



文化传统下 中国家族企业成长研究

Research on the Growth of the Family
Business Based on Chinese Cultural
Tradition

许忠伟 著



企业管理出版社

ENTERPRISE MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

Research on the Growth of the Family Business Based
on Chinese Cultural Tradition

文化传统下中国家族 企业成长研究

许忠伟 著

企业管理出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

文化传统下中国家族企业成长研究 / 许忠伟著. —

北京: 企业管理出版社, 2009. 11

ISBN 978 - 7 - 80255 - 334 - 7

I. ①文… II. ①许… III. ①家族—私营企业—经济发展—研究—中国 IV. ①F279.245

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 203387 号

书 名: 文化传统下中国家族企业成长研究

作 者: 许忠伟

责任编辑: 舒新国

书 号: ISBN 978 - 7 - 80255 - 334 - 7

出版发行: 企业管理出版社

地 址: 北京市海淀区紫竹院南路 17 号 邮编: 100044

网 址: <http://www.emph.cn>

电 话: 出版部 68414643 发行部 68414644 编辑部 68428387

电子信箱: 80147@sina.com zbs@emph.cn

印 刷: 北京天正元印务有限公司

经 销: 新华书店

规 格: 170 毫米×240 毫米 16 开本 12 印张 200 千字

版 次: 2010 年 1 月第 1 版 2010 年 1 月第 1 次印刷

定 价: 58.00 元

版权所有 盗印必究·印装有误 负责调换

摘 要

家族企业是一种普遍存在的企业组织形式。在世界经济的各个角落都能发现家族企业的身影。可以说,家族企业无论在数量还是规模上都在世界经济中占有较大的份额。根据 Gerisick (1997) 的研究,最保守的估计,由家族所有或经营的企业占全世界企业总数的 65%~80%。

在中国二十多年的改革开放中,民营企业从无到有,逐渐发展壮大,其中大部分民营企业为家族企业。企业是镶嵌在社会中的经济组织,文化传统下人们的心理、行为习惯必然影响到企业的运营方式。文化传统在我国家族企业发展中到底发挥了哪些作用?文化传统如何“外化”于家族企业的具体管理实践?在我国特有的文化传统的土壤上,我国家族企业成长路径如何?对这些问题的深入思考将有助于推动我国家族企业健康快速成长。本书是在国家社科基金项目《文化传统与家族企业制度安排》(结项号:20060395)的基础上再度思考提炼完成的。

从理论的角度来看,中外理论界对家族企业这一领域研究的忽视无疑造成了相关文献的缺乏和不足,事实上关于家族企业的文献远远少于其他经济和管理领域的文献。本书探寻文化传统对家族企业成长的影响程度和作用机理,对丰富家族企业的研究成果具有理论意义,也可为有关学者做进一步的研究提供理论支持。

从实践的角度来看,本书有助于加深我们对隐藏在生活之中却习以为常的心理、习惯对我国家族企业成长影响的认识,为家族企业成长提供现实可行的路径选择。同时,由于深入全国各地调查不同类型的家族企业,并对家族企业较发达的地区进行了重点调查,得到一手的宝贵资料,能真实反映我国家族企业的发展现状,使得研究成果更贴近实际。

企业的成长表现在两个方面:规模的扩大和运营效率提高,它们具有一定的统一性。企业效率的提高来源于合理的分工。但是分工不能无限细分下去,因为分工所带来的效率提高的同时也会增加协调分工的管理成本。企业内部分工的程度与协调分工的管理成本之间会有一个平衡。而管理成本是由管理能力决定的,同样规模或者同样复杂程度的企业之间由于管理能力不同,其管理成本会产生差异。所以企业成长的决定要素在于企业管理能力的高低。而企业管理能力的提高一方面在于将分散在企业内部的知识组织化,通过组织内部惯例、组织内部的制度化建设减少组织的协调成本;另一方面在于吸纳外部的管理资源。打破家族企业打破封闭型,广

