

企业家信任水平与家族企业组织形式

◇ 郭霖

(厦门大学 管理学院, 福建 厦门 361005)

[摘要] 企业家的信任水平被认为是企业选择家族组织形式的主要原因之一, 但这一假设一直缺乏实证的验证。本文比较分析了中国和爱尔兰中小企业企业家一般信任水平对企业组织形式(家族或非家族管理)选择的影响。研究发现企业家的一般信任水平影响了爱尔兰企业对其企业的组织选择, 但在中国未发现二者之间的显著联系。这表明国家文化在这过程扮演着重要的作用, 非个人信任水平的其他因素影响了中国私营企业家对其企业组织形式的选择。

[关键词] 信任; 企业家; 家族企业

[中图分类号] F271 [文献标识码] A

[文章编号] 1673-0461(2007)02-0051-06

本课题受到教育部留学回国人员基金资助。

一、研究问题的提出

“诚信”已经成为中国社会的一个关注焦点。目前, 学术界和社会媒体普遍认为, 处于社会现代化转型时期的中国社会缺乏信任或诚信, 低信任水平阻碍了中国社会和经济的发展^[1]。这种观点的一个支持论据是近来在国内学术界流行的《信任-社会美德与经济繁荣》一书^[2]。福山认为信任影响了企业家对家族企业组织形式的选择, 从而制约了企业的发展。他将人类社会分为两类, 一类是“低度信任社会”, 以华人文化圈、意大利、法国为代表; 另一类是“高度信任社会”, 以美国、日本、德国为代表。他认为前者信任是建立在血缘和亲缘关系上的, 这是一种低信任。处于这些社会的企业家只信任与自己有家族关系的人, 最终导致企业缺乏职业经理人阶层, 难以成长为大企业, 大型经济组织主要是国有企业或与政府密切相关的企业。相反, 在高度信任社会, 如德国、美国、日本, 社会体现的信任关系则是对于陌生人的信任, 一种超越血缘和亲缘范围的信任, 这种信任有利于企业家寻找到最有才能的经营管理者, 从而最有效地扩展业务。世界上超越家族关系的大型现代股份公司多存在于这些国

家中。

许多对中国和海外华人企业管理的研究也认为, 华人对一般人的低信任水平, 制约了企业的成长。因为华人社会对非家族成员缺乏信任感, 从而使他们更多通过不信任的防御心态来保护自己。为了保持同商业上重要利益相关者的个人联系, 并防止不信任的外来人进入其企业, 大部分华人企业家在选择企业组织形式时, 保留了小规模的家庭管理企业, 很少聘用专业人士进入企业, 从而限制了企业的成长^[3]。例如, Redding^[4]认为海外华人企业采取以家族为中心的组织结构其中一个主要原因是企业家深层的不信任感。在认为社会缺乏信任的看法下, 有些学者认为家族企业是中国目前最好的企业制度。

但是, 现有关于不同国家企业家信任水平的差异以及他们对企业组织形式影响的研究存在一些不足之处。第一, 目前有关研究大多是规范性或描述性的, 许多结论实际上是假设, 缺乏来自实证研究的支持。不可否认这种研究也是必要的, 但相比之下, 实证的研究明显缺乏。例如, 根据福山的理论, 日本和美国均属于高信任社会, 但对美国和日本相关人群的实证调查分析表明, 美国人的信任水平明显高于日本人^[5]。同样的情况也表现在企业家信任水平对家族企业管理影响的研究上, 尽管许多文章认为企业家的低信任水平是导致其排斥外部职业管理者、选择家族企业组织形式的主要原因^{[2][3]}, 但来自实证的验证尤其是中国样本的实证验证依然缺乏。

第二, 许多研究缺乏对信任的严格定义。信任是一个复杂的概念, Kramer^[6]认为存在6种信任, 其中包括作为个人个性之一的先天性信任(Dispositional trust), 基于交往经历的历史性信任(History-based trust), 以第三方为中介而建立的信任(Third parties as conduits of trust), 基于相同

