

二代继任方式、权威构建与家族企业组合创业

王雅娴, 许为宾

贵州大学管理学院, 贵州 贵阳

收稿日期: 2023年5月16日; 录用日期: 2023年6月23日; 发布日期: 2023年6月30日

摘要

文章实证检验了二代继任方式对家族企业的组合创业行为的影响, 以及在家族成员权威和家族控制权类型不同的情况下, 两者之间的关系是否将发生变化。研究发现: 相对于二代基层型继任方式, 空降型继任方式对家族企业的组合创业倾向起到强化作用, 两者之间的关系在家族成员权威较高的情况下, 以及多创始人控制型家族企业中更显著。进一步检验发现, 在男性二代继任者中, 以及在30岁以上的二代继任者中, 二代空降型继任方式与家族企业组合创业之间的正向关系更显著; 二代继任者选择组合创业有助于其个人权威的构建。研究结论为理解二代继任与家族企业组合创业问题提供了一些新的知识。

关键词

二代继任模式, 权威, 家族成员权威, 家族控制权类型, 组合创业

Second-Generation Succession Styles, Authority Construction and Family Business Portfolio Entrepreneurship

Yaxian Wang, Weibin Xu

School of Management, Guizhou University, Guiyang Guizhou

Received: May 16th, 2023; accepted: Jun. 23rd, 2023; published: Jun. 30th, 2023

Abstract

The article analyzes and tests how exactly second-generation succession models affect family firms' combinatorial entrepreneurial behavior and whether the relationship between the two changes depends on family member authority and type of family control. It is found that second-generation parachuting successions strengthen family firms' propensity for portfolio entrepreneurship compared to second-generation grassroots successions, and the relationship between the two is more

significant in the case of higher family member authority and in multi-founder-controlled family firms. Further tests found that the positive relationship between second-generation parachuting succession model and family firm portfolio entrepreneurship was more significant among male second-generation successors and among second-generation successors over 30 years old; second-generation successors' choice of portfolio entrepreneurship contributed to their personal authority construction. The findings provide some new knowledge for understanding the issue of second-generation succession and family business portfolio entrepreneurship.

Keywords

Second Generation Succession Model, Authority, Authority of Family Members, Type of Family Control, Combination of Entrepreneurship

Copyright © 2023 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

改革开放以来, 民营家族企业逐步发展壮大, 已经成为推动社会发展的重要力量。这些企业的创始人大多出生于上个世纪五六十年代, 目前已经年近花甲, 因此中国家族企业已经进入代际传承的高峰期。但是家族企业的代际传承过程却普遍面临着“传承之困”, 其首要问题是二代继任者因自身权威合法性不足, 短期内面临“少主难以服众”的尴尬局面。在此情况下, 二代继任者如何在代际传承过程中构建起个人权威, 就成为学术界关注的焦点问题之一。

部分学者基于组合创业理论给出了可能的解决办法: 二代继任者在面对个人权威不足的情况下, 可以通过超越父辈创立的传统领域边界, 另创领地寻求新的事业, 进而构建个人权威[1]。但这些研究主要考察了二代继任情境下的家族企业组合创业倾向, 其隐含假设是二代继任方式是同质化的。然而, 由于不同家族企业在企业目标、一代企业主和资源禀赋等方面的差异, 其选择的二代继任方式是不同的[2]。组合创业作为一种战略决策行为, 其依靠的继任者权威、意志偏好与继任方式是紧密相关的[3]。从理论逻辑来看, 继任方式不同, 继任者的个人权威需求及其意志偏好就会存在差异, 进而会导致家族企业组合创业呈现出差异化表现。因此, 要理解代际传承背景下二代权威构建与家族企业组合创业关系, 就需要考虑二代继任方式的差异化影响。

从二代继任者介入企业管理过程的商业实践来看, 目前发生代际传承的家族企业主要有两种二代继任方式: 自下而上的“基层型模式”和自上而下的“空降型模式”[2]。基层型模式主要是指企业创始人将家族二代安排在企业某些岗位上实习或锻炼, 从基层员工做起, 逐基层入企业决策管理层。空降型模式是指二代继任者在某一继任时点突然“空降”进入家族企业董事会, 或以总裁助理或副总职位开始做起, 然后掌管公司。这两类模式各有优劣, 到底哪种继任方式会更加促使二代继任者进行组合创业? 这种选择是否有利于其构建个人权威? 这些问题都需要做进一步的分析和实证检验。

本文的研究贡献体现为: 一是从新视角切入, 进一步帮助理解代际传承背景之下的家族企业组合创业选择的差异性。本文在现有研究的基础上, 充分考虑二代继任方式的异质性, 检验了家族企业不同继任方式导致的二代权威需求差异对其组合创业选择的影响, 从而为深入理解代际传承过程中的家族企业组合创业动因问题提供了一个新的观察视角。

二是丰富了关于家族企业二代继任方式问题的研究。现有关于家族企业二代继任方式的文献关注的重点在于空间维度的继任方式差异,即内部继任和外部继任,对于时间维度上的继任方式差异关注不足。本研究充分考虑继任过程的时间性,从时间维度上将其区分为基层模式和空降模式,发现采取空降模式的二代继任者更加倾向于进行组合创业,揭示了在代际传承背景下,时间维度上继任方式的差异性对二代继任者权威构建倾向及组合创业选择的差异化影响,进一步拓展了关于家族企业二代继任方式研究领域的知识。

三是在实践层面,本文的研究发现对于处在代际传承过程中的家族企业二代继任者如何构建个人权威,解决“少主难以服众”的问题具有一定的参考价值。同时,对于其它一般企业的传承继任问题也可以提供一些参考借鉴。

2. 研究设计

2.1. 理论分析与研究假设

2.1.1. 二代继任方式与家族企业组合创业

组合创业是指创业者同时发现和利用多个商业机会,拥有和管理几家企业[4] [5]。家族企业可以通过组合创业的方式,打破初始的业务边界,开拓新的业务领域,促进企业可持续成长,同时也可以解决代际传承过程中的传承冲突与继承人培养问题[6]。对于二代继任者来说,通过组合创业可以在一定程度上避免与一代创业者的经营理念相悖,以及对现有家族企业业务“领地”的侵犯,进而在新的业务领域做出经营业绩,构建起合法性权威[1]。

