

理念型心理契约与中国民营企业组织能力的构建^{*}

——基于钱德勒模式的思考

储小平 张 玲

钱德勒(Alfred D.Chandler)先后对美国、英国和德国等西方大国的企业成长做了几十年的大量艰巨和卓有成效的研究,在他的第三部宏篇巨著《企业规模经济与范围经济》中提出了一个中心论点:推动现代工业企业并推动由现代工业企业主导的产业不断发展的核心力量是组织能力,组织能力是工业资本主义的原动力。^①这一结论与道格拉斯·诺思关于富有效率的企业组织的出现是西方世界兴起的原因的见解不谋而合。这样的经典研究自然引发我们思考这样的问题:对于后发工业化或现代化国家来说,其企业组织能力如何构建?各国特有的背景因素加之全球化的冲击对后发国家的企业组织能力构建产生什么样的影响?已有不少学者循着钱德勒模式的思路探讨了日本、西欧其他国家和东欧转型国家的企业组织能力问题。中国正处在巨大的社会转型的过程中,也处在加入世贸组织的全球化冲击的国际浪潮之中,企业组织能力、特别是民营企业的组织能力如何构建?能否构建具有国际竞争力的组织能力,自然就是一个重大的理论与实践问题。本文仅从理念型心理契约的角度对中国民营企业的组织能力做一初步的探讨。

钱德勒模式的再思考

钱德勒首先考察从 1840 到 1940 这一百年

中,美国的家族企业如何演变成现代经理式企业。其中最明显的标志是:职业经理阶层的出现和管理科层制的形成。企业管理阶层的选拔与晋升变得越来越依赖培训、经验和表现,而不是家族关系或金钱。随着现代工商企业的出现,企业家第一次得以想象一种沿着等级阶梯向上擢升的职业生涯。于是,企业的管理就和所有权分开了。管理层级制一旦形成并有效地实现了它的协调功能后,层级制本身就变成了持久性、权力和持续成长的源泉。为市场份额和利润的竞争,磨练了企业家的职能和战略能力。而这些组织能力又为企业的持续增长提供了内在的动力。美国企业成长的模式被钱德勒概括成“竞争式资本主义”。

当钱德勒将视野投向英国和德国的企业成长时,他发现了与美国企业不同的成长模式。

在英国的企业里,选拔人员充任高级职务或进入董事会既取决于管理的能力,同样也取决于个人的关系。创业者及其继承人即使在企业中持有的股份减少了,但对高层次的决策仍有重大的影响力。高级管理人员被任命为董事会内部董事这种情况比美国和德国少,而且被选任外聘董事的,既是由于产业的经验,也同样是出于家族的关系和社会地位。甚至在 20 世纪 40 年代,他们及其继承人在中高层决策中仍起着主要作用,个人和家族的控制与管理仍然比较通常而不是例外。因

^{*} 本文为国家自然科学基金项目“职业经理的产生与成长机制研究”(批准号:70272052)的成果之一。

此,英国的企业不能发展出类似美国企业那样的组织能力。英国企业的组织能力发展受到阻碍,不仅由于企业之间的竞争不够强劲,而且也由于企业创始人及其家族希望保持其控制。家族企业不大愿意聘用非家族成员的管理人员,甚至更缓慢地将领薪水的业务经理安排进最高层的管理部门。

之所以如此,主要是因为英国传统上信守个人的管理,英国工业家一般显示出不喜欢失去他们对已经创建的或继承的企业的控制。在这种个人管理的企业里,增长不是首要的目标,比较高效率的家族企业不如美国由管理人员经营的企业那样有进取心,宁愿合作而不要价格竞争。对扩大生产、经销、研发的投资,以及对领薪水的管理人员的征聘、培训和提升踌躇不前。到40年代后期,企业家仍执着地坚信个人管理的方法,许多大型工业企业仍然由创业者的家族或他们的子孙后代管理,高层管理机构很少从较小的中层管理人员后备队伍中聘用非家族成员。在40年代以后,英国企业才日益成为由管理人员管理的企业。

信守个人管理而为之付出的经济代价是高昂的。由于没有在许多新工业中获得保持市场份额而发展所需的组织能力,结果丧失了很多国内和国外市场,成为一个迟到的工业化国。企业的组织能力不发达,削弱了英国工业,也削弱了英国的经济。这样,英国企业家在第二次产业革命的最活跃的新工业中就输掉了。钱德勒将英国企业的成长模式概括为“个人资本主义”。

