

# 家族企业社会责任的选择性参与

叶艳, 李孔岳, 胡桂梅

(中山大学 管理学院, 广东 广州 510275)

**摘要:** 基于利益相关者理论视角,利用3 759家全国私营企业样本,区分内外部利益相关者,探究家族企业在承担内外部社会责任上的行为表现及不同发展阶段承担内外部社会责任的行为模式,结果表明:(1)家族涉入会提高企业外部慈善捐赠投入,但会抑制企业内部员工福利投入。(2)相比成熟期企业,新创企业家族涉入与外部慈善捐赠的正向关系更强,而与员工福利投入的负向关系没有改变。(3)企业家的人力资本越强,家族涉入与员工福利投入的负向关系越会减弱。在对样本选择、替代变量等问题进行稳健性检验后,结果保持稳定。研究揭示家族企业在承担内外部社会责任时遵循不同的行为逻辑,并且,优先遵循“惠外”的行为模式。

**关键词:** 家族涉入; 内部社会责任; 外部社会责任; 社会责任扩展模型

**中图分类号:** F270.7

**文献标识码:** A

**文章编号:** 1009-3370(2019)03-0076-10

家族企业是私营企业的一种普遍组织形式,世界范围内家族企业的比例高达65%以上<sup>[1]</sup>。家族企业作为家族系统和企业系统融合而成的复杂组织形式<sup>[2]</sup>,对企业经济目标和非经济目标的权衡和取舍有自身的独特特点<sup>[3][7][4]</sup>。那么,家族企业的社会责任行为是否具有独特表现呢?

现有关于家族涉入与社会责任的关系存在相互对立的理论框架和研究结果。一方面,Gomez-Mejia等<sup>[5][6][5]</sup>从社会情感财富理论出发,认为家族企业的决策目标不仅在于追求自身经济利益的最大化,而且在于对社会情感财富等非经济目标的追求,如维护家族影响,实现家族代际传承,积累家族社会资本等。企业负责任的社会行为有助于树立家族形象和声誉,积累道德资本,而这正是家族企业所看重的社会情感财富,因此,家族企业对于履行社会责任更为积极<sup>[6][7][7]</sup>。另一方面,Morck和Yeung<sup>[8][3][8]</sup>、Li和Zhang<sup>[9]</sup>等研究者则从新古典经济学的理性人假设出发,认为家族企业和非家族企业中的管理者没有本质区别,都是追求经济利益的最大化,而且家族控制者掌握了一半以上的企业所有权,因而比一般的管理者更看重经济绩效,更容易出现第二类委托代理问题,为家族利益而牺牲其他利益相关者的利益。因此,家族涉入会损害企业的社会责任表现<sup>[10]</sup>。

之所以出现不同的争论,可能是因为没有细分不同的利益相关者群体,区分不同的利益相关者责任。对于与自身关系不同的利益相关者,家族企业的决策行为可能并不相同。现有关于家族企业社会责任的研究,大多从外部利益相关者视角关注家族涉入与慈善捐赠的关系<sup>[11][10][12]</sup>,却很少关注内部利益相关者——员工福利保障方面的影响因素,因为员工福利保障往往被视为成本增加因素。此外,罗宾斯和库尔特<sup>[13][11][2]</sup>基于西方制度情境下提出的企业社会责任扩展模型,认为企业首先关注股东和员工福利,随后扩展到社区和社会。那么中国制度环境下的家族企业是否也遵循同样的行为逻辑?

因此,研究按照是否与企业存在正式的契约关系,区分内外部利益相关者,探究在中国特色制度环境下家族企业对于内外部社会责任的行为逻辑;并且,根据企业发展阶段区分新创企业与成熟企业,探究不同发展阶段的家族企业在承担社会责任上的行为表现是否存在明显差异,以及企业家的人力资本特征是否会改变家族企业对于内外部社会责任的行为逻辑和决策行为。

## 一、理论分析和研究假设

### (一)利益相关者理论与利益相关者分类

如何正确地界定社会责任的范围是社会责任研究的重点<sup>[14]</sup>。对于企业社会责任的内涵,Carroll<sup>[15]</sup>首先提出

收稿日期: 2018-05-30

基金项目: 国家自然科学基金资助项目(71272204)

作者简介: 叶艳(1987—),女,博士研究生,E-mail:yeyan3@mail2.sysu.edu.cn;李孔岳(1967—),男,教授,博士生导师,E-mail:mnsky@mail.sysu.edu.cn;胡桂梅(1983—),女,博士研究生,E-mail:fxwt112@163.com

了社会责任的金字塔模型,认为企业社会责任包括4个维度,即经济责任、法律责任、伦理责任和慈善责任,企业不仅需要最大化股东价值,而且需要遵守法律、伦理责任和慈善责任。20世纪90年代之后,在卡罗尔理论基础上,利益相关者理论兴起,该理论明确回答了“企业应该对谁负责”的问题,为企业社会责任的量化研究提供了理论基础<sup>[16]</sup>。企业需要对“任何一个影响公司目标完成或受其影响的个人或群体”即各利益相关者负责,如股东、供应商、客户、社区、政府等<sup>[17]</sup>。

现代企业理论把企业看作是一系列复杂契约的有机组合<sup>[18]</sup>。那些与企业具有正式交易关系的利益相关者,如供应商、客户、股东、员工等,是企业的内部利益相关者。而与企业没有正式契约关系的群体,如政府、媒体、社区等,则称之为外部利益相关者。外部利益相关者虽然与企业没有签订正式的交易合同,但是会对企业的发展产生间接影响或者间接受到企业行为的影响。对外部利益相关者承担的责任称为外部社会责任,对内部利益相关者履行的责任称为内部社会责任<sup>[19]</sup>。

企业在自身资源、能力上的差异以及利益相关者的影响等方面都有所不同,因此它们信奉的社会责任之道并不相同<sup>[20]</sup>。本文探究了内外部社会责任关系中最典型的两个维度,即外部慈善捐赠和员工福利投入,探究家族企业在内外部社会责任上的行为特点和行为动机。

