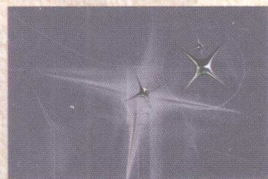


陕西自然科学研究计划项目

家族企业

治理及其优化



程书强 李 慧 著

陕西师范大学出版社

图书代号:ZZ4N1031

家族企业治理及其优化

程书强 李慧 著

责任编辑 侯海英

责任校对 胡莉侠

封面设计 徐 明

出版发行 陕西师范大学出版社

社 址 西安市陕西师大 120 信箱(邮政编码:710062)

网 址 <http://www.snuph.com>

经 销 新华书店

印 制 蓝田立新印务有限公司

开 本 850×1168 1/32

印 张 6.75

插 页 2

字 数 175 千

版 次 2004 年 11 月第 1 版

印 次 2004 年 11 月第 1 次

印 数 1—1000 册

书 号 ISBN 7-5613-1664-X/G·1189

定 价 25.00 元

作者简介

程书强,男,1968年7月出生,陕西商州人,西安财经学院管理学院副教授,西安交通大学管理学院博士研究生,陕西省企业策划与设计省级重点实验室副主任,美国 California State University, Fresno,比利时 University Antwerpen 访问学者,陕西省优秀留学回国人员,中国管理科学研究院高级研究员,西北工业大学外聘硕士生指导教师。

近几年先后主持各级纵向研究课题9项,其中国际合作项目1项,陕西省自然科学基金项目1项,陕西省哲学社会科学规划项目2项,陕西省教育厅重点研究项目2项,专项研究项目3项;横向研究课题6项。先后在各类学术斯刊发表学术论文40余篇,其中核心以上论文16篇。获国家统计局优秀科研成果奖二等奖1次,陕西省哲学社会科学优秀成果奖3等奖1次,陕西省优秀教学成果奖二等奖1次,陕西高校科技进步奖三等奖1次。

目前主要研究领域:家族企业治理、私营企业融资问题、教育管理。

李慧,女,1978年出生,河南商丘人,2001年毕业于河南大学管理学院获管理学学士学位,后被保送至西北工业大学经济学系攻读硕士学位,并于2004年4月获得经济学硕士学位。现在西北工业大学经济学系任教,担任《管理学原理》、《组织行为学》、《国际投资》等课程的教学工作。

曾参与陕西省自然科学基金项目“家族企业运营机制分析及创新研究”并承担部分研究工作。先后在《唐都学刊》、《西安财经学院学报》、《商丘师范学院学报》等刊物发表学术论文四篇。

主要研究领域:现代企业理论、私营企业战略、人力资本产权研究。

目 录

第一章 导 论

§ 1.1 研究的动机与研究意义	(1)
§ 1.1.1 研究动机	(1)
§ 1.1.2 研究意义	(5)
§ 1.2 家族企业问题研究综述	(6)
§ 1.2.1 西方家族企业理论研究现状	(6)
§ 1.2.2 国内学者对家族企业问题的研究	(13)
§ 1.2.3 简要评价	(19)
§ 1.3 关于研究的几点说明	(20)
§ 1.3.1 研究范畴	(20)
§ 1.3.2 研究方法与分析框架	(21)
§ 1.3.3 结构安排	(22)
§ 1.3.4 创新点及价值	(23)

第二章 中国的家、家族文化与家族制度

§ 2.1 家及家的特点	(25)
§ 2.1.1 中国的家:血缘系谱关系	(25)
§ 2.1.2 西方的“家”:契约关系	(28)
§ 2.1.3 日本的“家”:身份关系与共同体	(29)
§ 2.2 源远流长的家文化	(31)
§ 2.2.1 家族文化的内涵和体现	(31)
§ 2.2.2 中国商品经济发展中的家族文化	(34)
§ 2.2.3 传统家文化的特殊性	(36)
§ 2.2.4 家族文化存在的历史和社会根源	(40)
§ 2.3 家族制度与家族组织	(42)

