华南农业大学学报(社会科学版)
2003年第2期 JOURNAL OF SOUTH CHINA AGRICULTURAL UNIVERSITY No.2 2003
(第2卷) (SOCIAL SCIENCE EDITION) (Vol.2)

# 家族企业的信任机制
## ——以广东中山市家族企业为例

贺小刚, 李新春

(中山大学 管理学院, 广东 广州 510275)

摘 要: 要更全面地理解信任机制就应考虑到信任受托者本身所具有的特质、信任双方的关系、作用于信任双方的社会机制、信任媒介及信任的管理与动态演进。文章分析了华人家族企业的信任特征, 并以广东中山市家族企业为例进行了实证分析, 部分结果证实了我们的假设。

关键词: 家族企业; 信任机制; 广东中山市

中图分类号: C931.2; C933.2 文献标识码: A 文章编号: 1672-0202(2003)02-0028-07

社会分工使得组织内部的不同岗位承担着相异的职能, 其中有一些是相对难以为雇主所控制的, 如珠宝商、簿记员、现金出纳员等等, 这些就是所谓的"信任岗位"。著名的经济学家斯密认为, 员工的工资应该与信任的重要性成正比例变动以降低经营风险[1]。除此之外, 我们认为在该岗位安排雇主的自己人也是解决信任困境的主要办法之一, 这也是家族企业得以产生和发展的主要原因。

## 一、信任机制及其动态演进

对于信任的界定存在较大的分歧, 要更全面地理解信任机制至少应从以下几个方面来分析: 信任受托者本身所具有的特质、信任双方的关系、作用于信任双方的社会机制、信任媒介及信任的管理与动态演进。

(一)信任受托者本身所具有的特质

信任委托方为什么愿意将信任委托给受托人? 即为什么会信任他人或组织? 这与信任的受托方本身所具有的特质是有关的, 我们将此特质称为信任品质, 即作为社会生活的成员的个体或组织所具有的值得被他人或社会组织信任的品质, 这是信任的核心和根基, 是产生信任关系的前提。在此信任品质中, 信任受托者的能力与品德是两个关键要素。对于一个理性的算计者而言, 他必须同时考虑到这两个因素, 否则对自己非常不利; 而对于依赖习俗等非正式制度的参与者而言, 如果他不是一个完全的利他主义者, 他至少也会或多或少地考虑其中某个因素, 尤其是对方的某些可以反映其品德的因素, 因为未来的不确定性极易导致事前的信任行为得不偿失, 如果没有一个有效的社会信任机制的话。当然这个算计过程也有可能只是一个简化的过程。

(二)信任双方的关系

信任双方的关系可能是来源于一些天然的特性, 如血缘关系、地缘关系等。但这种关系并不等价于信任, 虽然此种关系具有稳定性、不可破灭性, 但它对于某种特定的交易并不能起作用。时

收稿日期: 2003-05-03

作者简介: 贺小刚(1971-), 男, 中山大学管理学院博士生, 主要研究方向为企业战略与组织.

基金项目: 国家自然科学基金项目(70073042)

?1994-2016 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.

间是检验交易参与者之间关系的一个重要标准，即重复遭遇可能是产生信任的最主要条件之一。另外，在某一时间段，也只有交易各方真正地投入了资金和精力，才能表明对方是真诚合作的，从而才值得依赖。且更重要的是，投入，特别是不可撤销性的投入能为双方提供克服自利行为的激励，即鼓励双方恪守信义而不欺骗，因为如果不如此信守诺言可能会遭到很高的报复成本。所以，投入与信任之间存在正相关关系[2]。判断交易过程中关系优劣的一个评价标准是是否存在公平性，包括分配公平和程序公平[3]。对公平的认识能从总体上增加双方目标的一致性，从而诱导有利于双方关系的行为，减少监督成本。

