

家族期望差距与企业传承 ——基于中国数据的研究

吕斐斐¹ 郭亚琪¹ 高皓² 聂晶¹
(1. 上海大学悉尼工商学院, 上海 200444;
2. 清华大学五道口金融学院, 北京 100083)

摘要: 基于社会情感财富与企业行为理论, 本文探讨了家族经济和非经济期望与传承计划的关系, 并检验了企业主情感依恋的调节机制, 此研究模型突破了业绩反馈模型关于经济参考点的研究框架。研究结果表明, 家族经济期望和人丁兴旺期望实现程度与传承计划制订正相关。企业主情感依恋对经济与人丁兴旺期望的作用具有正向调节作用, 而对家族团结和谐期望的作用具有替代效应, 从而削弱了家族团结和谐对传承计划实施的润滑剂效用。

关键词: 家族期望; 传承计划; 情感依恋; 企业行为理论; 社会情感财富

DOI: 10.14120/j.cnki.cn11-5057/f.2022.08.018

引言

历经改革开放 40 余年的发展, 家族企业已成为推动中国民营经济发展的重要力量, 而随之成长起来的第一代创业者大多面临退休, 如何实现成功传承成为众多家族企业迫在眉睫需要解决的问题^[1]。早期研究表明仅有少数家族企业能够成功地传承到第二代或第三代^[2], 根据商业调查, 只有 30% 的家族企业能够延续到第二代^[3], 而仅有 10%~15% 的企业能够完成第三代交接^[4]。现实情况中, 很多家族企业在创始人离任后就走向了衰败甚至倒闭^[5]。导致传承失败的原因是多元化及多维度的。早期学者从在任者、继任者个体角度如传承意愿、继任意愿和经营能力视角探讨了影响传承失败的因素^[6-9]。亦有学者探讨了企业因素以及外部环境对于传承的影响, 如公司治理结构机制以及外部环境的不确定性等^[10]。另外也有学者关注了家庭因素对于传承的影响, 如 Marisetty 等^[11]及 Helin 和 Jabri^[12]的实证研究表明家庭关系冲突包括同辈竞争与隔代关系是影响企业能否成功传承的关键性因素。近期 Lee 等^[13]探讨了父辈与第二代价值观一致性对于传承的影响。虽然早先研究从各个不同维度探讨了影响传承成功与否的因素, 却只有少数的研究关注了传承计划的重要性。少部分学者关注到传承计划是影响传承成功与否的重要前因^[14, 15], 少数研究将传承计划作为因变量纳入家族企业研究模型范畴。现实中往往很多企业没有实施传承计划, 或者对传承计划采取拖延的态度^[16]。基于计划行为理论, 传承计划对于家族企业传承有重要的理论与现实意义的观点是被广泛承认的^[17], 因而探讨影响传承计划制订的因素就显得尤为重要。

现实中很多企业主不愿意制订传承计划且对传承计划的重要性意识淡薄^[16, 18], 有很多学者致力于探究这种现象的前因。早先学者从创业者个体特征角度如人口统计背景分析这种现象并发现年长的企业主更有可能制订正式的传承计划^[19]。Sharma 等^[17]基于计划行为理论的研究, 结果表明受信任的继任者的接班意愿对传承计划有显著积极影响, 他们更倾向于认为传承计划是继任者推动的结果。Lussier 和 Sonfield^[20]通过对七个不同国家的家族企业传承计划进行比较发现, 不同的文化环境可能影响传承计划的制订。Umans 等^[21]指出企业治理和家族治理实践都会对家族企业的传承计划过程产生影响。大多数关于传承计划前因的文献停留在一代或者二代个体特征或企业内外部环境的研究层面, 鲜少有研究去关注家族层面的因素, 尤其是家族目标或期望对于企业行为决策的影响^[22]。

期望或目标是影响家族企业行为的关键性因素, 而家族企业的独特性主要源自于其目标不同于非家族企业^[23-25]。企业行为理论将“期望”的概念从心理学纳入管理学的研究范畴, 主要探讨企业何时或如何根据目标设定来调整其行为的问题^[26, 27]。然而目前大多数研究关心经济类期望对于企业行为决策的影响, 而关于

收稿日期: 2019-09-17

基金项目: 教育部人文社会科学研究项目(21YJC630095)。

作者简介: 吕斐斐, 上海大学悉尼工商学院副教授, 博士; 郭亚琪(通讯作者), 上海大学悉尼工商学院硕士研究生; 高皓, 清华大学五道口金融学院全球家族企业研究中心主任, 博士; 聂晶, 上海大学悉尼工商学院副教授, 硕士生导师, 博士。

不同类型非经济类的期望如企业声誉、品牌等研究相对匮乏^[28]。家族企业学者 Gómez-Mejía 等^[29]、Carney^[30]拓展了行为代理模型,提出“socioemotional wealth”(SEW)社会情感财富的概念,认为影响家族企业行为决策的关键性参考点是经济类期望如家庭和谐、家族声誉等。然而只单纯关注或强调社会情感财富的影响而忽略经济目标的作用会使得家族企业的研究进入误区,可能会导致家族企业陷入经济危机^[31]。基于此,国内有学者尝试将经济和非经济目标参考点同时纳入家族期望范畴,提出了影响企业行为决策的不同期望类型并认为家族期望的实现程度是影响创业者行为决策的重要依据^[22,32]。借鉴该研究思路,本文探讨了家族经济期望和非经济期望包括人丁兴旺、团结和谐期望的实现差距与家族企业传承计划制订之间的关系,并且探讨了企业主情感依恋的调节作用,具体理论模型见图 1。

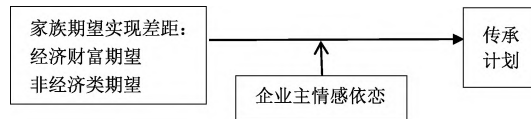


图 1 理论研究模型

基于企业行为理论和家族利他主义^[33],本文认为当家族经济期望实现程度较高时,经济财富积累会导致企业主更加倾向于制订传承计划来实现经济财富的跨代传递,保证其家族内部成员的经济利益^[34]。另外,当家族非经济期望中人丁兴旺期望实现程度较高时,家族内部人才库储备相对比较丰富,这为潜在继任者选择提供了丰富人力资源,因而增加企业主制订传承计划的动机。当家族非经济期望中团结和谐期望实现程度较高时,传承计划的制订和实施环境更加稳定,因而增加企业主制订传承计划的信心。本文认为企业主情感依恋是影响家族期望与传承计划关系的重要情境机制。企业凝结了企业主毕生的心血,企业主将其看作自己的另一个“孩子”^[35],对其有非常强烈的情感依恋。Glover 和 Reay^[36]通过实证研究揭示了企业主情感依恋在维持家族企业发展中的重要作用。当企业主情感依恋程度比较高时,更加期待将自己所积累的经济财富传承给下一代,以保持自己过去成功经历的成就感,因而会增强经济期望实现程度对传承计划的正向作用。与此同时,情感依恋比较高的企业主更有可能呈现出较高的家族人丁兴旺的期许并从家族人才库中选择出合适继承者,因而增强人丁兴旺实现程度对传承计划制订的正向作用。另外,当企业主情感依恋程度比较高时,其更有可能促进家族内部的团结从而提高企业治理效率,亦会替代家族团结和谐在传承中承担的功能,因而会削弱或替代家族团结和谐对于传承计划制订的正向效用。

本文的理论贡献在于:(1) 将研究视角聚焦于对家族企业顺利传承具有极高现实意义和关键作用的传承计划,拓展了传承计划的前因研究。尽管已有文献对传承计划前因进行了分析,但多数研究关注个体层面(如企业主的年龄、继任者的继任意愿等)和内外环境层面(如公司治理、家族治理、国家文化环境等)的影响^[17,19-21],却忽略了家族层面的影响。本文将家族期望纳入传承计划的研究体系,解释了影响企业传承计划制订的家庭因素,从而丰富了传承计划相关研究文献的分析单元。(2) 在已有家族期望研究的基础上,通过对家族经济和非经济期望对传承计划的影响研究,揭示了不同类型参考点对传承计划制订的影响,例如经济财富期望、人丁兴旺期望以及团结和谐期望,进一步丰富了企业行为理论当中关于不同类型参考点的不同作用机制的研究。(3) 本文探讨了企业主情感依恋在家族期望与传承计划制订关系之间的调节作用,揭示了企业主情感依恋与传承计划的内在联系。区别于早先企业行为理论文献重点关注外部环境如不确定性等的调节作用,本文关注了企业主个体层次非理性的情感因素的调节作用,对进一步理解参考点效应的边界有一定的理论启示。

理论与假设

1、家族期望:影响传承计划的关键性因素

企业行为理论认为,管理者是有限理性和以满意为原则的,以多种方式对决策问题进行简化,他们设定目标并且寻找那些满足目标的备选方案,并不试图找到想象中最优的解决办法^[26]。企业调整决策行为所依据的简化规则便是设定一个决策参考点——期望水平,根据实际绩效与期望水平的差异来界定自己对经营状况是否满意,并根据此进行战略调整。目标期望水平最早由 Simon^[37]引入组织行为的研究中,现代心理学家 Schneider^[38]将其解释为“能给决策者带来满意的最小产出”,管理者将目标期望水平作为评估其对组织实际绩效满意与否的分界线。当实际绩效低于组织目标期望水平时,管理者将其视为“损失”状态^[39],因而将采取搜索或变革行为来提高组织绩效以实现目标期望水平^[26];当实际绩效高于组织目标期望水平时,管理者将其界定为“获益”状态,则更加倾向于风险规避^[40]。这种基于实际绩效与组织目标期望水平差距来分析企业