## (二)家族涉入与内外部社会责任

以往研究表明,相比非家族企业,家族企业受社会情感财富的动机驱使会更为积极地履行社会责任<sup>[21]</sup>。社会情感财富(Social Emotional Wealth, SEW)理论认为,家族企业的决策目标不仅在于追求经济财富的最大化,而且在于对家族社会情感财富的偏好。这种社会情感财富包括树立家族声誉、积累家族社会资本等多种内涵<sup>[265]</sup>。对于外部利益相关者履行社会责任,如救灾、扶贫、助学等行为,能够帮助企业提高声誉,积累道德资本,而这恰恰是家族企业所看重的社会情感财富,所以家族企业为了积累社会情感财富会积极地履行外部社会责任。

并且,家族涉入越深,其履行外部社会责任的动机越强。Déniz 和 Suárez<sup>[38]</sup>提出,家族涉入与非家族涉入企业在社会责任行为上的差异,是由于家族所有权与管理权、家族传承等家族性特征的影响。首先,家族对企业的所有权越大,越会防止因企业形象和声誉的损失带来的企业经营风险,越会激励家族所有者加强与外部利益相关者的沟通,赢得外部利益相关者的支持,保障家族经济财产不受声誉风险的损害。其次,家族涉入水平越高,家族所有者、管理者与企业的联系就越紧密,因此,个人的组织认同感就会变得越强,倾向于将家族声誉与企业声誉联系在一起<sup>[22]</sup>。家族涉入越深,家族控制者对于家族声誉的认同程度越强,越会注重获得外部利益相关者的支持。

此外,合法性动机是家族企业注重外部社会责任的重要动机之一。合法性是一种能够帮助组织获取其他资源的重要资源<sup>[23]</sup>。外部利益相关者会认为具备合法性的企业更值得信赖,更愿意把自己拥有的资源提供给那些看起来非常符合社会规范和期望的组织<sup>[2465]</sup>。因此,企业会积极与授予其合法性资格的制度环境进行互动,响应外部环境的号召,以获得企业进一步发展所需的资源。相比国有企业,家族企业面临的合法性危机相对更为突出,因此,相比非家族企业,家族企业会更倾向于从事外部慈善捐赠活动,响应政府等重要外部利益相关者的号召,以获取组织合法性,获得企业进一步发展所需的重要资源。

因此,基于社会情感财富与合法性理论,提出以下研究假设:

H1. 家族涉入与慈善捐赠存在显著的正向相关关系。即家族涉入水平越高,企业慈善捐赠的强度越高。

与外部社会责任相比,家族企业承担内部社会责任的动机可能有所不同。外部利益相关者与企业之间是一种社会契约,而内部利益相关者与企业之间存在经济契约,是一种市场交易关系。基于新古典经济学的理性人假设,家族企业与非家族企业没有本质区别,都是理性人,都追求经济利益的最大化<sup>[778]</sup>。

员工作为企业的重要内部利益相关者,对于企业的持续性成长有着重要作用<sup>[25]</sup>。同时,家族企业控制者也是企业重要的内部利益相关者,他们代表企业与员工签订契约,形成自愿的交易关系。员工作为一种生产要素投入企业生产,最终的企业剩余索取权由家族控制者拥有,因此,基于交易成本最小化的原则,家族企业更可能基于对成本最小化的追求,尽可能减少员工投入成本,获得最多的剩余收益权。

在家族企业中,企业所有者和管理者与员工之间存在较大的信息不对称及能力不对等,并且,由于家族成员的凝聚力和信任关系以及受家族整体利益的驱使,家族成员更有可能内外有别对待,牺牲某些内部利益相关者的权益去维护经济效益,对于损害经济利益的社会责任,可能并不愿意承担更多<sup>[26]</sup>。Morck 和

Yeung<sup>[8]368</sup>的研究表明,掌握绝对控制权的家族会牺牲其他小股东的利益以获取最大化的家族利益。因此家族企业更容易为了获得最大化的经济收益而减少与员工的交易成本,压低交易价格。而且,随着家族涉入强度的提升,家族成员与非家族成员进行博弈的力量就增大,家族成员按照自身利益执行内部社会责任的约束力就更小,其决策能力更强,因此,对于内部社会责任的履行水平则更低。

根据以上理论分析,提出以下研究假设:

H2.家族涉入与员工福利投入存在显著的负向相关关系,即家族涉入水平越高,员工福利投入的水平越低。

### (三)家族涉入与内外部社会责任:企业发展阶段的影响

家族企业的社会责任研究,其中一个重要的研究问题是随着家族企业年龄的增长,家族企业承担内外部社会责任的行为模式是否会发生改变。

罗宾斯和库尔特<sup>[13]112</sup>提出了企业社会责任扩展模型,认为企业社会责任扩展模式是“由内向外”,经历4个阶段。该模型认为,第一阶段,企业仅关注股东利益,尽可能降低成本获得最大化收益,以维护股东权益;第二阶段,企业的社会责任扩展到员工,维护员工利益;第三阶段,企业的社会责任由员工扩展到其他内部利益相关者,如供应商、消费者等群体;最后一个阶段,由内部利益相关者扩展到整个社会,对增进整个社会福祉都负有责任。

而在中国制度环境下,对于新创企业来说,获取外部利益相关者如政府、公众的支持,对于企业的生存发展有着极其重要的作用。曾楚宏等<sup>[24]64</sup>认为,与成熟企业相比,新创企业具有先天性劣势和资源约束,其死亡率高于成熟企业,其中一个重要原因是缺乏组织的合法性。成熟企业拥有以往的多年营业业绩向外部资源拥有者展示自己的发展前途,而新创企业缺乏历史经营业绩。因此,为了获得外部利益相关者的认可尤其是资源持有者的信任,新创企业更需要采取一些特殊的策略行为与公众尤其是资源持有者互动。而通过扶贫、救灾、助学等外部慈善捐赠活动可以更好地响应政府等重要利益相关者的号召,获得公众认可,以提升企业的组织合法性,获得其成长所需的资源。罗正英等<sup>[27]</sup>认为在既有资源约束的条件下,新创企业将有限的资源运用到满足外部利益相关者对其的期待,积极进行慈善捐赠,这是新创企业“以小博大”的一种理性战略选择。

