrity and integrative social contracts theory. *Journal of Business Ethics*, 90: 407-417.
- [50] Guiso, L., Sapienza, P., & Zingales, L. 2008. Trusting the stock market. *The Journal of Finance*, 63: 2557-2600.
- [51] Guiso, L., Sapienza, P., & Zingales, L. 2013. The determinants of attitudes towards strategic default on mortgage. *Journal of Finance*, 68: 1473-1515.
- [52] Guiso, L., Sapienza, P., & Zingales, L.

2015. The value of corporate culture. *Journal of Financial Economics*, 117: 60-76.

[53] Holmstrom, B. , 1979. Moral hazard and observability. *The Bell Journal of Economics*, 10: 74-91.

[54] Hill, C. W. , & Phan, P. 1991. CEO tenure as a determinant of CEO pay. *Academy of Management Journal*, 34: 707-717.

[55] Jensen, M. C. , & Meckling, W. 1976. Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3: 305-360.

[56] Jensen, M. C. , & Murphy, K. J. 1990. Performance pay and top-management incentives. *Journal of Political Economy*, 98: 225-264.

[57] Kanagaretnam, K. , Khokhar, A. R. , & Mawani, A. 2016. Linking societal trust and CEO compensation [J] . *Journal of Business Ethics*, 151: 295-317.

[58] Murphy, K. J. 1985. Corporate performance and managerial remuneration: An empirical analysis. *Journal of Accounting and Economics*, 7: 11-42.

[59] O' Reilly, C. A. , & Chatman, J. A. 1996. Culture as social control: Corporations, cults, and commitment. *Research in Organizational Behavior*, 18: 157-200.

[60] White, D. W. , & Lean, E. 2008. The impact of perceived leader integrity on subordinates in a work team environment. *Journal of Business Ethics*, 81: 765-778.

# 差序格局是一种国家内文化吗？

## ——中国地区差序文化的指标开发与验证、异质性分布及其影响\*

□ 赵璞初 秦 昕 陈 晨 李琬璐 关 健 甘雨青

领域编辑推荐语：

“差序格局概念一经提出，影响深远。本文率先为差序文化的地区异质性提供了理论解释、经验证据和方法论工具，为差序格局研究的发展提供了基础。”

——贾良定

**摘 要：**“差序格局”是中国社会科学应用最广、影响力最大的本土概念，但主流研究大多将它视为中国社会泛在性的文化特征，隐含假定它在中国各地区（例如省份）之间是同质的。对此，本文基于文化演化视角，探索差序文化省际异质性的存在性，以及这种异质性与当代省际不平衡发展的内在联系。在实证阶段，在开发出省际差序文化测量方法的基础上，对研究假设开展检验。研究发现：第一，差序文化在中国内部呈现出以“局部趋同，整体趋异”为特征的省际异质性；第二，这种异质性对于理解省际不平衡发展是重要的，它广泛解释了各省在政治、经济、社会和技术方面的发展差异。本文率先为差序文化的地区异质性提供了理论解释、经验证据和方法论工具，对于推动面向实证的差序格局研究具有重要价值。

**关键词：**差序格局；文化；地区文化差异；信任；测量指标开发

### 一、问题提出

在中国社会科学的理论成果中，最具影响力的莫过于费孝通先生的“差序格局”

---

\* 本文得到国家自然科学基金“组织如何提高和‘提防’谦卑型领导？基于其前因和潜在阴暗面的多层次、多方法研究”（71872190）、“天才皆孤独？基于排斥者视角的道德许可与心理福利效应研究”（71702202）和“为什么上司要公平地对待下属？一个基于态度功能的视角”（71502179），中央高校基本科研业务费专项资金“排斥他人会让自己感到特别吗？职场排斥行为对排斥者自身的影响研究”（19wkpy17）的资助。笔者感谢编委、匿名评审专家以及李新春教授和 BUT 组会成员对论文修改提供的宝贵建议。

(马戎, 2007; 翟学伟, 2009)。宽泛而言, 差序格局是指与个体相关联的亲疏有分、内外有别的人际关系特征。这一概念提出的初衷是与西方社会的“团体格局”相对照, 以反映中国社会特有的文化模式(费孝通, 2008)。正因为对本土人际文化内涵的精确概括, 差序格局不仅为“人情”“关系”“圈子”等一系列重要概念提供了启发和参照(胡安宁, 2018; 周飞舟, 2015), 也为理解中国的公司治理(刘春等, 2016)、家族企业行为(王明琳等, 2014)、创业活动(Peng, 2004)等组织管理现象提供了独特的理论视角。时至今日, 差序格局已经成为分析中国人、中国社会和中国组织最重要的理论概念(孙立平, 1996; 翟学伟, 2009)。

综观现有研究对差序格局的应用, 在极大挖掘差序格局理论价值的同时, 许多研究者习惯将差序格局表述为中国社会的基本特征, 强调它在中国内部的泛在性和普适性。例如, 相关理论文献大多明确指出差序格局是中国社会结构和人际关系的基本特点(卜长莉, 2003; 孙立平, 1996; 阎云翔, 2006; 翟学伟, 2009; 郑伯坝, 2006; 周飞舟, 2015)。许多组织管理的实证研究在应用差序格局时, 也强调中国的社会结构是一种差序格局, 这些研究广泛涵盖了战略管理(王明琳等, 2014; 祝振铎等, 2018)、公司治理(刘春等, 2016; 潘越等, 2019)、市场营销(童泽林等, 2015; 庄贵军和席酉民, 2003)和组织行为(刘军等, 2009; 薛亦伦等, 2016)等领域。

然而, 将差序格局被视为中国社会普适性的文化特征可能是对现实的过度简化, 这种简化隐含假设了差序格局在中国各地区之间具有

同质性, 而没有考虑中国内部地理区隔所导致的文化差异性, 以及这种差异性的重要影响。大量区域文化差异的研究表明, 文化在国家内的各地区(省份、郡、州)间存在系统性变异(Gelfand et al., 2011; Harrington & Gelfand, 2014; Schulz et al., 2019; Talhelm & Oishi, 2019), 特定文化的国家内变异甚至会大于国家间变异(Tung, 2008)。中国疆域之广、人口之众、历史之悠久(许倬云, 2006), 文化的国家内变异的情况可能尤为明显。例如, 新近研究显示, 中国各省份在集体主义、文化松紧度等方面存在显著的异质性(Chua et al., 2019; Talhelm et al., 2014)。以此推之, 差序格局作为一种文化模式, 在中国各地区间同样可能存在显著的异质性分布。进一步地, 针对文化的国家内变异, 美国管理学会的前任主席 Rosalie Tung 强调它“具有重要理论价值”(2008: 41)。正如许多证据所揭示的, 文化的国家内变异常常对一国各地区的政治、社会、经济等方面(如政治模式、健康水平、创新产出)的不平衡发展产生直接影响(Chua et al., 2019; Harrington & Gelfand, 2014; Vandello & Cohen, 1999)。

基于此, 本文提出两个研究问题: 第一, 差序格局文化(以下简称差序文化)在中国各地区之间是否存在异质性分布? 第二, 如果是, 这种异质性分布是否重要, 即它对于解释各地区不平衡发展是否有帮助? 解决以上问题具有重要的理论价值和政策意义, 有助于厘清差序格局理论的边界条件, 并促进理解差序格局现象与地区社会经济发展之间的潜在关联。

回答以上问题面临方法上的挑战, 即如何

测量地区的差序文化。虽然许多研究使用“差序格局”概念来分析中国或地方社会的特定文化现象,但是由于缺少地区层面的测量方法,真正将差序格局作为变量纳入实证分析的研究寥寥无几。对此,一些研究尝试使用“家族主义”(吴超鹏等,2019)、“宗族文化”(潘越等,2019)等变量作为近似替代变量,将差序格局的文化研究从定性推进至定量层面。然而,这种间接的测量方法可能造成概念间的混淆,也难以将差序格局的实质含义和理论财富直接传递至可证伪的经验层面(Hu,2017)。基于上述研究问题和背景,本文根据差序格局的内涵与文化起源,从文化演化的视角来分析差序文化的地区异质性何以形成与持续。进一步地,根据差序文化的“内聚”和“外斥”两种作用逻辑,探讨差序文化与当代省区在政治、经济、社会和技术发展上的关联。在实证部分,开发出一套省际差序文化的指标构建与验证体系,首次构建中国大陆31个省份的差序文化指数,进而实证检验差序文化的省际异质性分布的存在性及其对省际不平衡发展的解释能力。

本文是极少数将“差序格局”概念纳入实证分析的研究,对差序格局文献具有三方面的理论贡献。第一,率先为差序文化地区异质性的存在性及其成因提供了理论支撑和经验证据。通过引入文化的国家内变异视角(Tung,2008),挑战了现有研究有关差序格局国家内同质性分布的隐含假设,勾勒出差序格局文化理论的边界条件。第二,开发出省际差序文化的测量指标,对差序格局的发展做出了实质贡献,为今后社会科学研究实证分析差序格局的文化影响提供了有效的经验工具。第三,揭示出差

序文化与当代地区发展间广泛而辩证的内在联系,不仅验证了差序格局对中国广泛社会现象独特的解释能力(费孝通,2008),也揭示出差序格局“重私德而轻公德,凝聚圈内人而排斥圈外人”的两面性(肖瑛,2014;郑伯坝,2006),从而为差序格局的这一利弊共存特征提供了宏观证据。

本文后续内容的结构安排如下:第二部分为文献回顾与假设提出;第三部分介绍差序文化的指标构建方法和其他变量的测量方法;第四部分对前述假设开展检验;第五部分概括主要结论、理论贡献、实践启示、研究不足和未来研究方向。

## 二、文献回顾与假设提出

### (一) 差序格局的概念内涵与文化起源

学界普遍认为,差序格局“分析的核心对象是单个的人”(马戎,2007:141),讨论的是个体人际关系实践的结构特征和行为模式,其内涵可以通过“差等”和“序次”两个维度来展现(胡安宁,2018;翟学伟,2009)。“差等”重在反映个体人际关系的静态结构特征,即中国人的关系网络是以己为中心,依据关系强度的降序,由内向外辐射出不同的关系圈层(Chan,2009),例如家人、熟人和生人(黄光国,1985);在此基础上,“序次”进一步界定了个体在这一网络结构下动态的行为模式,强调个体会对不同关系圈层的人际对象予以区别对待,例如在分配资源时遵循亲疏远近的顺序模式(郑伯坝,2006)。

差序格局反映了中国社会人际交往中鲜明

存在的共性特征，它在中国以社会文化的形式存在已成为学界的共识（费孝通，2008；周飞舟，2015）。然而，中国社会的差序文化起源于何处？对此，现有研究在细致考证后认为，中国传统社会盛行的农耕经济和儒家文化是差序文化产生的重要土壤（卜长莉，2003；阎明，2016；翟学伟，2009）。首先，中国自古便有以农为本的生产传统，依托农耕经济建立的乡土社会与差序格局具有天然的联系（费孝通，2008）。农耕工作“面朝黄土背朝天”，劳动地点相对固定，使人们的社会生活范围限制在宗亲邻里之间，缺少与外人接触的机会，从而塑造了基于血缘和地缘的短半径信任网络（卜长莉，2003）。同时，农耕生产依赖集体合作，而乡土社会中最具效率和便利性的合作模式便是根据关系亲疏远近来缔结生产组织和开展劳动分工（阎明，2016），这又进一步引发了乡土社会内部的关系网络分层。可见，农耕经济为差序文化提供了萌发土壤。对此，Uskul 和 Over（2014）的研究给出了间接证据，他们发现虽然在遭受亲近之人排斥时，农民与牧民经历同等强度的负面情感，但是在遭受陌生人排斥时，农民经历的负面情感更少，说明农民比牧民在人际交往中具有更高的差序性。

其次，儒家伦理思想派生了差序文化，这一观点已普遍为社会学界接受（翟学伟，2009）。根据费孝通（2008：30）的阐释，“（伦）就是从自己推出去的，和自己发生社会关系的那一些人里，所发生的一轮轮波纹的差序”。儒家伦理既主张“爱有差等”，即“爱人”不可兼爱，而需依据关系亲疏逐次展开（卜长莉，2003），又强调人的伦序，明确规定

“个体对于四面八方之伦理关系，各负有其相当的义务”（梁漱溟，2011：155）。这种伦理本位是支撑差序格局下关系实践的基本精神（周飞舟，2015；秦鹏飞，2020）。林端（2014）更是直接指出，差序格局的本质就是儒家伦理的内在逻辑在社会生活中的形式化或仪式化表现。

## （二）差序文化地区异质性的形成与持续

为发展差序文化的地区异质性假设，我们援引地域文化学的文化演化视角（Kitayama et al., 2010；Oishi, 2014；Talhelm & Oishi, 2019）。这一理论视角有两条基本原理：第一，文化是人类为满足生存和发展需要而适应外在环境的产物，地区的环境特征塑造了当地的文化特征。第二，文化能够自我复制，因此地区在远端时点上获得的文化特征可以通过代际延续到近端时点。两条原理都获得了经验证据的支持（综述参见 Kitayama et al., 2010；Talhelm & Oishi, 2019）。基于这一理论，我们分析差序文化的地区差异何以形成与持续，理论逻辑如图1所示。

### 1. 差序文化地区异质性的形成

前已述及，农耕经济和儒家伦理是差序文化的重要前因。进一步地，由于中国各地的自然环境和历史进程差异很大，造成不同地区对农耕经济的依赖程度以及儒家伦理的普及程度存在客观差异，最终形塑了差序文化的地区差异。

首先，农耕经济在不同地区的非均衡性对差序文化的地区差异具有长期塑造作用（见图1中的路径a和路径b）。农业耕种受到土壤、地势和气候条件等自然资源条件的限制，故而各地随着自然环境不同，对农耕经济的依

赖程度有所差异（韩茂莉，2012）。例如，根据鲁西奇（2014）的研究，黄河中下游的旱作经济区因为地势平阔，土地易耕，农耕是占主导地位的生产方式；相比之下，秦岭—淮河线以南的稻作经济区水资源丰富，有着发达渔猎产业作为替代，因此对农耕生产的依赖程度较低。即便在相同的经济区以内，由于自然环境因素造成的农耕经济的地区差异仍然存在。例如，

Talhelm 等（2014）的研究显示，处在中国稻作经济区的各省份在水稻种植适宜程度上存在显著差异，并导致了这些省份水稻种植面积的差异。需要指出的是，因为地形、气候、水资源等自然环境具有长期不变性，中国农耕经济的地区差异在两千年来也是长期稳定的（鲁西奇，2014），所以能够持续为差序文化地区差异的形成创造条件。

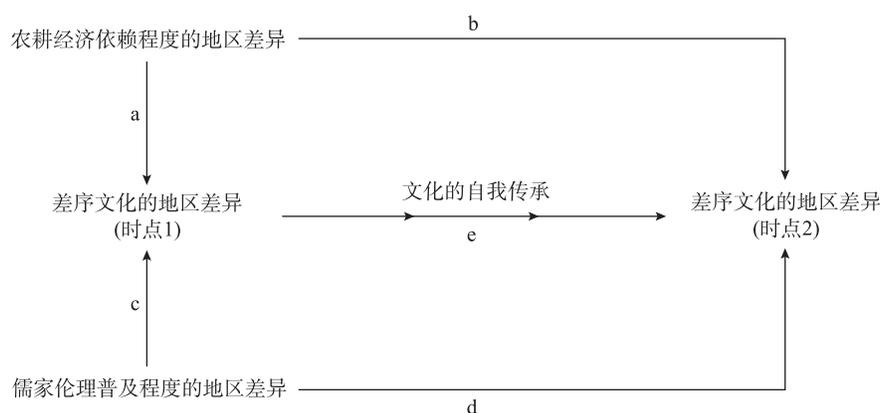


图1 差序文化地区异质性的形成与持续

其次，儒家伦理在不同地区的普及程度差异同样长期形塑了差序文化的地区差异（见图1中的路径c和路径d）。自汉朝以降，中国历代王朝几乎全部奉行“独尊儒术”的政治纲领，儒学就此与政治形成紧密联系，越是政治核心地区，儒学越盛，人们在社会生活中越是被要求注意伦常（冯晨等，2019）。然而，两千多年来中国儒家政权的分布呈现出长期稳定的不均等性，因此各地区儒家伦理的普及程度有所差异。据鲁西奇（2014）考证，历代的儒家政权核心区基本稳定在关中、河洛、江淮、京津及周边地区，儒学在当地被奉为正统。相比

之下，对于一些边缘地区，中原王朝势力难以企及，因此受儒学影响较弱（冯晨等，2019）。例如，川渝、云贵地区处在边陲，又有崇山峻岭阻隔，儒家文化“长期只停留在大路的两旁，无法深入到高山深谷中”（赵向阳等，2015：109）。鉴于儒家伦理与差序格局之间的派生关系，各地区在儒家伦理普及程度上的长期差异持续形塑了差序文化的地区差异。

## 2. 差序文化地区异质性的持续

除受到农耕经济、儒家文化地区差异的持续塑造作用（见图1中的路径b和路径d）外，差序文化的地区差异还通过文化的自我传承机

制得以持续（见图1中的路径e）。文化的自我传承指的是文化“通过自我复制以达成历时性延续”（胡安宁，2020：145）。文化学研究表明，即便塑造文化的外在环境或历史条件已经随着时间的推移而改变，文化在人群中的异质性分布依然可以维持长时间平稳，并在当代被观察到（Schulz et al.，2019）。鉴于这一原因，传统社会遗留的差序文化的地区差异应该能够在中国现代化进程中被保存下来并延续至今。差序文化的自我传承主要通过家庭教育这一社会化过程来实现。Tabellini（2008）强调，家长对子女的言传身教是文化代际传递最重要的渠道。就差序文化而言，强差序文化地区的家长更可能要求子女遵守“亲亲尊尊”的行动伦理，而弱差序文化地区的家长更可能向子女教导“一视同仁”的人际理念。丁从明等（2018）基于中国家庭追踪数据的研究提供了间接证据，发现对生人的信任水平能够在代际之间传承，这持久地形塑了南北方的信任模式差异。此外，差序文化还可以通过外显为稳定的社会叙事、礼仪习俗或行动规则（Kitayama et al.，2010），例如职场的人际潜规则，从而被年轻人学习模仿并不断传承。

综上所述，农耕经济和儒家文化在地区间的长期不均等性持续塑造了差序文化的地区异质性，这种异质性又通过文化的自我传承而延续至今，能够被我们观察到。与以往中国地区文化差异的研究相同（Chua et al.，2019；Talhelm et al.，2014；Van de Vliert et al.，2013），我们以中国大陆31个省级行政区作为地区划分依据，提出假设：

**假设1：差序文化在中国各省份之间存在异**

**质性分布。**

### （三）差序文化与省际发展的关系

文化作为隐性制度，通过塑造人们的行为模式对地区发展产生深远影响（Giddens，1986）。本文在梳理差序格局现有研究的基础上，探讨差序文化如何通过塑造社会的人际关系模式，进而影响一省发展。

在中国，圈子现象是差序文化的典型体现。差序文化越强，人们越会将亲疏远近作为交往的基础和参考原则（黄光国，1985），进而将交往对象划分为圈内人和圈外人，并施行差别对待（Yang，1995；郑伯坝，2006）。因此，一省的差序文化通过“内聚”和“外斥”两种机制分别塑造当地人民对圈内人和圈外人的行动逻辑，而这种影响又会进一步传递至当地的发展指标上。

具体地，内聚机制表现为促进圈内形成紧密的人际网络、浓厚的信任氛围和强烈的情感认同，进而给圈内人带来两方面好处（Chan，2009；郑伯坝，2006）。第一，资源支持。高度信任、联系紧密的关系网有助于资源和信息在成员间高效传递，为成员提供低交易成本的资源融通渠道。此外，圈内的资源支持也激励着追求资源的圈外人积极融入圈内人。第二，非正式治理。圈内的情感认同促使成员荣辱与共，成员之间的声誉相互联系，因此群体容易衍生出更为严格、有效的非正式治理手段来规范成员的偏差行为。此外，有效的非正式治理机制也会弱化成员对正式治理机制的诉求。据此，可以推测，差序文化将影响省内的资源获取活动、对偏差行为的治理以及公民对正式制度的诉求。

外斥机制表现为助长偏私对待、内外异法的关系模式，从而压缩圈外人的生存空间，圈外人更易遭遇疏离、不信任和不公平对待，产生相应的社会成本（刘军等，2009；马戎，2007；郑伯埙，2006）。这些成本主要包括两大类：第一，合作成本。一方面，排外的文化环境不利于新合作关系的建立，因为圈内成员对不熟悉的外部合作者缺乏信任，意味着合作关系的建立需要更高成本。另一方面，这种环境也不利于跨部门合作的运行，因为合作网络容易分化为一个个圈子或利益单元，阻碍资源有效转移和整合。第二，融入成本。来自圈内人的疏离和不信任会导致圈外人感觉受到排斥，引发消极心理体验。据此，可以推测，差序文

化将影响合作关系的建立与运作以及外来群体的融入。

基于以上理论框架，我们发展具体假设来考察差序文化与省份政治、经济、社会和技术（Politics, Economy, Society & Technology, PEST）四个方面共计七个操作性指标之间的关系，理论模型如图 2 所示。其中，内聚机制的资源支持效应使用“民间融资”和“私营企业家政治参与”考察，非正式治理效应使用“犯罪率”和“公民政治参与”考察；外斥机制的合作成本效应使用“外商直接投资”和“技术创新产出”考察，融入成本效应使用“流动人口社会融入”考察。

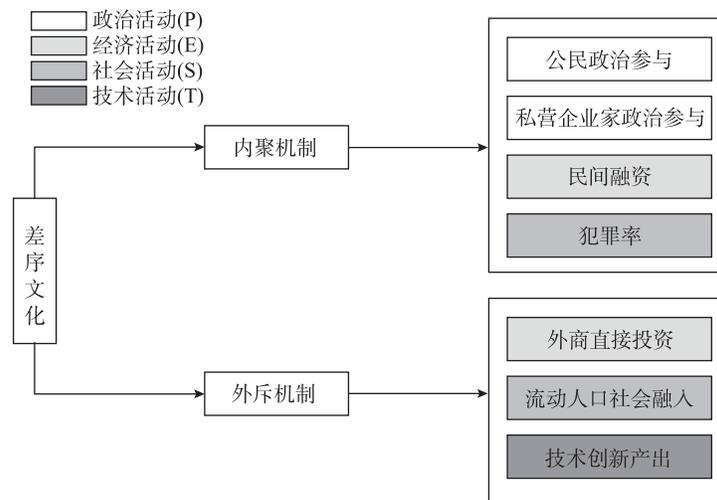


图 2 差序文化与省际政治、经济、社会和技术的关系

### 1. 与政治活动的关系

差序文化的内聚力部分替代了正式政治制度发挥治理功能，同时也指导着主体获取政治、经济资源时的行动逻辑。据此，本文关注差序文化与公民政治参与、私营企业家政治参与的

关系。

第一，差序文化与公民政治参与负相关。强差序文化地区的宗亲和熟人社会内部凝聚力较强，对群体内的冲突和违规行为通常有着比正式制度更严格的规范作为治理工具（潘越等，

2019)。例如,当成员遇到困难时,其他成员往往会伸出援手;当成员犯错时,会有家法族规作为惩罚;当成员间产生纠纷时,亦是优先寻求私下解决,而非诉诸法律途径。这种由人际关系缔结的非正式治理体系部分取代了正式法律治理体系的功能,降低了地区公民的政治诉求和政治参与行为。Alesina 和 Giuliano (2011)提供了研究证据,他们发现个体的家庭联结越强,政治兴趣就越低,政治参与行为也越少。据此,我们提出:

**假设 2a:** 在省际层面,差序文化与公民政治参与负相关。

第二,差序文化与私营企业家政治参与正相关。在中国的制度框架下,私营企业家通常需要与政府官员这一市场监管者和政策制定者建立关系,以获得政策资源来帮助企业赢得竞争优势 (Li et al., 2011)。然而,强差序文化社会的圈子氛围更重,官员群体可能不会轻易将私营企业家看作圈内人。面对这种排外氛围,为了获得企业所需的政策资源,当地企业家有动力开展更多政治参与,例如获得人大代表或政协委员的政治任命。这增加了企业家与官员群体的身份相似性和接触机会,有助于其与官员群体建立良好关系,累积政治社会资本 (罗党论和唐清泉, 2009)。据此,我们提出:

**假设 2b:** 在省际层面,差序文化与私营企业家政治参与正相关。

## 2. 与经济活动的关系

在经济投融资方面,差序文化的内聚力促进了熟人社会短半径的资源融通,而外斥力增加了主体与外部投资机构建立合作的成本。据此,本文关注差序文化与民间融资、外商直接

投资的关系。

第一,差序文化与民间融资正相关。民间融资的开展主要依赖基于血缘、地缘关系的熟人社会 (张博和范辰辰, 2018)。强差序文化地区有利于形成更紧密的熟人社会,这提高了社会内部的信任氛围和信息交换频率,有利于快速匹配借贷双方并减少合同签订中的信息不对称,确保融资活动有效展开 (Peng, 2004)。同时,熟人社会特有的声誉机制降低了借贷过程中的违约风险 (潘越等, 2019)。郭云南等 (2013) 的研究支持了这一点,表明宗族网络的强度有助于提高民间融资额。据此,我们提出:

**假设 3a:** 在省际层面,差序文化与民间融资正相关。

第二,差序文化与外商直接投资负相关。差序文化有助于促进基于本地熟人社会的短半径关系的有限信任,但对圈内利益的过度关注可能“挤出”对圈外主体的一般信任 (陈斌开和陈思宇, 2018)。Bhardwaj 等 (2007) 发现,高于一般信任水平的社会可以吸引更多外商直接投资,因为这类社会存在更多“自发性社交”,有利于成员之间更快建立合作关系。然而,强差序文化地区的人们更不信任外人,机构之间的合作更多依赖熟人纽带来进行,外资机构在本地取得社会合法性的成本更高 (Quer et al., 2011),因此进入当地市场的意愿和机会较低。据此,我们提出:

**假设 3b:** 在省际层面,差序文化与外商直接投资负相关。

## 3. 与社会活动的关系

差序文化的内聚力有利于内群社会演化出行为规范,而外斥力则不利于新成员在心理上

融入现有群体。据此,本文关注差序文化与犯罪率、流动人口社会融入的关系。

第一,差序文化与犯罪率负相关。在强差序文化社会,圈内成员具有高度的群体认同,其声誉也彼此相连,有道德污点的个体会让整个群体蒙羞,因而会遭受严厉的批判和惩罚。这种独特的声誉机制和道德约束对成员的犯罪行为起到了抑制作用。Sampson 等(1997)的研究间接地支持了这一点,发现强凝聚力的社区犯罪率更低,因为这些社区的居民对维持社会秩序更容易达成共识,监督和干预社会问题的意愿更高。本文推测,强差序文化下的圈内群体对个体行为存在类似于强凝聚力社区的监督和干预作用。据此,我们提出:

**假设 4a:** 在省际层面,差序文化与犯罪率负相关。

第二,差序文化与流动人口社会融入负相关。流动人口社会融入是指流入者感觉到在经济、文化等方面适应当地环境的程度(杨江澜等,2016)。强差序文化社会的本地圈子意识较强,对外地人的信任度和接受度均较低(陈斌开和陈思宇,2018),在分配资源时存在更多偏私情况(郑伯坝,2006),研究表明,排外的社会环境不利于流入者从当地获得社会和经济支持,导致流入者难以融入当地社会(杨菊华,2015)。据此,我们提出:

**假设 4b:** 在省际层面,差序文化与流动人口社会融入负相关。

#### 4. 与技术活动的关系

在技术活动方面,差序文化引发的群体圈

子分化会抑制信息、知识、资源的人际交换。本文关注差序文化与技术创新产出的关系,并认为差序文化与地区技术创新产出负相关。创新需要协同合作与知识分享。然而,强差序文化地区的人们奉行特殊主义和差别对待的行动原则,人们在创新活动中更可能偏私亲信、内外异法,阻碍群体中的协同合作与知识分享,最终导致创新产出低下。刘军等(2009)的研究证明,团队差序氛围会使圈外成员不愿意帮助圈内成员,影响团队合作。彭正龙和赵红丹(2011)发现,团队差序氛围通过抑制知识共享来降低团队创新绩效,这为差序文化与创新的关系提供了微观证据。据此,我们提出:

**假设 5:** 在省际层面,差序文化与技术创新产出负相关。

## 三、研究方法

### (一) 省际差序文化指标的构建

#### 1. 数据来源

本文研究数据来自 2010 年中国社会综合调查(Chinese General Social Survey, CGSS)。CGSS 由中国人民大学联合全国 40 多所高校和科研机构共同开展,截至 2018 年 12 月底,基于该调查数据产出的中英文期刊论文共计 2460 篇<sup>①</sup>,是中国最权威、最为学界广泛采用的全国性大型社会调查数据(李炜,2016)。

CGSS 2010 采用多阶段分层概率抽样,抽取样本覆盖中国大陆 31 个省份,100 个县级单

<sup>①</sup> 中国调查与数据中心:《基于中国综合社会调查数据(CGSS)数据产生的学术成果再创新高》,2019年7月8日, <http://cgss.ruc.edu.cn/index.php?r=index/artabout&aid=34>。

位加五大都市, 480个居委会, 具有良好的代表性。调查共获得11783个有效样本, 其中, 女性占51.8%, 样本平均年龄47.3岁 ( $SD = 15.67$ )。

## 2. 指标构建流程

本文使用地域文化学实证研究的层面聚合方法 (aggregation approach) (Chua et al., 2019; Gelfand et al., 2011), 首先计算出个体层面的差序格局程度 (以下简称差序程度), 并进一步将差序程度聚合到省际层面获得各省的差序文化指数。

对于差序程度的测量, 需对其理论基础做一些说明。差序格局的内涵是个体与不同类型的人际对象在交往行为上的差序性 (费孝通, 2008), 因此, 有效的测量要考虑三个问题: ①不同人际对象依据何种标准划分? ②广泛的人际交往行为使用何种变量来捕捉? ③差序性通过什么技术计算? 对此, Hu (2017) 和胡安宁 (2018) 开发了一种巧妙的测量方法, 即使用信任来代理广泛的人际交往行为, 进而通过个体对不同人际对象的信任差序来测度其差序程度, 而信任差序则是通过回归斜率法 (regression slope measurement) 来实现。信任源于关系双方的亲近和熟悉, 反映了一段关系的亲疏远近程度, 同时又是承载众多人际活动的基础, 很多常规的人际行为 (例如合作行为) 都建立在双方的信任之上 (Granovetter, 1985)。因此, 信任差序正是差序格局在社会现实中的典型体现 (高承恕和陈介玄, 1989; 郑伯坝, 2006)。

Hu (2017) 和胡安宁 (2018) 的思路很好地解决了问题②和问题③, 但是针对问题①,

他们只是将人际对象粗略划分为家人、亲戚、朋友和同事四类, 这种划分缺乏理论依据和区分度 (例如, 亲戚、朋友和同事都隶属于熟人范畴), 也遗漏了陌生人等重要的对象。因此, 本文依据现有中国人际对象划分的代表性文献 (Tsui & Farh, 1997; Yang, 1995; 黄光国, 1985; 罗家德, 2012), 将中国人的人际对象按照由亲到疏的顺序划分为家人、亲友、相识和生人四类, 个体与四类对象关系的情感成分依次降低, 工具成分依次升高 (黄光国, 1985), 同时个体在与它们交往的过程中遵循着不同的人际法则 (Tsui & Farh, 1997; Yang, 1995; 罗家德, 2012)。这是本文对原方法局限的弥补。

为确保测量的内容效度, 我们遵循学者的建议 (Hinkin & Tracey, 1999), 邀请了12名管理学系的博士生作为评审专家, 在Likert五点量表上评估测量工具与“差序程度”定义的匹配程度 (1 = “非常不符合”, 5 = “非常符合”)。12名专家对于内容效度评价的总平均分为4.57分 ( $SD = 0.52$ ), 说明差序程度测量的内容效度良好。

省际差序文化指数的具体计算过程如下:

(1) 个体对不同对象信任水平的测量及信效度验证。

CGSS 2010使用Likert五点量表询问了受访者对不同人际对象的信任水平 (“对于下面几类人, 您的信任度怎么样?”: 1 = “完全不信任”, 5 = “完全信任”), 本文选取七类对象, 将它们归入“家人”、“亲友”、“相识”和“生人”四类前述的范畴中。具体地, 对家人的信任使用“对自己家里人的信任”衡量; 对亲友的信

任使用“对亲戚的信任”和“对朋友的信任”的均值衡量；对相识的信任使用“对老乡的信任”和“对同学的信任”的均值衡量；对生人的信任使用“对领导干部的信任”和“对生意人的信任”的均值衡量<sup>①</sup>，个体与这两类社会群体的关系模式符合生人关系区别于其他关系的本质特征，即不同于家人、亲友和相识关系具有情感性成分，生人关系的情感性成分甚微，更接近于工具性交换关系（Yang, 1995；黄光国, 1985；郑伯坝, 2006）。对于缺失数据，使用序列均值替代。

进一步地，我们对数据进行了信度、效度检验。在信度方面，“对亲友的信任”“对相识

的信任”的 $\alpha$ 系数分别为0.72、0.71，均高于推荐值0.70，说明信度良好；“对生人的信任”的 $\alpha$ 系数为0.58，虽然低于0.70，但参考以往研究，两题项量表的 $\alpha$ 系数为0.58是可接受的（Eisinga et al., 2013；Hinton, 2004；Willis et al., 2017）<sup>②</sup>。在效度方面，采用探索性因子分析（exploratory factor analysis, EFA）检验量表的结构效度。使用主成分分析法（principal component analysis）和最大方差法（varimax method），根据理论结构固定抽取四个因子。结果如表1所示，探索性因子分析都获得了具有清晰结构的因子构成，因子构成与理论对关系圈层的划分相一致，表明量表具有良好的结构效度。

表1 探索性因子分析的旋转成分矩阵

关系类型	题项	因子载荷			
		因子1	因子2	因子3	因子4
对家人的信任	对自己家里人的信任	0.076	0.166	0.034	<b>0.970</b>
对亲友的信任	对亲戚的信任	0.114	<b>0.840</b>	0.107	0.281
	对朋友的信任	0.302	<b>0.817</b>	0.197	-0.021
对相识的信任	对同学的信任	<b>0.865</b>	0.201	0.127	0.059
	对老乡的信任	<b>0.805</b>	0.175	0.274	0.055
对生人的信任	对生意人的信任	0.138	0.092	<b>0.853</b>	-0.033
	对领导干部的信任	0.225	0.179	<b>0.753</b>	0.094

注：KMO值为0.78，Bartlett球形检验显著（ $p < 0.001$ ），四个因子累积方差解释率为79.46%；黑体加粗的数字为各因子之下高于0.60的因子载荷。

个体对四类人际对象信任水平的描述性统计如表2所示。由表2可知，个体对于家人、亲友、相识、生人的信任水平的均值单调递减，标准差单调递增，这都符合理论预期，说明四

类对象确实依次对应了以己为中心由内到外的四种关系圈层。因此，本文对于四类人际对象的分类具有可靠的理论效度。

① 为检验这一测量的效度，我们在省份层面计算了这一测量的结果指标与2008年、2012年世界价值观调查（world values survey）中“对生人的信任”之间的相关性。Bootstrap法的相关分析结果显示，两个指标之间显著正相关（ $r = 0.38$ , 95% CI = [0.04, 0.53],  $N = 28$ ），说明这一测量的效度良好。

② 为进一步检验本文所用量表的信度，参考部分学者的建议（Eisinga et al., 2013；Neys et al., 2014；Verhoef, 2003），我们进一步使用Pearson相关系数和Spearman-Brown系数检验两题项量表的信度。本文三个量表的Pearson相关系数分别为0.54、0.56、0.40（所有 $p < 0.001$ ），呈现出中等程度的正相关（Neys et al., 2014），说明量表信度良好；三个量表的Spearman-Brown系数分别为0.70、0.71、0.58，高于可接受标准0.50（Eisinga et al., 2013；Hinton, 2004；Napoli et al., 2014），说明量表信度良好。

表2 对四类人际对象信任水平的描述性统计

潜变量	测量题项	均值	
对家人的信任	对自己家里人的信任	4.81 (0.47)	4.81 (0.47)
对亲友的信任	对亲戚的信任	4.21 (0.74)	4.02 (0.67)
	对朋友的信任	3.84 (0.79)	
对相识的信任	对同学的信任	3.59 (0.75)	3.53 (0.69)
	对老乡的信任	3.48 (0.82)	
对生人的信任	对生意人的信任	3.27 (0.98)	2.93 (0.81)
	对领导干部的信任	2.59 (0.95)	

注：括号内为变量的标准差。

(2) 个体差序程度的计算。

根据 Hu (2017) 和胡安宁 (2018) 提出的回归斜率法, 使用普通最小二乘法 (ordinary linear squares, OLS) 拟合线性回归模型 (1)。

$$Trust = \alpha + \beta \times Referent + \varepsilon \quad (1)$$

其中, 自变量 *Referent* 表示不同关系圈层的对象, 按照家人 = 1、亲友 = 2、相识 = 3、生人 = 4 进行编码; 因变量 *Trust* 表示个体对不同人际对象的信任水平;  $\alpha$  是截距项,  $\varepsilon$  是随机扰动项。通过拟合模型 (1), 可以估计出斜率系数  $\beta$ , 其含义是个体对某一对象的特定信任水平随着关系圈层的外推而变化的速率。变化越快, 说明个体对关系亲疏远近的区分越明显, 个体在人际交往中的差序性就越强 (胡安宁, 2018)。由于  $\beta$  为负数, 考虑到直观性, 将  $\beta$  的相反数作为个体差序程度的得分。 $\beta$  的相反数越大, 个体的差序程度越高。

(3) 数据聚合与各省差序文化得分。

在数据聚合之前, 需要计算  $r_{wg(j)}$ 、组内相关系数 (ICC [1]) 和评判间信度 (ICC [2]) 来衡量差序程度得分的一致性, 以判断是否适合将个体层面的得分聚合为省际层面的得分 (Bliese, 1998)。统计结果显示, 同省份个体的差序程度具有较好的一致性 ( $F_{(30, 2681.95)} = 14.32, p < 0.001; r_{wg(j)} = 0.71, ICC [1] = 0.04, ICC [2] = 0.93$ ), 表明差序格局确实是一个存在于省份层面的文化现象, 同一省内的个体共享相同的差序文化, 而省份之间的差序文化具有较大的差别。因此, 有足够的理由认为省际差序文化可以通过数据聚合来计算。

在通过层面聚合计算出各省差序文化得分后, 为了便于解释, 本文参考 Chua 等 (2019) 的做法, 对各省差序文化的原始得分进行极差标准化后再加上 2, 作为差序文化的最终得分。31 个省份差序文化的均值为 2.47, 标准差为 0.19。具体得分及排序如表 3 所示。

表3 中国大陆 31 个省级行政区的差序文化得分及排序

省份	差序文化得分	排序 (由高到低)
青海省	3.000	1
内蒙古自治区	2.703	2
天津市	2.694	3
黑龙江省	2.654	4
安徽省	2.646	5
上海市	2.627	6
西藏自治区	2.621	7
江苏省	2.567	8
陕西省	2.559	9
河北省	2.541	10
福建省	2.525	11

续表

省份	差序文化得分	排序 (由高到低)
贵州省	2.515	12
北京市	2.497	13
浙江省	2.496	14
河南省	2.490	15
湖南省	2.473	16
山东省	2.461	17
甘肃省	2.459	18
吉林省	2.454	19
江西省	2.452	20
湖北省	2.434	21
广东省	2.414	22
山西省	2.350	23
宁夏回族自治区	2.345	24
重庆市	2.329	25
四川省	2.299	26
辽宁省	2.283	27
云南省	2.261	28
广西壮族自治区	2.229	29
海南省	2.135	30
新疆维吾尔自治区	2.000	31

注：港、澳、台地区由于缺少数据，没有标明具体得分。

#### (4) 差序文化指标的效度验证。

本文选择“等级观念”作为关联效标，以检验差序文化的效度。阎云翔（2006）提出了一个颇有影响力的观点，认为差序格局的概念也蕴含着等级观念，体现了社会尊卑上下的权力等级秩序。因此，如果差序文化与等级观念正相关，则说明我们的指标确实反映了差序文化的内涵。此处，我们使用权力距离（即，“一个地区的机构和组织中，成员对于权力不平等的期待和接纳程度”：Hofstede et al., 2010: 60）作为等级观念的代理变量，数据来源于赵向阳等（2015）的研究。统计结果显示，差序文化与权力距离显著正相关（ $r = 0.33$ ,  $p =$

$0.074$ ,  $N = 31$ ），表明本文的差序文化指标具有良好的效标关联效度。

## (二) 省际宏观指标的测量

因变量的测量均采用主流测量方法，并尽可能选择多种来源的数据库，以增强结果的说服力。

(1) 公民政治参与：借鉴孙三百（2018）的研究，使用“是否在上次居（村）委会换届选举中投过票”来衡量公民政治参与，投过票编码为1，反之编码为0。随后，将变量聚合到省际层面来衡量各省公民政治参与程度。数据来源于2010~2015年的CGSS。

(2) 私营企业家政治参与：借鉴Li和Li-ang（2015）的做法，通过政治任命来衡量企业家的政治参与情况。具体地，我们首先从2010年、2012年、2014年的中国私营企业家调查中获得私营企业家个体的政治任命数据，如果被调查的企业家是人大代表或政协委员，则被视为具有政治任命。进一步地，计算“各省份具有政治任命企业家占受调查企业家总数的比例”，以此衡量各省份私营企业家政治参与的总体情况。

(3) 民间融资：使用王小鲁等的《中国分省企业经营环境指数2017年报告》中2010年、2012年和2016年的“民间融资环境指数”来衡量。

(4) 外商直接投资：借鉴刘瑞明和赵仁杰（2015）的研究，使用“省份实际利用外商直接投资占GDP的比例”来衡量，数据来源于2010~2018年的《中国城市统计年鉴》。

(5) 犯罪率：借鉴章元等（2011）的研究，使用各省份“每万人刑事逮捕的人数”来衡量，数据来源于2010~2018年的《中国检察年鉴》。

(6) 流动人口社会融入：借鉴杨江澜等

(2016)的研究,使用2011年、2012年和2017年中国流动人口动态监测调查中“我喜欢我现在居住的城市”“我关注现在居住的城市的变化”“我很愿意融入本地人当中”“我觉得本地人愿意接受我成为其中一员”四题的均值计算个体流动人员的社会融入,再将其聚合到省份层面衡量各省份的流动人口社会融入。

(7) 技术创新产出:借鉴Chua等(2019)的研究,使用“每位科学家专利授权总数”即专利授权总数与研发人员全时当量的比值来衡量省份创新产出。数据来源于2010~2018年的《中国科技统计年鉴》。

(8) 控制变量:我们遵循国际顶级期刊上

地域文化指标开发的研究思路(Gelfand et al., 2011),对每个模型使用相同的控制变量,以确保假设检验的结果建立在同一标准之上。首先,因为上述因变量大多与省份经济状况有关,我们控制省份人均GDP。其次,鉴于自变量“差序文化”是通过个体对不同对象的信任程度的“斜率”来测量的,因此也控制对不同对象的信任程度的“平均水平”,其内涵是一省份内人们的“信任倾向”(胡安宁,2019)。最后,控制年份固定效应。

以上变量中,“犯罪率”“技术创新产出”“人均GDP”均存在明显的右偏分布,故在回归之前对其取自然对数。变量测量如表4所示。

表4 变量测量

变量类型	变量名称	测量方法
因变量	公民政治参与	各省份公民在上次居(村)委会的换届选举中投过票的比例(%)
	私营企业家政治参与	各省份获得政治任命的私营企业家的比例(%)
	民间融资	各省份民间融资环境指数
	外商直接投资	各省份实际利用外商投资额占GDP的比例(%)
	犯罪率	各省份每万人刑事犯罪逮捕的人数(人)
	流动人口社会融入	各省份流动人口社会融入指数的平均值
	技术创新产出	每位科学家专利授权总数(项)
自变量	差序文化	根据上文指标构建方法计算
控制变量	人均GDP	平均每人GDP(万元)
	信任倾向	对四类对象信任的平均值的省际层面聚合值
	年份固定效应	各年份的虚拟变量

## 四、研究结果

### (一) 差序文化省际异质性分布的存在性及成因检验

1. 差序文化省际异质性分布的存在性检验  
假设1提出差序文化在各省份之间存在异质

性分布。本文参考地域文化学的主流方法(Chua et al., 2019; Gelfand et al., 2011; Harrington & Gelfand, 2014)来检验这一假设。首先, Welch方差分析(Levene's test,  $F_{(30,11752)} = 4.62, p < 0.001$ )结果显著( $F_{(30,2681.96)} = 14.32, p < 0.001$ );同时,如前文所述,  $r_{wg(j)}$ 、ICC [1]和ICC [2]三个层面聚合指标皆高于推荐值,

说明中国各省份的差序文化存在显著差异,假设 1 得到支持。

中国省际差序文化的分布呈现出“局部趋同,整体趋异”的特点,可谓“共相与殊相并存”。华北平原、黄河中下游及长江中下游诸多省份的差序文化呈现出地域性聚集的特征,其差序文化得分大多介于 2.4~2.6,说明这些省份的差序文化趋于一致。Games-Howell 事后多重比较 (post hoc tests) 的结果也支持了这一点:北京、河北、河南、山东、江苏、浙江、江西、福建、湖北、湖南、陕西、甘肃两两之间的差序文化并没有显著差异 (所有  $p>0.1$ )。这些省份处于或毗邻中原,不仅农耕传统悠久,而且绝大多数在历史上长期受到汉民族儒家政权的统治,其历史沿袭和民族构成大致相同 (鲁西奇, 2014), 因此差序文化系出同源,并无殊异。尽管如此,差序文化在中国各省份间整体上呈现出异质性分布特征。一个显著的地域变异是西南和华南诸省的差序文化明显低于中原诸省。例如,四川、重庆、云南、广东、广西、海南的差序文化显著低于天津、河北、河南、陕西等省份 (所有  $p<0.05$ ), 这反映了儒家伦理影响程度的省际差异,因为相比中原诸省,西南和华南省份在历史上长期处在儒家政权的边陲地带。最后,差序文化在一些地域内部也存在局部性变异。例如,黑龙江、吉林、辽宁三个东北地区省份的差序文化存在显著差异 (所有  $p<0.05$ ), 西藏和青海的差序文化显

著高于邻近的四川和新疆 (所有  $p<0.001$ )。总体而言,以上结果均进一步支持了假设 1。

2. 补充性分析: 检验农耕经济、儒家文化对差序文化的塑造作用

根据前文所述,差序文化起源于中国传统社会的农耕经济和儒家文化,各省份在农耕经济、儒家文化上的长期异质性是塑造差序文化省际差异的重要原因。因此,农耕经济和儒家文化均应该与差序文化正相关。对此,我们进行了实证检验。

在变量测量和数据来源方面,对于农耕经济,我们参考 Talhelm 等 (2014) 的方法,使用自中华人民共和国成立到 1999 年“农作物种植面积比耕地面积 (取自然对数)”的平均值来衡量各省份对农耕经济的依赖程度,数据来源于国家统计局。对于儒家文化,我们使用明清时期 (1371~1905 年) 各省份的进士密度 (即每百万人口中在科举考试中取得进士学位的人数,取自然对数) 来衡量,许多研究使用这一指标来测度地区受儒家文化影响的程度 (Chen et al., 2020; Ji et al., 2021; 陈刚和邱丹琪, 2021; 李飞跃等, 2014; 林建浩等, 2018)。需要指出的是,鉴于“差序格局”是立足于中国汉民族社会的文化和历史被提出,我们将分析样本限定在汉民族文化圈的 27 个省份以内<sup>①</sup>。最终,差序文化对农耕经济的回归共包含 27 个省份,由于吉林、黑龙江两省份缺少儒家文化数据,差序文化对儒家文化的回归共