（三）作用于信任双方的社会机制

信任不仅受到交易参与方本身及其相互作用的影响，同时还受到作用于它们的社会机制的影响。信任对象包括对人的信任、对制度的信任、对集体（组织）的信任。把对社会机制的信任作为信任机制的外生变量，这是不太科学的，如果考虑到这三者之间的互动关系就应将社会信任机制也作为一个内生变量。社会信任包括社会信用和道德规范，前者是通过制度立法及其实施所形成的信用治理，后者则确立了一套价值判断标准和行为准则，它们通过惩罚和约束力而发挥作用。社会信任具有很强的社会外部性，它有利于节约建立私人信任的成本[4]。由于社会信任结构有高、低信任之分，而不同的社会信任势必影响到交易参与者的信任结构与程度。如果社会基础较弱，双方资产共享所得到的潜在价值就可能被破坏，贡献也变得更具临时性，因此双方都可能对合作在未来所可能带来的利益大打折扣。对双方机会主义行为的预期也会导致交易方将更多的开支用于防范措施，从而增加经营成本。反之，强信任的社会机制则有助于防止草率的决裂发生。因此在交易者看来，信任能否产生与交易方所处的社会环境中的社会信任基础紧密相关。

（四）信任媒介

信任媒介是一个不太受人重视的概念，但媒介在信任机制中所起的作用就好比化学催化剂，它将进一步促进信任的产生和演进。介绍信、誓言、信物等都是有效的信任媒介。某些外在表现，如医生所穿的白褂、警察所穿的警服等在某些特定的场合就很容易使人产生信任感。较之非专业人士，专家（如律师、医生、教授）往往获得更多的信任，因为他们拥有资格证书、品牌和声誉，因而可在一个法规制约较少的环境中行事，即使他们有时会背叛人们对其寄予的信任，但在人们的理念中，专家就是高信任的典范。反之，教育程度和技术水平越低，信任的程度也越是随之下降。德国管理者愿意信任蓝领工人，并委以更多责权，这与德国工人高水平的技术有关，也与培养和支持这些技术的学徒制度有关，学徒制为德国保持品质、声誉提供了技术基础。这些都是通过过去的经验沉淀去预见未来的典范，“历史是简化复杂的最重要方式，信任需要历史作可靠的背景。”[5]，而这些历史的沉淀是通过媒介而得以体现的，媒介促进了持久信任，信任最终又导致了合作。

（五）信任的管理与动态演进

除了由于血缘等因素的作用而产生的信任外，大多数的信任关系不是自然而然地产生的，它主要是通过双方的投入和培养而发展起来的，交流是培养信任的一个重要手段[6]。因为通过交流能让对方有机会了解自己公平、守信，没有机会主义倾向，进而对信任进行评价，由此交流就可能促进了相互信任。所以，在其他条件相等的情况下，如果同交往对象彼此是排他性的关系，比如独家供应商、独家经销商，那么双方就有较多重复交往的机会，也就有可能建立较深的信任关系，反之如果彼此的交往对象无限扩大，双方可能很少有重复交往的机会，彼此之间则很难建立深厚的信任关系。组织行为的研究成果已清楚地表明，有效的交流机制对群体的内聚力具有十分重要的意义；限制群体成员之间的信息交流，将严重打乱一个群体发展内聚力和为达到群体目标而工作的能力[7]。当然在交流过程中，交易双方迟早会发现对方是否存在背叛行为，并进而采取相应的

?1994-2010 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved.　http://www.cnki.

处罚措施。在假定交易方的关系是无限持续的情况下,以牙还牙的策略将是首选的策略,因为这样将使自己的损失最小或获利最大。

综上所述,关于信任机制的产生、特性及演进可以用下图来表示(图1):

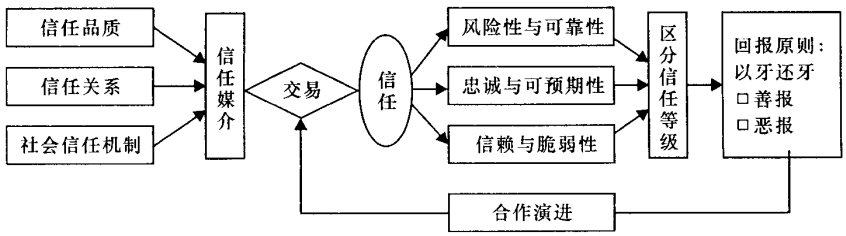



图1 信任的产生、特性及动态演进

## 二、华人家族企业信任特征分析

### (一)纵向信任

1. 上司对下属的信任

影响上司信任下属的因素主要包括:彼此间的关系、忠诚及能力等[8],其中关系涉及上司与下属彼此之间的社会连带与情感程度,既会影响上司对下属信任,也会影响下属对上司的信任,是一个居间变量。我们先来分析忠诚与能力在华人家族企业信任机制中的作用。