行为决策的研究框架是绩效反馈模型的精髓,该理论强调组织的绩效评价、搜寻和决策制定的过程,重点关注该过程如何最终影响组织的战略决策^[26,40],这为解释组织行为提供了重要的理论视角^[41],已经被许多学者用来分析企业行为决策问题,如企业的战略变革行为、风险决策偏好、冒险创新行为等。

虽然已有许多基于企业行为理论对组织行为决策的研究,但大多数仅关注了经济利益参考点而忽略了其他类型的参考点对于企业行为决策的影响^[28]。家族企业是企业与家庭的结合体,既有情感系统又有工作系统,这种独特的性质使得家族企业既追求经济目标又追求非经济目标^[42]。以家族为中心的非经济目标包括家庭和谐、家族声誉等已经被很多学者证实是影响家族企业行为决策的重要参考点^[29,30]。基于此,国内有学者尝试将经济和非经济目标参考点同时纳入家族期望范畴,概括了不同期望类型包括人丁兴旺、团结和谐以及经济财富期望等,并证实了家族期望的实现程度是影响创业者行为决策的重要依据^[22,32]。他们认为家族企业与其他企业异质性的根源在于家族期望,每个家族不同的资产禀赋和经历形成各具差异的家族期望,进一步影响企业战略决策行为。本文借鉴该研究思路将企业行为理论和社会情感财富理论同时纳入家族企业传承的研究范畴,深入探讨家族企业经济期望和非经济期望(人丁兴旺期望、团结和谐期望)对企业重要行为决策即传承计划的影响机制。

Labianca等^[43]通过实证研究发现组织期望水平会影响管理者的计划变更,而传承计划作为家族企业重要的战略计划也受到各种类型期望水平的影响。当期望水平实现程度较低时,组织倾向于采取更广泛和更彻底的变革计划;当期望水平实现程度较高时,组织缺乏变革动力而倾向保持现状。因而,经济期望的实现水平被认为是影响战略计划如战略变革以及传承计划等的关键性因素^[28]。而家族企业相关研究已经证实与家庭系统相关的因素如家族声望、跨代传承、家族和谐等社会情感财富期望是影响家族企业行为和决策的重要参考点^[29,44]。因此,本文认为传承计划作为家族企业的重要战略,必然会受到经济类与非经济类期望的双重影响,而家族期望作为经济与非经济目标体系的综合体是影响传承计划的关键性因素。

2、家族经济期望与传承计划

经济收益是企业生存发展的必备条件,家族企业也不例外。家族经济期望实现程度越高,意味着家族企业财富积累较多,企业主对目前企业的经济财富状况越满意。先前研究发现家族企业区别于其他企业的一个本质特征是家族成员普遍具有利他主义倾向,这会对家族企业的代际传承起到不可忽视的作用^[45]。尤其在受传统“家文化”影响的中国,家族企业主对子女的利他倾向更为严重^[46]。当企业主对企业的经济财富状况越满意时,企业主出于利他的考虑,为了保证其家族内部成员的经济利益^[33]和生活质量,为了实现家族企业在代际间长久发展与家族财富代际传承的目标^[47],企业主更加倾向于制订传承计划。

另外,当家族经济期望实现程度较高时,通常企业处于良好的生命周期阶段,一方面已经度过了初创期,经营风险大大降低;另一方面能够产生稳定的经济收益^[48]。同样出于利他的考虑,企业主希望能给继任者创造稳定的生产经营环境,降低继任者的经营压力,为其职业生涯发展提供稳定的基础和保障。Molly等^[49]认为,家族企业通常是希望给后代传承一个健康发展的公司,这不仅可以使子女经营公司更加顺利,也可以保护家庭的声誉和第一代打拼下的江山。反之,若经济期望实现程度较低时,企业可能处于“亏损”状态,经营状况欠佳,将处于此状态的企业传承将有可能让继任者职业生涯陷入困境,这与企业主利他的初衷相违背。除此之外,若企业处于“亏损”状态,其经营发展面临阻碍,此时企业主更可能采取战略措施对企业进行变革,而不是丢下一个“烂摊子”给继任者^[45]。因而当经济期望实现程度比较低时显然不是企业主制订传承计划的最佳时期。综上所述,当家族经济期望实现程度较高时,出于利他主义考虑,企业主更加倾向于制订传承计划,以实现经济财富的传承并且保障继任者职业生涯的稳定发展。基于此,本文提出以下假设:

H1: 家族经济期望实现程度越高,企业主制订传承计划的可能性越高。

3、家族非经济期望与传承计划

家族人丁兴旺与团结和谐的实现,是家族企业主在经营企业过程中十分关心的问题,是家族非经济期望中非常重要的两个维度^[22]。人丁兴旺通常指某一家庭里成员众多,而且一般指男性后代比较多的情况。中国社会自古就崇尚人丁兴旺、子孙满堂,延续“香火”的观念影响了很多传统中国人的行为^[50],认为男丁可以传承和绵延香火。团结和谐描述了家庭成员之间齐心协力、关系融洽的良好家庭氛围。和谐是中国传统文化的精髓和基本特征,家族企业只有营造出融洽和谐的内部环境,才能拥有和谐、稳定、持续发展的内生动力^[51]。人丁兴旺期望实现程度越高,家族人丁数目越多,这为企业的传承提供了充足的人力资源库。企业传承计划制订中最重要的内容之一便是继任者的选择^[52],而家族丰富的人力资源可以提高企业主从家族内部挑选出满意继任者的概率,此时企业主更加有动力制订传承计划。反之,人丁兴旺期望实现程度较低时,意味

着家人丁数目较少,家族人力资本不足,这在极大程度上限制了家族企业的传承。例如,Cao等^[53]研究发现,由于中国的独生子女政策,家族企业正在面临较大的人力资本约束问题,在只拥有一个继任者的家族企业中,家庭持续管理企业的可能性降低3%以上,这些家族中成年子女在该家族企业工作的可能性降低了14%,该现象降低了创始人拥有年轻继任者的期望。

此外,人丁兴旺期望实现程度越高,企业人力资源库中产生优质继任者的可能性越大。家族成员间由于普遍具有利他主义和高度的信任感,是企业低成本高效率劳动力的主要来源,而具有较强能力的家庭成员就成为了企业持续成长发展的栋梁和支柱^[42]。当企业人力资源库中有足够数量有能力的优质继任者时,这为企业的成功传承和发展提供了有力保障,企业主的传承意愿随之提升,因而倾向于制订传承计划。反之,缺乏有能力的继任者已被许多学者证实是导致传承失败的关键因素^[17,54]。如果家族企业的继任者没有管理决策的才能,就会降低企业的生产率,降低继任者的可信度和被认可度^[10],进而降低企业主的传承意愿,这将导致企业主制订传承计划的可能性降低。综上所述,本文提出以下假设:

H2a: 人丁兴旺期望实现程度越高,企业主制订传承计划的可能性越高。

团结和谐期望实现程度越高,代表家庭成员之间的关系越好。Lansberg和Astrachan^[55]开创性地借鉴家族研究领域关于家庭关系的研究成果,实证检验了家庭关系对传承计划和继任者培养的影响,结果表明家庭成员间和谐的关系和强大的凝聚力促进了传承的顺利进行。窦军生和贾生华^[56]同样也提出家族的团结和谐是家族企业成功传承的必要条件。良好融洽的家庭关系有利于代际之间形成一致的价值观,这为公司治理创造了稳定和谐的环境^[57]。本文认为,家庭成员之间关系越和谐融洽,彼此相互支持程度也会越高,此时企业主制定的各项决策包括传承计划更容易得到家人的肯定和支持,其与继任者以及家庭成员之间的沟通也会更加顺畅,这给家族企业的平稳传承创造了有利的内部环境,提升了企业主制订传承计划的动力。此外,在团结和谐的家庭中成员之间相互照顾且对彼此有较强的责任心,后代的继任意愿也随之高涨,这就为企业主挑选继任者提供了人力资源的支持和保障,提高了企业主的传承意愿,因而更加倾向于制订传承计划。反之,团结和谐期望实现程度越低,家庭成员之间关系越紧张,他们之间可能存在冲突或对潜在继任者缺乏信任和支持等,这些不和谐因素都会阻碍传承的进行^[54]。此时,企业主出于将家族企业顺利平稳交接给继任者的考虑,往往不会急于制订传承计划,而是采取措施对家庭氛围做出一定改善后,再制订传承计划。另外,家庭成员之间关系紧张时,他们很难对事物达成统一的意见,包括对继任者的选择也会存在争议,这无疑会阻碍传承计划的制订,降低了企业主制订传承计划的可能性。综上所述,家族团结和谐期望的实现为企业平稳传承提供了良好的内部环境,而且有利于家庭成员间达成共同愿景、主动承担责任支持企业发展。基于此,本文提出以下假设:

H2b: 团结和谐期望实现程度越高,企业主制订传承计划的可能性越高。

4、企业主情感依恋的调节作用

虽然企业行为理论广泛探讨了目标期望水平与企业绩效和决策的关系,但是只有少数研究关注了期望—结果关系之间的情境机制^[28]。前期文献大多关注了人力与财力资源^[58]、企业规模^[59]、经营经验与合法性^[60,61]的调节作用,而忽略了决策者本身特征如性格、价值观以及情感因素的影响。高阶理论的相关文献表明高管团队的决策行为受到企业主的制约^[62,63]。基于同样的逻辑,家族企业主同时作为家庭与企业的最高领导者,对于家族与企业的行为决策具有强有力的制约作用,因而本文认为家族期望与企业传承决策之间的关系受到企业主个体特征的影响,尤其是其对企业情感依恋程度的影响。企业主或创业者通常对其所建立或管理的企业有着非常强烈的情感依恋,因为他们曾亲身经历并帮助企业走过艰难岁月^[64],企业主的情感依恋程度会增强或者减弱家族期望对代际传承决策的作用。

