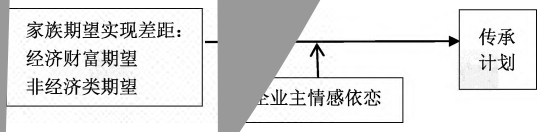
家族期望差距与企业传承
基于中国数据的研究

吕斐斐[8] 郭亚琪[8] 高 皓[)] 聂 晶[8]
(8'上海大学悉尼工商学院,上海)**"""";
)'清华大学五道口金融学院,北京 8***#!)

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,

类的 声誉、品牌等研究 企业学者 MxO/\;+/Zí, 等[]、G,@-/H[]
模型 %/O%14%-,& 5/,&I 富的概念,认为影响家族企业行为决策
是非 如家庭和谐、家族 单纯关注或强调社会情感财富的影响而忽
作用会 业的研究进入误区 族企业陷入经济危机[]。基于此,国内有
济和非 考点同时纳入家族 出了影响企业行为决策的不同期望类型并认
实现 业者行为决策的 。借鉴该研究思路,本文探讨了家族经济期
望包 团结和谐期望的实 族企业传承计划制订之间的关系,并且探讨了
依恋的 本理论模型见图 8



图! 理论研究模型

企业行 利他主义[],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
加倾向 利来实现经济 的跨代传递,保证其家族内部成员的经济利益[]。另外,当
经济期望 望实现程度 家族内部人才库储备相对比较丰富,这为潜在继任者选择
丰富人力 企业主 划的动机。当家族非经济期望中团结和谐期望实现程度较
传承计划 境更 增加企业主制订传承计划的信心。本文认为企业主情感依
响家族期 制。企业凝结了企业主毕生的心血,企业主将其看作自己的
"孩子"[] 有非常 M&%3/@ 和 2/,H[] 通过实证研究揭示了企业主情感依恋在维
族企业发展中的重要作用 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 自己过去成功经 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 较高的企业主 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,[] 丁兴旺实现程 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 内部的团结 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 结和谐对于 用。

论贡献在于 角 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 承计划的 已 就对传承计划前因进行了分析,但多数研究关注个体层面
(龄、继任 内 环境层面(如公司治理、家族治理、国家文化环境等)的影
响 略了家 浮 期望纳入传承计划的研究体系,解释了影响企业传承计划
,从而 研 献的分析单元"())在已有家族期望研究的基础上,通过
经济期 的影响研 揭示了不同类型参考点对传承计划制订的影响,例如经济
旺期 及团结和谐期望,进 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
!)本文探讨了企业主情感依 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
与传 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 本文关注了 业主个体层次非理性 情感因素的调节作用,对进一步理解参考点 一定
的理论意义。

8、家族期望: 计

业行为理论认为,管理者 的,以多种方式对决策问题进行简化,他们设定目
标并且 备选方案,并不试图找到想象中最优的解决办法[]。企业调整决策行为所依据
的简化规则 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 期望水平最早由 :4O%-[] 引入组织行为的研究中,现代心理学家
:AI-/4C/@[] 将其解释为 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 管理者将其视为"损失"状态[],因而
取搜索或变革行为来提高组织绩效以实现目标 组织目标期望
其界定为"获益"状态,则更加倾向于风险规避[]。这种基于 与组织目标期望水平差距来分析企

(C)1994-20 China A de ic J rnal Electroni P bl hi o Al l e n //ki

框架 模型的精髓,该理 价、搜寻和决策制定的过程,重点关注
影响 决策[D]E,"#],这为解 重要的理论视角[$%&],已经被许多学者
为决 企业的战略变革行 、冒险创新行为等。
许多基 理论对组织行为 多数仅关注了经济利益参考点而忽略了其
点对 策的影响[D]#]。家 与家庭的结合体,既有情感系统又有工作系
的性质 业既追求经济目标 济目标[$%)]。以家族为中心的非经济目标包括
族声誉 多学者证实是影响 为决策的重要参考点[D]=,!#]

(C)1994-20 China A de ic J rnal Electroni P bl in o Al l e n //ki

较少 资本不足,这在极 企业的传承。例如,G,%等[<!]研究发 生于 族企业正在面临 问题,在只拥有一个继任者的家族企业 理企 降低!ⅰ以上,这些 在该家族企业工作的可能性降低了8"ⅰ, 创始人 任者的期望。

兴旺 度越高,企业人力资 优质继任者的可能性越大。家族成员间由于 主义 感,是企业低成本 力的主要来源,而具有较强能力的家庭成员就 持续成 和支柱[")]。当企 源库中有足够数量有能力的优质继任者时,这为 传承和 力保障,企业主的 随之提升,因而倾向于制订传承计划。反之,缺乏 任者已 实是导致传承失败 键因素[89,<"]。如果家族企业的继任者没有管理决策 会降低 降低继任者的可信 和被认可度

