

家族企业继任模式与创业变革： 一个理论分析框架*



——基于动态社会情感财富视角的分析

陈文婷

(东北财经大学工商管理学院, 辽宁 大连 116025)

内容提要:随着家族企业价值观的变化,“子承父业”已不是家族企业传承的必然选择。然而和实践中多样化的传承选择相比,传统家族企业研究中一个隐含的假设就是强调家族对单一企业的所有权或管理权的传承,这忽略了诸如企业家族等通过企业组合来创造价值的跨代家族成长的复杂性。本文因循“家族性”嵌入和家族—企业二元互动的特点,构建了不同继任模式在动态社会情感财富逻辑及企业战略逻辑下对家族企业创业变革的双层次影响路径。以社会情感财富参考点的变化为切入点,揭示了家族企业在不同继任模式下跨代创业变革的道路差异,并提出相关理论命题。从理论贡献来看,通过整合框架的提出,完善家族视角的企业跨代创业变革的过程与机理,并从时间和空间两个机制维度来刻画家族企业的创业变革模型,为未来实证研究“传统”与“创新”平衡下的中国家族企业继任模式奠定理论基础。从实践价值角度,有助于对中国等新兴市场中多样化家族企业及企业家族发展独特性的深入理解。

关键词:家族企业 继任模式 社会情感财富 跨代创业 创业导向

中图分类号:F272.2 **文献标志码:**A **文章编号:**1002—5766(2022)03—0196—13

一、引言

2019年12月4日颁布的《中共中央 国务院关于营造更好发展环境 支持民营企业改革发展的意见》明确指出,要“实施年轻一代民营企业企业家健康成长促进计划,支持帮助民营企业企业家实现事业新老交替和有序传承”。从社会发展来看,传承不仅仅是家族或企业的事情,而且事关当代中国民营企业的发展和全社会的和谐稳定。Beckhard和Dyer(1983)^[1]发现,美国家族企业由一代过渡到二代的内部传承失败率高达70%;20年后,麦肯锡咨询报告的数据表明二代传承成功率约为30%,第三代为13%;而2015年《中国家族企业研究报告》则指出,中国家族企业约70%面临着传承困难。从实践观察来看,在家族企业传承的过程中,有一些家族与企业分崩离析,退出市场竞争,如海鑫钢铁在二代仓促上任后几年就破产清算;而另一些家族企业则在传承中学习和挖掘新机会,实现二次创业变革,如方太家族传承后的持续创业。一些家族企业甚至演变为拥有多企业的企业/商业家族(Le Breton-Miller和Miller,2018^[2];Nason等,2019^[3])。

收稿日期:2021-11-27

* 基金项目:国家自然科学基金面上项目“家族企业继任模式与创业变革:基于社会情感财富的动态视角”(72172028);国家自然科学基金面上项目“女性继任者领导力对家族企业跨代创业的影响机制研究”(71872032)。

作者简介:陈文婷,女(满族),教授,管理学博士,研究领域是家族创业、人力资源管理,电子邮箱:chenwt@dufe.edu.cn。

上述家族企业的不同命运实际上反映了家族企业价值观、发展战略、家族继任取向等方面的差异,家族企业已形成超越所有权和管理权的多样化传承实践。然而,和家族企业发展实践中多样化的传承选择相比,传统的家族企业研究中一个隐含的假设就是强调家族对单一企业的所有权和管理权的传承,以及与该企业相关的目标、战略、结构、文化和绩效(Steier等,2015)^[4]。在这样的假设下,未能向下一代家族成员传递企业的所有权,或家族成员未能持续参与企业经营,以及继任者在上任后因无法满足绩效预期而被解雇,都往往被视为继任失败(如,Bertschi-Michel等,2019^[5])。但是,随着学者们对家族企业认识的深入,尤其是诸如中国等新兴市场中投资机会多样化以及多元化业务的家族企业集团的出现,可以发现,所有权和管理权传承的“失败”不一定伴随着家族企业的退出或消失,也可能会催生更加多元化的企业/商业家族(business family)。这些企业家族不仅实现了原有业务的创新,而且通过进入其他相关或不相关的市场来实现增长(Habbershon和Pistrui,2002)^[6]。由于家族的财富并不集中在单一企业中,从而家族能够受益于持有多元化企业组合的风险降低效应。家族对子孙后代手中的企业希望不再局限于在原有企业中创造价值,而是通过不断调整的企业组合和其他投资来创造价值。

因此,从家族创业导向的视角来看,家族企业的继任模式已经超越了单一企业所有权和管理权传承的必然要求,更加重视家族价值观、创业精神、创新能力的传递(Steier等,2015^[4];Zellweger等,2012^[7])。这推动着家族企业领域的研究者重新审视以下问题:首先,现有研究多从如何成功实现“子承父业”的继任模式展开,对采取了多样化继任模式的家族企业的演化路径关注不多,对现实中大量代际分化的家族企业分析不足。其次,少数关注到多样化继任模式的学者(如,窦军生等,2020^[8];韩朝华等,2005^[9];焦康乐等,2019^[10];吴炯和颜丝琪,2016^[11])对家族企业何以选择这些继任模式的动因进行了分析,但对于继任之后的不同成长路径还需要继续探索。完成继任并非是终点,而是新的起点。最后,家族企业的跨代创业变革是随着家族情境、制度环境等变化的一个动态过程。不同家族企业的创业导向、引入新管理者的战略取向,以及资源传承与价值观等的差异将导致其成长路径与策略的差异。明晰上述问题对理解现实中的多样化家族企业及企业家族具有重要的意义与价值,这也呼应了Nason等(2019)^[3]、Erdogan等(2020)^[12]以及李新春等(2020)^[13]提出的家族企业“传统”和“创新”的探索与演化问题,尤其有助于对中国等新兴市场中家族企业以及企业家族发展独特性的深入理解。

二、国内外研究现状

1. 家族企业生命周期与继任过程

家族企业传承伴随着企业生命周期的发展,这一过程包含了所有权、企业和家族维度的共同成长(Bogers等,2015^[14];Gersick等,1997^[15];程晨,2018^[16])。具体来说,所有权维度反映了控股股东与兄弟姐妹共同经营企业并将其交给下一代家族成员的过程;企业维度显示了公司从初创、成长、成熟到衰退的生命周期;家庭维度着眼于家族企业继任的发展阶段,即从刚起步的家族企业开始,到下一代家族成员进入企业,与现任管理者一起工作,最后传递接力棒。家族维度反映了家族企业面临的关键问题,家族企业未来的发展在很大程度上取决于家族企业继任的方式(Bogers等,2015)^[14]。根据以上观点,家族企业继任可以被认为是家族企业生命周期中最重要的过程之一(De Massis等,2008)^[17]。但同时这也是家族企业生命周期中最不稳定的阶段之一,继任失败、绩效降低等原因都可能会导致企业动荡(程晨,2018^[16];Burchard等,2021^[18];Haveman和Khaire,2004^[19])。

