

DOI 编码: 10.3969/j.issn.1672-884x.2022.07.004

党建对家族企业维护职工权益的影响研究

柳建坤¹ 何晓斌²

(1. 哈尔滨工程大学人文社会科学学院; 2. 清华大学社会科学学院)

摘要: 基于新制度主义与社会情感财富理论构建的分析框架, 并利用“中国私营企业调查”多期数据和企业调研资料, 考察和探析了设立党组织对家族企业维护职工权益的影响。研究表明, 家族企业在员工社会保险上的投入显著少于非家族企业, 但设立党组织有助于促使家族企业增加对员工社会保险的投入。这表明社会情感财富与合法性两种逻辑会同时影响家族企业在维护职工权益上的决策。此外, 党组织作为一种重要的劳资关系协调机制, 对引导家族企业维护职工权益具有重要作用。

关键词: 家族企业; 党建; 社会情感财富; 合法性; 职工权益

中图分类号: C93 **文献标志码:** A **文章编号:** 1672-884X(2022)07-0976-11

Research on the Impact of the Party Construction on the Protection of the Rights and Interests of Employees in Family Businesses

LIU Jiankun¹ HE Xiaobin²

(1. Harbin Engineering University, Harbin, China;
2. Tsinghua University, Beijing, China)

Abstract: Based on the analysis framework of new institutionalism and socioemotional wealth theory, and using the data from Chinese Private Enterprise Survey and enterprises investigation, this paper examines the impact of the establishment of the Party organization on the protection of employees' rights and interests in family businesses. It is found that the investment of family businesses in internal social responsibility is less than that of non-family businesses, but the establishment of the Party organization helps to encourage family businesses to actively fulfill internal social responsibility. The findings above demonstrate that the two logics of socioemotional wealth and legitimacy would affect the decision-making of family businesses on internal social responsibility at the same time. In addition, the Party organization is an important coordination mechanism of labor relations, which plays an important role in guiding family businesses to fulfill their internal social responsibilities.

Key words: family businesses; Party construction; socioemotional wealth; legitimacy; employee rights and interests

1 研究背景

随着中国市场化改革的深入, 私营企业不仅成为拉动经济增长的重要力量, 而且在外部和内部的社会责任上均有非常活跃的表现。根据最新的《中国慈善发展报告》可知, 2013~2017年, 企业捐赠在全社会捐赠中一直处于主体地位, 其中, 私营企业捐赠所占的比重始终高于其他类型企业^[1]。基于第十二和第十三次

“中国私营企业调查”(以下简称 CPES)^① 数据的研究报告显示, 企业职工的社会保险参保率呈逐年上升的趋势^[2]。

与国有企业相比, 私营企业在运行过程中面临着较多的约束条件, 但其为什么在有可能降低企业效益的社会责任活动上却有着如此积极的表现呢? 尽管一些学者并不否认私营企业在利他主义价值观的驱动下主动承担对公共事务的责任^[3], 但多数研究者认为获取经济利

收稿日期: 2021-06-22

基金项目: 国家社会科学基金资助项目(19BSH151); 清华大学自主科研计划文科专项资助项目(19THZWLJ32)

润、建立政治联系等战略性动机是促使私营企业积极履行社会责任的主要原因^[4,5]。然而,与一般的私营企业在外部和内部的社会责任项目上的表现均非常活跃不同,家族企业在这两类社会责任项目上的投入决策存在显著差别。即家族企业在慈善捐赠和环境保护等外部社会责任项目上的投入显著高于非家族企业^[6,7],但在职工的工资和福利等内部社会责任项目上的投入却显著低于非家族企业^[8]。针对这一现象,学者们将其归因于家族企业保存社会情感财富的动机,因为它使得家族成员倾向于制定对增进家族利益的边际效应较大的决策,从而在社会责任问题上就体现为对慈善捐赠的投入更大,但对职工权益的保护力度相对不足。

需要说明的是,目前关于家族企业社会责任行为的研究大都假定企业治理结构是由家族成员所主导,因而仅关注保存社会情感财富的动机这一内在因素的作用,较少关注外部环境产生的影响,特别是没有考虑当外部政治力量嵌入家族企业治理结构后,其社会责任行为所发生的变化。事实上,在企业所处的制度环境中,存在着大量与之存在利益联系的行动者,它们所施加的压力是促使企业履行社会责任的重要原因。其中,政治组织所施加的制度压力尤为重要。更重要的是,由政治主体施加的制度压力还会随着该主体进入企业,并在其中直接发挥作用,典型的例子就是执政党在私营企业内部设立党组织。值得注意的是,执政党对私营企业党组织功能定位的规定包含了维护职工权益这一重要内容^②。这样看来,维护职工权益对于设立党组织的家族企业而言就成为一种新的合法性要求,由此产生的制度压力可能影响其在职工权益方面的表现。总之,虽然保存社会情感财富是家族企业内生的行动逻辑,但党组织的设立使其面临维持合法性的要求,从而形成一种外生的行动逻辑。鉴于此,这两种行动逻辑是否会影响到家族企业维护职工权益的决策是亟待回答的问题。

综上所述,本研究依托于新制度主义和社会情感财富理论构建综合性分析框架,并运用CPES的多期数据和调研资料探析设立党组织对家族企业维护职工权益的影响。

2 理论分析与研究假设

2.1 社会情感财富与家族企业履行社会责任

企业所制定的社会责任决策是对与其存在利益联系的行动者的诉求的回应^[9]。对企业而

言,无论是股东和职工这样的与其有正式交易契约关系的内部利益相关者,还是公众和政府这样的不以正式契约与其进行交易的外部利益相关者,都需要对这两类利益主体分别履行内部社会责任和外部社会责任。基于此,本研究关注的重点是属于内部社会责任行为范畴的家族企业维护职工权益的决策。

在世界范围内,私营企业主要是以家族企业的形式存在。社会情感财富理论认为,与一般的经济组织以追求效率作为首要目标不同的是,家族企业更重视的是满足家族成员情感需求的非经济效用,即社会情感财富,因而将其作为战略决策的核心目标^[10]。正是在社会情感财富行动逻辑的支配下,家族企业不仅在治理结构和经营目标上与非家族企业存在明显不同,而且在战略决策上也有着截然不同的表现^[11]。特别是当某项决策可以提高效率,但却会损害社会情感财富时,那么家族企业仍会予以拒绝采纳。例如,在美国和中国,家族上市公司都会为了维持家族对企业的控制权而不愿意扩大非家族的股东数量,但这样的做法会增加企业面临融资约束的风险^[12,13]。