情感依恋程度高的企业主更有可能呈现出利他主义倾向^[45],更加愿意把自己所积累经济财富、知识、经验等传递给自己的下一代,帮助他们之后更好地管理和发展企业。当企业主情感依恋程度比较高时,他们更加愿意把积累的经济财富传承给下一代,将发展态势优越的企业传承下去,为家族成员创造经济利益和福祉,因而增强了经济期望实现程度对于传承计划制订的积极作用,高度情感依恋所形成的利他动机会增强。反之,当企业主的情感依恋程度较低时,利他主义思想有所削弱,而希望家族企业长期发展的目标也相对弱化,他们更加有可能选择直接财富传承如出售企业获得现金和股权分配等,有可能出现高位退出现象,即在家族企业市值较高时进行出售而非制订正式化和可操作化的传承计划,因而削弱了经济期望实现程度对于传承计划的影响。基于此,本文提出以下假设:

H3a: 企业主情感依恋程度可以增强家族经济期望实现程度对传承计划的正向作用。

当企业主情感依恋程度较高时,他们更加愿意将企业看作是自己用心培育的“生命”,由于利他主义的作用,更加倾向于家族内部传承,而不愿意将自己的心血交给外部职业经理人而失去家族控制^[35]。然而内部传承成功与否的前提条件是家族内部的丰富人力资源库,现实中很多家族企业面临的代际传承中的重要困境便是继任者人选数量的匮乏,尤其是在中国独生子女政策的影响下,这种矛盾尤为突出。前文中关于家族人丁期望实现程度的探讨表明家族子嗣绵延可以极大丰富家族内部人力资源库,为企业主提供优秀的内部接班人选。当企业主情感依恋程度较高时,他们更有可能在早期从家族成员中选出合适的继承人选以满足其家族企业跨代控制的期望,从而促进人丁兴旺实现程度对于传承计划的积极作用。尤其是当企业主在家族内部人力资源库中发现有合适的继任者时,其制订传承计划的动机不断得到承诺升级。本文认为高情感依恋的企业主强烈的内部传承意愿使其更好利用家族内部人力资源库,更有可能选择出合适内部继任者,提升其制订传承计划的动机,从而增强了人丁兴旺实现程度对传承计划制订的正向作用。基于此,本文提出以下假设:

H3b: 企业主情感依恋程度可以增强人丁兴旺期望实现程度对传承计划的正向作用。

有研究表明有较强情感依恋的企业主倾向于选用核心家庭成员成为董事会成员来实现家族企业的有效治理,也有利于减少董事会成员之间的冲突^[64],这种有效的治理机制可以为企业顺利传承提供良好稳定保障^[65],这与团结和谐期望对于传承计划的作用是相一致的。如前文所述,家族团结和谐期望对于代际传承的影响主要在于其可以降低冲突如同代竞争、隔代观点不一致以及经济利益纠纷等^[66],这与有较强情感依恋的企业主的作用类似。在企业主情感依恋比较高的情况下,家族企业更加倾向任命家族内部核心成员去承担重要职位,从而建立企业内部良好治理机制,企业主也会倾力维护家族内部的和谐以及制订家族内部非正式治理机制,这些家族企业正式和非正式治理机制很大程度上替代了家族团结和谐对于传承计划制订过程所承担的重要角色和功能。同时,企业主高度的情感依恋是促进家族团结的关键因素,其作为企业和家族的共同领导者对于家庭氛围、价值观以及环境的塑造有着重要作用^[67]。如前文所述,家族内部和谐期望的实现程度代表了家庭成员之间情感上互相支持的程度,这种情感支持也正是企业主传承计划制订的非理性推动力。当企业主情感依恋程度较高时,其对家庭和企业的感情投入比较高,这种高度的感情付出成为连接家族内部成员之间亲密关系的重要纽带,这种情感依恋会替代家族团结和谐期望实现对传承计划的润滑剂作用。综上,本文认为企业主情感依恋可以替代家族团结和谐对于传承计划制订的效用,包括提高家庭内部非正式治理效率、降低代理成本以及家庭情感支持。基于此,本文提出以下假设:

H3c: 企业主情感依恋程度可以替代团结和谐期望实现程度对传承计划的正向作用。

研究设计

1、研究样本与数据收集

本研究的样本来源为国内的家族企业,选取样本的标准包括:(1)企业拥有10人以上的规模;(2)企业已生存3年及以上;(3)必须由家族企业的企业主亲自参与并填写问卷。作为被试对象的家族企业主主要来自上海、浙江、广东、福建、吉林等地区。数据采集方式为邮件与现场调研相结合,问卷成套进行发放与回收,一共历时3个月,每次问卷发放后确保在一个月内回收。此次调研总共发放问卷580份,回收问卷240份,有效回收率为41.4%。排除不完整问卷31份和无效问卷19份,共得到有效问卷190份。

2、变量与测量

(1) 因变量: 传承计划。传承计划是指为了促使管理控制权从一个家庭成员转移到另一个家庭成员而经过的深思熟虑的正式过程,其内容包含挑选和培训接班人、在继任后为公司制订愿景或战略计划、确定离职现任者的角色、向关键利益相关者传达决定^[17]。本文借鉴 Sharma 等^[17]已有研究成果中的相关量表,采用了七个指标来衡量企业主传承计划的制订,包括“列出可能的接班人选”“为选择最佳接班人制定了明确的选拔标准”等。采用 Kaiser-Meyer-Olkin 方法分析, KMO 值为 0.830($\chi^2=930.331$, $df=21$, $p<0.001$), Cronbach's α 值为 0.914, 表明该量表具有较好的信度。

(2) 自变量: 家族期望。本文借鉴吕斐斐等^[22]关于家族期望量表中的“人丁兴旺期望与团结和谐期望”子维度量表,采用了李克特(Likert)七点量表(“1”代表家族期望完全没有实现,“7”代表家族期望完全实现)。本文认为人丁兴旺与家族团结和谐是极具中国文化价值特色的非经济类期望^[68,69],是影响中国家族企业传承计划制订的关键性变量。其中家族经济财富期望采用了“我家的经济条件足以支持家庭成员去追求自己的事业”等五个指标, KMO 值为 0.861($\chi^2=607.264$, $df=10$, $p<0.001$), Cronbach's α 值为 0.894, 具有较好的信度。家族团结和谐期望采用“我的家庭成员喜欢聚在一起共享时光”“我的家庭成员一起解决问题”等七个指

标, KMO 值为 0.860 ($\chi^2 = 882.965$, $df = 21$, $p < 0.001$), Cronbach's α 值为 0.902, 表明家族团结和谐期望的量表具有较好的信度。家族人丁兴旺期望采用了“我家庭成员中男性的数量较多”“我的家族香火一直延续”等六个指标, KMO 值为 0.703 ($\chi^2 = 405.032$, $df = 15$, $p < 0.001$), Cronbach's α 值为 0.784, 表明该量表信度较好。

(3) 调节变量: 企业主情感依恋。本文根据 Berrone 等^[33]对家族企业中情感依恋的描述, 采用六个指标来测量, 如“在我企业, 除了关注员工的贡献, 保护家族成员福利更重要”等, 采用 Kaiser-Meyer-Olkin 方法得到的 KMO 值为 0.774 ($\chi^2 = 501.483$, $df = 15$, $p < 0.001$), Cronbach's α 的值为 0.835, 表明量表具有较高可信度。

(4) 控制变量。根据以往关于传承计划或企业传承的相关文献^[17, 21, 70], 本文控制了企业特征、企业主特征及家族特征三个层面的可能影响传承计划的因素。A. 企业层面的控制变量包括: 企业规模与年龄、所在行业、研发销售比例。企业规模的差异可能影响传承计划制订, 规模大的企业拥有更丰富的资源, 也会获得更多外部指导的机会, 因而培养潜在继任者和制订传承计划的概率更大^[71]。本文对企业员工总人数和总资产取自然对数作为企业规模的衡量指标, 并根据企业主要从事行业进行虚拟变量转换。B. 企业主层面控制变量包括: 企业主性别、年龄、教育水平、出生顺序以及预计退休年龄。不同年龄、性别、教育水平的企业主对传承的心理准备、对继任者的看法、风险规避程度等不同, 在继任规划中存在显著差异^[72]。C. 家族层面控制变量包括: 家族控制股权、担任部门负责人、子女人数、健康状况。家族持股比例、担任部门负责人很大程度上反映了家族对企业的控制程度, 影响企业战略制定^[73]。此外, 子女人数对家族企业的控制和管理以及传承决策也有重要的影响^[53]。