依据现有研究,企业家权威包括正式权威和职能权威,正式权威主要涉及法律赋予的法定权威和组织职位赋予的职位权威;职能权威主要涉及基于个人才能、资历、魅力、声望的个人权威,以及基于经验、知识和专业技能的能力权威[7] [8]。在家族企业中,二代继任者基于法律意义上的合法继承人身份,以及被一代创始人安排的企业内部职位,使其拥有相应的正式权威,但这并不代表着其具有在组织被广泛认可的个人及能力权威。二代继任方式不同,其对于个人权威和能力权威的需求就不同,进而会影响其进行组合创业的偏好倾向,具体如下:

从个人权威角度来看,通过基层型模式进入企业管理层的二代继任者,经过了从下到上不同岗位的锻炼,其能力和品行经过了长期考验[9]。同时,其通过长期参与家族企业活动,与家族企业内外部利益相关者之间存在较为频繁的互动,构建起了一定的社会关系网络[10]。而且,从下到上的基层型继任方式也比较符合一般企业的正常晋升机制,更容易被组织内部利益相关者接受[11] [12]。因此,相对于空降型继任方式进入企业管理层的二代继任者而言,通过基层型模式进入企业管理层的二代继任者的个人权威相对较高。

与之相比,通过空降型继任方式进入企业管理层的二代继任者,由于缺乏在家族企业内部的长期工作经历,其与家族企业内部利益相关者之间存在相对较高的信息不对称,这使其个人权威得到内部成员认可的不确定性程度提高[13]。同时,近年来关于“领地性”心理行为研究指出,组织成员在组织工作中会产生领地意识,会担心他人侵犯自己的领地而不愿意放权或者让他人涉足[14] [15]。这种打破常规晋升模式的自上而下的空间型继任方式,容易招致企业内部利益相关者的不适或不满[16],更容易被视为对其自身“领地”的侵犯,这就增加了二代继任者建立个人权威的难度。为了挣脱这种限制,免于侵占企业内部利益相关者的“领地”,二代继任者会更倾向于另寻一片属于自己的领地[1]。

从能力权威角度来看,相较于采取空降模式进入家族企业管理层的二代继任者来讲,通过基层模式进行家族企业管理层的二代继任者,因长期的家族企业内部工作经历,其拥有了更好的关于家族企业内部业务方面的专业知识和行业经验,在该领域的业务处理方面具有较强的“胜任力” [17] [18]。因此,在

家族企业现有业务领域工作中更有利于展现其较高的专业能力, 有助于其个人能力权威构建。

相应的, 通过空降模式进而家族企业的二代继任者, 由于缺乏长期的家族企业内部工作经历, 会降低其对于家族企业文化和工作环境的理解和反应能力, 甚至缺乏与家族企业工作规范、业务相匹配的专业能力[19]。这就导致在家族企业原有业务领域中, 空降模式继任的二代的能力权威不足问题更加凸显, 这也就促使他们通过组合创业进入能够发挥自身才能或与其专业能力相匹配的行业[20] [21]。基于上述分析, 本文提出如下研究假设:

H1: 与二代基层型继任方式相比, 二代空降型继任方式会强化家族企业组合创业倾向

2.1.2. 家族成员权威与家族控制权类型的影响

做出假设 H1 这一初步判断的逻辑在于, 空降型继任方式增加了二代在家族企业传统业务领域内构建个人权威和能力权威的难度, 进而促使其选择组合创业。为进一步检验这一逻辑的成立性, 本研究将两者之间的关系放置在家族成员权威和家族控制权类型不同的企业中, 以考察两者之间的关系是否发生变化, 以强化检验假设 H1 的理论逻辑成立性。原因在于: 家族企业与非家族企业代际传承的显著差异之一在于, 继任者面临较高的家族内部竞争, 这种竞争状态会在一定程度上放大继任方式的影响效应。根据现有研究, 家族成员权威和家族控制权类型一定程度上能够影响家族企业内部的竞争状态[3]。可以预计, 如果空降型继任方式对二代继任者在家族传统业务领域内进行权威构建的强化效应, 是影响其继任后的家族企业进行组合创业的主要动因之一, 那么在内部竞争激烈的家族企业中, 这种影响效应会更加突出。

1) 家族成员权威的影响

如前文所述, 组织员工在工作场所中通常具有较强的领地意识, 这种意识使其在面对领地有概率被侵占时会表现出较强的敌意[14]。而家族企业通常由一代创始人与家族成员共同艰苦奋斗创立发展而来, 在长期的创业和经营过程中, 家族成员投入了大量的时间、精力和资金, 对企业具有较强的控制能力和较深入的了解。这种投入和了解无疑会增强家族成员对企业的心理所有权[22], 使其具有较强的领地意识, 不愿意放权或者对入侵者会表现出较高的敌意[1]。同时, 家族成员之间也存在各自的利益诉求, 在利益驱动下, 家族成员之间的资源和利益争夺也通常较为激烈[23]。在家族成员权威较高的情况下, 家族内部的领地意识和内部竞争也会相对较为激烈[24] [25]。

在此情况下, 通过自下而上的基层型模式继任的二代继任者, 与现有的家族成员之间是存在着长期共事经历的, 其本身也长期参与了家族企业的经营发展, 付出了自身的精力和贡献, 这使其更容易得到家族成员的认可[26]。同时, 其在长期的参与家族企业经营发展的过程中, 也会逐渐的构建起自己的领地范围。因此, 其所面临的家族成员权威的影响压力相对较小。而通过自上而下的空降型模式继任的二代继任者, 由于其缺乏对家族企业发展的长期投入, 加上其超常规的继任方式, 更容易引起家族成员的领地防范心态[27], 导致其在家族企业传统业务领域中进行个人权威和能力权威构建的难度增加[28]。此时, 二代为了避免这种束缚和冲突, 会更加倾向于组合创业。李新春等(2015)的研究证实, 家族成员权威会增强二代进行组合创业的倾向[1]。基于上述分析, 本文提出如下研究假设:

H2: 家族成员权威会强化空降型继任方式与家族企业组合创业的正向关系

2) 家族控制权类型的影响

家族所有权是家族企业区别于非家族企业的本质特征[3], 但家族企业之间在所有权类型上也存在差异性。从商业实践来看, 部分家族企业是由单一创始人创办和控制的; 而另外一部分家族企业则是由多个创始人共同创办和控制的。在后一类家族企业中, 由于多个创始人的存在, 通常会导致其代际传承问题更加复杂, 这也就使得不同继任方式下进入家族企业管理层的二代继任者, 在其构建合法性权威及其

选择路径方面所面临的情况更加复杂, 进而会影响其组合创业倾向[29]。

在单一创始人控制的家族企业中, “子承父业”的传统文化会赋予二代继任者更高的合法性权威[30]。同时, 二代继任者面临的家族成员权威压力主要来自于自己的父亲或母亲或嫡亲兄弟姐妹[31]。在多创始人控制的家族企业中, 二代继任者除了面对嫡亲家族成员权威之外, 还要面对企业其他创始人及其子女的权威压力。而出于利益的考虑, 在多创始人控制的家族企业中, 更容易出现帮派体系。不同创始人及其家族成员所形成的领地范围意识更加突出, 相互之间的领地范围、利益纠葛和矛盾冲突更加凸显[32]。

在此情况下, 通过自下而上的基层型模式继任进入企业管理层的二代继任者, 能在更高程度上取得家族共同创始人的认可, 面对的权威认同压力相对较小[33] [34]。同时, 其在长期参与家族企业经营过程中所建立起来的社会关系网络和自身的领地范围[9], 也有助于其在家族企业传统业务领域内构建个人权威和能力权威。而通过自上而下的空降型模式继任进入企业管理层的二代继任者, 对家族企业长期投入的缺失使其获得权威认可的难度更高。同时这种超常规的进入管理层的方式, 也会对家族共同创始人及其同辈竞争者带来一定的心理冲击[3], 激起其逆反心理和领地防范意识, 从而会增加其在家族传统业务领域内构建个人权威和能力权威的难度, 从而会促使其以“另创领地”的方式进行组合创业。基于上述分析, 本文提出如下研究假设:

H3: 在多创始人控制家族企业中, 空降型继任方式与家族企业组合创业的正向关系更显著。

2.2. 研究方法

2.2.1. 样本选择及数据来源

本文将我国家族上市公司作为研究对象, 样本筛选过程如下: 1) 从 CSMAR 数据库中选取 2007~2020 年间所有“实际控制人类型”为“自然人或家族”的企业; 2) 通过企业年报、招股说明书、上市公司公告中的人员简历以及 CNRDS 数据库中的家族企业研究数据库, 确认董事或高管成员与实际控制人的亲缘关系, 从中选择家族二代(包括儿子、女儿)担任董事或高管职务的企业及其任职时间。考虑到家族创业活动的滞后性, 本文选择二代在 2016 年之前担任董事或高管职务的企业。3) 剔除金融类、当年新上市、数据缺失且无法补充、数据异常和控股家族变更的公司。共获得 186 家企业的研究样本。

2.2.2. 变量界定

1) 被解释变量: 组合创业(Pe), 本文借鉴李新春等(2015)以及李卫宁等(2020)的测量方式, 将二代担任董事或高管职务后三年和当年的企业年报中“主营业务分析”板块披露的各行业分布情况进行比较, 得出三年中企业新进入的行业数量, 以此来测量组合创业, 如果在此期间企业没有进入新行业, Pe 记为 0。

2) 解释变量: 继任方式(Succession), 以二代担任董事或高管职位年份为时间节点, 在时间节点之前未在家族企业内部工作过则视为空降型继任, 赋值为 1。反之, 如果在时间节点之前已进入家族企业工作, 则视为基层型继任, 赋值为 0。

3) 调节变量: 家族成员权威(Fp), 借鉴李新春等(2015)和贺小刚(2009, 2011)的研究, 综合考虑了家族成员在企业中的任职数量、职位类型和亲缘关系等因素。在此基础上, 家族成员权威测量指数计算为:

$$\text{家族成员的权威} = \sum(\text{家族成员职位系数} \times \text{亲缘系数}) \quad (1)$$

家族控制权类型(Founder), 若最终实际控制权由家族中多个自然人或成员掌握, 则划分为多创始人控制型家族企业, 取值为 1; 若上市家族企业最终实际控制人为单一自然人, 则划分为单一创始人控制型企业, 取值为 0。

4) 控制变量: 参考李新春等(2015)的研究, 本文的控制变量包括企业规模(Size)、企业年龄(Eage)、

家族持股比例(Shares)、前一年企业绩效(Roa)、董事会规模(Bs)、二代性别(Gender)、二代年龄(Age)、二代学历(Degree)此外, 我们还控制了行业(Ind)及年度(Year)固定效应。具体的变量定义及变量测量方法见表 1。

Table 1. Definition and description of variables

表 1. 变量定义

变量名称	变量符号	变量定义
继任方式	Succession	空降型继任为 1, 基层型继任为 0
组合创业	Pe	二代担任企业董事或高管职务后三年里, 企业新增行业数量
家族成员权威	Fp	家族成员的权威 = $\sum(\text{家族成员职位系数} \times \text{亲缘系数})$ 职位系数和亲缘关系借鉴贺小刚等(2009, 2011)
家族控制权类型	Founder	若最终实际控制人为同一家族多个自然人或家族成员, 则划分为多创始人控制型家族企业, 取值为 1; 若上市家族企业最终实际控制人为单一自然人则划分为单一创始人控制型家族企业, 取值为 0
企业规模	Size	二代担任董事或高管职务时企业员工数的自然对数
企业年龄	Eage	二代担任董事或高管职务时企业的年龄, 即二代进入年份减企业成立年份
家族持股比例	Shares	二代担任董事或高管职务当年家族成员持股比例
前一年企业绩效	Roa	二代担任董事或高管职务前一年企业 ROA
董事会规模	Bs	二代担任董事或高管职务当年董事会规模
二代性别	Gender	二代为男性即为 1, 女性为 0
二代年龄	Age	二代担任董事或高管职务时的年龄
二代学历	Degree	高中/中专及以下 = 1; 大专 = 2; 本科 = 3; 硕士及以上 = 4
行业	Ind	虚拟变量
年份	Year	虚拟变量

