



郑州大学商学院经济与管理论丛  
Treatise Series of Economics & Management  
Business School of Zhengzhou University

Research on Leadership Behavior, Governance and Performance  
in Family Business Organizations

# 家族企业领导行为、 治理模式与绩效研究

李保明 著



经济科学出版社  
Economic Science Press

郑州大学商学院经济与管理论丛

# 家族企业领导行为、 治理模式与绩效研究

李保明 著

经济科学出版社

## 图书在版编目 (CIP) 数据

家族企业领导行为、治理模式与绩效研究 / 李保明著.  
—北京: 经济科学出版社, 2008. 9  
(郑州大学商学院经济与管理论丛)  
ISBN 978 - 7 - 5058 - 7387 - 2

I. 家… II. 李… III. 家族 - 私营企业 - 企业管理 - 研究 - 中国 IV. F279.245

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 112604 号

责任编辑: 白留杰

责任校对: 王肖楠

版式设计: 代小卫

技术编辑: 李长建

## 家族企业领导行为、治理模式与绩效研究

李保明 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

教材编辑中心电话: 88191354 发行部电话: 88191540

网址: [www.esp.com.cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esbj3@esp.com.cn](mailto:esbj3@esp.com.cn)

北京密兴印刷厂印装

880 × 1230 32 开 10.125 印张 270000 字

2008 年 9 月第 1 版 2008 年 9 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5058 - 7387 - 2/F · 6638 定价: 22.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换)

(版权所有 翻印必究)

# 总 序

呈现给读者面前的一套丛书，是由郑州大学商学院最近两年一批青年学者学术探索的一套代表性的成果。

为加快创建全国一流大学的步伐，郑州大学提出了“聚精会神抓内涵，改革创新谋发展，重点突破上水平”的整体目标。商学院围绕学校的整体目标，提出了“以稳定和谐为基础，以学科建设为龙头，以师资队伍建设和高水平科研成果为支撑，以学位点申报为突破口，迅速提升商学院的整体实力和外部形象”的发展思路。并提出近两年要实现三个凝聚的目标：凝聚学科方向，明确主攻目标，力争在学位点建设上有高层次的突破；凝聚学术队伍，培育创新团队，使各学科带头人尽快脱颖而出；凝聚科研力量，追踪学术前沿，力争在学术研究上出一批高水平的成果。商学院近几年从全国“985”高校中引进了一批优秀的经济学、管理学博士，推动了教师队伍学历、学缘、年龄结构的优化，并鼓励在职教师攻读博士学位，现已形成一批学术积累丰厚、研究实力较强的学术队伍。

这套丛书虽然命名为“郑州大学商学院经济与管理理论丛”，但各专著之间尚不构成一种体系，其内容涵盖理论经济、农业经济、工业经济、贸易经济、金融学、工商管理等领域，是商学院一批年轻的学者勤奋钻研的最新成

果。他们在写作过程中得到了各个领域专家的指导，经历了漫长和艰苦的思索，查阅了大量的文献，进行了自己的学术探索，虽然不乏稚嫩，但都是各位青年教师辛勤努力的结果。当然，由于学术积淀时间不长、研究阅历有待积累等原因，从书中肯定有许多不足之处，我们恳切希望通过这套丛书，让学术同行们了解这批青年教师，并不吝进行批评指正，以促进他们的成长。

特别致谢的是，经济科学出版社的领导和编辑老师们为丛书的出版做了大量的工作。在出版界竞相追求商业利润的今天，他们始终能坚持学术至上的办社理念，为该丛书的出版做了大量工作，保证了该丛书能以较高的编印质量问世，我也愿意代表作者本人向他们表示深深的敬意和诚挚的感谢。

**许奎道**

2008年8月15日

## 摘 要

目前在学术界,针对我国家族企业领导行为开展的实证研究比较少见,而对家族企业领导行为家庭企业治理模式和绩效的关系开展研究的更是稀少。本研究以我国家族企业为研究对象,采用访谈研究、问卷研究、案例研究和实验研究等方法对中国文化背景下家族企业创业领导者领导行为概念构思理论模型,影响家族企业领导行为的主要因素,家族企业领导行为两维关系、治理模式两维关系以及家族企业领导行为与治理模式的关系,家族企业整合绩效模型,家族企业领导行为、治理模式以及它们的交互组合影响家族企业整合绩效的机制,家族企业领导行为对员工工作态度的影响等问题开展了一系列深入的实证研究,得出了一些有价值的研究成果。