泛地从社会吸纳资源,建立企业内部规范的内部管理制度成为我国家族企业成长必须解决的难题。

家族企业的成长镶嵌在我国文化传统中。我国的文化传统的核心是家文化和由家文化而衍生出来的人与人之间的差序格局结构。这种结构是我国家族企业成长的现实环境和外在条件。

全书分为三个单元由10章构成。第1、2、3章为一个单元,导论部分,明确本课题的选题意义,界定研究对象。第2、3两章分别从理论和历史的角度分析家族企业成长规律。企业的成长决定于企业内部管理能力的高低。企业内部管理能力的提高一方面在于将分散在企业内部的知识组织化,通过组织内部惯例、组织内部的制度化建设可以减少组织的协调成本;另一方面在于吸纳外部的管理资源,融合外部资源。

第4、5、6、7章为一个单元,也是本书的重点。讨论了文化传统如何影响家族企业对外部资源的吸纳和融合。第4章分析了企业内部管理和外部文化环境,提出了本书研究的理论基础,即综合集成法和耗散结构理论。第5、6两章分析家族企业对外部资源吸纳能力,考察了文化传统对家族企业开放的影响。家族企业开放是一个漫长的过程,在短期内家族企业的封闭性很难打开,家族企业对外界资源吸纳能力不足的情况将长期存在。比较不同地区家族企业管理特征的区别,我们发现家族文化传统强的地区家族企业控制权开放程度更低。第7章分析了家族企业对吸纳社会知识资本的融合问题,发现在我国低文本的社会环境下,与特定的人和特定的情景发生联系的隐性知识难以编码成容易传播的显性知识。家族企业核心成员扮演信息处理、储存的角色,这不利于家族企业知识积累。

第8、9、10章为一个单元。家族内部可以提供家族企业发展的人力资本已经十分有限。剩下唯一切实可行的办法就是在寻求社会人力资本的加入。在外来人员加入家族企业的过程中企业首先遇到的是员工能力与忠诚的选择。第8章针对这种情况,提出了双权数的评价方法,解决家族企业选拔人才遇到的难以抉择的困境。外部员工到了家族企业,如何将员工的专有资本转化为企业共有的智力资本,应该在家族企业关爱员工的三重关系基础上,通过建立企业内部和谐的工作关系来解决企业知识能力积累的问题。第9章是面向家族企业未来成长的。家族企业成长的路径在通过不断开放,从社会吸纳更多的资本为企业所用。企业成长的方向在于不断创新,在创新活动选择上,可以用企业系统整体观把企业创新活动所创造的功能和所需要费用结合起来,把技术指标和经济指标结合起来,对其相互关系进行定量分析,综合平衡,这样能提高创新效率,取得更大的经济效益。在创新活动的具体操作上,通过建立企业内部市场创新平台、技术创新平台和知识创新平台,使企业资源得到充分整合,提高企业创新能力。第10章为本书的结论与展望。

本书系统地分析了文化传统对家族企业对外部资源吸纳与融合的影响,提出了

在文化传统下，家族企业如何破除对外部资源吸纳不足和企业知识能力积累不够的具体措施。由于中国传统文化博大精深，本书不可能面面俱到；在研究方法上和综合集成法的应用上，定性研究与定量研究的结合还有待于进一步加强。总之，本书存在的不足，只能等待以后再研究。

关键词：家族企业；文化传统；成长

Abstract

Family business is a ubiquitous organizational form which can be found in the economy all over the world. In other words, family business occupies a large part of the economy in the world at both quantity and scale. According to the research of Gerisick (1997), percentage of enterprises owned or managed by families is about 65%~80% in the number of enterprises of the whole world.

During the twenty years after reform and opening of China, private enterprise emerged and established the role of “one out of three parts” from a minor role. In fact, most of private enterprises are family businesses. What kinds of actions does the cultural tradition work? How does the cultural tradition “exteriorly” present in the management of family businesses? Which way is the proper way of our family business in the Chinese cultural tradition? Deeply thinking about those questions will promote our family businesses quickly and healthily development.