(C)1994-20 China A de ic J rnal Electroni P bl in o Al R e n //ki

感依 时,他们更加愿意 心培育的“生命 !,由于利他主义的作
家族内 不愿意将自己的 理人而失去家族控制[!4]。然而内部传
提条 部的丰富人力资 家族企业面临的代际传承中的重要困境便
数量的 是在中国独生子女 这种矛盾尤为突出。前文中关于家族人丁
的探讨 嗣绵延可以极大丰 人力资源库,为企业主提供优秀的内部接班人
情感依 时,他们更有可能 族成员中选出合适的继承人选以满足其家族企
期望 丁兴旺实现程度对 的积极作用。尤其是当企业主在家族内部人力
现有合 ,其制订传承计划 断得到承诺升级。本文认为高情感依恋的企业主
传承意 用家族内部人力资 更有可能选择出合适内部继任者,提升其制订传承
,从而 旺实现程度对传承 制订的正向作用。基于此,本文提出以下假设:
企业主情 可以增强人丁兴旺 望实现程度对传承计划的正向作用。
研究表明有 的企业主倾向于运用核心家庭成员成为董事会成员来实现家族企业的有效
有利于减 之间的冲突[E7]。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
与团结和 传承计划的作用 相一致的。如前文所述,家族团结和谐期望对于代际传承
主要在于 架如同代竞争 观点不一致以及经济利益纠纷等[E8],这与有较强情感依恋
主的作用 主情感依 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
位,从而 好治 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
制,这些 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
要角色和 时,企 恋是促进家族团结的关键因素,其作为企业和家族的共同
者对于家庭 国、价值观以 重要作用[E9]。如前文所述,家族内部和谐期望的实现程度
代表了家庭 员之间情感上互 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 恋程度较高时 感投入比较高,这种高度的情感付出成为连接家族内部成
员之 系的重要纽带 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 主情感依恋可 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、 本以及家庭 文提出以下假设:
主情感依恋 期望实现程度对传承计划的正向作用。

研究设计

与数据

本来源 本的标准包括:(8) 企业拥有 8* 人以上的规模;( )) 企业已
;(!) 的企业主 自参与并填写问卷。作为被试对象的家族企业主主要来自
福建 等地区。数据采集 式为邮件与现场调研相结合,问卷成套进行发放与回收,一
次问卷发放后确保在一个月内 收。此次调研总共发放问卷 <#* 份,回收问卷)"* 份,有效
。 除不完整问卷 !8 份和无效问卷 8= 份,共得到有效问卷 8=* 份。

量与测量

( ) 因变量:传承计 指为 庭成员而经
过的深思 过程 含挑选 略计划、确定离职现
任者的角色、 相关 传达决定 案中的相关量表,采用了七
标来衡量企业 计划 选择最佳接班人制定了明确的选拔标
准 采用 Q,4?/@;+ H/@;o&S4- e=!*ℏ!!8,KRe)8,Iq*ℏ**8),G@%-K,AI’?α 值
为 *ℏ= 较好的信度。

( )) 自 借鉴吕斐斐等[D3]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,采用了等 /8”代表家族期望完全没有实现,’9”代表家族期望完全实现)" 本
文认为人丁兴旺与家族 值特色的非经济类期望[E#,E4],是影响中国家族企业传承
计划制订的关键性变量。其中家 的经济条件足以支持家庭成员去追求自 事业”等五个指标,Q+o 值为 *ℏ#E8(χ) eE*9 值为 *
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 我的家庭成员一起解决问题”等

(C)1994-20 China A de ic J rnal Electroni P bl hi o Al l e n //ki

标[illegible]#E*(A[illegible],KRe)8,Iq*ｈ**8[illegible]*ｈ=*)，表明家族团结和谐期望的量表具[illegible]。家[illegible]期望采用了“我家[illegible]量较多！′我的家族香火一直延续”等六个[illegible]为 *ｈ[illegible]*!),KRe8<,Iq*[illegible]? α 值为 *ｈ9#"，表明该量表信度较好。

[illegible]量: 企[illegible]恋。本文根据 N[illegible]族企业中情感依恋的描述，采用六个指标来[illegible]我企业[illegible]工的贡献，保护[illegible]更重要”等，采用 Q,4?/@;+/H/@;o&S4- 方法得到[illegible]为 *ｈ9[illegible]#!,KRe8<,Iq*ｈ[illegible],AI’? α 的值为 *ｈ#!<，表明量表具有较高可信[illegible]

[illegible]变量[illegible]于传承计划或企业[illegible]相关文献[89,)8,9*]，本文控制了企业特征、企业主特征[illegible]证三个[illegible]响传承计划的因素[illegible]企业层面的控制变量包括: 企业规模与年龄、所在行业[illegible]售比例[illegible]差异可能影响传承[illegible]制订，规模大的企业拥有更丰富的资源，也会获得更多外[illegible]的机会，[illegible]继任者和制订传承[illegible]划的概率更大[98]。本文对企业员工总人数和总资产取自[illegible]作为企业[illegible]标，并根据企业主要从事行业进行虚拟变量转换。N’企业主层面控制变量包括[illegible]主性别、年[illegible]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[illegible]、对继任[illegible]规避程度等不[illegible]，在继任规划中存在显著差异[9)]。G’家族层面控制变量包括[illegible]控制股权[illegible]人、子女人[illegible]康状况。家族持股比例、担任部门负责人数很大程度上反映了[illegible]对企业的[illegible]企业战略[illegible] 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[illegible]的影响[<[illegible]

[illegible]描述性统[illegible]