在履行社会责任这一重要决策上,家族企业也与非家族企业存在显著差异,其原因也是社会情感财富逻辑在发挥作用。企业声誉有助于扩大家族企业的影响力,因此,它是家族成员非常重视的社会情感财富^[14]。企业声誉的本质是一种“信号”,它可以使“企业向各类相关利益者提供有价值的产出的能力”^[15]。不过,企业声誉所释放的信号主要影响的是公众和政府这样的外部利益相关者,而非职工这样的内部利益相关者。李海芹等^[16]发现,当企业积极地履行对消费者的责任时,消费者对企业的好感度会显著提升。还有一些研究也有类似的发现,即企业披露更多的环境信息,企业的品牌声誉会显著增强,这为企业与地方政府开展深入合作创造了有利条件^[17]。此外,国外学者还考察了外部社会责任和内部社会责任在积累声誉资本

① “中国私营企业调查”(Chinese Private Enterprise Survey)于1993年启动,最近一轮调查于2018年开展。

② 2000年公布的《中共中央组织部关于在个体和私营等非公有制经济组织中加强党的建设工作的意见(试行)》规定:“必须把关心和维护职工合法权益作为非公有制企业党组织的一项重要工作。”2017年新修订的《中国共产党章程》规定:“非公有制经济组织中党的基层组织,……,团结凝聚职工群众,维护各方的合法权益,促进企业健康发展。”2012年公布的《关于加强和改进非公有制企业党的建设工作的意见(试行)》(中办发[2012]11号)对私营企业党组织的职责作出如下规定:“……依法维护职工群众合法权益,协调各方利益关系,及时化解矛盾纠纷,构建和谐劳动关系,促进企业和社会稳定。”

方面的效率差异,发现前者在效率上明显优于后者^[18]。

鉴于此,虽然履行外部社会责任不能直接产生经济利益,甚至会挤占经济资源从而损害效率,但由于社会情感财富是家族企业追求的首要目标,因而家族管理者往往会在能够快速提升企业声誉的外部社会责任项目上加大投入。针对中国家族企业的研究发现,家族对企业的实际控制程度越高,家族企业在环境信息披露和环保投入上的表现越积极^[8,19]。而针对未上市的中小型私营企业的研究则发现,家族企业在慈善捐赠和环保投入方面的规模都显著高于非家族企业^[7,20]。但与在外部社会责任项目上大力投入形成反差的是,家族企业在对职工所履行的内部社会责任上的表现则稍显消极。朱斌^[8]基于 CPES2010 数据的研究发现,家族企业在慈善捐赠和环境保护这两个外部社会责任项目上的投入显著高于非家族企业,但其在职工的技能培训和社会保险上这两个内部社会责任项目上的投入显著低于非家族企业。这一结论在相关研究(如文献[21])中被再次证实,即家族企业履行社会责任具有选择性参与的特点。换言之,家族企业在慈善捐赠上的投入高于非家族企业,但在职工福利上的投入低于非家族企业。

综上所述,家族企业独有的社会情感财富行动逻辑使其对能够迅速积累声誉的外部社会责任更加重视,但对向职工加大权益保护缺乏动力。不过,以往的相关研究仅使用单个年份的数据进行分析,所得出的结论在长时段的可靠性还有待验证。为检验家族企业保护职工权益的决策存在社会情感财富的逻辑,本研究将使用 CPES 的多期数据进行分析。由此,提出以下假设:

假设 1 家族企业对职工权益的保护力度显著弱于非家族企业。

2.2 维持合法性:党组织促使家族企业履行内部社会责任的逻辑

除了社会情感财富这一内生的行动逻辑外,家族企业对职工履行社会责任是否还受到其他行动逻辑的影响也是一个值得思考的问题。社会情感财富属于主观因素的范畴。如果仅从该角度分析家族企业履行社会责任的原因,很可能会忽略外部环境的影响。事实上,由于缺少与国有企业同等的合法性,中国的私营企业往往面临较大的制度压力,这就促使其积极地履行社会责任,以此与政府展开密切互动,

进而获取开展生产经营活动所需的稀缺资源^[22]。不过,除了政府在外环境中对企业施加制度压力外,执政党的作用也不容忽视。这是因为对于设立党组织的家族企业而言,当党组织参与到企业治理后,它可以在企业内部提出合法性要求进而施加制度压力,从而影响家族企业在社会责任行为上的决策。

新制度主义认为,经由制度压力所设立的正式结构在组织内部的运作状态取决于“效率”与“合法性”这两种行动目标的“一致性”程度。对于一般的经济组织而言,提升效率是其普遍追求的首要目标,但如果正式结构的运作会降低组织运行效率,那么它会被组织所排斥,从而呈现“脱耦”状态^[23]。但对于家族企业而言,效率的提升并非其核心利益,保存社会情感财富才是其追求的首要目标^[10]。基于此,本研究认为对于家族企业而言,党组织的运作状态主要受到“合法性”与“社会情感财富”这两种行动逻辑共同影响,并且它们之间的关系主要体现为“一致性”和“优先性”。

首先,“一致性”是指合法性和社会情感财富这两种行动目标之间是否存在冲突。仅从“一致性”的角度而言,合法性与社会情感财富在两个方面很可能发生冲突。这是因为即使党组织成为家族企业治理结构的一部分,党组织与家族成员对企业发展的目标以及注意力的分配存在不一致的情况。一方面,作为执政党的分支机构,家族企业党组织的功能定位是“在企业职工群众中发挥政治核心作用,在企业发展中发挥政治引领作用”^①,因而其关注的是政治和社会目标;另一方面,由于家族成员在企业股权结构和日常管理中占据主导地位,其会优先考虑家族利益。基于此,双方的行动目标就会存在较大的不一致性,进而会激发出家族成员保存社会情感财富的动机,从而为了维持对企业的控制权而采取措施来阻碍党组织的正常运作。由此来看,家族企业党组织确实存在“脱耦”的可能性。

然而,“脱耦”现象能否真正形成,还要考虑两种行动逻辑或目标的“优先性”。所谓“优先性”,是指家族管理者对不同的行动目标进行位序排列。这在本研究中的体现在于:如果家族成员认为满足自身利益的目标优先于党组织提出的目标,那么其就会采取让党组织“脱耦”的实际行动;如果家族成员认为党组织提出的目

^① 资料来源:《关于加强和改进非公有制企业党的建设工作的意见(试行)》(中办发〔2012〕11号)。

标比满足自身利益的目标更加重要,那么其就会希望党组织处于正常运作的状态。综上所述,家族企业党组织的运作状态取决于家族成员对合法性与社会情感财富这两种行动逻辑或目标的优先性判断,而这又与家族成员所面临的合法性及其制度压力大小紧密关联。

党组织在私营企业内部运作的合法性主要体现在以下两个方面:一方面,党组织是私营企业治理结构的合法主体。中国共产党在多部政策文件中对私营企业党组织的地位作用作出了明确规定,分别是:《中共中央组织部关于在个体和私营等非公有制经济组织中加强党的建设工作的意见(试行)》《中国共产党章程》和《关于加强和改进非公有制企业党的建设工作的意见(试行)》(中办发〔2012〕11号)。这样,党组织在私营企业是一种正式的制度安排,它拥有参与企业治理的合法性。由此,当产权性质为私有的家族企业设立党组织之后,党组织就成为企业治理结构的重要组成部分,它具有明确的运作目标、实体机构以及成员,其运作程序也以文本形式固定下来,所开展的活动也受到法律保护。