因此,根据合法性理论,提出以下研究假设:

H3.企业年龄对家族涉入与慈善捐赠的关系存在显著的负向调节作用,即相比于成熟企业而言,新创企业其家族涉入与慈善捐赠的正相关关系更强。

而对于内部利益相关者责任,增加员工福利、改善员工条件往往需要持续的资源投入,会大大增加企业的生产成本,生产成本的增加将会增加企业的经营风险,这是家族企业控制者不愿意看到的现象。所以我们会看到一些家族企业经营者为了利润最大化,忽视了员工的需要<sup>[28]</sup>。但是随着企业年龄的增长,企业的经济实力进一步增强,同时面临着进一步扩大企业规模的需要,因此其有能力也有动力去进一步健全员工的福利保障,吸引更多的优秀人才。基于此,提出以下研究假设:

H4.企业年龄对家族涉入与员工福利投入的关系的调节作用显著,即随着企业年龄的成长,家族涉入与员工福利投入的负向关系减弱。

### (四)家族涉入与内外部社会责任:基于人力资本的调节作用

一般来说,企业的社会责任决策是由企业家做出,因而企业家的个人特征会对企业的社会责任决策行为产生重要影响。那么,企业家的人力资本特征是否会改变家族涉入与内外部社会责任的关系?

Schultz(舒尔茨)<sup>[29]</sup>最早提出人力资本的概念,他认为劳动者的知识技能水平、工作能力、健康状况等构成了人力资本的内涵。Coleman<sup>[30]</sup>则从人力资本的效果来定义其概念,认为人力资本是指可以使个体成为经济上具有生产性的个人资源,帮助个人完成其目标。本文以企业家的受教育程度来衡量其自身的人力资本,探究企业家的人力资本是否影响家族企业承担内外部社会责任的行为动机。

企业家的受教育程度越高,意味着其知识水平更为突出,社会认知水平较高,同时具有较为端正的价值观,拥有较高的同情心,因此更容易做出慈善捐赠决策。许年行和李哲<sup>[31]</sup>等在探究高管特征与慈善捐赠的关系研究中,认为受过良好教育的CEO有更强的社会责任感,更容易做出慈善捐赠决策。

根据以上分析,提出以下研究假设:



H5.企业家人力资本对家族涉入与慈善捐赠的关系存在显著的正向调节作用,即企业家人力资本越强,家族涉入与慈善捐赠的正向关系越强。

在内部社会责任方面,薪酬、“五险一金”等员工福利作为工作满意度的保健因素,对员工的安全感、归属感和员工权益有着重要的保护作用<sup>[32]</sup>。而现阶段,私营企业对员工福利保障责任缺失较为严重,员工福利保障水平较低,这些问题严重威胁着员工的安全和企业的可持续发展。可能的原因在于,在企业内部,人的主观能动性或者潜能的发挥具有不可度量性,而唯有成本是清晰可见的,所以不少企业从成本控制的角度来考虑人,将人力视为成本,列入节能降耗的对象,作为控制成本的一个重要手段<sup>[33]</sup>。但当企业家文化程度较高时,更可能从人力资本投入的角度来看待员工的福利投入,而非从节约成本的角度,从而减弱家族涉入与员工福利投入的负相关关系。

根据以上分析,提出以下研究假设:

H6.企业家人力资本对家族涉入与员工的福利投入存在显著的负向调节,即企业家人力资本越强,家族涉入与员工福利投入水平之间的负向关系越弱。

## 二、研究设计

### (一)研究数据

数据来源为全国私营企业第10次调查数据库。之所以选择这一数据库,是因为这是在全国范围内对于不同规模的私营企业较为全面的调查,并且包括详细的慈善捐赠和员工福利数据。该调查在全国范围内按照0.55%的比率进行层次抽样,覆盖全国31个省市各规模各行业的私营企业。共回收5 073份有效问卷,剔除因变量缺失的数据,获得3 759家企业研究样本。其中,按照家族涉入的变量设计,拥有家族所有权和管理权的家族企业共有2 349家,占比62.5%。为避免样本选择问题,后续在稳健性检验中进行了倾向匹配得分检验。为避免极端值的影响,对数据进行上下两侧1%的Winsorize处理,使用软件为Stata14.0。

### (二)变量设计

#### 1.因变量

##### 1)外部社会责任

外部社会责任是指对外部利益相关者履行的责任,慈善捐赠是典型的代理变量。参照陈凌和陈华丽<sup>[11]</sup><sup>95</sup>、郑丹辉和李孔岳<sup>[34]</sup>的研究,测量慈善捐赠的条目为公益捐赠金额占企业营业收入的比例来衡量捐赠强度,并对捐赠金额占总资产的比重作为替代变量进行稳健性检验。

##### 2)内部社会责任

内部社会责任是指对内部利益相关者履行的责任。其中,员工是重要的内部利益相关者。对员工的安全感、归属感、员工权益有着重要保护作用的是员工的福利投入。采用两个指标来衡量企业的福利投入,其一是员工福利制度健全程度,按照企业是否为员工购买医疗保险、养老保险、失业保险、工伤保险、生育保险等“五险”、是否为员工购买补充医疗保险、是否建立住房公积金制度这3项福利投入进行赋值,若3项都具备,则赋值为最高值3。其二是员工福利水平,员工社会保险金额除以员工数,取自然对数,并对替代变量进行稳健性检验。

#### 2.自变量

##### 家族涉入

参考朱斌<sup>[785]</sup>、陈凌和陈华丽<sup>[11]</sup><sup>96</sup>等的已有研究,本文从所有权和管理权两个维度定义家族控制,即:企业主和其家族成员的所有者权益超过50%,并且,企业重大决策项是由企业主或其家族成员做出,同时满足这两个标准的企业,则定义为家族涉入,赋值为1,否则为0。