德国企业的成长与美国企业成长既有相似的一面,也有不同的一面。德国创业企业家们像美国的企业家一样,愿意依靠支取薪金的管理人员队伍,一开始就注重招募高级管理者,并同他们分享最高管理层的位子。工薪管理者既参与计划和分配未来生产和销售的资源,又参与关于现时生产和销售决策。但是,德国人的家族观念比美国人强烈,在某些工业中,家族的控制比在美国相应工业中持续的时间要长。德国的家族在管理部门常常还有很大的、甚至决定性的发言权。对家族控制的信奉也阻碍了兼并。德国的实业家比美国的实业家更不愿意放弃家族对企业的控制权。至少直到纳粹政权出现以前,家族、大投资者和银行继续扮

演着有较大影响力的角色。但到1930年由德国企业家或家族控制的企业已不如1914年时多了。在决定战略和策略方面,家族的影响也已不如以前。企业经营业务的日常协调工作以及长期的分配方案均由一支领取薪金的管理队伍作决定并贯彻。这些管理人员必须同创业者及其家族无血缘关系,并且只持有少量(或没有)企业股票。但德国企业与美国企业依然有一个重要区别:美国的工业领先企业为市场份额不断地在职能和战略上进行竞争,而德国的工业领先企业往往宁愿彼此进行谈判,以保持国内和在某些情况下国外的市场份额。所以,钱德勒将德国企业的成长模式概括为“合作性管理资本主义”。

德国企业的成长模式有着深厚的社会历史背景。德国有悠久的官僚式管理机构的传统,是文职人员受到高度尊重的国家。在德国领取薪金的新管理人员,即使处于最低的管理层,也冠以私营企业高级职位的职称。德国企业家比英、法企业家更愿意放弃“宗法的以家族为中心的观念”,而聘任管理人员队伍,赋予他们以重任,并同他们共同作出最高决策。因此,德国也比较快地在大型工业领先企业中发展出很强的组织能力。

钱德勒如此重视企业的组织能力,那么组织能力究竟包含哪些内容呢?从钱德勒的分析中,可以大体上对组织能力做以下概括:(1)中级管理人员的能力,包括具体职能、具体产品方面的管理能力,维护市场份额的能力;培养低级管理人员,并对他们的工作进行协调、联系和评估的能力。(2)高阶管理人员的协调、战略规划和资源分配等方面的能力。高中层管理加在一起的能力可以认为是组织本身的技能。这些技能在组成新的现代工业企业的组织能力的的能力中是最宝贵的。(3)充分利用规模经济和范围经济所获得的生产和经销的设施。钱德勒后来特别强调实物资本积累和无形资产积累的互补作用中形成的组织能力。大规模厂房、设备投资给经理人及其他员工提供了学习新技术的技能和组织过程等方面非常重要的机会。实际的经济规模,即由生产能力运用和生产能力共同决定的规模,是经营的和组织的结果,并且依赖于知识、技能、经验和团队合作,即依赖于有组织的人力(无形资本)。^②他认为,有形与无形

资本间作用的动力机制在技术变革和经济发展的学术研究中却很少见到。^③

钱德勒的分析有几点特别值得进一步思考:

(1) 组织能力作为主要的资本主义国家工业化的原动力,其形成受多种因素的影响,比如:地理因素与一国内的市场规模,教育与法律制度,文化原因等;

(2) 钱德勒当然没有也不可能做百科全书式的全面研究,他侧重从技术变革的角度,提出一种一致、的以学习和积累的知识以及组织能力为核心的分析结构,并特别强调高层管理者的学习能力和团队精神;

(3) 企业组织和知识的获取能力、积累能力在不同国家的分布是不均匀的,英国管理的个人方式或文化不同于美国和德国企业的管理方式或文化;

(4) 从广义上讲,文化是一种制度规则。在青木昌彦的理论中,制度是一种共有的信念系统。“除非组织参与人之间形成稳定的预期,使各自的决策建立在稳定关系的基础上,否则组织结构很难富有活力。”在青木昌彦看来,日本企业的组织能力与其更多地依赖组织惯例所鼓励的意会信息交流有关;^④

