

Streszczenie pracy doktorskiej mgr Beaty Żukowskiej

Efekty ekonomiczne profesjonalizacji przedsiębiorstw rodzinnych

Praca doktorska

napisana pod kierunkiem

prof. dra hab. Jerzego Węclawskiego

i promotora pomocniczego

dra hab. Roberta Zajkowskiego

Zgodnie z literaturą przedmiotu, w przedsiębiorstwach rodzinnych współistnieją trzy odrębne podsystemy, które nieustannie ze sobą oddziałują i wzajemnie się przenikają: przedsiębiorstwo, rodzina i własność.¹ Współistnienie rodziny i biznesu w ramach jednego podmiotu przekłada się na określanie ich systemu wartości, norm, celów, zasad i sposobów funkcjonowania oraz oddziałuje na stabilność stosunków własnościowych.² Wzajemne oddziaływanie tych podsystemów literatura określa pojęciem „efektu rodzinności”.³ Poszukując teoretycznych ram dla zrozumienia oddziaływania tego efektu na wyniki przedsiębiorstw, badacze sięgają najczęściej do dorobku teorii ładu korporacyjnego, w tym przede wszystkim teorii zasobowej, teorii agencji, teorii służebności oraz teorii interesariuszy.⁴ Pomimo implementacji wymienionych wyżej teorii na grunt przedsiębiorczości rodzinnej, badaczom nie udało się jednoznacznie wskazać czy firmy rodzinne, jako podmioty wyposażone w specyficzne atrybuty, skuteczniej niż przedsiębiorstwa nierodzinne, realizują określone cele ekonomiczne oraz pozaekonomiczne. **Brak jednoznaczności wyników badań, może sugerować, że firm rodzinnych nie powinno traktować się jako jednorodnego zbioru.** Wśród nich występują przedsiębiorstwa, o różnym poziomie zaangażowania menedżerów i doradców zewnętrznych, w różnym stopniu wykorzystujące formalne procedury planowania

¹ R. Tagiuri, J.A. Davis, *Bivalent Attributes of the Family Firm*, „Family Business Review” 1996, 9(2), s. 199–208.

² J. Węclawski, *Przedsiębiorstwa rodzinne we współczesnej gospodarce*, [w:] H. Pernsteiner, J. Węclawski (red.), *Finansowanie i corporate governance w przedsiębiorstwach rodzinnych*, C.H. Beck, Warszawa 2016, s. 15.

³ W.G. Dyer, *Examining the Family Effect on Firm Performance*, „Family Business Review” 2006, 19(4), s. 253–273.

⁴ J. Chrisman, J. Chua, P. Sharma, *Trends and Directions in the Development of a Strategic Management Theory of the Family Firm*, „Entrepreneurship Theory and Practice” 2005, 29(5), s. 555–575; C.A. Benavides-Velasco, C. Quintana-García, V.F. Guzmán-Parra, *Trends in Family Business Research*, „Small Business Economics” 2013, 40(1), s. 41–57; K.J. Madison, *Agency Theory and Stewardship Theory Integrated, Expanded, and Bounded by Context: An Empirical Investigation of Structure, Behavior, and Performance within Family Firms*, rozprawa doktorska, University of Tennessee, Knoxville 2014; R.A. Litz, A.W. Pearson, S. Litchfield, *Charting the Future of Family Business Research: Perspectives from the Field*, „Family Business Review” 2012, 25(1), s. 16–32.

i zarządzania personelem, mechanizmy kontrolne oraz możliwości wzmocnienia zasobów kompetencyjnych. Przedstawione działania i cechy przedsiębiorstwa można uznać za „**przejawy profesjonalizacji**” firmy rodzinnej.⁵ Ich wprowadzenie do rodzinnego biznesu, ma za zadanie wzmocnienie jego ekonomicznego potencjału i zniwelowanie negatywnych konsekwencji wynikających z emocjonalnych relacji pomiędzy członkami rodziny prowadzącymi firmę. Do tej pory badacze skupiali się przede wszystkim na skutkach ekonomicznych wybranego działania profesjonalizującego, rzadziej na wiązce kilku z nich.⁶ Dostępna literatura, nie pozwala na jednoznaczne wskazanie, czy profesjonalizacja przedsiębiorstwa rodzinnego, która może osłabić pozytywny wpływ jego „rodzinności”, może również różnicować osiągnięte przez nie efekty ekonomiczne.

Zidentyfikowana luka poznawcza stała się podstawą do sformułowania **problemu badawczego** pracy doktorskiej, odnoszącego się do przejawów profesjonalizacji występujących w przedsiębiorstwach rodzinnych w Polsce oraz różnic w efektach ekonomicznych osiąganych przez podmioty zaklasyfikowane do względnie homogenicznych grup pod względem poziomu profesjonalizacji.