[作者简介] 郭霖(1963-), 男, 福建福州人, 厦门大学管理学院副教授、博士、MBA中心副主任, 研究方向: 战略管理、创业管理。

类别的信任 (Category-based trust)，基于扮演角色的信任 (Role-based trust)，基于社会规则信任 (Rule-based trust)。尽管人们已经对信任本身和其对管理的影响做了大量的研究，但目前依然缺乏一致的并被普遍认同的定义。信任成了研究中最广泛被使用但又最缺乏定义的概念之一。在管理领域有关信任问题的研究中，相当部分文章是根据个人研究兴趣和不同的理论视角来各自定义和应用信任的概念，更有一些文章甚至忽略了对信任的定义，以一种简单或直观的方式使用信任一词。

第三，在研究方法上，现有研究缺乏在跨文化比较的框架内来研究信任对管理的影响。学术界对国家环境和文化是否影响管理者个性和组织间的相互关系有着不同的看法。有些研究认为管理者个性和组织间的关系在不同国家没有差异^[7]，但也有研究强调了国家文化对管理者个性与企业相互关系的影响^[8]。例如，England和Lee发现企业成功和管理者信任间的关系在美国、澳大利亚、印度是负相关的，但在日本却没有显著关系^[9]。因此，有关企业家个人信任水平对其组织的影响仍需在不同文化背景下进一步探讨。

可以看出，尽管人们对信任影响宏观层面的国家社会经济发展和微观层面的企业管理的兴趣愈来愈浓厚，但对企业家个人信任以及其对组织管理的影响依然缺乏了解。本文将重点比较研究企业家的个人信任水平对其选择企业组织形式 (家族和非家族企业形式) 的影响，信任是指作为人的先天个性特性之一的一般信任，它定义为一个个体对人性仁爱 (benevolence) 的信心 (belief)。这种信心针对的对象是一般人 (陌生人)，而不是某一特定的个体或群体^[5]。为了克服现有研究存在的不足，本文采用实证研究来比较不同国家中小企业企业家的一般信任水平以及其对企业组织形式的影响。研究将着重回答以下两个问题：第一，不同文化背景下的企业家一般信任水平是否存在差异？第二，企业家的信任水平是否影响了其对企业组织形式的选择？家族企业定义为家族拥有企业5%以上股权，并至少一名以上家族成员参与企业管理的企业。这个定义意味着家族和非家族企业的区别主要是基于组织所有权和管理权的分离状况。家族拥有家族企业的所有权和企业管理决策权，非家族企业为职业经理人管理的企业。

二、信任与家族企业

1.信任和个人信任

尽管对信任在组织管理中所扮演角色的研究已有几十年的历史，但一个被大家一致所接受的信任定义仍然难以确定。由于对信任定义的系统

描述和讨论超出了本文的研究范围，下面仅对与本研究关注的一般信任密切相关的几个概念进行讨论。

Lewicki和Bunker总结认为目前对信任问题的研究主要从三个角度进行探讨：作为个人特性的信任、作为个人间交往的信任、作为制度现象的信任^[10]。(1) 作为个人特性的信任：这类研究认为信任是指一般人类本性的相信、期待、或感觉，它是来自个人早期心理发展历史，并深深融入个性之中。相似的定义包括对人的信任 (trust in people)、通用信任 (global trust)、个人信任 (interpersonal trust)、一般信任 (general trust)、先天信任 (propensity to trust) 等^{[5][11][12][13][14]}。个人信任的差异以及导致这种差异的因素是其重点关注。(2) 作为个人间交往的信任：定义信任为对交往对象的期待，社会心理学派关注在个人和群体层面，人与人的交往是如何创造或破坏信任的^[15]。研究内容包括与信任相关的预期和实际行动风险，以及影响信任发展和保持的各种因素 (如企业家和员工以及顾客间的个人交往)。近年来，组织研究已经对个人关系间的信任进行了大量的研究，包括组织中个人之间的信任以及组织间的相互信任。(3) 作为制度现象的信任。社会和经济学家认为信任是一种制度现象，信任和社会结构、个人或组织的特定特征 (如拥有会计证书)、中介组织机制 (如独立会计事务所) 密切相关^[16]。

本文重点研究企业家的信任水平的文化差异以及他们对企业组织形式的影响，因而关注的是作为个人性特性的信任，并采用了Yamagishi等的一般信任的概念和定义。一般信任定义为一个个体对人性仁爱 (Benevolence) 的信心，这种信心针对的对象是一般意义上的人类而不是某一特定的个体或群体^[5]。它是在个人层面上关于非相识个体交往的信仰、期望、感觉。和其他有关管理者个性的研究一样，在研究中它被认为是稳定的和独立的自变量。这个定义与福山研究中信任的概念非常相近。