3. 实证检验结果分析

3.1. 描述性统计

如描述性统计结果(表 2)所示, 组合创业 Pe 的均值为 0.274, 标准差为 0.565, 说明不同企业的组合创业倾向具有一定差异。继任方式的均值为 0.253, 标准差为 0.436, 表明样本企业中, 有 25.3%采取空降型继任, 而采取基层型继任方式的家族企业相对较少。家族成员权威的均值 0.500, 标准差为 0.501, 多创始人的均值为 0.532, 标准差为 0.500, 其余变量情况见表 2。

Table 2. Descriptive statistics of variables

表 2. 描述性统计

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	Mean	Sd	Min	P25	P50	P75	Max
Succession	0.253	0.436	0.000	0.000	0.000	1.000	1.000

Continued

Pe	0.274	0.565	0.000	0.000	0.000	0.000	2.000
Fp	0.500	0.501	0.000	0.000	0.500	1.000	1.000
Founder	0.532	0.500	0.000	0.000	1.000	1.000	1.000
Size	7.293	1.010	5.429	6.550	7.175	7.811	10.654
Eage	14.097	4.716	2.000	11.000	14.000	17.000	35.000
Shares	0.408	0.146	0.118	0.290	0.393	0.504	0.882
Roa	0.075	0.045	-0.043	0.050	0.071	0.095	0.305
Bs	8.559	1.371	5.000	8.000	9.000	9.000	12.000
Gender	0.763	0.426	0.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Age	33.285	6.480	24.000	29.000	32.000	37.000	54.000
Degree	3.263	0.826	1.000	3.000	3.000	4.000	4.000

表 3 是主要变量的相关系数情况。数据结果显示, 继任方式与组合创业呈显著正相关关系, 初步验证了研究假设 1, 具体情况还需进一步的回归分析。此外, 变量之间的相关系数表明不存在明显的多重共线性, 可以作进一步检验。

Table 3. Pearson correlation coefficient

表 3. Pearson 相关系数

	Succession	Pe	Size	Eage	Shares	Roa	Bs	Gender	Age
Succession	1.000								
Pe	0.420***	1.000							
Size	-0.112	-0.015	1.000						
Eage	-0.014	-0.022	0.124*	1.000					
Shares	-0.061	-0.016	0.056	-0.018	1.000				
Roa	-0.106	-0.171**	-0.005	-0.017	0.188**	1.000			
Bs	0.115	-0.048	0.170**	0.030	-0.068	0.029	1.000		
Gender	0.091	-0.084	-0.051	0.111	-0.012	0.032	0.098	1.000	
Age	0.035	-0.119	-0.096	-0.015	0.024	0.054	-0.031	0.048	1.000
Degree	-0.086	0.190***	0.262***	0.191***	0.086	-0.023	0.032	-0.068	-0.096

* $p < 0.1$, * $p < 0.05$, *** $p < 0.01$ 。

表 4 是单变量检验结果。由检验结果可知, 基层型继任样本组进行组合创业的均值(中位数)为 0.137 (0.000); 空降型继任样本组进行组合创业的均值(中位数)为 0.681 (1.000)。通过进一步的差异检验可以看出, 基层型继任样本组进行组合创业的均值和中位数显著低于空降型继任样本组, 初步验证了假设 H1。

Table 4. Univariate test
表 4. 单变量检验

	基层式继任			空降式继任			差异检验	
	样本量	均值	中位数	样本量	均值	中位数	MeanDiff	Chi-sq
Pe	139	0.137	0.000	47	0.681	1.000	-0.544***	42.599***
Size	139	7.302	7.249	47	7.268	7.036	0.034	0.0280
Eage	139	14.160	14.000	47	13.910	14.000	0.243	0.342
Shares	139	0.410	0.400	47	0.404	0.374	0.005	1.395
Roa	139	0.080	0.072	47	0.062	0.064	0.018**	0.712
Bs	139	8.597	9.000	47	8.447	9.000	0.150	0.066
Gender	139	0.784	1.000	47	0.702	1.000	0.082	0.211.
Age	139	33.730	32.000	47	31.960	32.000	1.776	0.854
Degree	139	3.173	3.000	47	3.532	4.000	-0.359***	3.179*

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$ 。

3.2. 统计检验结果

本文采用 OLS 回归对假设 1 进行了检验, 检验结果如表 5 所示。为观察结果的稳健性, 本文通过逐渐添加控制变量的方法进行检验, 表 5 第(1)列呈现的是未控制任何变量的检验结果, 第(2)列呈现的是未控制行业效应和年份效应的检验结果, 进一步加入行业和年份控制变量后, 表 5 第(3)列中二代继任方式 (Succession) 与组合创业 (Pe) 的估值系数为 0.595, 在 1% 水平上显著。由此可见, 相对于基层型继任方式, 采取空降型继任的二代在担任董事或高管职务后会更倾向于进入新行业, 二代空降型继任方式与组合创业存在显著的正相关关系, 研究假设 H1 得到验证。

Table 5. Second generation succession methods and family business combination entrepreneurship
表 5. 二代继任方式与家族企业组合创业

	(1)	(2)	(3)
	Pe	Pe	Pe
常数项	0.137*** (3.135)	-0.007 (-0.017)	-0.009 (-0.018)
Succession	0.544*** (6.274)	0.601*** (6.794)	0.595*** (6.701)
Size		-0.046 (-1.174)	-0.059 (-1.434)
Eage		0.002 (0.286)	-0.000 (-0.060)
Shares		-0.076 (-0.291)	-0.040 (-0.152)

Continued

		-0.470	-0.438
Roa		(-0.553)	(-0.503)
		0.061**	0.074**
Bs		(2.203)	(2.528)
		0.129	0.095
Gender		(1.457)	(1.057)
		0.006	0.005
Age		(1.067)	(0.855)
		-0.101**	-0.093*
Degree		(-2.081)	(-1.917)
Year/Ind	未控制	未控制	控制
Adj-R ²	0.172	0.211	0.226
F	39.36	6.507	3.844
N	186	186	186