忠诚是以认同效仿为原则的。马克斯·韦伯曾经指出,在中国人的伦理体系中,对行为的最终评判不是建立在任何遥远的抽象的宗教理想的基础上,而是建立在对家庭的忠诚上[9],培养忠诚的德性是家庭设计的中心。传统上又将此基本设计扩展到整个国家,产生出一种垂直的秩序。个人对上下级关系的合法性有一种固有的、内在的信任感,公开向权威挑战极为罕见。正由于华人文化传统强调上下间的秩序与角色规范,下位者必须服从上位者的要求,因此,下属对上司的忠诚在上司对下属的信任中就显得非常重要。而且下属通常拥有很少的资源与特权,除了服从上位者的权威,听从上位者的命令之外,别无他法。这种对权威的绝对服从,在华人家族企业中就表现为下属对上司的忠诚,这已得到经验检验,如社会学家雷丁在探讨海外华人企业的领导者与下属的关系时发现,忠诚的下属将企业主视为"家长",完全服从家长的领导,而不会质疑或挑战领导者管理权威[10];台湾学者郑伯壎强调,华人组织内的忠诚反映的是一种私忠,下属对企业主做毫不保留的奉献,忠贞不二,且能为之付出额外的努力[8]。因此在本质上,忠诚在华人家族企业是属于一种持久的自发性责任。

至于能力,许多组织行为文献曾明确指出:一位员工可信度的高低,与其执行工作的能力高低是息息相关的[11];郑伯壎在整理过去有关可信度的影响要素的研究时发现,约有50%左右的研究均明确指出能力是影响可信度的重要变项,其他因素则缺乏共识[8]。这可以用组织目标理论来解释。事实上,组织存在的目的在于生存,这就需要有能力者执行组织任务,实现组织目标,这是组织最基本的要求。能力是以感恩图报为原则,做到勤劳工作,符合上司要求。具有能力者也就很自然地得到华人企业主的信任,甚至得到提拔。当然与忠诚相比,能力在华人圈家族企业主看来占多大的份量还有待于进一步研究。是信奉对个人的忠诚还是强调专业的合理性是一个核心的两难问题,具有能力与忠诚的人会逐渐被吸收、同化,最后成为这个家族企业的一部分。但一个外人要证明自己的忠诚是很难的。台湾学者周逸衡对台湾企业的调查显示,接受调查的企业家中有51%表示:遴选主管级干部时最重视的就是忠诚度,只有21%表示工作能力是最重要的考虑因

?1994-2016 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.

素[12]。我们也将就珠江三角洲家族企业主对这些变量的看法进行实证研究。

2. 下属对上司的信任

在华人家族企业中，由于上下间的权力距离极大，下属必须依赖上级来获取各式各样的组织资源，包括各种工作上的资源、必要的设备与人员，以及诸如升迁、调薪等的各种奖励、上级在口头上与精神上的支持与鼓励等。换言之，相比上司对下属的依赖，下属对上司的依赖更大。在这种情况下，下属对领导者的信任就显得很重要。那么什么样的领导者较能赢得下属的信任？郑伯壎以立威、施恩和德行三个维度测量了下属对上司的信任度[8]。根据他的分析，在立威方面，华人企业主通常假设人性疏懒与环境复杂，因而表现出专权、贬抑、教诲及控制等领导行为；在施恩方面，华人企业主则假设下属本性不坏、重视人情而展现照顾义务、维护面子等领导行为；至于德行在下属从上司中获得信任的过程中的作用，正如社会学者凌文辁所发现的，中国人的领导理论内容包含了四个主要因素：个人品德、目标有效性、人际能力以及能力多面性，而德行在华人领导中是非常重要的[13]，社会学者塞林在观察台湾一家大型企业主的领导作风后也曾经指出：具有高超的技术水准、能将抽象理念化为实际行动的作风，是现代企业组织中德行领导的典型[13]。