另一方面,执政党为党组织的运作设定了行动框架。与独立董事、小股东等外部的市场性治理主体不同,党组织是由执政党嵌入到企业内部的一种政治性治理主体。党组织嵌入家族企业标志着后者加入到中国共产党的组织网络中。在这一网络中,党中央处于中心位置,而家族企业党组织则是网络中一个节点,其行动方向必须与党中央保持一致,并且要按照党中央的规定开展具体行动。由此,如果执政党对家族企业党组织所发挥的功能作出明确规定,那么这将成为党组织在特定领域运作的合法性要求。按照 SCOTT^[24] 的观点,当某种合法性的物质载体是权力机构制定的规则时,那么它属于管制合法性。而且,由于管制合法性的属性是“压力”而非“资源”,它将向组织施加管制压力。

鉴于此,对于设立党组织的家族企业而言,作为实际控制者的家族管理者直接面临着管制合法性及其产生的制度压力,因而不得不抑制其保存社会情感财富的动机,转而以“维持合法性”作为行动的优先目标,这在具体行动上反映为按照党组织的规定行事。具体到家族企业维护职工权益这一问题,如果执政党对私营企业党组织的功能定位作出了明确规定,并且规定的内容与维护职工权益相关,那么由此产生的

管制压力将促使家族管理者以“维持合法性”作为优先的行动目标,暂时搁置保存社会情感财富的目标,从而积极地维护职工权益。这样,党组织在家族企业内部保持正常运作的状态,而不会出现“脱耦”现象。反之,对于那些未设立党组织的家族企业而言,它们并不受执政党规定的约束,因而保存社会情感财富是其行动的优先目标,而“维持合法性”则处于次要位置,从而在维护职工权益方面的表现可能不如那些设立党组织的家族企业。

本研究根据新制度主义与社会情感财富理论构建的分析框架见图 1。接下来,本研究将基于该框架详细分析党组织促使家族企业维护职工权益的逻辑。需要说明的是,下文使用了在 E、S、G、H、J 这 5 个城市(分别位于中部、西部、华南、华北和华东)所调研收集的 15 家设立党组织的家族企业的一手资料。为了厘清人物和企业的关系,有关后文中的关键人物和企业情况见表 1。

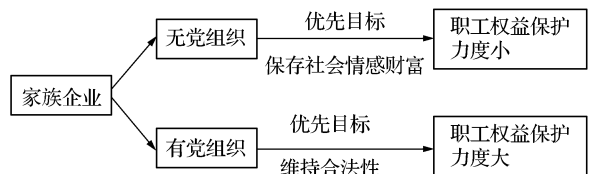


图 1 党组织促使家族企业维护职工权益的逻辑

表 1 实地调研和访谈中涉及的关键人物

田野点	访谈对象代号	职务	工会主席	访谈资料编码
E 市 F 区	A1	YP 公司组织委员	非党员高层管理人员担任	A-01
	A2	DX 公司党支部书记	党支部书记兼任	A-02
	A3	DY 公司党委组织委员	党委群工委员兼任	A-03
	A4	DZ 公司党委副书记	党委副书记兼任	A-04
	A5	WD 公司党总支书记	党总支书记兼任	A-05
	A6	YC 公司党支部组织委员	党支部书记兼任	A-06
	A7	GK 公司副总经理	非党员高层管理人员担任	A-07
	A8	QL 公司党支部书记	党支部书记兼任	A-08
	A9	YG 公司党支部书记	未设立工会	A-09
S 市 D 区	A10	HY 公司党委副书记	党委副书记兼任	A-10
G 市 B 区	A11	MW 公司党委副书记	党委副书记兼任	A-11
	A12	FB 党支部书记	非党员高层管理人员担任	A-12
H 市 Y 区	A13	UD 公司党总支副书记	党总支副书记兼任	A-13
J 市 C 区	A14	WT 公司党委办公室副主任	未设立工会	A-14
	A15	KJ 公司党委副书记	未设立工会	A-15

2.3 制度规定、合法性与家族企业履行内部社会责任

中国共产党在创立之初就将自身定位于代表以工人阶级为主的广大阶级的利益,因此,维护职工的合法权益是党组织维持在政党传统和

意识形态上的合法性的重要来源。针对私营企业党组织这一分支机构,中国共产党对其明确地提出了维护职工权益的要求,并且以文本的形式固定下来。在 2000 年公布的首部指导私营企业党建工作的政策文件中,维护职工权益就已经被确立为党组织需要完成的重要任务,即“必须把关心和维护职工合法权益作为非公有制企业党组织的一项重要工作。”自 2012 年起,随着执政党对私营企业党建工作的重视程度提高,在新发布的政策文件中将党组织在维护职工权益方面的作用进一步提升。2012 年发布的《关于加强和改进非公有制企业党的建设工作的意见(试行)》(以下简称《意见》)首次将党组织的地位作用阐述为“在企业职工群众中发挥政治核心作用,在企业发展中发挥政治引领作用”。同时,《意见》对党组织维护职工权益的职责作了更全面地阐释,即“……积极反映群众诉求,畅通和拓宽表达渠道,依法维护职工群众合法权益,协调各方利益关系,及时化解矛盾纠纷,构建和谐劳动关系”。

从党的政策文件作出的规定来看,党组织在私营企业内部扮演着协调劳资关系的角色,也即是一种劳资协调机制,而这种作用在过去主要是通过工会来实现的^[25]。但相对国有企业,私营企业工会的发展相对缓慢。与国有企业工会承担着保护职工权益的道德义务不同,私营企业缺乏建立工会的动机,而且即使成立了工会,也大都只能起到保障劳动者基本权益的作用,在保障更高层次权益上的表现不太理想^[26]。与私营企业中工会的弱势地位不同,党组织在企业治理结构中拥有合法地位,并且承担着领导工会等群众组织的责任,而且,企业工会在法理上要接受党组织的领导。正如《中国工会章程》所规定的,工会是“中国共产党领导的职工自愿结合的工人阶级群众组织……”这表明党组织承担着维护企业职工权益的最终责任。此外,《中国共产党章程》也规定私营企业党组织具有“领导工会等群众组织”的职责。由此,在开展党建工作的私营企业中,党组织能够直接参与到维护职工权益的行动中并发挥核心作用。

在具体实践中,党组织领导工会、职工代表大会等群众性组织与企业管理者在工资、合同、工作条件、福利待遇等方面进行集体谈判和协商。由于党组织是党的代言人,拥有着同等的政治权威,这就赋予了党组织在代表工人与管理层进行沟通时拥有比工会更强的谈判能力。

不仅如此,企业党组织的书记或副书记通常兼任企业的工会主席或副主席一职,并且他们本身也承担重要的行政工作,因而可以及时地将有关职工权益的问题向企业管理层反映,并且在涉及职工权益的决策制定过程中施加重要影响。