* p < 0.1, ** p < 0.05, *** p < 0.01。

为了进一步检验家族成员权威及家族控制权类型对上述主效应的影响, 我们将二代继任方式与家族企业组合创业之间的关系, 放在家族成员权威不同以及家族控制权类型不同的情境下分别检验, 数据结果见表 6 和表 7。

Table 6. Regulatory effects of family member authority
表 6. 家族成员权威的调节作用

	(1)	(2)	(3)
	全样本	Fp = 1	Fp = 0
常数项	-0.081 (-0.175)	-0.796 (-1.278)	0.728 (0.959)
Succession	0.587*** (6.776)	0.859*** (7.685)	0.306** (2.170)
Succession * Fp	0.519*** (3.103)		
Fp	0.074 (0.992)		
Size	-0.055 (-1.369)	-0.049 (-0.929)	-0.069 (-1.078)
Eage	0.002 (0.208)	0.007 (0.539)	-0.002 (-0.165)

Continued

Shares	-0.065 (-0.252)	0.148 (0.446)	-0.459 (-1.094)
Roa	-0.381 (-0.445)	0.047 (0.046)	-1.183 (-0.791)
Bs	0.066** (2.302)	0.081* (1.827)	0.061 (1.507)
Gender	0.101 (1.140)	0.125 (1.056)	0.120 (0.772)
Age	0.005 (0.871)	0.007 (0.989)	0.001 (0.093)
Degree	-0.085* (-1.796)	-0.019 (-0.294)	-0.120 (-1.551)
Year/Ind	控制	控制	控制
Adj-R ²	0.264	0.476	0.001
F	4.163	5.638	1.005
N	186	93	93
Succession 系数差异		0.535***	
X ²		9.540	
p		0.002	

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$ 。

Table 7. The moderating effect of family control types
表 7. 家族控制权类型的调节作用

	(1) 全样本	(2) Founder = 1	(3) Founder = 0
常数项	-0.021 (-0.000)	-0.491 (-0.859)	1.126 (1.311)
Succession	0.611*** (7.040)	0.801*** (6.524)	0.288** (2.025)
Succession * Founder	0.553*** (3.164)		
Founder	-0.075 (-0.957)		
Size	-0.051 (-1.263)	-0.011 (-0.192)	-0.130* (-1.915)

Continued

Eage	0.001 (0.122)	0.016 (1.294)	-0.009 (-0.701)
Shares	-0.176 (-0.673)	-0.142 (-0.421)	-0.374 (-0.793)
Roa	0.201 (0.227)	-0.792 (-0.681)	-0.010 (-0.007)
Bs	0.071** (2.514)	0.034 (0.786)	0.093** (2.137)
Gender	0.071 (0.803)	0.188 (1.455)	0.031 (0.211)
Age	0.005 (0.892)	0.009 (1.155)	-0.002 (-0.169)
Degree	-0.115** (-2.405)	-0.056 (-0.928)	-0.170* (-1.938)
Year/Ind	控制	控制	控制
Adj-R ²	0.265	0.331	0.168
F	4.171	3.553	1.913
N	186	99	87
Succession 系数差异			0.513**
X ²			5.810
p			0.016

*p < 0.1, **p < 0.05, ***p < 0.01。

表 6 是关于家族成员权威调节效应的检验结果。在表 6 列(1)中, 二代继任方式(Succession)与家族成员权威(Fp)的交互项 Succession * Fp 的估值系数为 0.519 ($t = 3.103, p < 0.01$), 表明家族成员权威显著强化了二代空降型继任与家族企业组合创业的关系。之后我们以家族成员权威指标中位数为标准进行分组检验, 发现在家族成员权威较高的样本组, 即表 6 第(2)列中, 二代继任方式(Succession)与家族企业组合创业(Pe)的估值系数为 0.859 ($t = 7.685, p < 0.01$), 在 1% 的显著性水平上显著。在家族成员权威较低的样本组, 在表 6 第(3)列中二代继任方式(Succession)与家族企业组合创业(Pe)的估值系数为 0.306 ($t = 2.170, p < 0.05$) 在 5% 的显著性水平上显著。进一步系数差异性检验发现, 在成员权威较高的样本企业中, 上述效应更显著, 验证了假设 2。

表 7 是关于家族控制权类型调节效应的检验结果。二代继任方式(Succession)与家族控制权类型(Founder)的交互项为 Succession * Founder。表 7 列(1)的结果显示, Succession * Founder 的估值系数为 0.553 ($t = 3.164, p < 0.01$), 表明多创始人控制显著强化了二代空降型继任与家族企业组合创业之间的关系。在此基础上, 分组检验结果显示, 在多创始人控制型样本组(表 7 第(2)列)中, 继任方式(Succession)与组合创业(Pe)的估值系数为 0.801 ($t = 6.524, p < 0.01$), 在 1% 的显著性水平上显著。在单一创始人控制型样本

组(表7第(3)列)中, 继任方式(Succession)与组合创业(Pe)的估值系数为 0.288 ($t = 2.025, p < 0.05$) 在 5% 的显著性水平上显著。进一步系数差异性检验发现, 二代继任方式(Succession)与家族企业组合创业(Pe)的关系在多创始人的样本组中更显著, 验证了假设 H3。

3.3. 进一步检验

3.3.1. 二代继任者自身特征的影响

理论上来说, 二代继任后进行组合创业的选择与家族企业及二代自身特征均相关[1]。基于高阶梯队理论的研究认为, 年龄、性别等人口统计学特质不同的决策者对于创业偏好是存在差异的。基于此, 本文进一步检验了二代继任者性别和年龄的影响效应, 检验结果如表 8 所示。

