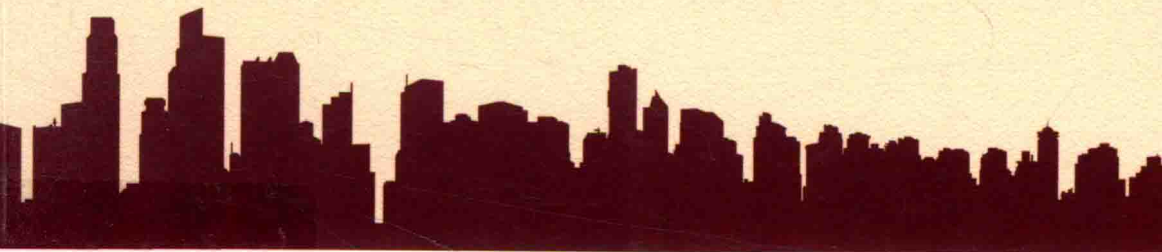


李前兵 李建升 时 钰◎著

中国家族企业员工 组织政治知觉研究

Study on the Perceptions of Organizational Politics
of Chinese Family Business Employee

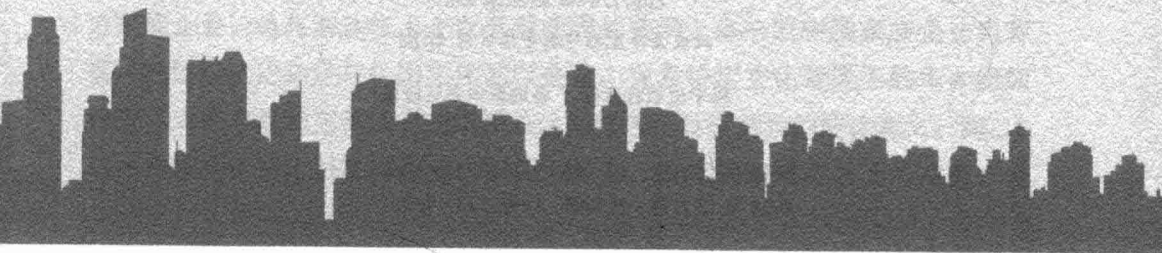


科学出版社

李前兵 李建升 时 钰◎著

中国家族企业员工 组织政治知觉研究

Study on The Perceptions of Organizational Politics
of Chinese Family Business Employee



科学出版社

图书在版编目(CIP)数据

中国家族企业员工组织政治知觉研究/李前兵, 李建升, 时钰著. —北京:
科学出版社, 2014. 1

ISBN 978-7-03-039504-7

I. ①中… II. ①李… ②李… ③时… III. ①家族-私营企业-企业管理-组织
管理学-研究-中国 IV. ①F279.245

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 315938 号

责任编辑: 付 艳 杨 静 高丽丽/责任校对: 张怡君

责任印制: 赵德静/封面设计: 楠竹文化

编辑部电话: 010-64033934

E-mail: fuyan@mail.sciencep.com

科学出版社 出版

北京东黄城根北街 16 号

邮政编码: 100717

<http://www.sciencep.com>

北京京华虎彩印刷有限公司 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2013 年 12 月第 一 版 开本: 720×1000 1/16

2013 年 12 月第一次印刷 印张: 13 1/2

字数: 269 000

定价: 56.00 元

(如有印装质量问题, 我社负责调换)

前 言

《中国家族企业员工组织政治知觉研究》是教育部人文社科研究规划基金项目（项目编号：10YJA630083）的研究成果之一。该项目于2010年12月经教育部批准立项。

家族企业是人类社会发展史中出现最早的企业形式，也是当今世界企业群体中数量最为庞大、内部关系最为复杂的一种企业形态。改革开放以来，随着经济体制的转轨，我国的家族企业得到快速发展，并逐步成长为推动国民经济发展的一支重要力量。根据《福布斯》中文版发布的“中国现代家族企业调查报告”显示^①，截至2013年7月31日，在2470家A股上市公司中，家族企业所占比例为28.8%，达到711家。但随着企业内外部环境的急剧变化，家族企业管理也面临着巨大的挑战。许多家族企业在经过了短暂的创业辉煌后暴露出经营管理上的弊端，其中由于企业经营环境变化所带来的各种各样的组织政治行为，是家族企业持续成长的重要挑战。