2. 家族企业传统内部继任与外部继任模式

自20世纪50年代以来,学术界对家族企业继任问题的研究就是从多个角度进行的,如现任者角度(如,Bennedson等,2007^[20];Miller等,2003^[21])、继任者角度(如,杨学儒等,2009^[22];Parker和

Praag, 2012^[23])、家族角度(如, 窦军生和邬爱其, 2005^[24]; Bertschi-Michel 等, 2019^[5])、企业角度等。家族企业继任过程是现任者、继任者、家族成员和非家族成员等主体之间的社会互动过程, 具有动态性和渐进性。正是通过持续的社会互动, 家族企业继任的意义才得以塑造和实现(Lam, 2011)^[25]。由此可见, 家族企业继任是一项复杂的、高度不确定的任务, 不仅事关现任者和继任者, 还会受到外部利益相关者、企业内外部社会网络及环境的影响。虽然以往研究对家族企业选择不同继任模式的原因做出过解释, 但是这些解释相对分散于不同的研究领域中。具体而言, 包括了现任者影响, 继任者影响, 家族及代际关系的影响, 继任规划与安排, 突发事件及文化制度影响等。

尽管“子承父业”是家族企业的主流继任模式, 但在家族企业内部能力提升需要和外部阶段性计划生育政策等带来的影响下, 越来越多的家族企业开始将接班人培养的范围扩大到核心血亲之外, 或对家族外部成员开放企业的所有权或管理权(郭萍, 2014)^[26], 向家族成员与非家族成员分割共享管理权或所有权的形式转变(焦康乐等, 2019)^[10]。选择内部继任还是外部继任受到来自于家族和企业内外部的“主动”或“被动”的多种因素影响。西方主流研究对发达国家或地区的家族企业的研究表明, 家族企业向下一代传递失败的最常见原因包括: 继任计划不明确或不完善, 继任者准备不足或不称职, 继承者缺乏继任意愿、家族企业的战略规划不足、家族内部竞争, 以及不利的外部环境(如, Colli 和 Rose, 2003^[27]; De Massis 等, 2008^[17]; Handler, 1994^[28]; Miller 等, 2003^[21]; Morris 等, 1997^[29])。而对于我国家族企业而言, 在中国家族制度、文化和丰厚的历史传统背景下, 家族企业在传承的过程中, 权威旁落、诸子析产、宗族家族结构、政治压力等独特性因素都会影响家族企业继任模式的选择(李新春等, 2020)^[13]。

3. 家族企业与企业家族的演化

Le Breton-Miller 和 Miller(2018)^[2] 研究发现, 在快速增长的新兴市场中, 重要的企业家族及其公司将成为未来数十年卓越创业活动的主要来源。麦肯锡全球研究院 2014 年的调查结果表明, 2000 年以来全球大部分经济增长和业务增长都来自亚洲和拉丁美洲的发展中企业, 其中很大一部分是由企业/商业家族主导的企业。这些家族通常拥有多个企业, 在多个行业甚至多个国家市场运营。通过高度创业化的举措, 例如大量收购、联盟、国际扩张和多元化(Bjornberg 等, 2015)^[30] 来实现迅速增长。上述家族企业实践的前沿驱使新近的一些研究者认为家族企业与企业家族应加以区分(如, Le Breton-Miller 和 Miller, 2018^[2]; Nason 等, 2019^[3]; Steier 等, 2015^[4]; Zellweger 等, 2012^[7])。与一般意义上的家族企业不同, 企业家族关注的是家族成员与其拥有的企业或企业群的关系系统。它指的是控制至少一家家族企业的战略决策者联盟, 并且通过血缘关系、婚姻关系或其他关系实现社会情感财富的延续。与家族企业一样, 它同样嵌入在与其他利益相关者高度相关的社会背景中(Nason 等, 2019)^[3]。

企业家族的产生与家族广泛拥有的资源优势有关(Zellweger, 2017)^[31]。例如, 许多企业家族拥有更加“耐心”的金融资本、更加忠诚的人力资本、更加灵活主动的关系资源等, 这些资源可以在很长的时间内, 在多个企业和几代人之间, 甚至跨行业、跨国家地加以利用(Le Breton-Miller 和 Miller, 2018)^[2]。在特定的文化和制度背景下, 家族跨代涉入形成的资本与价值观优势, 会有助于形成家族创业的独特优势, 进而促进现有企业的可持续成长和家族新业务的不断发展。

因此, 在面临组织变革的时候, 家族企业拥有更加灵活的决策点, 尤其是面临代际传承的家族企业, 变革的取向更为主动积极。虽然家族企业在商业领域中运营, 但如果企业不再受益于(或将受益于)家族的参与, 或者不再具备能为家族带来利益(或将为家族创造价值)的独特性, 企业家族更愿意退出现有企业或开创新企业。企业家族的发展不仅是通过原有家族企业的创新实现, 还通过进入其他相关和不相关市场的风险行为得以实现(Habbershon 和 Pistrui, 2002^[6]; Morck 和 Yeung, 2003^[32])。由于家族财富并不集中在单一的企业中, 企业家族能够从持有多元化企业组合的风险减低效应中获益。家族对后代的继任期望不再局限于在原有企业中创造价值, 而是通过不

断调整的企业组合和其他投资来创造价值。企业家族的关注点会强调家族价值体系、企业家精神和创新能力的保存,而不一定是保存某一个企业的所有权或管理权。

综上所述,已有研究为本文的模型构建提供了三点有益的启示:首先,家族企业的传承与成长是一个充满不确定性的过程。现有较多探讨“子承父业”和“职业经理人接班”两种继任模式的研究均主要关注于所有权的传承差异。传统家族企业研究认为企业所有权被视为一项家族资产,较少对外开放。但在家族企业发展实践中,一些家族企业在传承中全部或部分开放所有权,以实现企业经济效率与家族财富的均衡。其次,从已有研究来看,对于家族企业何以选择某种继任模式是学者们关注的重点,但对于不同继任模式后的影响关注不足:这些做出不同选择的企业之后发生了什么?走向了哪条道路?最后,所有权和控制权分离的理想化公司治理模型强调的是公司而不是家族(Steier, 2009)^[33],因而当利益相关者具有多样化而不是单一化的身份时,可能会忽略现有跨代创业型家族行为相关的复杂性。

因此,本文将因循家族企业研究中“家族性”嵌入和企业战略发展特点,特别关注不同继任模式带来的家族社会情感财富决策及企业战略决策的动态变化过程,进而发展出基于认知、资源与行为的家族企业创业变革模型,从家族、企业、制度情境三个层次构建不同继任模式下家族企业的成长路径。

三、研究框架与理论命题

尽管学者们认识到家族企业的继任过程非常重要,但目前仍缺乏关于家族企业继任过程或模型的一般理论(Morris等,1997^[29];Nazer和Llorca-Jana,2020^[34])。原因之一是家族企业继任过程是一个高度个体化的过程,而不存在“金科玉律”(Ip和Jacobs,2006)^[35]。社会学家Kushins和Behounek(2020)^[36]新近的研究提出,家族企业中的“家庭”和“家族”要素是解析家族企业与一般企业不同的最核心基础,但是,现有研究对于跨代传承情境下的“家族”演变分析还不够丰富。这也是一些学者提倡运用社会学或历史学切入家族企业分析的原因之一,以便能够更加深入地展示家族或家庭的复杂性对于企业成长演化的影响。

