

代际传承背景下家族企业继任二代创新投入水平研究

——基于差序格局视角

刘子旭^{1,2}, 王 满¹

(1. 东北财经大学 会计学院, 辽宁 大连 116025;
2. 黑龙江八一农垦大学 经济管理学院, 黑龙江 大庆 163319)

摘要: 利用2004—2018年1074个家族企业年度样本的非平衡面板数据, 基于“本土情景”的差序格局视角, 实证考察继任二代履新后创新投入水平。研究结果表明, 限定其他条件, 继任二代在以创立一代为中心的差序格局中关系越强, 履新后创新投入水平越低。进一步引入家族企业异质性发现, 创立一代“离而不休”会强化差序格局与创新投入之间负相关关系, 即对创新水平产生抑制作用; 而政企关联和非家族成员高管介入, 均会弱化差序格局与创新投入之间负相关关系, 即对创新水平产生促进作用。

关键词: 代际传承; 创新投入; 差序格局; 社会情感财富; 家族企业

中图分类号: F272.3 **文献标志码:** A **文章编号:** 1000-2154(2021)12-0080-17

DOI: 10.14134/j.cnki.cn33-1336/f.2021.12.006

Research on the Level of Innovation Investment of the Second Generation in Family Business under the Background of Intergenerational Succession: Perspective of Differential Order Pattern

LIU Zixu^{1,2}, WANG Man¹

(1. School of Accounting, Dongbei University of Finance and Economics, Dalian 116025, China;

2. School of Economics and Management, Heilongjiang Bayi Agriculture University, Daqing 163319, China)

Abstract: Based on the unbalanced panel data of 1074 annual samples of family firms from 2014 to 2018, this paper empirically investigates the innovation investment level of the second generation successor after taking office from the perspective of the Differential Order Pattern under local scenarios. The empirical study shows that the stronger the relationship between the incoming second generation and the outgoing first generation, which is depicted under the Differential Order Pattern centred upon the first generation, the lower the innovation investment level after taking office of the successor. In further study of family business heterogeneity, the result shows that the “retired but not retreat” of the outgoing generation strengthens the negative correlation between the Differential Order Pattern and innovation input, that is, there is an inhibitory effect on innovation level. Political connection and non-family executive intervention weaken the negative correlation between the Differential Order Pattern and innovation input, that is, they promotes the level of innovation.

Key words: intergenerational succession; innovation input; the Differential Order Pattern; socio-emotional wealth; family business

收稿日期: 2021-07-16

基金项目: 黑龙江省哲学社会科学规划项目“财务柔性中介路径下政企关联对东北民营企业创新的影响研究”(19GLE322)

作者简介: 刘子旭,男,副教授,博士研究生,主要从事企业财务管理和财务会计研究;王满,女,教授,博士生导师,管理学博士,主要从事公司财务与管理会计研究。

一、引言

目前,中国家族企业正经历从创立一代到家族二代企业传承热潮期(焦康乐等,2019)^[1],而创新作为家族企业竞争优势关键来源(De Massis等,2013)^[2],和代际传承一起构成家族企业保持基业长青的重要挑战。创新代表企业追求长期经济目标意愿(Thompson,1965)^[3],需要在关键资源上高成本投入,是一项充满风险的长期投资活动。那么,伴随代际传承的权力转移过程,继任二代在创新投入上表现如何?又会受哪些因素影响?是值得深入探讨的问题。

关于代际传承过程对创新行为的影响,学界已多有论述,但结论仍存分歧。部分学者发现代际传承对创新产生抑制作用(严若森和杜帅,2018;程晨,2018;汪祥耀等,2016)^[4-6],部分学者认为代际传承能促进企业创新(黄海杰等,2018;赵勇和李新春,2018)^[7-8]。然而,现有文献均以代际传承中二代介入为分界点,通过二代介入前后家族企业创新行为表现来考察代际传承对创新的影响,虽然部分文献对二代介入阶段和介入程度进行了细分(汪祥耀等,2016;赵勇和李新春,2018)^[6,8],但仍未脱离将二代介入作为二值虚拟变量进行前后比对分析的基本模式。本文则引入具有中国本土情景特色的“差序格局”概念,从全新视角考察差序格局对二代继任后企业创新投入水平的影响。差序格局由费孝通先生在其名著《乡土中国》中首次提出,用于描述中国社会关系的基本结构。就家族企业而言,差序格局是指以家族企业核心人物(实际控制人或董事长)为中心,由亲缘关系从亲至疏的层层圈子构成,具有家族特征的非正式组织网络(胡宁,2016)^[9]。具体地,在代际传承背景下,差序格局呈现以创立一代为中心与继任二代之间亲缘关系的亲疏程度。