3、描述性统计和相关性分析

表 1 总结了主要变量的平均值、标准差及相关系数。其中, 家族经济财富期望的均值为 5.491, 标准差为 0.972; 家族非经济期望中人丁兴旺期望的均值为 4.994, 标准差为 1.004; 团结和谐期望的均值为 5.571, 标准差为 0.916。根据相关性结果可知, 经济财富期望与传承计划正相关 ($r = 0.258$, $p < 0.01$), 人丁兴旺期望与传承计划正相关 ($r = 0.445$, $p < 0.01$), 团结和谐期望与传承计划正相关 ($r = 0.269$, $p < 0.01$), 企业主情感依恋与传承计划正相关 ($r = 0.352$, $p < 0.01$)。本文认为当家族经济期望和非经济期望(团结和谐期望、人丁兴旺期望)实现程度较高时, 为企业的顺利传承提供了有利的条件, 企业主倾向于制订传承计划。相关性分析显示传承计划与家族经济财富期望、团结和谐期望、人丁兴旺期望均呈现正相关关系, 显然, 这符合之前的预期。之后, 本文将进一步采用回归方法检验家族期望对传承计划制订的影响及企业主情感依恋的调节效应。

在进行回归实证检验前, 为了确保模型估计的有效性和一致性, 本文对所有交互项涉及变量均进行了标准化处理, 对所有进入模型的变量进行了方差膨胀因子检验, VIF 值为 1.077~3.437, 严格小于 10, 排除了多重共线性问题。另外, 本文采用 Harman 单因素检验来测试同源方差偏误的程度^[74], 对模型涉及的所有变量的全部题项进行探索性因素分析。未旋转的因素分析结果表明, 第一因子只解释总方差的 26.238%, 严格小于 50%, 因而调研数据的共同方法偏差的影响并不严重。为了检验家族期望与传承计划的关系以及企业主情感依恋的调节效应, 本文将传承计划作为被解释变量, 采用层级回归方法对假设进行检验。

表 1 主要变量描述性统计和相关性分析

代码	变量名称	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	企业员工人数	3.988	1.231										
2	企业总资产	6.808	1.765	0.774**									
3	企业的年龄	14.021	7.776	0.396**	0.331**								
4	行业	0.463	0.499	0.165*	0.107	-0.013							
5	研发销售比例	0.151	0.185	0.102	-0.061	0.107	-0.013						
6	企业主性别	0.947	0.337	0.034	-0.022	-0.076	0.145*	0.026					
7	企业主年龄	48	6.631	0.351**	0.355**	0.346**	-0.006	0.081	-0.017				
8	企业主教育水平	2.984	0.845	0.188**	0.131	0.066	0.005	0.094	0.071	-0.081			
9	企业主出生顺序	2.279	1.293	-0.032	0.062	0.050	-0.004	-0.091	-0.100	0.102	-0.054		
10	预计退休年龄	60.190	4.740	0.259**	0.241**	0.184*	-0.057	0.122	-0.020	0.427**	0.124	-0.020	
11	家族控制股权	0.761	0.313	-0.092	0.067	-0.188**	-0.003	-0.113	0.043	-0.033	-0.070	0.026	-0.078

(续表)

代码	变量名称	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12	担任部门负责人	1.932	1.668	0.279**	0.270**	0.013	-0.044	0.211**	-0.035	0.070	0.033	0.095	0.208**
13	健康状况	4.316	0.731	-0.122	-0.178*	-0.058	-0.084	0.192**	-0.018	0.008	0.119	0.046	0.148*
14	子女人数	1.574	0.684	0.125	0.171*	0.136	-0.007	0.223**	-0.052	0.155*	-0.112	-0.020	-0.022
15	经济财富期望	5.491	0.972	0.232**	0.235**	0.091	0.118	0.057	-0.170*	0.182*	-0.139	0.049	-0.039
16	人丁兴旺期望	4.994	1.004	0.061	-0.081	-0.002	0.037	0.152*	0.028	0.185*	0.046	-0.112	0.011
17	团结和谐期望	5.571	0.916	-0.074	-0.103	0.016	0.102	0.131	-0.157*	0.051	0.098	0.073	0.026
18	企业主情感依恋	4.730	0.788	-0.019	-0.136	-0.044	0.024	0.205**	-0.060	-0.020	0.003	-0.022	-0.031
19	传承计划	4.930	0.840	0.094	-0.017	0.006	-0.108	0.125	-0.053	0.092	0.100	-0.095	0.024
代码	变量名称	均值	标准差	11	12	13	14	15	16	17	18		
12	担任部门负责人	1.932	1.668	0.025									
13	健康状况	4.316	0.731	-0.054	0.087								
14	子女人数	1.574	0.684	-0.152*	0.039	0.059							
15	经济财富期望	5.491	0.972	-0.081	0.124	0.141	0.225**						
16	人丁兴旺期望	4.994	1.004	-0.041	0.026	0.342**	0.021	0.219**					
17	团结和谐期望	5.571	0.916	-0.155*	-0.031	0.289**	0.018	0.279**	0.363**				
18	企业主情感依恋	4.730	0.788	-0.148*	0.086	0.175*	0.094	0.083	0.288**	0.130			
19	传承计划	4.930	0.840	-0.099	0.204**	0.270**	0.020	0.258**	0.445**	0.269**	0.352**		

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, 双尾检验。

检验结果与稳健性检验

1、检验结果

(1) 家族期望与传承计划的关系。为了检验家族期望与传承计划的模型,本文用 SPSS 21.0 进行层级回归。如表 2 所示,在模型 2 中家族经济期望与传承计划显著正相关($\beta = 0.194$, $p < 0.01$),假设 1 得到支持,即家族经济期望实现程度越高,企业主制订传承计划的可能性越高。在模型 3 中,家族非经济期望中人丁兴旺期望与传承计划显著正相关($\beta = 0.263$, $p < 0.01$),假设 2a 得到支持,即人丁兴旺期望实现程度越高,企业主制订传承计划的可能性越高;家族非经济期望中团结和谐期望与传承计划的关系并不显著,假设 2b 没有得到支持。本文认为导致这样一个结果的原因可能是,家族团结和谐的氛围造成家庭成员之间谦让程度较高,他们都不愿意为接手家族企业而发生争抢,因而降低了继任的意愿,或者企业主担心制订传承计划选定候选人后会打破家族融洽的氛围,因而降低了传承的意愿^[75,76]。

企业主将企业内部传承的意愿建立在利他主义的基础上,对于企业主而言,只有在经济期望实现程度较高的情况下,企业主将家业传承下去才更有意义,制订传承计划的动机也较强。本研究证实了家族经济期望是其制订传承计划的一个重要决策参考点,根据检验结果亦可得到非经济期望中人丁兴旺期望也是传承计划制订的一个重要参考点,即人丁兴旺期望的实现程度会影响到传承计划的制订,但是团结和谐期望对传承计划的影响效应并不显著。

(2) 情感依恋的调节作用检验。为了检验企业主情感依恋对家族期望与传承计划关系的调节作用,本文在原先模型的基础上增加了模型 4 和模型 5。如表 2 所示,企业主情感依恋对传承计划有显著的正向效应(模型 4 $\beta = 0.193$, $p < 0.01$),证明企业主情感依恋程度越高,企业主做出传承计划的可能性就会越高。在加入交互项之后,情感依恋对传承计划的影响效应依然显著(模型 5 $\beta = 0.161$, $p < 0.01$),经济财富期望、人丁兴旺期望与情感依恋的交互项对传承计划均呈现正向显著影响(分别为 $\beta = 0.105$, $p < 0.05$; $\beta = 0.108$, $p < 0.1$),而团结和谐期望与情感依恋交互项对传承计划产生显著负向影响($\beta = -0.127$, $p < 0.05$)。

为了更加清楚地解释企业主情感依恋的调节效应,本文针对情感依恋对家族期望与传承计划关系的调节效应绘制了作用图,如图 2~图 4 所示。结果表明,当企业主情感依恋程度较高时,企业主制订传承计划的可能性总体显著高于低情感依恋的企业主制订传承计划的可能性。与企业主情感依恋程度较低的情况相比较,当企业主拥有较高的情感依恋时,家族经济财富期望与人丁兴旺期望对传承计划制订的正向影响更加显著,

因此假设 3a、假设 3b 得到支持。另外,当企业主情感依恋程度较低时,家族团结和谐期望对于传承计划有一定正向效用,而该效用在企业主情感依恋程度较高时被削弱,支持了企业主情感依恋与团结和谐之间产生替代效应的假设,即当企业主自身的情感程度比较高的时候,其自身对企业的投入与传承的意愿较强,替代了团结和谐中家庭情感支持的作用。因此,假设 3c 得到支持。