Studying on family businesses is often ignored by the Chinese and foreign economists, which leads to the shortage of related literatures without doubt. In fact, the number of literatures about family businesses is out and away less than those in the field of economy and management (Dyer, 1998). In this thesis, effects and working mechanism of cultural tradition on the development of the family business was investigated. The investigation will enrich the researches about family businesses in theory, and provide some theoretic supports for other scholars during the further study.

From the view of practice, the thesis will help us to understand the effects of mentalities and customs, which are just in our lives and can not be felt, on the development of family businesses, and provides a scientific development pathway for family businesses. At the same time, we investigated different types of family businesses around the country, especially to the districts developed in family businesses, and obtained first-hand information which can factually reflect the status quo of family businesses in China and make our research result more truly.

The thesis is divided into three units with ten chapters in total. Chapter 1, 2 and 3 constitute the first unit. In Chapter 1, the introduction, we describe the significance and research objective of the project. Development rule of family businesses is analyzed from the view of theory and history in chapter 2 and 3, respectively. The development of an enterprise is deter-

mined by the management capability of the enterprise. To improve the management capability, one of the ways is to organize the knowledge originally diffused within the enterprise. The construction of interior convention and system in the organization can decrease the coordination cost. Another way is to absorb exterior management resources, and integrate them into itself.

Chapter 4, 5, 6, 7 constitute the second unit which mainly discusses how the cultural tradition effects family businesses to absorb and integrate exterior resources. In chapter 4, the theoretic base of the thesis is brought forward, i. e. meta – synthesis and dissipative structure theory. In chapter 5 and 6, we analyze the absorbing capability of family businesses to exterior resources, and investigate the effect of cultural tradition on the opening of family businesses. From the study, we suggest that the opening of family businesses is a lengthy process. In a short time, the close of family businesses is hardly opened up, the lack of absorbing capability will persist for a long time. In chapter 7, we discuss the integrity of social knowledge capital absorbed by family businesses, and find that implicit knowledge related to given person and scene hardly encode to explicit knowledge with diffusibility base on the social environment with low context in our country. Since they don't trust other persons outside their family and worry other persons to know about the secret and nuclear knowledge of their enterprise, it is not easy to realize knowledge share.

Chapter 8, 9 and 10 constitute the third unit. Base on above analyses, we suggest a sepecific method which can help family businesses to grow up harmoniously and scientifically. For the absorption and integrity of exterior resources, we recommend a double weight number method to absorb exterior human capital and suggest family businesses to construct an interior harmonious mechanism for resolving the insufficiency of knowledge accumulation. In chapter 9, we point out that continuously innovating facing knowledge economy is the development direction of family businesses. Family businesses should change their enrichment conception and continuously and scientifically innovate to promote the development of their enterprise. Finally, the conclusion of the study and prospect are presented in chapter 10.

The thesis systematically analyzes the effects of cultural tradition on absorbing and integrating exterior resources in family businesses, and provides a specific method to resolve the problems of lacking absorption to exterior resources and insufficiency in the accumulation of knowledge capability on the background of cultural tradition. Because the Chinese cultural tradition is so broad and abstruse, the thesis can not cover all aspects, of the question. It is still needed to strength on the study method, the application of the meta – synthesis, as well as the combination of qualitative and quantitive study.