[illegible]表8总结了[illegible]的平均[illegible]关系数。其中，家族经济财富期望的均值为<ｈ"=8，标准差[illegible]=9)；家族[illegible]经济期望中[illegible]均值为"ｈ=="，标准差为8ｈ**"; 团结和谐期望的均值为[illegible]，标准差为 *ｈ=8E。根据[illegible]经济财富期望与传承计划正相关(9e*ｈ)<#,Iq*ｈ*8)，人丁兴[illegible]传承计划正相[illegible]8)，团结和谐期望与传承计划正相关(9e*ｈ)E=,Iq*ｈ*8)，企业[illegible]恋与传承计划[illegible]ｈ*8)"本文认为当家族经济期望和非经济期望(团结和谐期[illegible]兴旺期望)实[illegible]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。[illegible]析显示传承[illegible]期望、团结和谐期望、人丁兴旺期望均呈现正相关关系，显然[illegible]前的预期。[illegible]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[illegible]节效应。

[illegible]归实证检[illegible]估[illegible]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[illegible]有进入模[illegible]差[illegible]因子检验，$PD 值为8ｈ*99_!ｈ"!9，严格小于8*，排除了多[illegible]另外，本[illegible]检验来测试同源方差偏误的程度[9"]，对模型涉及的所有变量[illegible]探索性[illegible]旋转的因[illegible]分析结果表明，第一因子只解释总方差的)Eｈ)!#ｉ，严格小[illegible]研数据[illegible]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[illegible]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! 主要变量描述性统计和相关性分析

[illegible]	变量名称	均值	标准差	8	)	!	"	<	E	9
8	企业员工人数	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	Eｈ[illegible]	[illegible]	ｈ99"**	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
!	企业[illegible]	3"ｈ*)	[illegible]	*ｈ!=E[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	行业	[illegible]"E!	[illegible]"==	*[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	研发销售比[illegible]	[illegible]3	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	企业主性别	*ｈ="9	*ｈ[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	*ｈ*)E	[illegible]	[illegible]
9	[illegible]	[illegible]	EｈE!8	*ｈ!<8	ｈ!<<	*ｈ!"E**	>*ｈ**E	*ｈ*#8	>*ｈ*89	[illegible]
#	企[illegible]水平	[illegible]	[illegible]	*ｈ8##**	*ｈ8!8	*ｈ*EE	*ｈ**<	*ｈ*="	*ｈ*98	>*[illegible]
=	企业主出生顺序	)[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	*ｈ*<*	>*ｈ**"	>*[illegible]	[illegible]	[illegible]
8*	预计退休年龄	E*ｈ8=*	"ｈ9[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	>*ｈ*<9	*ｈ8))	[illegible]	[illegible]
88	家族控制股权	*ｈ9E8	*ｈ!8!	>*ｈ*=)	[illegible]	>*ｈ8##**	>*ｈ**!	>*ｈ88!	*ｈ*"!	>[illegible]

(C)1994-20[illegible] China A[illegible]de[illegible]ic J[illegible]rnal Electroni[illegible] P[illegible]bl[illegible]in[illegible] o[illegible] Al[illegible] i[illegible] e[illegible] h[illegible]//[illegible]ki

(C)1994-20 China A de ic J rnal Electroni P bl hi o Ar l e h // kl

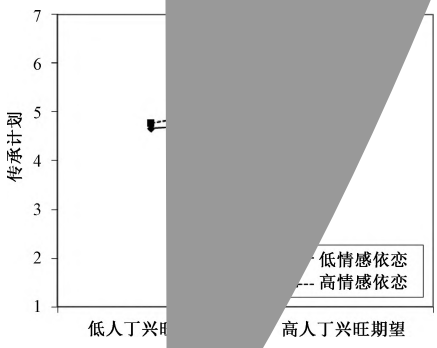
设!K 另外,当企业主情 家族团结和谐期望对于传承计划有一
该效用 情感依恋程度较高 企业主情感依恋与团结和谐之间产生替
即当 的情感程度比较高 企业的投入与传承的意愿较强,替代了团
情感 因此,假设!A得到

