

女儿继任对家族企业长期导向韧性的影响研究

王露露, 吴 炯

东华大学管理学院, 上海

收稿日期: 2024年11月6日; 录用日期: 2024年11月19日; 发布日期: 2024年12月31日

摘 要

家族企业已步入代际传承的紧要关头, 如何保持高韧性以应对内外部环境动荡尤为重要。随着女性继承人逐渐崭露头角, 子承父业已不再是家族的唯一选择。因此, 通过实证分析2012~2022年间上市家族企业的数据, 深入探讨了女儿继任对家族企业长期导向韧性的影响, 研究发现女儿继任能够显著提升企业的长期导向韧性, 其中风险偏好和家族归属感在两者关系中起到了中介作用。本文的研究结论也为家族企业的传承和长期导向韧性提供了新的视角。

关键词

家族企业, 女儿继任, 长期导向韧性, 社会角色认同

The Impact of Daughter Succession on the Long-Term Orientation Perseverance of Family Firms

Lulu Wang, Jiong Wu

School of Management, Donghua University, Shanghai

Received: Nov. 6th, 2024; accepted: Nov. 19th, 2024; published: Dec. 31st, 2024

Abstract

As family businesses enter the critical juncture of intergenerational succession, it is particularly important to maintain a high degree of perseverance in the face of turbulence in the internal and external environment. With the emergence of female heirs, the inheritance of children is no longer the only option for the family. Therefore, by empirically analyzing the data of listed family firms from 2012 to 2022, this paper deeply explores the impact of daughter succession on the long-term orientation perseverance of family firms, and finds that daughter succession can significantly improve

the long-term orientation perseverance of enterprises, in which risk appetite and family belonging play a mediating role in the relationship between the two. The conclusions of this paper also provide a new perspective on the succession and long-term perseverance of family firms.

Keywords

Family Business, Daughter Succession, Long-Term Oriented Perseverance, Social Role Identification

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

家族企业是国民经济的重要组成部分,自改革开放以来,家族企业迅速崛起,并为经济增长作出了巨大贡献。改革开放四十余载,家族企业步入传承高峰,如何选好继承人,确保企业顺利传承,成为紧迫议题。传统上,家族企业培养继承人遵循“先儿女,后子侄,男女有别,以长为先”的原则。但自1978年计划生育政策后,独生子女现象让许多企业面临单一继承人挑战,并且随着女性地位提升,家族企业开始转变观念,重视能力而非性别,这也为女性成员提供了展现能力的舞台。而且女儿自1985年实施的《继承法》起,作为与儿子平等的法定继承人,其继承权得到了法律的保护[1]。然而打江山易,守江山难,古今皆然。观察历史与现实,我们不难发现,诸如“纨绔子弟”、“败家子”等用来形容富家子弟负面形象的词汇,往往更多地与男性二代联系在一起,而很少有人会将这些标签与女性,即女儿们相提并论。这不禁引发了一个值得探究的问题:当女儿们接过家族企业的接力棒时,她们是否能让企业更具有韧性?能够让企业更加平稳地传承和发展呢?

目前,基于二代继承人性别差异视角下,既有文献更多是一种绩效分析框架,关注的重点是二代继任者性别差异与企业经济后果之间的关系[2],虽然有研究表明,在一定时期内,男性继任者接掌家族企业后的经营业绩相较于女性继承者表现更佳[3]。但家族企业领域的研究学者普遍认同,在跨代传承的信念驱使下,家族企业一般而言会更具长期导向[4]。管理者会积极投身于长期目标导向的活动,旨在促进家族身份与企业地位的持久和谐共存,而不是只关注短期的经济表现,而女性继任者又具有较高的耐心资本[5],因此女性继任后能否让家族企业拥有更高的韧性成为后续研究的重点。