§ 2.3.1	家族制度的形成与变迁	(42)
§ 2.3.2	家族制核心:差序格局	(45)
§ 2.3.3	中国乡土社会“家”的性质	(48)
§ 2.3.4	建国后家族组织的衰落与复活	(50)
第三章 家族企业的产生、发展		
§ 3.1	家族企业的界定	(55)
§ 3.2	家族企业的类型	(58)
§ 3.3	家族企业的发展历程	(59)
§ 3.3.1	早期家族企业	(60)
§ 3.3.2	近代家族企业	(62)
§ 3.3.3	当代家族企业	(63)
§ 3.4	家族企业的本质	(70)
§ 3.4.1	从文化视角看家族企业的本质	(70)
§ 3.4.2	从系统论角度看家族企业的本质	(72)
§ 3.5	我国现实生活中家族企业的一些特点	(74)
第四章 家族企业的存在原因分析		
§ 4.1	传统家族制度、家文化的影响和渗透是家族企业普遍存在的伦理基础	(81)
§ 4.2	从中国特有的政治经济发展角度的分析	(85)
§ 4.3	交易费用问题是家族企业存在的理性选择	(87)
§ 4.4	从制度经济学角度的分析	(89)
§ 4.5	从组织成本转移角度的分析	(91)
§ 4.6	从社会学角度的分析	(92)
第五章 家族企业治理理论		
§ 5.1	企业治理的定义	(94)
§ 5.2	企业治理相关概念	(96)
§ 5.3	公司治理制度安排与设计	(98)
§ 5.4	家族企业治理模式的含义	(104)
§ 5.5	家族治理模式的特征	(105)

§ 5.6 家族企业治理问题的主要研究内容	(108)
第六章 我国家族企业治理现状分析	
§ 6.1 家族企业治理现状	(111)
§ 6.1.1 家族企业的股权结构和资本结构现状··	(111)
§ 6.1.2 家族企业内部治理现状	(116)
§ 6.1.3 家族企业外部治理现状	(119)
§ 6.2 家族企业治理中存在的问题	(120)
第七章 家族企业成长障碍的成因分析	
§ 7.1 家族“长不大”的实质	(124)
§ 7.1.1 家族企业成长模型	(124)
§ 7.1.2 家族企业成长瓶颈及其实质	(126)
§ 7.2 华人社会的信任结构	(131)
§ 7.2.1 中西文化背景下信任机制的主要差异··	(131)
§ 7.2.2 东西方学者对华人社会信任的考察	(132)
§ 7.2.3 华人社会的信任结构	(134)
§ 7.3 当前我国信任机制的现状与影响	(137)
§ 7.4 家族治理模式是现阶段我国家族企业的相机 选择	(139)
§ 7.4.1 信任对家族企业有效成长的影响	(139)
§ 7.4.2 家族治理模式是家族企业的相机选择··	(142)
第八章 家族企业治理的优化	
§ 8.1 家族企业治理模式优化	(143)
§ 8.1.1 契约理论下的企业治理模式——利益 相关者的共同治理	(143)
§ 8.1.2 有效的企业治理模式应具备的特征	(145)
§ 8.1.3 两种制度的企业治理结构之比较	(146)
§ 8.1.4 对我国私营家族企业现代化之路的思考··	(149)
§ 8.2 家族企业治理结构优化	(155)
§ 8.2.1 股权结构优化	(155)

§ 8.2.2	融资机制优化	(160)
§ 8.2.3	内部治理机制优化	(163)
§ 8.2.4	外部治理机制优化	(167)
§ 8.3	完善社会信任	(169)
§ 8.3.1	进行观念创新,构建经济发展的信任文化...	(170)
§ 8.3.2	进行制度创新,完善信任的运行机制 ...	(172)
§ 8.3.3	加强法制建设,营造信任的法制环境 ...	(176)
第九章 家族企业上市公司研究		
§ 9.1	国内家族控股公司上市的现状	(180)
§ 9.2	家族企业上市给社会及企业带来的影响	(182)
§ 9.3	家族企业上市后的治理对策	(188)
§ 9.4	来自中国家族企业上市公司的实践	(193)
结束语		(200)
参考文献		(203)