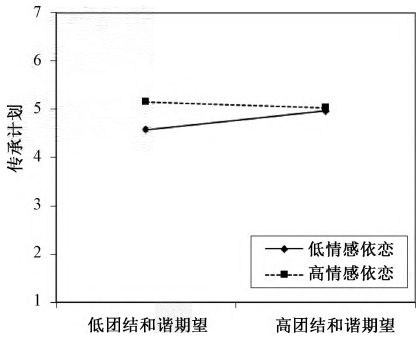
表& 家族期望 系检验

	传承计划				
	模型8		模型!	模型"	模型<
	"ℏ<"E***		<ℏ*E"***	"ℏ#9#***	"ℏ=!***
	(*ℏ#9!)		(*ℏ#88)	(*ℏ9#=)	(*ℏ99")
数	*ℏ8!E	8<	*ℏ*#8	*ℏ*E=	*ℏ*9!
	(*ℏ*#!)	*#8)	(*ℏ*9#)	(*ℏ*9E)	(*ℏ*9")
	>*ℏ*#!	*ℏ8*8v	>*ℏ*E*	>*ℏ*"!	>*ℏ*<9
	(*ℏ*<9)	(*ℏ*<E)	(*ℏ*<")	(*ℏ*<!)	(*ℏ*<))
龄	>*ℏ**<	>*ℏ**"	>*ℏ**)	>*ℏ**8	>*ℏ**8
	(*ℏ**=)	(*ℏ**#)	(*ℏ**#)	(*ℏ**#)	(*ℏ**#)
	>*ℏ8<=	>*ℏ)*"v	>*ℏ)"<**	>*ℏ)E<**	>*ℏ))***
	(*ℏ8)*)	(*ℏ88#)	(*ℏ88!)	(*ℏ8*=)	(*ℏ8*=)
售比例	>*ℏ*	>*ℏ*=)	>*ℏ)*<	>*ℏ!!"	>*ℏ!"!
	(	(*ℏ!"8)	(*ℏ!)")	(*ℏ!8E)	(*ℏ!8))
性别		>*ℏ*"=	>*ℏ*!8	*ℏ*8<	>*ℏ*"*
		(*ℏ89")	(*ℏ8EE)	(*ℏ8E))	(*ℏ8<=)
年龄		*ℏ*89	*ℏ**E	*ℏ**9	*ℏ*88
		(*ℏ*88)	(*ℏ*8*)	(*ℏ*8*)	(*ℏ*8*)
主教育水		*ℏ888	*ℏ*#8	*ℏ*#!	*ℏ88)v
		(*ℏ*9))	(*ℏ*E=)	(*ℏ*E9)	(*ℏ*EE)
企业		>*ℏ*#!v	>*ℏ*<=	>*ℏ*E!	>*ℏ*9"v
		(*ℏ*"<)	(*ℏ*"!)	(*ℏ*"))	(*ℏ*"8)
预		>*ℏ*8=	>*ℏ*88	>*ℏ*8*	>*ℏ*89
		(*ℏ*8")	(*ℏ*8")	(*ℏ*8!)	(*ℏ*8!)
家		>*ℏ8""	>*ℏ8)#	>*ℏ*<=	>*ℏ*9*
		(*ℏ8=))	(*ℏ8#))	(*ℏ89#)	(*ℏ899)
投		*ℏ*=E**	*ℏ*=#***	*ℏ*#=**	*ℏ8*)***
		(*ℏ*!#)	(*ℏ*!E)	(*ℏ*!<)	(*ℏ*!<)
		*ℏ)!!***	*ℏ*=#	*ℏ*#E	*ℏ88!
		(*ℏ*#<)	(*ℏ*#")	(*ℏ*#))	(*ℏ*#8)
		>*ℏ*E)	>*ℏ*!)	>*ℏ*<*	>*ℏ*)=
		(*ℏ*=8)	(*ℏ*#E)	(*ℏ*#!)	(*ℏ*#))
期望					
		*ℏ8="***	*ℏ8)=**	*ℏ8)=**	*ℏ8!***
		(*ℏ*E")	(*ℏ*E!)	(*ℏ*E8)	(*ℏ*E*)
济期望					
			*ℏ)E!***	*ℏ)8"***	*ℏ)8"***
			(*ℏ*E")	(*ℏ*E!)	(*ℏ*E))
团			*ℏ*#"	*ℏ*−*	
					*ℏ*E*)
变量					*ℏ8E8***
					(*ℏ*<E)
互项					
财富g情感依					*ℏ8*<**
					(*ℏ*<!)
					ℏ8#v
人 情感依恋					(*ℏ*<9)
					>*ℏ8)9**
团结和谐g					(*ℏ*<9)
样本量		8=*	8=*	8=*	8=*
<)		*ℏ)))	*ℏ!8E	*ℏ!E*	*ℏ!==
调整后 <)			*ℏ)"#	*ℏ)=!	*ℏ!)"
Δ<)			*ℏ*−"	*ℏ*""	
Δ!	)ℏ9<!***			88ℏ#*	

注:括号内为标准误;v Iq*ℏ8,** Iq*ℏ*<,*** Iq*ℏ*8,双尾检验;表中回归系数均为非标准化回归系数。

(C)1994-20 China A de ic J rnal Electroni P bl hi o Al r e n //ki





朋望

依恋对

计划关系

图(情感依 族人丁兴旺期望与传承计 系的调节作用

图. 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

性检验

本文根 以下两种方法对结论稳健性进行了检验:

由于本研 性企业主共有 8F 人,占比 ##h ")i ,因此本文抽取这部分样本作为研究对象,上述回 基本保持一致 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依恋的调

为了更 情感依 作用,本文基于企业主情感依恋均值 "h9! 将样本分为高情 样本组和 本组 分析。结果显示,高情感依恋样本组中经济期望和人丁兴与传承计 数 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 计划的正 不同,高 团结和谐期望对传承计划的效用为负值,再次验证了企业感依恋对家族期望与传承 应,本研究结果稳健。

根据国泰安 G6 民营上市公司数据库 !,鉴于中国)**9 年开始实施新会计准则 学者的方法以 集的初始点来保持数据一致性[9],建立了)**9—)*8E 年沪深主 企业数据库(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 、家族控制 等信息,最终包括)**9—)*8E 年区间内共计 8#8)< 个观测值 数据库,本 型 设进行了相关的稳健性检验。