鉴于此,本文将研究重点聚焦于传承后期,试图深入探究二代继任者性别差异对家族企业长期导向韧性的影响及其影响机理。通过收集2012~2022年中国家族企业上市公司的数据,本文实证检验发现:相比于儿子继任,女儿继任能够显著提升家族企业长期导向韧性,并且进行了稳健性检验;在影响机制分析中证实了,女儿继任可以通过较为稳健的风险偏好和较高的家族归属感来提升家族企业的长期导向韧性;异质性分析发现,在独生女家庭、组织对女性社会角色认同较差和重男轻女文化较浓厚的环境下,女儿继任对家族企业长期导向韧性的促进作用更为明显。

与现有研究相比,本文可能的研究贡献主要表现为以下几方面:一是本文丰富了家族企业长期导向影响因素的研究范畴,为二代继任后企业经济绩效差异提供了更为详尽的前因解释;二是本文清晰地揭示了二代继任者性别对长期导向韧性产生影响的中介机制,从而明确并厘清了这一影响的路径;三是在上述研究的基础之上,本文进一步探讨了外部环境对女性社会角色认同的异质性所产生的差异。旨在为家族企业管理实践提供建议,助力家族企业顺利传承,为家族企业长远发展贡献新视角与实证支持。

2. 理论分析与研究假设

Brigham 等(2014)指出, 研究各个维度本身及其相互之间的权衡对企业产出的影响, 对于深化长期导向的研究及其合法性的确立至关重要, 长期导向作为一个多维度构念, 由持续性、未来性和韧性三个维度构成[6], 其中长期导向的韧性则体现为企业所具备的持久而坚定的责任感。具备高度韧性的企业展现出卓越的自律与自我调控能力, 它们对未来抱有深厚的耐心, 这种耐心源自于对今日不懈努力终将在未来收获回报的坚定信念[7], 这些企业乐于等待当前行为所带来的长远结果。由于它们的行为较少受外部环境波动的干扰, 因此展现出较强的稳定性, 因此对于传承期的家族企业来说, 拥有长期导向韧性尤为重要。

李欣(2018)研究显示, 家族企业的竞争优势更取决于长期导向投资韧性的驱动[8], 这可以归结于两个关键因素: 一方面, 由于认识到价值创造的长期性, 控制家族在韧性的驱动下展现出对投资回报的更高耐心; 另一方面, 韧性还赋予了控制家族更强的自律性和自我控制能力, 使他们既能抵御短期机会的诱惑, 又能有效约束自身可能出现的无原则利他行为。故而, 在传承过程中的动荡时期, 家族企业若具备高韧性, 则其重大决策能更少地受到外部环境变化及短期业绩起伏的干扰, 从而确保决策的稳定性。这种稳定性不仅有利于家族企业核心能力的持续培育, 也为竞争优势的形成奠定了坚实基础。因此, 本文将深入探讨长期导向韧性这一维度。

本文的研究内容还涉及到二代继承人性别异质性领域的相关文献。通过梳理文献, 关于继任者性别异质性导致长期导向韧性存在差异可能原因, 本文总结为如下两个方面。

首先, 心理学研究早已表明, 女性相较于男性更倾向于表现出谨慎与保守的态度, 对风险持有更强烈的厌恶感[9]。在金融投资等领域, 女性更倾向于追求稳定的收益, 从而采取更为审慎的投资与融资策略。相反, 男性则常常表现出过度自信, 偏好高风险投资, 然而, 这种行为并未为他们带来更高的收益回报[10]。女性高管在对待风险和过度自信问题上, 与男性高管呈现出明显的区别[11]。出于谨慎性原则, 女性高管倾向于减少在创新投入、多元化扩张以及企业并购等领域的活动, 以避免可能引发的过度投资行为[12]。部分学者提出, 女性高管因其固有的风险规避特性, 倾向于减少企业非必要的投资行为, 以此确保企业维持在一个合理的投资水平来确保其长期利益[13], 而且本文还注意到, 在女儿继任的众多动机中, 有一种可能性是目前没有更合适的接班人, 女儿是一个临危受命的角色, 女儿继任只是一个过渡期, 所以她更需要的是平稳度过这一时期, 在短期绩效与长期发展的抉择中, 作为过渡角色的女性继任者, 短期的效益并不是她追求的目标, 让家族企业平稳的度过这一时期, 把交接棒平稳的传递下去, 实现长久发展才是根本目的, 所以本文认为, 相比于儿子, 女儿的风险偏好更为稳健, 对企业的未来更有耐心, 因此企业韧性也就越强。

