

中日文化差異與企業經營

一個民族的文化特性與其企業經營是有密切關係的，所以有所謂「美國式管理」、「日本式管理」、「中國式管理」……等說法。人類學家陳其南先生在《企業組織的基本型態與傳統家族制度》論文中，比較了中國和日本在家族型式與繼承方法上的差異，並說明產生何種影響，使得中日企業管理和經營上有明顯的不同，觀點非常的獨特。

陳其南先生認為中日文化不同，對企業經營造成的影響，主要有以下二點：

一、對「家」的認定不同

中國人的「家」和日本人的「家」用的都是同一個漢字，可是內涵上卻有很大的不同，其間的不同大大的影響了企業的經營。

中國人的「家」是由「血緣」來定義的，就是指同一血緣的群體。日本人的「家」則並不純指是血緣，而是一指個共同體，參與者不論是有血緣或無血緣，只要是對「家」有重要貢獻即可成為「家」的一份子，甚至可以成為「家」長。由於有這樣的內涵，日本的企業經營者都把公司看做「家」，共同體的成員努力於延續家業，不會主動的離開或被趕走，因此造就了「終生服務」的精神，就像家庭成員不能離開「家」一樣。

日本人是能夠終生在同一家公司服務為榮，「以廠為家」是很自然的，所以組織內的向心力很強。公司創辦人在考慮接棒人時，是以誰更能延續家業為第一考量，所以會看到非血緣的接任高位，因此形成了日本許多非常大的財團和企業。

二、財產繼承制不同

在財產繼承上日本文化也與中華文化產異頗大。日本人的家產是「長子繼承制」，次子以下的全部沒份必須自己到外面發展，當然父母也由長子負責奉養。日本的長子繼承制加上「家」的內涵，所以大型企業比比皆是！

中華文化的財產繼承制是「諸子平分制」，每一個兒子都有相同的

繼承權，如果一位成功的企業家有不止一個兒子，那麼第二代在分家時，本來龐大的家產當然必需分割得四分五裂，以致於愈分愈小，因此不容易形成大型企業。其實這個問題在農業時代就已存在，看看我們的農田就知道，由於財產的分割，最後每塊田地都是很小而且不連在一起，非常不利於自動化的機械耕種。再加上近代的性別平權，女兒甚至於「外子」也加入了分產行列，分產時不但糾紛四起，分產後還能好好合作的實在不多，因為「寧為牛首，不為牛後」，不利於現代的大型企業生成，最終免不了大家都成了中小型企業。