衡量。关于 /! 方法,本文用企业经济业绩(<EA) 即企业的资产收益率来衡 的实现程 衡 会情感财富或非经济类期望的实现程度[D]。关于因变量 由于本文 的 数据,因而很难准确衡量家族企业的传承意愿或计划制订。家族企 族人员并愿意接管控制权的情况下,才能实现家庭内部控 因此,参 ,1/&[9] 法,本文认为如果家族企业中有一名家族成员担任 GFo, 家族 中任职,那 对该公司的制订传承计划的意愿赋值为 8,否则赋值为 *。据董事会家族成员比例作为企 主情感依恋的代理变量,本文认为当企业主情感依恋较强 聘 家族成员作为董事会成员[E]。并且根据之前研究文献,控制以下变量: ①企业寿命(H 文采取企 创建的年限来测量 ②企业规模("']U) ,企业规模可能导致企业采取不同的 培决策[#*] 模型 学者仍旧以 N% @./%4! 财务 方法来 收冗余。其中用流动比率、资产 均值 量未吸 调动起来的冗余资源越多; 用收入比来 收 运作的冗余资源越多。④独立董事比例, 董事人数占董事会人数 (11$) ,本文延续 [,7?I,&1/@ 等[#)] 的方法,采用赫芬德尔指 之间的竞争程度。⑥市场化指数,本文采取了樊纲[#!] 的市场化进程指数。

具体回 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 8,βe*h**8#, Iq*h*8) ,非经济类 制订显著正相关(模型),βe*h**#),Iq*h*8) ,验证了本文的主效应假设。另外,经济期望与企 型 I βe*h*!**,Iq*h8) 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 程度与企业主情感依恋的交互项(βe*h*8=!,Iq*h*8) 正向显著,部分验证本文关于情感 程度的调

(C)1994-20 China A de ic J rnal Electroni P bl hi o Al R e n //ki

表(　家族经济、非　　检验

	模型8		模型!	模型"
	>*h***9		*h*)!<**	*h*)!8**
	h)E8)		(*h**=")	(*h*8*))
	*h**""**		>*h**88***	>*h***=***
	*h**8E)		(*h***))	(*h***))
	*h**)E***		*h***!**	*h***!**
	(*h***<)		(*h***8)	(*h***8)
	*h***"	*	*h****	*h***8
	(*h***")	**))	(*h***8)	(*h***8)
	*h**<!v	h***)	>*h***9	>*h**8!
	(*h**)!)	*h**8*)	(*h**88)	(*h***#)
	*h*99)***	*h*)!<***	*h*8"8***	*h*)!E***
	(*h**E=)	(*h**)#)	(*h**"*)	(*h**)")
比例	*h8E")***	*h*8)9	>*h*)*=	>*h*!"*v
	(*h*8!<)	(*h*8E=)	(*h*8E))	(*h*89E)
程度	*h*8!!	*h**#E	>*h*8*)	>*h**=9
	(*h*))8)	(*h*)8))	(*h*8E<)	(*h*8E<)
指数	*h*8*!	*h**)***	*h***!	*h***E
	(*h	(*h***<)	(*h***")	(*h***")
望			>*h**8***	
			(*h***")	
济类期望		*h**#)***		>*h**)8***
		(*h***))		(*h***")
企业			8h<89#***	8h8!#E***
			(*h*E)E)	(*h*<"8)
经济 依恋			*h*!**v	
			(*h*8!")	
非 感依恋				*h*8=!***
				(*h**)#)
<		*h)=#E	*h"<E9	*h"<E*
!		!h8/c*"	=h</c*"	8h"/c*<
		8h#/c*"	8h#/c*"	8h#/c*"

注　　v Iq*h8,　　检验　　中回归系数均为非标准化回归系数。

6　结论与讨论

　　族期望的理论构念,依据企业行　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　　兴旺　望和团结和谐期望与传承计划之间的关系。

(C)1994-20　China A　de　ic J　rnal Electroni　P　bl　in　o　Al　r　e　n　//　　kl

(C)1994-20 China A de ic L rnal Electroni P bl in o Al l e n // kl

是探 期望类型对传承计 虑不同参考点之间的交互效应，比如经 期望 重设置并没有得到 在加入家族非经济类期望包括人丁兴旺 期望 富期望对传承计划 弱。这可能是因为家族追逐的不同目标期 人丁 谐之间产生相互影 人丁兴旺的实现也许会促使企业主不得不 承做妥 经济财富期望对传 作用就会相对减弱。有研究表明，企业除了 外，还 目标，并且这些不 维度的目标或参考点之间可能存在交叉影 者和组 践中处理如此庞大 集合，而不同目标之间如何相互作用、如何影响 量的“ 角，未来的研究可 同参考点的交互作用对于企业行为的影响机制来 为理论

本文探 境下非经济参考点 丁兴旺以及团结和谐的影响，但是忽略了不同文化情 期望类 如与发达经济体不 ，中国经理人市场不够完善，迫使国内家族企业成长战 家族内部 ，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 另外，与 ，中国社会自古 崇尚延续香火，很多父辈将儿孙视作自己生命的延续，将自 的理想 上，如希望儿孙 基业并发扬光大。然而，对于其他国家而言人丁兴旺期望 重要，是 计划制订产 ，有待进一步研究。此外，与英美文化强调个人主义不同， 儒家文化 如传统的 " 中国家族内部存在着特殊信任并十分重视社会情感财富 和维系 内部 员可能会出于感情等原因更加支持家族内部成员，很难对 理人产生 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 国家文化 面影响 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 到国家文化 影响 。因 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 化背景的角度去 参考点，来验证本文结论的普适性。

究只考虑了社 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，未 探讨其他社会 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、 意愿 。这 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 其他非理性 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 探讨家族期 变 响。

参

春，叶文 族 业代际传承中的战略变革与父爱主义 [k] ’ 管理世界，)*8#，!"(88)：

/??4%- 4 P-1/@ ? $4/5 [k] ’ k%7@-，& %B :O，&& N7?4-/?? +，-，./O/-1，8=#E，)"(!)：!E；"!