最后讨论两个容易和一般信任混淆的概念，Yamagishi等认为这些概念的混淆是导致信任问题研究缺乏深入的原因之一。(1) 信心 (Confidence)。Barber指出必须区分两种不同类型的特定性信任，即对他人能力期待的信任和对他人善良和人性的期待^[17]。两个信任之间可能有所联系，但他们是两个不同的概念。例如，我们乘坐小飞机时感到不安全感是我们对驾驶员仅有几小时的飞行经验感到担忧，并不是因为我们假设驾驶员会故意坠毁飞机而不放心。Yamagishi等称前者为信心，后者为信任。因此，当我们认为企业家对外人的低信任水平导致其偏向选择家族企业时，必

须了解这种决策到底是对职业经理人管理能力的信心不足而导致的，还是受到其对外人低信任水平的影响。(2) 放心 (Assurance)。信任是指对人的善良和友好的期待，它建立于对善良人性的推论。放心是对他人善良行为的期待，这期待除了来自对善良人性的期待之外，还来自对人与人相互关系的外部激励和惩罚机制的知识基础上。Yamagishi 举例解释到，假设我和某个合作伙伴有交易，我相信他不会欺骗我，是因为他知道如果他那么做，他将受到惩罚。这时我期待合作伙伴的诚实是建立在一个事实上，即他表现诚实对他有利，而非对他人品有所期待。在这交易过程中，重要的是放心而不是信任。

综合以上的讨论，本研究探讨的信任概念是作为个人特性之一的一般信任。

2. 社会文化环境和一般信任

研究发现作为个人特性的一般信任受到社会、经济、体制、文化等外部环境的影响。Zak 和 Knack^[18] 认为一个在民族、社会、经济等方面差异较小、抑制投机行为的法律和社会监督机制更加完善的社会，一般有着更高的信任水平。Gellner^[19] 指出一个权力过大的政府可能影响了社会的信任水平，因为它降低了社会的不确定性，从而减少了社会对信任的需求。Hofstede^[20] 发现社会阶层差距较大的社会，表现出较低的个人信任水平。实证研究也发现中国人的一般信任水平低于美国人^[21]。

王飞雪和山岸俊男^[21] 指出不同文化背景下个人的一般信任水平有着不同的结构。他们认为中国人的一般信任是一个三因素的结构，即人性、人情和信任行为。人性是指对人的基本信念，即从本质上而言，是否相信大多数人是好的、善良的、诚实的、值得信任的。人情是指人与人之间互尽义务责任或情感上的回报，它表现为，相信当人受人信任时大多数人也将信任对方，受人信任时大多数人将做出相应回报。Zucker^[16] 认为人情与过去或期待的声誉或礼物交换有关，并受到文化环境的影响。信任行为是指信心、相信、或信赖，它包括自我相信他人，大多数人都相信他人，完全信任别人常常带来欢喜的而不是悲惨的结局等表述。王飞雪和山岸俊男发现中国人的一般信任结构与美国人的有所差异，他们有相同水平的人性，但美国人有更高的信任行为。

目前已有一些研究从社会学角度对中国人的信任水平进行实证研究，但对企业家这一特定人群信任水平的比较实证研究仍然缺乏^[21]。本文将比较中国和爱尔兰企业家的信任水平差异及其对组织形式选择的影响。选择爱尔兰作为比较样本主要原因是在数据获取方面的便利性。另外，爱

尔兰的社会文化环境方面要比中国更接近美国。

3. 一般信任和家族企业

Redding^[3] 和福山^[2] 认为，在华人社会，由于企业家一般信任水平较低，为了避免不信任的外人进入企业，企业家们常常持有较大份额的股份，使用更多的家族成员，经营较小规模的企业。但是，许多研究者认为这种情形同样发生在其他社会，一般信任水平较低的企业家都倾向采用家族管理的企业组织形式。例如，Lewin 和 Stephens^[14] 指出对他人高信任的管理者更少使用基于家族的控制机制。Kipnis^[22] 进一步分析指出，从个人信任角度而言，人类普遍喜欢控制外部世界而不是由外部世界来控制他们，因为大多数人都喜欢自主。信任他人是一件令人烦恼的事，为了减少这种烦恼，我们对不同的人采取不同的信任程度。家族成员和朋友是最经常被信任的人，其次是在职业、受教育程度等某些方面与我们相似的人，最后是在这两个圈子之外的人。因而，一个合理的假设是家族企业和非家族企业企业家的一般信任水平存在显著差异。