Key words: Family business, Cultural tradition, Development

目 录

第1章 导论	(1)
1.1 选题背景与意义	(1)
1.1.1 家族企业的普遍存在	(1)
1.1.2 家族企业研究的意义	(2)
1.2 相关概念的界定	(3)
1.2.1 文化传统的界定	(3)
1.2.2 家族企业的界定	(5)
1.3 研究的思路、内容、方法	(9)
1.3.1 研究目标、分析框架和主要内容	(9)
1.3.2 研究方法	(12)
1.4 主要创新点与不足	(12)
1.4.1 研究创新	(12)
1.4.2 不足之处	(13)
第2章 相关理论综述	(14)
2.1 新制度经济学	(14)
2.1.1 交易费用理论	(14)
2.1.2 委托代理理论	(16)
2.1.3 不完全契约理论	(16)
2.2 企业成长理论回顾	(17)
2.2.1 古典企业成长理论	(18)
2.2.2 内生能力的企业成长理论	(19)
2.2.3 基于演化的企业成长理论	(20)
2.3 家族企业成长的研究综述	(20)
2.3.1 关于家族企业成长障碍的研究	(20)
2.3.2 关于家族企业成长方向的研究	(22)
2.3.3 文化传统与家族企业成长	(25)
小结	(26)

第3章 国外企业成长的历史及其启示	(27)
3.1 美国企业成长历史	(27)
3.1.1 1840 以前, 家族企业占主体	(27)
3.1.2 家族资本主义向经理资本主义过渡	(29)
3.1.3 家族企业的现代发展	(31)
3.2 日本企业成长的历史	(36)
3.2.1 政府主导的强制工业化和家族企业的兴起	(36)
3.2.2 日本家族企业集团的形成、确立和发展	(38)
3.2.3 企业集团的内部联系逐渐弱化	(40)
3.3 国外企业成长的启示	(41)
3.3.1 美国家族企业成长的启示	(41)
3.3.2 日本家族企业演进的启示	(42)
3.3.3 美日家族企业成长路径比较的启示	(43)
小结	(43)
第4章 家族企业的现状、文化环境及理论基点	(45)
4.1 我国家族企业的现状	(45)
4.1.1 产权集中度高且流动性小	(46)
4.1.2 内外有别的用人制度	(47)
4.1.3 注重网络关系	(49)
4.2 家族式管理的文化环境	(50)
4.2.1 差序格局	(50)
4.2.2 家长式作风	(50)
4.2.3 重视家族利益	(51)
4.3 本文研究的理论基点	(53)
4.3.1 综合集成理论	(53)
4.3.2 耗散结构理论	(58)
小结	(61)
第5章 文化传统对家族企业产权开放的影响	(62)
5.1 我国家族企业产权的现状	(62)
5.1.1 家族企业外部产权结构特征	(62)
5.1.2 家族企业内部产权结构特征	(64)
5.1.3 家族式产权治理模式的优劣势分析	(65)
5.2 家族企业的产权开放分析	(68)
5.2.1 家族企业产权开放的诱导因素	(68)

5.2.2 家族企业产权开放的制约因素	(70)
5.2.3 我国家族企业产权开放与企业规模的实证	(72)
5.3 我国家族企业产权开放的法律文化制约	(75)
5.3.1 我国家族企业产权封闭的法律环境	(75)
5.3.2 文化传统的主导作用	(76)
5.3.3 我国家族产权封闭的文化基础	(78)
小结	(80)
第6章 文化传统对家族企业控制权开放的影响	(82)
6.1 家族企业控制权的现状	(82)
6.1.1 企业控制权的定义	(82)
6.1.2 家族企业控制权的现状	(83)
6.1.3 家族企业控制权的特征	(85)
6.2 家族企业控制权开放的分析	(87)
6.2.1 家族企业控制权开放的两难	(88)
6.2.2 家族企业控制权开放的经济学分析	(89)
6.2.3 控制权开放的文化土壤	(91)
6.3 不同传统文化对家族企业控制权影响的实证	(93)
6.3.1 临沂与温州地区传统文化比较	(93)
6.3.2 临沂与温州地区家族企业控制权的差异	(96)
6.3.3 临沂与温州家族企业控制权差异的文化解释	(101)
小结	(102)
第7章 文化传统对家族企业积累知识能力的影响	(104)
7.1 企业知识能力积累的分析模型	(104)
7.1.1 企业知识能力	(104)
7.1.2 企业知识能力的积累模型	(105)
7.1.3 企业知识积累的流程	(107)
7.2 家族企业融合员工知识能力的特征	(109)
7.2.1 家族企业融合员工知识能力的途径	(109)
7.2.2 家族企业融合员工知识能力分析	(111)
7.3 家族企业知识积累途径的文化基础	(114)
7.3.1 我国社会知识的信息特征	(114)
7.3.2 文化传统与家族企业知识积累方式	(115)
小结	(116)