在分析领导行为与下属的心理反应间的关系之后，香港社会学者樊景立与郑伯壎指出权威领导诉诸下属的敬畏，慈悲领导诉诸下属的感恩图报，而德行领导则诉诸下属的认同[8]。除此之外，我们通过面对面的调查访谈还发现，华人家族企业的上司是否具有事业前途也是影响下属是否采取信任行为的关键因素，因为上司的前景将为下属带来希望，以至在以后的工作中员工就更加信任上司。由于权威领导强调严密控制与权谋，这会导致下属对领导者的不信任；而慈悲领导、德行领导及前途领导分别强调照顾义务、以身作则及未来前途，这会使下属对领导者产生信任感。并且郑伯壎与樊景立的实证研究也证实了这一论点[8]。这与麦耶尔等的结果相似[11]。麦耶尔等人认为善意与正直均为影响信任的因素，其中善意指的是信任者会认为被信任者会做出对他有利的事情或满足他的需求，而非只是仅为被信任者自己图利；至于正直则强调，信任者认为被信任者具有强烈的正义感，能够重承诺、守信用，而且行为一致，同时，做事风格也能让信任者所接受。显然，善意较为接近慈悲领导的行为特征，而正直则近似于德行领导。

（二）横向信任关系

目前对华人家族企业内部横向信任的研究甚少，我国社会学者郑也夫从社会宏观角度分析了熟人信任问题。他认为信任与熟悉有着密切的关联，信任产生于熟悉，在熟悉的基础上人们建立起“人格信任”[1]。家族企业内部的熟人的关系则更为微妙和复杂，一方面是为争夺同一资源而相互残酷厮杀；另一方面，企业文化又可能以“熟人”为突破口，迈向更广阔的信任与合作。

华人家族企业内部横向关系中员工之间的信任存在着小团体化倾向，这是由于在一个企业内长期一起工作的员工极容易根据地缘、学缘、兴趣爱好、相似的人生境遇等方面的因素，形成数目不等的非正式群体。而非正式群体内的员工，因为有着某种共同之处，极易产生“熟”的关系，进而也容易产生相互信任和协作的关系。但由于在华人家族企业，华人企业老板最信任的经常还是那些与自己私人关系较好的“自己人”。自己人圈子与其他员工间的有差别的待遇和隔阂，又进一步破坏了企业的团结和整体性。若自己人长期占据企业的重要职位，则一般员工的升迁就有了困难。相反地，新进员工若是老板或自己的亲人，则有较佳的升迁机会。自己人是老板的派系，但自己人中间又可能再分派系，并且从一般员工中招兵买马，使一般员工也卷入企业的派系纠纷中。换言之，老板的自己人又各自去找自己的自己人，建立自己的派系，而派系之间会不可避免地出现横向信任不足。

?1994-2016 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved.　http://www.cnki.

## 三、家族企业信任机制的实证分析

(一)调查与研究方法

本次家族企业信任机制的调查是由中山大学中国家族企业研究中心、中山市市政府、中山市工商局以及中山市民营企业家协会联合进行的。我们选择了珠江三角洲的中山市作为调查对象,分别对小榄镇、阜沙镇、东升镇、石岐镇等共250家家族企业发放了调查问卷。由于调查经费和时间的限制,在调查过程中没有采用随机抽样,而是根据中山市民营企业家协会的名单,采用方便样本调查,由中山市工商局、中山市政府和中国家族企业中心联合发放问卷。结果回收问卷共211份,问卷回收率为84.4%,其中有效问卷100份,有效问卷回收率为40%。企业分布的行业相当宽泛,在商业、五金、塑料、加工业和服装方面相对集中。由于样本数量的局限,本文仅对调查问卷的数据进行了描述性统计分析和交互分类分析。从样本整体情况来看,76%的创业者只受过高中或者高中以下的教育,70.2%的老板在创业时已经结婚,创业的主体是工人和农民。创业者80%都是本地人,创业者有从业经验的只占50%。