1. 家族企业继任模式的分类与选择动因

家族企业是否一定要由家族内部成员来接任?从理论上来说当然不是。在以欧美为主要样本的研究中,所有权和管理权分离的家族企业非常普遍,继任者不一定参与企业的经营过程。而在中国,由于文化、法律、治理观念转型等因素的影响,传统的家族企业具有继承所有权与管理权的双重愿望。从发展实践来看,家族企业的传承模式正在经历两个转变:一是逐渐从“子承父业”的单一传承模式向所有权/管理权开放的形式转变;二是从家族控制单一企业向多家族成员控制多企业转变。无论是哪种转变,从继任的内容来讲,都是以企业所有权、管理权和家族财富的代际传承为核心的。已有研究主要关注企业所有权与管理权的变化,但企业是家族的重要资产,通过企业跨代积累家族财富是家族的重要动因。因此,本文根据以上三个维度,将家族企业的继任模式梳理为五种模式,如表1所示。

表1 家族企业的三维继任模式

| 继任者身份 | 企业所有权 | 企业管理权 | 家族财富 | 继任模式 |
|--------|------------------|-------|------|--------------|
| 家族内部成员 | √ | √ | √ | 控制性家族/传统子承父业 |
| | √ | × | √ | 控制性家族/两权分离 |
| 非家族成员 | √ | × | √ | 投资性家族/监督企业管理 |
| | √ | √ | × | 公众公司/家族退出 |
| 内外混合 | 跨成员分散多个企业所有权或管理权 | | √ | 企业/商业家族 |

对比以上五种类别继任模式,前两类继任模式都是将控制权锁定在家族代际成员之间,无论是否开放管理权,家族通过所有权传承成为“控制性”家族,来实现企业作为家族资产的财富传承。余下三类模式则向家族外成员全部或部分开放其企业所有权,这将改变传统家族企业的“家族”嵌入方式。从财富传承的愿望来看,一部分家族仍然会以“投资”的视角或监督企业管理来通过开放的企业所有权积累家族财富,而另一部分家族则通过退出企业中断家族财富的积累,实现公众公司的转型(非家族企业)。选择何种继任模式,需要考虑创始家族、企业、社会在家族资产维系、保护与消散中产生的综合影响(Bennedsen等,2015)^[37]。这也体现了家族资产与企业资产、家族/企业与外部制度环境/文化环境等的匹配性对继任模式选择的影响。例如,拥有较高家族资产比例的家族更有可能过内部继任来保留对企业的控制权(Xu等,2015)^[38]。当这些家族资产的传递受到阻碍的时候,家族企业可能会逐渐减少其所有权,转而寻求符合市场效率逻辑的最佳治理结构。因此,创始家族如果能够克服家族资产保存过程中的障碍,就越有可能长期持有并管理企业(所有权和管理权的双内部传承);反之,如果家族资产在传承中消散或无法获得匹配的代际成员,家族无法克服来自市场或社会的挑战,那么这些家族很可能会放弃公司的所有权和管理权;如果家族能够响应市场和社会的需求,但又无法有效保留家族资产,这些家族就会保持对公司的所有权而非管理权;如果家族能够持续为企业提供独特的贡献,但却面临市场效率或社会合法性障碍,那么家族可能会放弃所有权,但却继续管理公司,甚至于,通过世代家族参与管理来实现一定程度的企业控制但并不拥有所有权。因此,基于家族、市场、社会发展的维度,本文提出以下命题:

命题 1.1 家族企业的继任模式可以按企业所有权、企业管理权、家族财富三个维度区分为不同继任模式。

命题 1.2 家族财富积累逻辑、市场效率逻辑、社会合法性逻辑交织决定了家族企业的继任模式。

2. 家族企业的继任模式选择与社会情感财富的决策点变化

社会情感财富(socioemotional wealth, SEW, Gomez-Mejia等,2007^[39])的视角已成为分析家族企业的主要框架。与非家族企业不同,支撑家族企业战略和决策的主要因素除了经济动机外,还包含了社会情感财富等非经济目标。家族企业研究者们广泛认同 SEW 的保护和提升是家族企业决策的核心,对家族企业的管理、战略、治理、利益相关者关系和创业精神有很大的影响(Gomez-Mejia等,2011)^[40]。然而,SEW 在解释家族企业的分化与异质性的有效性方面还存在不足。SEW 在个体、家族和企业层面的诉求不一定是完全一致的,有可能相互融合,但也有可能互相冲突,产生情感财富与社会财富的分离。一方面,SEW 并非一个单维概念,不同的 SEW 可能源自企业内部多个群体间的利益或目标冲突以及彼此间的妥协,并拥有不同效价(窦军生等,2014^[41];朱沆等,2012^[42])。这是由于家族企业内部(家族成员)和外部(外部利益相关者)主体对家族企业非经济目标的追求存在差异甚至矛盾造成的。有的家族企业可能会为了社会财富而失去家族情感财富(例如通过捐赠实现更强的社会合法性和声誉,减少家族内部投资),另一些家族企业则会在核心家族内部不断寻求代际间的情感财富和非经济财富的积累。另一方面,尽管现有研究描述了家族企业如何利用独特的 SEW 参考点来构建战略决策,但研究者们没有充分考虑家族层面的决策参考点的动态变化过程。SEW 的决策参考点是随着创业家族的社会化和集体知识结构动态改变的(Nason等,2019)^[3]。这恰恰能够契合家族企业传承的研究情境,帮助研究者们从动态视角解析不同继任模式带来的 SEW 决策点的改变。在动态的 SEW 视角下,本文将不同的继任模式与家族下一代成员的 SEW 参考决策点的时间焦点(更具企业家精神的或保守的)以及空间焦点(内部导向或外部导向)联系起来,由此形成新的战略框架。

(1)继任模式 1:内部人继任所有权和管理权。在此类继任模式下,家族企业呈现出持续的家

族控制与管理的紧密型家族企业形态。由于所有权和管理权都封闭在家族内部,这类继任模式会带来较高水平的家族资本,并维持很强的家族情感连带与追求。此类继任模式往往以家族为导向,特别关注家族成员的需求,把保存家族情感财富作为第一要务。从益处来看,家族企业的生存和保护核心家庭的利益是其首要目标。家族深厚的情感依恋有助于增强对企业的认同和承诺,有助于形成家族统一的目标和一致的价值观,有利于克服企业经营中的风险和不确定性(Habbershon 和 Pistrui, 2002)^[6]。但是,家族资产在代际传承中的消散(如多子女引发的家族冲突、不够合格的继任者选拔等)可能会对此类家族与企业带来毁灭性打击。因此,在跨代传承过程中,家族成员可能会通过内部创业等方式来满足不同的家族成员需求或传递家族资产。另一方面,与其他继任模式相比,这类家族可能很少投资于能够增加社会财富的活动,而是把满足家族成员的需求、和谐发展作为首要任务。而且,情感财富可以是家族成员个人层面的,也可以是家族整体层面的(Schulze, 2016)^[43]。因此,与个人控制的私营企业不同,能成功向下一代传递所有权和管理权的家族企业更强调满足家族的需求而非个体情感表达。由此,提出以下命题:

命题 2.1 在内部人继任所有权与管理权的模式下,家族企业将更加看重对家族情感财富的追求,对社会财富的追求变化不显著,进而通过内部创业提升社会情感财富水平。

(2)继任模式 2:内部人继任所有权和外部人继任管理权。这种类型的家族企业往往是跨代发展较为成功的家族企业。不仅关注家族和谐与情感需求,而且把家族企业作为社会的一个组成部分。这类家族企业往往是适应性很强的家族企业,通过专业人力资本与家族资本的结合,在经历了几代领导或多个周期的经济和社会环境变化后,仍然能生存下来。随着企业规模的逐步扩大,家族的时间观念更加长远,长期导向更加显著,注重将家族从参与企业内部活动转向具有较大影响力的社会活动,以确立核心市场地位。在有能力的非家族高管的帮助下,这些“延续性的家族冠军”将在不同的家族、行业、社区和政府利益相关者中找到支持的路径,将家族从对创始人企业的强烈情感锚定中,推向家族企业的创业再生(Salvato 等, 2010)^[44]。另外,与第一类继任模式相比,管理权的开放使得家族企业在维护家族资本的同时,能够更大程度地获取高质量的社会资本,推动家族企业在传承中向跨代可持续成长的方向发展。由此,提出以下命题:

命题 2.2 在内部人继任所有权、外部人继任管理权的模式下,家族企业对家族情感财富与社会财富的追求双双提高,进而通过内/外部创业提升社会情感财富水平。

(3)继任模式 3:外部人继任所有权和内部人继任管理权。在所有权开放、管理权内部人继任的模式下,家族企业往往遵循企业至上的战略导向,家族将成为企业的“管家”。采用此种继任模式的家族有可能源于下一代成员缺乏创始家族的承诺和热情,家族面临的传承挑战之一是如何保持家族资产对企业的持续性贡献。通过所有权的开放和家族成员深度涉入企业经营,家族的名字和品牌可能还在,但权杖的传承不一定全部归家族成员所有。Gomez-Mejia 等(2007^[39]; 2011^[40])、Berrone 等(2012)^[45]都认为家族拥有所有权或控制权并形成紧密的关系纽带是家族情感财富的首要来源。然而,这种继任模式实际上不以满足(或已无法满足)核心家族的情感需求为第一要务,反而更强化其在社会网络中的价值。甚至随着所有权开放带来的治理模式趋向制度化,核心家族成员会退出企业生命周期。但无论家族如何,家族和企业仍然可以通过商业网络保持强大的代际社会财富获取能力。因此,对于这类家族企业来说,战略决策的关键点在于维护企业的社会财富价值,而不是维持家族的主要情感诉求,SEW 参考点趋向外移。由此,提出以下命题:

命题 2.3 在外部人继任所有权、内部人继任管理权的模式下,家族企业将更加看重维护企业的社会财富价值,家族情感财富趋于降低,进而家族可能会通过企业外投资等方式提升社会情感财富水平。

(4)继任模式 4:外部人继任所有权和外部人继任管理权。当所有权与管理权都“旁落”他人

时,往往被看作是“失败”的家族企业继任,这类继任模式往往导致退化型的家族企业。企业形态本质上已成为非家族企业,家族的情感财富将不再与企业产生关系,情感财富的减少或终止可能是家族主动选择(去家族化)或被动传承冲突发展的结果。而从企业与社会的外部连接来看,其社会价值可能提高(例如通过转型为公众公司实现更大的社会价值)也可能降低(例如家族关系破裂导致的企业出售,不但不能扩大家庭的社会声誉和影响力,还消耗了家族的情感财富)。由此,提出以下命题:

命题 2.4 在外部人继任所有权和管理权的家族企业,其家族情感财富随家族退出降低或消散,但企业社会财富水平可能提高(主动选择去家族化转为公众公司)或降低(被动冲突导致的企业出售)。

(5)继任模式 5:跨家族成员继任所有权及管理权。这一类型企业较为特殊,超越了传统单一企业所有权与控制权传承的假设,这些家族通常拥有多个企业,在多个行业甚至多个国家市场运营。如前所述,通过高度创业化的举措,例如大量收购、联盟、国际扩张和多元化来实现迅速增长(Bjornberg 等,2015^[30];Le Breton-Miller 和 Miller,2018^[2];Steier 等,2015^[4])。在面临代际传承变革时,家族拥有更加灵活的决策点,变革的取向更为主动积极。一方面,家族对原有企业的依恋降低,但同时企业家族有更高的积极性通过对原有家族企业的创新或其他新创企业来实现控制性家族对企业的情感投入(Habbershon 和 Pistrui,2002^[6];Morck 和 Yeung,2003^[32])。另一方面,由于家族财富传承并不需要集中在单一企业,家族能够通过持有多元化的企业组合降低风险,进而获得更高的经济或社会效益(Steier 等,2015)^[4]。在此类继任模式下,企业家族的关注点会强调家族价值体系、企业家精神和创新能力的保存,而不一定是保存某一个企业的所有权或管理权,并且通过血缘关系、婚姻关系或其他关系实现社会情感财富的延续。由此,提出以下命题:

命题 2.5 跨家族成员继任所有权及管理权的模式下,企业家族将更加关注家族成员与其拥有的企业群的关系系统,其社会情感财富参考点将超越单一企业深度嵌入在与其他利益相关者高度相关的社会背景中。家族通过跨企业、跨行业甚至跨国市场运营来维护其社会情感财富。

3. 继任模式对家族跨代创业导向的影响

创业导向是创业行为发生的前驱动力(Lumpkin 和 Dess,1996^[46];Miller,1983^[47]),反映家族企业创业精神的显著特征(Habbershon 和 Pistrui,2002^[6];Sharma 等,2010^[48];李新春等,2008^[49];刘小元等,2017^[50]),包含创新性、前瞻性和风险承担等维度。从战略行动来看,创业导向是家族企业在面对动态环境时所采取的积极创新和主动承担风险的一种战略决策模式(Lumpkin 和 Dess,1996)^[46]。基于本文的三维分类,当家族财富不再积累,企业将不再以家族企业的形式发展,这一继任模式下的公众公司/非家族企业的后续活动已不属于家族企业创业变革的范畴,因此,继任模式对家族跨代创业导向的影响主要从所有权/管理权内外部人继任差异的角度来论述。