管理者个性对组织的影响还可能受到社会环境和文化的影响。例如，Miller 和 Droge^[23] 发现管理者的成就感个性影响了加拿大小企业的组织结构，但应用相同研究方法，Schlevogt^[24] 却未能在中国得到相同的结果。就信任而言，England 和 Lee^[9] 发现企业成功和管理者信任水平的关系在美国、澳大利亚、印度是负相关的，但在日本却没有显著关系。但也有研究认为管理者个性和组织间的关系并未受到国家环境和文化的影响^[7]。

三、数据收集和问卷

研究的数据来自本文作者在爱尔兰和中国进行的调查。调查的对象是两国中小生产制造企业的企业家，他们是企业的所有-管理者，制定企业重要的管理决策并至少持有企业 5% 股权。选择中小企业的的原因是中小企业的拥有-管理者要比大型企业的企业家对企业的组织形式和公司战略更有影响力。中小企业定义为企业员工人数在 11~250 之间，企业家所有和经营的企业。与其他对中国中小企业的研究不同，本研究的中小企业仅包含私营的，而不包含集体和国有的中小企业。这是因为国际上比较普遍采用的中小企业定义都强调了企业由企业家所有和管理的特征，这样的样本选择使得本研究结果与其他研究之间更具有可比性。分析表明，在爱尔兰和中国的有效问卷问题漏填率分别仅为 2.25% 和 3.46%，说明这个研究具有令人满意的调查质量。

在本研究的问卷设计和资料搜集时，充分考虑到其信度与效度问题。提高效率的一个重要方法是问卷尽量采用已经被其他研究应用过的问题。

Yamagishi 等 8 个问题的中英文一般信任水平问卷用于测量企业家的一般信任水平^[5]，Yamagishi 等的问卷曾经用于测量美国、日本、中国的大学生和一般人群^[21]，8 个问题的均值用于表示一般信任水平，其 Cronbach 系数为 0.87。

四、研究结果

两国企业家的基本属性和企业特性见表 1。结果显示爱尔兰中小企业比中国样本有更长的历史，中国中小企业大部分创立于 1992 年左右。如果以国际上中小企业研究常用的员工数来描述企业规模，中国样本显著大于爱尔兰样本。如果以员工数的年增长率来描述企业成长速度，中国中小企业的成长速度显然高于爱尔兰中小企业。此外，企业家家族成员参与企业管理的比例通常是分析家族企业管理特征的常用指标，结果显示更多的中国中小企业家族成员在企业管理层任职。调查结果还显示被调查对象大部分是企业的创立者（爱尔兰 74.8%，中国 84.1%），男性企业家占据了两国样本的绝大多数，一种解释是本研究样本集中于生产制造业。结果还表明中国企业家比爱尔兰企业家年轻，但他们的受教育程度低于爱尔兰企业家。

表 1. 爱尔兰和中国样本企业特性和企业家基本属性

变量	爱尔兰			中国			均值比较		
	\bar{x}	s	N	\bar{x}	s	N	\bar{x}	t	df
企业年龄	26.35	2.37	103	7.62	0.64	104	18.73	7.65††	205
企业规模	42.79	56.64	103	82.20	70.72	106	-39.41	-4.44††	207
家族成员在企业数量	1.76	1.63	70	2.45	1.53	76	-0.69	-3.25††	114
企业家年龄	48.39	9.20	97	40.72	7.43	105	7.67	6.54††	200

注意：* = p<0.10; ** = p<0.05; *** = p<0.01;

† = p<0.005; †† = p<0.001, 双侧检验。其中： \bar{x} = 均值， x = 均值差值，s = 标准差，df = 自由度，N = 样本量。