其次, 家族企业中的女性继承者往往更倾向于坚守并传承创始人的管理文化, 同时在此基础上进行适度而审慎的调整。这种行为被视为她们对家族与企业深厚忠诚的一种体现。作为家族成员的女性管理者拥有比男性管理者更强的家族归属感和家族情感倾向, 当她们获得家族成员的支持时, 女性继任者更倾向于从家族的长远利益出发, 展现出深远的战略眼光和持久的耐心资本[5]。

综上所述, 女性管理者稳健的风险偏好和审慎的决策方式, 相较于男性管理者能够在企业传承的关键时期提供必要的稳定性, 结合她们的较高的家族情感倾向和耐心资本, 能够让企业在复杂的商业环境中保持较高的韧性, 确保企业的持续繁荣。

因此提出如下假设:

H1: 相比于儿子继任, 女儿继任能让企业拥有更高的长期导向韧性。

H2: 女儿继任还可能通过风险偏好而间接影响家族企业长期导向韧性。

H3: 女儿继任还可能通过家族归属感而间接影响家族企业长期导向韧性。

3. 研究设计

3.1. 样本选择与数据来源

本文以 2012~2022 年 A 股上市的家族企业为研究对象, 本文关于家族企业的定义, 借鉴了祝振铎等(2018)的研究[14], 最终界定为, 其最终控制权掌握在自然人或家族手中, 且该自然人或家族作为直接或间接的第一大股东。并按照如下三个顺序进行样本剔除: 1) 剔除观测期内 ST、*ST 的企业样本; 2) 剔除金融、保险行业样本; 3) 剔除了关键信息遗漏的样本。为了减少对极端数据的干扰, 对所有连续变量进行上下 1% 的缩尾处理, 最终获得 226 家上市公司的 1141 个样本。本文数据来源于 WIND 和 CSMAR 数据库, 并通过年报、新闻媒体报道等多个渠道进行多方验证。

3.2. 变量定义

3.2.1. 被解释变量: 长期导向韧性(perseverance)

本文借鉴先前学者的研究, 长期导向韧性用长期投资平滑度来衡量[15]。用投资支出模型求出回归残差, 算出其绝对值 $|e_{it}|$, 用 $1 - |e_{it}|$ 代表长期导向韧性指标 **perseverance**, 值越大意味着长期导向韧性也就越大。

3.2.2. 解释变量: 女儿继任(gender)

本文的解释变量为女儿继任, 只保留了二代继任者为一代直系子女的样本, 继任的判断依据为二代接任了董事长或 CEO 等重要职位, 用 **gender** 哑变量表示, 女儿继任时 **gender** 取值为 1, 儿子继任取值为 0。

3.2.3. 控制变量

参照邹立凯等(2019)的研究[16], 控制了企业年龄(Age)、企业规模(Size)、盈利性(Profitability)、第一大股东持股比例(Top1)、独董比例(Indep)以及是否存在拥有超过 10% 股权的非家族成员股东(Nonfamilyhold)、同时还控制了年度(Year)和行业(Industry)效应。详见表 1。

Table 1. Variable definitions and measures

表 1. 变量定义与度量

变量类型	变量名称	实证的计算方法及赋值
自变量	女儿继任 gender	女儿继任 = 1; 儿子继任 = 0
因变量	长期导向韧性 perseverance	先拟合出投资支出模型, 求出长期投资的回归残差 e_{it} 及其绝对值 $ e_{it} $, 用 perseverance 代表 $1 - e_{it} $, 值越大意味着样本公司实际投资支出与拟合的预期平滑投资支出的偏离度就越小, 长期导向韧性就越高。
中介变量	风险偏好 risk	资产负债率
	家族归属 FB	高管团队家族成员占比
	企业规模 size	总资产的自然对数
	企业年龄 age	企业经营年限
控制变量	盈利性 profitability	每股收益
	大股东持股比 top1	第一大股东持股比例
	独董比例 indep	独立董事占比
	持股比例大于 10% 的非家族股东 nonfamilyhold	存在 = 1; 不存在 = 0