得提到家族经营的企业^①。德鲁克其实道出了这样一个事实:尽管家族企业普遍存在,但长期以来学术界却忽视了对它的研究。从20世纪60年代以来,西方家族企业研究开始急剧升温,90年代后期家族企业成为西方发达国家、甚至世界范围内的研究热点。

在我国,自近代以来,家族企业已有一定的发展。随后,由于外敌的入侵和政治的因素,家庭、家族、家族文化、家族企业受到强烈冲击。改革开放前夕,大陆的家族企业已基本绝迹。如今,促使人们逐渐重视家族企业研究的原因主要有以下三个方面:

(1) 20世纪90年代以来,港澳台及分布在东南亚和世界其他国家的华人家族企业的崛起举世瞩目,华人家族企业管理方式正式取代80年代的日本模式成为国际管理学界研究的热点。约翰·奈斯比特认为世界华人经济对日本的经济地位大有取代之势,华人企业团体“把亚洲经济推向巅峰”,“并逐渐侵蚀着西方经济领域”^②。“华人家族企业成为仅次于北美、日本、欧洲的世界第4大经济势力”^③虽然海外华人所处的环境不相同,“他们却都一样地发展并保持了一种特殊的企业组织形式——家族企业。”^④

(2) 20世纪70年代末至80年代初,我国大陆平地涌起家庭经营的浪潮,而且一浪高过一浪,一直持续到现在(见表1)。今天的个体私营企业,普遍采用家庭家族拥有的形式,在企业内部管理上广泛存在着家族制管理^⑤。据统计,我国大约75%的私营企业

① 彼得·德鲁克. 大变革时代的管理. 上海译文出版社, 1999. 29页

② 约翰·奈斯比特. 亚洲大趋势. 外文出版社、经济日报出版社、上海远东出版社, 1996. 6~12

③ Kao, J. (1993). "The Worldwide Web of Chinese Business," Harvard Business Review March - April, 23 ~ 36

④ 雷丁. 海外华人企业家的管理思想——文化背景与风格. 上海三联书店, 1993. 4页

⑤ 中国私营企业主阶层研究课题组. 我国私有企业的经营状况与私有企业主的群体特征. 中国社会科学, 1994(4)

采用了家族式组织和家族式管理^①。而且一个趋势是,家族企业越来越多,其活动日益对我国的经济的发展发生重要影响。不仅私营企业普遍存在家族制管理,而且其他类型的企业,如乡镇企业、集体企业、合伙企业、股份合作制企业、民营承包企业等也大量存在家族制或泛家族制管理。长期忽视对家族企业的研究,是我国经济学和管理学界的一大缺憾。

表 1-1 1990~1999 年各类所有制户数发展情况^②

年份	国有企业		集体企业		外资企业		私营企业	
	户数 (户)	增长%	户数 (户)	增长%	户数 (户)	增长%	户数 (户)	增长%
1990	1151472	0.40	3381937	-11.69	25389	59.49	98141	8.35
1991	1253725	8.88	3479971	2.90	37215	46.58	107843	9.89
1992	1547190	23.41	4159417	19.52	84371	126.71	139633	29.48
1993	1951695	26.14	5156519	23.97	167507	98.54	237919	70.39
1994	2166331	11.00	5456818	5.82	206096	23.04	432240	81.68
1995	2218612	2.41	5337734	-2.18	233564	13.33	654531	51.43
1996	2163346	-2.49	5013416	-6.08	240447	2.95	819252	25.17
1997	2078348	-3.93	4470469	-10.83	235681	-1.98	960726	17.27
1998	1836289	-11.65	3736365	-16.42	227807	-3.34	1200978	25.01
1999	1649870	-10.15	3172471	-15.09	212436	-6.75	1508857	25.64
平均 增长		4.07		-0.71		26.62		35.50

