代理理论和管家理论:从对立到统一

□ 张辉华[1] 凌文辁[1] 方俐洛[2]

(1.暨南大学 人力资源管理研究所,广州 510632;2.中国科学院 心理研究所,北京 100101)

[摘要]代理理论和管家理论从所有者角度出发,指出所有者对管理者的认知假设,决定了他们之间要么建立代理关系,要么建立管家关系。与以上观点不同,本文既从所有者,又从管理者角度出发,认为他们之间关系的形成是建立在博弈选择基础上,进而指出,代理理论和管家理论是相容的。

[关键词]公司治理;代理理论;管家理论

[中图分类号]F270 [文献标识码]A [文章编号]1003-1154(2005)02-0041-03

公司治理理论中,代理理论(Agency theory)和管家理论(Stewardship theory)孰优孰劣,一直争论不休。出现这一现象的根本原因是事先假定代理理论和管家理论是对立的。公司治理实践中可以把它们结合起来运用,运用的关键是找出代理理论或者管家理论在哪些条件下有效,在哪些条件下无效,找到适合于代理理论和管家理论的转变法则。

一、代理理论和管家理论的对比分析

代理理论的研究视角是经济学和金融学,它从经济人假设出发,认为人总是在寻求自我利益最大化,人类行为倾向于机会主义和个人主义,管理者(代理人)会牺牲所有者(委托人)利益为自己谋求私利。在所有者看来,管理者和他们之间存在利益冲突。为了使这种利益损失降到最低,所有者一方面要实施选择性的经济激励方案,运用外在的物质性激励因素去满足管理者经济需要,另一方面要对管理者进行控制。控制方式包括:(1)通过实施"二元治理结构"进行分权,以减少管理者机会主义行为;(2)通过管理者市场的"优胜劣汰"机制,对管理者施加压力,促使在职管理者更好地为所有者财富最大化服务。

与代理理论不同,管家理论的研究视角是社会学和心理学,它从社会人假设出发,认为人类行为倾向于集体主义和合作,管理者的目标和所有者的目标是一致的,管理者会象管家一样管理好所有者的财产,并使之实现增值。所有者对管理者充分信任,并与之进行合作,而不是对管理者进行控制。他们之间的合作表现在:所有者充分授权给管理者,董事会权力由内部人控制,并且实行"一元治理结构",使管理者像真正的所有者。管家理论也提倡激励,激励的目的是通过内在的非物质性因素,增强管理者的公司身份认同感,产生心理承诺,使管理者发自内心和自愿地努力工作,以实现公司经济利润。

比较代理理论和管家理论,发现它们的主要不同点表现在理论基础、人性假设、潜在关系、关键利益、利益关系、激励手段、治理的指导思想和具体的治理方法等方面(见表1)。

分析代理理论和管家理论,发现隐含在理论中的潜在逻辑是:如果所有者假设管理者是经济人,就倾向于与管理者建立代理关系,如果双方确实建立起代理关系,所有者就会对管理者进行控制,此时采取的就是代理理论所提倡的治理策略;如果所有者假设管理者是社会人,就倾向于与之建立管家关系,如果双方确实建立起管家关系,所有者就会充分信任管理者,并与之合作,此时采取的就是管家理论所提倡的治理策略。在公司治理实践中,所有者有两种选择,要么建立代理关系,要么建立管家关系,对应于此,公司治理策略要么以代理理论为指导,要么管

© 1994-2010 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

表 1　　代理理论和管家理论之比较

比较维度＼理论	代理理论	管家理论
理论基础	经济学和金融学	心理学和社会学
人性假设	经济人	社会人
潜在关系	代理关系,不信赖	管家关系,充分信任
关键利益	冲突	一致
利益关系	争夺,此消彼长	双赢,相互助长
激励手段	外在的,物质的因素	内在的,非物质因素
治理的指导思想	控制	合作
治理的具体方法	限制权力,二元治理结构	充分授权,一元治理结构