从空间与时间的双重焦点来看,家族企业继任后的创业导向并不仅仅是有或无,高或低,而是基于所有权及管理权内外部人继任带来的资源配置差异、战略决策差异、目标取向差异而形成不同的内外部创业路径。这些家族能够不断在公司层面实现创新性和先动竞争性的战略行动,通过内部配置创业资源(侧重长期的内部创业战略)或通过寻求突破资源约束的资产增长(侧重外部投资机会)来寻求传承中的新发展。这两种不同的创业导向决策反映了家族在追求创业成长的过程中,“家族性”资源运用与组合的差异。因此,继任模式将会通过社会情感财富及战略资源配置逻辑对家族跨代创业变革产生战略影响。

首先,所有权继任带来的控制权及决策权力转移,会比管理权更强地影响到上述过程。如果家族企业所有权发生内部人继任,从代理成本角度来看,一定程度上降低了跨代创业的信息搜寻、合同签订与合同履行的成本(黄海杰等,2018)^[51]。家族成员天然的血脉联系与共同生活经验带来的

价值观一致性,能够很好地克服跨代创业活动中的不确定性与风险(李新春等,2008)^[49]。控制性家族在跨代创业活动中容易形成较强的行动一致性,以保护家族情感财富的整体利益为出发点制定决策(Schulze等,2003^[52];Zahra,2005^[53])。因此,从SEW的决策逻辑来看,所有权的内部人继任将使得家族更加关注作为企业所有者的职责。一方面,随着所有权的传递,控制性家族更希望保持家族基业长青,这就促使企业所有者在制定战略和实施战略时,更愿意以长期目标为导向(Lumpkin和Brigham,2011)^[54],这一长期目标会加强企业整体变革发展的意愿,而不是被动地消耗现有资源;另一方面,跨代传承意愿将会促使家族更注重培养企业的创新性、竞争力和环境适应力,以积累社会情感财富,通过多代传承保证家族企业的长期生存与发展。无论是内部还是外部创业导向,都能够实现家族企业的长期创新性发展,因此,持续的家族控制将会促进企业内、外部创业导向。当管理权进一步由家族成员继任时,上述长期导向作用会更强。

其次,拥有所有权的控制性家族拥有更高的家族资本与企业资本配置的灵活性。内部创业导向强调运用企业掌控的现有资源来优化机会和资源的组合,发现、评价和利用机会,通过内部创业创造财富,需要一个长期的回报过程。这需要家族企业能够建立有效的内部知识传导机制与提高网络效率(Zahra,2005)^[53],家族社会资本的强网络有助于内部知识传导与网络效率提升,这会促使较高所有权的家族提升内部创业导向。而外部创业导向更多则是以投资外部机会的方式实现,通过资产的快速增长实现收益。这要求企业除具备资金实力外,还需要有较高的风险缓冲与规避能力(杜群阳等,2010)^[55]。家族的成功传承可以被视作是具有抵御风险的资源与能力的保障,持续控制使得公司市场价值与投资活动具有更强的敏感性。具有控制权的家族更愿意向有能力的外部人才开放管理权,优化企业资本构成,有助于外部创业导向的提升。

因此,所有权的内部人继任不仅会通过家族资本保存带来提升家族社会情感财富的动机与愿望,也会在跨代传承的驱动下增强延伸性社会情感财富(即追求有利于企业跨代成长的创业战略)影响。由此,提出以下命题:

命题 3.1 家族成员继任所有权有助于增强家族企业的内部创业导向和外部创业导向,当管理权进一步由家族成员继任时,长期导向带来的内部创业作用更强。

进一步考虑单一继任管理权的情况,与所有权相比,管理权继任体现的是多代家族成员在企业运营过程中的经营性影响。如前所述,如果家族仅仅在单一维度继任管理权,而缺乏所有权,家族企业将更加看重维护企业的社会财富价值,家族情感财富趋于降低,进而家族可能会通过企业外投资等方式提升社会情感财富水平。家族的管理权涉入会影响企业的经营管理能力和家族成员的利他主义行为,也会影响企业的战略决策过程。但是,如果家族成员不是作为控制性家族的一员参与企业管理,尽管家族资本可以持续为企业提供贡献,但这一过程存在不确定性(Bauweraerts和Colot,2017)^[56]。此外,Casillas等(2011)^[57]发现,家族后代参与董事会与高管团队会降低企业的创新性,但在动态环境中,后代家族成员比一代家族成员在创业导向的先动性行为方面表现得更为积极。也就是说,管理权的单一继任可能降低了家族企业的整体创新行为,但却增强了其对于外部环境的响应性,寻求通过控制之外的网络建构及资源机会等外部创业导向来实现弹性的环境适应。这增强了家族创业导向的外部灵活性。此外,如果家族成员占据核心管理席位,可能使企业吸引外部高素质稀缺性人力资本的能力降低(朱沆等,2016)^[58],减弱家族后代的内部创业导向,并促使其转而通过对外投资和并购活动等短期战略而非长期投入实现企业资产的代际快速增值。由此,提出以下命题:

命题 3.2 家族成员单一继任管理权可能减低家族企业的内部创业导向,但增强家族企业的外部创业导向。

当然,家族本身具有很大异质性,家族自身的复杂性如家族结构、家族关系构成、家族成员角色

和家族变迁等因素都会影响其所控制的家族企业的商业逻辑(Combs等,2020)^[59]。新近的研究如社会学家Kushins和Behounek^[36],以及Combs等(2020)^[59]认为,现有家族企业研究较多通过商业理论来解释家族企业,研究者需要从“家庭/家族演变”的视角更深入地了解家族复杂性对资源配置和企业战略的影响。这需要综合地将家族性因素(familiness)、家族涉入(involve-ment)和家族的本质观(family essence)等多个角度结合起来看待家族及其企业的复杂性。例如,这不仅包括家族代际成员数量的复杂性,结构的复杂性,还包括家庭/家庭异质性(Jaskiewicz和Dyer,2017)^[60]、家族对资源的动员(Aldrich和Cliff,2003)^[61]、人际关系(Hanson等,2019)^[62],以及家族指导企业活动和管理企业的机制(Stewart,2020)^[63]等多种因素。继任中的创业变革将深刻地嵌入在其所处的社会环境中,由此,提出以下命题:

命题3.3 继任模式与家族企业跨代创业成长之间的关系受到家族复杂性及文化制度因素的调节。

上述多样化继任模式与家族企业创业变革的研究框架如图1所示。

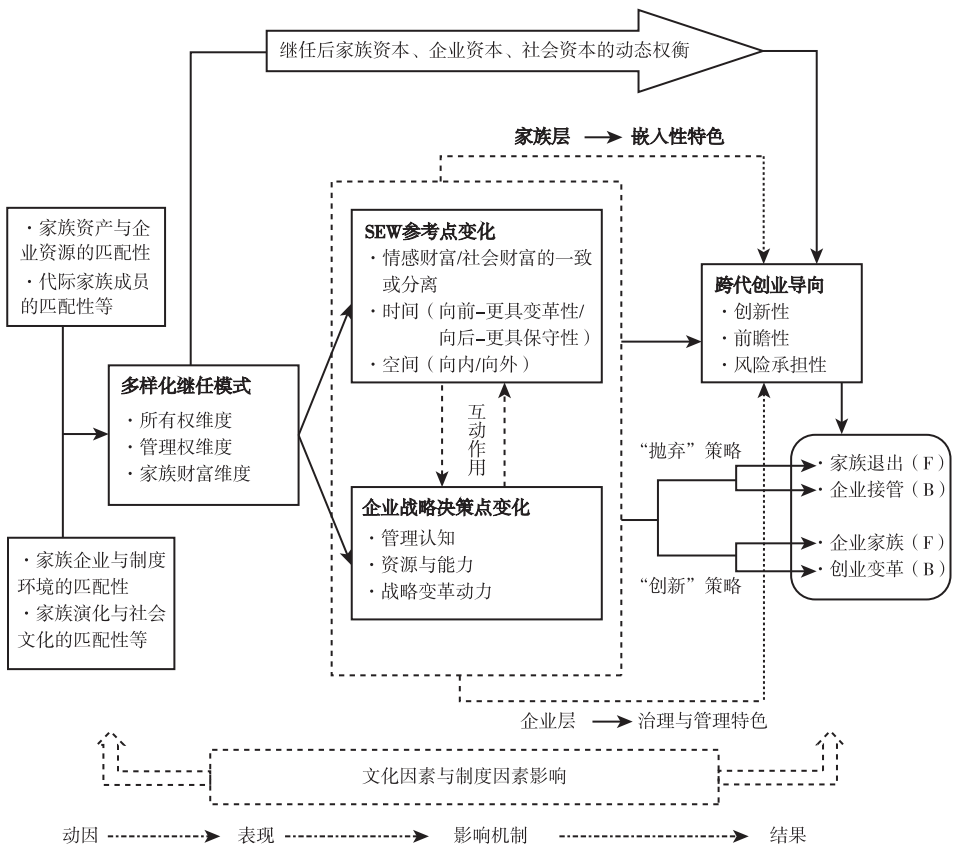


图1 多样化继任模式与家族企业创业变革的研究框架

资料来源:作者整理

四、研究贡献与展望

第一,本研究以社会情感财富参考点的变化为切入点,揭示了家族企业在不同继任模式下跨代创业变革的道路差异。作为家族企业最基本的单位,家族通过其权力、经验和文化对企业产生的影响是构成家族企业独特性的基本来源(Klein等,2005)^[64]。传统研究比较关注家族企业是如何将现有的企业传递给下一代的,并默认认为这类“成功的传承”是家族企业会追求的核心目标之一。但

随着新兴经济体中大量的“企业家族”等多样化家族的崛起,“子承父业”已然不是家族企业殊途同归的必然选择。但对于采取了不同继任模式的家族企业,较少研究关注它们通过突破所有权或管理权单一传承的传统后,如何继续保持家族特色,并向现代化家族企业转型或变革的成长之路。本文希望通过对家族企业多样化继任模式—战略参考点变化—跨代创业变革的研究脉络的构建来完善以往研究中的不足,更加准确地反映家族企业的动态成长轨迹。

第二,本研究整合家族治理与公司战略管理的机制,在反映家族企业在“传统”和“创新”之间寻求平衡与突破方面具有理论贡献。受到传统文化影响的中国本土家族企业,突破“子承父业”的传承模式将会对家族企业的跨代创业变革产生哪些影响,是具有现实和理论双重意义的重要问题。家族企业的传承不仅受到家族历史、文化、价值观的影响,也与其所处的制度情境紧密相关(李新春等,2020)^[13]。这些情境要素体现了家族企业在面对文化与制度的激励/约束作用时,其家族伦理与企业制度的共生共长及对内部外情境的互动过程。继任模式的改变不仅仅是家族资本与企业资源等配置的简单变化,而是深刻地反映了家族传统在顺应(甚至是主动响应)现代经济社会发展变革的过程。对于家族复杂性影响的解析可以帮助研究者们深入揭示家族关系与文化对嵌入在制度情境中的继任者行为的影响,从而提升对多样化继任与家族变革等相关现象的解析力度。

第三,未来需要对“家庭/家族”在跨制度情境下的多样化发展模式进行考察,以丰富对家族企业动态化及分化发展的理解。本研究初步从理论层面进行了探索和思考,未来仍需要通过进一步的实证研究等来对现有理论模型给出更多经验性的分析与解答。例如,现有社会情感财富的代理变量或量表难以准确反映家族企业社会情感财富的分化与动态发展,若要更准确地反映家族企业的成长轨迹,学者们需要进一步优化现有的理论工具,开发更具有解释力的测量量表,通过实证研究来挖掘社会情感财富动态变化下的行为差异。和理论层面社会情感财富与家族企业研究问题的适配性相比,实证层面对于社会情感财富的构成与操作性测量的有效性一直有所争议。主流的Barrone等(2012)^[45]的FIBER五维量表在使用过程中的一致性和连贯性尚存在较大问题。此外,跨制度情境下中国家族企业的独特发展不仅反映了东西方文化的差异,也同样需要考察中国本土制度与文化变迁过程中社会情感财富的独特性表现。研究者们需要通过更多样化的社会建构的“家庭/家族”在跨制度情境下的家族模式的多样化进行考察,以丰富对家族企业以及家族内个体的了解。

参考文献

- [1] Beckhard, R., and W. G. Dyer. Managing Continuity in the Family-Owned Business[J]. *Organizational Dynamics*, 1983, 12, (1): 5-12.
- [2] Le Breton-Miller, I., and D. Miller. Beyond the Firm: Business Families as Entrepreneurs[J]. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2018, 42, (5): 527-536.
- [3] Nason, R., A. Mazzelli, and M. Carney. The Ties That Unbind: Socialization and Business-Owning Family Reference Point Shift[J]. *Academy of Management Review*, 2019, 44, (4): 846-870.
- [4] Steier, L. P., J. J. Chrisman, and J. H. Chua. Governance Challenges in Family Businesses and Business Families[J]. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2015, 39, (6): 1265-1280.
- [5] Bertschi-Michel, A., N. Kammerlander, and V. M. Strike. Unearthing and Alleviating Emotions in Family Business Successions[J]. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2019, 44, (1): 81-108.
- [6] Habbershon, T. G., and J. Pistrui. Enterprising Families Domain: Family-Influenced Ownership Groups in Pursuit of Transgenerational Wealth[J]. *Family Business Review*, 2002, 15, (3): 223-237.
- [7] Zellweger, T., R. Nason, and M. Nordqvist. From Longevity of Firms to Transgenerational Entrepreneurship of Families[J]. *Family Business Review*, 2012, 25, (2): 136-155.