第8章 家族企业和谐成长	(117)
8.1 选择适合的人才引入外部资源	(117)
8.1.1 中庸之道与人才选择	(117)
8.1.2 双权数评价法	(118)
8.1.3 忠诚与能力的结合	(121)
8.2 关爱员工积累企业知识能力	(122)
8.2.1 对关爱员工的新理解	(123)
8.2.2 关爱员工涉及的三重关系	(124)
8.2.3 关爱员工的机制实施	(127)
小结	(129)
第9章 家族企业创新成长	(130)
9.1 剖析家族财富增长方式	(130)
9.1.1 中国传统文化中的财富观	(130)
9.1.2 家族企业财富创造的模式	(132)
9.1.3 改变家族企业创造财富的方式	(134)
9.2 以整体观为基础的边际“创新致富”模式	(136)
9.2.1 资源配置的价值边际分析	(136)
9.2.2 “创新致富”的边际分析	(137)
9.2.3 “创新致富”方案的优化	(139)
9.2.4 吉利集团的三阶段创新模式的例证	(141)
9.3 以集成思想为基础的创新平台创新模式	(142)
9.3.1 家族企业的创新集成平台体系	(142)
9.3.2 家族企业创新集成平台的三维动态模型	(146)
9.3.2 文化力驱动家族企业创新集成平台升级路径	(149)
9.3.4 太阳纸业创新集成平台的例证	(153)
小结	(153)
第10章 结论与展望	(155)
10.1 主要结论	(155)
10.2 不足与展望	(157)
参考文献	(159)
调查问卷	(169)
致谢	(177)

第1章 导 论

1.1 选题背景与意义

韦伯曾将西欧资本主义的起源归结为新教精神，而把中国资本主义的不发展归罪于儒家文化（Weber 1930）。东亚和中国经济起飞后，西方学者又将其归功于儒家文化。这种解释颇让人有些“成也萧何，败也萧何”的感觉。在中国二十多年的改革开放中，民营企业从无到有，逐渐发展壮大，其中大部分民营企业为家族企业。企业是镶嵌在社会中的经济组织，在文化传统下人们的心理、行为习惯必然影响到企业的运营方式。文化传统在我国家族企业发展中到底发挥了哪些作用？文化传统如何“外化”于家族企业的具体管理实践？在我国特有的文化传统土壤上，我国家族企业成长路径如何？对这些问题的深入思考将推动我国家族企业健康快速成长。

1.1.1 家族企业的普遍存在

家族企业是一种普遍存在的企业组织形式。横向上，在世界经济的各个角落都能发现家族企业的身影，无论是在数量还是规模上家族企业都在世界经济中占有较大的份额。根据 Gerisick、Davis 等（1997）的研究，最保守的估计，由家族所有或经营的企业占全世界企业的 65%~80%。在美国，按照 Astrachan 和 Shanker（2003）广义家族企业的界定标准，家族企业完成了约 64% 的 GDP（国民生产总值），贡献了约 89% 的国家税收，雇佣了约 62% 的劳动力；纵向上，家族企业^①始于 18 世纪的英国工业革命时代，在 200 多年的发展历程中，始终在全球经济活动中扮演着重要角色（周立新，2005），并且长盛不衰。

家族企业在世界各地广泛存在，在我国也不例外。可以预料，家族企业将越来越多，其活动将成为我国的一个重要经济现象（储小平，2004）。我国当代的家族企业是在改革开放后，随着民营经济的发展而壮大起来的。现在，我国民营经济继续保持快速增长的态势。2004 年民营经济工业增加值同比增长 18.6%，比全社会工业