家理论为指导,可见,按照这一逻辑,代理理论和管家理论在治理实践中是对立而非相容。

二、代理理论和管家理论的分析拓展

从代理理论和管家理论潜在逻辑可以看出,它们的一个重要不足是只重视从所有者角度来看待管理者,认为所有者和管理者之间要么建立代理关系,要么建立管家关系,而对管理者倾向于选择代理关系还是管家关系缺乏分析。针对这一不足,下面主要从管理者角度,拓展对代理理论和管家理论的分析。

很明显,当管理者与所有者发生关系时,类似于所有者,管理者也会面临着两种选择,要么与所有者建立代理关系,要么建立管家关系。代理理论和管家理论从所有者角度,认为所有者对管理者的认知假设决定了他们之间必然建立两种关系中的一种。这里不是去分析管理者对所有者的认知,而是从管理者角度,重点分析具有哪些特征的管理者倾向于选择代理关系或者管家关系。

在文献总结基础上,对特征因素进行梳理和概括,认为主要的特征因素包括心理因素和情境因素两类。心理因素包括:(1)需求水平。根据马斯洛的需要层次理论及对其作出扩充的相关理论,有些人的主要需要停留在较低层次,有些人的主要需要处于较高层次,而且,同一个人在不同的生活阶段占主导地位的某种或多种需要往往也不相同。很显然,低层次需要的人会寻求经济利益的最大化,从而倾向于选择代理关系,高层次需要的人会寻求自我实现,从而倾向于选择管家关系;(2)权力动机。权力动机是一种影响别人朝向有效完成任务和接受组织目标的一种心理需要。权力类型可以概括为组织权力和个人权力两类。组织权力是所有者或者组织赋予的,它由组织中的职位决定,组织中成员任期的终止也将终止这种权力,包括强制型、合法型、奖励型权力。个人权力,内在于个人,由个人个性特点决定,不受组织中正式角色影响,这种权力发展慢,但是维持和发挥作用的时间很长,包括专家型和参考型权力。那些倾向于使用组织权力的人更有可能选择与所有者建立代理关系;那些更倾向于使用个人权力作为基础来影响别人的人更有可能选择与所有者建立管家关系;(3)身份认同感。当管理者通过接受组织的使命、远景和目标,并把他们看作组织的一员时,他们就产生了身份认同感。此时,他们会按照组织的目标而工作,会为组织的成功而努力,也愿意为组织的失败而经受挫折。在工作过程中,他们更愿意合作,并把自己当作组织公民,真诚地、不求报偿地行动。显然,身份认同感强的管理者更容易成为管家。反之,则更容易成为代理;(4)组织承诺。组织承诺是指个人与组织身份一致的强度和卷入组织的程度。它包括感情、理想、规范、经济和机会承诺五个维度①。不同人在不同阶段对不同组织的组织承诺不同,那些感情、理想和规范承诺高的人更倾向于选择建立乘务员关系,而经济和机会承诺高的人会更倾向于选择建立代理关系。

情境因素包括:(1)管理哲学。管理哲学可以分为控制导向的管理和卷入导向的管理两种。控制管理认为工作的思考和控制必须与工作的执行相分离。而卷入导向的管理强调自我控制和自我管理,并不认为要创造工作思考和控制与工作执行相分离的情境。控制导向的管理强调他控,而卷入导向的管理强调自控。控制导向的管理倾向于产生代理关系,而卷入导向的管理倾向于产生管家关系;(2)文化背景。文化维度研究告诉我们,存在集体主义文化和个人主义文化之别。个人主义的文化强调个人目标在集体目标之上,而集体主义强调个人目标从属于集体目标。可以看出集体主义文化更容易产生管家关系,而个人主义文化更容易产生代理关系;(3)权力距离。权力距离是指组织和机构中具有更少权力的成员,接受权力分配不公的程度。在那些高权力距离文化中,较少权力的成员依赖于高权力成员,因此,

① 凌文辁,方俪洛. 心理和行为测量[M].北京:机械工业出版社,2003.