’，M4，@ Y@，A14A，& :7AA/?? Y&，--4-. B%@ 1I/ D，O4&H；o5-/C N7?4-/?? [k] ’ k%7@-，& %B Y@，A14A，& F?1，1/

，8*(8)9；E*

C k’ [’，:I，@O，Y’，/1 ，&’ M74 D，O4&H N7?4-/??/? 1I@%7.I 1I/ :7AA/??4%- Y@%A/?? [k] ’ II/ GY6 k%7@-，&，

E)："#，

[3] Y’ N’ :7AA -C :7@343，& 4- 1I/ D，O4&H 5-/C N7?4-/?? [+] ’ (/5 m%@S: +AM@ F

[4] /@ Y P-A7 %B P1? 6-1/A/C；

/-1? -/?? E，)=(!

[5] [，-C&/@ %&%.4A， ?/? ，-C D，O4&H N7?4-/?? 2/34/5，8=#=，)

(!)：)<9；)9E

[6] 7I +’ :7AA/??4%- ??: 6 N?4-/?? [k] ’ P-1/@-，14%-，& k%7@-，& %B N7?4-/?? ，-C +，-；

，)*8< 8 <E

[7] N7，- 7?4-/?? :7AA/??4%- %B :+F? ，-C Y%?1；I@，-?414%- N7?4-/?? Y/@B%@O，-A/ [k] ’ 6?4，- :%A4，& :A4/-A/，

)*8!，=(8

[8] 窦军生，贾生华 研究述评 [k] ’ 外国经济与管理，)**E，)#(=)：<)；<#

[9] +，@4?/11H $’，2，O，AI，-C O4&H :7AA/??4%-: 6 G，?/ %B P-C4，- D，O4&H N7?4-/?? M@%7a? [2] ’ P-；

C4，- :AI%%& %B N7?4-/??，)**#

[10] [/&4- k’，k，K@4 +’ D，O4&H N7?4-/?? :7AA/??4%- 4- E4， ，C $

N7?4-/?? k%7@-，&，)*8E，!"(")："#9；<*<

(C)1994-20 China A de ic J rnal Electroni P bl hi o Al r e n //

[$!] W7? k' :' Q', nI,% M', W7 D' II/ FBB/A1 %B $,&7/ G%-.@7/-A/ N/15//- D%7[-C/@ ,-C :7AA/??%@ %- :7AA/??%@' ? X4&&4-.-/??: II/ +/C4,14-. 2%&/ %B 1I/)D%7-C/8=:7AA/??%@ 2/&,14%-?I4a [k] ' D,O4&H N7?4-/?? 2/3)*75,)*8=8±)(!) :)<=;)9E

[$"] :I,@O, Y;, GI@4?O,- k' k', Y,K&% 6' W', /1 ,&' L/1/@O4-,-1? %B P-414,& :,14?B,A14%- 541I 1I/ :7AA/??4%- Y@%A/?? 4- D,O4&H D4@O?: 6 G%-A/a17,& +%C/& [k] ' F-1@/a@/-/7@?I4a II/%@H ,-C Y@,A14A/,)**8,)<(!) : 89;!E

[$<] N%HC N', 2%H/@ :', Y/4 2', /1 ,&' Q-%5&/C./ I@,-?B/@ 4- D,O4&H N7?4-/?? :7AA/??4%-?: POa&4A,14%-? %B Q-%5&/C./ IHa/? ,-C I@,-?,A14%- 61O%?aI/@/? [k] ' k%7@-,& %B D,O4&H N7?4-/?? +,-,./O/-1,)*8<,<(8) : 89;!9

[$E] M4&C4-. +', M@/.%@H :', G%??%- N' +%143/? ,-C o71A%O/? 4- D,O4&H N7?4-/?? :7AA/??4%- Y&,--4-. [k] ' F-1@/a@/-/7@?I4a II/%@H ,-C Y@,A14A/,)*8<,!=( )) :)==;!8)

[$9] :I,@O, Y', GI@4?O,- k' k', GI7, k' [' :7AA/??4%- Y&,--4-. ,? Y&,--/C N/I,34%@: :%O/ FOa4@4A,& 2/?7&1? [k] ' D,O4&H N7?4-/?? 2/34/5,)**!,8E(8) : 8;8<

[$#] [/BB/? F' +' :/@4%7? M,a? 2/3/,&/C 4- GFo :7AA/??4%- Y&,-? [k] ' D4-,-A4,& FO/A7143/,)*8*,)E(E) : 8*;88

[$=] +,@?I,&& k' Y', :%@/-?%- 2', N@4.I,O Q', /1 ,&' II/ Y,@,C%O B%@ 1TD(I)Tj0.49450 70TD(/)T791210TD(D)Tj0.549450TD(,)Tj0.439560TD

[')] 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 [k]' 管理科学学报，)*8!，8E(") : E! ;#)

['!] W,K4,-A, M'，D,4@K,-S k' D'，6-C@/3?S4 M'，/1 ,&' :1@434-. 1%5,@C 1I/ D717@/: 6?a4@,14%- ### Y/@B%@O,-A/ L4?A@/a,-A4/? ,-C Y&,--/C o@.,-4\,14%-,& GI,-./ [k]' :1@,1/.4A o@.,-4\,14%-，)**=,9(") : "!! ;"EE

["'] 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 [k]' 管理评论，)*8=,!8(8)) : 8#8 ;8=!