^① 这里所指的“家族企业”非传统意义上的“家庭作坊”，事实上，按照家庭单位组织生产的“家庭作坊”可以追溯到农业社会。

增加值增长率高出 1.9 个百分点,比国有经济高出 4.4 个百分点。民营经济工业增加值占全社会工业增加值的比重也从 2003 年的 56.7% 上升为 2004 年的 57.6%^①。根据全国工商联会的相关调查,家族企业是我国民营企业的主体部分,300 多万家私营企业中 90% 以上是家族企业,在这些企业中,绝大部分实行家族式管理^②。此外,不仅私营企业普遍存在家族制及家族化管理,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家族化管理(甘德安等,2002)。

从家族企业的发展情况来看,家族企业不仅广泛地存在于不同意识形态、制度环境、文化传统的世界各国,而且以其顽强的适应性屹立于各国的不同发展阶段。至今,其发展仍然生机勃勃。

1.1.2 家族企业研究的意义

与家族企业的蓬勃发展相比,学术界无论对家族企业研究的兴趣,还是研究成果都显得相当贫乏。正如管理大师德鲁克(Drucker, 1999)指出的:大部分企业——包括美国的和所有其他发达国家的——都是家族控制和管理的。然而,一个奇怪的现象是:有关管理的书籍和课程却几乎完全是针对公共的和专业管理的企业——他们难得提到家族经营的企业。虽然,从上世纪 90 年代开始,家族企业的研究逐渐引起了学术界的注意,并且取得了一定的研究成果,但仍然与家族企业的数量和规模不成比例。

在一些人看来,家族企业是落后企业的代名词,用家族制的形式来管理企业是一种落伍的管理方法。我国自改革开放以来,一直提倡学习国外先进的管理思想和方法,提出企业要建立现代企业管理制度,却鲜有提倡发展家族企业或采用家族制形式来管理企业。储小平(2004)认为判定家族企业组织形式的合理性的标准是看家族企业对市场经济适应程度。用制度经济学的语言来描述就是:在特定条件下,家族成员及其之间的忠诚信任关系作为一种节约交易成本的资源进入,家族伦理约束简化了企业的监督和激励机制,这时家族企业就能成为有效率的经济组织。

但是,中国家族企业由于自身的特点,也存在着许多的问题。如家族企业的“长不大、活不长”,绝大多数的家族企业属于中小企业,真正上规模有影响的家族企业还是很少;“高出生率、高死亡率”以及“富不过三代”的难题仍然困扰着家族企业。探寻家族企业如何克服“家族制”带来的缺点,发挥“家族制”的特长,以及破解家族企业成长的难题,对中国社会主义经济的持续增长和构建和谐社会都具有非常现实的意义。

① 参见《中国民营经济发展报告 2004》,社会科学文献出版社,2005 年 7 月,第 6 页。

② 参见《中国民营企业发展报告 2004》,社会科学文献出版社,2005 年 7 月,第 444 页。

中国家族企业根植于博大精深的中国传统文化之中，中国文化传统影响着东方，乃至全世界，更对中国家族企业产生深远的影响。中国文化传统对我国家族企业的管理行为存在潜移默化的影响。中国文化对企业管理行为的影响程度之大，以至于以及已经成为中国企业管理的一个突出特色。

从理论的角度来看，中外理论界对家族企业这一领域研究的忽视无疑造成了相关文献的缺乏和不足，事实上关于家族企业的文献远远少于其他经济和管理领域的文献（Dyer, 1998）。本书从文化传统角度对家族企业成长进行研究，探寻文化传统对家族企业成长的影响程度和作用机理，对丰富家族企业的研究成果具有理论意义，也可有关学者做进一步的研究提供理论支持。