表 2 家族期望与传承计划的关系检验

变量	传承计划				
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5
常数项	4.546*** (0.873)	4.559*** (0.853)	5.064*** (0.811)	4.878*** (0.789)	4.930*** (0.774)
控制变量					
企业员工人数	0.136 (0.083)	0.115 (0.081)	0.081 (0.078)	0.069 (0.076)	0.073 (0.074)
企业总资产	-0.083 (0.057)	-0.101* (0.056)	-0.060 (0.054)	-0.043 (0.053)	-0.057 (0.052)
企业的年龄	-0.005 (0.009)	-0.004 (0.008)	-0.002 (0.008)	-0.001 (0.008)	-0.001 (0.008)
行业	-0.159 (0.120)	-0.204* (0.118)	-0.245** (0.113)	-0.265** (0.109)	-0.220** (0.109)
研发销售比例	-0.075 (0.349)	-0.092 (0.341)	-0.205 (0.324)	-0.334 (0.316)	-0.343 (0.312)
企业主性别	-0.145 (0.175)	-0.049 (0.174)	-0.031 (0.166)	0.015 (0.162)	-0.040 (0.159)
企业主年龄	0.021** (0.011)	0.017 (0.011)	0.006 (0.010)	0.007 (0.010)	0.011 (0.010)
企业主教育水平	0.074 (0.073)	0.111 (0.072)	0.081 (0.069)	0.083 (0.067)	0.112* (0.066)
企业主出生顺序	-0.084* (0.046)	-0.083* (0.045)	-0.059 (0.043)	-0.063 (0.042)	-0.074* (0.041)
预计退休年龄	-0.027* (0.014)	-0.019 (0.014)	-0.011 (0.014)	-0.010 (0.013)	-0.017 (0.013)
家族控制股权	-0.189 (0.196)	-0.144 (0.192)	-0.128 (0.182)	-0.059 (0.178)	-0.070 (0.177)
担任部门负责人	0.102*** (0.038)	0.096** (0.038)	0.098*** (0.036)	0.089** (0.035)	0.102*** (0.035)
健康状况	0.291*** (0.084)	0.233*** (0.085)	0.098 (0.084)	0.086 (0.082)	0.113 (0.081)
子女人数	-0.032 (0.092)	-0.062 (0.091)	-0.032 (0.086)	-0.050 (0.083)	-0.029 (0.082)
自变量: 家族经济期望					
经济财富		0.194*** (0.064)	0.129** (0.063)	0.129** (0.061)	0.130** (0.060)
自变量: 家族非经济期望					
人丁兴旺			0.263*** (0.064)	0.214*** (0.063)	0.214*** (0.062)
团结和谐			0.084 (0.063)	0.090 (0.061)	0.067 (0.060)
调节变量: 情感依恋				0.193*** (0.056)	0.161*** (0.056)
交互项					
经济财富×情感依恋					0.105** (0.053)
人丁兴旺×情感依恋					0.108* (0.057)
团结和谐×情感依恋					-0.127** (0.057)
样本量	190	190	190	190	190
R ²	0.181	0.222	0.316	0.360	0.399
调整后 R ²	0.115	0.154	0.248	0.293	0.324
ΔR ²	0.181	0.041	0.094	0.044	0.039
ΔF	2.753***	9.180***	11.858***	11.806***	3.651**

注: 括号内为标准误; * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$ 双尾检验; 表中回归系数均为非标准化回归系数。

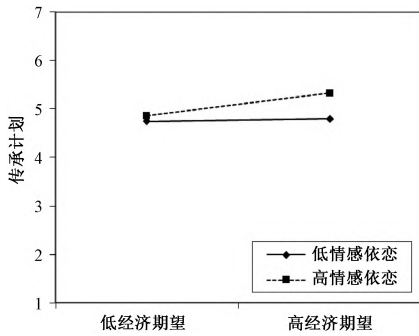


图 2 情感依恋对家族经济期望与传承计划关系的调节作用

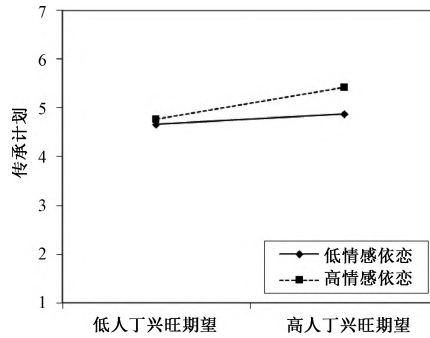


图 3 情感依恋对家族人丁兴旺期望与传承计划关系的调节作用

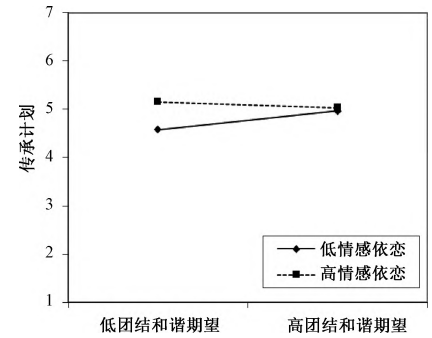


图 4 情感依恋对家族团结和谐期望与传承计划关系的调节作用

2、稳健性检验

首先, 本文根据调研数据, 用以下两种方法对结论稳健性进行了检验:

(1) 由于本研究样本中, 男性企业主共有 168 人, 占比 88.42%, 因此本文抽取这部分样本作为研究对象, 重复进行上述回归分析。结论基本保持一致, 说明家族经济期望与非经济类期望对传承计划的影响以及企业主情感依恋的调节效应稳健。

(2) 为了更清楚解释企业主情感依恋的调节作用, 本文基于企业主情感依恋均值 4.73 将样本分为高情感依恋样本组和低情感依恋样本组, 分别进行回归分析。结果显示, 高情感依恋样本组中经济期望和人丁兴旺期望与传承计划的回归系数明显高于低情感依恋样本组的回归系数; 与低情感依恋样本组中团结和谐期望对传承计划的正向效用不同, 高情感依恋样本组中团结和谐期望对传承计划的效用为负值, 再次验证了企业主情感依恋对家族期望与传承计划关系的调节效应, 本研究结果稳健。

其次, 本文根据国泰安 CSMAR 数据库“中国民营上市公司数据库”, 鉴于中国 2007 年开始实施新会计准则, 参照其他学者的方法以 2007 年作为数据搜集的初始点来保持数据一致性^[77], 建立了 2007—2016 年沪深主板市场的企业数据库(剔除金融类上市公司、数据严重缺失的公司)。这些数据包括企业财务指标、企业寿命、企业规模、家族控制权、董事会家族成员占比等信息, 最终包括 2007—2016 年区间内共计 18125 个观测值。根据二手数据库, 本文对此研究模型的主要假设进行了相关的稳健性检验。

主要变量衡量。关于自变量, 根据 Chen^[78]的方法, 本文用企业经济业绩(ROA)即企业的资产收益率来衡量经济期望的实现程度, 用家族控制权来衡量社会情感财富或非经济类期望的实现程度^[29]。关于因变量传承计划制订, 由于本文采用的是上市公司的二手数据, 因而很难准确衡量家族企业的传承意愿或计划制订。一般而言, 只有家族企业内部有可以继承企业的家族人员并愿意接管控制权的情况下, 才能实现家庭内部控制权转移^[54]。因此, 参考 Chrisman 和 Patel^[79]的做法, 本文认为如果家族企业中有一名家族成员担任 CEO, 且至少有另一位家族成员在其 TMT 中任职, 那么对该公司的制订传承计划的意愿赋值为 1, 否则赋值为 0。关于调节变量, 根据董事会家族成员比例作为企业主情感依恋的代理变量, 本文认为当企业主情感依恋较强时会更加倾向于聘任家族成员作为董事会成员^[64]。并且根据之前研究文献, 控制以下变量: ①企业寿命(Life), 本文采取企业已创建的年限来测量。②企业规模(Size), 企业规模可能导致企业采取不同的战略决策^[80], 本文以资产总额进行测量并在模型中取对数处理。③冗余资源(Slack), 目前大多学者仍旧以 Bourgeois^[81]所提出的财务指标测量方法来衡量组织的冗余资源, 包括已吸收冗余与未吸收冗余。其中用流动比率、资产负债率的平均值衡量未吸收冗余状况, 指标越高则表示企业能够迅速调动起来的冗余资源越多; 用费用收入比来衡量已吸收冗余, 该指标值越大则表示已经内化于企业运作的冗余资源越多。④独立董事比例, 独立董事人数占董事会人数的比例。⑤行业竞争程度(HHI), 本文延续 Haushalter 等^[82]的方法, 采用赫芬德尔指数(HHI)来衡量行业之间的竞争程度。⑥市场化指数, 本文采取了樊纲^[83]的市场化进程指数。

具体回归模型结果见表 3, 结果表明经济期望实现程度与传承计划制订呈显著正相关(模型 1 $\beta=0.0018$, $p<0.01$), 非经济类期望实现程度与传承计划制订显著正相关(模型 2 $\beta=0.0082$, $p<0.01$), 验证了本文的主效应假设。另外, 经济期望与企业主情感依恋的交互项(模型 3 $\beta=0.0300$, $p<0.1$)正向显著, 再次验证情感依恋对于经济期望实现程度与传承计划的正向调节假设。非经济类期望实现程度与企业主情感依恋的交互项(模型 4, $\beta=0.0193$, $p<0.01$)正向显著, 部分验证本文关于情感依恋对于非经济类期望实现程度的调节效应假设。

表 3 家族经济、非经济期望与传承计划关系检验

变量	传承计划			
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
常数项	-0.0007 (0.0261)	0.0015 (0.0104)	0.0235** (0.0094)	0.0231** (0.0102)
企业年龄	-0.0044** (0.0016)	-0.0013*** (0.0004)	-0.0011*** (0.0002)	-0.0009*** (0.0002)
企业规模	-0.0026*** (0.0005)	-0.0004** (0.0002)	0.0003** (0.0001)	0.0003** (0.0001)
已吸收冗余	0.0004 (0.0004)	0.0000 (0.0002)	0.0000 (0.0001)	0.0001 (0.0001)
未吸收冗余	0.0053* (0.0023)	-0.0002 (0.0010)	-0.0007 (0.0011)	-0.0013 (0.0008)
两职兼任	0.0772*** (0.0069)	0.0235*** (0.0028)	0.0141*** (0.0040)	0.0236*** (0.0024)
独立董事比例	0.1642*** (0.0135)	0.0127 (0.0169)	-0.0209 (0.0162)	-0.0340* (0.0176)
行业竞争程度	0.0133 (0.0221)	0.0086 (0.0212)	-0.0102 (0.0165)	-0.0097 (0.0165)
市场化指数	0.0103*** (0.0021)	0.0020*** (0.0005)	0.0003 (0.0004)	0.0006 (0.0004)
经济期望	0.0018*** (0.0002)		-0.0010** (0.0004)	
非经济类期望		0.0082*** (0.0002)		-0.0021*** (0.0004)
企业主情感依恋			1.5178*** (0.0626)	1.1386*** (0.0541)
经济期望×情感依恋			0.0300* (0.0134)	
非经济期望×情感依恋				0.0193*** (0.0028)
R^2	0.0531	0.2986	0.4567	0.4560
F	5.9e+03	3.1e+04	9.5e+04	1.4e+05
N	1.8e+04	1.8e+04	1.8e+04	1.8e+04