在本研究所调研的 15 家企业中,有 12 家企业设立了工会,这其中又有 9 家企业的工会主席是由党组织的成员担任,包括书记、副书记和委员。除了通过工会间接地发挥影响外,党组织还可以直接参与到维护职工权益的实践中。即党组织可以凭借执政党的权威对企业进行监督,引导企业遵守《公司法》和《劳动法》的相关规定,促使其保护劳动者的合法权益。

综上所述,家族企业设立了党组织后,党组织就会按照维护职工权益的规定,向家族企业管理者施加制度(管制)压力。即使家族管理者对维护职工权益不够重视,但此时“维持合法性”成为其行动的优先目标,因而其会采取措施积极维护职工权益。总之,即使存在社会情感财富的行动逻辑,但设立党组织的家族企业更可能在合法性逻辑的驱动下而积极地维护职工权益。由此,提出以下假设:

假设 2 相较于没有设立党组织的家族企业,设立党组织的家族企业对职工权益的保护力度更大。

3 研究设计

3.1 数据来源

本研究所使用的数据来自 CPES。CPES 在中国大陆境内采用多阶段抽样方法,并且在抽样过程中考虑企业在规模和行业上的差异性,由此获得的企业样本具有较高的代表性,可以很好地反映私营企业在全国范围内的情况。CPES 的第一次调查起始于 1993 年,截止到 2018 年已进行了 13 次调查。考虑到私营企业党建工作力度在 2012 年前后发生了重大变化,并且 CPES 在 2010 年前后的数据中对“家族企业”变量的测量方式也发生改变^①,因此,本研究从 CPES 数据库中选取了 2010、2012、2014、2016、2018 这 5 个年份的数据作为样本进行实证分析。

本研究的核心任务是验证家族企业维护职

^① 2010 年以前的调查仅询问了企业主本人在所有者权益中所占的比例。但在 2010 年及其之后的 5 次调查中,CPES 同时询问了企业主本人及其家族成员的所有者权益占比。相较之下,后一种测量的效度更高。

工权益存在社会情感财富和合法性两种行动逻辑。在为验证这两个行动逻辑所进行的实证分析中,所使用的样本有所差异,具体情况如下:首先,选取家族企业和非家族企业样本,考察这两类企业在维护职工权益上的差距,以验证社会情感财富逻辑。在剔除缺失值后,CPES 各年份的数据中含有的企业样本数量分别为 1 488、2 177、2 498、3 312 和 4 113,共计 13 588 家。其次,将样本限定在家族企业,考察设立党组织对其维护职工权益的影响,以验证合法性逻辑。在剔除缺失值后,CPES 各年份数据中含有的家族企业样本数量分别为 1 119、1 680、1 879、2 578 和 3 333,共计 10 589 家。需要说明的是,样本中有不少企业在内部社会责任投入方面为 0,因此,应使用适用于截断数据的 Tobit 模型进行回归分析。但考虑到该模型容易受异常值的影响,因此,本研究将有关变量均进行缩尾处理(两端 1%)。

3.2 变量说明

(1)因变量:职工权益 孙中伟等^[26]将职工权益划分为底线型和增长型两种:前者包括最低工资符合率、强迫劳动、为员工购买社会保险等;后者则主要体现为工资增长率。考虑到变量的可得性,并参考已有研究(如文献[2])的做法,本研究以企业员工的人均社会保险费用(包括医疗、养老、失业、工伤、生育)来测量职工权益保护力度,计算公式为总社会保险费用/企业员工数。考虑到变量可能存在异常值,对该变量进行两端 1%的缩尾处理,并将其自然对数纳入到统计模型中。

(2)自变量 在本研究中:回归分析的第一部分是考察家族涉入对企业维护职工权益的影响,也即比较家族企业与非家族企业在人均社会保险上的投入差异;第二部分是考察设立党组织对家族企业维护职工权益的影响,也即比较设立党组织的家族企业与未设立党组织的非家族企业在人均社会保险上的投入差异。两部分使用的自变量有所不同,具体如下:①家族涉入。已有研究主要是根据家族成员持有的所有权多寡来衡量家族涉入程度^[20]。在 CPES 中,对企业主本人和其他家族成员在调查的前一年年底的企业所有者权益占比进行了询问,据此可构建“家族所有权占比”这一连续变量。但为了直观展示家族企业与非家族企业在内部社会责任上的投入差异,并且便于进行倾向值匹配,本研究将家族所有权占比转换为“家族企业”(1=是,0=否)这一虚拟变量。如果这一比例

超过 50%,即视为是家族企业,反之则为非家族企业。②由于家族涉入还体现在治理活动中,因此,本研究构建了“家族决策权”(1=有,0=无)和“家族管理权”(1=有,0=无)两个测度家族涉入的变量,以对基准回归结果进行稳健性检验^①。③党组织。如果家族企业设立了党组织,则编码为 1;如果家族企业未设立党组织,则编码为 0。

(3)控制变量 本研究选取的控制变量涉及以下 3 个层面:①组织层面的变量包括企业的历史、规模、盈利状况以及所从事的行业;②个体层面的变量包括:企业主的年龄、性别、学历、政治面貌、工商联会员和“两委”委员;③地区层面变量包括企业所在地的省份及其经济发展水平。

上述所有变量的操作化定义以及针对全样本计算的基本统计量见表 2。

表 2 变量操作化定义与基本统计量

变量名称	符号	变量定义与编码	均值	标准差	样本量
职工权益	ER	人均社会保险(/万元)	0.48	0.69	13 588
党组织	PO	1=设立,0=未设立	0.38	0.49	13 588
家族涉入	F1	家族所有权占比	79.84	28.99	13 588
	F2	家族企业(1=是,0=否)	0.85	0.36	13 588
	F3	家族决策权(1=有,0=无)	0.48	0.50	9 427
	F4	家族管理权(1=有,0=无)	0.65	0.48	9 384
企业历史	OA	问卷调查年份减去登记注册年份	10.77	6.46	13 588
企业规模	OS	企业上一度度的员工数	182.31	503.54	13 588
企业盈利	OH	企业上一年度净利润(/万元)	4 482.51	19 270.12	13 588
行业类型 ^②	OI	1=实体行业,0=非实体行业	0.96	0.20	13 588
年龄	IA	问卷调查年份减去企业主出生年份	46.33	9.01	13 588
性别	IG	1=男性,0=女性	0.84	0.37	13 588
学历	IE	1=大专及以上学历,0=高中及以下	0.65	0.48	13 588
政治面貌	IP	1=党员,0=非党员	0.34	0.47	13 588
工商联会员	IC	1=是,0=否	0.64	0.48	13 588
“两委”委员	PI	1=是,0=否	0.39	0.49	13 588
省份	DP	企业所在的省、直辖市和自治区	—	—	13 588
经济发展水平	DE	省份人均 GDP(/元)	57 549.57	26 141.03	13 588