共有 8 个项目用来测量一般信任水平，两个国家企业家的一般信任水平是 8 个项目的平均值。表 2 显示了两个样本信任水平的比较结果。爱尔兰和中国企业家的一般信任水平平均值分别是 3.98 和 3.62, T 检验显示二者之间存在显著差异 (p<0.001)，爱尔兰企业家的一般信任水平高于中国企业家。对两国样本的进一步分析表明，一般信任水平和企业家的年龄及受教育程度没有显著关系，这支持了 Rotter^[13] 关于一般信任是一个相对稳定个性的观点。

表 2. 信任水平的 Person 比较分析

项目	中国* (N=683)	日本* (N=1136)	美国* (N=103)	爱尔兰* (N=443)	中国* (N=108)	t*
一般信任水平 (平均值)	3.56	3.36	3.74	3.98	3.62	0.63 ††
(1) 大多数人基本上是诚实的。	4.01	3.29	3.72	4.05	3.95	0.85
(2) 大多数人基本上是好的、善良的。	4.23	3.36	3.71	4.07	4.22	-1.12
(3) 大多数人是值得信任。	3.82	2.64	3.56	3.67	3.78	0.71
(4) 受人相信时大多数人也将信任对方。	4.16	3.51	4.22	4.22	3.86	2.86 †
(5) 受人信任时大多数人将做出回报。	4.07	4.29	3.93	3.94	3.83	0.80
(6) 我相信他人。	3.24	3.74	4.43	4.29	3.54	5.83 ††
(7) 大多数人都相信他人。	2.89	2.96	3.17	3.60	3.11	3.56 ††
(8) 完全信任别人常常带来改善而不是悲惨结果。	2.08	3.09	3.18	3.77	2.68	6.74 ††

注意：* = p<0.10; ** = p<0.05; *** = p<0.01; †† = p<0.005; † = p<0.001, 双侧检验，每个问题的实际样本数可能因为

有些问题的遗漏而不同。^a数据来自王飞雪等 (1999) 和 Yamagishi 等 (1994) ^b爱尔兰和中国样本均值比较 t 检验。

为了对不同国家人群的一般信任水平进行比较，表 3 将分析结果同来自日本、美国、中国一般人群和学生的一般信任水平进行了比较，这些数据来自 Yamagishi 等和王飞雪的研究^{[5][21]}。结果显示，爱尔兰企业家的信任水平最高 (3.98)，其次是美国一般人群 (3.74)，中国企业家和一般人群的一般信任水平没有显著差别 (3.62 和 3.56)，排列第三，最低的是来自日本的一般人群 (3.36)。当然，这仅仅是一个简单的比较，更为严格的结论还需要进一步的研究。

王飞雪^[21]等发现中国人和美国人的一般信任结构之间存在显著差别。用于测量一般信任的 8 个项目在美国表现为较强的一次元结构，而中国是一个三因素结构：人性 (1、2、3)、人情 (4、5)、信任行动 (6、7、8)。表 3 显示了对两个国家企业家信任结构的比较结果。对于“人性”这个因素，爱尔兰和中国企业家有相同水平值，即他们对关于人性善良的本质有相似的看法。在“人情”这个因素上，爱尔兰企业家表现出更高的互尽义务责任感。这种差异可能来自中西文化对利益互惠理解的差异^[25]。Sun 认为和互尽义务相关的重要概念是互惠，中国人相信人与之间的互惠应当是一种因果关系，当中国人有所行动时，他或她理所当然地认为会有一个回报。相反，西方人认为互惠确实是一种社会现实，但它并不是一个制度化似的正式义务。最后是“信任行为”这个因素，结果显示爱尔兰企业家的这个值显著大于中国企业家 (P<0.0001)。这个结果证实了王飞雪和山岸俊男的论点，即虽然中国人对人性本善有较强的认同，但对人性善良的信任并不意味着必然采取信任行动。这结果表明两国企业家的信任结构存在显著差异。

表 3. 爱尔兰和中国一般信任水平结构比较

变量	爱尔兰			中国			均值比较		
	\bar{x}	s	N	\bar{x}	s	N	\bar{x}	t	df
人性 (1,2,3)	4.00	0.78	103	3.98	0.90	108	0.00	0.14	209
人情(4,5)	4.08	0.86	103	3.85	0.86	108	0.24	2.00**	209
信任行为(6,7,8)	3.89	0.72	103	3.11	0.90	108	0.78	6.90††	209