注: 括号内为标准误; * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$ 双尾检验; 表中回归系数均为非标准化回归系数。

研究结论与讨论

1、研究结论

本文借助家族期望的理论构念,依据企业行为理论和社会情感财富理论检验了家族经济期望和非经济类期望包括人丁兴旺期望和团结和谐期望与传承计划之间的关系。本文研究结果表明,家族经济期望实现程度对传承计划制订有显著正向影响。当家族经济期望实现程度较高时,企业主出于利他的考虑,为了保证家族内部成员的经济利益、降低继任者的经营风险、保障其职业生涯的稳定发展,更加倾向于制订传承计划。另外,家族非经济类期望中人丁兴旺期望的实现程度对传承计划制订也有显著正向影响,即人丁兴旺期望实现程度较高时,企业拥有更加丰富和优质的人力资源,这种在人力资本上的有利条件提升了企业主制订传承计划的动机。然而,家族非经济类期望中团结和谐期望的实现程度与传承计划制订的关系并不显著,本文认为是多种因素共同作用对企业主传承计划的制订产生了影响。虽然,家族团结和谐的氛围为家族企业的平稳传承提供了有利的内部环境,提升了企业主制订传承计划的可能性,但是在现实传承过程中和谐的氛围可能导致家庭成员之间谦让程度较高,无人争夺继任权,而且有不少企业主担心制订传承计划后会打破家族融洽的氛围因而退出或者搁置传承计划^[75,76]。

同时,本研究证实了企业主情感依恋对家族经济期望及非经济类期望与传承计划的关系具有调节作用。企业主由于对企业具有深厚的依恋情感,倾向于将企业内部传承以保持家族对企业的长期控制。在企业主的情感依恋程度较高的情况下,家族经济期望以及人丁兴旺期望的实现程度对于传承计划制订的正向影响更加显著。另外,企业主具有高度情感依恋时,其自身对企业的投入与较强的传承意愿替代了团结和谐中家庭情

感支持的作用,可以削弱团结和谐期望实现程度对传承计划的正向效应。

2、理论和实践意义

本文的研究具有一定的理论和实践意义:

第一,本文基于企业行为理论与社会情感财富理论,对影响家族企业传承计划制订的家庭因素进行了探讨,拓展了传承计划的前因研究。家族企业行为决策的差异反映着家族和企业主的不同期望^[22],在对家族企业的战略行为进行分析时有必要考虑家庭因素对其产生的影响。然而已有关于传承计划前因分析的文献中,多数关注了个体层面(如企业主的年龄、继任者的继任意愿等)和内外环境层面(如公司治理、家族治理、国家文化环境等)的影响,鲜有研究关注到家族层面因素的影响。因而本文将家族期望纳入传承计划的研究体系,解释了影响企业传承计划制订的家庭因素,丰富了传承计划相关研究文献的分析单元。

第二,本文借鉴先前关于家族期望的研究,通过对家族经济和非经济类期望与传承计划关系的探讨,揭示了不同类型参考点对传承计划制订的影响。之前基于企业行为理论对组织行为决策的研究,大多数关注了与企业经济绩效相关的经济利益参考点,如学者证实了经营业绩与目标期望水平的差距对企业主战略调整与战略变革的程度、创新精神、风险决策偏好、创始人离任方式的选择等^[22,32]产生影响。然而,家族企业除了将企业经济利益作为行为决策的参考点外,还会将诸如人丁兴旺、家庭和谐、家族声誉等非经济利益目标作为行为决策的重要参考点^[29,30]。仅有少数学者同时关注了家族企业行为决策中经济利益和非经济利益参考点的作用,如家族经济与非经济期望对创业坚持的影响^[22,32],关于不同类型参考点如何影响企业的各种行为决策,仍留有很大研究空白。本文关注了经济利益和非经济利益参考点如经济财富期望、人丁兴旺期望、团结和谐期望对传承计划制订的影响,进一步丰富了企业行为理论中关于不同类型参考点的不同作用机制的研究。

其次,本文证实了企业主情感依恋对经济期望和非经济期望(如人丁兴旺期望)与传承计划制订的关系具有正向调节作用,而对团结和谐期望的作用具有替代效应,揭示了企业主情感依恋与传承计划的内在联系。已有的企业行为理论文献重点关注了企业外部环境和内部资源如制度环境、政治关联、企业主和组织的资源禀赋等理性因素^[45,84]的调节作用,并没有考虑到非理性的情感因素。本文则关注了企业主个体层次非理性的情感因素,探讨了企业主情感依恋在家族期望与传承计划制订之间的调节效应,这对进一步理解参考点效应的边界有一定的理论启示。

再者,本研究对家族企业传承实践具有一定指导意义。有学者认为家族企业主无法正确看待传承问题的心理障碍^[7]阻碍了传承计划的制订,进而企业无法顺利实现传承。通过本研究发现,除了企业主自身会对传承计划制订产生影响外,家族整体目标的实现也是一个非常重要的因素,家业长青的实现需要家庭成员共同努力,齐心协力推动传承过程顺利进行。此外,由于中国特殊的计划生育制度已对家族企业人力资本产生了一定约束^[53],基于人丁兴旺可以促进传承计划制订这一基本结论,本文建议家族企业可通过泛家族化机制^[85]扩大家庭成员范围。企业主在挑选继任者时不要仅仅局限于具有血缘关系的亲属,还可向诸如同学、同乡等准亲缘关系的“外人”延伸,将其逐步内化为“家人”,扩充企业人力资源库,这可以提高继任者的可选择性和质量,促进企业传承的顺利进行。

3、研究的不足与展望

本文虽然揭示了影响传承计划的不同类型参考点的作用以及企业主情感依恋的情境机制,但仍存在以下几方面不足:第一,本文数据的局限性主要体现在以下几点。本研究主要采用横截面数据,无法追踪家族期望长时间的变化,因为家族期望会随时间和环境动态变化,之后的研究应该采取长期追踪数据来捕获家族期望等参考点的动态轨迹。虽然本文采用二手面板数据对结论的稳健性进行了检验,但是无法测试真实的家族期望以及情感依恋等心理学相关变量,这也正是本文采取问卷调查的方式收集数据克服当前企业行为理论文献中对于期望水平测量的局限性的初衷^[28]。一手与二手数据的有效结合是检验结果稳健性的重要手段,因此未来的研究可以利用二手数据库对家族期望以及其他家族相关的心理学变量进行分析与有效编码,找到更为合适的代理变量重新检验本文的重要结论。横截面数据对因果关系的实证力度不及纵向数据得到的结论可靠,未来研究需尝试采用长期追踪数据或者利用案例研究等质性研究方法,进一步考察家族经济和非经济期望对传承计划的动态影响。另外,本文只采取企业主个体对家族期望进行衡量,然而不同的家庭成员可能对家族期望存在不同的看法。企业主同时作为企业和家族的领导者在塑造家庭氛围、目标以及沟通交流等方面发挥着重要作用,因而企业主对于家族期望的感知很大程度上被看作可以反映家族期望实现程度^[86]。然而获得家族企业其他核心成员数据一直以来是家族企业研究方法中的重要挑战^[7],建议之后的研究可以收集不同家族成员关于家族期望的看法,增加家族层面团队变量如家族期望测量的准确性。

第二,本文只是探讨了不同期望类型对传承计划的影响,并没有考虑不同参考点之间的交互效应,比如经济期望与非经济期望参考点的权重设置并没有得到清晰答案。本文在加入家族非经济类期望包括人丁兴旺期望和团结和谐期望后,经济财富期望对传承计划影响的显著性减弱。这可能是因为家族追逐的不同目标期望如经济财富、人丁兴旺、团结和谐之间产生相互影响。例如家族人丁兴旺的实现也许会促使企业主不得不提早为家业传承做好准备,此时经济财富期望对传承计划的影响作用就会相对减弱。有研究表明,企业除了制定首要目标外,还有各种次级目标,并且这些不同层次不同维度的目标或参考点之间可能存在交叉影响^[28]。管理者和组织如何在实践中处理如此庞大复杂的目标集合,而不同目标之间如何相互作用、如何影响组织结果变量的“黑箱”尚未明确,未来的研究可以探讨不同参考点的交互作用对于企业行为的影响机制来丰富企业行为理论研究。

第三,本文探讨了在中国情境下非经济参考点如人丁兴旺以及团结和谐的影响,但是忽略了不同文化情境对于不同期望类型的影响。例如与发达经济体不同,中国经理人市场不够完善,迫使国内家族企业成长战略依赖于家族内部的人力资源库,使得中国家族企业代际传承结果更加受到家族内部人丁兴旺程度等要素的影响^[10]。另外,与其他国家不同,中国社会自古就崇尚延续香火,很多父辈将儿孙视作自己生命的延续,将自己未完成的理想寄托于儿孙身上,如希望儿孙继承基业并发扬光大。然而,对于其他国家而言人丁兴旺期望是否一样重要,是否也会对传承计划制订产生影响,有待进一步研究。此外,与英美文化强调个人主义不同,中国的儒家文化注重集体主义如传统的“家文化”。中国家族内部存在着特殊信任并十分重视社会情感财富的建立和维系^[1],更加注重家族内部和谐,家庭成员可能会出于感情等原因更加支持家族内部成员,很难对职业经理人产生认同感,故中国家族企业对团结和谐的期望水平及其对传承计划制订的影响可能与西方国家不同。国家文化在个人层面影响其目标期望,家族期望作为企业主和家庭成员许多个体间共同的期望必然也会受到国家文化的影响^[87]。因此,不同国家文化的期望与结果之间的关系可能会有所不同,之后的研究应该从不同国家文化背景的角度去探讨不同家族目标参考点,来验证本文结论的普适性。