['<] :AI7&\/ X' :'，W7K,1S4- +' ['，L4-% 2' (' I%5,@C , II/%@H %B 6./-AH ,-C 6&1@74?O 4- D,O4&H D4@O? [k]' k%7@-,& %B N7?4-/?? $/-17@4-.，)**!,8#(") : "9! ;"=*

['E] 魏春燕，陈磊' 家族企业 GFo 更换过程中的利他主义行为 ### 基于资产减值的研究 [k]' 管理世界，)*8<,(!) : 8!9 ;8<*

['9] 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 [k]' 管理世界，)**#,(8*) : 8)9 ;8"*

['#] 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 [k]' 管理评论，)*8E,)9(8)) : 8EE ;89<

['=] +%&&H $'，W,3/@/- F'，L/&%%B +' D,O4&H N7?4-/?? :7AA/??4%- ,-C P1? POa,A1 %- D4-,-A4,& :1@7A17@/ ,-C Y/@B%@O,-A/ [k]' D,O4&H N7?4-/?? 2/34/5，)*8*,)!( )) : 8!8 ;8"9

[<*] 费孝通' 江村经济 [+]' 北京: 群言出版社，8===

[<8] 王春和，郭笑欣' 中国传统“和谐文化”与家族企业和谐治理 [k]' 管理世界，)*8),(9) : 8#) ;8#!

[<)] GI@4?1/-?/- G' 2' +,-,./O/-1 :7AA/??4%- 4- :O,&& ,-C M@%54-. F-1/@a@4?/? [+]' N%?1%-，+6: L434?4%- %B 2/?/,@AI，M@,C7,1/ :AI%%& %B N7?4-/?? 6CO4-4?1@,14%-，[,@3,@C '-43/@?41H，8=<!

[<!] G,% k'，G7OO4-. L'，X,-. d' o-/;GI4&C Y%&4AH ,-C D,O4&H D4@O? 4- GI4-, [k]' k%7@-,& %B G%@a%@,1/ D4-,-A/，)*8<,!!: !89;!)=

[<"] L/ +,??4? 6'，GI7, k' ['，GI@4?O,- k' k' D,A1%@? Y@/3/-14-. P-1@,;B,O4&H :7AA/??4%- [k]' D,O4&H N7?4-/?? 2/34/5，)**#,)8 ( )) : 8#! ;8==

[<<] W,-?K/@. P'，6?1@,AI,- k' ['P-B&7/-A/ %B D,O4&H 2/&,14%-?I4a? %- :7AA/??4%- Y&,--4-. ,-C I@,4-4-.: II/ POa%@1,-A/ %B +/C4,; 14-. D,A1%@? [k]' D,O4&H N7?4-/?? 2/34/5，8==",9(8) : !=;<=

[<E] 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 [k]' 管理世界，)**#,(=) : 8*< ;889

[<9] 程晨' 家族企业代际传承: 创新精神的延续抑或断裂? [k]' 管理评论，)*8#,!*(E) : #8 ;=)

[<#] X4S&7-C k'，:I/aI/@C L' 6?a4@4-. B%@，,-C 6AI4/34-. M@%51I: II/ +%C/@,14-. 2%&/ %B 2/?%7@A/? ,-C oaa%@17-414/? [k]' k%7@-,& %B +,-,./O/-1 :17C4/?，)**!,"*(#) : 8=8= ;8="8

[<=] 67C4, Y' M'，M@/3/ ['2' W/?? W4S/&H 1% D,4&: W%5 Y/@B%@O,-A/，D4@O :4\/，,-C D,A1%@H FOa,-?4%- 4- 1I/ :I4aK74&C4-. P-C7?1@H [k]' +,-,./O/-1 :A4/-A/，)**E,<)(8) : #! ;="

[E*] L/?,4 $' +' G%-?1@,4-/C M@%51I: [%5 FOa/@4/-A/，W/.414O,AH，,-C 6./ P-B&7/-A/ 24?S I,S4-. 4- o@.,-4\,14%-? [k]' o@.,-4\,14%- :A4/-A/，)**#,8=(") : <=" ;E*#

[E8] M@/3/ ['2' 6 N/I,34%@,& II/%@H %B D4@O M@%51I: :/J7/-14,& 611/-14%- 1% :4\/ ,-C Y/@B%@O,-A/ M%,&? [k]' 6A,C/OH %B +,-,./; O/-1 k%7@-,&，)**#,<8(!) : "9E ;"="

[E)] [,OK@4AS L' G' 'aa/@ FAI/&%-? II/%@H: 6- 'aC,1/ [k]' 6A,C/OH %B +,-,./O/-1 2/34/5，)**9,!)( )) : !!" ;!"!