注意：* = p<0.10; ** = p<0.05; *** = p<0.01;

† = p<0.005; †† = p<0.001, 双侧检验。其中： \bar{x} = 均值， \bar{x} = 均值差值，s = 标准差，df = 自由度，N = 样本量。

本研究通过比较家族和非家族企业管理者的一般信任水平来分析企业家信任水平对其企业组织形式选择的影响。表 4 显示在爱尔兰，来自非家族企业的企业家一般信任水平显著高于家族企业的企业家 (p<0.005)，但在中国，两个子样本的差异并不显著。这些结果说明，企业家信任水平影响其对组织形式选择假设仅在爱尔兰得到有

力的支持，企业家一般信任水平对其组织形式的影响在中国和爱尔兰两国存在差异。对中国情况一种可能的解释是，中国企业家对其企业组织形式的选择更多受到非一般信任水平的其他因素的影响。

表 4. 家族和非家族企业家一般信任水平比较：爱尔兰和中国样本

一般信任	非家族企业			家族企业			均值比较		
	\bar{x}	s	N	\bar{x}	s	N	\bar{x}	t	df
爱尔兰	4.27	0.56	32	3.86	0.70	70	0.41	2.89†	100
中国	3.70	0.65	27	3.59	0.80	76	0.11	0.64	101

注意：* = $p < 0.10$; ** = $p < 0.05$; *** = $p < 0.01$;

† = $p < 0.005$; †† = $p < 0.001$, 单侧检验。

五、讨论和结论

信任在一个国家社会和经济发展中扮演的积极角色已经引起了政府、社会和学术界的广泛关注。在管理领域，大量研究发现在组织内部，信任影响了沟通的质量、解决问题方式、团队、知识管理、领导力、合作、以及企业经营业绩等，信任还是组织形成战略联盟以及其他网络关系的重要因素。但目前对信任在组织中作用的研究仍存在不足，尤其是缺乏实证和比较研究。本研究对来自制造业的爱尔兰和中国的私营中小企业进行了实证的比较研究，主要目的是验证现有关于中国企业家一般信任水平高低以及其对企业组织形式选择影响的理论和假说，希望研究结果能加深我们对信任与企业成长以及国家经济和社会发展关系的理解。

Bamberger^[28]认为跨文化层面实证分析的一个主要功能是解释不同变量的差异以及他们之间的相互关系，因此本文首先探讨了不同国家企业家一般信任水平的差异。通过比较爱尔兰和中国企业家的一般信任水平，并与其他的研究结果比较，研究发现中国企业家的信任水平相对较低，这个结果与现有关于信任与国家文化有关的理论相一致^[29]。但结果显示中国人的一般信任水平并不低于日本人，这个结果与福山的结论相反。事实上，Yamagishi等已经发现并指出日本社会和企业间有较高信任水平的说法是不正确的^[9]。日本并不是一个高信任国家，他们的信任水平是基于彼此承诺关系的放心感而不是建立在信任基础上，一个典型例子就是日本企业为了同合作伙伴保持长期的合作关系而常常放弃同新伙伴的更好交易。这结果说明福山关于信任水平影响整个国家经济发展水平的论断仍有待验证，一个国家经济发展和大型经济组织的存在可以建立在不同的社会关系基础上。

研究结果显示中国企业家的一般信任水平结构不同于爱尔兰企业家。爱尔兰和中国企业家对关于人性善良的本质有相似的看法，但爱尔兰企业家表现出更高的互尽义务责任感以及将对人性

善良的信任付诸信任行动。王飞雪等对中国人这种信任结构解释为来自文化的影响，即儒教“性本善”传统教育的影响，使得中国人不论是否信任他人，都普遍认为大多数人是好的、善良的^[21]。另外，受传统文化的影响，中国人倾向对人做正面评价，以便容易被社会所接受。