① 卢现祥. 论华人企业的家族式管理. 华东经济管理, 2000(1)

② 张厚义, 明立志. 中国私营企业发展报告 No. 3(2001). 社会科学文献出版社, 2002. 6 页

(3) 20 世纪 90 年代以来,随着新经济的兴起,高新技术企业大量涌现,而我国的高新技术家族式企业越来越多^①。在新兴的 IT 企业,尤其是网络公司或软件公司的高级管理层,存在一种较为普遍的现象就是:兄弟或者夫妻共同担任要职。王志东妻弟同在新浪任职,网易丁磊、丁波兄弟分别坐镇北京、上海,e 国张永青、张永春分别担任董事长和总经理,当当书店的李国庆、俞渝夫妇担任联合总裁,创联万网中弟弟张向宁任 CEO,哥哥张向东担任 CTO,实达铭泰软件公司的 CEO 何恩培任用弟弟何战涛作为技术方面的副总……新经济似乎正在重新演绎家族经营,家族企业正在不断从原有的传统领域向新兴的高新技术产业领域扩张。

与其迅猛发展的势头相比,有关民营企业经营管理的理论研究显然是滞后的,这个问题已成为大陆民营企业经济发展过程中的一个很大的制约因素。应该说,造成这种局面的原因是复杂的。其中一个原因是我国学者对家族式组织存在一种“意识形态歧视”的心理障碍,即简单地将它宣判为低效率的和没有前途的,认为家族式组织作为一种企业模式必然要被所谓的现代企业制度所代替。这既受过去宣传的影响,也是因为人们用大量家族式组织经营失败的实例来否定对这种治理结构的理论研究。

因此,有识之士(如储小平,2000)呼吁重视家族企业的理论研究^②。因为缺乏理论指导的民营企业将难以逃脱“一代创业,二代守成,三代衰亡”的规律,更谈不上如何立足于世界企业的强者之林。家族企业发展状况如何将直接影响中国经济与社会发展前景,家族企业研究是一个具有现代意义的话题。所以说,对于家族企业问题的理论研究已是当务之急。

① 张丽,鲁娜.新经济演绎新家族经营.中国经营报,2000-07-18(3)

② 储小平.家族企业研究:一个具有现代意义的话题.中国社会科学,2000(5)

§ 1.1.2 研究意义

1. 实践意义

中国是一个家文化传统最为悠久和深厚的国度,虽然解放以来家文化、家族组织受到强烈冲击,但是,中国的现实表明:“家族主义”或“泛家族主义”倾向在中国的各种组织或单位中都惊人的相似,并普遍地存在着^①。即使在计划经济体制最鼎盛的时期也是如此,只不过是有一种变相的或潜伏的形态存在。在体制转轨期,家文化与家族企业的勃然复发应是不足为怪的。正如爱森斯塔(Eisenstadt)所言,虽然现代化会削弱旧传统的某些层面,然而在社会变迁的过程中,旧传统的某些层面有时会被再度提出和强调,以解决文化断层的危机和建立新的集体认同^②。在中国社会转型状态中,计划经济体制规则渐渐失效,健全的市场经济规则还在逐步地建立之中。因此,家庭与家族规则自然就成为在夹缝中发展起来的私营企业创建和发展的支撑构件。

2. 理论意义

从学理背景看,家文化体现了中国传统文化的突出特征,几千年家文化传统的社会心理积淀对企业的组织与经营行为、对家族企业的生命周期都产生着重大影响。因此,重视对当代中国家族企业、包括海外华人家族企业的研究,可以使人们加深对华人企业组织制度形式、组织行为与社会经济制度环境之间的互动变迁关系的认识。从而可以引发我们去深入探讨中国传统文化规则与现代市场经济规则以及现代企业制度规则的衔接点、结合点。进而可以从学理上探讨富有效率的具有中国特色的家族企业治理模式。