(二)调查结果及分析

1.血缘关系的作用

首先我们从企业主选择继承人的角度来分析。调查结果显示,在亲友中寻找和培养继承人的重要性位居所有选项的首位,而对外部市场方式的支持率是非常低的,这就说明了企业业主对私有财产保护的谨慎性。但有趣的是如果企业要招聘中高层管理者,他们会首先采取公开招聘的方式,然后是内部培养;朋友介绍以及在亲友中寻找和培养的支持率很低。我们认为这有以下几个原因:从客观上讲,珠三角的人才市场的健全起了很大的作用,通过人才市场寻找经理人的成本很低;从主观上讲,家族企业主可能已逐渐淡化了家族化与泛家族化的管理的影响。在亲友与非亲友就职条件相同的情况下,67.3%的调查对象选择了一视同仁,24.5%选择了有限考虑亲友,8.2%则优先考虑非亲友。由此可以看出虽然血缘关系的作用依然存在,但已经弱化,且出现支持首选非家族成员的现象,我们认为这也可能是家庭成员的冲突等因素使然,而解决家庭成员冲突已成为目前家族企业的当务之急,正如我们的调查数据所显示的:有42.7%的调查对象认为解决冲突至关重要,30.2%认为非常重要,且有57.9%的企业已经开始或正在处理企业中任职但又能力不够的家庭成员。对于此项工作的重要性,有32.3%的企业主认为此项工作是重要的,45.8%的认为这是非常重要的。

2.选择经理人的标准

我们以忠诚、能力、德才兼备、肯干和责任心为测量维度,对珠江三角洲的家族企业进行调查,结果发现,忠诚是企业主选择经理人的主要参考指标,其次是德才兼备,最后是能力和责任心。如果将"肯干"并入"能力",把"责任心"并入"忠诚",则依重要性排序依次是:忠诚、德才兼备和能力。

为了进一步说明这些信任指标在不同的家族企业中所起的作用,我们分别以教育程度、公司目前的股东人数、家族拥有公司股份的数量、企业资产规模为交叉变量进行交互分析,结果表明:(1)就教育程度的影响而言,从初中到大学不同等次的学历对忠诚的要求有非常大的差异,即学历越低对忠诚的要求越高,反之学历越高对忠诚的要求越低。这是很容易理解的。相应的对能力的要求也存在较大的差异,即学历低者要求对方的能力也低,学历高者,要求对方的能力也较高。(2)就家族拥有的股份而言,家族持有较高股份的企业,最关注的是德才兼备,其次是忠诚,而能力相对次要;持股比例较低的家族企业对忠诚的要求更高,但其他指标的差异程度很小,即其他指标几乎受到同等程度的对待。(3)从资产规模这一维度来看,规模越大,对忠诚的要求越高,这与规

?1994-2016 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.

模越大，则管理的难度加大，以致忠诚越重要相一致。对能力的要求也随规模的增大而增大，但规模越大则越集中于忠诚这一指标，规模小的企业则集中于忠诚与德才兼备，中等规模的企业各指标间的差异相对较小。

那么影响他们选择外部经理的标准又是什么呢？调查的结果显示如下表(表 1)。

表 1　对引入职业经理人主要担心的问题排序(%)

| 选项<br>排序 | 信不过 | 难以控制 | 能力不够 | 很难同<br>心同德 | 能否树<br>立威望 | 和老员工的<br>关系难以处理 | 没有责<br>任心 | 其他 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 第一位 | 16 | 12.8 | 24.5 | 12.8 | 11.7 | 2.1 | 20.2 | 0 |
| 第二位 | 19.8 | 17.4 | 15.1 | 11.6 | 12.8 | 8.1 | 15.1 | 0 |
| 第三位 | 13.1 | 16.7 | 11.9 | 21.4 | 11.9 | 10.7 | 14.3 | 0 |

其中“信不过”这一指标反映的是外部经理人的品德问题；企业主担心难以控制是由于怕对方会有背叛行为，不够忠诚；难同心同德是由于害怕双方关系僵化；能否树立威望则从侧面反映了企业主担心经理不够忠诚；和员工的关系是一个横向信任问题；责任心也可并入到忠诚这一指标。这样可以发现，企业主在引入外部经理时最担心的问题依次排序如下：忠诚、能力、信不过、双方关系及与其他员工的关系。为什么会出现这些担心呢？我们假设有以下因素：很多人不讲信用、法制不健全、经理人市场不规范、难以了解一个人、公司的控制机制不健全。调查结果如下表所示(表 2)：