#### 3.调节变量

##### 1)企业发展阶段

根据国内外学者的普遍做法<sup>[35-36]</sup>,将成立时间在8年之内的企业编码为初创期企业,成立时间在8年以上的企业编码为成熟期企业。

##### 2)企业家人力资本

现有研究关于人力资本的衡量大多以受教育程度为基础,教育形成的知识和技能构成了人力资本的核

心内容<sup>[37]</sup>,以企业家学历衡量企业家人力资本的高低,具体赋值为:1=小学及以下学历,2=初中学历,3=高中学历,4=大专学历,5=大学学历,6=研究生学历。

#### 4.控制变量

模型中,控制企业和企业家两个层面可能的干扰变量。企业家个人特质包括企业家年龄、性别等变量,以控制企业家的个体特征对企业慈善行为的影响。企业层面控制了规模、绩效表现、董事会、工会治理、所在地区以及行业属性等特征。企业规模越大,社会关注度越高,可能社会责任表现越好;董事会、工会治理会影响企业的社会责任决策,因此予以控制;行业属性、企业所在地区可能会通过影响企业绩效表现从而影响企业的社会责任表现。

研究中使用的相关变量和变量设计,如表1所示。

表1 变量的代码、操作定义和编码

变量(代码)	变量设计
慈善捐赠(Donation)	(1)为扶贫、救灾、环保、慈善等公益事业捐助金额除以总资产;(2)为扶贫、救灾、环保、慈善等公益事业捐助金额除以营业收入
福利投入(Welfare)	(1)员工福利制度健全程度;按照企业是否为员工购买医疗保险、养老保险、失业保险、工伤保险、生育保险等“五险”、是否为员工购买补充医疗保险、是否建立住房公积金制度这3项福利投入进行赋值,若3项都具备,则赋值为最高值3;(2)人均福利水平;即员工社会保险金额除以员工数,取自然对数
家族涉入(Family)	当企业主及其家族成员的所有者权益占权益总额比例超过50%,则定义为拥有家族所有权;企业重大决策是由企业主及其家族成员做出,则定义为拥有家族管理权;同时具备家族所有权和家族管理权时,则定义为家族涉入,赋值为1,反之则为0
企业年龄(Firm_age)	调查年份减去企业登记注册年份
企业家人力资本(Huc)	企业家的学历水平:1=小学及以下学历,2=初中学历,3=高中、中专学历,4=大专学历,5=大学学历,6=研究生学历
性别(Gender)	虚拟变量,男性为1,女性为0
年龄(Age)	企业主的年龄
企业规模(Size)	所有者权益总额是多少万元?取自然对数
企业绩效(Perfor)	企业全年净利润为多少万元?取自然对数
资产负债率(Lev)	企业的负债总额与资产总额的比例
董事会(Board)	在您企业中,有董事会?设置虚拟变量,1=有,0=无
工会(Union)	企业有无工会?1=有,0=无
地区(Region)	企业注册所在地区,设置为虚拟变量进行控制
行业属(Industry)	企业所处的行业,设置成虚拟变量进行控制

### (三)研究模型

根据上述理论研究,研究以内外部社会责任(CSR)为因变量,以家族涉入(Family)为自变量,并控制规模(Size)、绩效(Perfor)、资产负债率(Lev)、行业(Region)、地区(Region)及企业家性别(Gender)、年龄(Age)等变量,构建回归模型进行假设检验。在回归方法选择上,因有部分企业在社会责任上的投入为零,故采用Tobit模型,以处理因变量有大量截断值的数据。

为验证家族涉入与企业内外部社会责任的关系,构建模型(1)

$$CSR_i = \beta_0 + \beta_1 \times Family + \beta_2 \times Gender + \beta_3 \times Age + \beta_4 \times Huc + \beta_5 \times Firm\_age + \beta_6 \times Size + \beta_7 \times Perfor + \beta_8 \times Lev + \beta_9 \times Board + \beta_{10} \times Union + \beta_{11} \times Region + \beta_{12} \times Industry + \varepsilon_{1i} \quad (1)$$

模型(2)将企业年龄与家族涉入的乘积项纳入模型(Firm\_age×Family),探究家族涉入与内外部社会责任的关系是否在企业不同发展阶段发生改变。

$$CSR_i = \beta_0 + \beta_1 \times Family + \beta_2 \times Firm\_age \times Family + \beta_3 \times Gender + \beta_4 \times Age + \beta_5 \times Huc + \beta_6 \times Firm\_age + \beta_7 \times Size + \beta_8 \times Perfor + \beta_9 \times Lev + \beta_{10} \times Board + \beta_{11} \times Union + \beta_{12} \times Region + \beta_{13} \times Industry + \varepsilon_{1i} \quad (2)$$

模型(3)考察人力资本的调节作用(Huc×Family),探究企业家人力资本对家族涉入与内外部社会责任的关系是否存在显著的调节作用。

$$CSR_i = \beta_0 + \beta_1 \times Family + \beta_2 \times Huc \times Family + \beta_3 \times Gender + \beta_4 \times Age + \beta_5 \times Huc + \beta_6 \times Firm\_age + \beta_7 \times Size + \beta_8 \times Perfor + \beta_9 \times Lev + \beta_{10} \times Board + \beta_{11} \times Union + \beta_{12} \times Region + \beta_{13} \times Industry + \varepsilon_{1i} \quad (3)$$

回归方程(1)~方程(3)中, $i, j, t$ 取值为1~2;CSR<sub>1</sub>=Donation;CSR<sub>2</sub>=Welfare; $\beta_0 \sim \beta_{13}$ 分别为模型的截距项;

$\beta_{1r} \sim \beta_{13r}$  为相应的变量系数。

### 三、实证结果与分析

#### (一)描述性统计与相关分析

表2为样本企业的描述性统计与相关分析结果。样本企业中,男性企业家居多,占比84%;平均年龄为46岁左右,平均文化程度为大专学历。样本企业多为成熟企业,平均开业年龄为9年。企业平均规模为3425万元,企业净利润平均值为630万元,在家族涉入上,有62.5%的企业主及其家庭成员掌握家族所有权和家族管理权,这说明样本企业中,家族涉入的比率较高。