3.3 模型设定

在本研究中,因变量的许多值汇聚到“0”这个点上,因而其概率分布是一个连续分布和一个离散点组成的混合分布,而不是单一的连续分布。在这种情况下,如果仍使用多元线性回归模型,那么所估计出来的参数可能有偏。鉴于此,本研究使用 Tobit 模型进行回归分析,模

① 在 2018 年的 CPES 中,因并未设计这两个变量对应的题项,故本研究仅能使用 2010 年、2012 年、2014 年和 2016 年这 4 期数据。

② CPES 问卷中,原始行业种类包括农林牧渔;采矿业;制造业;电力煤气水;建筑业;交通运输;信息服务;批发零售;住宿餐饮;金融;房地产;租赁;居民服务;科学、教育、文化、卫生;公共设施;公共管理。本研究将上述行业分为“实体”和“非实体”两类。前者包括金融和房地产以外的其他所有行业,后者包括金融业和房地产业。

型设定如下：

$$ER_i^* = \alpha_1 + \beta_1 \times F2_i + \sum Controls + \epsilon_i; \quad (1)$$

$$ER_i = \begin{cases} ER_i^*, & ER_i^* > 0, \\ 0, & ER_i^* \leq 0; \end{cases} \quad (2)$$

$$ER_i^* = \alpha_2 + \beta_2 \times PO_i + \sum Controls + \epsilon_i; \quad (3)$$

$$ER_i = \begin{cases} ER_i^*, & ER_i^* > 0, \\ 0, & ER_i^* \leq 0. \end{cases} \quad (4)$$

在式(1)~式(4)中,因变量 ER_i 表示企业 i 在员工社会保险上的投入水平, ER_i^* 表示潜变量; $F2_i$ 表示企业 i 是否是家族企业, PO_i 表示家族企业是否设立了党组织; $Controls$ 表示控制变量; ϵ_i 表示残差项。由于因变量的归并点在“0”上,因此,在使用 Stata 14.0 统计分析软件构建 Tobit 模型时,需要指定左归并点。

4 数据分析结果

4.1 描述性统计结果

家族企业与非家族企业在员工社会保险上的投入差异见图 2。由图 2 可知,在 2010~2018 年间,家族企业的人均社会保险始终低于非家族企业,并且这一差距呈现逐渐扩大的趋势,各年度的差距分别为 0.14 万元、0.14 万元、0.09 万元、0.15 万元和 0.24 万元。

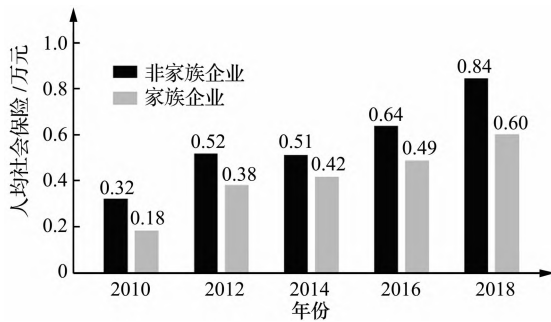


图 2 员工社会保险投入差异 (家族企业 vs. 非家族企业)

本研究再通过将样本限定在家族企业,考察设立党组织的家族企业与未设立党组织的家族企业在员工社会保险上的投入差异,有关数据结果见图 3。由图 3 可知,在 2010~2018 年间,设立党组织的家族企业的人均社会保险始终高于未设立党组织的家族企业,并且二者之间的差异逐年扩大,各年度的差距分别为 0.06 万元、0.12 万元、0.13 万元、0.25 万元和 0.22 万元。

4.2 基准回归结果

4.2.1 家族涉入对企业维护职工权益的影响

家族涉入对员工社会保险的影响结果见表 3。由表 3 可知,家族企业变量在所有模型中的

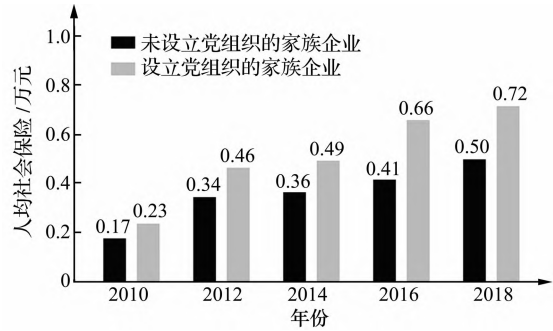


图 3 员工社会保险投入差异 (设立党组织 vs. 未设立党组织)

表 3 家族涉入对员工社会保险的影响

类别	2010年 模型 1	2012年 模型 2	2014年 模型 3	2016年 模型 4	2018年 模型 5
<i>F2</i>	-0.077*** (0.019)	-0.072*** (0.020)	-0.035* (0.016)	-0.069*** (0.018)	-0.099*** (0.021)
<i>OA</i>	0.002+ (0.001)	0.007*** (0.002)	0.005*** (0.001)	0.008*** (0.001)	0.008*** (0.001)
<i>OS</i>	-0.008 (0.006)	-0.034*** (0.007)	-0.021*** (0.006)	-0.013+ (0.007)	0.012* (0.006)
<i>OH</i>	0.025*** (0.004)	0.043*** (0.005)	0.031*** (0.004)	0.032*** (0.004)	0.016*** (0.002)
<i>OI</i>	-0.037 (0.036)	-0.038 (0.039)	-0.010 (0.031)	-0.060+ (0.034)	-0.078* (0.033)
<i>IA</i>	0.002** (0.001)	0.002 (0.001)	0.002** (0.001)	0.002+ (0.001)	0.001 (0.001)
<i>IG</i>	-0.016 (0.017)	0.051* (0.023)	-0.015 (0.019)	-0.034+ (0.018)	0.031+ (0.017)
<i>IE</i>	-0.084*** (0.013)	0.082*** (0.017)	0.065*** (0.014)	0.118*** (0.016)	0.134*** (0.016)
<i>IP</i>	0.025* (0.013)	0.029+ (0.016)	0.002 (0.013)	0.008 (0.016)	0.018 (0.015)
<i>IC</i>	0.014 (0.016)	0.035+ (0.020)	0.021 (0.016)	0.113*** (0.019)	0.103*** (0.018)
<i>PI</i>	-0.012 (0.014)	0.003 (0.019)	0.022 (0.014)	-0.005 (0.017)	-0.012 (0.017)
<i>DE</i>	0.078*** (0.014)	0.125*** (0.020)	0.205*** (0.017)	0.304*** (0.018)	0.332*** (0.017)
<i>DP</i>	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制
常数项	0.192** (0.064)	0.187* (0.078)	0.218*** (0.062)	0.336*** (0.067)	0.333*** (0.063)
样本量	1 488	2 177	2 498	3 312	4 113
P-R ²	0.543	0.210	0.265	0.254	0.215
左侧截取数	443	480	367	824	967
-2 对数似然值	-181.773	-928.781	-785.523	-1 681.771	-2 420.113