研究一:中国文化背景下家族企业领导行为的访谈研究。作者通过对 12 家家族企业的 8 位创业领导者和 4 位高层管理者的现场深入访谈,运用关键事件技术和行为事件访谈等方法,识别中国文化背景下家族企业创业领导者领导行为的关键行为特征;采用内容分析等对访谈资料进行编码分析,对家族企业创业领导者在企业经营管理活动中的关键行为特征加以总结提炼,提出了包含三个维度的愿景任务型领导行为和四个维度的责任关怀型领导行为的家族企业领导行为初步理论模型。

研究二:家族企业领导行为概念构思理论模型的验证研究。包括了问卷研究和案例研究两部分。在文献研究基础上,以访谈研究结果为依据,设计了领导行为的调查研究问卷,运用两套样本和统计分析软件,对 114 份问卷数据进行了探索性因素分析、对 228 份

问卷数据进行了验证性因素分析和结构方程理论建模,构建出了中国文化背景下的家族企业创业领导者领导行为概念构思理论模型。该修正理论模型包含了三个维度的愿景任务型领导行为和三个维度的责任关怀型领导行为。本研究还对一家家族企业——某管理咨询公司创业领导者领导行为进行深入剖析,采用案例研究法对上述理论模型进行了验证,进一步提高了理论模型的构思效度。案例研究中,作者还对不同于非家族企业的独特治理模式进行了分析探讨。接着作者对家族企业与非家族企业领导行为的差异进行对比分析;发现它们在一些维度上确实存在着显著的差异。最后,采用方差分析等方法,深入分析了受访者与创业领导者不同的关系,不同强度的家族导向企业,以及不同的企业背景等对创业领导者领导行为的影响。研究发现,不同强度的家族导向企业的创业领导者领导行为在集权威权维度上表现出了显著的差异,领导行为的集权威权维度在高家族导向的企业表现出比较高的分值。这些研究结论对正确理解影响创业领导者领导行为的前因变量提供了理论依据。

研究三:构建了家族企业整合绩效理论模型。本研究结合现场访谈、文献研究,采用因素分析法对问卷数据进行分析,构建并验证了由企业成功和家庭成功两方面组成的家族企业整合绩效理论模型。该理论模型为检验家族企业管理实践的有效性提供了稳定和良好的效标,同时也为家族企业的相关研究提供研究基础,实现了理论创新。

研究四:探讨了家族企业领导行为、治理模式与家族企业整合绩效的关系。运用统计分析软件,对107家家族企业的228份问卷数据进行了探索性因素分析、验证性因素分析、均值分析、方差分析、相关分析和回归分析等,探讨了领导行为与治理模式的关系,建立了家族企业领导行为、治理模式以及它们之间的交互对家族企业整合绩效的影响模型。

研究发现,家族企业领导行为的两个维度及家族企业治理模式的两个维度都有同时增强或减弱的趋势;采用高关系治理模式或高

契约治理模式家族企业的创业领导者会更趋于采用正面的愿景任务型和责任关怀型领导行为。

研究发现,家族企业创业领导者的正面领导行为(包括构建愿景、开拓创新、监控运营、仁慈关爱和责任融洽维度)对企业两维绩效有显著的影响或正相关。研究还发现,家族企业的关系治理和契约治理模式对企业两维绩效产生显著的影响作用;家族企业的关系治理模式对家庭成功产生显著的影响作用。愿景任务型领导行为与关系治理模式的交互、责任关怀型领导行为与关系治理模式的交互、愿景任务型领导行为与契约治理模式的交互都对企业两维绩效产生显著的影响作用。

研究五:探讨了家族企业领导行为与员工工作态度关系。通过两个模拟实验(246位被试和126位被试)以家族企业创业领导者领导行为为研究核心,主要关注领导行为对员工工作态度的影响、领导行为与治理模式的交互对员工工作态度的影响等问题,得出了有意义的结论。

研究发现,家族企业创业领导者的愿景任务型和责任关怀型领导行为对员工组织承诺和组织公民行为的提升都有着显著影响。即无论企业治理模式处于哪一种水平模式,家族企业创业领导者表现出的愿景任务型和责任关怀型领导行为越强,那么员工组织承诺和组织公民行为的表现也越强。研究还发现,家族企业治理模式对愿景任务型领导行为与组织承诺的关系起到了缓冲作用。企业采取不同的治理模式时,当创业领导者采取从低到高不同的愿景任务型领导行为时,对员工组织承诺的提升幅度是不同的。

最后,本研究总结了研究主要结论,探讨了本研究的创新进展和实践意义,并指出了研究中存在的主要局限以及有待进一步解决的研究问题。

# Abstract

This research takes the family business in China as the research object. On the basis of the literature research, a series of empirical sub-studies were conducted on the leadership behaviors of the family business entrepreneur-leader (LBFB), the main factors which influence the LBFB, the relationship between the two-dimensions of the LBFB, the relationship between the relational governance and the contractual governance, the relationship of the LBFB, the governance and the family business performance, and the mechanism to influence the family business performance. Some original, valuable and meaningful research achievements were got.