本书的理论与实践价值在于：第一，组织政治知觉理论研究在国内多数是验证国外发展的理论和概念，属于移植型研究（郑伯坝，1995）。而中国的家族企业管理深受传统文化的影响，处于深刻的社会变革之中，既不同于西方家族企业，也与海外华人企业有着明显的差异。本书以中国家族企业为背景，把组织政治知觉与中国文化加以连接，探索特定文化背景下的华人组织行为，对于丰富和完善现有的组织政治知觉理论具有重大的理论意义。第二，与非家族企业相比，家族企业内部关系复杂，既有家族成员之间的冲突，也

^① 《福布斯》中文版. 2013年中国现代家族企业调查报告. <http://news.eastday.com/chyauto/2013-09-22/767495.html> [2013-10-2].

包含家族成员与非家族成员，以及非家族成员之间的冲突。这些冲突对于家族企业的可持续发展来说是巨大的挑战，而伴随这些冲突的往往是各种各样的组织政治行为。因此，以组织政治知觉为核心，研究如何控制和化解家族企业内部冲突对家族企业发展有着十分重要的现实意义。但在实践中，绝大多数家族企业很少认识到这一点。因此，本书一方面帮助家族企业领导纠正这一认识偏差，另一方面也为家族企业加强组织政治知觉管理提供思路和方法。

全书由七个部分组成：①绪论。阐述本书研究的命题、理论与实践价值、基本概念、结构体系、研究方法、主要创新点。②组织政治知觉理论研究的演进。从国内与国外两个维度，总结组织政治知觉理论的起源、模型的建立及其各种形式的发展。③中国家族企业员工组织政治知觉的内容结构。目前，关于组织政治知觉内容结构的研究成果主要有 Ferris 和 Kacmar (1989) 的一维结构、Ferris 和 Kacmar (1992) 的三维结构、吴孝慈 (2001) 的四维结构、马超等 (2006) 的三维结构、Fedor 等 (1998) 的五维结构。现有的研究不仅各成果间存在较大分歧，而且很少是针对家族企业的。本书将通过文献分析、深度访谈、问卷调查等方法，构建中国家族企业员工组织政治知觉的内容结构。通过对家族企业员工组织政治知觉的测量，检验问卷的信度和效度，从而形成量表。④影响中国家族企业员工组织政治知觉的组织变量。本书的一个主要目的是探讨家族管理和专业化管理对家族企业成长的适用性，因此该部分主要从组织层面探讨影响家族企业员工组织政治知觉的因素。依据组织支持和领导—成员交换两个理论，研究影响家族企业员工组织政治知觉的组织变量。前者传递给员工的是组织制度带来的公平，体现了专业化管理的效果；后者则更多是基于个体之间的关系，体现家族化管理的色彩。⑤中国家族企业员工组织政治知觉的影响效果。从个体层面看，组织政治知觉反映了个体对组织其他成员所从事政治行为的主观感受，必然对企业员工的心理、行为及绩效产生影响，文献涉及的组织政治知觉的结果变量很多，考虑到家族企业成长面临的紧迫问题，本书选择组织公民行为、离职意图等周边绩效变量和组织绩效、个体绩效等任务绩效变量为结果变量，分析家族企业员工组织政治知觉对这些绩效变量的影响。⑥员工组织政治知觉影响家族企业成长的内在机制。在中国家族企业研究中，信任被认为是企业成长的关键因素。组织政治知觉将会降低员工的组织信任，使企业成员之间猜忌增

加,冲突难以消解。该部分将研究组织信任对员工组织政治知觉和家族企业成长的中介效应。⑦中国家族企业员工组织政治知觉的差异分析。为探讨更有针对性的员工组织政治知觉管理策略,本书将探讨不同人口学和组织学特征变量对组织政治知觉的影响,如企业规模、员工年龄、性别、文化程度、任职年限、职位层级及与老板的关系等。