注: +、*、**、*** 分别表示在 10%、5%、1%、0.1% 水平上显著,下同。

系数均显著为负,这说明在 2010~2018 年,家族企业对员工社会保险的投入始终低于非家族企业。由此可见,家族企业在维护职工权益上的表现不太理想。事实上,此前的相关研究也发现家族企业在员工社会保险上的支出低于非家族企业^[8,21]。虽然这些研究也使用的是 CPES 数据,但数据年份分别是 2010 年和 2012 年。与之相比,本研究将数据年份拓展到 2014

年、2016年和2018年,并且再次证实了已有结论。这表明家族企业消极维护职工权益并不是某一年度的偶然现象,而是长期存在的现象;同时,也进一步说明,保存社会情感财富是家族企业内生的行为逻辑。由此,假设1得到支持。

4.2.2 党组织对家族企业履行内部社会责任的影响

前文的分析结果证实了家族企业在履行社会责任时存在社会情感财富逻辑,这一行动逻辑会促使家族企业在维护职工权益方面的表现不甚理想。鉴于此,本章节将考察设立党组织对家族企业维护职工权益的影响,以验证合法性逻辑是否存在。为此,本研究将样本限定在家族企业,进而比较设立党组织的家族企业与未设立党组织的家族企业在员工社会保险上的投入差距。

2010~2018年间设立党组织对家族企业人均社会保险的影响结果见表4。表4中,由模型1可知,党组织变量的系数为0.061,在0.1%的水平上显著。这说明在2010年,设立

表4 设立党组织对员工社会保险的影响

类别	2010年 模型1	2012年 模型2	2014年 模型3	2016年 模型4	2018年 模型5
PO	0.061*** (0.016)	0.075*** (0.019)	0.076*** (0.015)	0.040* (0.018)	0.055*** (0.017)
OA	0.002 (0.001)	0.007*** (0.002)	0.005*** (0.001)	0.008*** (0.001)	0.008*** (0.001)
OS	-0.013* (0.006)	-0.039*** (0.008)	-0.026*** (0.006)	-0.015* (0.007)	0.010 (0.006)
OH	0.024*** (0.004)	0.042*** (0.005)	0.030*** (0.004)	0.031*** (0.004)	0.015*** (0.002)
OI	-0.049 (0.036)	-0.050 (0.039)	-0.023 (0.031)	-0.063+ (0.034)	-0.077* (0.033)
IA	0.002** (0.001)	0.001 (0.001)	0.002** (0.001)	0.002+ (0.001)	0.001+ (0.001)
IG	-0.018 (0.017)	0.045+ (0.023)	-0.016 (0.018)	-0.035+ (0.018)	0.027 (0.017)
IE	-0.083*** (0.013)	0.084*** (0.017)	0.063*** (0.014)	0.119*** (0.016)	0.135*** (0.016)
IP	0.021 (0.013)	0.015 (0.017)	-0.013 (0.014)	0.003 (0.016)	0.009 (0.016)
IC	0.009 (0.016)	0.025 (0.020)	0.012 (0.016)	0.110*** (0.019)	0.092*** (0.018)
PI	-0.020 (0.014)	-0.007 (0.019)	0.013 (0.014)	-0.012 (0.017)	-0.018 (0.017)
DE	0.102*** (0.016)	0.127*** (0.023)	0.213*** (0.020)	0.302*** (0.021)	0.323*** (0.019)
DP	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制
常数项	0.165** (0.062)	0.169* (0.077)	0.227*** (0.060)	0.292*** (0.066)	0.238*** (0.060)
样本量	1 488	2 177	2 498	3 312	4 113
P-R ²	0.542	0.211	0.275	0.252	0.213
左侧截取数	443	480	367	824	967
-2对数似然值	-182.342	-927.467	-774.760	-1 686.468	-2 426.231

党组织的家族企业在员工社会保险上的投入明显高于未设立党组织的家族企业。表4中,由模型2~模型5可知,党组织变量的系数均大于0,且至少在5%的水平上显著。这表明设立党组织的家族企业在员工社会保险上的高投入现象在2010年之后一直存在。鉴于此,在私营企业党建工作未强力推进和强力推进的两个阶段(2012年前后),党组织对家族企业履行内部社会责任的正向作用始终存在。由此,假设2得到支持。

4.3 稳健性检验

4.3.1 替换自变量

在前文分析中,本研究是根据家族企业与非家族企业在员工社会保险上的投入差异来判断家族涉入对维护职工权益的影响,进而揭示出家族企业维护职工权益的行为背后存在社会情感财富逻辑。在本章节,本研究将核心自变量(“家族企业”)替换为“家族所有权占比”这一连续变量,以验证基准回归结果的稳健性。家族涉入对员工社会保险的影响结果见表5。由表5可知,在2010~2018年间,家族所有权占比对人均社会保险产生了负向影响。也即家族成员在企业所有权结构占比越高,该企业在员工社会保险上的投入越少。这一发现同表3所呈现的结果基本吻合。

表5 家族所有权占比对员工社会保险的影响

类别	2010年 模型1	2012年 模型2	2014年 模型3	2016年 模型4	2018年 模型5
F1	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)
控制变量	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制
常数项	0.192** (0.064)	0.187* (0.078)	0.218*** (0.062)	0.336*** (0.067)	0.333*** (0.063)
样本量	1 488	2 177	2 498	3 312	4 113
P-R ²	0.543	0.214	0.267	0.256	0.216
左侧截取数	443	480	367	824	967
-2对数似然值	-181.841	-923.922	-783.288	-1 677.740	-2 415.100

注:控制变量为企业历史、企业规模、企业盈利、行业类型、年龄、性别、学历、政治面貌、工商联会员、“两委”委员、省份及其人均GDP,下同。

考虑到家族涉入还体现在对企业运作过程中,也即家族成员所掌握的决策权和管理权,因此,将自变量替换为“家族决策权”和“家族管理权”。家族涉入对员工社会保险的影响结果分别见表6和表7。由表6和表7可知,家族决策权和家族管理权两个变量的系数在全部模型中至少在1%水平上显著为负,这说明在2010~2016年间,家族成员掌握决策权和管理权的企业在员工社会保险上的投入明显更少。由此,假设1再次得到支持。

表 6 家族决策权对员工社会保险的影响

类别	2010 年 模型 1	2012 年 模型 2	2014 年 模型 3	2016 年 模型 4
F3	-0.059*** (0.013)	-0.048** (0.016)	-0.061*** (0.013)	-0.075*** (0.015)
控制变量	已控制	已控制	已控制	已控制
常数项	-4.562*** (0.501)	-4.015*** (0.362)	-3.735*** (0.309)	-3.764*** (0.286)
样本量	1 479	2 164	2 480	3 304
P-R ²	0.550	0.208	0.272	0.257
左侧截取数	442	476	366	824
-2 对数似然值	-179.428	-926.657	-775.651	-1 674.966