<sup>①</sup> 根据现有研究的考证 (范勇, 2010; 苏秉琦, 2011; 许倬云, 2011), 传统上汉民族聚落的地区覆盖了六个亚文化圈——黄土高原文化圈 (陕西、山西、甘肃和宁夏)、华北平原文化圈 (河南、河北、山东、北京和天津)、东北森林与农耕文化圈 (黑龙江、吉林和辽宁)、长江上游山地文化圈 (四川、重庆、云南、贵州和广西)、长江中下游平原文化圈 (湖南、湖北、江苏、浙江、上海、安徽和江西) 和南部低山丘陵地区文化 (福建、广东和海南), 共计包括 27 个省级行政区。青海、西藏、新疆和内蒙古 4 个省份则并不在传统的汉民族文化圈以内。

包含 25 个省份。

表 5 报告了差序文化对农耕经济、儒家文化的回归结果。模型 1 的结果表明，农耕经济与差序文化显著正相关 ( $b = 0.17$ ,  $se = 0.08$ ,  $p < 0.05$ )；模型 2 的结果表明，儒家文化与差序文化显著正相关 ( $b = 0.15$ ,  $se = 0.05$ ,  $p < 0.01$ )。这些结果均与理论预测相一致。此外，我们也开展了一系列稳健性分析，包括使用不同时间窗口的数据来测量农耕经济，以及使用“举人密度”“生员密度”来测量儒家文化，研究结果均未发生实质性改变。因此，农耕经济和儒家文化确实是塑造差序文化省际异质性的的重要因素，也说明本文的差序文化指标具有良

好的效标关联效度（见图 3 和图 4）。

表 5 农耕经济、儒家文化、气候适宜度与差序文化的回归分析

变量	模型 1	模型 2	模型 3
农耕经济	0.17* (0.08)		
儒家文化		0.15** (0.05)	
气候适宜度			-0.08+ (0.05)
N	27	25	31
R <sup>2</sup>	0.13	0.35	0.10
adj. R <sup>2</sup>	0.10	0.32	0.07
F	3.81	12.46	3.35

注：+ $p < 0.10$ ，\* $p < 0.05$ ，\*\* $p < 0.01$ ；括号内为标准误。

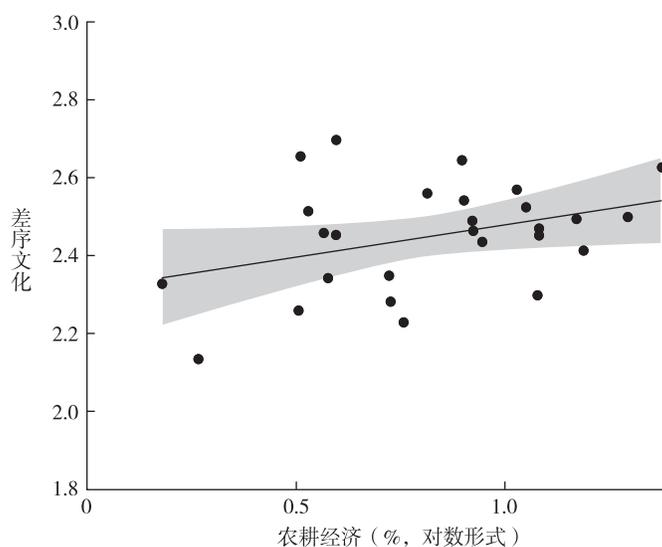


图 3 农耕经济与差序文化的关系

### 3. 补充性分析：对“气候影响文化假说”的探索性分析

为了对中国大陆全域共 31 个省份的差序文化得分和排序情况提供一个整体性解释，我们引入“气候影响文化假说”，这一假设已受到大

量证据支持 (Van de Vliert et al., 2013)。具体而言，地区的气候适宜度通过塑造当地人们的生存方式和人际行为来塑造差序文化 (Oishi, 2014)。人类是温血动物，对环境的温度有所要求 (Van de Vliert et al., 2013)。Wei 等 (2017)

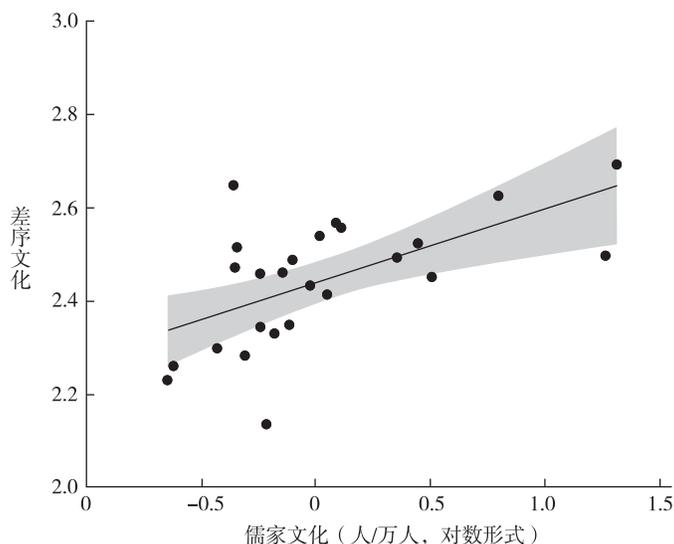


图4 儒家文化与差序文化的关系

的研究显示，温和的温度会鼓励人们外出探索、从事大量社交并与陌生人接触，而严寒或酷热的环境会降低人们户外活动和人际交往的意愿，促使其长时间待在居所中，这使得气候适宜地区的人们更加外向和开放。据此推测，在气候适宜的省份，人们外出的次数更多，与家族和熟人之外的生人开展社交的机会和时间也更多，社交时间的均衡分配弱化了人们与不同对象间的亲疏差异，差序文化更弱；相反，在气候严酷的省份，人们更多待在居所当中与家族成员开展接触，而很少与外人往来，使亲疏关系之间的差异更为明显，差序文化更强。

我们参考 Wei 等（2017）的做法，使用“2000~2010 年各省份年平均气温接近适宜气温（即 22℃）的程度（取自然对数）”来衡量各省份气候适宜度，数据来源于国家气象科学数据中心。表 5 还报告了差序文化对各省气候适

宜度的回归结果。模型 3 的结果显示，气候适宜度与差序文化边际显著负相关 ( $b = -0.08$ ,  $se = 0.05$ ,  $p < 0.1$ )，这与理论预测相一致（见图 5）。因此，气候适宜度为中国大陆 31 个省份的差序文化差异提供了一个整体性的解释<sup>①</sup>。

#### 4. 小结

上述结果表明，差序文化在中国存在显著的省际异质性分布。各省份差序文化的高低是由多种因素复合作用的结果，一些省份（例如，青海、西藏、天津、安徽、上海）的差序文化得分虽然相近，但是塑造其差序文化的具体前因有所不同。具体地，汉民族聚落省份（例如，天津、安徽、上海）的差序文化由中国传统社会的农耕经济和儒家文化来解释，这支持了本文有关差序文化地区异质性形成的理论。相比之下，青海、西藏等非汉民族聚落省份的差序文化主要由气候适宜度这一普适的、不具有历史

① 将三个自变量同时放入回归模型时，儒家文化 ( $b = -0.11$ ,  $se = 0.05$ ,  $p < 0.05$ )、气候适宜度 ( $b = -0.64$ ,  $se = 0.03$ ,  $p < 0.1$ ) 与差序文化的关系均保持稳健。农耕经济与差序文化依然保持正相关关系但并未达到显著 ( $b = 0.11$ ,  $se = 0.08$ ,  $p = 0.21$ )。

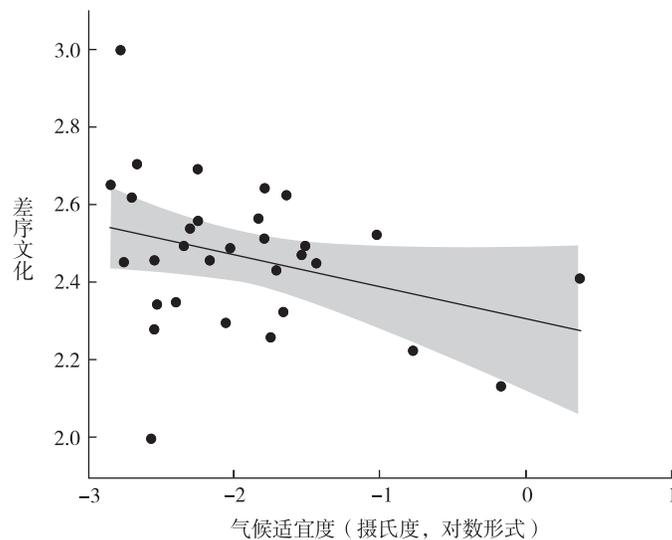


图 5 气候适宜度与差序文化的关系

或文化特异性的因素来解释，这为本文的理论提供了有益补充。

### (二) 差序文化对省份发展的预测有效性检验

假设 2 至假设 5 是关于差序文化与省份发展的相关关系。由于差序文化和信任倾向是省级层面不随时间变化的变量，本文使用混合回归 (pooled regression model) 来检验这些假设。经过 Pesaran 检验、Wooldridge 检验和 Modified Wald 检验，绝大部分模型存在截面相关、异方差和序列相关，因此采用 Driscoll-Kraay 标准误进行估计 (Driscoll & Kraay, 1998)。要说明的是，由于各因变量的时间序列长度不同以及缺

失值的存在，各因变量的回归模型包含的样本量有所差异。因此，本文回归分析中的样本量均为我们能够获得的最大样本量。

#### 1. 与政治活动的关系

表 6 报告了差序文化与公民政治参与、私营企业家政治参与的回归结果。模型 2 的结果表明，差序文化与公民政治参与显著负相关 ( $b = -0.18$ ,  $se = 0.06$ ,  $p < 0.05$ )，这一关系由图 6 直观展现，假设 2a 得到支持。模型 4 的结果表明，差序文化与私营企业家政治参与存在显著正相关 ( $b = 0.22$ ,  $se = 0.06$ ,  $p < 0.10$ )，这一关系由图 6 直观展现，假设 2b 得到支持。

表 6 差序文化与公民政治参与、私营企业家政治参与的回归分析

变量	Y: 公民政治参与		Y: 私营企业家政治参与	
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
差序文化	-0.17* (0.05)	-0.18* (0.06)	0.11* (0.07)	0.22+ (0.06)

续表

变量	Y: 公民政治参与		Y: 私营企业家政治参与	
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
人均 GDP		0.00 (0.02)		-0.05* (0.00)
信任倾向		-0.01* (0.03)		0.20* (0.05)
年份固定效应	控制	控制	控制	控制
N	142	142	93	93
R <sup>2</sup>	0.05	0.05	0.06	0.10
F	14.38	9.81	8.10	11.97

注: + $p < 0.10$ , \* $p < 0.05$ ; 括号内为 Driscoll-Kraay 标准误。

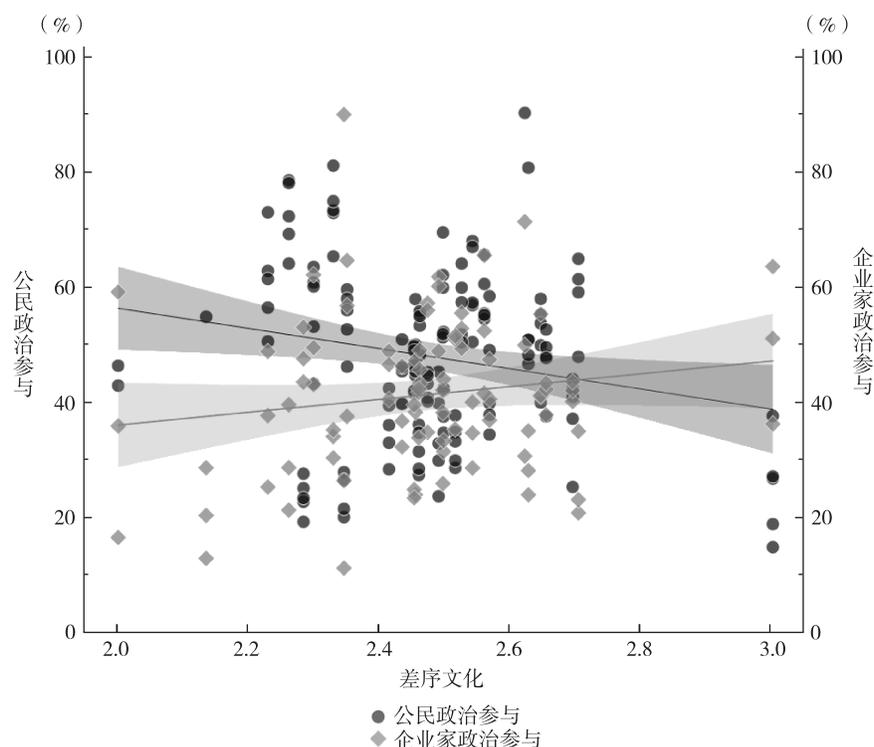


图 6 差序文化与政治活动的关系

## 2. 与经济活动的关系

表 7 报告了差序文化与民间融资、外商直接投资的回归结果。模型 2 的结果表明, 差序文化与民间融资相关性在系数上与理论预期一致但不显著 ( $b = -0.16$ ,  $se = 0.10$ ,  $n. s.$ ), 假设 3a 未得到支持。模型 4 的结果表明, 差序文

化与外商直接投资显著负相关 ( $b = -1.98$ ,  $se = 0.38$ ,  $p < 0.001$ ), 假设 3b 得到支持。图 7 可直观展现差序文化与经济活动的关系。

## 3. 与社会活动的关系

表 8 报告了差序文化与犯罪率、流动人口社会融入的回归结果。模型 2 的结果表明, 差

序文化与犯罪率显著负相关 ( $b = -0.95$ ,  $se = 0.04$ ,  $p < 0.001$ ), 这一关系由图 8 直观展现, 假设 4a 得到支持。模型 4 的结果表明, 差序文

化与流动人口社会融入显著负相关 ( $b = -0.16$ ,  $se = 0.04$ ,  $p < 0.05$ ), 这一关系由图 8 直观展现, 假设 4b 得到支持。

表 7 差序文化与民间融资、外商直接投资的回归分析

变量	Y: 民间融资		Y: 外商直接投资	
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
差序文化	0.37* (0.08)	0.16 (0.10)	0.20 (0.47)	-1.98*** (0.38)
人均 GDP		0.12 (0.04)		2.42*** (0.19)
信任倾向		-0.17 (0.08)		-2.05* (0.65)
年份固定效应	控制	控制	控制	控制
N	87	87	225	225
R <sup>2</sup>	0.48	0.51	0.01	0.35
F	21.38	2.87	0.18	239.51

注: \* $p < 0.05$ , \*\*\* $p < 0.001$ ; 括号内为 Driscoll-Kraay 标准误。

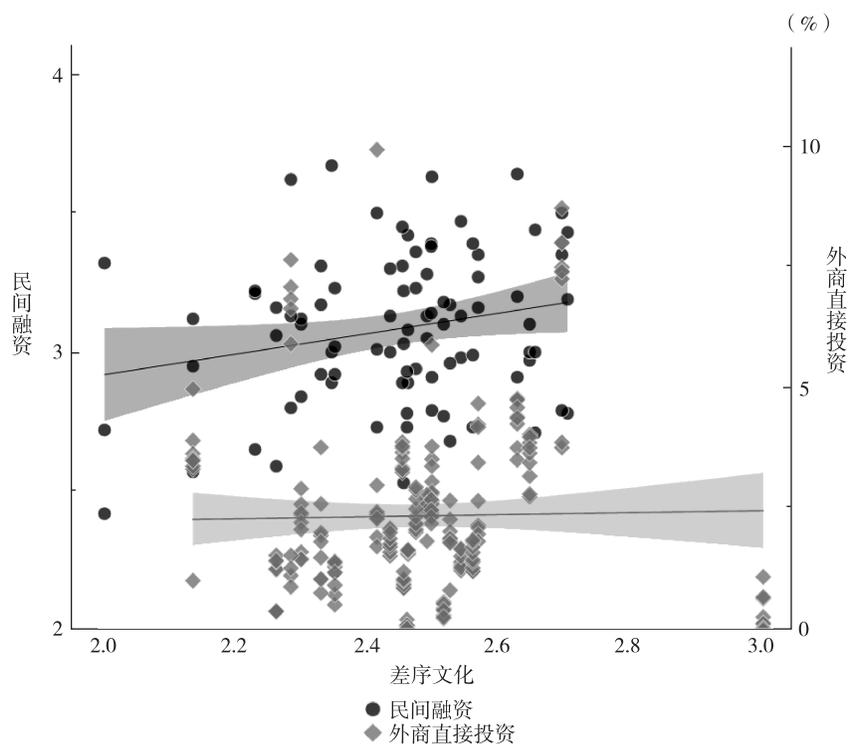


图 7 差序文化与经济活动的关系

表 8 差序文化与犯罪率、流动人口社会融入的回归分析

变量	Y: 犯罪率		Y: 流动人口社会融入	
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
差序文化	-0.35** (0.07)	-0.95*** (0.04)	-0.15* (0.03)	-0.16* (0.04)
人均 GDP		0.30*** (0.03)		0.02 (0.01)
信任倾向		-1.04** (0.25)		0.01 (0.03)
年份固定效应	控制	控制	控制	控制
N	223	223	93	93
R <sup>2</sup>	0.06	0.25	0.07	0.08
F	23.01	580.28	28.74	181.89

注：\* $p < 0.05$ ，\*\* $p < 0.01$ ，\*\*\* $p < 0.001$ ；括号内为 Driscoll-Kraay 标准误。

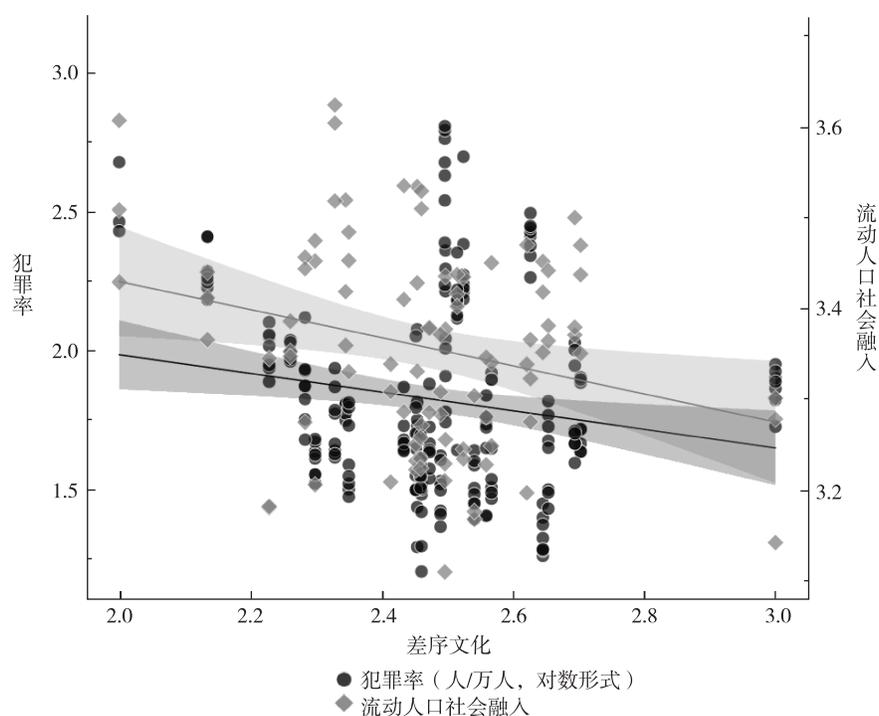


图 8 差序文化与社会活动的关系

#### 4. 与技术活动的关系

表 9 报告了差序文化与技术创新产出的回归结果，模型 2 的结果表明，差序文化与每位科学家专利授权总数显著负相关 ( $b = -1.04$ ,  $se = 0.16$ ,  $p < 0.001$ )，这一关系由图 9 直观展现，假设 5 得到支持。此外，出于稳健性考虑，

将因变量替换成“每位科学家发明新型专利授权数”和“每位科学家实用新型专利授权数”进行检验，它们分别衡量了省份的变革式创新产出和渐进式创新产出 (Chua et al., 2019)。模型 4 和模型 6 的结果表明，差序文化与每位科学家发明新型专利授权数 ( $b = -1.09$ ,  $se =$

0.11,  $p < 0.001$ ) 和每位科学家实用新型专利授权数 ( $b = -0.99$ ,  $se = 0.22$ ,  $p < 0.001$ ) 均显著负相关, 这进一步支持了假设 5。最后, 模型 8

的结果显示, 差序文化与每位科学家外观设计专利授权数显著负相关 ( $b = -1.34$ ,  $se = 0.18$ ,  $p < 0.001$ ), 假设 5 再次得到支持。

表 9 差序文化与技术创新产出的回归分析

变量	Y: 每位科学家专利授权总数		Y: 每位科学家发明专利授权数		Y: 每位科学家实用新型专利授权数		Y: 每位科学家外观设计专利授权数	
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7	模型 8
差序文化	-0.34*** (0.06)	-1.04*** (0.16)	-0.41*** (0.05)	-1.09*** (0.11)	-0.49** (0.10)	-0.99** (0.22)	-0.08 (0.21)	-1.34*** (0.18)
人均 GDP		0.29* (0.08)		0.32*** (0.05)		0.30* (0.10)		0.13 (0.10)
信任倾向		-1.30*** (0.22)		-1.20*** (0.20)		-0.81** (0.20)		-2.84*** (0.39)
年份固定效应	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
N	248	248	248	248	248	248	248	248
R <sup>2</sup>	0.30	0.41	0.49	0.59	0.37	0.44	0.04	0.16
F	35.96	16.89	61.46	55.81	23.29	31.24	0.14	28.63

注: \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$ ; 括号内为 Driscoll-Kraay 标准误。

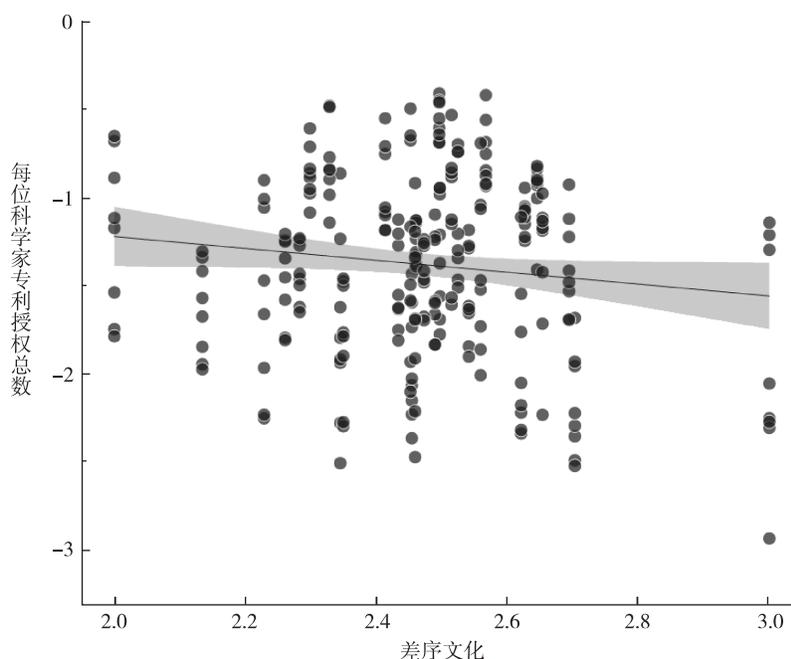


图 9 差序文化与技术活动的关系

## 五、结论与讨论

### (一) 研究发现

本文是极少数将差序格局纳入实证分析的研究,通过引入地域文化学的理论视角和实证进路,拓展了“差序格局”这一极具本土典型性、深层次概念的文化分析范式。研究结果表明:第一,差序文化在中国各省份之间存在异质性分布,具体呈现为“局部趋同,整体趋异”的结构特征,这种异质性分布与中国传统社会的农耕经济和儒家文化等有关。第二,差序文化的省际异质性对当代省份发展具有深远影响,它广泛解释了各省份在公民政治参与、私营企业家政治参与、外商直接投资、犯罪率、流动人口社会融入和技术创新产出上的差异。