- [8] 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——继承人受认可度的中介效应[J]. 重庆大学学报(社会科学版),2020,(5):54-70.
- [9] 韩朝华,陈凌,应丽芬. 传亲属还是聘专家:浙江家族企业接班问题考察[J]. 北京:管理世界,2005,(2):133-142.
- [10] 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]. 北京:经济管理,2019,(1):71-88.
- [11] 吴炯,颜丝琪. 家族企业跨代创业:类型与动因[J]. 成都:经济体制改革,2016,(2):125-130.
- [12] Erdogan, I., E. Rondi, and A. De Massis. Managing the Tradition and Innovation Paradox in Family Firms: A Family Imprinting Perspective[J]. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2020, 44, (1):20-54.
- [13] 李新春,贺小刚,邹立凯. 家族企业研究:理论进展与未来展望[J]. 北京:管理世界,2020,(11):207-229.
- [14] Bogers, M., B. Boyd, and S. Hollensen. Managing Turbulence: Business Model Development in a Family-Owned Airline[J]. *California Management Review*, 2015, 58, (1):41-64.
- [15] Gersick, K., J. Davis, M. Hampton et al. *Generation to Generation: Life Cycles of the Family Business* [M]. Boston, MA: Harvard Business Press, 1997.
- [16] 程晨. 家族企业代际传承:创新精神的延续抑或断裂? [J]. 北京:管理评论,2018,(6):81-92.
- [17] De Massis, A., J. H. Chua, and J. J. Chrisman. Factors Preventing Intra-Family Succession[J]. *Family Business Review*, 2008, 21, (2):183-199.
- [18] Burchard, C. H., J. Proelss, U. Schaffer et al. Bad News for Announcers, Good News for Rivals: Are Rivals Fully Seizing Transition-Period Opportunities Following Announcers' Top Management Turnovers? [J]. *Strategic Management Journal*, 2021, 42, (3):579-607.
- [19] Haveman, H. A., and M. V. Khair. Survival Beyond Succession? The Contingent Impact of Founder Succession on Organizational Failure[J]. *Journal of Business Venturing*, 2004, 19, (3):437-463.
- [20] Bennesen, M., K. Nielsen, F. Perez-Gonzalez et al. Inside the Family Firm: The Role of Families in Succession Decisions and Performance[J]. *Quarterly Journal of Economics*, 2007, 122, (2):647-691.
- [21] Miller, D., L. Steier, and I. L. Breton-Miller. Lost in Time: Intergenerational Succession, Change, and Failure in Family Business [J]. *Journal of Business Venturing*, 2003, 18, (4):513-531.
- [22] 杨学儒,朱沅,李新春. 家族企业的权威系统与代际传承[J]. 武汉:管理学报,2009,(11):1492-1500.
- [23] Parker, S., and M. V. Praag. The Entrepreneur's Mode of Entry: Business Takeover or New Venture Start? [J]. *Journal of Business Venturing*, 2012, 27, (1):31-46.
- [24] 窦军生,邹爱其. 家族企业传承过程演进:国外经典模型评介与创新[J]. 上海:外国经济与管理,2005,(9):52-58.
- [25] Lam, W. Dancing to Two Tunes: Multi-Entity Roles in the Family Business Succession Process[J]. *International Small Business Journal*, 2011, 29, (5):508-533.
- [26] 郭萍. 计划生育:家庭结构与中国家族企业传承——一个探索性研究[J]. 上海:学术月刊,2014,(1):89-99.
- [27] Colli, A., and M. B. Rose. Family Firms in Comparative Perspective[A]. In Amatori, F. and G. Jones (Eds.). *Business History Around the World at the Turn of the Century* [C]. Cambridge: Cambridge university Press, 2003.
- [28] Handler, W. C. Succession in Family Business: A Review of The Research[J]. *Family Business Review*, 1994, 7, (2):133-157.
- [29] Morris, M. H., R. O. Williams, J. A. Allen et al. Correlates of Success in Family Business Transitions[J]. *Journal of Business Venturing*, 1997, 12, (5):385-401.
- [30] Bjornberg, A., H. P. Elstrodt, and V. Pandit. *McKinsey on Investing* [M]. London: McKinsey and Company, 2015.
- [31] Zellweger, T. *Managing the Family Firm* [M]. Cheltenham: Elgar, 2017.
- [32] Morek, R., and B. Yeung. Agency Problems in Large Family Business Groups[J]. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2003, 27, (4):367-382.
- [33] Steier, L. Familial Capitalism in Global Institutional Contexts: Implications for Corporate Governance and Entrepreneurship in East Asia[J]. *Asia Pacific Journal of Management*, 2009, (26):513-535.
- [34] Nazer, J. R., and M. Llorca-Jana. Succession in Large Nineteenth-Century Chilean Family Firms[J]. *Business History*, 2020. DOI: 10.1080/00076791.2020.1717471.
- [35] Ip, B., and G. Jacobs. Business Succession Planning: A Review of The Evidence[J]. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 2006, 13, (3):326-350.
- [36] Kushins, E. R., and E. Behounek. Using Sociological Theory to Problematize Family Business Research[J]. *Journal of Family Business Strategy*, 2020, 11, (1):1-9.
- [37] Bennesen, M., J. Fan, M. Jian et al. The Family Business Map: Framework, Selective Survey, and Evidence from Chinese Family

Firm Succession[J]. *Journal of Corporate Finance*, 2015, 33, (3): 212 – 226.

[38] Xu, N., Q. Yuan, X. Jiang et al. Founder's Political Connections, Second Generation Involvement, and Family Firm Performance: Evidence from China[J]. *Journal of Corporate Finance*, 2015, 33, (3): 243 – 259.

[39] Gomez-Mejia, L. R., K. T. Haynes, M. Nunez-Nickel 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.

[40] Gomez-Mejia, L. R., C. Cruz, P. Berrone et al. The Bind That Ties: Socioemotional Wealth Preservation in Family Firms[J]. *Academy of Management Annals*, 2011, 5, (1): 653 – 707.

[41] 窦军生, 张玲丽, 王宁. 社会情感财富框架的理论溯源与应用前沿追踪——基于家族企业研究视角[J]. *上海: 外国经济与管理*, 2014, (12): 64 – 71.

[42] 朱沅, 叶琴雪, 李新春. 社会情感财富理论及其在家族企业研究中的突破[J]. *上海: 外国经济与管理*, 2012, (12): 56 – 62.

[43] Schulze, W. Socioemotional Wealth and Family: Revisiting the Connection[J]. *Management Research*, 2016, 14, (3): 288 – 297.

[44] Salvato, C., F. Chirico, and P. Sharma. A Fare well to the Business: Championing Entrepreneurial Exit in Family Firms[J]. *Entrepreneurship and Regional Development*, 2010, (22): 321 – 348.

[45] Berrone, P., C. Cruz, and L. R. Gomez-Mejia. Socioemotional Wealth in Family Firms: Theoretical Dimensions, Assessment Approaches, and Agenda for Future Research[J]. *Family Business Review*, 2012, 25, (3): 258 – 279.

[46] Lumpkin G. T., and G. G. Dess. Clarifying the Entrepreneurial Orientation Construct and Linking it to Performance[J]. *Academy of Management Review*, 1996, 21, (1): 135 – 172.

[47] Miller, D. The Correlates of Entrepreneurship in Three Types of Firms[J]. *Management Science*, 1983, 29, (7): 770 – 791.