(5) 组织能力,特别是先发国家的企业组织能力的形成是进入新市场,尤其是国际市场的最重要的武器,是防御新来者进入市场的重要壁垒。后发国家的企业作为挑战者,要形成有国际竞争力的组织能力,则必须在生产、营销和管理三个方面进行更多和更有特色的投资,并且具有很大的风险;

(6) 这种组织能力必须创造出来,而且还要经常维护和变革这种能力。

钱德勒的研究从总体上看偏重宏观,运用的是历史分析法。虽然他提到文化因素、无形资产、知识信息交流、高层管理的团队精神等,但并没有深入分析。因此,本文循着钱德勒的这一思路,从比较新颖的理念型心理契约的角度,探讨中国民营企业组织能力的构建。

理念型心理契约

及其在组织能力构建中的意义

最早使用“心理契约”这一术语的是 Argyris。他在 1960 年所著的《理解组织行为》一书中,用“心理契约”来刻画下属与主管之间的一种关系:如果主管采取积极的领导方式,雇员就会产生乐观的表现;如果主管尊重雇员的非正式文化规范,雇员就有少的抱怨而维持高的生产率。^⑤此后,有不少学者对心理契约的内涵做了很多探讨。1997 年,Herriot 等人又将心理契约定位在个体和组织两个层次上,认为“心理契约”是雇佣关系中的双方即组织和个人,在雇佣关系中彼此对对方应提供的各种责任的知觉,这种知觉或来自对正式协议的感知,或隐藏于各种期望之中。^⑥

学者们的研究认为,心理契约包括两种主要成分:交易型成分(transactional)和关系型成分(relationshipal)。交易型成分更多关注具体的、短期的和经济型的交互关系(如组织因为员工提供的服务而支付报酬)。它的特点是:具体的经济条件(如工资水平)是主要诱因;在工作中个人投入水平有限(如在工作中用时较短,低感情投资);主要运用已有技能(不开发新技能);契约内容清楚明确。关系型成分更多关注广泛的、长期的、社会情感型的交互关系(如奉献、信任等等),它的特点是:在经济方面交互作用的同时,还有情感投入(如个人支持、家庭关注);影响到全方位的个人关系(如个人的成长和开发,以及员工的家庭生活);契约内容是动态而灵活的,更多的是隐含的和主观上的理解。研究表明,交易型取向的心理契约与关系型取向的心理契约相比,员工对组织的信任度更低,对组织变革更加抵制。

2003 年,Thompson 和 Bunderson 富有新意地提出了心理契约中的理念货币(ideological currency)的概念,认为心理契约可将“理念贡献和回报”作为被交换的第三种货币。他们将理念货币定义为一种对有价值的事业或原则的追求(不限于个人利益)的可信承诺,其在个人-组织关系的联结中进行隐性地交换。就雇员的责任而言,理念货币的形式是雇员对组织发展能力的贡献。这包括一些可知觉的责任,如主动提供需要的特殊要素,为所信奉的事业扮演公开的拥护者的角色,或牺牲非工作时间去完成组织理念上的使命。就组织的动机而言,理念货币采取了支持这项事业或原则

的可知觉的组织责任形式,因而给予雇员参与到事业中去的正当理由。当然,心理契约的交易型契约、关系型契约与理念型契约三者之间并非截然分开的,而是相互有关联的。理念型心理契约概念的提出使我们对心理契约有一个更全面的认识。

Thompson和 Bunderson 在心理契约研究中引进理念因素,其意义在于扩展了以往学者在经济和社会情感承诺基础上对雇佣关系的研究。它有助于解释为什么雇员的个人利益有时并没直接受到组织损害,却感到契约被违背这样一种现象。心理契约的破坏,不仅由于组织放弃了对雇员的经济和社会情感责任,还会因为组织没能坚持某项原则或实现内在的理念责任。更重要的是,心理契约中的理念概念,为组织在市场的激烈竞争中,如何在雇佣关系中特别是企业主与经理人之间形成团队协同效应,达至更高的经营效率,提供了一个很好的理论分析工具;对培养雇员的忠诚度以建立稳固的雇佣关系,提高雇员的工作满意度,增强组织能力以及树立企业的社会责任感都具有重要的意义。^⑦

詹姆斯·C.柯林斯和杰里·I.波勒斯在他们的畅销书《基业长青》一书中,经过长达6年对18家他们认为具有高瞻远瞩的核心理念的公司(被研究公司至少持续经营长达50年)进行研究,并且为每一家高瞻远瞩公司精心选择了一家对照公司进行追根究底的分析,最后得出结论:建立了理念使命,并以此为核心凝聚员工共同努力的企业,比纯粹强调利润至上的企业,更具持久的生命力。^⑧