通过相关分析结果对比家族涉入与非家族涉入企业的特征,可以看出,相比非家族涉入企业,家族涉入企业其企业主的学历水平较低( $r=-0.066, p<0.01$ ),企业规模相对较小( $r=-0.059, p<0.05$ ),资产负债率较低( $r=-0.060, p<0.01$ ),有董事会治理的比例较低( $r=-0.058, p<0.01$ )。但是与非家族涉入企业相比,家族涉入企业慈善捐赠水平较高( $r=0.050, p<0.01$ ),而在员工福利上的投入水平较低( $r=-0.142, p<0.01$ )。由此可以看出,相比非家族涉入企业,家族涉入企业的企业规模较小,员工福利投入水平较低,但是对外慈善捐赠的强度较高。

在控制变量上,性别、年龄、学历水平等企业家个人特征都与慈善捐赠和福利投入显著相关,即与女性相比,男性企业家捐赠和福利投入水平都较高;企业家年龄越大、学历水平越高,企业捐赠和福利水平也越高;在企业层面上,企业年龄、规模、绩效与慈善捐赠和福利投入显著正相关,这说明企业年龄越长,规模越大,绩效越好,捐赠强度和福利水平较高。

表2 家族涉入与慈善捐赠、福利投入的相关性分析

变量	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Gender	1.000											
2. Age	0.092**	1.000										
3. Huc	-0.001	-0.162**	1.000									
4. Firm_age	0.101**	0.345**	0.062**	1.000								
5. Size	0.171**	0.212**	0.223**	0.343**	1.000							
6. Perfor	0.124**	0.135**	0.233**	0.322**	0.677**	1.000						
7. Lev	0.079**	0.121**	0.089**	0.169**	0.316**	0.237**	1.000					
8. Board	0.101**	0.091**	0.133**	0.121**	0.316**	0.283**	0.104**	1.000				
9. Union	0.119**	0.212**	0.135**	0.341**	0.429**	0.406**	0.258**	0.204**	1.000			
10. Donation	0.064**	0.086**	0.103**	0.281**	0.116**	0.304**	-0.058**	0.127**	0.292	1.000		
11. Welfare	0.058**	0.096**	0.155**	0.231**	0.122**	0.196**	-0.102**	0.083**	0.265**	0.264**	1.000	
12. Family	0.015	-0.011	-0.066**	0.054**	-0.059**	-0.027	-0.060**	-0.058**	-0.024	0.050**	-0.142**	1.000
Mean	0.844	46.150	3.928	9.183	6.150	4.176	0.213	0.574	0.501	0.008	0.983	0.625
SD	0.362	8.936	1.112	5.307	2.091	2.334	0.264	0.494	0.500	0.048	0.980	0.484

注:\*\*\*表示  $p<0.01$ , \*\*表示  $p<0.05$ , 双侧检验。

#### (二)回归分析

为检验理论假设,对相关变量进行多元回归分析。为避免多重共线性问题,对自变量和调节变量进行了中心化处理。为避免异方差问题,采用稳健型标准误进行估计。

模型1~模型2(Model 1~Model 2)检验了家族涉入(Family)对慈善捐赠(Donation)和福利投入(Welfare)的主效应。表3显示,在控制其他相关变量的基础上,家族涉入与慈善捐赠存在显著的正相关关系( $\beta=0.601, p<0.01$ )。这表明家族涉入强度越高,捐赠水平越高。而家族涉入与员工福利投入显著负相关( $\beta=-0.937, p<0.01$ ),这说明相比非家族企业,家族企业在内部社会责任上的表现较差。假设H1和H2得到验证。

模型3~模型4(Model 3~Model 4)将企业年龄中心化之后与家族涉入的乘积项纳入方程,检验企业年龄对家族涉入与慈善捐赠、福利投入关系的调节效应。结果显示,对于慈善捐赠而言,企业年龄对家族涉入与慈善捐赠的相关关系存在显著的负向调节作用( $\beta=-0.345, p<0.05$ )。由于乘积项系数为负,结合图1的调节效应图可以判断企业年龄的调节作用为削弱作用,即随着企业从初建创建到逐渐成长成熟,家族涉入与慈善捐赠的正向关系逐渐减弱。假设H3得到验证。

对于员工福利投入而言,企业年龄对家族涉入与员工福利投入的负向关系不存在显著的调节作用,假设 H4 没有得到支持。这说明,无论是对于新创企业或是成熟期企业而言,家族企业仍然倾向于从节约成本的角度控制员工福利投入,结合假设 H3 可以发现,对于新创企业而言,出于克服新创弱势的考虑,更倾向于从事慈善活动而非改善员工福利。

回归模型 5~模型 6(Model 5~Model 6)检验了企业家人力资本对家族涉入与慈善捐赠、福利投入的调节效应。分析结果显示,在慈善捐赠上,人力资本对家族涉入与慈善捐赠关系的调节效应不显著,假设 H5 没有得到支持,这说明无论企业家人力资本的高低,家族涉入与慈善捐赠的正向关系保持稳定。在员工福利投入上,人力资本与家族涉入之间的乘积项系数为 0.103,并在 0.1 水平上显著,这表明人力资本对家族涉入与福利投入之间的关系存在显著的正向调节作用。由于乘积项系数为正,结合图 2 的调节效应图可以判断人力资本的调节作用为削弱作用。假设 H6 得到支持。