表 2　担心引入职业经理人的主要原因(%)

| 选项<br>排序 | 很多人不<br>讲信用 | 法制不<br>健全 | 经理人市<br>场不规范 | 难以了解<br>一个人 | 公司控制机<br>制不健全 | 其他 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 第一位 | 24.7 | 19.4 | 15.1 | 15.1 | 24.7 | 1.1 |
| 第二位 | 16.9 | 19.3 | 21.7 | 20.5 | 20.5 | 1.2 |
| 第三位 | 13.5 | 27.0 | 25.7 | 10.8 | 23.0 | 0 |

其中“不讲信用”这一因素反映的是经理的个人品德问题，“法制不健全”与“经理人市场不规范”反映的是社会信任机制，通过“很难了解一个人”这一因素可以间接地解释信任产生过程中交流的重要性。结果表明：企业主最担心的是法制信任度问题，其次是代理人的品德问题和企业自身的控制力不够，再次是了解一个人很难(交流的重要性)。

家族企业的非家族成员经理是否忠诚现已成为珠江三角洲家族企业主选择的一个首要标准，调查数据表明：67%的家族企业已经或正在实施这一标准，31.9%的将来会落实这一标准。

4. 家族企业的横向网络信任

帮会等中介组织在华人家族企业相互信任中起了重要的作用，通过帮会等中介信任，家族企业就可以加强网络化。在此我们从两个方面进行验证：一是从同乡和帮会对企业的管理控制程度，二是从企业主在业务上利用帮会办事的程度。调查数据表明，有 34.3%的受访者没有利用同乡和帮会，利用者虽有 65.7%，但其中 63.5%只是极少程度地利用，较高程度地利用仅有 2%。由此可以看出帮会等中介的作用正在弱化。另一方面，有 83%的受访者在市场上利用了个人关系，并且有 19%的是较大程度上地利用个人关系。从上述的分析中明显可以看出，中介信任仍然存在，但正被弱化，个人关系的网络化则正在加强。

5. 组织内横向信任与政府部门的纵向信任关系

上文已经说明在引入外部经理时，仅有 2.1%的企业主担心引入的经理与员工的关系难以处

?1994-2016 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved.　http://www.cnki.

理,这说明目前企业主更关注组织的纵向信任,或不存在横向信任问题(这还有待于进一步研究)。关于与政府、银行、税务部门等纵向信任关系的问题,调查数据表明,有33%的受访者并没有在与这些部门打交道时利用同乡或朋友的关系,即使有也是极少的。这或许是由于本来就没有诸如地缘等关系可利用,或者有但没有必要去利用,这从侧面说明了这些部门的办事效率和态度等可能已经被广大家族企业主所接受,但这并不能否认他们与其他企业建立个人网络关系的可能性。

6. 信任岗位的控制

关于信任岗位的问题,前文已论述过,家族企业主对外人是不信任的。在这次调查中我们选取了财务、采购和人事三个涉及人、财、物的重要部门作为变量进行分析,结果表明,珠江三角洲家族企业主仍旧十分严格地控制着本企业的这些关键部门,不敢或不愿信任别人,将权利下放。

## 四、结束语

信任机制是一个动态的变迁过程,本文的目的在于通过分析比较传统的关于华人家族企业信任机制的观点与当前的信任特征,发现两者之差异。但由于受到调查资源的限制,我们没有就更广泛的信任范围,尤其是下属对上司的信任及珠江三角洲家族企业内部的横向信任进行实证分析,在此仅根据我们有限的调查进行简要的总结:(1)家族企业内部的信任是很有限度的,企业主对管理者不放心,严格控制着理财、采购和人事等关键环节,这与社会学家雷丁的观点是一致的,但在用人时并不一定任用亲戚,这有别于雷丁的调查结果;(2)信任最关键的维度是忠诚,其次是德才兼备,最后才是能力,这个结果与周逸衡对台湾企业的调查结果,以及与郑伯壎和樊景立的研究结果相符;(3)帮会等中介信任仍然存在,但正被弱化,个人关系的网络化正在加强;(4)赞同从企业内部培养接班人,这与经济学家贝克尔的观点相吻合[14];(5)社会信任机制是影响组织信任的一个关键要素。