理念型心理契约

与组织能力构建的案例析

(一) 荣氏企业的“劳工自治区”实践

我们首先尝试去寻找中国历史上民营企业中,企业主与职业经理人建立起良性、互动、双赢的雇佣关系的案例,发现三十年代荣氏企业的“劳工自治区”的管理实践,对我们探讨中国文化背景下如何改善民营企业中雇佣双方的心理契约以及构建组织能力有很好的样本意义。

1931年,在荣德生的大力支持下,申新三厂主管薛剑明开始在工厂试办“劳工自治区”,实施劳工自治,并在1936年各项设施基本完成。劳工自

治的基本精神是在劳资雇佣关系的范围以内,让工人自己管理自己,改善劳工福利状况,提高职工素质。按照当时荣德生、薛剑明的设想,创设“劳工自治区”的宗旨,便是“改善区民生活,培养良好工友”。其具体措施包括:在劳工自治区内,举办各种合作事业和公共设施,包括实行自治管理的工人宿舍区、文化教育与技术培训机构、医疗保健机构、文体活动设施、以及其他福利事项,还有道德教化场所,以激发工人的道德情操和思想感情。尤为可贵的是,“劳工自治区”的建设与管理,特别是对员工的各种培训,不仅仅是着眼于企业和老板的利益需要,比如,对员工不只是培训工作技能,还培训他们的各种业余爱好(如:音乐、舞蹈、绘画、养蜂、园艺等等)、开发他们的各种潜能。也就是说,不仅仅是把员工当作劳动力来培训,而是培养能全面发展、有高素养的一代新人。申新三厂的劳工自治建设完成后,在企业经营和管理上取得积极明显的成效,不仅提高了工人的劳动素质,增强了企业的凝聚力,改善了劳资雇佣关系,还为企业带来了良好的经济收益。不过,由于社会政治环境的变化,“劳工自治”事业仅维持了几年就中断了。^⑨在当时中国民营企业初步发展的环境下,劳工自治事业能够建立并有效运作起来,可以说企业主荣德生和经理人薛剑明相互之间达成了一些共同理想和信念,创造出一种经营文化和管理理念,一定程度上建立起超越于经济利益和社会情感层面的理念型心理契约,彼此之间有了相互的承诺和默契,在实施劳动自治的过程中,能够克服来自于资金短缺和内外部的阻力,使得各项具体措施得以落实;并在此过程中与普通工人也逐步形成在旧有的管理方式下未曾有的、更好的劳工雇佣关系。

荣德生、薛明剑是中国民营企业的企业主和经理人中的先行者和佼佼者,在管理理念和视野上得到了更新和扩张,使得他们能够超出儒家文化的传统思维,超出“秩序”、“服从”、“尊卑”、“等级”、“差序格局”等范畴去理解和尊重员工,不仅仅将员工当作劳资雇佣关系中的“服从者”、“被动者”,而是提升到对他们当作独立个体的尊重(比如培养他们的各种业余爱好和开发他们的各种潜能)。荣德生和薛明剑两人之间也超越了血缘亲疏

关系,建立了一定的互信基础,控制权得到了相当程度的授让和发挥,树立起企业利益之上的共同理念的可信承诺和追求。因此,从荣氏企业的个案,我们可以看到在中国传统文化的背景下,如果能够克服儒家文化中某些特点的消极影响,超越传统文化的一些既有范畴,在思想和理念上得到进一步更新和提升,有助于在企业主和职业经理人之间构建理念型心理契约,并发展出很强的组织能力。可惜,由于战争和政治因素,中国民营企业的成长,特别是组织能力的发展的自然过程中断了。

(二)现实中的个案分析

我们选取了粤东地区一家较有代表性的私营家族企业进行了深度的个案访谈。由于与该企业的老板建立了长期的个人关系,我们因此得以进行了长达数月的跟踪式研究,并与企业的老板和几个职业经理人进行了数次开放坦诚的对话,获取了一些与本论文相关的第一手资料。但分析中略去此案例的公司名称和真实行业。