本书是在课题研究报告基础上加以修改、补充而成的。课题主持人李前兵设计整体结构框架及各章写作要求,并撰写了全书主要的理论分析内容。全书的统计分析由李建升完成,时钰对文献进行了整理。在课题研究过程中,邓子鹃博士、王勇博士、黄苏宁老师参与了调查问卷的设计,江苏康乃馨织造有限公司人力资源部李辉经理、苏州梦飞有限公司吴彬经理等众多企业领导对我们的实地调研提供了大力支持,在此向他们表示衷心的感谢!在写作本书的过程中,我们还参阅和直接引用了一些国内外学者的研究成果,在此谨向有关作者表示真诚的谢意。

李前兵

2013年8月

目 录

前言	I
1 绪论	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究的理论意义与实践意义	7
1.3 基本概念界定	8
1.4 研究方法	12
1.5 研究思路与技术路线	13
1.6 研究的内容安排	14
1.7 研究的主要创新点	15
2 组织政治知觉理论研究的演进	17
2.1 组织政治知觉理论研究的缘起	17
2.2 组织政治知觉理论模型的构建	20
2.3 组织政治知觉理论模型的扩展	24
2.4 组织政治知觉的前因变量与结果变量	28
2.5 组织政治知觉的测量量表与结构维度	33
2.6 组织政治知觉的调节变量	37
2.7 国内组织政治知觉研究新进展	40
2.8 现有文献的评述	44
3 中国家族企业员工组织政治知觉的内容结构	46
3.1 家族企业员工组织政治知觉量表开发的基本取向	46
3.2 组织政治知觉内容结构的预研究	48
3.3 组织政治知觉结构模型的构建与验证	53

3.4	家族企业员工组织政治知觉分类	69
4	中国家族企业员工组织政治知觉的影响因素研究	75
4.1	关键问题的界定	75
4.2	文献回顾与研究假设	76
4.3	研究方法	87
4.4	结果分析	91
4.5	结论与讨论	105
5	中国家族企业员工组织政治知觉的影响效果	108
5.1	结果变量的选择	108
5.2	研究的相关理论和假设	109
5.3	研究方法和程序	114
5.4	研究结果	119
5.5	研究结论	145
6	员工组织政治知觉影响家族企业成长的内在机制:	
	基于组织信任的视角	148
6.1	研究目的	148
6.2	研究的相关理论和假设	149
6.3	研究方法和程序	153
6.4	研究结果分析	154
6.5	研究结论	159
7	中国家族企业员工组织政治知觉的差异分析	160
7.1	研究目的	160
7.2	研究的相关理论和假设	161
7.3	研究方法和程序	168
7.4	研究结果	168
7.5	研究结论与讨论	191
	参考文献	194
	附录 组织政治知觉调查问卷	204

1.1 研究背景

1.1.1 家族企业是我国经济与社会发展的重要推动力量

家族企业是人类社会发展史中出现最早的企业形式,也是当今世界企业群体中数量最为庞大、内部关系最为复杂的一种企业形态。据克林·盖尔西克等(1998)的研究,最保守地估计,由家庭所有或经营的企业在全世界企业中占65%~80%。世界500强企业中有40%的企业由家庭所有或经营。从全球范围内的地区分布来看,家族企业制度不仅在受到传统家族文化影响深刻的东南亚国家占主要地位,即使在崇尚个人主义、企业制度比较规范的欧美国家,家族企业也是一种普遍而重要的企业组织形态。

在我国,改革开放以来,随着经济体制的转轨,我国的私营经济^①得到了快速发展,并逐步成长为推动国民经济发展的一支重要力量。据中华全国工商联合会在北京发布的2012年度《中国民营经济发展形势分析报告》显示^②,截至2012年9月,全国共有私营企业1059.8万家,注册资金达29.8万

① 国家统计局、国家工商行政管理局1998年联合颁布的《关于划分企业登记注册类型的规定》中对私营企业的定义:“私营企业是指由自然人投资或控股,以雇佣劳动为基础的营利性经济组织。”

② 中国在册私营企业数量突破千万家. http://news.xinhuanet.com/fortune/2013-02/01/c_114587467.htm [2013-8-5].