3.3. 实证模型

为探究女儿继任与家族企业长期导向韧性的关系，本文构建以下模型用于回归检验：

$$\text{Perseverance}_{i,t} = \alpha_0 + \alpha_1 \text{Gender}_{i,t} + \alpha_2 \text{Controls}_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \tag{1}$$

i 为企业； t 为年份；被解释变量为长期导向韧性(Perseverance)；核心解释变量为女儿继任(Gender)；Controls 表示控制变量的合集， ε 为残差项。

3.4. 描述性统计

下表列示了主要变量的描述性统计结果。根据表 2 的数据，家族企业二代继承人性别哑变量的平均值为 0.169，在样本中由女儿继任的比例为 16.9%，尽管女性继承人正逐渐在商界崭露锋芒，但子承父业模式依然占据主导地位。

Table 2. Variable definitions and measures
表 2. 主要变量的描述性统计结果

Variable	Mean	Std. Dev.	Min	Max
perseverance	0.953	0.051	0.683	0.999
gender	0.169	0.375	0	1
age	20.109	5.71	8.162	35.789
nofamilyhold	0.168	0.374	0	1
profitability	0.51	0.631	-1.048	3.074
size	9.47	0.49	8.508	10.904
top1	0.343	0.131	0.118	0.73
indep	0.38	0.05	0.333	0.5

4. 实证结果与分析

4.1. 基准回归

表 3 报告了女儿继任与长期导向韧性和长期导向的回归结果。列(1)和列(2)均固定了行业效应和年份效应，可以看出，当因变量为长期导向韧性(Perseverance)时，无论是否加入控制变量，女儿继任哑变量(gender)的系数均通过了 1%水平的显著性检验，且回归系数为正，表明女儿继任对家族企业长期导向韧性的正向影响更显著，能够提升家族企业的长期导向韧性，因此，假设 H1 获得支持。

4.2. 稳健性检验

4.2.1. 替换被解释变量

修改长期投资支出模型，利用重新拟合的长期投资支出模型重新计算的残差，生成新的替换变量，回归结果见表 4 的列(1)，实证结果与原模型保持一致，通过了 5%水平的显著性检验。

4.2.2. 剔除部分样本

本部分只保留了样本占比最多的制造行业的家族企业数据，回归结果见表 4 的列(2)，进一步说明本文的实证结果较为稳健。

Table 3. Benchmark regression results
表 3. 基准回归结果

	Perseverance	
	(1)	(2)
gender	0.0133*** (0.00297)	0.0104*** (0.00296)
age		0.000222 (0.000273)
size		0.00984* (0.00382)
profitablility		-0.0101*** (0.00306)
nofamilyhold		0.00652 (0.00359)
indep		0.0174 (0.0278)
top1		0.0142 (0.0127)
Industry	YES	YES
Year	YES	YES
_cons	0.961*** (0.00799)	0.851*** (0.0419)
N	1134	1039
R ²	0.067	0.087
adj. R ²	0.051	0.064

注：* $p < 0.05$ ，** $p < 0.01$ ，*** $p < 0.001$ ，下同。

4.2.3. 滞后一期因变量

本部分将模型中的因变量滞后一期处理。结果仍然在 1%水平上显著，见表 4 列(3)，可以认为模型结果较为稳健。

4.3. 中介效应检验

前文从基准回归、稳健性和内生性等方面对女儿继任与长期导向韧性的关系进行了检验，但还并未探究其内在的影响机制。本文认为，女儿继任会因为风险偏好较为稳健以及家族情感倾向较强从而促进家族企业长期导向韧性。本文借鉴江艇[17]提出的两步法对机制进行检验，并构建模型 2。

$$\text{Med}_{i,t} = \alpha_0 + \alpha_1 \text{Gender}_{i,t} + \alpha_2 \text{Controls}_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \tag{2}$$