① 樊江春. 中国微观组织中的“家族主义”[J]. 新华文摘, 1992(5)

② Eisenstadt. Tradition, Change and Modernity, New York, 1973. 209 ~

§ 1.2 家族企业问题研究综述

§ 1.2.1 西方家族企业理论研究现状

1. 家族企业的治理结构研究

Nenbauer 等人(1998)对家族企业治理结构的研究结果表明,家族企业面临比非家族企业更加复杂的企业治理结构。如图 1-1 所示,非家族企业仅面临由所有者、董事会与管理者 3 个治理机构所组合成的 7 种角色定位,包括企业主本身、董事会本身、管理者本身、企业主—董事会、企业主—管理者、管理者—董事会、企业主—董事会—管理者;而家族企业却还要增加家族因素,从而导致家族企业要面临 15 种复杂的角色定位。

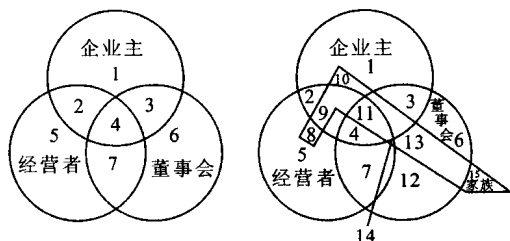


图1-1 非家族企业所家族企业治理结构比较

Leach 等人(1999)的研究表明,家族在企业发展中的现在和未来作用与企业主、董事会(组成、功能与目标)以及管理者(能否与上一代、这一代、下一代所掌握的所有权与管理权分离,是否有能力吸引有才能的非家族成员担任高级经理)三者之间能否整合,能否构建一个优化的企业治理结构是家族企业成长的关键所在。虽然有人指出,作为企业股东的家族成员应该与其他股东平等地参加企业会议并发表意见,但 Cadbury(2000)认为,家族企业区别于其他企业的重要特点在于家族应成为发展的原动力。卡洛克和沃德(2002)认为上述争论明显弱化了家族与企业的联系,所

以应在家族企业治理结构中引入家族理事会。家族理事会由企业内的家族成员组成,定期非正式(或正式)讨论家族企业事务,发挥家族在企业中的积极作用(见图1-2)。

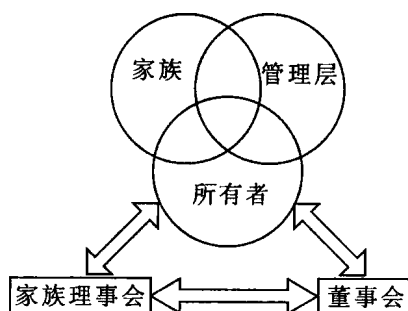


图1-2 家族所企业管理的平行结构

Berghe 和 Cachon(2001)认为,上述对家族企业治理结构的分析仅限于企业主、董事会、管理者与家族的讨论是不全面的,应分为五个层面对家族企业治理结构进行研究:第一个层面,也是最简单的分析方法,只研究董事会。第二个研究层面,集中在企业主、董事会与管理者的“公司治理三角”上,外加家族因素,这是许多研究者的分析视角,主要讨论代理问题。第三个研究层面运用更全面的整体观点审视当代社会经济环境中的网络组织,这个研究层面较第二个层面放大到雇员、供应商和顾客上。当再放大到政府、环境和社会时,便进入第四个研究层面,这个层面的研究强调企业对可持续发展所担负的责任。最后一个研究层面是,按照全球化观点,将经济制度、文化、价值观和规范等范畴纳入企业治理结构之中。

