
特殊集体主义的固守、弱化与契约形式演化

周鸿勇

内容提要：浙江家族企业，成为浙江经济发展活力的源泉。本文从研究社会文化对契约形式选择的影响入手，提出家族主义这种特殊集体主义在浙江家族企业中的继承、固守和弱化对家族企业契约形式的选择有决定性影响，随着企业中特殊集体主义被个人主义稀释，契约形式自然演化，从而推动浙江家族企业的成长和发展。如果企业家转化契约形式的的能力不足，家族企业就会停滞甚至衰亡。

关键词：家族企业 契约形式 浙江

企业家在蓬勃发展的浙江经济中，家族企业扮演着越来越重要的角色，成为经济发展活力的源泉。本文从研究社会文化对契约形式选择的影响入手，提出家族主义这种特殊集体主义在浙江家族企业中的继承、固守和弱化对家族企业契约形式的选择有决定性影响，随着企业中特殊集体主义被个人主义稀释，契约形式自然演化，从而推动浙江家族企业的成长和发展。如果企业家转化契约形式的的能力不足，家族企业就会停滞甚至衰亡。

一、社会文化与契约形式的选择

诺思(North, 1981)认为，制度通过提供一系列的规则来界定人们的选择空间，约束人们之间的相互关系，从而减少环境中的不确定性和交易费用，进而保护产权，增进生产性活动。制度提供的一系列规则由国家或组织规定的正式契约、社会认可的非正式契约及其实施机制所组成。

正式契约指交易双方通过协商，用书面文字予以明确化，形成协议。这是建立在社会有意识创造的一系列法规之上，由司法机关强制力保障实施的契约。作为正式契约的执行，通常需要通过第三方的介入(如法庭)来促使契约的履行，正式契约对契约缔结双方具有较强的法律约束力。而非正式契约是指交易双方借助由传统文化、社会习惯等形成的行为规范达成一种默契，这种默契没有在正式合同中写明，而仅仅可能是非文字性的、口头的甚或根本没有承诺而仅是依习惯行事的隐含合约，虽然不具有法律上的可执行性，但它依靠价值信念、伦理道德，实实在在地起作用。

契约形式的选择不仅是一个经济范畴，也是一个社会文化范畴。根据埃维纳·格雷夫(AvnerGreif, 1994)的研究，一个社会的文化、政治和经济因素是一高度相关系统，社会要么是“集体主义”的，要么是“个人主义”的。在集体主义社会里，每一个人主要与特定的宗教、种族或家族集团中的成员发生社会、经济方面的联系，关系契约占主导地位，契约的建立和履行更多地依赖于社会伦理和舆论等“非正式”的经济、社会制度(AvnerGreif, 1994)。反之，在个人主义社会中，正式契约占主导地位，契约的建立和实现更多地依赖制度因素和监控机制，更多地通过“正式”的合同和规定来保障履行。

二、家族伦理铸就浙江家族企业繁荣

在中国，集体主义表现为家族的集体主义(郭正林, 2002)。中华文化从一开始就是以血缘关系为本位，它将家族伦理置于社会关系的核心地位，它强调个人的修为和利他主义。家族文化对人们行为方式产生的巨大影响，是其他任何民族都无法比拟的，甚至在社会生活中出现了泛化的倾向，一切社会机构甚至国家都是家的泛化和扩大。

总体上说，家族传统对整个中国影响都很深远，虽然解放后浙江和其他地区一样，家族文化受到强烈的冲击，但是，它仍然以

公开或隐秘的形式在社会组织中普遍存在着。对浙江的创业者而言,家族是创业者最初和最重要的社会组织方式,是社会交往的最初出发点,家族经验是唯一的社会组织经验。加上经营管理经验不足、市场体制不完备、非市场因素干扰、资源短缺等实际问题,他们在经济活动过程中,很自然地就把在家族内部使用的家族伦理、组织原则等关系型激励约束机制移植到企业的组织管理当中,家族企业由此产生了。这时的家族企业有着明显的优势,企业主通过充分利用家族声誉、利他主义、亲情至上与企业成员(多为家族成员)达成广泛的关系性契约,以获得企业成员的广泛参与和支持,同时利用血缘、地缘、家长权威等传统家族伦理的自发作用,形成类似家族伦理中的长幼尊卑等级结构,借此来规范和协调企业内部各种关系,从而有利于他进行广泛的人际关系资源的动员。因此,创业初期的浙江家族企业虽然缺乏正式契约形式及其实施机制,但是家族伦理道德在规范人们行为中起了极为有效的主导作用,依靠一种特殊集体主义,以非正式契约模式为基础,形成人格化、半人格化交易为主的企业内部成员间交易模式,组织和整合各种资源,实现企业健康发展。