另外,本研究只考虑了社会情感财富中一个维度即企业主情感依恋对家族期望与传承计划关系的调节作用,并没有完全探讨其他社会情感财富的维度,比如家族控制和影响、家族成员对企业的认同、紧密的社会关系、跨代传承的意愿^[33]。这些因素是否也会对家族期望与传承计划关系产生调节效应尚不清楚,未来的研究可进一步探讨其他非理性情感因素的边界效应。最后,本研究只关注了家族期望对传承计划的影响,之后的研究可进一步探讨家族期望对不同结果变量的影响。

参考文献:

- [1] 祝振铎,李新春,叶文平.“扶上马,送一程”:家族企业代际传承中的战略变革与父爱主义[J].管理世界,2018,34(11):65-79
- [2] Birley S. Succession in the Family Firm: The Inheritor's View[J]. Journal of Small Business Management, 1986, 24(3): 36-43
- [3] Grassi Jr. S. V., Giarmarco J. H. Practical Succession Planning for the Family-Owned Business[J]. Journal of Practical Estate Planning, 2008, 10(1): 27-60
- [4] Chrisman J. J., Chua J. H., Sharma P., et al. Guiding Family Businesses through the Succession Process[J]. The CPA Journal, 2009, 79(6): 48-51
- [5] Alcorn P. B. Success and Survival in the Family-Owned Business[M]. New York: McGraw Hill, 1982
- [6] De Massis A., Sieger P., Chua J. H., et al. Incumbents' Attitude toward Intrafamily Succession: An Investigation of Its Antecedents[J]. Family Business Review, 2016, 29(3): 278-300
- [7] Handler W. C. Methodological Issues and Considerations in Studying Family Businesses[J]. Family Business Review, 1989, 2(3): 257-276
- [8] Duh M. Succession Process: A Chance for Rebirth or Failure of a Family Business[J]. International Journal of Business and Management, 2015, 10(3): 45-56
- [9] Buang N. A., Sidek S. Family Business Succession of SMEs and Post-Transition Business Performance[J]. Asian Social Science, 2013, 9(12): 79-92
- [10] 窦军生,贾生华.家族企业代际传承影响因素研究述评[J].外国经济与管理,2006,28(9):52-58
- [11] Marisetty V., Ramachandran K., Jha R. Wealth Effects of Family Succession: A Case of Indian Family Business Groups[R]. Indian School of Business, 2008
- [12] Helin J., Jabri M. Family Business Succession in Dialogue: The Case of Differing Backgrounds and Views[J]. International Small Business Journal, 2016, 34(4): 487-505

- [13] Lee J. S. K. , Zhao G. , Lu F. The Effect of Value Congruence Between Founder and Successor on Successor's Willingness: The Mediating Role of the Founder-Successor Relationship [J]. *Family Business Review* , 2019 , 32(3) : 259-276
- [14] Sharma P. , Chrisman J. J. , Pablo A. L. , et al. Determinants of Initial Satisfaction with the Succession Process in Family Firms: A Conceptual Model [J]. *Entrepreneurship Theory and Practice* , 2001 , 25(3) : 17-36
- [15] Boyd B. , Royer S. , Pei R. , et al. Knowledge Transfer in Family Business Successions: Implications of Knowledge Types and Transaction Atmospheres [J]. *Journal of Family Business Management* , 2015 , 5(1) : 17-37
- [16] Gilding M. , Gregory S. , Cosson B. Motives and Outcomes in Family Business Succession Planning [J]. *Entrepreneurship Theory and Practice* , 2015 , 39(2) : 299-312
- [17] Sharma P. , Chrisman J. J. , Chua J. H. Succession Planning as Planned Behavior: Some Empirical Results [J]. *Family Business Review* , 2003 , 16(1) : 1-15
- [18] Heffes E. M. Serious Gaps Revealed in CEO Succession Plans [J]. *Financial Executive* , 2010 , 26(6) : 10-11
- [19] Marshall J. P. , Sorenson R. , Brigham K. , et al. The Paradox for the Family Firm CEO: Owner Age Relationship to Succession-Related Processes and Plans [J]. *Journal of Business Venturing* , 2006 , 21(3) : 348-368
- [20] Lussier R. N. , Sonfield M. C. Family Businesses' Succession Planning: A Seven-Country Comparison [J]. *Journal of Small Business and Enterprise Development* , 2012 , 19(1) : 7-19
- [21] Umans I. , Lybaert N. , Steijvers T. , et al. Succession Planning in Family Firms: Family Governance Practices , Board of Directors , and Emotions [J]. *Small Business Economics* , 2020 , 54(1) : 189-207
- [22] 吕斐斐 , 邓艳斌 , 贺小刚. 家族期望与创业坚持: 参考点影响效应研究 [J]. *南开管理评论* , 2017 , 20(5) : 41-55
- [23] Chua J. H. , Chrisman J. J. , De Massis A. , et al. Reflections on Family Firm Goals and the Assessment of Performance [J]. *Journal of Family Business Strategy* , 2018 , 9(2) : 107-113
- [24] Gómez-Mejía L. R. , Patel P. C. , Zellweger T. M. In the Horns of the Dilemma: Socioemotional Wealth , Financial Wealth , and Acquisitions in Family Firms [J]. *Journal of Management* , 2018 , 44(4) : 1369-1397
- [25] Williams R. I. , Pieper T. M. , Kellermanns F. W. , et al. Family Firm Goals and Their Effects on Strategy , Family and Organization Behavior: A Review and Research Agenda [J]. *International Journal of Management Reviews* , 2018 , 20: 63-82
- [26] Cyert R. M. , March J. G. A Behavioral Theory of the Firm [M]. Englewood Cliffs: Prentice-Hall , 1963
- [27] Greve H. R. , Teh D. Goal Selection Internally and Externally: A Behavioral Theory of Institutionalization [J]. *International Journal of Management Reviews* , 2018 , 20(S1) : 19-38
- [28] Shinkle G. A. Organizational Aspirations , Reference Points , and Goals: Building on the Past and Aiming for the Future [J]. *Journal of Management* , 2012 , 38(1) : 415-455
- [29] Gómez-Mejía L. R. , Haynes K. T. , Núñez-Nickel M. , et al. Socioemotional Wealth and Business Risks in Family-Controlled Firms: Evidence from Spanish Olive Oil Mills [J]. *Administrative Science Quarterly* , 2007 , 52(1) : 106-137
- [30] Carney M. Corporate Governance and Competitive Advantage in Family-controlled Firms [J]. *Entrepreneurship Theory and Practice* , 2005 , 29(3) : 249-265
- [31] Schulze W. S. , Kellermanns F. W. Reifying Socioemotional Wealth [J]. *Entrepreneurship Theory and Practice* , 2015 , 39(3) : 447-459
- [32] 吕斐斐 , 贺小刚 , 朱丽娜 等. 家族期望落差与创业退出: 基于中国数据的分析 [J]. *管理科学学报* , 2019 , 22(6) : 36-56
- [33] Berrone P. , Cruz C. , Gómez-Mejía L. R. Socioemotional Wealth in Family Firms: Theoretical Dimensions , Assessment Approaches , and Agenda for Future Research [J]. *Family Business Review* , 2012 , 25(3) : 258-279
- [34] Miller D. , Steier L. , Le Breton-Miller I. Lost in Time: Intergenerational Succession , Change , and Failure in Family Business [J]. *Journal of Business Venturing* , 2003 , 18(4) : 513-531
- [35] 焦康乐 , 李艳双 , 胡望斌. 家族企业传承模式选择动因研究——基于社会情感财富视角 [J]. *经济管理* , 2019 , 41(1) : 73-90
- [36] Glover J. L. , Reay T. Sustaining the Family Business with Minimal Financial Rewards: How do Family Farms Continue? [J]. *Family Business Review* , 2015 , 28(2) : 163-177
- [37] Simon H. A. A Behavioral Model of Rational Choice [J]. *The Quarterly Journal of Economics* , 1955 , 69(1) : 99-118
- [38] Schneider S. L. Framing and Conflict: Aspiration Level Contingency , the Status Quo , and Current Theories of Risky Choice [J]. *Journal of Experimental Psychology: Learning , Memory , and Cognition* , 1992 , 18(5) : 1040
- [39] March J. G. , Simon H. A. *Organizations* [M]. New York: John Wiley , 1958
- [40] Greve H. R. *Organizational Learning from Performance Feedback: A Behavioral Perspective on Innovation and Change* [M]. Cambridge: Cambridge University Press , 2003
- [41] Argote L. , Greve H. R. A Behavioral Theory of the Firm—40 Years and Counting: Introduction and Impact [J]. *Organization Science* , 2007 , 18(3) : 337-349