2. 家族企业系统研究

真正将家族企业当作系统来研究开始于20世纪60年代至70年代。Donnelleg(1964)、Levinson(1971)、Barry(1975)、Hershon(1976)等学者认为,家族企业实际上由两个重叠的系统构成,

即家庭系统和企业系统。克林·盖尔西克等人在此基础上提出了家族企业系统的三环模式。三环模式即把家族企业表示成三个既相互独立又相互交叉的子系统:企业、所有权和家庭。家族企业的任何个体,都能被放置在由这三个子系统相互交叉构成的七个区域中,企业有多种联系的人存在于两个或三个环的重叠区域。

3. 家族企业冲突研究

Philip R. Rosenblatt、Leonard H. Freiman 指出:几乎所有的家族企业都要经历兄弟姐妹间反目或其他类型的冲突。权力和利益是引起家族成员间纷争的主要导火索。这种冲突严重影响了家族企业的形象和运行效率。依靠家庭理疗专家帮助妥善解决家庭冲突,是保证家族企业持续发展不容忽视的问题。

4. 家族企业继承问题研究

加州大学北岭分校家族企业中心主任麦克康诺希在研究中发现,如果家族企业经营权力能顺利交替,他们会比非家族企业更重价值、效率更高且债务较少。可见能否将家族内最有能力者置于家族企业管理层的顶端至关重要。Gersick 等人(1997)认为,将家族企业经营管理权从第一代过继给第二代能否成功的关键在于,是否有一个成功的继承计划。Bukart 等人(2002)对世界各国或地区家族企业管理继承模式进行了系统概括。美国家族企业创始人通常在企业发展早期就雇用职业经理人,到创始人退休时,他和他的继承人仅维持最低限度的所有权。西欧家族企业创始人退休后,企业所有权仍然普遍地留在家族内,他们的继承人或者雇用职业经理人,如宝马公司;或者亲自经营,如标致公司。在欠发达国家,大部分家族企业创始人退休后由其后代继承企业所有权,若企业发展急需职业经理人,通常采用联姻手段使之入赘。

5. 家族企业女性家族成员的地位与作用研究

统计数据表明,女性作为第一代和第二代企业领导人的现象越来越普遍,大约 40% 的家族企业高层管理层有女性参加。超过 25% 的家族企业希望下一任 CEO 是女性。事实上,女性在家族企

业的发展过程中发挥着相当大的作用。Cole 列举了家族企业女性家族成员构成,包括妻子、女儿与妹妹、母亲、儿媳,其从事的职位分布于所有者(企业主、合伙人)和管理者(总经理、市场经理、财务经理、项目经理)等不同角色定位上。Cole 的研究发现,家族企业女性家族成员并不接受传统的家庭角色定位,她们在经营管理中发挥了与男性同样重要的作用;在职位升迁方面,女性与男性保持相同的速度,但女性通常并不愿意占据更高的职位;她们能独立作出决策,但孩子的数量会对她们形成制约。Rowe 和 Hong(2000)通过分析妻子在家族企业中的作用,发现:(1)与妻子不直接参与经营管理的家族企业相比,妻子直接参与经营管理的家族企业其业主家庭收入与企业销售额要大得多;(2)在美国妻子为家族企业工作而不领工资的现象自 20 世纪 50 年代以后便开始消失;(3)妻子在丈夫刚收购企业或刚创业时介入家族企业经营管理的比例较高,但在继承的家族企业中,妻子介入的比例明显偏低。

6. 华人家族企业的研究

对华人家族企业研究比较深入且有影响的主要是一些海外、台湾及香港学者(如郑伯,1991;雷丁,1993;杨国枢,1998;福山,2000 等。见表 1-2),

表 1-2 华人家族企业的研究动态

项 目	雷 丁	郑 伯	福 山	杨国枢
学科领域	组织社会学	组织心理学	企业理论	组织心理学
研究方式	访 谈	临床研究、 访谈、档案 分析	文献评论	文 献 评 论 实证研究
研究对象	港、台、东 南亚华人 家族企业	台湾民营 企业	港、台华人 家族企业	华人家族 企业
研究重点	组织结构 管理作风	组织与领 导模式	信任与组织	家族主义 与组织管 理