Table 8. The impact effects of gender and age on second-generation successors

表 8. 二代继任者性别和年龄的影响效应

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Gender	Gender = 1	Gender = 0	Age	Age > 30	Age <= 30
常数项	-0.039 (-0.084)	-0.268 (-0.463)	1.02 -1.075	-0.016 (-0.032)	-0.425 (-0.727)	-0.242 (-0.394)
Succession	0.616***	0.744***	0.252	0.615***	0.834***	0.2
Succession * Gender	-7.054	-6.826	-1.541	-7.07	-6.988	-1.598
	0.533***					
Gender	-2.799					
	0.077					
Succession * Age	-0.876			0.490***		
				-2.838		
Age				0.13		
				-1.18		
Size	-0.055 (-1.365)	-0.037 (-0.757)	-0.152 (-1.596)	-0.042 (-1.038)	-0.055 (-0.948)	-0.018 (-0.344)
Eage	-0.002 (-0.299)	-0.001 (-0.075)	-0.006 (-0.275)	0 -0.055	0.007 -0.649	-0.002 (-0.188)
Shares	0.011 -0.042	0.019 -0.059	0.558 -0.826	0.016 -0.061	0.175 -0.497	-0.199 (-0.502)
Roa	-0.379 (-0.444)	-0.225 (-0.216)	-2.294 (-1.201)	-0.577 (-0.676)	-1.221 (-1.088)	-0.229 (-0.179)
Bs	0.072**	0.063*	0.098*	0.072**	0.119***	0.065*
	-2.521	-1.676	-1.994	-2.539	-2.671	(-0.179)

Continued

Age	0.005	0.008	-0.004	0.094	0.177	-0.053
	-0.822	-1.188	(-0.276)	-1.069	-1.463	(-0.384)
Degree	-0.085*	-0.066	-0.132	-0.100**	-0.118*	0.006
	(-1.775)	(-1.160)	(-1.099)	(-2.104)	(-1.968)	-0.085
Year/Ind	控制	控制	控制	控制	控制	控制
Adj-R ²	0.257	0.259	0.16	0.263	0.401	0.078
F	4.194	3.737	1.482	4.139	5.091	1.347
N	186	142	44	186	111	75
Succession 系数差异			0.492***			0.634***
X ²			8.03			12.14
p			0.005			0

* p < 0.1, ** p < 0.05, *** p < 0.01。

表 8 第 1~3 列是关于二代继任者性别影响效应的检验结果。其中二代继任方式(Succession)与性别(Gender)的交互项 Succession * Gender 的估值系数为 0.533 (t = 2.799, p < 0.01)。进一步分组检验发现, 在二代为男性的样本组(表 8 第(2)列)中, 继任方式(Succession)与组合创业(Pe)的估值系数为 0.744 (t = 6.826, p < 0.01), 在 1% 的显著性水平上显著。在二代为女性的样本组(表 8 第(3)列)中, 继任方式(Succession)与组合创业(Pe)的估值系数为 0.252 (t = 1.541, p > 0.1), 不具有统计意义。进一步系数差异性检验发现, 继任方式(Succession)对组合创业(Pe)的强化效应在男性样本组中更显著。

表 8 第 4~6 列是关于二代继任者年龄影响效应的检验结果。从结果来看, 二代继任方式(Succession)与年龄(Age)的交互项 Succession * Age 的估值系数为 0.490 (t = 2.838, p < 0.01)。进一步分组检验发现, 在 30 岁以上的样本组(表 8 第(5)列)中, 继任方式(Succession)与组合创业(Pe)的估值系数为 0.834 (t = 6.988, p < 0.01), 在 1% 的显著性水平上显著。在 30 岁以下的样本组(表 8 第(6)列)中, 继任方式(Succession)与组合创业(Pe)的估值系数为 0.200 (t = 1.598, p > 0.1), 不具有统计意义。进一步系数差异性检验发现, 继任方式(Succession)对组合创业(Pe)的强化效应在 30 岁以上样本组中更显著。

3.3.2. 组合创业对个人权威构建的影响

前文分析的主要观点是空降型继任的二代继任者为了构建个人权威, 会更加倾向于进行组合创业。那么, 这种选择是否真的有助于二代继任者个人权威的构建, 这需要作进一步的检验。参考相关研究, 本文从两方面衡量二代权威的变化, 即一代的退位和二代职位的提升。我们选用二代进入企业后 4 年的数据(即滞后一期), 测量方法如下: 一是一代逐渐退位(Change 1): 一代创业者是否退位, 即降职、减职或退出董事会和高管层记为 1, 否则记为 0。二是二代职位提升(Change 2): 二代创业者是否有职位提升, 即升职或增职记为 1, 否则记为 0。三是二代权威建构(Change): Change 1 或 Change 2 中任一者为 1 则记为 1, 否则记为 0。检验结果如表 9 所示。

根据表 9 (1)、(2)列的结果显示, 对比无组合创业的组别, 进行组合创业的家族企业一代逐渐退位(Change 1)和二代职位提升(Change 2)的趋势都更为显著。由此可认为, 的组合创业在二代传承中有利于继任者建构权威。在表 9 第(3)列中组合创业(Pe)与二代权威建构(Change)的估值系数分别为 0.581 (t = 1.960, p < 0.05), 进一步说明了进行组合创业的家族企业有利于二代继任者进行权威构建。

Table 9. The impact of portfolio entrepreneurship on the authority construction of second-generation successors
表 9. 组合创业对二代继任者权威构建的影响

	(1)	(2)	(3)
	Change 1	Change 2	Change
常数项	-9.113 ^{***} (-2.826)	-2.767 (-1.366)	-2.695 (-1.337)
Pe	1.413 ^{***} (3.708)	0.584 ^{**} (1.960)	0.581 [*] (1.960)
Size	0.786 ^{***} (2.790)	0.291 (1.620)	0.368 ^{**} (2.051)
Eage	-0.000 (-0.007)	-0.028 (-0.772)	-0.030 (-0.841)
Shares	-0.058 (-0.037)	0.690 (0.615)	0.542 (0.485)
Roa	0.122 (0.024)	-0.630 (-0.171)	-1.978 (-0.532)
Bs	0.059 (0.342)	-0.000 (-0.001)	-0.051 (-0.409)
Gender	-0.831 [*] (-1.647)	-0.166 (-0.436)	-0.185 (-0.488)
Age	0.027 (0.788)	0.017 (0.678)	0.014 (0.552)
Degree	-0.574 ^{**} (-1.976)	-0.083 (-0.400)	-0.038 (-0.184)
Year/Ind	控制	控制	控制
Chi ²	38.000	17.490	16.630
Pseudo R ²	0.215	0.0702	0.0663
N	186	186	186