Ze względu na fakt, że literatura przedmiotu nie opisuje profesjonalizacji przedsiębiorstwa rodzinnego w sposób wystarczająco kompleksowy (pozwalający na uwzględnienie jej różnorodnych przejawów), w pracy doktorskiej przyjęto następującą, własną definicję w brzmieniu: **profesjonalizacja to zestaw działań lub cech, których rolą jest wspieranie przedsiębiorstw rodzinnych w podejmowaniu racjonalnych decyzji ekonomicznych.** Jej wprowadzenie pozwoliło na potraktowanie profesjonalizacji jako złożonego zjawiska, na które składa się szereg pojedynczych działań i charakterystyk. Mogą one wchodzić ze sobą w interakcje wspierając lub znosząc nawzajem swoje potencjalne skutki. W tym kontekście, wprowadzono również pojęcie **profilu profesjonalizacji** tj. określonego poziomu częstotliwości lub intensywności występowania badanych przejawów profesjonalizacji.

Głównym celem przeprowadzonych badań była **identyfikacja różnic pomiędzy wybranymi efektami ekonomicznymi w przedsiębiorstwach rodzinnych reprezentujących różny profil profesjonalizacji.** W ramach eksploracji problemu badawczego wyodrębniono pięć celów cząstkowych oraz sformułowano dziewięć hipotez badawczych.

Praca ma charakter teoretyczno-empiryczny. W części teoretycznej (rozdział I i II) przedstawiono w oparciu o przegląd literatury przedmiotu zagadnienia związane z istotą przedsiębiorstw rodzinnych oraz profesjonalizacją ich działalności. Część empiryczna (rozdziały III-V) poświęcona została koncepcji i organizacji badań oraz prezentacji ich wyników.

Przebieg badań empirycznych został podporządkowany celowi pracy. **Przedmiotem badań** był zestaw działań oraz cech przedsiębiorstw rodzinnych, które mogą wskazywać na poziom ich profesjonalizacji. Na podstawie częstotliwości i intensywności występowania tych

⁵ L. Songini, *The Professionalization of Family Firms: Theory and Practice*, [w:] P. Poutziouris, K. Smyrnios, S. Klein (red.), *Handbook of Research on Family Business*, Edward Elgar Publishing, Northampton 2006, s. 269-297; J. Dekker, N. Lybaert, T. Steijvers, B. Depaire, *The Effect of Family Business Professionalization as a Multidimensional Construct on Firm Performance*, „Journal of Small Business Management” 2015, 53(2).

⁶ K. Madison, J.J. Daspit, K. Turner, F.W. Kellermanns, *Family Firm Human Resource Practices: Investigating the Effects of Professionalization and Bifurcation Bias on Performance*, „Journal of Business Research” 2018, 84, s. 327-336.

cech, przeprowadzona została identyfikacja różnych profili profesjonalizacji przedsiębiorstw rodzinnych. Kluczowym dla rozprawy obszarem było zbadanie czy grupy przedsiębiorstw reprezentujące różny profil profesjonalizacji różnią się pod względem wybranych, osiągniętych przez nie efektów ekonomicznych (rozumianych jako wymierne konsekwencje podejmowanych działań gospodarczych). W rezultacie, zweryfikowano istnienie różnic w wielkości badanych przedsiębiorstw, ich wieku, poziomie zaangażowania rodziny we własność i zarządzanie oraz obecności drugiego pokolenia w obu tych wymiarach. Weryfikacją objęto również różnice w strukturze majątku, strukturze źródeł finansowania, poziomie płynności oraz osiągniętej rentowności. Na koniec, analizę uzupełniono o identyfikację różnic w postrzeganiu wybranych efektów ekonomicznych przez przedstawicieli przedsiębiorstw rodzinnych.

Badania zostały przeprowadzone w okresie od maja 2018 do grudnia 2019 roku. **Obiektem badań** były przedsiębiorstwa posiadające swoją siedzibę w Polsce, zidentyfikowane jako „rodzinne” tzn. samodzielnie uznające się za przedsiębiorstwo rodzinne (podczas badań zadeklarowały swoją „rodzinnosc”) oraz spełniające kryterium zaproponowane przez S. Klein⁷, (*Substantial Family Influence*). Zgodnie z jego logiką przedsiębiorstwo ma charakter „rodzinny”, gdy rodzina posiada w nim udziały własnościowe, a siłę jej wpływu na przedsiębiorstwo wyraża udział we własności, organach nadzorczych i kontrolnych. Dodatkowym kryterium wyboru badanych jednostek gospodarczych była forma prawna w jakiej prowadzona jest działalność przedsiębiorstwa rodzinnego. Przyjęto, że badaniami zostaną objęte wyłącznie jednostki działające w formie spółek prawa handlowego.

W celu weryfikacji hipotez badawczych zastosowano metodę badań korelacyjnych⁸, polegających na obserwacji zależności pomiędzy zmiennymi⁹. Wnioskowanie przeprowadzone zostało na połączonych zbiorach informacji, obejmujących dane pierwotne (ankietowe) oraz dane wtórne (dane finansowe badanych przedsiębiorstw). Gromadzenie danych pierwotnych zostało przeprowadzone przy użyciu metody sondażu diagnostycznego. Kwestionariusz badania ankietowego został skierowany do 7 863 podmiotów, stanowiących samodzielnie stworzony operat „potencjalnych” przedsiębiorstw rodzinnych. Dane wtórne pozyskane zostały w oparciu o wykorzystanie metody dokumentacyjnej.¹⁰ W pracy wykorzystano informacje pochodzące z zewnętrznej dokumentacji przedsiębiorstw, obejmujące sprawozdania finansowe publikowane w gospodarczych bazach danych. Ostateczna wielkość badanej próby to 245 przedsiębiorstw.