(三) 稳健性检验

本文对样本选择问题、替代变量等问题进行了稳健性检验,结果保持稳定。首先,为了解决可能存在的样本选择问题,进行倾向得分匹配(Propensity Score Matching, PSM)计算,将年龄、性别等企业特征,企业规模、绩效、资产负债率等企业特征变量作为协变量,选择近邻匹配方式,进行处理组和控制组的倾向得分匹配检验。表 4 显示家族涉入与慈善捐赠、福利投入的倾向得分匹配结果。对于慈善捐赠,ATT 的估计值是 0.354,对应的  $t$  值大于 2.58 的临界值,在 0.01 水平上显著。对于福利投入,ATT 的估计值为 -0.140,对应的  $t$  值也是在 0.01 水平上显著。这说明进行倾向得分匹配后的家族涉入与非家族涉入企业,在慈善捐赠和福利投入上仍然显著差异。其次,为保证研究结果的可靠性,将因变量改变不同的编码方式进行稳健性检验。将慈善捐赠占营业收入的比例替换成慈善捐赠占总资产的比例;将员工福利制度健全程度替换为员工福利水平,即员工社会保险人均水平,对替代变量进行稳健性检验,所得结果保持一致<sup>①</sup>。

表 3 家族涉入与内外部社会责任的回归分析结果

变量	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6
	Donation	Welfare	Donation	Welfare	Donation	Welfare
	B(SE)	B(SE)	B(SE)	B(SE)	B(SE)	B(SE)
Gender	-0.197 (0.199)	0.038 (0.255)	-0.204 (0.199)	0.037 (0.255)	-0.202 (0.199)	0.022 (0.255)
Age	-0.001 (0.008)	-0.005 (0.011)	-0.001 (0.008)	-0.005 (0.011)	-0.001 (0.008)	-0.004 (0.011)
Huc	0.153** (0.067)	0.050 (0.087)	0.152** (0.067)	0.049 (0.087)	0.036 (0.129)	-0.034 (0.099)
Size	-0.415*** (0.049)	0.015 (0.064)	-0.412*** (0.049)	0.017 (0.064)	-0.416*** (0.049)	0.014 (0.064)
Performance	0.475*** (0.042)	0.083 (0.053)	0.472*** (0.042)	0.081 (0.053)	0.475*** (0.042)	0.087* (0.053)
Lev	-0.001 (0.003)	-0.005 (0.004)	-0.001 (0.003)	-0.005 (0.004)	-0.001 (0.003)	-0.005 (0.004)
Board	0.246* (0.143)	0.482** (0.191)	0.245* (0.143)	0.484** (0.191)	0.251* (0.143)	0.478** (0.190)
Union	0.921*** (0.162)	0.543** (0.218)	0.925*** (0.162)	0.535** (0.218)	0.916*** (0.162)	0.552** (0.218)
Firm_age	0.093*** (0.014)	0.083*** (0.019)	0.145*** (0.029)	0.106*** (0.031)	0.094*** (0.014)	0.081*** (0.019)
Family	0.601*** (0.157)	-0.937*** (0.200)	0.650*** (0.158)	-0.942*** (0.200)	0.577*** (0.158)	-0.920*** (0.200)
Firm_age×Family			-0.345** (0.164)	-0.167 (0.187)		
Huc×Family					0.169 (0.159)	0.359* (0.201)
Region	控制	控制	控制	控制	控制	控制
Industry	控制	控制	控制	控制	控制	控制
Constant	0.570 (0.766)	2.517*** (0.946)	0.073 (0.802)	2.339 (0.966)	1.024 (0.876)	2.881*** (0.966)
LR chi-square	606.79	336.33	611.22	337.12	607.91	339.52
Pseudo R <sup>2</sup>	0.076	0.077	0.076	0.077	0.076	0.078

注:\*表示  $p < 0.10$ , \*\*表示  $p < 0.05$ , \*\*\*表示  $p < 0.01$ , 括号内数值为稳健标准误。

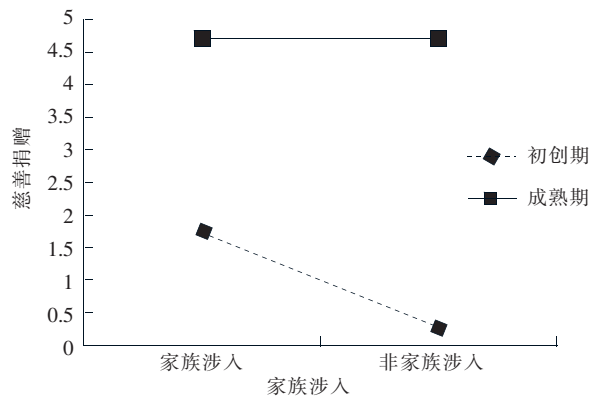


图 1 企业发展阶段对于家族涉入与慈善捐赠的调节效应图

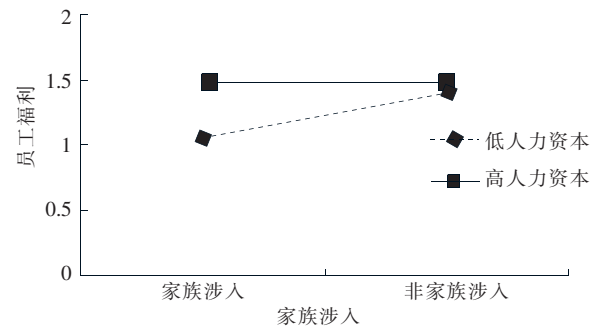


图 2 人力资本对于家族涉入与员工福利的调节效应图

①限于篇幅,未列出这一检验结果,备索。



## 四、结论、启示及展望

### (一) 结论及启示

本文利用3 759家私营企业样本,基于利益相关者理论,区分内外部社会责任,探究家族企业对于内外部社会责任的行为逻辑。研究表明:

1.家族企业在承担内外部社会责任时遵循不同的行为逻辑,表现出选择性参与的特点。一方面基于家族企业对于社会情感财富的内生性追求,另一方面基于应对当前制度环境下对合法性身份的寻求,家族企业在外部慈善捐赠上的表现远远要好于非家族企业。而对于与其有正式交易关系的内部员工,遵循的是经济理性的逻辑,尽可能减少员工投入成本,获得最多的家族收益权,因此在内部员工福利投入上远远低于非家族企业。这与朱斌<sup>[74]</sup>、邹洁和武常岐<sup>[80]</sup>等的研究结论一致,家族企业一方面通过牺牲内部利益相关者的利益获取最大化的经济财富,同时又用这些财富进行扶贫、救灾等慈善活动获得更高的家族声誉和合法地位。