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$ 。

3.4. 稳健性检验

为了使结论更为稳健, 本文进行了一系列重新检验。为解决样本量较少的问题, 本文采用了 Bootstrap 进行了 1000 次抽样检验; 二是考虑到因变量(组合创业)是企业新增的行业数量, 且取值范围是 0~3 之间的离散值, 本文采取有序 Logistic 进行再次检验, 结果没有实质性变化, 结果如表 10 所示。

三是为了排除上述结论受到人为设定或遗漏变量的影响, 本文采用 Placebo 安慰剂检验进行了处理。如图 1 自变量回归系数的 T 值分布所示, 随机指定的自变量得到的回归系数 T 值集中在 0 附近, 这说明人为的指定培养方式不会对家族企业的组合创业产生影响。

Table 10. Robustness test
表 10. 稳健性检验

	(1)	(2)	(3)	(4)
	Bootstrap 抽样检验		有序 Logistic 回归	
Succession	0.601*** (5.960)	0.595*** (5.691)	2.867*** (5.858)	3.078*** (5.754)
Controls	控制	控制	控制	控制
Year/Ind	未控制	控制	未控制	控制
Chi ²	58.930	71.670	54.870	67.250
Adj-R ²	0.211	0.226	0.228	0.279
N	186	186	186	186

*p < 0.1, **p < 0.05, ***p < 0.01。

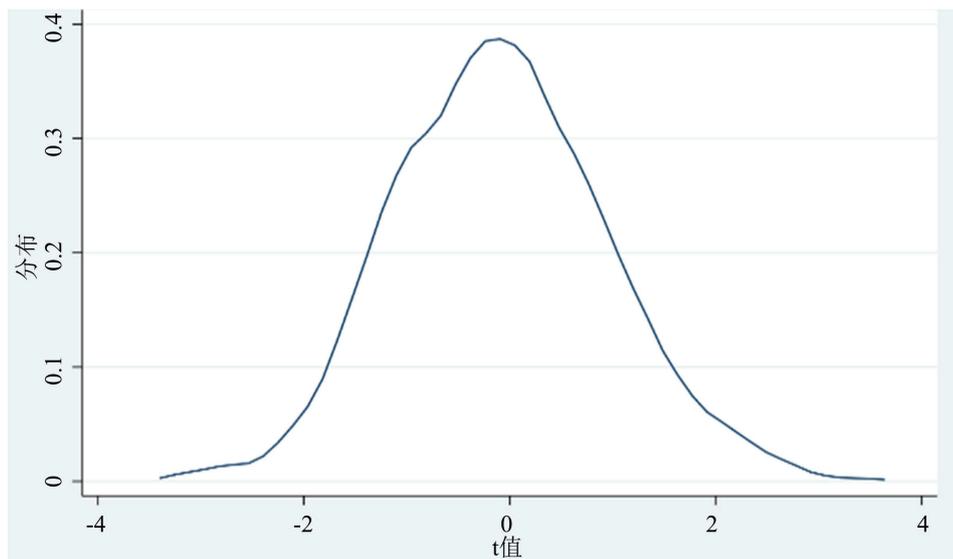


Figure 1. Placebo placebo test
图 1. Placebo 安慰剂检验

4. 研究结论

本文立足于家族企业进入代际传承高峰期的现实背景，基于二代继任者的权威构建需要，探讨了继任方式对家族企业组合创业的影响。研究发现：与二代基层型继任方式相比，空降型继任方式强化了家族企业组合创业倾向，且在家族成员权威较高，在多创始人控制型家族企业中，二者之间的正向关系更显著。进一步研究发现，在男性二代继任者中，二代空降型继任方式与家族企业组合创业之间的正向关系更显著；在 30 岁以上的二代继任者中，二代空降型继任方式与家族企业组合创业之间的正向关系更显著；二代继任者选择组合创业有助于其个人权威的构建。

本文的研究启示主要表现在：中国家族企业已经进入代际传承的高峰期，在此情况下，家族企业需认真思考代际传承方式在企业未来发展中的作用。本文研究结论表明，差异化的继任方式会影响到二代继任后的家族企业组合创业表现，且组合创业有助于二代继任者权威的构建。那么，对于空降型继任的

二代继任者来说, 在家族企业现有业务之外开拓新的商业领域不失为一种合适的选择。对此, 一代创始人也注意到这种选择的合理性, 并进而给予一定的扶持, 这可能会更加有助于新创业的发展。当然, 家族企业也要注意优化企业治理机制, 减少家族成员权威和家族控制权类型可能对二代继任产生的消极影响。

本文的局限性主要表现在以下几方面: 一是对于家族企业组合创业的测量有待进一步丰富, 组合创业应当不仅仅涉及到企业是否进入新的行业, 还应当包括同一行业的产业链延伸, 或者采用了新的商业模式等。但限于数据的获取难度, 本文没有对此进行检验, 有待将来作进一步研究。二是二代继任后是否会“另创领地”除了个人权威构建需求的影响外, 还会受到二代继任者主观风险偏好、个人创业能力等因素的影响, 未来可以考虑从这些方面开展进一步研究。三是本文将二代组合创业潜在的视为一种主动创业行为, 但受到企业发展压力或外部竞争压力, 组合创业也可能是企业的被动选择行为。未来可以考虑结合 fsQCA 等组态分析法做进一步的深入分析。