[48] Sharma, P. An Overview of the Field of Family Business Studies: Current Status and Directions for the Future[J]. *Family Business Review*, 2010, 17, (1): 1 – 36.

[49] 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]. *北京: 管理世界*, 2008, (10): 127 – 140.

[50] 刘小元, 林嵩, 李汉军. 创业导向、家族涉入与新创家族企业成长[J]. *北京: 管理评论*, 2017, (10): 42 – 57.

[51] 黄海杰, 吕长江, 朱晓文. 二代介入与企业创新——来自中国家族上市公司的证据[J]. *天津: 南开管理评论*, 2018, (1): 6 – 16.

[52] Schulze, W., M. Lubatkin, and R. Dino. Toward a Theory of Agency and Altruism in Family Firms[J]. *Journal of Business Venturing*, 2003, 18, (4): 473 – 490.

[53] Zahra, S. A. Entrepreneurial Risk Taking in Family Firms[J]. *Family Business Review*, 2005, 18, (1): 23 – 40.

[54] Lumpkin, G. T., and K. H. Brigham. Long-Term Orientation and Intertemporal Choice in Family Firms[J]. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2011, (35): 1149 – 1169.

[55] 杜群阳, 朱剑光, 倪春平, 李松鹤. 国际化企业创业导向: 基于二维分析框架的理论与实证研究[J]. *北京: 中国工业经济*, 2010, (9): 141 – 150.

[56] Bauweraerts, J., and O. Colot. Exploring Nonlinear Effects of Family Involvement in the Board on Entrepreneurial Orientation[J]. *Journal of Business Research*, 2017, 70, (1): 185 – 192.

[57] Casillas, J. C., A. M. Moreno and J. L. Barbero. Entrepreneurial Orientation of Family Firms: Family and Environmental Dimensions[J]. *Journal of Family Business Strategy*, 2011, 2, (2): 90 – 100.

[58] 朱沅, E. Kushins, 周影辉. 社会情感财富抑制了中国家族企业的创新投入吗? [J]. *北京: 管理世界*, 2016, (3): 99 – 114.

[59] Combs, J. G., K. K. Shanine, S. Burrows et al. What Do We Know About Business Families? Setting the Stage for Leveraging Family Science Theories[J]. *Family Business Review*, 2020, 33, (1): 38 – 63.

[60] Jaskiewicz, P., and W. G. Dyer. Addressing the Elephant in the Room: Disentangling Family Heterogeneity to Advance Family Business Research[J]. *Family Business Review*, 2017, 30, (2): 111 – 118.

[61] Aldrich, H. E., and J. E. Cliff. The Pervasive Effects of Family on Entrepreneurship: Toward a Family Embeddedness Perspective[J]. *Journal of Business Venturing*, 2003, 18, (5): 573 – 596.

[62] Hanson, S. K., H. M. Hessel, and S. M. Danes. Relational Processes in Family Entrepreneurial Culture and Resilience Across Generations[J]. *Journal of Family Business Strategy*, 2019, 10, (3): 1 – 12.

[63] Stewart, A. Family Control, Ambivalence, and Preferential Benefits[J]. *Journal of Family Business Strategy*, 2020, 11, (4): 1 – 11.

[64] Klein, S. B., J. H. Astrachan, and K. X. Smyrnios. The F-PEC Scale of Family Influence: Construction, Validation, and Further Implication for Theory[J]. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2005, 29, (3): 321 – 339.

Family Business Succession and Entrepreneurial Growth: A Theoretical Framework based on Dynamic Socioemotional Wealth Perspective

CHEN Wen-ting

(School of Business Administration, Dongbei University of Finance and Economics, Dalian, Liaoning, 116025, China)

Abstract: With the change of family business values, interfamily succession cross generation is no longer the inevitable choice for family business. In reality, the different destinies of family businesses actually reflect differences in family business values, development strategies, and family succession orientations. Family businesses have formed diversified inheritance practices that transcend ownership and management rights. However, compared to the diversified succession options in practice, an implicit assumption in traditional family business research is to emphasize the inheritance of the family control/management right of a single business, which ignores the complexity of transgenerational family growth, such as business families that create value through business combination. With the deepening of scholars' understanding of family business, especially the emergence of family business groups with diversified investment opportunities and businesses in emerging markets such as China, the "failure" of ownership and management succession is not necessarily accompanied by the withdrawal or disappearance of family business. It could also lead to more diversified business families. These business families grow not only through innovation in their original businesses, but also by entering other related and unrelated markets to achieve growth. Since the families' wealth is not concentrated in a single business, they benefit from the risk reduction effect of holding a diversified portfolio of businesses.

This paper aims to break through the above barriers through the following studies: on the one hand, to study the characteristics of succession patterns of Chinese family firms and their impact on transgenerational entrepreneurial change. On the other hand, to uncover the dynamic changing process of family socioemotional wealth and strategic decision points brought by different succession patterns, and the influence mechanism on the internal and external entrepreneurial orientation of family firms. The contribution of this study is to construct the two-level influence path of different succession patterns on the entrepreneurial change of family firms under the SEW logic and corporate strategy, following the characteristics of "familial" embeddedness and dual family-firm interaction.

First, this study takes the change of reference point of socioemotional wealth as the entry point to reveal the differences of cross-generational growth paths of family business under different succession modes. Traditional research pays more attention to how family businesses pass on existing businesses to the next generation, few research pays attention to their growth path by breaking through the tradition of single inheritance of ownership or management rights and continuing to maintain family characteristics and transforming or reforming to modern family businesses. Our study hopes to improve the deficiencies in previous studies by constructing the diversified succession models of family businesses—strategic reference point changes—cross-generational entrepreneurial transformation, and more accurately reflect the dynamic growth trajectory of family businesses.

Second, this study integrates the mechanism of family governance and corporate strategic management, reflecting the theoretical contribution of family businesses in seeking a balance and breakthrough between "tradition" and "innovation". The inheritance of family businesses is not only influenced by family history, culture and values, but also closely related to the institutional context. These situational elements reflect the symbiosis and growth of family ethics and enterprise system and the interaction between the internal and external situations. The change of succession mode is a profound reflection of the process of family tradition in conforming to (or even actively responding) to modern economic and social development and reform. The analysis of family complexity can reveal the influence of family relationships and culture on the behavior of successors embedded in the institutional context.

Third, this paper provides preliminary exploration from the theoretical level. In the future, further research is still needed to give more empirical analysis and answers to the existing theoretical models. For example, the existing proxy measurements of socioemotional wealth cannot accurately reflect the differentiation and dynamic development of family businesses. To more accurately reflect the growth trajectory of family businesses, scholars need to further optimize current measurement scale to improve explanatory power.

Key Words: family business; succession mode; socioemotional wealth; trans-generational entrepreneurship; entrepreneurial orientation

JEL Classification: O32, L26, M20

DOI: 10.19616/j.cnki.bmj.2022.03.012

(责任编辑:刘建丽)