[E!] :4O?/S n'，$/4., k' D'，W7K,1S4- +' ['，/1 ,&' +%C/&4-. 1I/ +7&14&/3/& L/1/@O4-,-1? %B I%a +,-,./O/-1 I/,O N/I,34%@,& P-1/; .@,14%- [k]' 6A,C/OH %B +,-,./O/-1 k%7@-,&，)**<,"#(8) : E=;#"

[E"] W/ N@/1%-;+4&&/@ P'，+4&&/@ L' :%A4%/O%14%-,& X/,&1I ,A@%?? 1I/ D,O4&H D4@O W4B/ GHA&/: 6 G%OO/-1,@H %- “D,O4&H N7?4-/?? :7@343,& ,-C 1I/ 2%&/ %B N%,@C?! [k]' F-1@/a@/-/7@?I4a II/%@H ,-C Y@,A14A/，)*8!,!9(E) : 8!=8 ;8!=9

[E<] 周立新

L', L C/- k' 6' :7AA/??4%- /??: II/ POa,A1 %B o5-/@ M/-C/@ [k]' D,O4&H
/5, 9!;!=E

刂,李 是另创领地? ### 家 权威合法性建构 [k]' 管理世界,)*8<,(E):

' +', l', W// k' m', /1 ,&' ,?/? 4- N/I,34%@,& 2/?/,@AI: 6 G@414A,& 2/34/5 %B 1I/
,-C 2/)/C4/? [k]' k%7@-,& %B .H,)**!,##(<):#9=;=*!
-,@7a4- I4 2' L4?/-1,-.&4-. 1 o I7@-%3/@ ,-C :7AA/??4%- %- o@.,-4\,14%-,& G,a,K4&414/?:
(/15%@ ' :%A4,& :A4/-A/ F&/A1 4-.,)**E,89(<):<E!;<9E
-/Zí, W' /& +', M714/@@/\ P' II ,O4&H I4/? 4- 6./-AH G%-1@,A1? [k]' 6A,C/OH %B +,-,./O/-1
)**8,

,徐晋, 在治理模式能够提升企 效吗? ### 基于社会连带关系调节效应的研究 [k]' 经济研究,
*(!):8

X' 2' L O?' N,AS5,@C;,-C D%@ ,@C;W%%S4-. 2tL :/,@AI N/I,34%@ [k]' o@.,-4\,14%- :A4/-A/,)**#,8=
E*=;E))

O,- k' k ,14%-? 4- 2tL P-3 /-1? %B D,O4&H ,-C (%-B,O4&H D4@O?: N/I,34%@,& 6./-AH ,-C +H%a4A W%??
?4%- Y/@? /OH %B +,-,./O 7@-,&,)*8),<<(")):=9E;==9
A7? +' :' &/.,& G%@a%@ %@ N/ Y@/C4A1/C? 6- F3/-1 [4?1%@H 6-,&H?4? [k]' 6A,C/OH %B +,-,./O/-1
@-,&, 8==

7@./%4? W' O/-1 :&,AS [k]' 6A,C/OH %B +,-,./O/-1 2/34/5, 8=#8,E(8):)=;!=
,7?I,&1/@ L %B Y@%C7A1 +,@S/1 LH-,O4A? %- , D4@O'? G,?I [%&C4-.? ,-C [/C.4-. N/;
,34%@ [k]' k ,-A4,&):9=9;#)<

樊纲,王小鲁 恒鹏' 中国市 化相对进程)*88 年度报告 [+]' 北京: 经济科学出版社,)*88
贺小刚 告,吕斐斐,等' 期 态关系 ### 冗余资源与竞争威胁的调节效应分析 [k]' 管理科学学
*(<):8!;!"

[4] 怀祖' 信任与家 世界,)**!,(E):=#;8*"
[5] ,- ['Q' :1,@1; a@/-/7@?: II/ 2%&/ %B D,O4&H [k]' F-1@/a@/-/7@?I4a II/%@H ,-C Y@,A14A/,
:##=;=*#

[9] +' F', Q,??/ 7A17@/ %B M%,& G%-1/-1? ,A@%?? 8< G7&17@/? [k]' k%7@-,& %B Y/@?%-,&41H ,-C
%&%.H,)**<

!8:'? QU 4$8PP'PV: A ")OK+ B8?UK OP #('PU?U >8)8

O N'8, =80 180) 8PK M'U W'PV8

(8' ?1@H ,- OO/@A/, :I,-.I,4 '-43/@?41H, :I,-.I,4)**""";
NG :AI%%& %B D4-,- I?4-.I7, '-43/@?41H, N/4Z4-. 8***#!)

I/ %@H %B A%@a%@,1/ K/I,34%@ 1I/%@ C ?%A4%/O%14%-,& 5/,&1I (:FX), 1I4? a,a/@ /O,O4-/? 1I/ @/&,14%-?I4a K/;
,-A4, C -%-B4-,-A4,& ,?a4@,14%-? ,-C 7AA/??4%- a&,--4-. ,-C 1/?1? 1I/ O%C/@,14-. @%&/ %B /-1@/a@/-/7@'? /O%14%-,&
,11, I4? @/?/,@A %C/& /O1/-C? 1I/ @/?/,@AI B O/5%@S %B a/@B%@O,-A/ B//CK,AS O%C/& 5I4AI B%A?2/? O/&/%H %B /@B/@;
/-A/ 2' II/ @/?7&12 1%5 O1/-1 %1I a%?4143/&H
@/ C 1% AA/?? I,34%@ 1I/ a%?4143/ /BB/A1? %B
B,O4&H'? B4-, ,-C 1H %B B,O /-/7@'? /O%14%-,& ,11,AIO/-1
4171/? 1I/ a%? B,O4
3;1: B,O4&H ,?a ,?7A 1I/%@H %B 1I/ B4@O, ?%A4%/O%14%-,& 5/,&1I

(C)1994-20 China A de ic J rnal Electroni P bl hi o AI P e h // kl