表 7 家族管理权对员工社会保险的影响

类别	2010 年 模型 1	2012 年 模型 2	2014 年 模型 3	2016 年 模型 4
F4	-0.052*** (0.014)	-0.068*** (0.016)	-0.045*** (0.013)	-0.068*** (0.015)
控制变量	已控制	已控制	已控制	已控制
常数项	0.143* (0.063)	0.167* (0.076)	0.217*** (0.061)	0.325*** (0.066)
样本量	1 457	2 171	2 468	3 288
P-R ²	0.542	0.214	0.273	0.260
左侧截取数	431	480	361	816
-2 对数似然值	-174.788	-916.576	-767.651	-1 651.196

4.3.2 替换样本

考虑到 2012 年以前的数据仅使用了一期 (2010 年), 因此, 本研究使用了 CPES 在 2004 年、2006 年和 2008 年的数据进行补充分析。家族涉入对员工社会保险的影响结果见表 8。由表 8 可知, 在 2004~2008 年间, 家族企业在人均社会保险上的投入仍显著低于非家族企业, 这一结果与表 3 的结果基本一致。由此, 假设 1 再次得到支持。设立党组织对员工社会保险的影响见表 9。由表 9 可知, 在全部 3 个模型中, 党组织变量的系数都在统计上显著为正, 这说明在 2010 年以前的长时间内, 设立党组织的家族企业在员工社会保险上的投入始终高于未设立党组织的家族企业。这一结果与表 4 的结果基本一致。由此可知, 早在大力推动私营企业党建工作开始前, 党组织对家族企业维护职工权益的正向作用就已经存在, 并且延续到高强度的私营企业党建工作开展之后。由此, 假设 2 再次得到支持。

表 8 家族涉入对员工社会保险的影响(替换样本)

类别	2004 年 模型 1	2006 年 模型 2	2008 年 模型 3
F1	-0.082*** (0.017)	-0.053*** (0.015)	-0.069*** (0.013)
控制变量	已控制	已控制	已控制
常数项	0.006 (0.076)	0.171* (0.066)	0.213*** (0.058)
样本量	697	1 295	1 475
P-R ²	2.396	0.526	1.015
左侧截取数	179	370	290
-2 对数似然值	53.823	-128.113	3.394

表 9 设立党组织对员工社会保险的影响(替换样本)

类别	2004 年 模型 1	2006 年 模型 2	2008 年 模型 3
F1	0.069*** (0.019)	0.100*** (0.016)	0.052*** (0.014)
控制变量	已控制	已控制	已控制
常数项	-0.032 (0.080)	0.156* (0.067)	0.191** (0.059)
样本量	640	1 217	1 398
P-R ²	1.734	0.575	0.980
左侧截取数	168	351	280
-2 对数似然值	33.148	-106.895	-4.395

4.3.3 倾向值匹配

考虑到基准回归的结果可能因样本选择偏差问题而偏离于真实情况, 本研究使用倾向值匹配法进行重新估计。具体操作步骤如下: 首先, 以“人均社会保险”作为因变量; 其次, 以“家族企业”作为处理变量, 将全部样本区分为处理组和对照组两个子样本, 分别为“家族企业”和“非家族企业”; 再次, 以“党组织”作为处理变量, 将家族样本区分为处理组和对照组, 分别为“设立党组织的家族企业”和“未设立党组织的家族企业”; 最后, 使用 Logit 模型估计样本企业进入处理组的倾向值, 再采用最近邻匹配 (1:1 配比) 和半径匹配 (半径为 0.01) 这两种匹配方法来锁定倾向值在同一取值范围内的样本企业, 将它们进行配对。平衡性检验结果显示, 在匹配之后, 处理组与对照组的协变量达到了平衡性要求, 表明匹配效果较好。^①

表 10 中, 平均处理效应 (ATT) 表示的是家族企业与非家族企业在员工社会保险上的差距。由表 10 可知, ATT 在绝大多数模型中都显著小于 0, 这也说明在 2010~2018 年间, 家族企业在员工社会保险上的投入始终低于非家族企业; 同时, 也进一步表明家族企业维护职工权益的表现差于非家族企业, 从而显示出家族企业的社会责任行为存在着社会情感财富逻辑。由此, 假设 1 再次得到支持。

表 11 中, 平均处理效应 (ATT) 表示的是设立党组织对家族企业支付员工社会保险费用的影响。由表 11 可知, ATT 在全部模型中的取值都显著大于 0, 这说明在各方面基本相似的情况下, 在 2010~2018 年间, 设立党组织的家族企业在员工社会保险上的投入始终高于未设立党组织的家族企业。由此可见, 尽管家族企业为了保存社会情感财富而不太积极地维护

① 由于文章篇幅限制, 未汇报详细的平衡性检验结果, 有兴趣的读者可与作者联系。

职工权益,但如果设立了党组织,其在制度压力的作用下会加大对职工权益的保护力度。由此,假设 2 再次得到支持。

表 10 倾向值匹配结果(家族企业 vs. 非家族企业)

匹配方法	ATT	标准误	T 值
Panel A 2010 年			
最近邻匹配	-0.114***	0.029	-3.93
半径匹配	-0.082***	0.024	-3.38
Panel B 2012 年			
最近邻匹配	-0.071**	0.026	-2.75
半径匹配	-0.082***	0.021	-3.90
Panel C 2014 年			
最近邻匹配	-0.038 ⁺	0.021	-1.76
半径匹配	-0.041*	0.018	-2.32
Panel D 2016 年			
最近邻匹配	-0.066**	0.023	-2.88
半径匹配	-0.058**	0.018	-3.18
Panel E 2018 年			
最近邻匹配	-0.084**	0.026	-3.18
半径匹配	-0.075***	0.022	-3.40

表 11 倾向值匹配结果
(设立党组织 vs. 未设立党组织)

匹配方法	ATT	标准误	T 值
Panel A 2010 年			
最近邻匹配	0.041 ⁺	0.021	1.94
半径匹配	0.048**	0.017	2.74
Panel B 2012 年			
最近邻匹配	0.057*	0.025	2.30
半径匹配	0.059*	0.024	2.46
Panel C 2014 年			
最近邻匹配	0.048*	0.024	2.00
半径匹配	0.048*	0.020	2.43
Panel D 2016 年			
最近邻匹配	0.063*	0.028	2.28
半径匹配	0.073***	0.023	3.13
Panel E 2018 年			
最近邻匹配	0.075**	0.027	2.80
半径匹配	0.068***	0.023	3.00

5 结论与讨论

本研究考察了设立党组织对家族企业维护职工权益的影响。通过对 CPSE 的多期数据和调研资料的分析,得到以下结论:家族涉入对企业维护职工权益产生显著负向影响。即使是在私营企业党建工作强度加大时期,家族企业仍然消极地维护职工权益;设立党组织有助于激励家族企业维护职工权益,并且党组织的正向影响在党建工作力度不同的时期都存在。

本研究的理论贡献主要体现在以下 3 个方面:①在研究对象上,着重考察了对制度压力抵御能力弱的中小型私营企业,因而有助于发现私营企业履行社会责任的制度逻辑;②在研究