他们采用了一种所谓的“主位研究途径”(Emic Approach)的方式,探讨散布在新加坡、菲律宾、印尼、泰国、马来西亚,以及我国台湾、香港等东南亚国家和地区中华人企业组织的特性及管理作风等诸般问题,结果得出了类似的结论:即华人企业组织大多由家族控制,与传统家族文化和家族主义具有密切的关系。

下面对有关研究文献作简要的述评:

①雷丁的研究

英国学者雷丁(G. Redding)的研究重点主要是华人家族企业的组织结构与管理作风。他采用访谈的实证方法,长期有系统地从事香港、台湾、东南亚的华人家族企业的研究。在他较有影响的著作《海外华人企业家的管理思想——文化背景与风格》(The Spirit of Chinese Capitalism)中,把华人经济文化具有的特殊风貌称为“华人资本主义(Chinese capitalism)”,并将中国人的资本主义精神总结为三大要素:父权主义(Paternalism)、人际关系(Personalism)和寻求安全(Insecurity)。雷丁(1993)对华人家族企业的“标准特征”的十点结论性描述^①,深刻而有意义:

规模小,组织结构相对简单;

通常集中于一种产品或一个市场;

严重地依赖某一处于主宰地位的经理人员集权化决策;

所有权、控制权和家庭三者密切重叠;

家长制的组织气氛;

通过人情关系与外界环境相连;

通常对成本和财务效率方面的事务非常敏感;

通常与从事零件供应和营销等业务的企业有着密切的但又是非正式的联系,而这些企业在法律上是独立的;

在开拓大规模市场和开创名牌方面能力相对较弱;

① 雷丁(G. Redding). 海外华人企业家的管理思想——文化背景与风格(中译本). 上海三联书店,1993

高度的战略适应性。

比起其他的研究者,雷丁对海外华人家族企业的研究已经较为深入,而且涵盖较多的华人社会与不同类型的企业,样本数也较多。因此,他的研究成果得到了许多研究者的肯定。

②郑伯熏的研究

台湾大学心理学系教授郑伯熏(2000)对华人企业组织的领导具有深入研究。根据他的研究^①,华人企业组织普遍存在家长式领导作风。这种领导作风包含了以下三个重要的方面:第一,权威领导。领导者行为包括专权作风、贬抑部属能力、形象整饰和教诲行为。而部属的相对反应则为顺从、服从、敬畏及羞愧行为。第二,仁慈领导。领导者表现为个别照顾和维护下属的面子,而部属则表现为感恩与图报的行为。第三,德行领导。领导者表现为公私分明和以身作则,而部属则作出认同与效法的反应。

郑伯熏还分析了华人领导方式与领导效能之间的关系。他指出,在“尊尊”法则的影响下,华人领导者具有较强烈的家长权威价值观,展现了施恩、立威及树德的三元领导作风,期使部属表现出顺从承诺的行为反应,而有助于领导绩效的提高;另外,“亲亲”法则则导致了较高的关系差异价值,而使华人领导者对部属展现出差序领导,对自己人的部属有较佳的对待,对外人则反之。此种差序领导作风有助于组织资源的合理分配,使部属乐于服从赏罚,而能提升领导绩效。

③福山的研究

日裔美国学者福山(F. Fukuyama)在其研究中^②,提出了这样一个命题:一个国家或地区的经济繁荣及其参与国际间竞争的能

① 郑伯熏,董敏萍. 中国企业组织中的领导:一向文化价值的分析. 中山管理评论. 台北:2000年冬季号8(4)

② 福山(F. Fukuyama). 信任——社会美德与创造经济繁荣(中译本). 海南出版社,2001