亿元,同比增长 21.3%,户均注册资金达 281.3 万元,同比增长 7.8%。同期,个体工商户总户数达到 3984.7 万户,个体工商户注册资金总额达 1.88 万亿元,同比增长 21.2%。民营经济在国内生产总值(gross domestic product, GDP)中的比重已经超过 60%,为我国经济社会的发展作出了突出的贡献。一批民营企业已经发展壮大,根据《福布斯》中文版发布的“中国现代家族企业调查报告”显示^①,截至 2013 年 7 月 31 日,共有 2470 家 A 股上市公司,其中 1039 家为国有公司,1431 家为民营公司,后者占比超过一半,达到 57.94%。通过统计,《福布斯》中文版又将民营企业划分为家族企业 and 非家族企业,在统计中共有 711 家上市的民营家族企业,占比为 49.7%。

1.1.2 剧烈的环境变革带来家族企业管理的巨大复杂性

改革开放以来,我国的家族企业得到了快速发展。但随着企业内外部环境急剧变化,家族企业管理也面临着巨大的挑战。

第一,产业升级的压力。尽管家族企业遍布于各行各业,但在 A 股上市的家族企业中,制造业始终是基础的王牌产业。根据申万一级行业分类统计,机械设备、化工与医药生物是家族企业分布最多的行业。而目前我国的制造业发展正面临着深刻的变革和挑战。从外部发展环境看,全球经济结构加速调整,新的格局正在形成。发达国家重新重视发展实体经济,提出了“再工业化”、“低碳经济”、“智慧地球”等新的理念,这从客观上对我国制造业发展形成了巨大的压力和制约。从内部发展环境看,在国际金融危机的冲击下,我国制造业的深层次矛盾和问题更加突出,主要表现为:产业结构不合理;部分行业产能过剩严重;过度依赖投资和出口;自主创新能力不强;缺乏核心技术和品牌,总体上处于国际产业分工体系的中低端。目前,我国制造业仍主要依靠大量消耗物质资源,资源环境难以支撑,发展不可持续。因此,在经历长期、高速的发展后,我国的制造业已进入需要推动、转型、升级的新阶段,要从主要依靠规模扩张、过度消耗能源和资源的粗放式发展向注重效率、注重发展质量和效益的可持续发展方向转变,要把制造业发展建立在创新驱动、内生增长的基础上,建立在资源节约、环境友好、绿色增长的基础上。

^① 《福布斯》中文版. 2013 年中国现代家族企业调查报告. <http://news.eastday.com/chyauto/2013-09-22/767495.html> [2013-10-2].

第二，家族企业规模的迅速扩张。由于规模经济的存在，家族企业存在着规模扩张的内在动力，以便能降低成本，在市场上更好地生存和发展。因此，家族企业的成长必然伴随着规模的不断扩张。对此，经济学家 Penrose (1959) 指出，成长是一种过程，规模是一种状态。成长过程的结果就是大规模化。以 A 股为例，在 A 股最大的 100 家上市家族企业榜单中，规模最大的新希望集团 2012 年营业收入已达到 732.38 亿元，规模最小的奥康国际营业收入也达到了 34.55 亿元。表 1-1 列出了 A 股上市的营业收入在百亿元以上的 27 家家族企业。家族企业规模的扩张，给内部管理带来了很大的挑战。Penrose (1959) 专门从管理约束的角度来研究企业的成长，她认为影响企业成长的一个重要因素是管理者所能达到的企业扩张的极限，同时，成长也受到企业吸纳新管理能力的数量和速度的限制。Richardson (1964) 的研究也表明，管理资源而不是劳动力、资金或设备是构成企业扩张的主要约束力量。对于这种企业家控制的家族企业，企业家能力对企业成长的约束作用更为明显（李新春和胡骥，2000）。这是因为随着企业规模的扩大，企业家的经营能力和控制能力不仅要用来自应对 Penrose 所谓的“企业的扩张”，而且还要受到对非家族管理人员监督的牵扯。因此，企业家能力越来越难以满足企业发展的需要。