A公司是粤东地区一家大型的玩具生产企业,年销售额达30多亿元人民币,产品主要远销欧美高端市场,创造出A公司的著名玩具品牌。A公司是一家典型的家族经营式企业,从九十年代初创业到现在,经过十余年的发展,由四兄弟白手起家,共同创业,共同经营,公司规模逐步扩大,至今仍成强劲迅速发展势头,成为潮汕地区竞争力强、信誉卓著、颇具良好口碑和发展潜力的私营企业。A公司虽然由四个兄弟共同经营,共同所有,但由于老四林总在四兄弟中各方面素质最好,懂经营善管理,不断学习吸收,又颇具人格魅力,因此逐渐形成了整个家族企业实际在林总的领导和控制下。由于林总属于那种心胸开阔坦荡,注重诚信名声,性格又有亲和力,因此不仅在兄弟之间、公司员工、广大客户和外部网络关系中具有很高的威望和声誉,而且,在利润分配上妥善处理了与其他三个哥哥的关系,因而没有重蹈中国大多数家族企业的覆辙:家族成员之间最后由于利益分配和控制权争夺而反目成仇,分道扬镳。

林总虽然较好地解决了令一般企业主棘手的家族成员之间关系的问题,但是,2000年初时由于企业的规模不断扩大,林总感到自己在管理上已

经力不从心,认为企业到了需要引进专业管理人才进行规范化管理的阶段,于是,将本来在A公司各自负责一摊业务的三个哥哥全部让他们脱离公司的日常经营,各自给一笔资金让他们从公司独立出去,实行独立经营,独立核算,基本上与A公司脱离关系。三个哥哥虽然从内心来说有点不甘心,但是由于他们自己的经营管理能力的确已经不适应A公司迅速发展的规模,而且林总这么多年在盈余分配上还算公平,最后的安排也比较合理,因此最终都一一接受了林总的安置。而林总准备招聘一些真正的职业经理人来公司实行专业化管理,一些重要部门如财务部、市场部、人力资源部等的负责人也要在时机成熟时用专业人士来代替林总的亲戚。但是,令林总意想不到的,遣散安置自己的兄弟、亲戚倒是不难的事,但在寻觅合适、理想的职业经理人上,自己却遭到了创办企业以来从未有过的挫折,先后找到了几个开始似乎还满意的经理人,但到最后都是不欢而散的结局,以至于林总到现在已经心灰意冷,断言在粤东地区是不可能找到令他真正满意、并能跟他合作的职业经理人,于是不得不仍然自己一个人心力交瘁地亲自经营管理整个公司。

有必要简单回顾林总与其中一个职业经理人之间的故事。林总招聘的第一个职业经理人B是林总的一个合作伙伴极力推荐的。B本来在北京一个外资公司担任分公司的财务主管,由于家庭原因才回到粤东地区,林总与他面谈后,觉得他无论在专业领域还是管理才能以及人品方面,均符合林总的期望,且在本地是很难找到的,于是用高薪将他留下来负责公司的财务部门。但是,在外资企业做财务工作游刃有余的B,到了A公司后,却发现本土民营企业很多事情与自己预期和坚持的理念不符。在B原先服务的外资公司,由于公司在全球有一整套统一的价值观和准则,而且公司还有严格规范的内部审计和内部控制制度,因此形成了公司的职业经理人与公司在理念上的认同和默契,这些理念超越了纯粹的利润至上的考虑。像对B所在的财务部门来说,偷税漏税、伪造支出、虚假报表等会计舞弊行为是公司不可原谅的错误。即使在中国本土被视作商场潜规则的惯例做法,也是不允许的。比如其总部在一次例行的对海

外分公司进行内部审计的过程中，发现中国区的一个定单存在与政府官员进行幕后的私下交易，认为违反公司的财务管理制度和总部所在国的法律，于是毫不犹豫地宣布解聘相关高管人员，即使这样的决定有可能在短期内影响到中国市场的业绩也丝毫不含糊。