### (二) 理论贡献

本文对于差序格局文献具有三方面重要理论意义。第一,率先从理论和实证两个方面支持了差序文化省际异质性分布的存在性,不仅促进厘清了差序格局理论的边界,也深化了对于差序格局现象形成原因的理解。省际异质性的存在挑战了以往研究关于“差序格局在中国内部具有同质性”的隐含假设,勾勒出差序格局理论的边界条件,表明地区分布是今后社会科学(例如管理学)研究在应用差序格局时需要关注的因素(胡安宁,2020)。例如,研究者应当注意到,一些地区(例如川渝)的差序文化偏低,当地的社会、经济和管理现象(例如家族企业治理)可能并非由差序格局引起的。相反,这些地区更适合与强差序文化

地区建立对照,用于比较分析差序格局理论本身。进一步地,农耕经济、儒家文化与差序文化呈现正相关关系。这率先在实证上支持了差序格局起源的学界主流观点,即差序格局的存续是以安土重迁的乡土社会和伦理本位的儒家精神为土壤(费孝通,2008;阎明,2016;阎云翔,2006;翟学伟,2009;周飞舟,2015)。这一发现亦有助于理解本土情境下差序格局现象的深层次根源,表明特定类型的经济生产方式和制度安排可能是塑造社会或组织中差序格局现象的重要力量。最后,除汉族省份外,青海、内蒙古等少数民族省份也呈现出强差序文化,分析显示这与当地严酷的气候条件有关。这支持了一个新近观点,即差序格局并非汉族传统社会独有的文化特征,而是一种普适的文化维度,其他社会只要具备合适的条件,同样会呈现出差序格局(Hu,2017;胡安宁,2020;阎明,2016),差序格局的理论应用可能不局限于汉族传统社会的组织情境中。

第二,为未来社会科学研究考察和应用差序格局理论提供了实证工具。理论的发展离不开证伪。尽管差序格局理论很早就被应用于回答中国情境下的社会科学研究问题,如中国家族企业治理(Peng,2004;祝振铎等,2018),但是限于缺少文化层面的测量技术,这一理论始终难以得到实证检验。本文开发的经验工具有助于突破这一局限,其优势在于计算方便,并且利用的题项在大部分社会调查中可以获得,研究者可借此构建企业、省份乃至跨国的文化指标,并将其与同层面或更低层面的其他变量相结合,开展主题广泛的实证研究(胡安宁,

2018)。

第三,揭示了差序文化与省份发展之间的广泛而辩证的内在联系。本文发现,差序文化的省际异质性具有重要理论意义,它为中国省际层面诸多看似不相关的政治、经济、社会和技术现象提供了简洁的解释。进一步地,差序文化与省份发展的关系又是辩证的,蕴含了“内聚”与“外斥”两种机制。这为一些华人组织行为研究(刘军等,2009;郑伯坝,2006)提供了宏观证据支持,表明差序格局是一把“双刃剑”,在促进圈内治理效率的同时,也会造成对圈外人治理的效率损失。

### (三) 实践启示

本文对于政策制定、企业经营和中国传统文化宣传具有重要的实践启示。首先,鉴于各省份差序文化具有较大差异及其与省份发展的广泛而辩证的联系,中央和地方政府在制定政策(例如,外商或人才引进政策)时应当因地制宜,考虑当地社会的差序文化对政策实施的影响,并思考如何在差序文化的利弊之间取得最优平衡。其次,企业经营管理者在跨省经营(例如,选择进入异地新市场的战略方案、派遣母公司经理到异地子公司任职)时应当重视这种人际关系文化的差异,以提高成功的概率。最后,文化工作者向社会介绍差序格局时应当全面、辩证,既肯定其作为传统文化的存在合理性,也承认其在促进现代社会长半径合作方面的不足,以帮助民众形成正确认识。

### (四) 本文的不足与未来研究方向

本文率先对验证差序文化的国家内变异及

其影响做出了探索性工作,但是仍存在进一步深化的空间。第一,由于数据的可得性限制,本文仅探讨了省际层面差序文化的异质性。文化的地区变异可能存在于各省份内部,例如城市或社区之间(Talhelm & Oishi, 2018),未来研究可以开发市级或县级层面的差序文化指标。第二,本文主要从农耕经济和儒家文化两类长期稳定的因素来探讨差序文化。实际上,地区历史上短期的社会剧变和伴随的人口大规模流动会对当地文化产生冲击(Schulz et al., 2019),未来研究可以探索这些因素如何塑造差序文化的地区差异<sup>①</sup>。第三,本文的指标是静态的,未来研究可以尝试构造指标的时间序列,以探索差序文化的动态变迁(Tung, 2008)。第四,作为一项探索性研究,本文关注的是“差序文化”这一概念的解释能力,因此主要验证了差序文化与地区发展之间的相关关系,这种做法与文化指标开发的主流研究相一致(Gelfand et al., 2011; Harrington & Gelfand, 2014)。在此基础上,未来研究可以借助更稳健的推断方法,分析差序文化与地区发展之间的因果关系,以验证和发展现有学术观点。总的来说,“差序文化的地区异质性分布”是一个兼具主题广度、理论深度和本土特色的研究领域,值得今后深入研究。

### (五) 结论

学界长期以来将差序格局视为中国社会的整体特征,假设它在中国各地区具有同质性。本文在构建省际差序文化测量方法的基础上,

<sup>①</sup> 遵循匿名评审专家的建议,我们补充检验了“抗日战争”历史事件、20世纪90年代以来的跨省人口流动对差序文化的影响,尽管回归系数不显著,但是系数的符号与理论预测一致(篇幅所限,未在正文中报告,感兴趣的读者可联系笔者索取)。

对这一主流假设提出挑战。基于地域文化学进路的理论分析和经验证据均表明,差序文化在中国内部存在显著的省际异质性,并且这种异质性是很重要的,它能够广泛解释省际政治、经济、社会、技术发展的不平衡,说明省际分布是今后相关研究需要重点关注的因素。本文为“差序格局”概念的拓展和运用提供了新的理论视角和经验工具,对于推动面向实证的差序格局文化研究具有重要价值。

接受编辑:贾良定

收稿日期:2021年5月26日

接受日期:2022年1月5日

作者简介:

赵璞初,现为中山大学管理学院博士研究生。研究兴趣包括行为伦理、跨文化管理和人工智能。发表文章见于 *Computers in Human Behavior* 等期刊。

秦昕(通讯作者, E-mail: qinxin@sysu.edu.cn), 现任中山大学管理学院教授、博士生导师,在北京大学光华管理学院获得博士学位,哈佛大学商学院中美富布赖特(Fulbright)联合培养博士生。研究兴趣包括领导、伦理、交叉学科研究等,正着力开展系列前沿交叉学科研究。发表文章见于 *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America* (PNAS)、*British Medical Journal*、*Academy of Management Journal*、*Strategic Management Journal*、*Journal of Applied Psychology* 和《管理世界》《心理学报》等期刊。

陈晨,现任中山大学管理学院副教授、硕

士生导师,在中山大学管理学院获得博士学位。研究兴趣包括(非)伦理行为、领导力、人工智能与伦理等。发表文章见于 *Journal of Applied Psychology*、*Organizational Behavior and Human Decision Processes*、*Journal of Organizational Behavior* 和《管理世界》《心理学报》等期刊。

李琬璐,中山大学管理学院科研博士后。在香港教育大学获得博士学位。研究兴趣包括主动性行为、隐私、人工智能在组织中的应用等。已在 *Journal of Applied Psychology*、*Computers in Human Behavior* 等国际期刊发表多篇论文。

关键,现为上海交通大学安泰经济与管理学院博士研究生。研究兴趣包括伦理、跨文化和人工智能交叉学科研究。发表文章见于 *Computers in Human Behavior* 等期刊。

甘雨青,现为中山大学管理学院研究生。研究兴趣包括领导、伦理和人工智能交叉学科研究。

## 参考文献

- [1] 卜长莉:《“差序格局”的理论诠释及现代内涵》,《社会学研究》,2003年第1期。
- [2] 陈斌开、陈思宇:《流动的社会资本——传统宗族文化是否影响移民就业?》,《经济研究》,2018年第3期。
- [3] 陈冬华、胡晓莉、梁上坤、新夫:《宗教传统与公司治理》,《经济研究》,2013年第9期。
- [4] 陈刚、邱丹琪:《儒家文化与企业家精神——一项流行病学研究》,《财经研究》,2021年第3期。
- [5] 丁从明、周颖、梁甄桥:《南稻北麦、协作与信任的经验研究》,《经济学(季刊)》,2018年第

2期。

[6] 范勇:《中国人的文化性格》,中央编译出版社2010年版。

[7] 费孝通:《乡土中国》,人民出版社2008年版。

[8] 冯晨、陈舒、白彩全:《长期人力资本积累的历史根源:制度差异、儒家文化传播与国家能力塑造》,《经济研究》,2019年第5期。

[9] 高承恕、陈介玄:《台湾企业运作的社会秩序:人情关系与法律》,《社会与经济》,1989年第3期。

[10] 郭云南、张琳弋、姚洋:《宗族网络、融资与农民自主创业》,《金融研究》,2013年第9期。

[11] 韩茂莉:《中国历史农业地理》,北京大学出版社2012年版。

[12] 胡安宁:《差序格局:“差”、“序”几何?——针对差序格局经验测量的一项探索性研究》,《社会科学》,2018年第1期。

[13] 胡安宁:《主观变量解释主观变量:方法论辨析》,《社会》,2019年第3期。

[14] 胡安宁:《社会学视野下的文化传承:实践—认知图式导向的分析框架》,《中国社会科学》,2020年第5期。

[15] 黄光国:《人情与面子:中国人的权力游戏》,载李亦园、杨国枢、文崇一主编:《现代化与中国化论集》,桂冠图书公司1985年版。

[16] 李飞跃、张冬、刘明兴:《实际政治权力结构与地方经济增长:中国革命战争的长期影响》,《经济研究》,2014年第12期。

[17] 李炜:《与时俱进:社会学恢复重建以来调查研究的发展》,《社会学研究》,2016年第6期。

[18] 梁漱溟:《中国文化要义》,上海人民出版社2011年版。

[19] 林端:《儒家伦理与法律文化》,中国政法大

学出版社2014年版。

[20] 林建浩、辛自强、范佳琳、周先波:《中国省际双边信任模式及其形成机制》,《经济学季刊》,2018年第17期。

[21] 刘春、李善民、孙亮:《独立董事具有咨询功能吗?——异地独董在异地并购中功能的经验研究》,《管理世界》,2016年第3期。

[22] 刘军、章凯、仲理峰:《工作团队差序氛围的形成与影响:基于追踪数据的实证分析》,《管理世界》,2009年第8期。

[23] 刘瑞明、赵仁杰:《国家高新区推动了地区经济发展吗?——基于双重差分方法的验证》,《管理世界》,2015年第8期。

[24] 鲁西奇:《中国历史的空间结构》,广西师范大学出版社2014年版。

[25] 罗党论、唐清泉:《政治关系、社会资本与政策资源获取:来自中国民营上市公司的经验证据》,《世界经济》,2009年第7期。

[26] 罗家德:《关系与圈子——中国人工作场域中的圈子现象》,《管理学报》,2012年第2期。

[27] 马戎:《“差序格局”——中国传统社会结构和中国人行为的解读》,《北京大学学报(哲学社会科学版)》,2007年第2期。

[28] 潘越、宁博、纪翔阁、戴亦一:《民营资本的宗族烙印:来自融资约束视角的证据》,《经济研究》,2019年第7期。

[29] 彭正龙、赵红丹:《团队差序氛围对团队创新绩效的影响机制研究——知识转移的视角》,《科学学研究》,2011年第8期。

[30] 秦鹏飞:《儒家思想中的“关系”逻辑——“伦”字界说及其内在理路》,《社会学研究》,2020年第1期。

[31] 阮建青、王凌、李垚:《创新差异的基因解释》,《管理世界》,2016年第6期。

- [32] 苏秉琦:《中国文明起源新探》,辽宁人民出版社 2011 年版。
- [33] 孙立平:《“关系”、社会关系与社会结构》,《社会学研究》,1996 年第 5 期。
- [34] 孙三百:《住房产权、公共服务与公众参与——基于制度化与非制度化视角的比较研究》,《经济研究》,2018 年第 7 期。
- [35] 童泽林、黄静、张欣瑞、朱丽娅、周南:《企业家公德和私德行为的消费者反应:差序格局的文化影响》,《管理世界》,2015 年第 4 期。
- [36] 王明琳、徐萌娜、王河森:《利他行为能够降低代理成本吗?——基于家族企业中亲缘利他行为的实证研究》,《经济研究》,2014 年第 3 期。
- [37] 王小鲁、樊纲、马光荣:《中国分省企业经营环境指数 2017 年报告》,社会科学文献出版社 2017 年版。
- [38] 吴超鹏、薛南枝、张琦、吴世农:《家族主义文化、“去家族化”治理改革与公司绩效》,《经济研究》,2019 年第 2 期。
- [39] 肖瑛:《差序格局与中国社会的现代转型》,《探索与争鸣》,2014 年第 6 期。
- [40] 许倬云:《万古江河:中国历史文化的转折与开展》,上海文艺出版社 2006 年版。
- [41] 薛亦伦、张骁、丁雪、沙开庆:《高政治技能的员工如何规避工作场所排斥?——基于中国文化情境的研究》,《管理世界》,2016 年第 7 期。
- [42] 阎明:《“差序格局”探源》,《社会学研究》,2016 年第 5 期。
- [43] 阎云翔:《差序格局与中国文化的等级观》,《社会学研究》,2006 年第 4 期。
- [44] 杨江澜、王洁、薛海娇、李华:《流动人口城镇社会融入信心指数编制及应用》,《人口研究》,2016 年第 5 期。
- [45] 杨菊华:《中国流动人口的社会融入研究》,《中国社会科学》,2015 年第 2 期。
- [46] 翟学伟:《再论“差序格局”的贡献、局限与理论遗产》,《中国社会科学》,2009 年第 3 期。
- [47] 张博、范辰辰:《文化多样性与民间金融:基于方言视角的经验研究》,《金融研究》,2018 年第 7 期。
- [48] 张建君、张志学:《中国民营企业家的政治战略》,《管理世界》,2005 年第 7 期。
- [49] 章元、刘时菁、刘亮:《城乡收入差距、民工失业与中国犯罪率的上升》,《经济研究》,2011 年第 2 期。
- [50] 赵向阳、李海、孙川:《中国区域文化地图:“大一统”抑或“多元化”?》,《管理世界》,2015 年第 2 期。
- [51] 郑伯坝:《差序格局与华人组织行为》,《中国社会心理学评论》,2006 年第 2 期。
- [52] 周飞舟:《差序格局和伦理本位——从丧服制度看中国社会结构的基本原则》,《社会》,2015 年第 1 期。
- [53] 祝振铎、李新春、叶文平:《“扶上马、送一程”:家族企业代际传承中的战略变革与父爱主义》,《管理世界》,2018 年第 11 期。
- [54] 庄贵军、席西民:《关系营销在中国的文化基础》,《管理世界》,2003 年第 10 期。
- [55] Alesina, A., & Giuliano, P. 2011. Family ties and political participation. *Journal of the European Economic Association*, 5: 817-839.
- [56] Bhardwaj, A., Dietz, J., & Beamish, P. W. 2007. Host country cultural influences on foreign direct investment. *Management International Review*, 1: 29-50.
- [57] Bliese, P. D. 1998. Group size, ICC values, and group-level correlations: A simulation. *Organizational Research Methods*, 4: 355-373.
- [58] Chan, C. S. 2009. Invigorating the content in so-

cial embeddedness: An ethnography of life insurance transactions in China. *American Journal of Sociology*, 3: 712–754.

[59] Chen, T., Kai-Sing, K. J., & Ma, C. 2020. Long live keju! The persistent effects of China's civil examination system. *The Economic Journal*, 130: 2030–2064.

[60] Chua, R., Huang, K. G., & Jin, M. 2019. Mapping cultural tightness and its links to innovation, urbanization, and happiness across 31 provinces in China. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 14: 6720–6725.

[61] Driscoll, J. C., & Kraay, A. C. 1998. Consistent covariance matrix estimation with spatially dependent panel data. *Review of Economics and Statistics*, 4: 549–560.

[62] Eisinga, R., Grotenhuis, M., & Pelzer, B. 2013. The reliability of a two-item scale: Pearson, Cronbach, or Spearman-Brown? *International Journal of Public Health*, 58: 637–642.

[63] Gelfand, M. J., Raver, J. L., Nishii, L., Leslie, L. M., Lun, J., Lim, B. C., Duan, L., ... Yamaguchi, S. 2011. Differences between tight and loose cultures: A 33-Nation Study. *Science*, 6033: 1100–1104.

[64] Giddens, A. 1986. *The Constitution of Society*. Cambridge: Polity Press.

[65] Granovetter, M. S. 1985. Economic action and social structure: The problem of embeddedness. *American Journal of Sociology*, 91: 481–510.

[66] Harrington, J. R., & Gelfand, M. J. 2014. Tightness-looseness across the 50 United States. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 22: 7990–7995.

[67] Hinkin, T. R., & Tracey, J. B. 1999. An analysis of variance approach to content validation. *Organizational Research Methods*, 2: 175–186.

*tional Research Methods*, 2: 175–186.

[68] Hinton, P. R. 2004. *SPSS Explained*. London: Taylor & Francis, Inc.

[69] Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. 2010. *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. Revised and Expanded 3rd Edition, New York: McGraw-Hill.

[70] Hu, A. 2017. Radius of trust: Gradient-based conceptualization and measurement. *Social Science Research*, 68: 147–162.

[71] Ji, J., Huang, Z., & Li, Q. 2021. Guilt and corporate philanthropy: The case of the privatization in China. *Academy of Management Journal*, 64: 1969–1995.

[72] Khanna, T., & Palepu, K. 2000. The future of business groups in emerging markets: Long-run evidence from Chile. *Academy of Management Journal*, 3: 268–285.

[73] Kitayama, S., Conway, L. G., Pietromonaco, P. R., Park, H., & Plaut, V. C. 2010. Ethos of independence across regions in the United States: The production-adoption model of cultural change. *American Psychologist*, 6: 559–574.

[74] Li, S. X., Yao, X., Sue-Chan, C., & Xi, Y. 2011. Where do social ties come from: Institutional framework and governmental tie distribution among Chinese managers. *Management and Organization Review*, 1: 97–124.

[75] Li, X., & Liang, X. 2015. A Confucian social model of political appointments among Chinese private-firm entrepreneurs. *Academy of Management Journal*, 2: 592–617.

[76] Napoli, J., Dickinson, S. J., Beverland, M. B., & Farrelly, F. 2014. Measuring consumer-based brand authenticity. *Journal of Business Research*, 67: 1090–1098.

[77] Neys, J., Jansz, J., & Tan, E. 2014. Ex-

ploring persistence in gaming: The role of self-determination and social identity. *Computers in Human Behavior*, 37: 196-209.

[78] Oishi, S. 2014. Socioecological psychology. *Annual Review of Psychology*, 1: 581-609.

[79] Peng, Y. 2004. Kinship networks and entrepreneurs in China's transitional economy. *American Journal of Sociology*, 5: 1045-1074.

[80] Putnam, R., Leonardi, R., & Nanetti, R. 1994. *Making Democracy Working: Civic Tradition and Modern Italy*. Princeton, N J: Princeton University Press.

[81] Quer, D., Claver, E., & Rienda, L. 2011. Political risk, cultural distance, and outward foreign direct investment: Empirical evidence from large Chinese firms. *Asia Pacific Journal of Management*, 4: 1089-1104.

[82] Rentfrow, P. J., Gosling, S. D., & Potter, J. 2008. A theory of the emergence, persistence, and expression of geographic variation in psychological characteristics. *Perspectives on Psychological Science*, 3: 339-369.

[83] Sampson, R. J., Raudenbush, S. W., & Earls, F. 1997. Neighborhoods and violent crime: A multi-level study of collective efficacy. *Science*, 5328: 918-924.

[84] Schulz, J. F., Bahrami-Rad, D., Beauchamp, J. P., & Henrich, J. 2019. The church, intensive kinship, and global psychological variation. *Science*, 6466: 5141.

[85] Tabellini, G. 2008. Presidential address: Institutions and culture. *Journal of the European Economic Association*, 2: 255-294.

[86] Talhelm, T., & Oishi, S. 2019. Culture and ecology. *Handbook of Cultural Psychology*, 119-143.

[87] Talhelm, T., Zhang, X., Oishi, S., Shimin, C., Duan, D., Lan, X., & Kitayama, S. 2014. Large-scale psychological differences within China explained by rice versus wheat agriculture. *Science*, 6184: 603-608.

[88] Triandis, H. C., Bontempo, R., Leung, K., & Hui, C. H. 1990. A method for determining cultural, demographic, and personal constructs. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 3: 302-318.

[89] Tsui, A. S., & Farh, J. L. 1997. Where guanxi matters: Relational demography and guanxi in the Chinese context. *Work and Occupations*, 1: 56-79.

[90] Tung, R. L. 2008. The cross-cultural research imperative: The need to balance cross-national and intra-national diversity. *Journal of International Business Studies*, 1: 41-46.

[91] Uskul, A. K., & Over, H. 2014. Responses to social exclusion in cultural context: Evidence from farming and herding communities. *Journal of Personality and Social Psychology*, 5: 752-771.

[92] Vandello, J., & Cohen, D. 1999. Patterns of individualism and collectivism across the United States. *Journal of Personality & Social Psychology*, 77: 279-292.

[93] Van de Vliert, E., Yang, H., Wang, Y., & Ren, X. P. 2013. Climate-economic imprints on Chinese collectivism. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 44: 589-605.

[94] Verhoef, P. C. 2003. Understanding the effect of customer relationship management efforts on customer retention and customer share development. *Journal of Marketing*, 67: 30-45.

[95] Wei, W., Lu, J. G., Galinsky, A. D., Wu, H., Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., ... Wang, L. 2017. Regional ambient temperature is associated with human personality. *Nature Human Behaviour*, 1: 890-895.

[96] Willis, S., Clarke, S., & O'Connor, E. 2017. Contextualizing leadership: Transformational leadership and Management-By-Exception-Active in safety-critical contexts. *Journal of Occupational and Organizational Psy-*

*chology*, 9; 281-305.