内容上,将已有文献较少关注的以职工为对象的内部社会责任纳入到分析中;③在理论视角上,对社会情感财富理论和新制度主义均有一定的创新。与现有研究仅采用社会情感财富理论解释家族企业社会责任行为不同,本研究还引入了新制度主义作为补充性分析视角,强调合法性与社会情感财富这两种行动逻辑同时影响家族企业履行社会责任的行为。此外,新制度主义是根据“效率”与“合法性”两种行动逻辑的一致性来判断组织正式结构是否“脱耦”。与之不同的是,本研究不仅考虑了行动逻辑的一致性,还关注到行动逻辑的优先性,并证实了这两种关系会同时影响组织正式结构的运作状态,这有助于提升新制度主义对组织行为的解释力。

本研究的结论揭示了党组织在家族企业内部的运作状态是合法性与社会情感财富这两种行动逻辑共同作用的结果,即内生的社会情感财富逻辑会抑制家族企业对职工权益的保护力度,但设立党组织意味着家族企业受到合法性这种外生的行动逻辑的影响,从而引导其积极履行对职工的社会责任。上述结论为私营企业党建工作的深入开展以及家族企业切实维护职工权益提供了管理启示。即党组织对家族企业维护职工权益具有积极影响,表明党组织可以作为一种有效的劳资关系协调机制。由此,在针对家族企业开展党建工作的过程中,应当着重发挥党组织监督企业尤其是家族企业合法经营的作用,领导工会切实保障职工权益。随着家族企业更加积极地维护职工权益,其内部的凝聚力将会增强,这将为企业可持续发展创造有利条件。

本研究也存在以下不足:①CPES 数据是截面数据,基于此得到的研究发现在因果关系识别的精准度上仍存在不足。②为一些关键变量所选取的测量指标可能存在效度不足的问题。例如,在 CPES 调研中,仅询问了企业是否设立党组织,但并未进一步询问党组织的类型。③受到数据的限制,仅选取了社会保险这一反映职工的“底线型权益”的指标,未能考察家族企业维护职工的“增长型权益”的情况以及设立党组织对这种高层次职工权益的影响。在未来的研究中,可进一步搜寻包含更丰富的党组织和职工权益信息的追踪数据,进而对有关结论进行检验和优化。

致谢 感谢中国社会科学院社会学研究所吕鹏研究员提供的数据支持。

参 考 文 献

- [1] 杨团. 中国慈善发展报告(2019)[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2019: 45-145.
- [2] 冯天丽, 彭梦. 中国私营企业社会责任报告——基于第十三次中国私营企业调查数据[J]. 统一战线学研究, 2019(2): 77-86.
- [3] 陈胜蓝, 吕丹, 刘玮娜. 激烈竞争下的公司捐赠: “慈善行为”抑或“战略行为”——来自公司社会责任报告的经验证据[J]. 证券市场导报, 2014(5): 34-39.
- [4] 山立威, 甘犁, 郑涛. 公司捐款与经济动机——汶川地震后中国上市公司捐款的实证研究[J]. 经济研究, 2008, 43(11): 51-61.
- [5] 柳建坤, 何晓斌. 企业社会责任、体制资本与企业家的政治身份获得——来自中国民营企业的经验证据[J]. 社会发展研究, 2020, 7(2): 67-89.
- [6] 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[J]. 经济管理, 2015, 37(4): 42-50.
- [7] 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.
- [8] 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.
- [9] 弗里曼 E. 战略管理——利益相关者方法[M]. 王彦华, 梁豪, 译. 上海: 上海译文出版社, 2006: 2.
- [10] GÓMEZ-MEJÍA L R, HAYNES K T, N ÚÑEZ-NICKEL M, et al. Socioemotional wealth and business risks in family-controlled firms: evidence from Spanish olive oil mills[J]. Administrative Science Quarterly, 2007, 52(1): 106-137.
- [11] KRAUS S, HARMS R, FINK M. Family firm research: sketching a research field[J]. International Journal of Entrepreneurship and Innovation Management, 2011, 13(1): 32-47.
- [12] VILLALONGA B, AMIT R. How do family ownership, control and management affect firm value? [J]. Journal of Financial Economics, 2006, 80(2): 385-417.
- [13] 陈德球, 魏刚, 肖泽忠. 法律制度效率、金融深化与家族控制权偏好[J]. 经济研究, 2013, 48(10): 55-68.
- [14] SAGEDER M, MITTER C, FELDBAUER-DURSTMÜLLER B. Image and reputation of family firms: a systematic literature review of the state of research[J]. Review of Managerial Science, 2018, 12(1): 335-377.
- [15] FOMBRUN C J, RINDOVA V. Reputation management in global 1000 firms: a benchmarking study [J]. Corporate Reputation Review, 1998, 1(3): 205-212.
- [16] 李海芹, 张子刚. CSR 对企业声誉及顾客忠诚影响的实证研究[J]. 南开管理评论, 2010, 13(1): 90-98.
- [17] 王霞, 徐晓东, 王宸. 公共压力、社会声誉、内部治理与企业环境信息披露——来自中国制造业上市公司的证据[J]. 南开管理评论, 2013, 16(2): 82-91.
- [18] MAIGNAN I, FERRELL O C, HULT G T M. Corporate citizenship: cultural antecedents and business benefits[J]. Journal of the Academy of Marketing Science, 1999, 27(4): 455-469.
- [19] 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[J]. 南京审计大学学报, 2017, 14(3): 66-74.
- [20] 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.
- [21] 叶艳, 李孔岳, 胡桂梅. 家族企业社会责任的选择性参与[J]. 北京理工大学学报(社会科学版), 2019, 21(3): 76-85.
- [22] 李维安, 王鹏程, 徐业坤. 慈善捐赠、政治关联与债务融资——民营企业与政府的资源交换行为[J]. 南开管理评论, 2015, 18(1): 4-14.
- [23] MEYER J W, ROWAN B. Institutionalized organizations: formal structure as myth and ceremony[J]. American Journal of Sociology, 1977, 83(2): 340-363.
- [24] SCOTT W R. Institutions and organizations: Ideas, interests, and identities [M]. 2nd ed. Thousand Oaks: Sage, 2001: 48.
- [25] 陈维政, 任晗, 朱玖华, 等. 中国企业工会角色冲突对工会职能作用发挥的影响和对策研究[J]. 管理学报, 2016, 13(3): 315-324.
- [26] 孙中伟, 贺霞旭. 工会建设与外来工劳动权益保护——兼论一种“稻草人机制”[J]. 管理世界, 2012(12): 46-60.

(编辑 郭恺)

通讯作者: 何晓斌(1977~), 男, 浙江新昌人。清华大学(北京市 100084)社会科学学院副教授、博士研究生导师。研究方向为经济与组织社会学、创新与创业等。E-mail: xiaobinhe@tsinghua.edu.cn