但是，在外企浸染多年的 B 来到林总的公司，却感到极不适应，以至屡屡与会计人员甚至林总发生争执，不一致的焦点在于公司的账目上。众所周知，在中国目前不规范的市场运营环境之下，民营企业的财务帐幕是很不规范的。职业经理人 B 并非完全不懂这样的规则，也深知外企与本土企业相当程度的差别，也就默许了这样的财务制度。但是，对一个在追求超越于个人利益的原则和理念的环境中成长起来的职业经理人，即使到了一个新的有着相异规则的环境中，他仍然坚守一个理念，那就是不能默许在会计报表和财务制度上没有底线的舞弊行为，可以容忍一定的灵活处理、盈余管理和报表修饰，但不能毫无限度地与经营真实数据相差天壤。所以，在一些收入、费用的会计处理上，在会计报表的编制中，与 A 公司的惯例常相抵触。林总在几次与 B 职业经理人深入沟通后，虽然对他本人的能力、品行都没意见，但对他的做法背后隐藏的价值观和理念却并不认同，认为虽然没有什么不对，却让企业在现实环境中难以有生存空间。但 B 经理人却认为，坚持某些合法利润之上的理念才能为企业带来长久的存续和发展。最后 B 认为在 A 公司不能找到投身于一项有价值的事业的感觉，与林总不能达成原则和理念上的契合，虽然所有的冲突都并没有伤害到他自己的个人利益，理念心理契约的未达成仍然让经理人 B 选择了离开。对职业经理人 B 来说，作为一个拥有理念价值的雇员，对企业主林总有着一种隐含的理念信任，相信企业主具有对一种有价值的原则的可信承诺。当在 B 认为具有重大道德涵义的工作领域中，出现了偏离其原先期望的事件时，这也构成了 B 认为不可谈判的区域。虽然在理念责任中可以包容各种各样的道德主张，但有些特定价值观是泾渭分明、决不妥协的。

林总和职业经理人 B 的案例，在现实中国的民营企业中具有相当的典型意义。在目前企业主

和职业经理人雇佣关系的纽带脆弱、容易破裂的情况下，若是双方之间能够在经济型、关系型心理契约的达成之外，同时在相互关系的联结中又包含一种对有价值的事业或原则的追求的可信承诺和默契，这样不仅可以使雇佣关系更为坚固，而且有可能即使在经济型和关系型心理契约受到破坏的情况下，仍然能够让经理人暂时容忍和维持雇佣关系。否则，在某种情形中，即使并没损害到职业经理人个人的利益，他仍有可能因为感知到理念和原则受到的侵害而选择离开。

个案分析表明：民营企业主与经理人之间如果不能比较快地结成理念型心理契约，那么现代经理式企业就难以形成，就难以构建和发展出富有竞争力、特别是国际竞争力的组织能力，就可能使中国的经济和社会的现代化进程的发展受到重大的阻碍。

由于历史传统上对私有产权及其交易规则的保护和尊重的民法相对缺乏，现实中又经历了三十余年的大一统公有制及其相应的意识形态，而今又处在社会经济全面转型状态中，中国私营企业中企业主与经理人及员工之间的心理契约的内容极为复杂，心理契约的联结强度显得脆弱。如果企业主与经理人及员工之间在产权权益交易规则上未能达到高度认同和行为准则上的一致，那么，企业主与经理人之间的利益分配就难以有共同的公平认识标准，甚至会出现“你富就是我穷的原因”或“你的财富实际上是我的创造但却被你大部分占有”的心态。而关系型心理契约就会被圈子行为层次交织着，由此在利益报酬上就会出现偏私化分配或在分配规则上达不成心理认同。现实背景表明，在企业主与职业经理人之间构建健康的交易型和关系型心理契约的同时，寻求构建双方之间的理念型心理契约，是民营企业构建组织能力的-一个重要条件。

小艾尔弗雷德·D.钱德勒：《企业规模经济与范围经济——工业资本主义的原动力》，张逸人等译，中国社会科学出版社 1999 年版。

小艾尔弗雷德·D.钱德勒主编：《大企业和国民财富》，柳卸林主译与主审，北京大学出版社 2004 年版，第 29- 30、30 页。

青木昌彦：《比较制度分析》，周黎安译，上海远东出版社 2001 年版，第 98- 116 页。

- ④ Argyris, Understanding organizational behavior, London: Tavistock Publications, 1960.
- ⑤⑨ Herriot, et.al The content of the psychological contract, British Journal of Management, Vol.8(June.1997),No.2.
- ⑥ Thomas & Anderson, "Change in new comers' psychological contracts during organizational Behavior", Journal of Organizational Behavior, Vol.19(1998), Issue.1.
- ⑦ 詹姆斯·C.柯林斯, 杰里·I.波勒斯:《基业长青》, 真如译, 中信出版社 2002 年版。