[ 97 ] Yang, G. S. 1995. Chinese social orientation:  
An integrative analysis. In T. Y. Lin, W. S. Tseng, &

E. K. Yeh ( eds. ) . *Chinese Societies and Mental Health*.  
New York; Oxford University Press.

# 家族控制权对创新开放度的影响

## ——基于社会情感财富理论的研究\*

□ 王 霄 董 峰 韩雪亮

领域编辑推荐语：

“本文拓展了解家族企业的社会情感财富理论视角，有助于理解家族控制权影响创新开放度的内在机制以及相关情境因素的影响。”

——任兵

**摘 要：**创新开放度是企业突破内部约束，与外部进行合作的广泛程度。立足于社会情感财富理论，基于2010~2017年中国上市家族企业，本文实证探究了家族控制权对创新开放度的影响，以及知识产权保护制度与高管外部联结的调节作用。本文的研究结果是：家族控制权越高，家族企业的创新开放度越低；外部知识产权保护制度越完善，家族控制权对创新开放度的负向影响越弱；高管商业联结越广泛，家族控制权对创新开放度的负面影响越弱；而高管政治联结的调节作用不显著。本文的研究结果表明，随着家族控制权的提升，家族企业创新开放的决策参照点偏向于保护社会情感财富，但知识产权保护制度和高管商业联结能够一定程度上弱化社会情感财富的负面影响。本文的研究结论有助于理解家族控制权影响创新开放度的内在机制以及相关情境因素的影响。

**关键词：**创新开放度；家族控制权；社会情感财富；知识产权保护；高管外部联结

---

\* 本文受国家自然科学基金面上项目“好‘管家’的收益和代价：基于多重视角的动态跨层机制研究”（72072039）、2021年度河南省哲学社会规划年度项目“宗族传统、文化赋能与河南省民营经济高质量发展：以豫商家族企业为例”（2021CJJ127）、2022年度河南省教育厅人文社会科学研究项目“宗族传统与家族企业创新发展研究”（2022-ZZJH-045）、2022年度河南省高等学校重点科研项目“宗族传统影响河南省家族企业高质量发展的内在机制与路径选择研究”（22A630002）、2022年度河南省重点研发与推广专项（软科学）项目“智能财务赋能豫商家族企业高质量发展研究”（222400410591）的资助。作者们非常感谢责任编辑以及两位匿名审稿人在论文修改过程中给出的建设性意见。

## 一、引言

家族企业是民营经济的重要组成部分，保持家族企业的创新活力对国家实施创新发展战略具有重大的意义。与此同时，随着技术的不断发展，企业完全依赖自身力量进行封闭式创新变得日益困难，强调内外部资源交互的开放式创新变得尤为重要（Chesbrough, 2003）。然而，家族企业实际参与开放式创新仍存在诸多困难，其中以获得潜在经济财富与保护社会情感财富的悖论最为突出。一方面，家族企业参与开放式创新能够提升自身技术价值，获取潜在经济财富利得（Feranita et al., 2017）；另一方面，与外部进行创新合作需要家族企业打开内部创新过程，导致家族企业丧失部分技术控制权，存在损失社会情感财富的风险（Kotlar et al., 2013）。家族企业面对与外部创新合作有关的决策时，常处在“获取潜在经济财富和损失社会情感财富”的两难境地。

创新开放度指企业在创新过程中与外部展开合作的广泛程度（Laursen & Salter, 2014）。回顾有关家族企业创新开放度的文献，可以发现早期的研究集中于比较家族与非家族企业创新开放度上的差异，但相关研究结论并不统一。一方面，基于资源基础观，家族企业比非家族企业积累更多社会资本，更能建立和维系长期的社会关系，家族企业更善于通过外部合作获得知识和技术（Llach & Nordqvist, 2010）；另一方面，出于保护社会情感财富的目的，家族企业更注重对核心技术、商业诀窍和相关商业活动控制权的保护，家族企业对于外部技术的

接受程度更低（Bendig et al., 2020; Kotlar et al., 2013）。在后续的研究中，学者也关注到一些可能产生家族企业创新开放度异质性的因素，例如，Pellegrini 和 Lazzarotti（2019）发现，相较于其他家族企业非家族高管更多的家族企业创新开放度更高。

尽管现有文献奠定了家族企业开放式创新研究的基础，但关于创新开放度的影响因素仍存在一定研究空白。第一，家族企业不是同质化的，不同家族企业的创新行为存在差异（Chua et al., 2012）。如上所述，早期的研究大多比较家族与非家族企业在创新开放度上的差异，却忽视了家族企业内部的异质性，这也可能是导致相关研究结论不一致的原因之一。家族所有权、家族治理和家族管理等潜在影响家族企业权衡经济目标和非经济目标的因素，都有可能进一步导致家族企业创新行为的异质性（Chrisman et al., 2015），但现有研究并未充分关注。第二，尽管已有学者将社会情感财富理论应用到家族企业创新开放度的解释，但仍缺乏对潜在边界条件的研究。具体来说，现有研究主要考察了绩效期望落差（Muñoz-Bullón et al., 2020）与环境动态性（Rondi et al., 2021）等情境因素，认为当家族企业面临绩效或环境变化的压力时，家族提升绩效的动机增强，家族企业变得更愿意打开内部创新过程。然而，这些研究都集中于考察影响家族企业追求经济动机的情境因素，并未考察那些能够影响到家族企业控制创新开放过程的因素，而对创新开放过程的控制，如技术发展路线、知识产权和技术独占权等正是影响家族企业创新开放决策时，权衡社会情感财富的主要因素

之一 (Feranita et al., 2017)。总体而言, 已有家族企业开放式创新研究多停留于理论探讨与思辨阶段, 受制于数据收集等原因, 鲜有实证研究 (Calabrò et al., 2018; Lazzarotti & Pellegrini, 2015)。

鉴于此, 本文主要从以下几个方面展开研究: 第一, 将社会情感财富理论应用到创新开放度的研究中, 探究家族控制权对创新开放度的影响。家族控制权实际反映家族成员对于企业的控制权力, 影响家族企业行为决策的参照点 (Zellweger et al., 2012)。随着家族控制权的提高, 家族对企业的影响越大, 决策时社会情感财富因素的权重越大, 家族企业的创新开放度不断降低。第二, 考察家族控制权作用到创新开放度的边界条件。知识产权保护制度和高管外部联结, 通过提升家族企业在创新合作中对技术的控制力, 削弱家族控制权对开放度的负面影响。换言之, 高家族控制权导致家族企业在决策时偏向于保护社会情感财富, 但在知识产权保护制度完善或高管外部联结更为广泛时, 这一效应会被削弱。基于 2010 年至 2017 年 700 家上市家族企业的 4158 个样本, 本文采用固定效应模型证实了相关的研究假设。

本文可能的研究贡献主要有以下几点: 首先, 本文丰富了家族控制权的后果影响。尽管已有学者探究了家族控制权对并购 (Gomez-Mejia et al., 2018)、企业社会责任 (陈建林和温正杰, 2017) 和盈余管理 (Martin et al., 2016) 的影响, 本文结合社会情感财富理论, 将这一影响进一步拓展到创新开放度的研究中。其次, 本文补充了家族企业开放式创新的实证研究 (Calabrò et al., 2018; Casprini et al.,

2017; Chen et al., 2016; De Massis et al., 2013)。以往文献从理论上探究了家族企业在与外部创新合作时可能受到的经济财富和社会情感财富影响。然而, 目前仍存在一些相互矛盾的理论解释和研究结论。同时, 还缺乏相关的实证证据来对可能的理论机制进行验证。最后, 本文揭示了制度环境以及外部联结对社会情感财富的影响。朱沅等 (2016) 指出家族企业在考虑社会情感财富因素进行决策时, 还受到外部环境的制约和重叠影响, 忽视外部制度环境的影响去考虑家族企业行为是不严谨的。而高管的跨界活动能够影响企业对于外部信息的接受 (Geletkanycz & Hambrick, 1997), 是企业获取外部知识的重要来源之一 (Zhu, 2020), 同样能够影响企业与外部的创新合作过程。通过探究家族控制权影响开放度的边界条件, 本文试图在一定程度上缓和家族企业与外部创新合作的悖论。

## 二、理论与假设

社会情感财富理论源于对“家族企业都是风险厌恶的”这一假定的反驳。传统代理理论认为家族财富集中于企业, 导致家族企业难以分散风险, 他们只能通过审慎投资来降低风险 (Morck & Yeung, 2003; Schulze et al., 2003)。然而, 后续的研究逐渐转向“行为动机”的视角。基于行为代理模型, 管理者进行决策的依据实质上是参照点预期的利得和损失 (Wiseman & Gomez-Mejia, 1998)。由于存在社会情感禀赋, 家族企业决策的参照点不仅有经济财富还有社会情感财富 (Gomez-Mejia et al., 2007)。

更进一步地,因为存在“禀赋效应”,决策者对财富的损失比利得更为敏感(Tversky & Kahneman, 1991),比起财富最大化,家族企业往往追求社会情感财富损失最小化。这也一定程度上反驳了原有代理理论的论断。例如,在面临企业控制危机时,家族企业可能选择更冒险的举措来维持家族控制。

其后,有关社会情感财富的研究可以大致划分为以下两个方面:一是对社会情感财富概念本身及其内涵的探究。在首次提出社会情感财富的概念之后,Gomez-Mejia等(2007)将其定义为家族企业中用以满足家族情感需要的非经济因素,例如身份、行使家族影响的能力、跨代延续等。之后,学者们还在结构与维度上对社会情感财富进行了划分,例如,Gomez-Mejia等(2011)将社会情感财富划分为情感、文化价值观和利他三个维度。Berrone等(2012)将社会情感财富划分为五个维度,即家族控制与影响、家族成员对企业的认同、紧密的社会联系、情感依恋和代际传承意愿。Miller和Le Berton-Miller(2014)则将社会情感财富分为约束型和延伸型。朱沆等(2016)还呼吁不能简单地将社会情感财富混为一谈,而应该考察不同类型社会情感财富的差异化影响。二是运用社会情感财富去解释一系列家族企业的战略行为,其核心关注是家族企业与非家族企业在不同决策行为上的差异。已有研究覆盖了多元化(Gomez-Mejia et al., 2010)、研发投入(Gomez-Mejia et al., 2014)、企业社会责任行为(Dou et al., 2014)、新技术采纳(Souder et al., 2016)以及并购(Gomez-Mejia et al., 2018)等。

近年来,随着研究的深入,学者们逐渐意识到在分析家族企业决策行为时,单纯考虑经济因素和社会情感财富因素都是失之偏颇的,需要分析家族如何同时权衡经济财富和社会情感财富的得失(Gomez-Mejia et al., 2014; Gomez-Mejia et al., 2018)。因此,Gomez-Mejia等(2014)引入了混合赌局模型,在一个统一的理论框架内分析家族企业如何进行研发投入的决策。Gomez-Mejia等(2018)则将混合赌局模型进一步发展,指出家族企业在进行并购决策时同样面对了获取潜在经济财富和保护社会情感财富的两难境地。相比于单纯分析社会情感财富,两难境地模型或混合赌局模型更强调边界条件的影响。例如,Gomez-Mejia等(2014)发现,机构投资者是影响家族权衡经济财富和社会情感财富的情境因素之一。机构投资者能够意识到研发投入对于企业核心竞争力的提升,对于研发投入带来的潜在收益更为敏感。在家族企业进行决策时,机构投资者能够给家族施压,从而使家族更看重经济财富的影响。再如,Gomez-Mejia等(2018)提出了“企业脆弱性”的理论构念。当家族企业的绩效低于预期时,企业脆弱性提高,此时家族企业提升经济绩效的压力将迅速提升,家族企业决策将更加偏向于经济财富而非社会情感财富。然而,上述研究并未考察那些能够影响到家族企业控制创新开放过程的因素,而对创新开放过程的控制,如技术发展路线、知识产权和技术独占权等正是影响家族企业创新开放决策时,权衡社会情感财富的主要因素之一(Feranita et al., 2017)。探究包括知识产权保护制度和高管外部联结等在内的,潜在影响家族企业控制

创新开放过程的情境因素，能够增强社会情感财富理论对于家族企业创新开放行为的解释。

### （一）家族控制权与创新开放度

家族企业与外部展开创新合作有助于家族企业突破自身资源限制，形成竞争优势，对创新绩效和财务绩效都有积极影响（Feranita et al., 2017）。然而，多数学者却认为家族企业的创新开放度不高，原因主要有以下两点：第一，创新开放意味着创新过程的打开，企业原本完全在内部的创新活动需要部分配置到企业外部（Laursen & Salter, 2014）。这也就意味着牺牲一部分对创新活动的控制权，存在一定的知识泄露风险，甚至是引入外部资本，带来企业实际经营控制权的损失（Feranita et al., 2017; Kotlar et al., 2013）。而知识、技术或企业经营控制权的损失，又与社会情感财富追求家族控制的目标存在冲突。第二，非家族成员难以得到授权，阻碍家族企业吸收外部知识（De Massis et al., 2013）。家族企业对外部人才的偏见，降低了家族企业的认知多样性与吸收能力，也容易限制家族企业对潜在创新机会的识别能力（Classen et al., 2012; Todorova & Durisin, 2007）。

由于存在“禀赋效应”，企业已经掌握的财富比不确定的收益更具有吸引力，相较于潜在收益，损失已经拥有的资源禀赋更不能被接受（Wiseman & Gomez-Mejia, 1998）。在与外部创新合作的决策时，相比潜在经济利得，家族企业更看重社会情感财富的损失。同时，家族控制权实际反映家族成员对于企业的控制权力，能够影响到家族企业行为决策的参照点，毕竟控制权是允许家族将经济目标替换成社会情感

目标的权力基础（Zellweger et al., 2012）。因此，控制权是家族决策时追求社会情感财富目标的基础。甚至，Gomez-Mejia等（2018）将家族控制权视为社会情感财富的代理变量。与之类似，Carney（2005）也认为正是因为权力基础给了家族成员合法性，家族企业才能追求一系列独特的、与非家族企业迥异的决策行为。Zellweger等（2012）进一步指出，家族控制权越高，家族决策更加偏向于保护社会情感财富。家族控制权越高，家族与企业相互交织的程度越深，家族企业拥有的社会情感财富禀赋也越多。当决策行为可能会损失社会情感财富时，家族企业感受到的损失也更大。

结合家族企业创新开放策略，家族企业决策参照点对社会情感财富的偏向不可避免地与创新开放产生冲突。具体来说，一是打开内部创新过程，增加了知识溢出和技术发展路线不可控的风险。换言之，创新开放限制了家族在相关技术上决策的自主权。二是与外部创新合作凸显了技术独占权的问题。技术独占权不仅强调了对技术本身的控制，还强调了企业通过技术获取盈利的能力（Hurmelinna-Laukkanen & Puumalainen, 2007）。伴随着企业与外部创新合作，就存在着分享技术独占权的问题。而家族控制权越高，家族企业决策受社会情感财富的影响越大，家族企业更加希望技术和知识在既定的路线发展，更强调对技术潜在盈利能力的控制。因此，本文提出如下假设：

**H1：家族控制权越高，家族企业的创新开放度越低。**

### （二）知识产权保护制度的调节作用

企业打开内部创新过程面临的一个难题是

如何避免知识溢出 (Laursen & Salter, 2014)。知识产权保护制度作为一种法律保障,能够有效避免各类侵权问题,保护企业日常的创新合作活动。知识产权保护制度除了能够防止一般情况下对于企业核心知识产权的窃取和侵占等违法行为,还能够保护企业在技术合作时,合作产生的共同知识产权实施、许可实施以及转让等方面的权利 (蒋逊明和朱雪忠, 2006)。进一步地, West (2006) 指出知识产权保护制度能够提高技术的独占权,并且保证在创新合作时,企业应有的创新收益。换言之,知识产权保护制度可以保护企业对于专利的控制权。对家族企业而言,即便创新合作仍面临着无法完全掌握技术发展轨迹和引入外部资本的风险 (Feranita et al., 2017; Kotlar et al., 2013),但完善的知识产权保护制度至少在知识溢出上能够给予家族企业充分的保障。知识产权保护制度虽然无法违背企业在与外部创新合作时需要分享技术独占权的事实,但其能够有效扼制机会主义行为对技术未来盈利能力的侵害。因此,外部的知识产权保护制度能够在一定程度上缓解家族企业与外部创新合作有可能损失技术控制权的担忧,从而改变家族企业对社会情感财富因素的决策参考。

正式制度环境,尤其是产权保护制度与社会情感财富的关系已经在理论上得到了部分学者的关注。Zellweger 和 Dehlen (2012) 基于情感注入模型,指出当产权保护制度较强时,家族企业决策行为考虑的社会情感财富因素更少。其原因在于,决策的理性和感性互相对立。当外部产权保护制度完善时,决策将会按照价值最大化的原则进行,资源分配更加理性,企业

决策时更少考虑情感因素 (McMullen et al., 2008)。相反地,当外部产权保护制度不完善时,市场资源分配低效,此时,企业的资产更有可能供自我使用并且保持长期持有。而在资产长期持有的情况下,相关的决策或价值判断考虑的情感或主观因素将进一步增加 (Strahilevitz & Loewenstein, 1998)。一致的观点在国内的研究中也可见一斑,朱沆等 (2016) 指出家族企业保护社会情感财富的动机无可避免地受到制度情境的影响,正式制度可以提供法律保障,惩罚企业内外的侵权行为,保证创新活动的长期收益。当知识产权保护制度不完备时,合作就容易出现机会主义行为,企业间的知识窃取风险提高,进而增加了家族企业对丧失技术控制权的担忧。不完备的知识产权保护制度同高的家族控制权一起,将强化家族企业与外部创新合作时对于保护社会情感财富的动机需求。而当知识产权保护制度较为完善时,合作就不容易出现机会主义行为,企业之间的知识窃取等风险更小,一定程度上削弱了家族企业对于丧失技术控制权的担忧。因此,本文提出如下假设:

**H2: 完善的知识产权保护制度会削弱家族控制权对创新开放度的负向影响。**

### (三) 高管外部联结的调节作用

高管外部联结,可以看作经理人的社会网络关系,指高管成员与外部主体之间的联系,包括政治联结和商业联结等 (Peng & Luo, 2000)。由于高管在企业中的核心地位,高管与外部的联系已经成为组织重要资源的一部分。同时,高管外部联结等跨边界关系被认为是决定企业战略的重要因素,高管外部联结能够扩

大管理视野并增进企业对外部环境的感知能力 (Geletkanycz & Hambrick, 1997)。尽管相比于非家族企业, 家族企业为了维持家族成员对企业的长期控制, 往往偏向于依赖企业内部资源进行创新, 但高管外部联结能够提供与创新有关的信息和知识, 在弥补家族企业认知和吸收能力缺陷的同时 (Hauck & Prüggl, 2015), 降低合作风险 (Chung et al., 2000)。

### 1. 高管政治联结

高管政治联结指高管与各级政府或行业监管机构等的社会关系 (Peng & Luo, 2000)。高管政治联结至少在两个方面弱化家族控制权对创新开放度的负面影响。第一, 高管政治联结能够帮助企业获得合法性, 有利于企业建立的合作网络中的中心地位 (Zhou et al., 2019)。组织合法性源于外界对于组织行动的肯定和认可, 其行为必须符合社会的规范、价值观和信念 (Suchman, 1995)。具有政治联结的企业更容易被组织周边的社群接纳、理解和认同 (Stevens et al., 2016), 他们更容易成为有吸引力和值得信赖的合作对象。当一个企业的商业活动有政府背书时, 意味着企业的产品或技术更可靠。家族企业并非孤立的组织, 政治联结提供的合法性优势对家族企业同样重要 (Yang et al., 2020)。

第二, 政治联结是企业应对外部威胁的一个保障, 帮助他们应对潜在的法律风险和政策环境变化的挑战 (Park & Luo, 2001)。当正式制度缺失时, 依靠政府官员行政权力的支持, 企业也更容易规避合作风险 (Kotabe et al., 2017), 这对于开放式创新尤为重要。因为无论是在合作技术开发阶段, 还是在合作技术商业

化阶段均存在合作风险。保持良好的政治联结, 不仅能减少在技术开发过程中的机会主义行为, 还能够保证企业通过技术合作获得合理收益 (Sheng et al., 2011)。高管政治联结能够给家族企业带来外部合法性, 增强企业开放合作的信心, 并且帮助企业降低合作风险, 进而削弱家族控制权对创新开放度的负面影响。因此, 本文提出如下假设:

**H3a: 高管政治联结会削弱家族控制权对创新开放度的负向影响。**

### 2. 高管商业联结

高管商业联结指高管与客户、供应商或竞争对手等的社会关系 (Peng & Luo, 2000)。商业联结能够强化企业间在资金、人才、信息和技术等方面的合作, 实现在合作基础上的良性竞争, 实现资源共享、优势互补、降低风险, 从而提升企业的竞争力 (卜长莉, 2012)。与高管政治联结类似, 高管商业联结也能够削弱家族控制权对创新开放度的负面影响。主要原因有以下几点: 第一, 高管商业联结同样能够帮助企业控制机会主义行为。创新合作实际上是企业与外部主体之间的竞合过程, 商业联结能够帮助在位企业获得信息优势, 减少外部合作者的机会主义行为。Kim 等 (2017) 的研究发现, 商业联结能够帮助在位企业把握市场动态, 获取有关竞争对手充分可靠的信息, 从而帮助企业掌握合作者的动向, 预防可能的机会主义行为。

第二, 高管商业联结有助于企业建立在商业社群中的合法性 (Rao et al., 2008)。商业联结能够给其他企业传递“资源充沛”的信号, 减少潜在合作者对于在位企业资源和能力不足

的顾虑。同时，对于家族企业来说，商业联结是企业拥有良好声誉的象征（Salvato & Melin, 2008）。良好的声誉不仅能够增进家族企业与客户、供应商等利益相关者的交流，还能增进其相互之间的信任，深化合作。高管商业联结所带来的信息优势、合法性和企业声誉能够消除家族企业对于外部合作者的芥蒂，进而改变家

族企业对社会情感财富的权衡，选择与外部开展更多创新合作。因此，本文提出如下假设：

**H3b：高管商业联结会削弱家族控制权对创新开放度的负向影响。**

综合上述研究假设，本文的理论模型如图1所示。

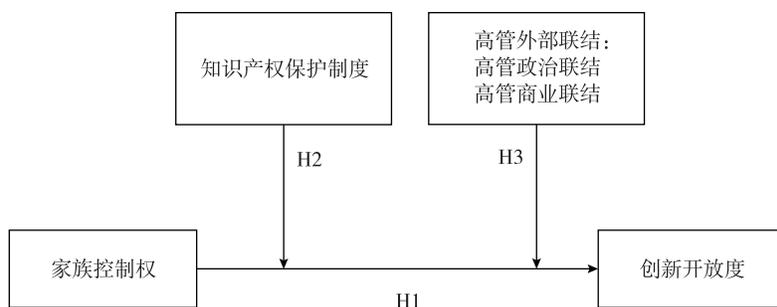


图1 理论模型

### 三、研究设计

#### （一）样本选择与数据来源

本文以2010~2017年所有A股家族上市企业作为初始样本，数据来源主要是国泰安数据库（CSMAR）、国家专利局（SIPO）以及政务公开网站等。参考李新春等（2015）对家族企业样本的筛选，将家族上市企业样本限定为所有实际控制人为自然人或家族的上市企业。本文主要按以下步骤进行样本筛选：①根据CSMAR中的家族企业数据库中获取所有2010年前实际控制人为自然人的企业样本，共计1105家；②在SIPO专利检索系统中，检索并筛选出2008~2017年具有专利申请信息的家族上市企业，共计812家；③由于开放度的计算

依据第T-2、第T-1和第T年三年的发明专利，本文剔除了第T-2、第T-1、第T年三年没有发明专利的样本年。值得一提的是，由于我国专利分为发明、外观设计以及实用新型三种专利，而发明专利更能代表企业高质量的实质性创新活动（黎文靖和郑曼妮，2016），如果不特殊指明，文后的专利均为发明专利。最后，剔除其他数据缺失样本，共得到700家企业的4158个样本年。

本文通过以下方式获取上市公司专利信息：

- ①根据CSMAR中的家族企业数据库，获取家族企业中文全称。
- ②在SIPO专利检索系统中，根据“申请人名称”与“申请日期”组合的方式检索每家上市家族企业2008年到2017年的专利信息。
- ③根据CSMAR上市公司子公司联营合营数据库中的子公司数据，剔除那些合作申请

人为上市公司子公司的合作申请专利。④统计每家上市家族企业每年申请专利以及合作申请专利的个数，建构数据库。本文统计的专利信息为专利申请信息，并没有局限于专利授权信息。其原因是本文主要研究创新开放行为，已经合作申请的专利信息意味着企业已经展开相关的创新合作活动并形成了初步的技术成果 (Howard et al., 2016)。为了反映我国不同省份的知识产权保护制度，本文采用分析年度政府工作报告文本的方式构造了测量指标。在年度政府工作报告的收集方面，本文主要通过访问各省、直辖市和自治区政府政务公开门户网站等，检索各地方政府公开发布的年度政府工作报告。文中的高管信息以及企业控制权、成立时间、规模等信息均来自 CSMAR 数据库。在实证分析前，为了避免极端值的影响，本文对各连续变量进行了 1% 的缩尾处理。

## (二) 变量测量

### 1. 被解释变量

创新开放度。参考已有研究 (Michelino et al., 2017; 王建等, 2015)，本文采用合作申请专利占申请专利的比重来衡量开放度。合作申请专利指有两个或两个以上专利申请人的专利。合作申请专利能够反映出企业在创新过程中与外部的合作过程 (Howard et al., 2016)。为了排除合作申请专利中的专利申请人为同一家上市公司的子公司的情形，本文进一步根据 CSMAR 上市公司子公司联营合营数据库中的子公司数据，剔除那些合作申请人为上市公司子公司的合作申请专利。在实际收集过程中，由于合作申请专利数目较少，且不同年份申请专利数量差异较大，参考王建等 (2015) 的处理