2.家族企业优先遵循“惠外”的行为模式。研究表明不同发展阶段的家族企业在承担内外部社会责任上的行为表现存在明显差异。相比成熟企业,新创企业家族涉入与外部慈善捐赠的正向关系更强,这表明新创企业对于外部利益相关者责任更为重视。与成熟企业相比,新创企业具有先天性劣势和资源约束,缺乏组织的合法性,迫切需要赢得外部利益相关者尤其是资源持有者的信任,因此,通过慈善捐赠传递积极信号,可以说是新创企业在其成长期“以小博大”的一种理性战略选择。这一研究结果不同于罗宾斯和库尔特基于西方制度情境下提出的企业社会责任扩展模型,为构建中国情境下的社会责任拓展模型提供了实证依据。

3.对于不同年龄的企业,家族涉入与福利投入的负向关系没有改变。员工是企业内部最重要的利益相关者之一,员工的劳动是企业最重要的生产要素;员工权益责任履行得较好,才能带来员工队伍的高稳定性和高劳动产出率,推动企业持续性发展。战岐林和曾小慧<sup>[89]</sup>就曾指出,劳动的议价能力受到抑制,企业的规模可能会扩大,但是并非提高企业的效益和质量,因此,降低员工投入并非降成本的一种合理有效的手段。

4.从企业家人力资本投入的视角对于家族企业改善员工权益、促进企业持续性成长提供了科学建议。研究表明,企业家人力资本越强,家族涉入与员工福利投入的负向关系越会减弱。也就是说,文化程度更高的企业家,其以自身的人力资本投入到企业生产和管理中,为企业经营绩效的提高增加了更大的可能,如文中相关分析结果所示,企业家人力资本与企业绩效表现呈现出强相关性。因此,其更可能从人力资本投入的角度来看待员工的福利投入,而非从节约成本的角度,从而减弱家族涉入企业与员工福利投入的负相关关系。因此,从提升企业家知识和文化水平的角度入手,让家族企业管理者意识到一个企业的社会责任表现并不仅仅在于对外部利益相关者的慈善公益活动,同时要维护员工的安全、健康权益,尽好“围墙内的社会责任”,如此才能保证企业有长远发展的不竭动力。

### (二) 不足与展望

尽管本文揭示了在中国特色制度环境下家族企业面对不同的利益相关者时的行为表现和行为动机,揭示了家族企业在社会责任上的选择性参与特点,但是在研究对象和研究方法上需要进一步深挖。

1.利益相关者的维度多样,包括股东、员工、供应商、客户、社会等多个利益相关者,对于不同利益相关者承担的责任构成了不同维度的社会责任。本文选取了外部慈善捐赠和内部员工福利投入作为内外部社会责任的代理变量,但是对于其他的利益相关者,家族企业是否遵循相同的行为逻辑,是后续需要继续深化的方向。

2.研究使用横向数据,以企业年龄作为调节变量,探究处于不同发展阶段的家族企业在承担社会责任上的行为表现差异,存在一定的局限性。后期需要使用案例研究的方法观察特定企业从初期创建到成长成熟的过程中其对于内外部社会责任的履行情况,从而进一步探究家族企业在履行内外部社会责任上的行为轨迹。

表4 家族涉入与慈善捐赠、福利投入的倾向得分匹配结果

因变量	样本	家族涉入组	非家族涉入组	ATT	标准误	t值
Donation	匹配前	2.036	1.753	0.284	0.095	3.00***
	匹配后	2.036	1.682	0.354	0.115	3.09***
Welfare	匹配前	0.932	1.207	-0.275	0.053	-5.24***
	匹配后	0.931	1.071	-0.140	0.070	-2.01**