- [42] 贺小刚, 连燕玲, 张远飞. 经营期望与家族内部的权威配置——基于中国上市公司的数据分析[J]. 管理科学学报, 2013, 16(4): 63-82
- [43] Labianca G., Fairbank J. F., Andrevski G., et al. Striving toward the Future: Aspiration——Performance Discrepancies and Planned Organizational Change[J]. Strategic Organization, 2009, 7(4): 433-466
- [44] 韩雪亮, 王霄, 董峰. 家庭结构、组织权力结构与家族企业地区多元化行为——基于社会建构论视角的实证研究[J]. 管理评论, 2019, 31(12): 181-193
- [45] Schulze W. S., Lubatkin M. H., Dino R. N. Toward a Theory of Agency and Altruism in Family Firms[J]. Journal of Business Venturing, 2003, 18(4): 473-490
- [46] 魏春燕, 陈磊. 家族企业 CEO 更换过程中的利他主义行为——基于资产减值的研究[J]. 管理世界, 2015, 4(3): 137-150
- [47] 李新春, 何轩, 陈文婷. 战略创业与家族企业创业精神的传承——基于百年老字号李锦记的案例研究[J]. 管理世界, 2008, 4(10): 127-140
- [48] 王性玉, 姚海霞, 王开阳. 基于投资者情绪调节效应的企业生命周期与风险承担关系研究[J]. 管理评论, 2016, 27(12): 166-175
- [49] Molly V., Laveren E., Deloof M. Family Business Succession and Its Impact on Financial Structure and Performance[J]. Family Business Review, 2010, 23(2): 131-147
- [50] 费孝通. 江村经济[M]. 北京: 群言出版社, 1999
- [51] 王春和, 郭笑欣. 中国传统“和谐文化”与家族企业和谐治理[J]. 管理世界, 2012, 4(7): 182-183
- [52] Christensen C. R. Management Succession in Small and Growing Enterprises[M]. Boston, MA: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University, 1953
- [53] Cao J., Cumming D., Wang X. One-Child Policy and Family Firms in China[J]. Journal of Corporate Finance, 2015, 33: 317-329
- [54] De Massis A., Chua J. H., Chrisman J. J. Factors Preventing Intra-family Succession[J]. Family Business Review, 2008, 21(2): 183-199
- [55] Lansberg I., Astrachan J. H. Influence of Family Relationships on Succession Planning and Training: The Importance of Mediating Factors[J]. Family Business Review, 1994, 7(1): 39-59
- [56] 窦军生, 贾生华. “家业”何以长青? ——企业家个体层面家族企业代际传承要素的识别[J]. 管理世界, 2008, 4(9): 105-117
- [57] 程晨. 家族企业代际传承: 创新精神的延续抑或断裂? [J]. 管理评论, 2018, 30(6): 81-92
- [58] Wiklund J., Shepherd D. Aspiring for, and Achieving Growth: The Moderating Role of Resources and Opportunities[J]. Journal of Management Studies, 2003, 40(8): 1919-1941
- [59] Audia P. G., Greve H. R. Less Likely to Fail: Low Performance, Firm Size, and Factory Expansion in the Shipbuilding Industry[J]. Management Science, 2006, 52(1): 83-94
- [60] Desai V. M. Constrained Growth: How Experience, Legitimacy, and Age Influence Risk Taking in Organizations[J]. Organization Science, 2008, 19(4): 594-608
- [61] Greve H. R. A Behavioral Theory of Firm Growth: Sequential Attention to Size and Performance Goals[J]. Academy of Management Journal, 2008, 51(3): 476-494
- [62] Hambrick D. C. Upper Echelons Theory: An Update[J]. Academy of Management Review, 2007, 32(2): 334-343
- [63] Simsek Z., Veiga J. F., Lubatkin M. H., et al. Modeling the Multilevel Determinants of Top Management Team Behavioral Integration[J]. Academy of Management Journal, 2005, 48(1): 69-84
- [64] Le Breton-Miller I., Miller D. Socioemotional Wealth across the Family Firm Life Cycle: A Commentary on “Family Business Survival and the Role of Boards” [J]. Entrepreneurship Theory and Practice, 2013, 37(6): 1391-1397
- [65] 周立新. 家族企业国际化与企业绩效——家族传承意愿与政治关系的调节效应[J]. 管理评论, 2019, 31(9): 159-168
- [66] Astrachan J. H., Jaskiewicz P. Emotional Returns and Emotional Costs in Privately Held Family Businesses: Advancing Traditional Business Valuation[J]. Family Business Review, 2008, 21(2): 139-149
- [67] Tagiuri R., Davis J. A. On the Goals of Successful Family Companies[J]. Family Business Review, 1992, 5(1): 43-62
- [68] Lum T. Y., Yan E. C., Ho A. H., et al. Measuring Filial Piety in the 21st Century: Development, Factor Structure, and Reliability of the 10-Item Contemporary Filial Piety Scale[J]. Journal of Applied Gerontology, 2016, 35(11): 1235-1247
- [69] Yan J., Sorenson R. The Effect of Confucian Values on Succession in Family Business[J]. Family Business Review, 2006, 19(3): 235-250
- [70] 余向前, 张正堂, 张一力. 企业家隐性知识、交接班意愿与家族企业代际传承[J]. 管理世界, 2013, 4(11): 77-88
- [71] Chaganti R., Damanpour F. Institutional Ownership, Capital Structure, and Firm Performance[J]. Strategic Management Journal, 1991, 12(7): 479-491

- [72] Harveston P. D. , Davis P. S. , Lyden J. A. Succession Planning in Family Business: The Impact of Owner Gender [J]. Family Business Review , 1997 , 10(4) : 373-396
- [73] 李新春 , 韩剑 , 李炜文. 传承还是另创领地? ——家族企业二代继承的权威合法性建构 [J]. 管理世界 , 2015 , (6) : 110-124
- [74] Podsakoff P. M. , MacKenzie S. B. , Lee J. Y. , et al. Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies [J]. Journal of Applied Psychology , 2003 , 88(5) : 879-903
- [75] Cao Q. , Maruping L. M. , Takeuchi R. Disentangling the Effects of CEO Turnover and Succession on Organizational Capabilities: A Social Network Perspective [J]. Social Science Electronic Publishing , 2006 , 17(5) : 563-576
- [76] Gómez-Mejía L. R. , Nunez-Nickel M. , Gutierrez I. The Role of Family Ties in Agency Contracts [J]. Academy of Management Journal , 2001 , 44(1) : 81-95
- [77] 张祥建 , 徐晋 , 徐龙炳. 高管精英治理模式能够提升企业绩效吗? ——基于社会连带关系调节效应的研究 [J]. 经济研究 , 2015 , 50(3) : 100-114
- [78] Chen W. R. Determinants of Firms' Backward-and Forward-Looking R&D Search Behavior [J]. Organization Science , 2008 , 19(4) : 609-622
- [79] Chrisman J. J. , Patel P. C. Variations in R&D Investments of Family and Nonfamily Firms: Behavioral Agency and Myopic Loss Aversion Perspectives [J]. Academy of Management Journal , 2012 , 55(4) : 976-997
- [80] Baucus M. S. , Near J. P. Can Illegal Corporate Behavior Be Predicted? An Event History Analysis [J]. Academy of Management Journal , 1991 , 34(1) : 9-36
- [81] Bourgeois L. J. On the Measurement of Organizational Slack [J]. Academy of Management Review , 1981 , 6(1) : 29-39
- [82] Haushalter D. , Klasa S. , Maxwell W. F. The Influence of Product Market Dynamics on a Firm's Cash Holdings and Hedging Behavior [J]. Journal of Financial Economics , 2007 , 84(3) : 797-825
- [83] 樊纲 , 王小鲁 , 朱恒鹏. 中国市场化指数: 各地区市场化相对进程 2011 年度报告 [M]. 北京: 经济科学出版社 , 2011
- [84] 贺小刚 , 邓浩 , 吕斐斐 等. 期望落差与企业创新的动态关系——冗余资源与竞争威胁的调节效应分析 [J]. 管理科学学报 , 2017 , 20(5) : 13-34
- [85] 储小平 , 李怀祖. 信任与家族企业的成长 [J]. 管理世界 , 2003 , (6) : 98-104
- [86] Au K. , Kwan H. K. Start-up Capital and Chinese Entrepreneurs: The Role of Family [J]. Entrepreneurship Theory and Practice , 2009 , 33(4) : 889-908
- [87] Grouzet F. M. E. , Kasser T. , Ahuvia A. , et al. The Structure of Goal Contents across 15 Cultures [J]. Journal of Personality and Social Psychology , 2005 , 89(5) : 800-816

Family Aspirations and Succession Planning: A Study Based on Chinese Data

Lu Feifei¹ , Guo Yaqi¹ , Gao Hao² and Nie Jing¹

(1. Sydney Institute of Industry and Commerce , Shanghai University , Shanghai 200444;

2. PBC School of Finance , Tsinghua University , Beijing 100083)

Abstract: Based on the theory of corporate behavior theory and socioemotional wealth (SEW) , this paper examines the relationship between family's financial and nonfinancial aspirations and succession planning and tests the moderating role of entrepreneur's emotional attachment. This research model extends the research framework of performance feedback model which focuses merely on economic reference points. The results show that the realization extent of family's financial aspirations and continuity of family line are both positively related to family firm's succession planning behavior. Besides , entrepreneur's emotional attachment strengthens the positive effects of family's financial aspiration and continuity of family line on succession planning. Additionally , entrepreneur's emotional attachment substitutes the positive effects of family harmony on succession planning.

Key words: family aspirations , succession planning , emotional attachment , behavior theory of the firm , socioemotional wealth