步骤，本文采用 T-2 年、T-1 年、T 年三年内企业合作申请专利占申请专利的比重进行测量。

### 2. 解释变量

家族控制权。参考已有研究 (陈志军和闵亦杰, 2015)，本文采用实际控制人直接或间接拥有的上市家族企业的最终控制权比例作为家族控制权的测量工具。在实践中，由于存在金字塔结构和交叉持股等方式，会产生所有权与控制权分离的情况，尤其在东亚的家族企业中十分普遍 (Claessens et al., 2000)。Carney (2005) 亦指出在特定条件下，家族企业的控制权能够与现金流权严重偏离，家族有效控制应该反映企业主增加、监管或处置企业资产的能力。为了反映家族对于企业的实际掌控能力，本文采用实际控制人直接或间接拥有的上市家族企业的最终控制权比例衡量家族控制权。家族控制权具体体现为，实际控制人与上市公司股权关系链或若干股权关系链中最弱的一层或最弱的一层的总和。例如，A 公司持有 B 公司 30% 的股份，而 B 公司持有 C 公司 20% 的股份，那么 A 公司对 C 公司的控制权为 20%，即  $\min(30\%, 20\%)$ 。

### 3. 调节变量

知识产权保护制度。长期以来，如何测量知识产权保护都是学者们讨论的议题 (Papa-georgiadis et al., 2014)。已有研究主要采用以下两种方法构建知识产权保护指数：一是打分法，如 Ginarte - Park 指数 (Ginarte & Park, 1997)，通过专利保护覆盖范围、是否为国际条约成员、权力丧失保护、执法措施、保护期限等方面进行估算；二是文本分析法，如 Ostergard (2000) 根据相关法律文本以及官方政府

报告,进行文本分析,计算知识产权保护指数等。在我国,政府工作报告是行政机关首长代表本级政府向权力机关报告工作的重要内容,兼具监督和施政两大功能(秦前红和刘怡达,2017)。对各地方政府工作报告进行文本分析,能够一定程度上反映各地知识产权保护制度的建设和发展。本文采取文本分析的方法构造了我国不同省份知识产权保护制度的测量。由于知识产权保护概念较为明确,本文构建了包含“知识产权保护”“保护知识产权”等关键词在内的词表,对各省份的政府工作报告进行检索,计算词表内关键词出现的频次。同时,由于各省份发展状况不同,不同省份即使出现同样的词频,政策实施力度也可能不同。参考杨海生等(2020)的做法,根据各省份一般预算支出在全国预算支出中的占比进行加权调整。同时,考虑到制度因素的作用具有一定的滞后性,本文采用的知识产权保护制度是滞后1年的数据。

高管外部联结。参考已有研究(Yoo et al., 2009),本文采用上市家族企业中兼任高管个数占高管团队总数的比例来反映高管团队外部联结。其中,高管政治联结按照兼任政府部门职位的高管人数占高管团队总数的比重进行计算,而高管商业联结按照在其他企业兼任职位的高管人数占高管团队总数的比重进行计算。现有研究指出,无论是正式联结还是非正式联结,都对组织与外部的相互作用有着重要的影响(McEvily et al., 2014)。然而,由于非正式联结不易观察的特性,本文主要考察了高管的正式联结,提及的“高管”涵盖了董事和高级管理人员。

#### 4. 控制变量

建立在已有开放式创新研究的基础上(Laursen & Salter, 2006; 王建等, 2015; 魏杰和张卓, 2018),本文主要选择了企业规模、企业年龄、研发支出、资产回报率、资产负债率、流动资产比率、政府补贴、两职合一、家族化方式、家族控制方式、家族管理涉入等控制变量。企业规模和企业年龄可能会影响企业创新的开放度,现有研究指出规模大的企业和成立时间久的企业在与外部合作时具有更强的掌控力,也更能意识到外部技术的价值(Tether, 2002)。类似地,研发支出与吸收能力相关,企业内部研发支出越高,对于外部知识的识别、吸收和利用能力就越强(Cohen & Levinthal, 1990)。而与财务相关的变量也可能会影响企业创新的开放度,现有研究指出开放式创新能够降低研发成本和风险(Chesbrough, 2007),缺少财务资源的企业为了分摊研发成本,可能拥有更高的开放度(Drechsler & Natter, 2012)。在公司治理方面,“两职合一”给决策者带来更高的创新压力和自主权,影响管理者把握创新合作机会和实施创新合作策略(杨松令等, 2018)。在家族特性方面,本文主要考虑了家族化方式、家族控制方式和家族管理涉入。同时,为了控制行业和年份的影响,本文还引入了行业和年份哑变量。行业分类按照中国证监会行业分类标准,对于制造业取三位行业代码构造哑变量,对于非制造业则取一位行业代码构造哑变量。类似地,本文还构造了年份哑变量。主要变量的定义和测量如表1所示。

#### (三) 研究模型

为了检验提出的研究假设,本文主要建立

了回归模型（1）至模型（4）。其中，模型（1）检验了家族控制权对开放度的直接影响，模型（2）、模型（3）和模型（4）分别检验了知识产权保护制度、高管政治联结以及高管商业联结对主效应的调节作用。

表 1 主要变量的定义

变量类型	变量名称	操作性定义
被解释变量	创新开放度 ( <i>Openness</i> )	第 T-2 年、第 T-1 年、第 T 年三年内企业合作申请专利占申请专利的比重
解释变量	家族控制权 ( <i>Fam_con</i> )	实际控制人直接或间接拥有的上市家族企业的最终控制权比例
调节变量	知识产权保护制度 ( <i>IPP</i> )	第 T-1 年该省份的政府工作报告是否提及“知识产权保护”等关键词，分别赋值为 1 和 0
	高管政治联结 ( <i>Political_ties</i> )	上市家族企业中兼任政府部门职位的高管人数占高管团队总数的比重
	高管商业联结 ( <i>Business_ties</i> )	上市家族企业中兼任其他企业职位的高管人数占高管团队总数的比重
控制变量	企业规模 ( <i>Size</i> )	企业员工总数的对数
	企业年龄 ( <i>Age</i> )	企业成立年限的对数
	研发支出 ( <i>R&amp;D</i> )	研发支出取自然对数
	资产回报率 ( <i>ROA</i> )	净利润/总资产
	资产负债率 ( <i>LEV</i> )	总负债/总资产
	流动资产占比 ( <i>CATAR</i> )	流动资产/总资产
	政府补贴 ( <i>Subsidy</i> )	政府补贴取自然对数
	两职合一 ( <i>Duality</i> )	董事长与总理由同一人担任赋值为 1，不为同一人则赋值为 0
	家族化方式 ( <i>Fam_style</i> )	上市时即为家族企业赋值为 1，股权转让或改制为家族企业赋值为 0
	家族控制方式 ( <i>Con_style</i> )	实际控制人为单独自然人赋值为 1，实际控制人为多个自然人赋值为 0
	家族管理涉入 ( <i>Fam_mng</i> )	高管中家族成员占比

$$Openness_{i,t} = \alpha_0 + \gamma_i + \delta_t + \epsilon_j + \alpha_1 \times Fam\_con_{i,t} + \alpha_2 \times \sum Control_{i,t} + \epsilon_{i,t} \quad (1)$$

$$Openness_{i,t} = \beta_0 + \gamma_i + \delta_t + \epsilon_j + \beta_1 \times Fam\_con_{i,t} + \beta_2 \times IPP_{i,t-1} + \beta_3 \times Fam\_con_{i,t} \times IPP_{i,t-1} + \beta_4 \times \sum Control_{i,t} + \epsilon_{i,t} \quad (2)$$

$$Openness_{i,t} = \beta_0 + \gamma_i + \delta_t + \epsilon_j + \beta_1 \times Fam\_con_{i,t} + \beta_2 \times Political\_ties_{i,t} + \beta_3 \times Fam\_con_{i,t} \times Political\_ties_{i,t} + \beta_4 \times \sum Control_{i,t} + \epsilon_{i,t} \quad (3)$$

$$Openness_{i,t} = \beta_0 + \gamma_i + \delta_t + \epsilon_j + \beta_1 \times Fam\_con_{i,t} + \beta_2 \times Business\_ties_{i,t} + \beta_3 \times Fam\_con_{i,t} \times Business\_ties_{i,t} + \beta_4 \times \sum Control_{i,t} + \epsilon_{i,t} \quad (4)$$

其中，下标 *i* 代表第 *i* 个上市家族企业，*t* 代表年份，*j* 代表行业， $\gamma_i$  是个体效应， $\delta_t$  是时间效应， $\epsilon_j$  则是行业效应， $\epsilon_{i,t}$  是随机干扰项，*Control* 则为本文的控制变量。本文采用的是固

定效应模型，同时，控制了行业、年份的固定效应，主要控制变量包括企业规模、企业年龄、研发支出、资产负债率及家族化方式等。根据本文的研究假设，模型（1）中 *Fam\_con* 的系

数预期显著为负，模型（2）中  $Fam\_con \times IPP$ 、模型（3）中  $Fam\_con_{i,t} \times Political\_ties_{i,t}$  和模型（4）中  $Fam\_con_{i,t} \times Business\_ties_{i,t}$  的系数预期显著为正。

## 四、实证分析结果

### （一）描述性统计与相关系数

各变量的描述性统计与相关性分析如表2所示。其中，开放度的平均值为0.096，表明样本家族企业创新的开放度并不高，多数家族企业仍依赖于封闭式创新。样本企业的家族控制

权平均为0.37，表明家族控制权处于较高水平，这与以国内上市家族企业为样本的研究基本一致（郭嘉琦等，2019）。而高管商业联结的平均值为0.435，超过四成的上市家族企业高管有在其他企业兼任的情况，这反映出家族企业高管同其他企业的社会联系较多。在变量之间的相关性方面，企业年龄以及家族控制方式与开放度显著正相关，表明开放度受到这些变量的潜在影响，应该放入回归模型中控制其影响。而家族控制权与开放度显著负相关，初步表明家族控制权可能负向影响开放度，但具体情况仍需要进一步检验。

表2 变量的描述性统计与相关系数

变量名	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1. 创新开放度	1															
2. 家族控制权	-0.054	1														
3. 知识产权保护制度	-0.017	-0.001	1													
4. 高管政治联结	0.011	0.035	-0.049	1												
5. 高管商业联结	-0.007	0.02	0.03	0.064	1											
6. 企业规模	-0.008	0.062	-0.003	-0.001	0.105	1										
7. 企业年龄	0.046	-0.218	0.048	-0.065	-0.001	0.146	1									
8. 研发支出	-0.049	0.085	0.093	-0.053	0.045	0.102	-0.014	1								
9. 资产回报率	0.009	0.152	0.001	0.068	0.044	0.118	-0.025	0.043	1							
10. 资产负债率	-0.019	-0.080	-0.018	-0.044	0.004	0.372	0.148	-0.139	-0.319	1						
11. 流动资产占比	-0.027	0.113	0.004	0.055	-0.007	-0.124	-0.064	0.003	0.194	-0.081	1					
12. 政府补贴	-0.001	-0.006	0.029	-0.017	0.028	0.465	0.091	0.118	0.134	0.182	-0.059	1				
13. 两职合一	0.013	0.02	0.026	-0.055	0.004	-0.102	-0.046	0.029	0.011	-0.087	0.02	-0.045	1			
14. 家族化方式	-0.048	0.197	0.042	0.022	0.108	-0.080	-0.272	0.219	0.066	-0.202	0.05	0.022	0.103	1		
15. 家族控制方式	0.061	-0.280	-0.033	0.012	-0.048	0.031	0.102	-0.078	-0.042	0.085	-0.019	-0.022	-0.025	-0.119	1	
16. 家族管理涉入	-0.016	0.244	0.048	0.036	0.039	-0.053	-0.143	0.031	-0.004	-0.067	0.009	-0.055	0.286	0.224	-0.235	1
均值	0.096	0.370	0.022	0.015	0.376	7.594	2.490	16.015	0.043	0.378	0.592	16.109	0.350	0.830	0.575	0.095
标准差	0.219	0.149	0.029	0.034	0.172	0.955	0.414	5.442	0.051	0.186	0.159	1.522	0.477	0.375	0.494	0.137
最小值	0	0.107	0	0	0.053	5.545	1.386	0	-0.152	0.047	0.223	9.547	0	0	0	0
最大值	1	0.735	0.086	0.167	0.750	9.942	3.178	20.668	0.195	0.821	0.917	19.291	1	1	1	0.571

注：N=4158，所有绝对值大于0.055的相关系数均在 $p < 0.05$ 或更高水平显著。

## (二) 假设检验

本文采用 Stata 16.0 验证相关假设。在回归分析前,本文运用 Hausman 检验比较了固定效应和随机效应模型,结果显示拒绝个体效应外生的原假设,应当采用固定效应模型。同时,为了避免面板数据可能的异方差、序列相关和横截面相关的问题,本文参考已有研究(连燕玲等,2014),采用 Driscoll-Kraay 标准误差进行回归分析,具有无偏性、一致性和有效性的特点。

回归分析结果如表 3 所示。其中,模型 1 是本文的基准模型,包含的是对所有控制变量的检验结果,可以看出企业年龄 ( $\beta = 0.060, p < 0.05$ )、政府补贴 ( $\beta = 0.004, p < 0.05$ ) 和家族控制方式 ( $\beta = 0.023, p < 0.01$ ) 对创新开放度有显著的正向影响。而资产负债率 ( $\beta = -0.039, p < 0.05$ ) 和家族管理涉入 ( $\beta = -0.058, p < 0.05$ ) 对创新开放度有显著的负向影响。在模型 1 的基础上,加入本文的自变量家族控制权,模型 2 检验了家族控制权对创新开放度的直接影响。家族控制权的回归系数显著为负 ( $\beta = -0.136, p < 0.05$ ),表明家族控制权能够负向影响开放度。家族控制权越高,家族企业开放度越低,即本文的 H1 得到验证。模

型 3、模型 4 和模型 5 分别检验了知识产权保护制度、高管政治联结和高管商业联结对家族控制权与开放度之间关系的调节效应。其中,回归模型 3 中的家族控制权与知识产权保护制度的交乘项回归系数显著为正 ( $\beta = 1.897, p < 0.01$ ),意味着家族控制权与创新开放度之间的关系受到外部知识产权保护制度的正向调节作用,知识产权保护制度起到了弱化主效应的作用,H2 成立;回归模型 4 中的家族控制权与高管政治联结的交乘项回归系数为负,且不显著 ( $\beta = -0.001, n. s.$ ),表明高管政治联结对家族控制权与创新开放度之间的关系没有调节作用,H3a 没有得到验证;回归模型 5 中的家族控制权与高管商业联结的交乘项回归系数显著为正 ( $\beta = 0.146, p < 0.05$ ),表明高管商业联结削弱了家族控制权对创新开放度的负向影响,即 H3b 得到验证;回归模型 6 在同一个模型中检验了各变量的影响,结果与之前的模型一致,表明相关实证结果具有一定稳定性。总体而言,本文的实证结果验证了本文的假设:家族控制权负向影响创新开放度(H1),知识产权保护制度(H2)及高管商业联结(H3b)均能削弱家族控制权的负效应。

表 3 创新开放度的主效应及调节效应回归结果

变量	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6
企业规模	0.011 (0.006)	0.012* (0.006)	0.012 (0.007)	0.013* (0.006)	0.011 (0.006)	0.011 (0.006)
企业年龄	0.060** (0.023)	0.044* (0.022)	0.040 (0.021)	0.044* (0.022)	0.045* (0.022)	0.041 (0.022)
研发支出	-0.001 (0.001)	-0.001 (0.001)	-0.001 (0.001)	-0.001 (0.001)	-0.001 (0.001)	-0.001 (0.001)

续表

变量	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6
资产回报率	-0.105* (0.053)	-0.089 (0.055)	-0.085 (0.055)	-0.090 (0.055)	-0.089 (0.053)	-0.087 (0.053)
资产负债率	-0.039** (0.016)	-0.038* (0.016)	-0.041** (0.016)	-0.039** (0.016)	-0.037* (0.016)	-0.042** (0.016)
流动资产占比	-0.013 (0.013)	-0.008 (0.013)	-0.006 (0.012)	-0.007 (0.014)	-0.008 (0.013)	-0.005 (0.013)
政府补贴	0.004** (0.002)	0.004** (0.002)	0.004** (0.001)	0.004** (0.001)	0.004** (0.001)	0.004** (0.001)
两职合一	0.002 (0.003)	0.003 (0.003)	0.002 (0.003)	0.002 (0.003)	0.003 (0.003)	0.002 (0.003)
家族化方式	0.006 (0.007)	0.008 (0.008)	0.008 (0.007)	0.008 (0.008)	0.008 (0.008)	0.007 (0.008)
家族控制方式	0.023*** (0.003)	0.016*** (0.004)	0.016*** (0.005)	0.015*** (0.004)	0.016*** (0.004)	0.017*** (0.004)
家族管理涉入	-0.058** (0.023)	-0.049* (0.021)	-0.054** (0.021)	-0.047* (0.021)	-0.055* (0.024)	-0.057** (0.023)
家族控制权		-0.136** (0.041)	-0.135*** (0.036)	-0.136** (0.041)	-0.134** (0.042)	-0.135*** (0.036)
知识产权保护制度			0.067 (0.064)			0.062 (0.063)
家族控制权×知识 产权保护制度			1.897*** (0.174)			1.876*** (0.211)
高管政治联结				-0.131 (0.082)		-0.145 (0.087)
家族控制权× 高管政治联结				-0.001 (0.871)		0.086 (0.886)
高管商业联结					0.052** (0.016)	0.053*** (0.014)
家族控制权× 高管商业联结					0.146** (0.047)	0.132** (0.042)
常数项	-0.282* (0.142)	-0.215 (0.131)	-0.195 (0.130)	-0.217 (0.129)	-0.224 (0.135)	-0.207 (0.131)
年份	控制	控制	控制	控制	控制	控制
行业	控制	控制	控制	控制	控制	控制
N	4158	4158	4158	4158	4158	4158
R <sup>2</sup>	0.035	0.038	0.042	0.039	0.040	0.044

注：\* $p < 0.1$ ，\*\* $p < 0.05$ ，\*\*\* $p < 0.01$ ；括号内为 Driscoll-Kraay 标准误。

为了进一步对上述得到验证的调节效应进行检验,本文参考 Dawson (2014) 的研究,分别绘制了知识产权保护制度以及高管商业联结的调节效应图,如图 2 和图 3 所示。其中,知识产权保护制度和高管商业联结的高分组为均值加一个标准差,低分组为均值减一个标准差。如图 2 所示,当知识产权保护制度处于不同水平时,家族控制权对开放度的作用存在差异。相对而言,当知识产权保护制度不完善时,如图 2 中实线所示,家族控制权对创新开放度的负向影响较强。而当知识产权保护制度更为完善时,如图 2 中虚线所示,家族控制权对创新开放度的影响更为平坦。进一步验证了知识产权保护制度会弱化家族控制权对开放度的负向影响, H2 得到验证。

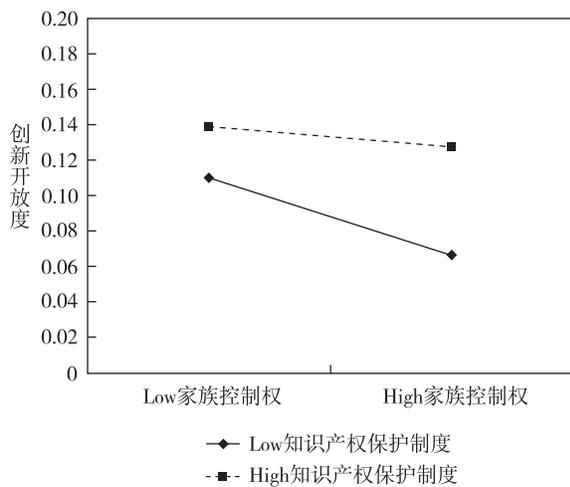


图 2 知识产权保护制度调节效应

与之类似,如图 3 所示,当高管商业联结处于不同水平时,家族控制权对创新开放度的影响同样存在差异。当高管商业联结较少时,如图 3 中实线所示,家族控制权对创新开放度

有负面影响。但当高管商业联结更为广泛时,如图 3 中虚线所示,家族控制权对创新开放度的负面影响趋缓。进一步验证了高管商业联结会弱化家族控制权对开放度的负向影响, H3b 得到验证。

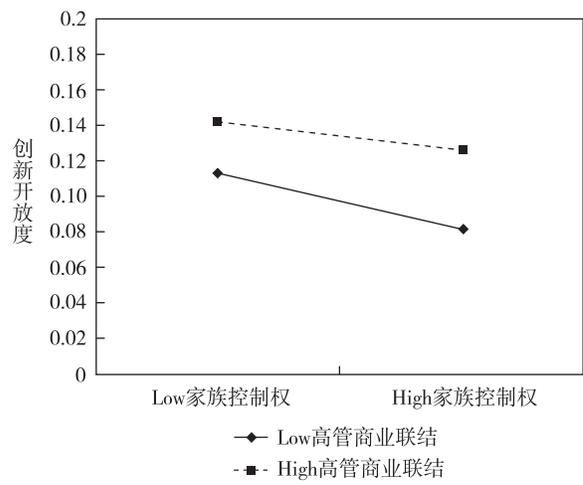


图 3 高管商业联结调节效应

### (三) 稳健性检验

#### 1. 考虑极端值的影响

本文采用合作申请专利占申请专利的比重来衡量创新开放度,如果样本企业专利申请量较低,合作申请专利的代表性就会下降。为了排除极端值对实证结果的影响,本文剔除了专利申请量较低(申请量为 1),而创新开放度计算结果较高(创新开放度为 1)的样本,共计 19 个,重复相关实证分析。实证结果如表 4 所示,原有假设检验的显著性未发生显著变化,表明实证研究结果未受极端值的影响。

#### 2. 替换变量的测量方法

本文首先通过对调节变量知识产权保护制度进行替代测量,重新进行回归分析,检验采

用文本分析方法计算知识产权保护制度的稳健性。根据樊纲等（2011）的研究，市场化指数通过建立相对指标，提供一个稳定的参照系，进而实现市场化程度在横向和纵向的可比性。

本文取市场化指数中的“市场中介组织发育和法律制度环境”指数作为知识产权保护制度的代替测量，重新进行回归分析。结果如表 5 所示，相关假设仍然得到验证。

表 4 剔除极端值后的回归结果

变量	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6
企业规模	0.009 (0.006)	0.010 (0.006)	0.010 (0.006)	0.010 (0.006)	0.009 (0.006)	0.009 (0.006)
企业年龄	0.046* (0.021)	0.032 (0.022)	0.028 (0.022)	0.032 (0.022)	0.033 (0.022)	0.028 (0.022)
研发支出	-0.001 (0.001)	-0.001 (0.001)	-0.001 (0.001)	-0.001 (0.001)	-0.001 (0.001)	-0.001 (0.001)
资产回报率	-0.090* (0.044)	-0.075 (0.047)	-0.071 (0.047)	-0.076 (0.046)	-0.075 (0.046)	-0.071 (0.045)
资产负债率	-0.041** (0.013)	-0.039** (0.014)	-0.042** (0.014)	-0.041** (0.014)	-0.038** (0.014)	-0.043** (0.013)
流动资产占比	-0.008 (0.012)	-0.004 (0.012)	-0.002 (0.012)	-0.002 (0.013)	-0.003 (0.012)	0.001 (0.012)
政府补贴	0.005** (0.001)	0.005** (0.001)	0.005** (0.001)	0.004** (0.001)	0.005** (0.001)	0.004** (0.001)
两职合一	0.003 (0.002)	0.004 (0.003)	0.003 (0.003)	0.003 (0.003)	0.004 (0.003)	0.003 (0.003)
家族化方式	0.002 (0.007)	0.004 (0.007)	0.004 (0.007)	0.004 (0.007)	0.004 (0.008)	0.003 (0.008)
家族控制方式	0.024*** (0.003)	0.017*** (0.004)	0.018*** (0.004)	0.017*** (0.003)	0.018*** (0.004)	0.018*** (0.004)
家族管理涉入	-0.036* (0.018)	-0.028 (0.016)	-0.032* (0.015)	-0.025 (0.016)	-0.033 (0.018)	-0.035* (0.017)
家族控制权		-0.122** (0.037)	-0.121*** (0.031)	-0.123** (0.037)	-0.121** (0.037)	-0.121*** (0.031)
知识产权保护制度			0.020 (0.052)			0.015 (0.051)
家族控制权× 知识产权保护制度			1.832*** (0.147)			1.839*** (0.164)
高管政治联结				-0.200*** (0.043)		-0.214*** (0.046)
家族控制权× 高管政治联结				0.435 (0.547)		0.516 (0.563)