注:\*表示 $p < 0.10$ , \*\*表示 $p < 0.05$ , \*\*\*表示 $p < 0.01$ 。



## 参考文献:

- [1] 石本仁. 家族企业专题研究[J]. 暨南学报(哲学社会科学版), 2013, 35(9): 17.
- [2] 周立新. 家族涉入与企业社会责任——来自中国制造业的经验证据[J]. 经济管理, 2011, 33(9): 45-53.
- [3] DÉNIZ M C D, SUÁREZ M K C. Corporate social responsibility and family business in Spain [J]. Journal of Business Ethics, 2005, 56(1): 27-41.
- [4] 周卫中, 赵金龙. 家族涉入、国际化经营与企业环境责任[J]. 吉林大学社会科学学报, 2017, 57(6): 84-94+205.
- [5] GOMEZ-MEJIA L R, CRUZ C, BERRONE P, et al. The bind that ties: socioemotional wealth preservation in family firms[J]. Academy of Management Annals, 2011, 5(1): 653-707.
- [6] ZELLWEGER T M, NASON R S, NORDQVIST M, et al. Why do family firms strive for nonfinancial goals? an organizational identity perspective [J]. Entrepreneurship Theory and Practice, 2013, 37(2): 229-248.
- [7] 朱斌. 自私的慈善家——家族涉入与企业社会责任行为[J]. 社会学研究, 2015, 30(2): 74-97+243.
- [8] MORCK R, YEUNG B. Agency problems in large family business groups[J]. Entrepreneurship theory and practice, 2003, 27(4): 367-382.
- [9] LI W, ZHANG R. Corporate social responsibility, ownership structure, and political interference: evidence from China[J]. Journal of Business Ethics, 2010, 96(4): 631-645.
- [10] BRETON-MILLER L, MILLER D. Agency vs. stewardship in public family firms: a social embeddedness reconciliation[J]. Entrepreneurship Theory and Practice, 2009, 33(6): 1169-1191.
- [11] 陈凌, 陈华丽. 家族涉入、社会情感财富与企业慈善捐赠行为——基于全国私营企业调查的实证研究[J]. 管理世界, 2014, (8): 90-101.
- [12] 李思飞, 侯梦虹, 王迪. 管理层过度自信与企业社会责任履行[J]. 金融评论, 2015, 7(5): 58-69+124.
- [13] 罗宾斯, 库尔特. 管理学[M]. 孙建敏, 黄卫伟, 王凤彬, 等译. 北京: 中国人民大学出版社, 2008.
- [14] 李孔岳, 叶艳. 先赋性、后致性政治关系与社会责任——基于重污染行业民营企业的经验数据[J]. 中山大学学报(社会科学版), 2016, 56(4): 156-165.
- [15] CARROLL A B. A Three-dimensional conceptual model of corporate performance[J]. Academy of Management Review, 1979, 4(4): 497-505.
- [16] 沈艺峰, 沈洪涛. 论公司社会责任与相关利益者理论的全面结合趋势[J]. 中国经济问题, 2003(2): 51-60.
- [17] FREEMAN R E, EVAN W M. Corporate governance: a stakeholder interpretation[J]. Journal of behavioral economics, 1990, 19(4): 337-359.
- [18] JENSEN M C, MECKLING W H. Theory of the firm: managerial behavior, agency costs and ownership structure[J]. Journal of financial Economics, 1976, 3(4): 305-360.
- [19] 沙珍珍, 王萍, 杨李蔚. 基于利益相关者理论的环境审计目标研究[J]. 财会通讯, 2013(1): 84-86.
- [20] 赵德志. 论企业社会责任的对象——一种基于利益相关者重新分类的解释[J]. 当代经济研究, 2015, 233(2): 44-49.
- [21] 陈志军, 闵亦杰. 家族控制与企业社会: 基于社会情感财富理论的解释[J]. 经济管理, 2015, 37(4): 42-50.
- [22] DEEPHOUSE D L, JASKIEWICZ P. Do family firms have better reputations than non-family firms? an integration of socioemotional wealth and social identity theories[J]. Journal of Management Studies, 2013, 50(3): 337-360.
- [23] ZIMMERMAN M A, ZEITZ G J. Beyond survival: achieving new venture growth by building legitimacy[J]. Academy of Management Review, 2002, 27(3): 414-431.
- [24] 曾楚宏, 朱仁宏, 李孔岳. 新创企业成长的组织合法性获取机制[J]. 财经科学, 2009(8): 64-72.
- [25] 卢正文. 企业慈善捐赠、员工反应与收入增长的实证研究[J]. 管理学报, 2017, 14(2): 298-305.
- [26] GOMEZ-MEJIA L R, NUNEZ-NICKEL M, GUTIERREZ I. The role of family ties in agency contracts[J]. Academy of Management Journal, 2001, 44(1): 81-95.
- [27] 罗正英, 梁华权, 高霞. 组织合法性、制度环境与企业慈善捐赠动机——基于新创企业的经验证据[J]. 苏州大学学报(哲学社会科学版), 2016(5): 89-101.
- [28] 姜启军, 贺卫. 企业社会责任战略选择与民营企业的可持续发展[J]. 商业经济与管理, 2005(11): 51-56.
- [29] SCHULTZ T W. Investment in human capital[J]. The American Economic Review, 1961, 51(1): 1-17.
- [30] COLEMAN J S. Social capital in the creation of human capital[J]. American Journal of Sociology, 1988, 94: 95-120.
- [31] 许年行, 李哲. 高管贫困经历与企业慈善捐赠[J]. 经济研究, 2016, 51(12): 133-146.
- [32] 伍晓奕, 汪纯孝. 西方企业员工福利满意度研究述评[J]. 外国经济与管理, 2005(5): 53-58.

- [33] 张永成. 人力资源管理革命:从人力成本到人力资本[M]. 武汉:武汉大学出版社,2006.
- [34] 郑丹辉,李孔岳. 合法性视角下的民营企业绩效、政治关联与社会责任[J]. 商业研究,2015,61(10):110-117.
- [35] BIGGADIKE R. The risky business of diversification[M]. Readings in Strategic Management. Macmillan Education UK,1979:103-111.
- [36] 李新春,梁强,宋丽红. 外部关系—内部能力平衡与新创企业成长——基于创业者行为视角的实证研究[J]. 中国工业经济,2010(12):97-107.
- [37] 谢琳,李孔岳,周影辉. 政治资本、人力资本与行政垄断行业进入——基于中国私营企业调查的实证研究[J]. 中国工业经济,2012(9):122-134.
- [38] 邹洁,武常歧. 制度理论视角下企业社会责任的选择性参与[J]. 经济与管理研究,2015,36(9):110-120.
- [39] 战岐林,曾小慧. 降低劳动报酬是“降成本”的合理有效手段吗? [J]. 现代财经,2017(12):97-109.

## The Selective Participation in Corporate Social Responsibility in Family Enterprises

YE Yan, LI Kongyue, HU Guimei

(Business School, Sun Yat-sen University, Guangzhou Guangdong 510275, China)

**Abstract:** Based on the perspective of stakeholder theory, the study distinguished internal and external social responsibilities according to whether there was a formal contractual relationship or not. We chose 3 759 private enterprises as the sample and explored the effects of family involvement on internal and external social responsibilities and the behavior patterns of internal and external social responsibilities at different stages of development. The results show: firstly, family involvement increases external charitable donation, but it inhibits enterprises' internal staff welfare investment. Secondly, compared to mature enterprises, the positive relationship between family involvement and charitable donations becomes stronger in newly-built enterprises, but the negative relationship between family involvement and staff welfare is not changed. At last, when the human capital of entrepreneurs is stronger, the negative relationship between family involvement and staff welfare becomes weaker. After controlling the sample selection bias and substitute variable, our conclusions are still robust. The results reveal that family enterprises follow different behavioral logic when they undertake internal and external social responsibilities, and tend to give priority to external social responsibility.

**Key words:** family involvement; internal social responsibility; external social responsibility; the expansion model of corporate social responsibility

[责任编辑:宋宏]