© 1994-2010 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

高权力成员拥有特权，阶级和阶层在这种文化中是可接受的。在低权力距离文化中，不平等最小化，地位和阶级象征被模糊化。高权力距离的文化孕育着代理关系的产生，因为他们支持在管理者和所有者之间的内在不平等，并对其合理化。低权力距离文化孕育着管家关系的产生，因为成员把管理者和所有者之间的平等给予更高评价，这种导向鼓励他们发展管家关系。

可见，按照特征因素，对代理理论和管家理论的管理者进行分析，可以把管理者分为倾向于选择代理关系和选择管家关系两类。具体具有哪些特征的人会倾向于选择代理关系或者管家关系（见表2）。

表2　管理者选择倾向的特征

特征＼倾向	选择代理关系倾向	选择管家关系倾向
心理因素	低层次需要为主导	高层次需要为主导
	组织权力动机	个人权力动机
	身份认同感弱	身份认同感强
	低组织承诺	高组织承诺
情境因素	控制导向的管理哲学	卷入导向的管理哲学
	个人主义文化背景	集体主义文化背景
	高权力距离	低权力距离

三、代理理论和管家理论的有机统一

以代理理论和管家理论为基础，结合上文对代理理论和管家理论的拓展分析结果，我们认为，公司治理实践应该重视双向分析，既要从所有者，又要从管理者角度来考虑他们之间会形成一种怎样的关系，而不是只从所有者角度来考虑，也就是说，所有者和管理者之间关系形成应该建立在“双向选择”基础上，而不是“单向决定”基础上。按照这一逻辑，所有者和管理者之间关系的形成实际上就是他们之间的博弈过程。博弈的一方是所有者，他面临着两种选择，要么选择建立代理关系，要么选择建立管家关系，博弈的另一方是管理者，按照特征因素可以分为两类，一类倾向于选择建立代理关系，一类倾向于选择建立管家关系。

根据以上描述，可以形成（表3）所示的博弈矩阵：

状态1：当所有者选择与管理者建立代理关系，而管理者特征与倾向于代理关系的心理和情境因素相符时，管理者会利用所有者的不足，所有者需要一个控制机制对管理者进行约束以确保代理成本最小。这种状态下，所有者和管理者就形成了彼此期望的代理关系，这种代理关系能够控制代理成本，最小化彼此的潜在损失。

表3　所有者－管理者博弈矩阵

管理者的选择		所有者的选择	
		代理	管家
	代理	状态1：最小化潜在的成本；相互之间的代理关系	状态2：管理者机会主义行为；所有者愤怒并背叛
	管家	状态3：所有者机会主义行为；管理者受挫并背叛	状态4：最大化潜在的绩效；相互之间的管家关系

状态2：当所有者选择管家关系，而管理者特征与倾向于代理关系心理和情境因素特征相符时，管理者会采取机会主义行为和利用所有者，以牺牲所有者和组织利益方式进行自我服务，而所有者创造了有利于管理者自我服务的情境。这种状态下，管理者行为与所有者所希望的不一致，所有者可能感到被背叛而很愤怒，要么增加控制，要么撤换管理者，要么从情境中退出。

状态3：当所有者选择代理关系，管理者特征与倾向于管家关系的心理和情境因素相符时，所有者认为管理者不可信，并对他们实施控制，以减少管理者的机会主义行为，而倾向于成为管家的管理者受到象代理角色一样的控制，会感到受挫，进而会背叛所有者，产生反组织行为，甚至离职以退出情境。

状态4：当所有者选择管家关系，管理者特征与倾向于管家关系的心理和情境因素相符时，管理者会按照管家角色一样行事，通过完成组织使命和目标来获得利益，管理者创造卷入导向情境和授权给管理者，双方实现了合作，结果就到达最大化公司潜在绩效的管家关系。这种状态下，双方获利最高，组织实现最大化利润回报。

在博弈过程中，对于所有者而言，选择哪种关系决定于他对风险的可接受水平以及愿意相信对方的程度，对于管理者来说，选择哪种关系取决于管理者的特征倾向。如果双方都倾向于选择代理关系，风险最少；如果双方选择管家关系，利益最大；如果一方选择代理关系，而另一方选择管家关系，则会引起匹配错位，最终导致治理策略失效。这也许可以解释研究中的钟摆现象，即有些研究认为代理理论好，有些研究却认为管家理论好。