续表

变量	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6
高管商业联结					0.046 ** (0.015)	0.048 *** (0.013)
家族控制权× 高管商业联结					0.200 *** (0.041)	0.184 *** (0.038)
常数项	-0.252 (0.137)	-0.193 (0.131)	-0.173 (0.131)	-0.199 (0.129)	-0.199 (0.134)	-0.187 (0.131)
年份	控制	控制	控制	控制	控制	控制
行业	控制	控制	控制	控制	控制	控制
N	4139	4139	4139	4139	4139	4139
R <sup>2</sup>	0.035	0.038	0.041	0.039	0.040	0.045

注：\* $p < 0.1$ ，\*\* $p < 0.05$ ，\*\*\* $p < 0.01$ ；括号内为 Driscoll-Kraay 标准误。

表 5 市场化指数的调节效应

变量	模型 1	模型 2	模型 3
企业规模	0.011 (0.006)	0.012 * (0.006)	0.012 (0.007)
企业年龄	0.060 ** (0.023)	0.044 * (0.022)	0.030 (0.021)
研发支出	-0.001 (0.001)	-0.001 (0.001)	-0.001 (0.001)
资产回报率	-0.105 * (0.053)	-0.089 (0.055)	-0.104 (0.057)
资产负债率	-0.039 ** (0.016)	-0.038 * (0.016)	-0.044 ** (0.015)
流动资产占比	-0.013 (0.013)	-0.008 (0.013)	-0.003 (0.013)
政府补贴	0.004 ** (0.002)	0.004 ** (0.002)	0.004 ** (0.001)
两职合一	0.002 (0.003)	0.003 (0.003)	0.002 (0.003)
家族化方式	0.006 (0.007)	0.008 (0.008)	0.004 (0.008)
家族控制方式	0.023 *** (0.003)	0.016 *** (0.004)	0.016 ** (0.005)
家族管理涉入	-0.058 ** (0.023)	-0.049 * (0.021)	-0.051 * (0.022)
家族控制权		-0.136 ** (0.041)	-0.137 *** (0.030)

续表

变量	模型 1	模型 2	模型 3
中介组织与法律制度			0.004 ** (0.002)
家族控制权×中介组织与法律制度			0.027 *** (0.003)
常数项	-0.282 * (0.142)	-0.215 (0.131)	-0.191 (0.130)
年份	控制	控制	控制
行业	控制	控制	控制
N	4158	4158	4158
R <sup>2</sup>	0.035	0.038	0.046

注：\* $p < 0.1$ ，\*\* $p < 0.05$ ，\*\*\* $p < 0.01$ ；括号内为 Driscoll-Kraay 标准误。

其次，本文变换家族控制权的测量方式重新检测。本文通过将自变量家族控制权滞后五期的方式再次对相关研究假设进行验证。回归

分析结果如表 6 所示，主要研究结论仍然得到支持。

表 6 家族控制权提前五期

变量	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5
企业规模	0.003 (0.009)	0.003 (0.008)	0.004 (0.009)	0.003 (0.008)	0.002 (0.008)
企业年龄	0.156 ** (0.066)	0.156 * (0.067)	0.123 (0.074)	0.157 ** (0.066)	0.159 ** (0.067)
研发支出	0.002 (0.001)	0.002 (0.001)	0.002 * (0.001)	0.002 * (0.001)	0.001 (0.001)
资产回报率	-0.088 (0.064)	-0.087 (0.065)	-0.095 (0.068)	-0.085 (0.063)	-0.092 (0.065)
资产负债率	-0.043 (0.025)	-0.043 (0.026)	-0.048 * (0.025)	-0.046 (0.026)	-0.040 (0.025)
流动资产占比	-0.020 (0.029)	-0.019 (0.030)	-0.017 (0.029)	-0.017 (0.028)	-0.017 (0.029)
政府补贴	0.003 ** (0.001)	0.003 ** (0.001)	0.003 * (0.001)	0.003 * (0.001)	0.003 ** (0.001)
两职合一	0.001 (0.004)	0.0004 (0.004)	0.0004 (0.004)	0.001 (0.004)	0.001 (0.004)
家族化方式	0.016 (0.010)	0.017 (0.010)	0.017 (0.010)	0.016 (0.010)	0.018 (0.010)

续表

变量	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5
家族控制方式	0.033 *** (0.008)	0.033 *** (0.008)	0.031 *** (0.008)	0.033 *** (0.008)	0.034 *** (0.008)
家族涉入管理	0.022 (0.025)	0.023 (0.026)	0.026 (0.026)	0.023 (0.025)	0.020 (0.025)
家族控制权 <sub>t-5</sub>	-0.065 ** (0.021)	-0.065 ** (0.020)	-0.067 ** (0.022)	-0.075 *** (0.019)	-0.072 ** (0.022)
知识产权保护制度		0.005 (0.006)			
家族控制权 <sub>t-5</sub> ×知识产权保护制度		0.838 * (0.403)			
中介组织与法律制度			0.003 (0.002)		
家族控制权 <sub>t-5</sub> ×中介组织与法律制度			0.027 ** (0.009)		
高管政治联结				-0.224 ** (0.081)	
家族控制权 <sub>t-5</sub> ×高管政治联结				0.581 (0.371)	
高管商业联结					0.033 * (0.015)
家族控制权 <sub>t-5</sub> ×高管商业联结					0.368 *** (0.104)
常数项	-0.749 *** (0.138)	-0.756 *** (0.142)	-0.704 *** (0.145)	-0.791 *** (0.142)	-0.776 *** (0.144)
行业	控制	控制	控制	控制	控制
年份	控制	控制	控制	控制	控制
N	2813	2813	2813	2813	2813
R <sup>2</sup>	0.048	0.049	0.052	0.049	0.050

注：\* $p < 0.1$ ，\*\* $p < 0.05$ ，\*\*\* $p < 0.01$ ；括号内为 Driscoll-Kraay 标准误。

### 3. 考虑潜在的样本选择偏差

由于专利申请只能反映部分企业的创新开放活动，而筛选三年内具有专利的企业，可能存在一定样本选择问题。为了应对这一问题，本文采用了 Heckman 的两阶段模型对主要回归结果进行了稳健性检验。具体来说，在第一阶段模型中，本文加入了三年内是否申请专利这一哑变量进行

Probit 回归，计算逆米尔斯比 (IMR)。在第二阶段模型中，将第一阶段模型的 IMR 放入模型，回归结果如表 7 所示。结果显示，IMR 的回归系数显著，表明确实存在一定的样本选择偏差问题，但 Heckman 第二阶段模型的结果显示，原有假设检验的显著性未发生显著变化，表明实证研究结果未受样本选择偏差影响。

表7 创新开放度的主效应及调节效应回归结果

变量名	第一阶段	第二阶段				
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6
企业规模	0.275 *** (0.048)	0.021 ** (0.006)	0.020 ** (0.007)	0.020 ** (0.007)	0.021 ** (0.006)	0.020 ** (0.006)
企业年龄	-1.754 *** (0.126)	0.006 (0.023)	-0.000 (0.024)	-0.008 (0.024)	0.006 (0.024)	0.007 (0.023)
研发支出	-0.029 *** (0.006)	-0.001 * (0.001)	-0.001 * (0.001)	-0.001 (0.001)	-0.001 * (0.001)	-0.001 ** (0.001)
资产回报率	-3.755 *** (0.597)	-0.154 ** (0.061)	-0.154 ** (0.061)	-0.170 ** (0.062)	-0.157 ** (0.060)	-0.156 ** (0.060)
资产负债率	0.884 *** (0.216)	-0.017 (0.017)	-0.020 (0.017)	-0.023 (0.017)	-0.019 (0.017)	-0.016 (0.017)
流动资产占比	-1.341 *** (0.242)	-0.040 ** (0.017)	-0.039 ** (0.016)	-0.035 * (0.016)	-0.039 * (0.017)	-0.040 ** (0.017)
政府补贴	0.056 *** (0.012)	0.004 *** (0.001)				
两职合一	-0.397 *** (0.083)	-0.007 * (0.003)	-0.007 * (0.003)	-0.008 * (0.003)	-0.007 * (0.003)	-0.007 * (0.003)
家族化方式	0.938 *** (0.118)	0.032 ** (0.011)	0.033 ** (0.011)	0.028 ** (0.012)	0.032 ** (0.011)	0.032 ** (0.011)
家族控制方式	0.430 *** (0.098)	0.027 *** (0.003)	0.028 *** (0.003)	0.028 *** (0.004)	0.027 *** (0.003)	0.028 *** (0.003)
家族涉入管理	0.493 (0.346)	-0.045 * (0.022)	-0.049 * (0.021)	-0.046 * (0.022)	-0.042 * (0.022)	-0.051 * (0.024)
IMR		0.057 *** (0.008)	0.059 *** (0.008)	0.057 *** (0.008)	0.058 *** (0.008)	0.058 *** (0.008)
家族控制权	-0.559 * (0.328)	-0.145 *** (0.039)	-0.144 *** (0.034)	-0.146 *** (0.030)	-0.146 *** (0.039)	-0.144 *** (0.040)
知识产权保护制度			0.059 (0.062)			
家族控制权×知识产权保护制度			1.946 *** (0.142)			
中介组织与法律制度				0.003 * (0.002)		
家族控制权×中介组织与法律制度				0.027 *** (0.003)		
高管政治联结					-0.135 (0.084)	

续表

变量名	第一阶段	第二阶段				
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6
家族控制权×高管政治联结					0.066 (0.886)	
高管商业联结						0.052** (0.016)
家族控制权×高管商业联结						0.157** (0.051)
常数项	0.285 (1.902)	-0.255 (0.135)	-0.234 (0.134)	-0.229 (0.136)	-0.258* (0.136)	-0.264* (0.138)
行业	控制	控制	控制	控制	控制	控制
年份	控制	控制	控制	控制	控制	控制
N	8237	4158	4158	4158	4158	4158
Pseudo R <sup>2</sup>	0.326					
R <sup>2</sup>		0.042	0.046	0.049	0.043	0.044

注：\* $p < 0.1$ ，\*\* $p < 0.05$ ，\*\*\* $p < 0.01$ ；括号内为 Driscoll-Kraay 标准误。

## 五、结论与讨论

以 2010~2017 年 700 家上市家族企业为研究样本，本文探究了家族控制权对开放度的影响，以及在这一过程中，知识产权保护制度和高管外部联结的调节作用。本文将社会情感财富理论应用于创新开放度的解释，并采用固定效应模型验证了相关的假设，得出以下结论：家族控制权对创新开放度有负向影响，家族控制权越高，开放度越低；知识产权保护制度越完善，家族控制权对创新开放度的负向影响越弱；高管商业联结越广泛，家族控制权对创新开放度的负面影响越弱。知识产权保护制度和高管商业联结通过弱化家族企业在开放式创新中对于社会情感财富损失的担忧，影响家族控制权与创新开放度之间的关系。

本文的研究贡献主要体现在以下几个方面。首先，本文响应了 Calabrò 等（2018）对当前家族企业开放式创新缺乏实证研究的呼吁，实证检验家族控制权对创新开放度的影响。以往文献多从理论上，探究家族企业在与外部创新合作时可能受到的经济财富和社会情感财富因素影响（De Massis et al., 2013; Chrisman et al., 2015）。本文以中国上市家族企业为样本，为相关理论提供了实证证据。本文实证结果表明，伴随家族控制权的提升，创新开放度更低。通过联系家族控制权、社会情感财富理论和创新开放度，本文不仅丰富了家族控制权的后果影响研究（Martin et al., 2016; Gomez-Mejia et al., 2018），同时还拓展了社会情感财富理论的解释到创新开放度的研究中。

其次，本文在一定程度上缓解了现有文献在解释家族企业与创新开放度之间关系的理论

矛盾。现有文献多通过二分的方式比较家族企业与非家族企业创新开放度的差异，一方面，有学者认为家族企业具有培养长期社会关系优势，家族企业与外部合作具有得天独厚的条件，家族企业创新开放度更高（Llach & Nordqvist, 2010）；另一方面，其他学者认为家族企业存在保护社会情感财富的需要，家族企业创新开放度更低（Kotlar et al., 2013）。从资源视角和社会情感财富视角，学者们得到不一致的结论。然而，近年来也有不少学者认识到家族企业创新开放的异质性，同为家族企业，彼此的创新开放决策可能存在差异（Chrisman et al., 2015）。本文在这一基础上延伸，发现家族控制权的强弱是造成家族企业创新开放决策异质性的原因之一，不同水平控制权下，家族受社会情感财富的影响存在差异。与此同时，知识产权保护制度或高管商业联结是上述异质性来源的边界条件。

最后，本文丰富了家族控制权影响创新开放度的情境因素。一方面，制度因素是潜在的影响到家族企业保护社会情感财富的因素之一（Zellweger & Dehlen, 2012；朱沆等, 2016）。本文的研究结论表明，知识产权保护制度能够保障创新合作过程中各方的合法权利，通过保护家族对技术的控制权，改变家族企业创新开放时保护社会情感财富的动机。另外，已有研究强调了外部联结对于创新的重要性，如提供信息、视角和潜在解决方案（Geletkanycz & Hambrick, 1997），尤其是对认知较为局限的家族企业（Bigliardi & Galati, 2018）。通过将知识产权保护制度和高管外部联结引入到家族企业开放式创新研究中，本文发现知识产权保护制

度和高管外部联结都能够通过提升家族企业的合法性以及对创新开放过程的控制，影响家族对社会情感财富的权衡，削弱家族控制权对创新开放度的负面影响。

此外，本文还具有一定的实践意义。第一，家族控制权对企业创新开放具有负面影响，过高的家族控制权使家族企业决策偏向社会情感财富目标，不利于家族企业与外部创新合作。但上述不利影响源自创新开放伴随着的潜在技术控制权和技术独占权损失，家族企业应当发挥家族优势，利用正式或非正式的手段，尽量避免技术控制权和技术独占权损失，从而弱化社会情感财富的不利影响。比如，在具体实施开放式创新战略时，拟定明确的技术路线，确保技术发展可控；建立正式契约，保证家族企业掌握合作技术在未来稳定的盈利能力；培养长期合作伙伴，增强家族企业与外部合作者之间的相互信任等。这样一来，家族控制对创新开放度的不利影响将会得到弱化。第二，知识产权保护制度和高管外部联结对家族企业创新开放起到重要的支持作用。虽然家族控制权对创新开放度有不利影响，但外部知识产权保护制度和高管外部联结都能够削弱这一负面影响。在与外部创新合作时，知识产权保护制度能够保障家族企业合法的权利，确保各方的创新收益以及外部创新知识的有效供给。建立健全知识产权保护体系，有助于家族企业开展创新合作。同时，高管外部联结有助于家族企业获得信息优势，弥补认知局限。在与外部创新合作时，外部联结能够帮助家族企业建立合作关系网络中的核心地位。家族企业应该充分发挥自身维系长期合作关系的优势，削减家族企业内

部与外部合作者之间的信息不对称，着力与外部展开长期技术合作。

尽管本文遵循科学的研究过程，但同样不可避免地存在一些不足和局限。第一，受限于调查方式等原因，本文仅从整体上对社会情感财富进行了考察，整合了家族企业创新开放时在经济财富和社会情感财富之间的权衡。然而，朱沆等（2016）呼吁不能简单地将社会情感财富混为一谈，不同类型的社会情感财富对于企业战略决策的影响存在差异，未来学者应该进一步考察不同类型社会情感财富如何与经济财富相互作用，共同影响家族企业的决策行为。第二，尽管现有文献多认为与外部创新合作对家族企业社会情感财富具有负面的影响，但 De Massis 等（2015）指出，家族企业与外部创新合作时，根据外部合作伙伴的类型不同，潜在的社会情感财富威胁可能存在差异。营利组织相比于研究机构等非营利组织对社会情感财富的威胁可能更大。未来可以进一步比较合作伙伴类型对于创新开放度的影响。第三，创新开放度是一个复杂而且多维的概念，既涵盖了企业从外部搜寻知识的广泛程度，亦包括企业在创新过程中与外部展开合作的广泛程度（Laursen & Salter, 2014）。而采用专利的方式仅能在一定程度上反映创新合作，无法直接反映企业搜寻外部知识的来源。未来可以结合调查问卷等研究设计，进一步探究创新开放度的丰富内涵。

接受编辑：任兵

收稿日期：2020年9月8日

接受日期：2022年1月5日

作者简介：

王霄，暨南大学管理学院教授，博士生导师，博士毕业于暨南大学。在《管理世界》《经济研究》《世界经济》《心理学报》和 *Journal of Knowledge Management*、*Frontiers in Psychology* 等期刊发表论文 50 余篇。目前主要从事家族企业创新与转型方面的研究。

董峰，暨南大学管理学院博士研究生。在《管理评论》和 *Journal of Knowledge Management* 等期刊发表多篇论文。目前主要从事家族企业开放式创新方面的研究。

韩雪亮，河南财经政法大学讲师，博士毕业于暨南大学。在《南开管理评论》《外国经济与管理》《管理评论》等期刊发表论文 20 余篇。目前主要从事家族企业战略与行为方面的研究。

#### 参考文献

- [1] 卜长莉：《东北民营企业崛起中社会资本的创造和转换——对通化市 48 家民营企业的调查》，《社会科学战线》，2012 年第 6 期。
- [2] 陈建林、温正杰：《家族控制、高管激励与企业社会责任——基于中国家族上市公司的实证研究》，《南京审计大学学报》，2017 年第 3 期。
- [3] 陈志军、闵亦杰：《家族控制与企业社会责任：基于社会情感财富理论的解释》，《经济管理》，2015 年第 4 期。
- [4] 郭嘉琦、李常洪、焦文婷、王战：《家族控制权、信息透明度与企业股权融资成本》，《管理评论》，2019 年第 9 期。
- [5] 蒋逊明、朱雪忠：《专利权共有的风险及其防范对策研究》，《研究与发展管理》，2006 年第 1 期。
- [6] 黎文靖、郑曼妮：《实质性创新还是策略性创

新?——宏观产业政策对微观企业创新的影响》,《经济研究》,2016年第4期。

[7] 李新春、韩剑、李炜文:《传承还是另创领地?——家族企业二代继承的权威合法性建构》,《管理世界》,2015年第6期。

[8] 连燕玲、贺小刚、高皓:《业绩期望差距与企业战略调整——基于中国上市公司的实证研究》,《管理世界》,2014年第11期。

[9] 秦前红、刘怡达:《论我国政府工作报告的双重功能及其协调》,《湘潭大学学报(哲学社会科学版)》,2017年第5期。

[10] 王建、胡珑瑛、马涛:《吸收能力、开放度与创新平衡模式的选择——基于上市公司的实证研究》,《科学学研究》,2015年第2期。

[11] 魏杰、张卓:《创新开放度与企业绩效:基于外向型开放创新的视角》,《科技管理研究》,2018年第9期。

[12] 杨海生、柳建华、连玉君、江颖臻:《企业投资决策中的同行效应研究:模仿与学习》,《经济学(季刊)》,2020年第4期。

[13] 杨松令、孙思婧、刘亭立:《创始人技术知识资产、两职合一与创新绩效》,《科技进步与对策》,2018年第1期。

[14] 朱沆、Eric Kushins、周影辉:《社会情感财富抑制了中国家族企业的创新投入吗?》,《管理世界》,2016年第3期。

[15] Belderbos, R., Faems, D., Leten, B., & Looy, B. V. 2010. Technological activities and their impact on the financial performance of the firm: Exploitation and exploration within and between firms. *Journal of Product Innovation Management*, 27: 869-882.

[16] Bendig, D., Foege, J. N., Endriß, S., & Brettel, M. 2020. The effect of family involvement on innovation outcomes: The moderating role of board social cap-

ital. *Journal of Product Innovation Management*, 37 (3): 249-272.

[17] Berrone, P., Cruz, C., & Gomez - Mejia, L. R. 2012. Socioemotional wealth in family firms. *Family Business Review*, 25 (3): 258-279.

[18] Bigliardi, B., & Galati, F. 2018. Family firms and collaborative innovation: Present debates and future research. *European Journal of Innovation Management*, 21: 334-358.

[19] Calabrò, A., Vecchiarini, M., Gast, J., Campopiano, G., De Massis, A., & Kraus, S. 2018. Innovation in family firms: A systematic literature review and guidance for future research. *International Journal of Management Reviews*, 21: 317-355.

[20] Carney, M. 2005. Corporate governance and competitive advantage in family-controlled firms. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29: 249-265.

[21] Casprini, E., De Massis, A., Di Minin, A., Frattini, F., & Piccaluga, A. 2017. How family firms execute open innovation strategies: The Loccioni case. *Journal of Knowledge Management*, 21: 1459-1485.

[22] Chen, Y., Vanhaverbeke, W., & Du, J. 2016. The interaction between internal R&D and different types of external knowledge sourcing: An empirical study of Chinese innovative firms. *R&D Management*, 46: 1006-1023.

[23] Chesbrough, H. W. 2003. *Open Innovation: The New Imperative for Creating and Profiting from Technology*. Harvard: Harvard Business School Press.

[24] Chesbrough, H. W. 2007. Why companies should have open business models. *MIT Sloan Management Review*, 48 (2): 22-28.

[25] Chrisman, J. J., Chua, J. H., De Massis, A., Frattini, F., & Wright, M. 2015. The ability and willing-

ness paradox in family firm innovation. *Journal of Product Innovation Management*, 32 (3): 310–318.

[26] Chua, J. H. , Chrisman, J. J. , Steier, L. P. , & Rau, S. B. 2012. Sources of heterogeneity in family firms: An introduction. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36: 1103–1113.

[27] Chung, S. A. , Singh, H. , & Lee, K. 2000. Complementarity, status similarity and social capital as drivers of alliance formation. *Strategic Management Journal*, 21: 1–22.

[28] Claessens, S. , Djankov, S. , & Lang, L. H. 2000. The separation of ownership and control in east Asian corporations. *Journal of Financial Economics*, 58: 81–112.

[29] Classen, N. , Van Gils, A. , Bammens, Y. , & Carree, M. 2012. Accessing resources from innovation partners: The search breadth of family SMEs. *Journal of Small Business Management*, 50: 191–215.

[30] Cohen, W. M. , & Levinthal, D. A. 1990. Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. *Administrative Science Quarterly*, 35: 128–152.

[31] Dawson, J. F. 2014. Moderation in management research: What, why, when, and how. *Journal of Business and Psychology*, 29: 1–19.

[32] De Massis, A. , Frattini, F. , & Lichtenthaler, U. 2013. Research on technological innovation in family firms. *Family Business Review*, 26: 10–31.

[33] De Massis, A. , Frattini, F. , Pizzurno, E. , & Cassia, L. 2015. Product innovation in family versus non-family firms: An exploratory analysis. *Journal of Small Business Management*, 53: 1–36.

[34] Dou, J. , Zhang, Z. , & Su, E. 2014. Does family involvement make firms donate more? Empirical evidence from Chinese private firms. *Family Business Review*, 27 (3): 259–274.

[35] Drechsler, W. , & Natter, M. 2012. Understanding a firm's openness decisions in innovation. *Journal of Business Research*, 65: 438–445.

[36] Feranita, F. , Kotlar, J. , & De Massis, A. 2017. Collaborative innovation in family firms: Past research, current debates and agenda for future research. *Journal of Family Business Strategy*, 8: 137–156.

[37] Fitz-Koch, S. , & Nordqvist, M. 2017. The reciprocal relationship of innovation capabilities and socioemotional wealth in a family firm. *Journal of Small Business Management*, 55: 547–570.

[38] Geletkanycz, M. A. , & Hambrick, D. C. 1997. The external ties of top executives: Implications for strategic choice and performance. *Administrative Science Quarterly*, 42: 654–681.