Do analizy wyników przeprowadzonych badań zastosowane zostały **metody analiz ilościowych**, w tym przede wszystkim: analiza średnich, analiza skupień oraz analiza wariancji.

Dzięki zastosowaniu metod taksonomicznych (analiza skupień), udało się wskazać cztery typy przedsiębiorstw rodzinnych, sprofesjonalizowanych w różny sposób (tworzące względnie homogeniczne grupy pod względem profesjonalizacji): **dojrzałe sprofesjonalizowane, profesjonalizujące się w sposób „demokratyczny”**,

⁷ S.B. Klein, *Family Businesses in Germany: Significance and Structure*, „Family Business Review” 2000, 13(3), s. 157–181.

⁸ W badaniach korelacyjnych, w przeciwieństwie do badań eksperymentalnych i quasi-eksperymentalnych badacz nie dokonuje żadnych interwencji, lecz jedynie obserwuje zależności między zmiennymi.

⁹ A. Sagan, *Metodologia badań ekonomicznych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2016, s. 112.

¹⁰ S. Stachak, *Podstawy metodologii nauk ekonomicznych*, Książka i Wiedza, Warszawa 2006, s. 168–173.

profesjonalizujące się w sposób „autorytarny” oraz niesprofesjonalizowane. Każdy z wymienionych typów charakteryzował się odmienną konfiguracją i zakresem występowania badanych przejawów profesjonalizacji tj. reprezentował jej odmienny profil.

Przedsiębiorstwa **dojrzałe sprofesjonalizowane**, charakteryzowała przede wszystkim obecność mechanizmów ładu korporacyjnego oraz *family governance*. W największym stopniu wykorzystywały one wsparcie menedżerów zewnętrznych i formalizowały procesy planowania, kontroli oraz zarządzania zasobami ludzkimi. Znamiennej cechą przedsiębiorstw **profesjonalizujących się „demokratycznie”** był natomiast wysoki poziom decentralizacji podejmowania decyzji. W porównaniu do innych typów, relatywnie często wykorzystywały one kompetencje menedżerów spoza rodziny oraz doradztwo zewnętrzne. Nie występowały w nich organy nadzorcze oraz rzadziej obecne były komponenty *family governance*. Z kolei dla przedsiębiorstw **profesjonalizujących się „autorytarnie”**, immanentną cechą było silnie scentralizowane podejmowanie decyzji. Pomimo, że nie jest to aspekt świadczący o profesjonalizacji, inne jej przejawy, tj. obecność komponentów *family governance*, duży nacisk na poszerzanie swoich kompetencji i relacji biznesowych oraz wykorzystywanie doradztwa zewnętrznego, sugerowały o przyjęciu takiego kierunku rozwijania działalności. Ostatni typ, przedsiębiorstwa **niesprofesjonalizowane** charakteryzowały się najniższym poziomem sprofesjonalizowania w prawie każdym z analizowanych obszarów.

Autorska typologia pozwoliła na zbadanie sposobu, w jaki wielopłaszczyznowe zjawisko, jakim jest profesjonalizacja przedsiębiorstwa rodzinnego, różnicuje osiągnięte przez nie efekty ekonomiczne. Weryfikacja hipotez oraz towarzysząca im interpretacja uzyskanych wyników, pozwoliła na sformułowanie wniosków, które mają również wymiar praktyczny.

Pomimo, że nie zaobserwowano istotnych różnic w zakresie miar relatywnych opisujących efekty przedsiębiorstwa (rentowność, płynność, struktura kapitału, struktura majątku), zidentyfikowano istotne różnice w wielkości podmiotów, rentowności wyrażonej w wartościach nominalnych, osiągniętym wieku i obecności drugiego pokolenia we własności. Uzyskane wyniki sugerują, że profesjonalizacja przedsiębiorstwa rodzinnego stanowi nieodzowny atrybut jego dalszego wzrostu i rozwoju. Pomimo osłabiania pozytywnych przejawów efektu „rodzinnosci”, profesjonalizacja może przyczyniać się również do niwelowania jego negatywnych skutków (np. takich jak: nepotyzm, paternalizm, niskie różnicowanie posiadanej wiedzy i kompetencji).

Wprowadzanie działań profesjonalizujących biznes powinno być zatem rekomendowane firmom rodzinnym znajdującym się na różnych etapach działalności. Należy jednak pamiętać przy tym o uwzględnieniu posiadanego potencjału finansowego i organizacyjnego. Sposób w jaki przedsiębiorstwo się profesjonalizuje oraz jakie działania w to angażuje, powinny nieustannie ewoluować. Tylko w ten sposób możliwe jest powiększanie skali prowadzonego biznesu i zapewnienie mu wielopokoleniowego przetrwania.

Beata Zubowska