表 1-1 2012 年营业收入百亿元以上的家族企业

排名	企业简称	企业代码	控制家族	首发上市日期	所属行业	营业总收入 /亿元
1	新希望	000876.SZ	刘永好家族	1998-3-11	饲料	732.38
2	比亚迪	002594.SZ	王传福家族	2011-6-30	汽车整车	469.04
3	三一重工	600031.SH	梁稳根家族	2003-7-3	专用设备	468.31
4	恒逸石化	000703.SZ	邱建林家族	1997-3-28	化学纤维	326.72
5	九州通	600998.SH	刘宝林家族	2010-11-2	医药商业	295.08
6	永辉超市	601933.SH	张轩松家族	2010-12-15	零售	246.84
7	荣盛石化	002493.SZ	李水荣家族	2010-11-2	化学纤维	238.57
8	桐昆股份	601233.SH	陈士良家族	2011-5-18	化学纤维	184.21
9	飞马国际	002210.SZ	黄壮勉家族	2008-1-30	物流	146.53
10	龙元建设	600491.SH	赖振元家族	2004-5-24	建筑装饰	139.93
11	金螳螂	002081.SZ	朱兴良家族	2006-11-20	建筑装饰	139.42
12	通威股份	600438.SH	刘汉元家族	2004-3-2	饲料	134.91
13	荣盛发展	002146.SZ	耿建明家族	2007-8-8	房地产开发	134.15
14	中南建设	000961.SZ	陈锦石家族	2000-3-1	房地产开发	130.35
15	人人乐	002336.SZ	何金明家族	2010-1-13	零售	129.13
16	金发科技	600143.SH	袁志敏家族	2004-6-23	塑料	122.4
17	华夏幸福	600340.SH	王文学家族	2003-12-30	房地产开发	120.77
18	杭锅股份	002534.SZ	王水福家族	2011-1-10	电气设备	117.22
19	康美药业	600518.SH	马兴田家族	2001-3-19	中药	111.65
20	栋梁新材	002082.SZ	陆志宝家族	2006-11-20	建筑材料	109.73

续表

排名	企业简称	企业代码	控制家族	首发上市日期	所属行业	营业总收入 /亿元
21	雅戈尔	600177.SH	李如成家族	1998-11-19	服装家纺	107.33
22	正泰电器	601877.SH	南存辉家族	2010-1-21	电气设备	107.03
23	太阳纸业	002078.SZ	李洪信家族	2006-11-16	造纸	104.09
24	海亮股份	002203.SZ	冯海良家族	2008-1-16	有色金属冶炼与加工	103.5
25	金科股份	000656.SZ	黄红云家族	1996-11-28	房地产开发	103.49
26	福耀玻璃	600660.SH	曹德旺家族	1993-6-10	汽车零部件	102.47
27	步步高	002251.SZ	王填家族	2008-6-19	零售	100.06

资料来源:《福布斯》中文版.2013年中国家族企业调查报告.http://news.eastday.com/chyauto/2013-09-22/767495.html [2013-10-2]

第三,家族企业接班传承的复杂性。根据 Handler (1994) 的观点,接班传承是家族企业发展所面临的一个难点问题。我国已经进入接班传承的高峰期,《福布斯》^① 通过 2009~2013 年对中国家族企业的跟踪调查发现,随着第一代企业家年龄的增长,*其子女们开始进入企业并扮演日益重要的角色,子女们已经越来越多地参与到家族企业的经营管理当中,除了比例呈直线上升的父子/母子关系数量,父女/母女关系数量也增长到 17.7%,女婿/儿媳关系的数量是 2012 年的两倍,此外,甥舅/叔侄和二代姻亲关系的数量亦有显著增长,家族企业两代人交接班的态势已日益明朗化。在目前中国上市的家族企业中,一二代同时任职的企业达到家族企业总数的 36.4%,其中 16.99% 的企业已由二代接管。这些家族企业中年轻的接班人与父辈比较起来,一般受过高等教育,许多都有国外留学背景,但他们缺乏与企业一同成长的经历,就算是“少主”一时也会难以服众;对于初掌权的二代而言,如何任用公司元老、聘请职业经理人、推行制度改革等均是对其的考验。《福布斯》的调查显示,二代接管的家族企业经营业绩普遍不如一代掌权的企业,这就充分说明了接班传承对家族企业可持续发展的巨大挑战性。

第四,家族企业治理结构的多样性。家族企业治理结构最典型的特征就是参与人角色的多样性。这种多样性增加了家族企业管理的难度。Tagiuri 和 Davis (1996) 首先发现了这种复杂的家族企业角色现象,并构建了一个“三环”模型对此进行描述(图 1-1)。

^① 《福布斯》中文版.2013年中国现代家族企业调查报告.http://news.eastday.com/chyauto/2013-09-22/767495.html [2013-10-2] .