The study I is the interview study to develop the LBFB construct model in the organizational contexts in Chinese culture. Firstly, we made a semi-structured interview with the entrepreneur-leaders of the family businesses to identify the key behavioral attributes of the LBFB with the critical incident technique. Secondly, a content analysis was made on the interview data. At last, we put forward an initial LBFB construct model which includes the vision-task leadership behavior (3 dimensions) and the responsibility-consideration leadership behavior (4 dimensions).

The study II is to confirm the LBFB construct model. The study includes questionnaire study and case study. Based on the literature review and interview study, leadership behavior questionnaire was developed and delivered to the top and middle level managers in the family businesses.

The 114 valid questionnaires for exploratory factor analysis and the 228 valid questionnaires (from 107 family businesses) for confirmation factor analysis returned. We performed an exploratory factor analysis on the data from sample 1 and a confirmatory factor analysis (CFA) on the data from sample 2. The exploratory and confirmatory factor analysis revealed a new LBFB construct model in the organizational contexts in Chinese culture which include 3 dimensions of the vision-task leadership behavior and 3 dimensions of the responsibility-consideration leadership behavior. Moreover this LBFB construct model was confirmed by the case study, raising the construct validity of the model. Later, the study made a comparison study to probe into the discrepancy of the leadership behaviors between family businesses and non family businesses, and found that there were significant discrepancies at some dimensions of the leadership behaviors. Last, we analyzed that how relationship between the respondents and the entrepreneur-leaders, and how strength of the family orientation would affect the LBFB. The research results show that these two factors have some affects to the LBFB. The study also probed into the discrepancy of the leadership behaviors with the different organization backgrounds.

The study III developed and constructed the family business integral performance model. On the basis of the interview study and the literature research, adopting the structure equation, we developed and validated the family business integral performance model which contains the business success and the family success.

The study IV explored the relationship of the LBFB, the governance and the family business performance. Based on the questionnaires, the 228 valid questionnaires were analyzed; we constructed the relationship model of the LBFB, the governance, the cross forms between the LBFB and the governance, and the family business performance.

The research found that the two dimensions of the LBFB and the two

dimensions of the family business governance have the tendency to increase or decrease at the same direction and at the same time. The research results show that the entrepreneur-leaders in the family business with the high relational governance or the high contractual governance have a tendency to adopt the positive leadership behaviors.

The research found that the positive LBFBs have a significant impact on the two-dimension performance, or have a positive correlation with the two-dimension performance. The research found that the relational governance and the contractual governance had significant impact on the two-dimension performance; and the relational governance had significant impact on the family success.

The research also found that the cross form of the relational governance and the vision-task leadership behavior, the cross form of the relational governance and the responsibility-consideration leadership behavior, and the cross form of the contractual governance and the vision-task leadership behavior had significant impact on the two-dimension performance.

The study V explored the relationship of the LBFB, the governance and the employee attitude with the experiment study. The study includes two sub-studies of  $2 \times 4$  between-subjects design with the sample of 246 and 126 MBA students respectively. The research found that both the vision-task leadership behavior and the responsibility-consideration leadership behavior had significant impact on the organization commitment and the organizational citizenship behavior. And the family business governance had moderating effects on the relationship between the vision-task leadership behavior and the organization commitment.

Finally, the main conclusions of this research were summarized. The theoretical developments, the practical implications as well as the limitations of the research and the directions for future research were discussed.