从实践的角度来看，本书有助于加深我们对隐藏在生活之中却习以为常的心理、习惯对我国家族企业成长影响的认识，为家族企业成长提供科学的路径。同时，由于深入全国各地调查不同类型的家族企业，并对家族企业较发达的地区进行了重点调查，得到一手的宝贵资料，能真实反映我国家族企业的发展现状，使得研究成果更贴近实际。

总之，作者分析了文化传统对家族企业在成长过程中吸纳与融合外部资源的影响，在借鉴国内外学者最新研究成果的基础上，提出了在文化传统的影响下，家族企业解决对外部资源吸纳不足和企业知识能力积累不够等问题的具体措施。为家族企业成长提供了新的思路。

1.2 相关概念的界定

1.2.1 文化传统的界定

在中国古代，“文化”一词是从《易经》贲卦象辞中的“人文化成”一语中简化而来的。“文化”通常的概念是“人文化成”和“以文教化”，即统治者的施政法，它是与“武功”和“武威”相对立的“文治”和“教化”的总称。《易·贲卦》的象传中有“观乎天文，以察时变；观乎人文，以化成天下”的说法，这里的“人文”既指文化典籍，也指礼仪风俗。南朝王融在《曲水诗序》中写道“设神理以景俗，敷文化以柔之”。西汉刘向的《说苑·指武》中有这样的话：“圣人之治天下也，先文德而后武力。凡武之兴，为不服也，文化不改，然后加诛。”文化在这些典故中所指的就是封建王朝所施的文治和教化的总称。

在西方，文化一词来源于拉丁文的 cultura，原义是指对土地的耕耘与对作物的栽培，及对人本身的开化和修养。它本来的意义是指对自然和人自身的开发与培植。“文化”具有双重含义：一方面，它指人对土地的耕作，是人化的自然；另一方面，通过培养和教育达到人的品质与能力的发展，是自然的人化。由此可见，世界在

“人化”过程中所产生的一切，都属于文化。文化是人工制作的，而不是大自然赐予的。凡是人创造、加工出来的东西，凡是可以流传下去的，都是文化。换言之，一切文化都属于人，“自然”的东西并不属于文化的概念。文化是人类区别于动物的本质特性，也是人工产品和自然物品相区别的根本标志。

马克思主义认为世界是物质的，世界的统一性在于它的物质性。人类首先必须生存，即恩格斯所说的首先必须吃喝住穿，即满足了自己的基本生存需要之后，才能从事政治、法律、道德、艺术、宗教、哲学等精神的创造活动。把文化看作“人化的自然”，就是把物质文化囊括到文化的范畴的范围之内。忽视了人类影响和改造自然与创造物质文化的活动和过程，人类的制度文化和精神文化就失去了存在的基础。对文化的另一个理解，就是把文化看作为“人化的自然”及“自然的人化”的和化的过程。这个观点肯定了人类与文化的关系，是主客体双向和互动的过程，即人类创造了文化，文化又塑造了人。

1871年，英国的人类文化学家爱德华·B·泰勒在其《原始文化》一书中，首次对文化进行了科学的界定：“文化是一个复杂的总体，包括知识、信仰、艺术、道德、法律、风俗，以及人类在社会里所获得的一切能力和习惯。”显然，这个定义将文化解释为社会发展过程中人类创造物的总称，包括物质技术、社会规范和观念精神。从此，泰勒的文化定义成为文化定义现象的起源，后人对这个定义褒贬不一，同时也不断地提出新的观点。

20世纪50年代，美国学者克罗伯提出了影响深远的文化概念，他认为现代意义的文化应包括五种涵义：其一，文化包含行为的模式和指导行为的模式；其二，模式不论外观或内含，皆由后天学习而得，学习的方式是通过人工构造的“符号”系统进行；其三，模式物化体现于人工制品中，因而这些制品也属于文化；其次，历史上形成的价值观乃是文化的核心，不同质的文化，可以依据价值观念的不同进行区别；其五，文化系统既是限制人类活动方式的原因，又是人类活动的产物和结果。