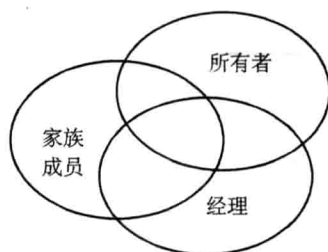


图 1-1 家族企业治理结构的“三环”模型

资料来源：Tagiuri R, Davis J A. 1996. Bivalent attributes of the family firms. *Family Business Review*, 9 (2): 199-208

图 1-1 中的三个圆环分别表示三种角色。三个圆环相互重叠，因此家族企业一共有 7 种角色，包括家族成员本身、所有者本身、管理者本身、家族成员-所有者、家族成员-管理者，所有者-管理者、家族成员-所有者-管理者。

Neubauer 和 Lank (1998) 在 Tagiuri 和 Davis 的三环模型的基础上，增加了一个董事会，由此，家族企业要面临 15 种复杂的角色定位 (图 1-2)。另外，家族企业往往存在一个家族理事会，家族理事会由企业内的家族成员组成，定期非正式 (也可正式) 地讨论家族企业事务，家族理事会是一个治理工具，通过家族理事会，被雇佣的和未被雇佣的家族成员可以讨论各种各样的公司和家庭问题，从而发挥家族在企业中的积极作用 (Neubauer 和 Lank, 1998)。

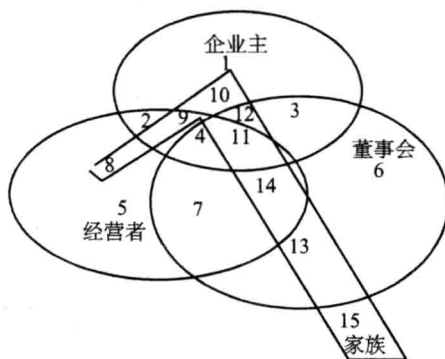


图 1-2 家族企业治理结构

资料来源：Neubauer F F, Lank A G. 1998. *The Family Business: Its Governance for Sustainability*. New York: Routledge.

1 代表企业主；2 代表经营者-企业主；3 代表企业主-董事会成员；4 代表企业主-董事会成员-经营者；5 代表经营者；6 代表董事会成员；7 代表经营者-董事会成员；8 代表家族成员-经营者；9 代表家族成员-企业主-经营者；10 代表企业主-家族成员；11 代表企业主-家族成员-董事会成员-经营者；12 代表企业主-董事会成员-家族成员；13 代表家族成员-董事会成员；14 代表经营者-董事会成员-家族成员；15 代表家族成员。

1.1.3 组织政治行为使家族企业的持续发展面临严重挑战

许多家族企业在经过了短暂的创业辉煌后暴露出经营管理上的弊端，其中由于企业经营环境变化所带来的各种各样的组织政治行为，使家族企业的持续成长面临着严重挑战。Gray 和 Ariss (1985) 认为，组织政治行为是在可能发生冲突时，个人或群体为提高或保护自我利益而采取的有意识的影响活动。组织政治行为广泛地存在于家族企业中。Mintzberg (1983) 认为，组织就是政治场所，有组织的地方就有组织政治存在，比如，拉帮结派、溜须拍马、阴谋诡计、示弱恳求、向上级求助、钩心斗角、找替罪羊、支吾拖延、明升暗降等。