那么中国人对外人低的一般信任是否是企业家选择对其企业实行家族管理的原因呢？结果显示这种关系仅存在于爱尔兰的样本，中国家族和非家族企业家的一般信任水平并没有显著差别，这说明企业家低的一般信任水平并不主要是导致中国大量家族企业存在的原因。本文作者认为这种错误观点的存在，主要是对信任概念缺乏深刻理解。在中国，企业家选择家族企业的组织形式可能是以下多种因素导致的，但现有的理论将这些因素都认为是信任。一是信心。Barber^[17]指出区分基于对他人能力期待（信心）和基于对他人善良和人性的期待（信任）的重要性，中国企业家偏向选择家族企业，一个可能的原因是其对职业经理管理能力的信心不足。二是放心。正如我们在上面所讨论的一样，信任是指对人的善良和友好的期待，放心则是对他人善良行为的期待，但后者来自外部激励和惩罚机制。中国家族企业小而多的现象可能是因为我们还缺乏来自外部比较完善的诚信奖惩机制，因而企业家缺乏放心感。三是不信任（distrust）。信任和不信任是两个概念，高信任的另一面是低信任，而不是不信任。Grover^[27]定义不信任为一种对他人缺乏信心以及担心他人可能采取损害行为，这种行为包括对别人的利益不关心或有意采取危害行为，甚至敌对的行为。信任意味着风险，不信任可能失去采取信任而带来的好处，但可以防止因信任遭欺骗带来的损失。企业家对外来职业经理不信任，实际是一种自我保护手段。总之，关于中国企业家选择家族企业组织形式的原因还需要进一步的探讨。

本研究结果具有相当的价值。首先在理论方面，信任已经成为当前管理研究的一个热点，但信任是一个复杂的概念，常常表现出多种特征，本文分析了作为个性之一的一般信任的文化差异及其对企业家选择其企业组织形式的影响。研究结果显示，国家社会、经济、制度、文化影响了人们的一般信任水平和结构，但影响企业家对企业组织形式选择的因素是复杂的。这一结果将促进我们对信任的概念、不同社会文化环境对信任的影响，及企业家信任水平对其管理方式影响的理解。本研究还将对中小企业和家族企业管理理论有所贡献。中小企业及家族企业在一个国家经济发展、创造财富和就业机会方面扮演着重要的角色，因此了解这一现象是十分重要的。

其次，本研究对跨文化管理有所帮助。例如它指出，不同的社会文化环境将影响企业家一般信任水平，从而影响其对企业的管理方式。同时，本研究结果还有助于处于特定文化之中的企业（如中国企业）正确认识其所处的环境，从而创造性地而不是盲目地吸收来自其他文化背景下建立起来的管理知识。最后，研究结果将有助于来自中小企业和家族企业的企业家提高自己的管理水平。

本研究也存在一些不足之处。信任是一个复杂的概念，有些其他概念和信任紧密联系，如能力、放心感、不信任等。本文仅仅研究了一般信任对企业的影响，作者相信将这些概念同时包含在一个研究中，不仅将进一步加深我们对信任含义及它对企业成长作用的了解，而且还将有助于我们认识中国社会信任的基本结构，从而加速建立与中国社会信任水平和结构相适应的社会信用体系。例如，如果我们能够确定企业家对职业经理人能力看法影响了其管理方式，那么我们是否可以通过 MBA 教育等方式提高职业经理人的素质，从而帮助企业改变其组织形式和管理方式？如果放心感是影响其选择家族管理的关键因素，那么，建立有效的社会信用奖惩体系是否就十分关键？如果企业家的不信任感所扮演的作用更大，那么关注的重点是否应放在如何降低其不信任感方面。

[参考文献]