机制检验变量(Med)分别为风险偏好(risk)和家族归属(FB)，估计结果见表 5 列(1)至列(3)。在列(2)中可以看出女儿继任的系数显著为负，说明女儿的风险偏好较为稳健，在家族代际传承的动荡期不易做出

Table 4. Robustness test
表 4. 稳健性检验

	(1)	(2)	(3)
	Perseverancen	Perseverance	L. Perseverance
gender	0.00876** (0.00306)	0.00974** (0.00311)	0.0128*** (0.00339)
age	-0.0000467 (0.000333)	0.000212 (0.000305)	0.000272 (0.000322)
size	0.00810 (0.00455)	0.00943* (0.00413)	0.00568 (0.00449)
profitability	-0.0119** (0.00404)	-0.0122*** (0.00349)	-0.00853** (0.00298)
nonfamilyhold	0.00707 (0.00440)	0.00708 (0.00380)	0.00331 (0.00421)
indep	0.0205 (0.0352)	0.00354 (0.0294)	0.0286 (0.0331)
top1	0.0266 (0.0147)	0.0151 (0.0135)	0.00919 (0.0144)
Industry	YES	YES	YES
Year	YES	YES	YES
_cons	0.791*** (0.0555)	0.868*** (0.0438)	0.902*** (0.0490)
N	1015	900	877
R ²	0.096	0.057	0.085
adj. R ²	0.072	0.039	0.058

让家族企业面临到更大风险中的决策，进而提高了家族企业的长期导向韧性，假设 2 得到验证。

列(3)显示出女儿继任的系数显著为正，说明女儿较高水平的家族归属感促进了家族企业长期导向韧性。当女儿成功继任后，她们往往倾向于维护与家族企业主的良好关系，力求在决策与管理中保持和谐一致，避免冲突，以确保家族企业的稳定与长远发展。假设 3 也得以验证。

4.4. 异质性分析

在研究家族企业跨代传承的议题时，必须探讨女性继任者所处的具体环境，因为个体的行为决策深受外部条件的制约与影响。本文组织环境划分为三个维度：地区、家族和企业，分别探讨三种环境对女性社会角色认同的异质性对家族企业长期导向韧性的影响。

4.4.1. 家族层面对女性社会角色认同的异质性

本部分按家族一代子女情况将样本分为独生女与非独生女家族。表 6 中数据显示，独生女样本中，

Table 5. Mechanism to identify test results
表 5. 机制识别检验结果

	基准回归	风险偏好	家族归属
	(1)	(2)	(3)
	Perseverance	Risk	FB
Gender	0.0104*** (0.00296)	-0.221*** (0.0465)	0.0314*** (0.00886)
age	0.000222 (0.000273)	0.00963* (0.00402)	0.00143 (0.000852)
Size	0.00984* (0.00382)	0.740*** (0.0391)	-0.0357** (0.0109)
Profitability	-0.0101*** (0.00306)	-0.208*** (0.0341)	-0.00209 (0.00532)
Nofamilyhold	0.00652 (0.00359)	-0.0226 (0.0434)	-0.00488 (0.0105)
Indep	0.0174 (0.0278)	0.871* (0.394)	0.231** (0.0827)
Top1	0.0142 (0.0127)	0.0983 (0.140)	0.00385 (0.0281)
Industry	YES	YES	YES
Year	YES	YES	YES
_cons	0.851*** (0.0419)	-6.973*** (0.478)	0.431*** (0.126)
N	1039	1044	986
R ²	0.087	0.563	0.075
adj. R ²	0.064	0.552	0.049

Table 6. Heterogeneity analysis: familial level
表 6. 异质性分析：家族层面

	Perseverance	
	独生女家族	非独生女家族
gender	0.0101* (0.00503)	0.00666 (0.00483)
Control variables	YES	YES
Year effects	YES	YES
Industry effects	YES	YES
_cons	0.857*** (0.0765)	0.871*** (0.0734)
N	543	347
R ²	0.141	0.068
adj. R ²	0.100	0.008