家族企业的短命现象与家族企业的组织政治密切相关。随着家族企业的成长，以及家族企业规模的扩张，家族企业的两类主要冲突会逐步暴露出来，冲突的加剧会导致各种各样的组织政治行为。第一类是家族成员之间的冲突。家族企业创业成功后，家族利益必然会不断增加，也就是巴泽尔 (1997) 所说的“公共领域”价值不断增大，从而使得家族成员的机会主义行为变得更加有利可图，导致家族成员会采取各种不当手段去维护自己的利益。许多家族企业也因此成长时期走向分裂。第二类是家族和外部要素所有者之间的冲突。家族企业成长的核心是如何与外部物质资本，以及人力资本融合 (储小平，2004)。家族企业规模的扩大，意味着家族企业必然要持续不断地吸纳外部物质资本与人力资本。但是，要融合外部社会资本，家族就必须放弃一部分企业控制权。由于利益的不同取向，家族企业在融合外部社会资本后必然冲突不断，为了保护自己的权利和利益，各方会采取一切方法进行争斗。组织政治行为降低了家族企业管理专业化的能力，削弱了家族企业的核心竞争力，严重阻碍了家族企业的健康发展。

组织政治是 21 世纪组织和人力资源管理领域的重要研究方向 (赵曙明，2001)，鉴于组织政治行为是通过员工的组织政治知觉来影响员工的行为和态度的，因此，本书立足于中国家族企业内部关系复杂的特征，从员工心理与行为入手，对家族企业员工组织政治知觉的内容结构、影响因素、效果及其作用机制进行深入研究，以期发现改善中国家族企业管理现状的一般规律，为更多家族企业从机会性成长之路迈向必然性成长之路提供思路。

1.2 研究的理论意义与实践意义

1.2.1 研究的理论意义

20 多年来,组织政治知觉理论研究在国外取得了重大进展,而在国内则远远滞后,目前基本处于引进阶段。国内少量的研究也都是在验证国外组织政治知觉发展的理论和概念,属于移植型研究(郑伯坝,1995)。由于国别之间文化的差异对组织政治知觉管理有着重要的影响,这样形成的理论必然深深地打上西方文化的烙印,影响其跨文化适用性。中国的家族企业管理深受传统文化的影响,又处于深刻的社会变革之中,既不同于西方家族企业,也与海外华人企业有着明显的差异。由于体制的不同,即使其与我国的国有企业相比也相去甚远。因此,以中国家族企业为背景,把组织政治知觉与中国文化加以连接,探索特定文化背景下的华人组织行为,对于丰富和完善现有的组织政治知觉理论具有重大理论意义。

1.2.2 研究的实践意义

本书具有重要的实践意义。第一,与非家族企业相比,家族企业内部关系复杂,既有家族成员之间的冲突,也包含着家族成员与非家族成员,以及非家族成员之间的冲突。这些冲突对家族企业的可持续发展构成巨大挑战,而伴随这些冲突的往往是各种各样的组织政治行为。因此,以组织政治知觉为核心,研究如何控制和化解家族企业内部冲突对家族企业发展有着十分重要的意义。第二,家族管理与专业化管理两种模式孰优孰劣,一直是家族企业管理实践选择中面临的一个难点问题。本书结合企业规模等情境因素,探索两种模式对组织政治知觉的影响,了解两种管理模式对家族企业的适应性和局限性,从而为家族企业形成适应市场经济发展和自身成长需要的管理模式提供依据。第三,组织政治知觉对家族企业的经营效率有着重要的影响,但在实践中,绝大多数家族企业很少能认识到这一点。因此,本书一方面帮助家族企业领导纠正这一认识偏差,另一方面也为家族企业加强组织政治知觉管理提供思路和方法。

1.3 基本概念界定

任何研究都是建立在一些基本概念之上的,一个具有操作性的理论框架必须以核心概念的“统一性”和“有界性”作为前提(余立智,2008)。人们也只有对某一概念具有相同的理解,才可能展开充分的讨论和交流。因此,对关键概念的界定是本书研究的基础。