⑧ 王赓唐等:《荣氏家族与经营文化》, 世界图书出版社, 1999 年。

作者简介: 储小平, 经济学博士, 中山大学岭南学院教授、博士生导师。广州, 510275; 张玲, 厦门大学会计学院博士生。厦门, 316005

[责任编辑: 潘必胜]

《宋书·州郡志》考疑(三十三)

胡阿祥

(96) 1121 页:“厥西令, 二汉无,《晋太康地志》属义阳。”

按: 此厥西县为侨县, “二汉无,《晋太康地志》属义阳”云云, 当移于司州刺史随阳太守阙西令下, 而此厥西令依志例注“别见”可矣。参考(86)条。

(97) 1122 页:“松滋令, 前汉属庐江, 后汉无, 晋属安丰。疑是有流民寓荆土, 故立。”

按: 此松滋令,《晋书·地道记》云:“咸康三年, 以松滋流户在荆土者立松滋县。”又“前汉属庐江, 后汉无, 晋属安丰”云云,《宋志》二江州刺史寻阳太守松滋伯相条已叙, 此处不必重复, 盖沈约失检耳。

(98) 1124 页:“孝武孝建元年, 分荆州之江夏、竟陵、随、武陵、天门、湘州之巴陵, 江州之武昌, 豫州之西阳, 又以南郡之州陵、监利二县度属巴陵, 立郢州。天门后还荆。领郡六。”

按: 郢州领郡六, 即江夏、竟陵、武陵、巴陵、武昌、西阳。考本志荆州刺史天门太守条, 天门郡还荆州在泰始三年(467年), 若依本志“大较以大明八年为正”, 则天门郡大明八年(464年)仍属郢州。又随郡, 大明八年时亦属郢州, 及永光元年(465年)度属雍州, 泰始五年还属郢州, 元徽四年(476年)又度属司州, 而本志属司州, 见司州刺史随阳太守条。又孝建元年(454年), 分江夏郡立安陆郡, 亦属郢州, 及元徽四年方度属司州, 见司州刺史安陆太守条; 本志“豫州之西阳”后, 当补“又分江夏立安陆”, 于意方全。

(99) 1125 页:“沙阳男相, 二汉旧县, 本名沙羨, 属武昌, 晋武帝太康元年更名, 又立沙羨, 而沙阳徙今所治。”

按: 二汉有沙羨无沙阳, 沙羨于《汉书·地理志》、《续汉书·郡国志》属江夏郡, 此“二汉旧县, 本名沙羨”间不可断句。

又“属武昌”者, 孙权曾短期置有武昌郡, 后改江夏郡, 及西晋太康元年又改为武昌郡。又“晋武帝太康元年更名”者, 旧沙羨县更名沙阳县也。又《水经·江水注》: 沙阳“县本江夏之沙羨矣。晋太康中改为沙阳县”, 《水经注疏》杨守敬云:“晋初之沙阳, 仍沙羨故治, 旋复徙治也。”

(100) 1125 页:“羨阳子相, 晋惠帝世, 安陆人朱伺为陶侃将, 求分安陆东界为此县。”

按: 孙彪《宋书考论》所见本“羨阳”作“澨阳”, 又洪亮吉《东晋疆域志》卷二荆州江夏郡、《南齐书·州郡志》下郢州江夏郡、《水经·江水注》三并作“澨阳”。按作“澨阳”是, 杨守敬《水经注疏》云:“晋置县, 属江夏郡, 宋、齐、梁因。在今黄陂县南”, 即治今湖北武汉市黄陂区西南。澨阳县名盖取意于澨水。澨水,《水经·澨水注》:“澨水又南, 分为二水, 东通澨水, 西入于沔”, 又《水经·江水注》三:“又东合澨口, 水上承澨水于安陆县, 而东迳澨阳县北, 东流注于江。”

(101) 1129 页:“湘州刺史, ……领郡十, 县六十二。”

按: 湘州实领郡县, 数之为十郡、六十六县。多出的四县, 当为宋末元徽二年所立之湘阴, “宋末立”之抚宁、乐化左县, “宋末度”之建陵。又据此十郡、六十六县之沿革、割属情况推之,《宋志》湘州之郡县领属, 并非大明八年情况, 而其实是宋末为断的。参考(3)条。

(102) 1131 页:“零陵内史, ……去州一千四百。去京都水四千八百。”

按: 此“去州一千四百”者, 指水路里程, 依志例, 当作“去州水一千四百”。