女儿继任对长期导向韧性的促进作用在 10%水平上显著，非独生女样本中则不显著。这表明独生女继任时，对长期导向韧性的促进作用要更为显著。独生女无疑会增加女性继任的心理资本，其家族归属感和情感倾向更高，使她们在继任后更有耐心面对环境动荡，追求企业长期发展，避免短期绩效导致的决策短视。

4.4.2. 组织层面对女性社会角色认同的异质性

尽管同为家族企业继承人，女儿与儿子在继承合法性上存在显著差距，因此女儿继任后的所处的企业组织环境也需重点关注。本部分以高管团队女性比例平均值为界分组。表 7 显示，在低认同组中，女儿继任对长期导向韧性的影响更显著。高管女性占比低反映了企业对女性社会角色的认同度，而这又会直接影响继任者的资源调度能力。组织内部人员对女性继任者身份合法性认同程度，会直接影响继任者的对于组织内部资源的调动。若组织对女性社会角色认同低，女儿继任缺乏合法性，无论是主动还是被动，更倾向于贯彻父辈的管理惯性，因此企业稳定度过传承期的可能性也就越高。

Table 7. Heterogeneity analysis: organizational level
表 7. 异质性分析：组织层面

	组织认同程度高	组织认同程度较差
	Perseverance	Perseverance
Gender	0.00431 (0.00384)	0.0170** (0.00542)
Control variables	YES	YES
Year effects	YES	YES
Industry effects	YES	YES
Year	YES	YES
_cons	0.794*** (0.0664)	0.865*** (0.0653)
N	504	535
R ²	0.149	0.074
adj. R ²	0.105	0.030

4.4.3. 区域层面对女性社会角色认同的异质性

“男尊女卑”传统观念，在一定程度上催生了对性别的片面认知，表现为“重男轻女”的偏见[18]，但中国地区文化差异大，受历史传统和市场化进程影响，对女性社会角色认同有差异。参考生物学和人口统计学的研究，本部分以性别比例 107 为界分组，高于此值为偏高组，反映重男轻女文化。表 8 显示，在性别比例偏高地区的家族企业，女儿继任对长期导向韧性的提升更明显。在重男轻女文化下，父辈仍选女儿继任，增强了女儿的家族使命感，促使她更耐心地完成家族企业使命，不容易受外部因素的影响，长期导向韧性更强。

5. 研究结论与启示

5.1. 主要研究结论

逐渐开始走向管理舞台的女性继任者会如何影响家族企业的长期导向韧性，对于该问题，本文进行

Table 8. Heterogeneity analysis: regional level
表 8. 异质性分析：区域层面

	性别比例偏高	性别比例正常
	Perseverance	Perseverance
Gender	0.0109*** (0.00305)	-0.0230 (0.0342)
Control variables	YES	YES
Year effects	YES	YES
Industry effects	YES	YES
_cons	0.856*** (0.0432)	0.722* (0.303)
N	1001	38
R ²	0.090	0.618
adj. R ²	0.066	0.293

了理论分析和实证检验。通过对 2012~2022 年上市家族企业样本数据进行实证分析，得出如下结论：

第一，女儿继任能够显著提升家族企业长期导向韧性，并通过了稳健性检验；第二，在影响机制分析中证实了，女儿继任可以通过较为稳健的风险偏好和较高的家族归属感来提升家族企业的长期导向韧性；第三，异质性分析发现，在独生女家庭、组织对女性社会角色认同较差和重男轻女文化较浓厚的环境下，女儿继任对家族企业长期导向韧性的促进作用更为明显。