[39] Ginarte, J. C. , & Park, W. G. 1997. Determinants of patent rights: A cross-national study. *Research Policy*, 26: 283–301.

[40] Gomez-Mejia, L. R. , Campbell, J. T. , Martin, G. , Hoskisson, R. E. , Makri, M. , & Simon, D. G. 2014. Socioemotional wealth as a mixed gamble: Revisiting family firm R&D investments with the behavioral agency model. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 38: 1351–1374.

[41] Gomez-Mejia, L. R. , Cruz, C. , Berrone, P. , & De Castro, J. 2011. The bind that ties: Socioemotional wealth preservation in family firms. *Academy of Management Annals*, 5: 653–707.

[42] Gomez-Mejia, L. R. , Haynes, K. T. , Neznickel, M. , Jacobson, K. J. , & Moyano-Fuentes, J. 2007. Socioemotional wealth and business risks in family-controlled firms: Evidence from Spanish olive oil mills. *Administrative Science Quarterly*, 52: 106–137.

[43] Gomez-Mejia, L. R. , Makri, M. , & Kintana,

M. L. 2010. Diversification decisions in family – controlled firms. *Journal of Management Studies*, 47 (2): 223–252.

[44] Gomez – Mejia, L. R. , Patel, P. C. , & Zellweger, T. M. 2018. In the horns of the dilemma: Socioemotional wealth, financial wealth, and acquisitions in family firms. *Journal of Management*, 44: 1369–1397.

[45] Hauck, J. , & Prügl, R. 2015. Innovation activities during intra – family leadership succession in family firms: An empirical study from a socioemotional wealth perspective. *Journal of Family Business Strategy*, 6: 104–118.

[46] Howard, M. , Steensma, H. K. , Lyles, M. , & Dhanaraj, C. 2016. Learning to collaborate through collaboration: How allying with expert firms influences collaborative innovation within novice firms. *Strategic Management Journal*, 37: 2092–2103.

[47] Hurmelinna – Laukkanen, P. , & Puumalainen, K. 2007. Nature and dynamics of appropriability: Strategies for appropriating returns on innovation. *R&D Management*, 37 (2): 95–112.

[48] Katila, R. , & Ahuja, G. 2002. Something old, something new: A longitudinal study of search behavior and new product introduction. *Academy of Management Journal*, 45: 1183–1194.

[49] Kim, J. Y. R. , Steensma, H. K. , & Park, H. D. 2017. The influence of technological links, social ties, and incumbent firm opportunistic propensity on the formation of corporate venture capital deals. *Journal of Management*, 45: 1595–1622.

[50] Kotabe, M. , Jiang, C. X. , & Murray, J. Y. 2017. Examining the complementary effect of political networking capability with absorptive capacity on the innovative performance of emerging – market firms. *Journal of management*, 43 (4): 1131–1156.

[51] Kotlar, J. , De Massis, A. , Frattini, F. , Bi-

anchi, M. , & Fang, H. 2013. Technology acquisition in family and nonfamily firms: A longitudinal analysis of Spanish manufacturing firms. *Journal of Product Innovation Management*, 30: 1073–1088.

[52] Laursen, K. , & Salter, A. 2006. Open for innovation: The role of openness in explaining innovation performance among U. K. manufacturing firms. *Strategic Management Journal*, 27: 131–150.

[53] Laursen, K. , & Salter, A. 2014. The paradox of openness: Appropriability, external search and collaboration. *Research Policy*, 43: 867–878.

[54] Lazzarotti, V. , & Pellegrini, L. 2015. An explorative study on family firms and open innovation breadth: Do non – family managers make the difference? . *European Journal of International Management*, 9: 179–200.

[55] Llach, J. , & Nordqvist, M. 2010. Innovation in family and non – family businesses: A resource perspective. *International Journal of Entrepreneurial Venturing*, 2: 381–399.

[56] Martin, G. , Campbell, J. T. , & Gomez – Mejia, L. 2016. Family control, socioemotional wealth and earnings management in publicly traded firms. *Journal of Business Ethics*, 133 (3): 453–469.

[57] McEvily, B. , Soda, G. , & Tortoriello, M. 2014. More formally: Rediscovering the missing link between formal organization and informal social structure. *The Academy of Management Annals*, 8: 299–345.

[58] McMullen, J. S. , Bagby, D. R. , & Palich, L. E. 2008. Economic freedom and the motivation to engage in entrepreneurial action. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 32: 875–895.

[59] Michelino, F. , Cammarano, A. , Lamberti, E. , & Caputo, M. 2017. Open innovation for start – ups: A patent – based analysis of bio – pharmaceutical firms at the

knowledge domain level. *European Journal of Innovation Management*, 22 (1): 112-134.

[60] Miller, D., & Le Breton-Miller, I. 2014. Deconstructing socioemotional wealth. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 38: 713-720.

[61] Morck, R., & Yeung, B. 2003. Agency problems in large family business groups. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 27: 367-382.

[62] Muñoz-Bullón, F., Sanchez-Bueno, M. J., & De Massis, A. 2020. Combining internal and external R&D: The effects on innovation performance in family and nonfamily firms. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 44 (5): 996-1031.

[63] Ostergard, R. L. 2000. The measurement of intellectual property rights protection. *Journal of International Business Studies*, 31 (2): 349-360.

[64] Papageorgiadis, N., Cross, A. R., & Alexiou, C. 2014. International patent systems strength 1998-2011. *Journal of World Business*, 49 (4): 586-597.

[65] Park, S. H., & Luo, Y. 2001. Guanxi and organizational dynamics: Organizational networking in Chinese firms. *Strategic Management Journal*, 22 (5): 455-477.

[66] Pellegrini, L., & Lazzarotti, V. 2019. How governance mechanisms in family firms impact open innovation choices: A fuzzy logic approach. *Creativity and Innovation Management*, 28: 486-500.

[67] Peng, M. W., & Jiang, Y. 2010. Institutions behind family ownership and control in large firms. *Journal of Management Studies*, 47: 253-273.

[68] Peng, M. W., & Luo, Y. 2000. Managerial ties and firm performance in a transition economy: The nature of a micro-macro link. *Academy of Management Journal*, 43: 486-501.

[69] Rao, R. S., Chandy, R. K., & Prabhu, J.  
— 176 —

C. 2008. The fruits of legitimacy: Why some new ventures gain more from innovation than others. *Journal of Marketing*, 72 (4): 58-75.

[70] Rondi, E., De Massis, A., & Kraus, S. 2021. Servitization through open service innovation in family firms: Exploring the ability-willingness paradox. *Journal of Business Research*, 135: 436-444.

[71] Salvato, C., & Melin, L. 2008. Creating value across generations in family-controlled businesses: The role of family social capital. *Family Business Review*, 21 (3): 259-276.

[72] Sartori, A. E. 2003. An estimator for some binary-outcome selection models without exclusion restrictions. *Political Analysis*, 11 (2): 111-138.

[73] Schulze, W. S., Lubatkin, M. H., & Dino, R. N. 2003. Exploring the agency consequences of ownership dispersion among the directors of private family firms. *Academy of Management Journal*, 46: 179-194.

[74] Sheng, S., Zhou, K. Z., & Li, J. J. 2011. The effects of business and political ties on firm performance: Evidence from China. *Journal of Marketing*, 75 (1): 1-15.

[75] Souder, D., Zaheer, A., Sapienza, H., & Ranucci, R. 2016. How family influence, socioemotional wealth, and competitive conditions shape new technology adoption. *Strategic Management Journal*, 38 (9): 1774-1790.

[76] Stevens, C. E., Xie, E., & Peng, M. W. 2016. Toward a legitimacy-based view of political risk: The case of Google and Yahoo in China. *Strategic Management Journal*, 37 (5): 945-963.

[77] Strahilevitz, M. A., & Loewenstein, G. 1998. The effect of ownership history on the valuation of objects. *The Journal of Consumer Research*, 25: 276-289.

- [ 78 ] Suchman, M. C. 1995. Managing legitimacy: Strategic and institutional approaches. *Academy of Management Review*, 20 (3): 571-610.
- [ 79 ] Tether, B. S. 2002. Who co-operates for innovation, and why: An empirical analysis. *Research Policy*, 31: 947-967.
- [ 80 ] Todorova, G. , & Durisin, B. 2007. Absorptive capacity: Valuing a reconceptualization. *Academy of Management Review*, 32: 774-786.
- [ 81 ] Tversky, A. , & Kahneman, D. 1991. Loss aversion in riskless choice: A reference-dependent model. *The Quarterly Journal of Economics*, 106 (4): 1039-1061.
- [ 82 ] West, J. 2006. Does appropriability enable or retard open innovation? In Chesbrough, H. , Vanhaverbeke, W. , & West, J. (Eds. ) . *Open Innovation: Researching a New Paradigm*. Oxford: Oxford University Press.
- [ 83 ] Wiseman, R. M. , & Gomez - Mejia, L. R. 1998. A behavioral agency model of managerial risk taking. *Academy of Management Review*, 23: 133-153.
- [ 84 ] Yang, J. , Ma, J. , & Doty, D. H. 2020. Family involvement, governmental connections, and IPO underpricing of SMEs in China. *Family Business Review*, 33 (2): 175-193.
- [ 85 ] Yoo, J. W. , Reed, R. , Shin, S. J. , & Lemak, D. J. 2009. Strategic choice and performance in late movers: Influence of the top management team's external ties. *Journal of Management Studies*, 46: 308-335.
- [ 86 ] Zellweger, T. M. , & Dehlen, T. 2012. Value is in the eye of the owner: Affect infusion and socioemotional wealth among family firm owners. *Family Business Review*, 25: 280-297.
- [ 87 ] Zellweger, T. M. , Kellermanns, F. W. , Chrisman, J. J. , & Chua, J. H. 2012. Family control and family firm valuation by family CEOs: The importance of intentions for transgenerational control. *Organization Science*, 23: 851-868.
- [ 88 ] Zhou, J. , Wu, R. , & Li, J. 2019. More ties the merrier? Different social ties and firm innovation performance. *Asia Pacific Journal of Management*, 36: 445-471.
- [ 89 ] Zhu, Y. 2020. An interactive perspective of managers' functional experience and managerial ties of new ventures in transition economies. *Technology Analysis & Strategic Management*, 32: 292-305.

# Contents

## **Reflections on Chinese Management Research: Celebrating 30 Years of Publishing in Top-tier Management Journals by Scholars Originally from Mainland China**

Jiatao (JT) Li

(School of Business and Management, Hong Kong University of Science & Technology)

**Abstract:** The year 2020 marks the 30th anniversary of publications in top-tier management journals by scholars originally from mainland China. In this article, I first provide a historical review of papers published by Chinese management scholars in the 1990s and outline the research topics of these papers. Then, I summarize the Chinese elements in the macro institutional environment and at the organizational level and discuss how these specific Chinese elements are integrated into management theories, using some of my academic work as examples. Finally, I share my thoughts on how to build theories with Chinese elements and make such theories embodied in the mainstream management theory.

**Key Words:** Chinese management scholars; theory development; Chinese elements; global management theories; narrative perspective

# The Thirty-year Development of Chinese Management

Changqi Wu

(School of Management, Shandong University)

**Abstract:** With the rise of China and the development of Chinese enterprises, more and more attention has been paid to the research of Chinese enterprise management. As early as 30 years ago, a group of pioneers took the lead in publishing research results in top international journals, analyzing the challenges and achievements faced by Chinese enterprises, and introducing Chinese scenarios, Chinese elements and Chinese models to the world management circle. The pioneering spirit and work of these scholars have laid the foundation for the development of Chinese management and even the construction of global management. The rapid development of Chinese enterprises poses new problems for the development of modern management, and challenges the existing theories. Theoretical construction based on Chinese enterprise practice is an important task for Chinese management scholars.

**Key Words:** Chinese enterprises; institutional environment; enterprise development; management research

# **The Chinese Elements in Management Research: From Contexts to Theories**

—A Commentary on “Reflections on Chinese Management  
Research” by JT Li

Jiang Wei<sup>1</sup> Guangpei Chen<sup>2</sup>

(1. School of Management, Zhejiang University;

2. Institute of China's Science, Technology and Education Policy, Zhejiang University)

**Abstract:** At a time that marks the 30th anniversary of publications in top-tier management journals by scholars originally from mainland China, Professor Jiatao Li, a distinguished scholar in strategic management, shared his thoughts on Chinese management research community. After carefully reading his work of reflections, this paper points out that Chinese management research must strive to contribute knowledge and insights that embody real Chinese experience and oriental wisdom to the international community, by specifying and structuring Chinese contexts as well as elements, and developing Chinese indigenous theories. This commentary proposes that, many arguments and propositions put forward by Li, if answered properly, will help to enhance the voice of Chinese scholars in the mainstream communities, and promote the development of management and organizational science. Furthermore, this paper also extends a research framework centering on Chinese elements and some academic initiatives proposed by Professor Li.

**Key Words:** Chinese context; indigenous theory; institution; catch-up in innovation

# Develop the Chinese Elements to Build Global Management Theories: Reflections on “Reflections on Chinese Management Research”

Liangding Jia Guoguang Wan

(School of Business, Nanjing University)

**Abstract:** Professor Li Jiatao has proposed for Chinese management research to “move beyond developing indigenous theories, and build global management theories”. That is, management scholars should develop our theories through deeply understanding and capitalizing on the contextual elements, aiming for universalized theories rather than localized ones. Through studying six of Professor Li’s published papers, we have analyzed how he contributes to global management theories by utilizing Chinese elements. Building on Professor Li’s standpoint, we believe that one of the important missions of management researchers is to promote global mutual understanding through academic dialogues in the global academic system.

**Key Words:** Chinese elements; chinese management research; global management theories; global academic system

# Chinese Management Scholarship Needs a Holistic Strategy: Commentary on Li (2022)

Jingyu Yang

(The University of Sydney Business School)

**Abstract:** Building on Li's (2021) insights, this commentary offers some additional thoughts and extended discussion regarding the development of Chinese management scholarship. Analyzing the context-specific articles by Professor Li and reflecting on the recent discussion and debates on Chinese management research, I apply the framework of Global Integration and Local Responsiveness to inform that Chinese management research needs to develop a holistic strategy to contribute to both local and global management knowledge.

**Key Words:** Chinese management scholarship; contextualization; global theories; holisticstrategy

# Daughter Succession, Son Preference and Innovative Investment in Family Businesses

Weibin Xu<sup>1</sup> Qiujie Dou<sup>2</sup> Penghua Qiao<sup>3</sup>

(1. School of Management, Guizhou University;

2. Business College of Guizhou University of Finance and Economics;

3. Faculty of Management and Economics, Kunming University of Science and Technology)

**Abstract:** How is second-generation succession related to innovation investment in family businesses? This study proposes and tests the idea that daughter succession, which is viewed as having less legitimacy than son succession, will be negatively related to innovation investment in family businesses. Further, this relationship will be more negative in areas that are more influenced by the idea of “son preference”, but less negative for successors from single-child families. The study finds supportive evidence for these ideas. In addition, we found that as the successor establishes authority over time, the negative relationship decreases. This study provides a new perspective for understanding the differences in innovation investment in family businesses by highlighting the influence of second-generation succession. The study also helps understand the economic consequences of gender issues in family business succession.

**Key Words:** daughter succession; son preference; family business; innovative investment

# Corporate Integrity Culture and Executive Compensation Contract Selection

Shun Wang<sup>1</sup> Qiao Ren<sup>2</sup> Sujuan Xie<sup>3</sup>

(1. School of Business, Anhui university;

2. College of economics, Jinan university;

3. Management College/ China Business Working Capital Management Research Center, Ocean University of China)

**Abstract:** Corporate culture influences enterprise system and enterprise behavior. By using the method of text analysis, this paper constructs the core culture of listed company's data set, and combining with 2009–2014 listed companies' data, exploring the “integrity” which is the important cultural dimensions for effects of executive compensation incentive, we found that the “integrity” culture can significantly enhance the sensitivity between executive compensation and company performance. And the governance effect is still significant after propensity score matching control, sample adjustment, variable substitution and a series of robustness tests. Further research shows that the governance effect of integrity is also affected by internal and external environment of the enterprise property rights system, for the private sample and the location of the formal system is relatively weak enterprise samples, the positive effects of integrity is more significant. This study enriches the existing cultural and economic research literature, reveals the interactive relationship between culture and spirit may exist between the enterprise systems, as well as the important explanatory power of the elements of good traditional culture in Eastern management practices.

**Key Words:** integrity; informal institution; formal institution; pay-for-performance

# Is Differential Mode of Association an Intra-National Culture? The Index Development, Heterogeneous Distribution and Impacts of Differential Mode of Association across 31 Provinces in China

Puchu Zhao<sup>1</sup> Xin Qin<sup>1</sup> Chen Chen<sup>1</sup> Wanlu Li<sup>1</sup> Jian Guan<sup>2</sup> Yuqing Gan<sup>1</sup>

(1. Sun Yat-sen Business School, Sun Yat-sen University;

2. Antai College of Economics & Management, Shanghai Jiao Tong University)

## Abstract:

**Purpose:** The “Differential Mode of Association (chaxu geju)”, which characterizes the fundamental culture pattern of Chinese social relation, is one of the most prominent concepts to analyze Chinese local economic and management phenomena. Prevailing literature regards Differential Mode of Association as an overall cultural feature of Chinese society, assuming that it distributes homogeneously across regions in China. However, our research suggests that Differential Mode of Association as a culture could display an intra-national variation within China. Drawing upon culture evolution perspective, we present a theoretical framework of the mechanisms through which regional variation of Differential Mode of Association emerges and persists within China, and the impact of the variation on regional development. First, we suggest that China’s agricultural and institutional past shapes regional differences of Differential Mode of Association in the modern day through shaping people’s specific subsistence styles and behavior patterns. The regions with higher degree of farming economy and Confucianism in history would emerge higher degree of Differential Mode of Association. Second, because Differential Mode of Association could improve cohesion within in-group members and decrease inclusion for out-group members, it has both positive and negative impact to region development in the aspects of politics, economic, society and technology.

**Methodology:** In empirical stage, we first developed a regional-level measure of Differential Mode of Association Culture. This measure includes four steps: First, dividing interpersonal relation into four categories (i. e., family, familiar person, acquaintance, and stranger). Second, using conception “trust” to approximately measure a wide range of interpersonal behaviors. Third, adopting Regression Slope Measurement to calculate individual trust radius to represent individual score of Differential Mode of Association. Fourth, aggregating individual score to regional level to acquire score of Differential Mode of Association Culture. This measure has advantages in reliability, validity, data availability and calculation simplicity. Based on this measure, we used data from CGSS 2010 to test the regional variation of Differential Mode of Association Culture within China and its influence on unbalanced development across 31 provinces.

**Findings:** The empirical results support our prediction in general. First, there is a significant regional variation of Differential Mode of Association Culture across 31 Provinces in China. This variation is explained by three regional factors: farming economy, Confucianism, and temperature clemency. Second, this variation can widely explain the provincial differences in development in-

## Contents

dex, including citizen political participation, private entrepreneur political participation, foreign direct investment, crime rate, social adaption of floating population and technological innovation output.

**Value:** With such findings, our research is the first to provide theoretical explanation, empirical evidence, and methodological tool to the regional variation of Differential Mode of Association Culture within China, which makes three key contributions to the theoretical and empirical research on Differential Mode of Association. First, we relax an assumption in existing literature that Differential Mode of Association distributes homogeneously across regions in China, and reveal region as an important boundary condition of theory about Differential Mode of Association. Second, we develop a measure method which is easy to use for empirical research to measure regional Differential Mode of Association. Third, our research also provides a parsimonious explanation for numerous disparate phenomena across 31 provinces, including politics, economic, society and technology outcomes.

**Implications:** For the governances, it may need to consider the impact of local Differential Mode of Association Culture when formulating policies (for example, talent policy and foreign investment introduction policies). For the firms, managers should pay attention to the impact of Differential Mode of Association Culture when make trans-regional strategic decisions (for example, market entry decision and manager delegation decision).

**Limitations and Suggestions for Future Research:** First, Regional variation of Differential Mode of Association may exist within a province. Future research could build related index in city level or community level. Second, our research uses cross-sectional data. Future research could employ longitudinal data to investigate the dynamics of Differential Mode of Association. Third, as exploratory research, our research examines the correlation between Differential Mode of Association and regional development. Future research could adopt more rigorous inference approach to investigate potential causality.

**Key Words:** the Differential Mode of Association; culture; regional cultural differences; trust; empirical measurement development

# The Impact of Family Control on the Openness of Innovation: From Socioemotional Wealth Theory

Xiao Wang<sup>1</sup> Feng Dong<sup>1</sup> Xueliang Han<sup>2</sup>

(1. School of management, Jinan University;

2. School of business administration, Henan University of Economics and Law)

**Abstract:** The existing literature has compared the differences of openness between family and non-family firms, but ignores the heterogeneity of openness among family firms. At the same time, due to the data collection difficulty, open innovation research for family firms has been stagnated in theoretical discussion with few empirical studies. Moreover, while recent studies have examined the impact of non-family members on openness, how family-specific attributes may impact openness still remains unexplored. Thus, this paper investigated the impact of family control on openness, and the moderating role of intellectual property rights protection institutions and external ties.

From socioemotional wealth, we argued that the higher the family control, the deeper the involvement of the family system and the business system, and family owners are more willing to protect socioemotional wealth when they engaged in open innovation. We also proposed that the intellectual property rights protection institutions and the external ties moderate the relationship between family control and openness by protecting family firms' control over technology in open innovation.

The paper analyzed a panel of 700 family firms and 4158 firm-year observations from 2010 to 2017. The hypotheses were tested using fixed effects regression analysis while controlling for other potential impacts on openness. The research findings indicate that family control has a negative impact on openness, and both the intellectual property rights protection institution and top managers' business ties attenuate the negative effect of family control on openness. By introducing the intellectual property rights protection institutions and top managers' external ties into the open innovation research of family firms, this paper finds that both two contingencies can influence the legality of the family business and their control over open innovation processes, therefore changing the reference points of family owners over socioemotional wealth.

The study contributes to the open innovation in family firms literature by focusing on the heterogeneity of family firms and helps understand how external contingency factors affect the preservation of socioemotional wealth. The paper further mitigates the theoretical contradictions between family firms and openness. This paper indicates that family control is one of the reasons for the heterogeneity of family firms' openness. Under different levels of family control, family owners weigh socioemotional wealth differently. At the same time, the intellectual property rights protection institutions or top managers' business ties are the boundary conditions for such heterogeneity.

Future research may further explore the openness of family firms from the following three aspects. First, future research should further examine how different types of socioemotional wealth interact with financial wealth and jointly affect how family firms make open innovation decisions. Second, scholars need to compare the impact of partner types on the openness in family firms, such as profit or non-profit organizations, since they perform differently in term of socioemotional wealth threats. Third, openness is a com-

## Contents

plex and multi-dimensional concept, which covers not only how firms search for external knowledge, but also how an enterprise cooperates with external partners during the innovation processes. Future research may further explore the richness of openness, using questionnaires or other research designs.

**Key Words:** the openness of innovation; family control; socioemotional wealth; intellectual property rights protection institutions; external ties

图书在版编目 (CIP) 数据

管理学季刊. 2022. 01/蔡莉等主编. —北京: 经济管理出版社, 2022. 3  
ISBN 978-7-5096-8334-7

I. ①管… II. ①蔡… III. ①管理学—文集 IV. ①C93-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2022)第 037024 号

责任编辑: 梁植睿  
责任印制: 黄章平  
责任校对: 张晓燕

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](http://www.E-mp.com.cn)

电 话: (010) 51915602

印 刷: 北京晨旭印刷厂

经 销: 新华书店

开 本: 880mm×1230mm/16

印 张: 12.75

字 数: 262 千字

版 次: 2022 年 3 月第 1 版 2022 年 3 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-5096-8334-7

定 价: 30.00 元

· 版权所有 翻印必究 ·

凡购本社图书, 如有印装错误, 由本社发行部负责调换。

联系地址: 北京市海淀区北蜂窝 8 号中雅大厦 11 层

电话: (010) 68022974 邮编: 100038