- [1] 张维迎, 柯荣住. 信任及其解释: 来自中国的跨省调查分析 [J]. 经济研究, 2002, (10): 59-70.
- [2] 福山. 信任——社会道德与繁荣的创造 [M]. 李宛蓉译. 呼和浩特: 远方出版社, 1998.
- [3] Redding, S.G. The Spirit of Chinese Capitalism [M]. Berlin and New York: Walter de Gruyter, 1990.
- [4] 钟朋荣. 家族制是目前中国最好的企业制度 [EB/OL]. <http://www.ceoun.com>, 2003.
- [5] Yamagishi, T. and M. Yamagishi. Trust and Commitment in the United States and Japan [J]. Motivation and Emotion, 1994, 18 (2): 129-166.
- [6] Kramer, R.M. Trust and Distrust in Organizations: Emerging Perspectives, Enduring Questions [J]. Annual Review Psychology, 1999, 50: 60-98.
- [7] Badr, H.A., E.R. Gray, and B.L. Kedia. Personal Values and Managerial Decision Making: Evidence from Two Culture [J]. Management International Review, 1982, 22 (3): 65-74.
- [8] Kanter, R.M. Rosabeth Moss Kanter on the Frontiers of Management [M]. Boston: HBS Press, 1997.
- [9] England, G.W. and R. Lee. The Relationship Between Managerial Values and Managerial Success in the United States, Japan, India, and Australia [J]. Journal of Applied Psychology, 1974, 59 (4): 411-419.
- [10] Lewicki, R.J. and B.B. Bunker. Developing and Maintaining Trust in Work Relationships. In: R.M. Kramer and T.R. Tyler (Ed), Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research [M], Thousand Oaks, CA: Sage, 1995: 114-139.
- [11] Lewin, A.Y. and C.U. Stephens. CEO Attitudes as Determinants of Organisation Design: An Integrated Model [J].

- Organisation Studies, 1994, 15 (2): 183-212.
- [12] Couch, L.L. Measuring Levels of Trust [J]. Journal of Research in Personality, 1997, 31: 319-336.
- [13] Rotter, J.B. Interpersonal Trust, Trustworthiness, and Gullibility [J]. American Psychologist, 1980, 35 (1): 1-7.
- [14] Mayer, R.C., J.H. Davis, and F.D. Schoorman. An Integrative Model of Organizational Trust [J]. Academy of Management Review, 1995, 20: 709-734.
- [15] Shapiro, D.L., B.H. Sheppard, and L. Cheraskin, 1992, Business on A Handshake, Negotiation Journal, 8, 365-377.
- [16] Zucker, L.G. Production of Trust: Institution Sources of Economic Structure, 1840-1920. In: L.L. Cummings (Ed), Research in Organizational Behavior (Vol. 8) [M], Greenwich: JAI Press, 1986.
- [17] Barber, B. The Logic and Limits of Trust [M], New Brunswick, NJ: Rutgers University Press, 1983.
- [18] Zak, P.J. and S. Knack. Trust and Growth, SSRN Journal, <http://papers.ssrn.com/paper.taf?ABSTRACT-ID=136961>, 1998.
- [19] Gellner, E. Trust, Cohesion, and the Social Order. In: D. Gambetta Trust (Ed), Making and Breaking Cooperative Relationships [M], Cambridge: Blackwell, 1988: 214-237.
- [20] Hofstede, G. Culture's Consequences: International Differences in Work-related Values [M]. Beverly Hills, CA and London: Sage, 1980.
- [21] 王飞雪, 山岸俊男. 信任的中、日、美比较研究 [J]. 社会学研究, 1999, (2): 67-82.
- [22] Kipnis, D. Trust and Technology. In: R.M. Kramer and T.R. Tyler (Ed), Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research, Thousand Oaks [M], CA: Sage Publications, 1996: 39-50.
- [23] Miller, D. and C. Droge. Psychological and Traditional Determinants of Structure [J]. Management Science, 1986 (31): 539-560.
- [24] Schlegel, K. A. Inside Chinese Organization: An Empirical Study of Management in China [D]. Dissertation.com, 1999.
- [25] Sun, L.K. Contemporary Chinese Culture: Structure and Emotionality [J]. The Australian Journal of Chinese Affairs, 1991, 26: 1-41.
- [26] Bamberger, I. Value and Strategic Behaviour [J]. Management International Review, 1986, 26 (4): 57-69.
- [27] Grovier T. An Epistemology of Trust [J]. Int. J. Moral Soc. Stud. 1994 (8): 155-74.

General Trust in Entrepreneur and Organizational Form of Family Business

GUO Lin

(Xiamen University, Xiamen 361005, China)

Abstract: Trust has been considered one of the key factors in designing organizational form. This paper presents an empirical study on the relationship between general trust in entrepreneur and organizational form (family or non-family business) in Irish and Chinese SMSEs. The results show general trust influences the organizational form in Ireland but not in China, which indicates that culture plays a significant role in this process. In China, non-general trust factors affect entrepreneur's decision on enterprise organizational form.

Key words: trust; entrepreneur; family business

(责任编辑: 张静一)