# 目 录

|                            |        |
|----------------------------|--------|
| 第一章 引言 .....               | ( 1 )  |
| 一、问题的提出 .....              | ( 1 )  |
| 二、选题的理论和实际意义 .....         | ( 4 )  |
| 第二章 文献研究 .....             | ( 7 )  |
| 一、有关家族企业的研究 .....          | ( 7 )  |
| 二、家族企业领导行为研究回顾 .....       | ( 16 ) |
| 三、家族企业治理模式研究回顾 .....       | ( 30 ) |
| 四、家族企业绩效 ( 成功 ) 研究回顾 ..... | ( 39 ) |
| 五、有待进一步研究的问题 .....         | ( 47 ) |
| 第三章 研究总体构思与设计 .....        | ( 51 ) |
| 一、研究目的 .....               | ( 51 ) |
| 二、研究的总体构思和组成部分 .....       | ( 53 ) |
| 三、研究方法与技术路线 .....          | ( 55 ) |
| 第四章 家族企业领导行为概念构思访谈研究 ..... | ( 57 ) |
| 一、研究目的 .....               | ( 57 ) |
| 二、研究方法 .....               | ( 58 ) |
| 三、结果分析和讨论 .....            | ( 64 ) |

|                                                  |                |
|--------------------------------------------------|----------------|
| 四、小结 .....                                       | ( 75 )         |
| <b>第五章 家族企业领导行为概念构思验证研究 .....</b>                | <b>( 77 )</b>  |
| 一、研究目的 .....                                     | ( 77 )         |
| 二、家族企业领导行为概念构思问卷研究 .....                         | ( 77 )         |
| 三、家族企业领导行为概念构思案例研究 .....                         | ( 103 )        |
| 四、家族企业与非家族企业的领导行为差异分析 .....                      | ( 118 )        |
| 五、家族企业领导行为主要影响因素研究 .....                         | ( 121 )        |
| 六、小结 .....                                       | ( 137 )        |
| <b>第六章 家族企业领导行为、治理模式与整合绩效<br/>    关系研究 .....</b> | <b>( 139 )</b> |
| 一、研究目的 .....                                     | ( 139 )        |
| 二、研究假设 .....                                     | ( 141 )        |
| 三、研究方法 .....                                     | ( 145 )        |
| 四、数据分析 .....                                     | ( 154 )        |
| 五、结果讨论与研究小结 .....                                | ( 184 )        |
| <b>第七章 家族企业领导行为与工作态度实验研究 .....</b>               | <b>( 201 )</b> |
| 一、研究目的 .....                                     | ( 201 )        |
| 二、研究假设 .....                                     | ( 203 )        |
| 三、研究设计 .....                                     | ( 205 )        |
| 四、实验一：愿景任务型领导行为对组织承诺和<br>组织公民行为的影响研究 .....       | ( 207 )        |
| 五、实验二：责任关怀型领导行为对组织承诺和<br>组织公民行为的影响研究 .....       | ( 222 )        |
| 六、结果讨论 .....                                     | ( 232 )        |
| 七、小结 .....                                       | ( 236 )        |

|                                  |       |
|----------------------------------|-------|
| 第八章 总论 .....                     | (239) |
| 一、主要研究结论 .....                   | (240) |
| 二、主要创新进展和实践意义 .....              | (247) |
| 三、主要局限及未来研究展望 .....              | (257) |
| 附录 1 家族企业领导行为概念构思访谈提纲 .....      | (260) |
| 附录 2 领导行为构思访谈内容分析编码材料 (节选) ..... | (261) |
| 附录 3 领导行为案例研究访谈提纲及研究说明 .....     | (270) |
| 附录 4 研究问卷的主要组成部分 .....           | (272) |
| 附录 5 家族企业领导行为实验材料 .....          | (277) |
| 参考文献 .....                       | (281) |
| 后记 .....                         | (304) |

# 第一章

## 引 言

### 一、问题的提出

无论国内外，家族企业都是普遍存在的一种企业组织形态，在美国约有 90% 的企业是属于家族拥有或控制的企业，虽然其中有 80% 是小型企业（Kirchhoff 和 Kirchhoff，1987），然而这些家族企业提供了西方社会绝大多数的工作机会，并为美国创造了 40% 左右的 GNP。早在 1996 年，美国 860 多万个家庭（约 10% 的家庭）就拥有了自己的企业——家族企业（Olson，2003）；最少有 30% 的上市公司是家族控制的企业（Sharma，2002）。在欧洲，意大利中小型公司中，家族企业高达 99%；在法国 50 ~ 100 人的企业中，90% 是家族企业（甘德安等，2002）。德国家族企业创造的财富占 GDP 的 66%，其所吸纳的劳动力占 75%，英国为 50%。

我国的经济体系是以中小企业为构成主体。据统计，我国的中小企业占了企业总数的 99%，而中小企业绝大多数是非公有制企业，在非公有制企业中，家族企业至少占了 90% 以上，家族企业占我国国民经济的很大一部分份额。可以这样说，近 20 年中国大量出现的私营企业大多是家族企业。虽然由于各种原因，不少现实中的家族企业领导者不承认自己的企业是家族企业，但可以看出，