《美国传统词典》对文化的解释是：“人类群体或民族世代相传的行为模式、艺术、宗教信仰、群体组织和其他一切人类生产活动、思维活动的本质特征的总和。”

哈维兰在《当代人类学》中指出，可为人所接受的现代文化定义是：文化是一系列规范和准则。当社会成员按照它行动时，所产生的行为应限于社会成员认为合理和可接受的变动范围之内。

美国著名人类学家A·L·克娄伯和C·克鲁克洪合著的《文化，关于概念和定义的检讨》一书，对自泰勒以来西方的文化定义现象进行过统计研究，他们从1871年到1951年的164种文化定义中概括了六组类型。到目前为止，他们两位学者，对于文化定义的归纳整理是最全面的。这六组类型是：①列举和描述性的。这一类型以博厄斯的观点为代表。博厄斯关于文化的定义深受爱德华·泰勒的影响。博厄斯认为：文化包括一个社区中所有社会习惯、个人对其生活之社会习惯的反应及由此

而决定的人类活动。②历史性的。这一类型旨在强调文化的社会遗留性及其传统性,认为文化即社会的遗传。并认为,作为普通名词时,“文化”指人类的全部“社会遗传”。当视为专有名词时,它的本质则指“社会遗传的某一特殊素质”。③规范性的。这一定义类型强调文化是一种具有特色的生活方式,或是具有动态的规范观念及其影响。例如:O·林纳勃格把文化界定为“由社会环境所决定的‘生活方式’之整体”。P·索罗金关于文化的定义则是“超有机世界之文化外貌,包括意识、价值、规范此三者之互动关系,其整合集团及不整合集团……可具体表现于外界行动及文化之传播工具上”。④心理性的。根据这一类型的定义,文化是满足欲求、解决问题和调适环境以及人际关系的制度。文化是一个调适、学习和选择的过程。比如,C·S·福德就认为:“文化包括传统上解决问题之方式。文化系由反应而组成,因具成效而为社会成员所接受。总之,文化是由通过学习所得解决问题之道所组成”。①

总之,文化传统就是在时间的长河中流传下来,并影响今天人们价值倾向、思维活动、行为方式的群体习惯。

1.2.2 家族企业的界定

家族企业作为一种古老的企业组织形式已经在世界各地广泛存在。但是,要真正地界定家族企业,在理论界却存在诸多困难。现在还没有一个准确的被广泛接受的家族企业定义(Littunen & Hyrsky, 2000)。因为家族企业包括的范围很广,种类繁多,涉及的因素很复杂(曹德骏, 2002),如文化的不同以及实际情况的差异,也造成我国学者和国外学者对家族企业的理解不尽相同②。

对家族企业进行界定,是摆在研究家族企业学者面前最明显的挑战(Handler, 1989)。许多学者从不同的角度提出了家族企业定义明确的判别方法。

钱德勒给出的定义是:企业创始人及其最亲密的合伙人(或家族)一直掌握大部分股权,他们与经理人员维持紧密的私人关系,且保留高层管理的主要决策权,特别是在有关财务政策、资源分配及高层人员的录用方面。

美国哈佛大学学者唐纳利教授认为,同一个家族至少有两代参与这家公司的经营管理,并且这两代衔接的结果使公司的政策和家族的利益与目标有相互影响的关系,且满足七个条件中的某个或数个条件,即可构成家族企业。这七个条件是:(1)家族成员借他与公司的关系,决定个人一生的事业。(2)家族成员在公司的职务影响他人在家族中的地位。(3)家族成员以超乎财务的理由,认为其有负责这家公司的股票的权力。(4)即使家族成员正式参与公司的管理,但他的行为却在反射这家

① 转引自陈立旭,《都市文化与都市精神》,东南大学出版社,2002,第3页。

② 如国外某些学者将“代际继承”作为家族企业的指标之一,由于我国当代的许多家族企业起步时间较晚,相当部分的企业还未涉及到代际继承问题,因此用这一指标来界定中国家族企业欠妥。