从以上博弈分析可以看出，代　（下转第11页）

© 1994-2010 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved.　http://www.cnki.net

又要对员工起着卓越的激励作用。

著名的Mercer咨询公司建议美国企业在境外发行股票期权应按先后顺序考虑以下问题：(1)确定发行股票期权的目标；(2)根据会计准则的要求量化期权计划的成本；(3)分析期权计划给公司及员工带来的税收影响；(4)判断期权计划在法律上的可行性；(5)考虑其他本地企业或跨国企业采用的薪酬计划类型。我国企业在制定股票期权计划时亦可参考Mercer的建议，对各方面进行周详的考虑。

迄今为止，我国股票期权制的推行在相关法律及政策方面仍存在许多不利的障碍，但学者们已提出一些确实可行的对策，如采用虚拟股票期权、股票增值权计划等方式。因此，是否实行股票期权计划首先看企业是否需要，由公司股东来决定，公司整体质量不高、内部人控制现象严重等某些公司治理方面的缺陷不应作为股票期权制不适宜在中国推行的理由。在笔者的实地调查中，多数企业都肯定了股票期权的激励作用，希望政府能在政策上给予支持，特别是尽快制定兼顾公平性及激励性的会计政策。

西方股票期权的会计政策正由内涵价值法向公允价值法转变，按会计政策与国际接轨的趋势，公允价值法本应是我国现阶段的选择。但不可否认的是，在过去的三十年间，内涵价值法的使用是股票期权制在美国广泛推行的主要原因，它在很大程度上促进了美国中小企业的发展以及美国经济的繁荣(Glassman，2003)。研究数据亦表明，若强行将股票期权费用化，公司将减少向普通员工赠予股票期权，大量人才将从美国本土流失。此外，公允价值法使用的期权定价模型亦存在可靠性方面的缺陷，模型参数的轻微调整足以使期权价值产生巨大的差异。以一个理论价值为100美元的股票为例，其期权的价值波动范围可能是20美元至300美元。可见，在公允价值法下，管理层更容易通过调整模型参数来操纵利润目标。因此，由于内涵价值法对股票期权制的促进作用以及公允价值法的定价模型的不足，现阶段我国企业应采用内涵价值法进行股票期权的会计处理。□

参考文献]

[1]Hauser,J.L. The Stock Option Repricing Dilemma [J].Journal of Compensation and Benefits, November/December 2001.

[2]Core,J.E.& Guay,W.R. Stock option plans for non-executive employees [J].Journal of Financial Economics,2001.

[3]Hall,B.J. & Murphy,K.J. The trouble with stock options [J]. Journal of Economic Perspectives, 2003,17.

[4]Glassman,J.K. Beyond the FASB, mandatory Expensing of Stock Options Will harm Small Businesses, Drive Talented manager and Workers Offshore, And harm the U.S. Economy at a Critical Time [J],American Enterprise institute, November 12, 2003.

(上接第 43 页)

理理论和管家理论并非对立。通过拓展代理理论和管家理论的分析假设，发现代理理论和管家理论能够有机统一在一个分析框架之下。在这一框架下，关键是去寻找每一种理论有效或者无效的条件，并找到适用于代理理论和管家理论的转变法则，而不是忽视理论发挥作用的条件，抽象地比较和争论哪种理论更为有效。□

参考文献]

[1] Chamu Sundaramurthy, Marianne Lewis. Control And Collaboration:Paradoxes Of Governance. Academy of Management Review. 2003, Vol. 28, No. 3, 397-415.

[2] James H. Davis, F. David Schoorman, Les Donaldson. Toward A Stewardship Theory Of Management. Academy of Management Review. 1997, Vol. 22, No. 1, 20-47.

[3] Mark A. Fox，Robert T. Hamilton. Ownership And Diversification: Agency Theory Or Stewardship Theory. Journal of Management Studies. 1994, Vol. 31, No. 1, 69-81.

[4] Neal Arthur, Gerald Garvey, Peter Swan, Stephen Taylor. Agency Theory And "Management Research": A Comment. Australian Journal of Management. 1993, Vol. 18, No. 1, 93-102.

© 1994-2010 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net