参考文献:

[1] 郑也夫. 信任论[M]. 北京:中央广播电视出版社, 2001.
[2] 曾忠禄. 公司联盟中的信任问题[J]. 经济问题探索, 1998,(8):37—39.
[3] Joseph H. Astrachan, Sabine B. Klein, Kosmas X. Smyrnios. The F—PEC Scale of Family Influence: A Proposal for Solving the Family Business Definitoon Problem[J]. Family Business Review, 2002, 15(1):45—58.
[4] 李新春. 信任、忠诚与家族困惑[A]. 广州中山大学管理学院. 企业家与企业成长[C]. 2001. 412—420.
[5] 弗兰西斯·福山. 信任:社会美德与创造经济繁荣[M]. 海口:海南出版社, 2001.
[6] (美)克林·盖尔克西. 家族企业的繁衍[M]. 北京:经济日报出版社, 1998.
[7] Roy J. Lewicki, Daniel J. Mcallister, Robert J. Bies. Trust and Distrust: New Relationships and Realities[J], Academy of Management Review, 1998, 23(3):438—458.
[8] 郑伯壎. 企业组织中的上下属信任关系[J]. 社会学研究, 1999,(2):22—37.
[9] 马克斯·韦伯. 儒教与道教[M]. 北京:商务印书馆, 1995. 289—296.
[10] 储小平. 家族企业研究:一个具有现代意义的话题[J]. 中国社会科学, 2000,(5):51—58.
[11] Gregory A. Bigiley, Jone L. Pearce. Straining for Shared meaning in Organization Science: Problems of Trust and Distrust[J], Academy of Management Review, 1998, 23(3):405—421.
[12] 孙治本. 台湾家族企业的内部整合及其领导风格[J]. 战略与管理, 1996,(5):112—120.
[13] 何梦笔. 网络文化与华人社会经济行为方式[M]. 太原:山西经济出版社, 1996.
[14] 贝克尔. 人类行为的经济分析[M]. 上海:上海人民出版社, 1995.

(下转第45页)

?1994-2016 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.

在发挥着独特的、无以替代的作用。

日本宏观经济的管理模式是“政府调节型”。日本政府理顺政府干预和发挥市场机制作用方面的关系。在日本的经济发展过程中,日本政府主要干预的是“市场失灵”的问题,如垄断行为,信息不对称、非营利的公益部门等;注重理顺政府管理部门与企业的关系,对企业进行服务和引导。

参考文献:

[1] 王洛林,等. 二十世纪九十年代的日本经济[J]. 世界经济,2001,(10).

[2] 杨哲英. 九十年代以来日本政府的经济政策效应[J]. 财经问题研究,1999,(9).

[3] 罗　勤. 九十年代日本经济政策效应述评[J]. 江西财经大学学报,2000,(4).

## Japanese Macro Economic Policy in the 1990's: Characteristics and Evaluation

LI Yuan

(*Department Of Economic management, Huizhou University, Huizhou*, 516015, *China*)

**Abstract**: In the 1990's, the Japanese economy sank into great recession. Because the Japanese economy declines, the Japanese government adoped a series of measures to foster its economy to pick up, but it could not attain its expected result. Though there were various causes, the government's ineffective macroeconomic policy is an important factor.

**Key Words**: Japanese economy; finance policy; currency policy

(上接第 34 页)

## On the Trust of Family Businesses: A Study Based on Family Businesses in ZhongShan City

HE Xiao-gang, LI Xin-chun

(*College of Business, Zhongshan University, Guangzhou*, 510275, *China*)

**Abstract**: In order to comprehend the trust mechanism, we have to take into account the traits of the trustee, the relationship between the two participators, the social system, the trust medium, and its management and evolution. Based on family businesses in ZhongShan City, Guang Dong, this paper studies the characteristics of trust, and some of the results support our hypothesis.

**Key Words**: family businesses; trust mechanism; Zhongshan city

?1994-2016 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved.　http://www.cnki.