三、集体主义的固守、弱化与契约形式演化

企业家的欲望成为家族企业发展的强大动力。但发展意味着更多的挑战,因为组织结构的扩展使得企业的委托——代理链条不断拉长,需要不断突破家族管理资源的封闭性,吸纳人员进入企业。“外人”的进入会破坏企业内部的家族集体主义基础,从而影响契约形式的有效性。为此,浙江家族企业主聪明地利用“泛家族主义”这一武器使家族范围扩大。“泛家族主义”对家族成员的认定不再只局限在具有血亲关系的狭义家族圈子内,而可以扩展到以“五缘文化”为基础来认定,即所谓亲缘、地缘、神缘、业缘、物缘,或者说以宗族亲戚、邻里乡党、宗教信仰、同行同学和物质媒介等为五根纽带结合成社会人际关系(彭兆荣,2000)。这种对于“家族”成员认定依据的放大,使家族的运行规则、家族伦理、家族文化的影响力及作用范围逐渐延伸至家族以外。

“泛家族主义”扩充人员的机制正如费孝通先生描述的“差序格局”:企业主以“己”为中心,“像石子一般投入水中,和别人所联系成的社会关系……像水的波纹一般,一圈圈推出去,愈推愈远,也愈推愈薄”。由此,企业的成员根据家族内的关系由近到远再向家族外扩张形成。

然而,随着浙江家族企业的进一步发展,外来人员不断进入,“泛家族主义”武器逐渐失效。这样,大量来不及被家族化的外来“利己主义者”稀释了家族成员,同时也稀释了“集体主义”,这种稀释达到一定程度时,“个人主义”开始占据主导。这时原来有效的非正式契约会在制度上形成对人力资源社会化的遏止:“内外有别”的激励约束机制、“任人唯亲”的用人制度、凭经验和主观判断的随意性管理方式,不仅挫伤了非家族成员的工作积极性,也很难把高素质人员招至麾下。在契约形式演化的过程中,蕴含着企业内部利益分配原则的调整和优化,如果企业家转化契约形式的能力不足,企业就会停滞甚至衰亡。

组织内特殊集体主义被个人主义稀释是一个由企业外围向内核扩散的过程。稀释首先从操作层开始。随着生产经营规模扩大,企业需要不断吸收劳动力人员。一开始,企业主往往选择“自己人”,但自己人总是有限,于是劳动力人员社会化大门打开,大量外人进入企业操作层。操作层的工作技术简单,契约内容易于描述清楚,企业主可以放心地把这些工作交给外人去完成而不会失去控制,这样契约形式很顺利地转化为完全契约型。

随着企业的扩大,外来优秀人才逐步进入企业核心层和高层,企业内核的集体主义面临被稀释。但这可能会是一个漫长的过程,因为企业核心层多为企业主的嫡亲、挚友,彼此之间私人关系亲密,集体主义极浓,很难被稀释;偶尔有一个或几个“能人”的空降,也很难能形成强势“个人主义”;如果这些“空降兵”未通过企业主的同化测试,不能成为“自己人”,企业主就不会(也不敢)真正放权。这样,企业主只能事必躬亲,忙累不堪,企业家精神或能力困厄于日常经营管理活动中,而不能用于企业的扩张和创新发展,企业就会停滞。

四、结论和启示

浙江家族企业的形成是家族集体主义文化伦理观影响的产物。在集体主义文化背景下,创业者受中国特殊环境的制约,自然

借助家族伦理来管理企业,运用关系契约有效整合各种资源;利用“泛家族主义”武器实现企业在保持集体主义基础上的进一步扩展。其次,随着企业中特殊集体主义被个人主义稀释,契约形式从关系契约逐步向完全契约演化,从而推动浙江家族企业的成长和发展。集体主义的稀释是由企业外围向内核逐步推进的,家族企业的契约形式变革从集体主义最弱的操作层开始。最后,契约形式的演化是在企业家能力的保证下实现的。企业家要处理好两种契约转换的时机和内涵,先易后难。如果企业家转化契约形式的的能力不足,企业就会停滞甚至衰亡。