基金项目

贵州大学文科研究一般项目资助: 基于企业成长视角的高管激励、治理情境与技术创新动态能力演化研究(GDYB2021019)。

参考文献

- [1] 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+187-188.
- [2] 任宇东, 王毅杰. 家族企业接班人建立权威的路径研究[J]. 青年研究, 2020(3): 68-79+96
- [3] 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.
- [4] Carter, S. and Ram, M. (2003) Reassessing Portfolio Entrepreneurship. *Small Business Economics*, **21**, 371-380. <https://doi.org/10.1023/A:1026115121083>
- [5] McGaughey, S.L. (2007) Hidden Ties in International New Venturing: The Case of Portfolio Entrepreneurship. *Journal of World Business*, **42**, 307-321. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2007.04.011>
- [6] Bertrand, M., Johnson, S., Samphantharak, K. and Schoar, A. (2008) Mixing Family with Business: A Study of Thai Business Groups and the Families behind Them. NBER Working Papers. National Bureau of Economic Research, Cambridge. <https://doi.org/10.3386/w13738>
- [7] Peabody, R.L. (1962) Perceptions of Organizational Authority: A Comparative Analysis. *Administrative Science Quarterly*, **6**, 463-482. <https://doi.org/10.2307/2390726>
- [8] 马春爱. 基于权威理论的家族企业家对企业的影响作用机理研究[J]. 管理评论, 2011, 23(6): 88-93+98.
- [9] 窦军生, 张芯蕊, 李生校, 陈志军. 继承人培养模式何以影响家族企业传承绩效——继承人认可度的中介效应[J]. 重庆大学学报(社会科学版), 2020, 26(5): 54-70.
- [10] 宋建波, 文雯, 王德宏. 海归高管能促进企业风险承担吗——来自中国 A 股上市公司的经验证据[J]. 财贸经济, 2017, 38(12): 111-126.
- [11] Churchill, N.C. and Hatten, K.J. (1987) Non-Market-Based Transfers of Wealth and Power: A Research Framework for Family Businesses. *Entrepreneurship Theory and Practice*, **11**, 51-64. <https://doi.org/10.1177/104225878701100305>
- [12] Helfat, C.E. and Peteraf, M.A. (2003) The Dynamic Resource-Based View: Capability Lifecycles. *Strategic Management Journal*, **24**, 997-1010. <https://doi.org/10.1002/smj.332>
- [13] 郑登攀, 李生校, 王功博. 两代共存治理、继任者培养与家族企业技术创新——基于浙江省数据的分析[J]. 科学与科学技术管理, 2020, 41(8): 80-95.
- [14] Brown, G. and Robinson, L. (2005) Territoriality in Organizations. *Academy of Management Review*, **30**, 577-594. <https://doi.org/10.5465/amr.2005.17293710>
- [15] Pierce, J.L., Kostova, T. and Dirks, K.T. (2001) Toward a Theory of Psychological Ownership in Organizations. *Academy*

- of Management Review*, **26**, 298-310. <https://doi.org/10.2307/259124>
- [16] 梅琳, 贺小刚, 李婧. 创始人基层退出还是空降退出?——对创业家族企业的实证分析[J]. 经济管理, 2012, 34(1): 60-70.
- [17] Barach, J.A., Gantisky, J., Carson, J.A. and Doochin, B.A. (1988) Entry of the Next Generation: Strategic Challenge for Family Business. *Journal of Small Business Management*, **26**, 49-56.
- [18] Fiegenger, M.K., Brown, B.M., Prince, R.A. and File, K.M. (2010) A Comparison of Successor Development in Family and Nonfamily Businesses. *Family Business Review*, **7**, 313-329. <https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.1994.00313.x>
- [19] Carnabuci, C. and Wezel, F.C. (2011) Back to the Future: Career Transitions at the Dawn of Capitalism: The Immigration of Merchants from the Southern Netherlands to Amsterdam. *Organization Studies*, **32**, 1578-1602. <https://doi.org/10.1177/0170840611421244>
- [20] Sharma, P., Chrisman, J.J. and Chua, J.H. (2010) Strategic Management of the Family Business: Past Research and Future Challenges. *Family Business Review*, **10**, 1-35. <https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.1997.00001.x>
- [21] Kellermanns, F.W., Eddleston, K.A., Barnett, T. and Pearson, A. (2010) An Exploratory Study of Family Member Characteristics and Involvement: Effects on Entrepreneurial Behavior in the Family Firm. *Family Business Review*, **21**, 1-14. <https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.2007.00107.x>
- [22] 王晓婷, 陈文强, 李生校. 社会情感财富与公司风险投资: 家族企业演变的调节效应[J]. 当代经济科学, 2020, 42(4): 90-98.
- [23] Schulze, W.S., Lubatkin, M.H. and Dino, R.N. (2003) Exploring the Agency Consequences of Ownership Dispersion among the Directors of Private Family Firms. *Academy of Management Journal*, **46**, 179-198.
- [24] 连燕玲, 贺小刚, 张远飞. 家族权威配置机理与功效——来自我国家族上市公司的经验证据[J]. 管理世界, 2011(11): 105-117.
- [25] 李婧, 贺小刚. 高层管理团队中家族权威与创新能力研究: 以家族上市公司为视角[J]. 管理学报, 2012, 9(9): 1314-1322.
- [26] Sharma, P., Chrisman, J.J. and Chua, J.H. (2016) Succession Planning As Planned Behavior: Some Empirical Results. *Family Business Review*, **16**, 1-15. <https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.2003.00001.x>
- [27] Chrisman, J.J., Chua, J.H. and Sharma, P. (2003) Current Trends and Future Directions in Family Business Management Studies: Toward a Theory of the Family Firm. *Coleman Foundation White Paper Series*, **4**, 1-63.
- [28] 许为宾, 肖祺, 周莉莉. 二代继任方式、家族权威与家族企业创新投入[J]. 科技进步与对策, 2021, 38(11): 78-87.
- [29] 许为宾. 企业家地位感知、产权保护与家族控制权偏好[J]. 财会月刊, 2022(2): 152-160.
- [30] 郭超. 子承父业还是开拓新机——二代接班者价值观偏离与家族企业转型创业[J]. 中山大学学报(社会科学版), 2013, 53(2): 189-198.
- [31] 刘白璐, 吕长江. 中国家族企业家族所有权配置效应研究[J]. 经济研究, 2016, 51(11): 140-152.
- [32] 吴炯, 刘阳, 邢修帅. 家族企业传承的权威基础与权威冲突——合法性的中介作用[J]. 经济管理, 2017, 39(2): 52-65.
- [33] Carlock, R.S. and Ward, J.L. (2001) *Strategic Planning for the Family Business: Parallel Planning to Unify the Family and Business*. Palgrave Macmillan, London. <https://doi.org/10.1057/9780230508750>
- [34] 杨学儒, 朱沆, 李新春. 家族企业的权威系统与代际传承[J]. 管理学报, 2009, 6(11): 1492-1500.