无论在全球、全国,家族企业都是普遍存在的一种企业组织形态。家族企业的发展事实有效地促进了我国国民经济的发展,缓解了现阶段我国日益严重的就业压力(周立新,2005)。随着家族企业的不断发展,人们对家族企业理论实践的认识不断深入,对家族企业发展的颇多微词逐步收敛,而肯定家族企业贡献和生命力的呼声逐步增加。

理论界对家族企业的关注最早出现于美国。20世纪60年代家族企业研究的热点是家族企业继承问题;70~80年代,随着家族企业咨询业将其实践经验带入理论研究,为家族企业研究打造了一个更广阔的理论框架体系;80年代中期,大学、产业界、大型家族企业纷纷创建了家族企业研究中心;到90年代早期,全美已有100多所大学制定并实施针对家族企业的教育计划。1996年以后,家族企业成为西方国家甚至世界范围内的研究热点(苏启林等,2002)。

近几十年来,关于家族企业的研究越来越受到理论和实践领域的关注,国内外很多创业、管理会议等都把与家族企业有关的管理问题列为重要的报告主题。一个对ABI数据库的研究表明,发表在学术期刊上关于家族企业的论文1989年前是33篇,1990~1999年是110篇,而从2000~2003年4年时间发表了195篇(差不多每年49篇)(Sharma,2004)。在发表的期刊质量上,家族企业研究的论文开始在一些主流杂志如:“*Academy of management journal*”、“*Academy of management review*”、“*Journal of finance*”、“*Organizational science*”上出现(如Anderson et al.,2003;Burkart et al.,2002;Gomez-Mejia et al.,2002,2003;Lee et al.,2003;Schulze et al.,2001,2003)。2003年在一些顶级的创业期刊如:“*Entrepreneurship theory and practice*”、“*Journal of business venturing*”上还出版了家族企业研究的专辑(Sharma,2004)。Aronoff和Ward(1995)报告说(在美国)有超过70所大学,包括一些顶尖学校如哈佛、西北大学、加利福尼亚(洛杉矶)、沃顿、麻省理工

等都有家族企业研究的计划。而支持家族企业研究的基金和美国、加拿大等几个国家的家族企业协会的成员数量也在迅速增加 (Sharma, 2004)。

在世界各国, 家族对企业都有着不同程度的介入。中国人基于传统文化对于家族的认同与信任, 加上人人都想自己当老板的心态, 所创立的企业不论规模大小, 大都以家族企业的形态存在 (Redding, 1989)。

中国是一个家文化传统最为悠久和深厚的国度, 家文化体现了中国传统文化的显著特征。特别是几千年家文化传统的社会心理积淀, 对当今家族企业的组织与领导行为和治理模式、对家族企业的成功等都产生着重大影响。

在中国的家族企业里, 由于创业领导者<sup>①</sup>一手创办了企业, 所以它们在其所在企业的生存和发展过程中起了重要的作用, 因此, 它们所具有的核心地位是我国家族企业的一个尤为突出的特点。所以, 家族企业的创业领导者会从整体上影响整个企业的绩效。在学术界, 一些研究探讨了企业领导行为与企业成功 (业绩) 的关系 (Bass, 1990; Cannella 和 Monroe, 1997; Hunt, 1991); 如王辉、忻蓉、徐淑英 (2006), Waldman 等 (2001), Katz 和 Kahn (1978) 的研究表明, 领导者对于企业获得高水平的经营业绩是很重要的。

家族企业治理模式是规范家族内部以及家族与企业之间的各种关系的一套制度和机制。家族企业内部的这些治理模式机制可以是正式的契约治理; 也可以是非正式的治理——关系治理 (relational governance)。这些非正式的关系治理制度和机制是家族企业治理模式中的最主要特征。由于家族企业的特殊性, 家族企业的治理模式

---

① 家族企业创业领导者是家族企业的创办人, 是代表家族企业的权威人物, 他既是企业里的最高负责人, 也是家族 (家庭) 里的家长, 对企业的人事任免等重要事项具有最终决策权。在我国创业领导者经常被一些实践者或研究学者称为企业创始人、创始领导人、创办人、企业主、企业一把手或主持人等 (founder, entrepreneur, leader, owner, owner - manager, boss)。创业领导者的具体概念界定见第四章内容。