5.2. 管理建议

女性担任继任者，对家族企业而言无疑是一个重要趋势，也是一个切实可行的选项。对于家族企业来说，第一，可适当放宽对继任者的考察时期，由于家族企业的特殊性，继任者可能为追求长期目标而牺牲短期绩效，所以以短期的经营业绩去衡量继任者的好坏是有失偏颇的，对于继任者的考量应更为全面时间跨度应更大，尤其对于更具耐心资本的女性继任者而言。第二，应制定一套以意愿和能力为依据，而非性别或地位的应用性标准，来选拔家族企业继承人，针对不同性别继任者的风险倾向与家族情感差异，因人制宜进行培养。第三，本文虽已验证女儿继任能够提升家族企业的长期导向韧性，有助于企业构建长期竞争优势，但女性在工作环境中依然会受到社会角色认知的偏见，难以得到社会的认可，对此企业应主动营造男女平等的企业氛围，消除性别歧视，政府也需要继续完善性别平等相关政策的制定，正确引导社会性别角色的认知，消除性别偏见。

参考文献

- [1] 孙文林. 觉醒与革命：中国近代农村女性的角色转变[J]. 山东农业大学学报(社会科学版), 2024, 26(2): 154-162.
- [2] 罗进辉, 彭宸宸. 家族二代继承人的经营表现：基于性别差异的考察[J]. 管理评论, 2023, 35(2): 237-251+267.
- [3] 陈文婷, 曲艺. 创业导向下女性高管对家族企业财务绩效的影响——来自性别属性与家族属性的双重效应[J]. 南方经济, 2022(4): 90-107.
- [4] 何轩, 宋丽红, 朱沆, 等. 家族为何意欲放手?——制度环境感知、政治地位与中国家族企业主的传承意愿[J]. 管理世界, 2014(2): 90-101+110+188.
- [5] 李晓琳, 李维安. 基于家族属性和性别属性的女性高层管理人员创新战略研究[J]. 管理学报, 2019, 16(11): 1624-1631.

-
- [6] Brigham, K.H., Lumpkin, G.T., Payne, G.T. and Zachary, M.A. (2013) Researching Long-Term Orientation: A Validation Study and Recommendations for Future Research. *Family Business Review*, **27**, 72-88. <https://doi.org/10.1177/0894486513508980>
- [7] Bearden, W.O., et al. (2006) A Measure of Long-Term Orientation: Development and Validation. *Journal of the Academy of Marketing Science*, **34**, 456-467. <https://doi.org/10.1177/0092070306286706>
- [8] 李欣. 家族企业的绩效优势从何而来: 基于长期导向投资韧性的探索[J]. 经济管理, 2018, 40(5): 54-72.
- [9] Barber, B.M. and Odean, T. (2001) Boys Will Be Boys: Gender, Overconfidence, and Common Stock Investment. *The Quarterly Journal of Economics*, **116**, 261-292. <https://doi.org/10.1162/003355301556400>
- [10] 陈俐君, 阮秀云, 陈昌杰. CEO 性别特征与公司资本结构——基于过度自信的中介效应研究[J]. 财会通讯, 2019(6): 64-69.
- [11] 吕文栋, 刘巍, 何威风. 管理者异质性与企业风险承担[J]. 中国软科学, 2015(12): 120-133.
- [12] 李卫民, 黄旭. 我国上市公司女性高管对企业并购绩效的影响研究[J]. 管理工程学报, 2014, 28(3): 18-25.
- [13] 李世刚. 女性高管、过度投资与企业价值——来自中国资本市场的经验证据[J]. 经济管理, 2013, 35(7): 74-84.
- [14] 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+196.
- [15] 李欣. 长期导向、投资平滑度与家族企业的绩效形成机制[J]. 软科学, 2017, 31(5): 52-55+74.
- [16] 邹立凯, 梁强, 王博. 基于权威转换视角的家族企业二代子女继任方式研究[J]. 管理学报, 2019, 16(12): 1771-1780+1789.
- [17] 江艇. 因果推断经验研究中的中介效应与调节效应[J]. 中国工业经济, 2022(5): 100-120.
- [18] 卿石松. 中国性别收入差距的社会文化根源——基于性别角色观念的经验分析[J]. 社会学研究, 2019, 34(1): 106-131+244.