1.3.1 家族

什么是家族?我国著名社会学家费孝通(1998)认为,家族是根据单系(父亲)亲属原则所组成的社群,在结构上包括家庭,是从家庭的基础上推出来的。在父系原则下,女婿和结了婚的女儿都是外家人。而在父系方面却可以进一步扩大,五世同堂的家庭可以包括五代之内所有父系方面的亲属。杨善华和刘小京(2000)认为,家族基本上是按照男性血缘关系世系原则(如果得到家族成员的认同,女儿及女婿也可以归入),甚至某些拟血缘(如果被承认也可以归入)关系建立起来的,其中存在某种组织形式和具有家族色彩的活动,有着一种内部认同和外部边界的社会群体。从实质上来看,上述两种界定都坚持以男系血缘作为界定家族成员的最基本标准,来分析中国现实生活中存在的家族。另一种著名定义是孙本文(1947)提出的,他认为家族是一个“大”概念。在《现代中国社会问题》中,他对家族和宗族的关系进行了这样的表述:“家庭为最小的单位,限于同居共财的亲属,宗族是由家庭扩充,包括父族同宗的亲属,家族则更由宗族扩充,包括父族、母族、妻族的亲属。宗族为同姓,而家族则未必为同姓,盖包罗血亲与姻亲二者。”^①应该说,这种观点更符合我国现实的家族情况,正因为如此,已有学者面对中国社会变迁的实际,提出家族应包容姻亲的观点(岳庆平,1994)。笔者赞同后一种看法,认为家族是一种以血缘或亲缘关系为纽带,由若干个家庭构成的特殊组织,家庭是家族的最小单位。由于这种特殊关系的存在,一般该组织成员之间的关系比他们与外部成员之间的关系更为密切,并且带有一定的

^① 孙本文:《现代中国社会问题》,上海:商务印书馆,1947版,第53页。

特殊性。这也就是本书研究的家族企业中的“家族”的内涵。

1.3.2 家族企业

最早给家族企业进行定义的学者是哈佛大学教授 Donnelley (1964), 他认为家族企业是指同一家族至少有两代参与这家企业的经营管理, 并且这种两代衔接的结果, 使企业的政策和家族的利益与目标相互影响。他提出七个条件, 其中一个或数个条件存在, 即可构成家族企业: ①家族关系在决定经营管理权的继承中起着重要作用; ②现任或前任董事长, 或总经理的妻子或其儿子位居董事; ③公司与家族的整体价值合二为一; ④即使家族成员正式参与公司管理, 他的行为也必须影响这家公司的声誉; ⑤家族成员以超乎财务的理由, 认为其有责任持有这家公司的股票; ⑥家族成员在公司的职务, 影响其在家族中的地位; ⑦家族成员把参与公司的经营管理视为其一生的职业。

后来的学者对家族企业概念的理解形成了各种各样的认识。美国学者 Wortman (1995) 曾指出, 关于家族企业的定义至少有 20 种。但总的来说, 国内外学者对家族企业的定义可以归为如下几类 (李前兵和仲晓东, 2006): ①从家族文化角度认识家族企业。由于国情不同, 国内学者关于家族企业内涵的认识更关注传统家族规则、伦理道德对家族企业的影响 (表 1-2)。②从所有权、控制权、经营权的角度认识家族企业。国外大多数学者都采用这个角度, 但不同的学者对此问题的认识差异很大, 根据家族和所有权、控制权、经营权结合的程度, 我们可以把学者们的认识分为四类 (表 1-3)。③从代际权杖交接角度认识家族企业。有的学者明确地把代际权杖交接看作是识别家族企业的关键标准。我国学者曹德骏 (2002) 就提出, 家族企业是企业的所有权或所有权的控制权归属一个或数个家庭或家族所有, 而且具有能将所有权或所有权的控制权合法传于后代的企业组织。企业是否是家族企业, 关键还在于家庭是否拥有企业的所有权, 这种权利包括将财产传递给下一代, 甚至下一代的某个具体的个人的权利。正是这种特性, 成为家族企业区别于其他类型企业的根本之处。④从契约角度认识家族企业。姚耀军和和丕禅 (2003) 从企业的本质视角提出了对家族企业内涵的独特看法。他们把文化伦理因素看作是一种对价格极不灵敏的超长期契约, 那么家族企业也就是文化伦理契约与一般企业内部长期正式契约的集结。⑤从行为的角度定义家族企