目前,鲜有文献从差序格局视角考察代际传承背景下创新行为,本文引入差序格局视角主要原因有二:第一,差序格局能准确刻画中国本土情景下代际传承的家族特征,是诠释中国家族企业创新决策的重要视角。一般认为,家族特性是解释家族企业行为的重要因素(Chrisman等,2005)^[10],也是影响创新决策的关键变量(Erdogan等,2020)^[11]。而在中国“人情关系”社会中,代际传承中两代人宗族亲缘关系所呈现的独特性,可借用差序格局概念来衡量,这有助于诠释中国情境下家族企业的创新行为。第二,差序格局能够与社会情感财富理论相耦合,解释二代继任后的创新投入水平。代际传承是权力转移过程,会产生对组织的破坏作用(陈凌和应丽芬,2003)^[12],而家族企业必然关注如何在代际传承中保持家族对企业的控制,这正是社会情感财富理论的核心思想。显然,代际传承中差序格局呈现的家族特性和保持家族对企业控制的社会情感财富理论之间存在密切联系(具体阐述见第二部分),二者的耦合能更好解释二代继任后的创新投入决策。

因此,本文从植根于中国特色的“差序格局”社会关系视角,以家族企业代际传承中二代继任为切入点,利用中国传统差序格局概念和社会情感财富理论的耦合,分析代际传承中差序格局对二代继任后家族企业创新投入水平的影响。实证研究发现,继任二代履新后,其在以创立一代为中心的差序格局中关系越强,则创新投入水平越低。同时,家族企业中存在家族与企业两个相互作用的系统(李新春等,2020)^[13],家族结构和企业环境相互交织产生的异质性因素,必定对上述差序格局与创新投入水平之间的关系产生动态影响。而已有文献研究多从环境不确定性(严若森和杜帅,2018;毕立华等,2018)^[4,14]、二代受教育程度(严若森和杜帅,2018)^[4]以及政治制度环境(严若森和肖莎,2019)^[15]等视角考察对家族企业创新的影响,缺少从家族企业异质性出发的相关影响研究。为此,本文进一步引入家族企业异质性——“离而不休”、政企关联和非家族高管介入等因素,考察其对差序格局与创新投入水平关系的调节作用。研究发现,创立一代的“离而不休”对差序格局与创新投入水平之间负向关系产生强化作用;而政企关联与非家族企业高管介入均对差序格局与创新投入水平之间负向关系产生弱化作用。

本文可能贡献主要体现在三个方面:第一,本文拓展了差序格局概念应用边界。将差序格局概念引入到中国家族企业的相关研究才刚刚起步,有影响文献主要集中于利用差序格局概念解释家族成员的利他主义行为(胡宁,2016;王明琳等,2014)^[9,16],本文则从差序格局视角考察代际传承背景下的创新行为,将

差序格局概念量化并引入到家族企业创新行为实证检验模型中,拓展了差序格局概念应用边界。第二,本文对基于本土情景的家族企业创新行为理论构建有所贡献。以往文献已大量涌现基于社会情感财富理论的创新行为研究,Gomez-Mejia等(2014)^[17]运用混合赌局(Mixed Gamble)模型来分析家族企业创新决策时对社会情感财富的得失权衡,朱沆等(2016)^[18]以及严若森和吴梦茜(2020)^[19]通过将社会情感财富分类来考察对创新水平影响,本文将描述中国家族关系网络的差序格局概念融入社会情感财富理论中,指出二者之间的耦合性,力图从代际传承的“本土情景”出发,分析中国家族企业继任二代创新动机和创新投入水平,提升了社会情感财富理论在中国情境下对家族企业行为的解释能力。第三,对家族企业异质性研究文献有所贡献。对家族企业异质性研究,一直是家族企业重要研究领域,已出现大量基于不同视角的异质性研究(万里霜,2020;胡旭阳和吴一平,2016;许永斌和鲍树琛,2019)^[20-22],和专门探讨家族企业分类研究的文献(Neubaum等,2019)^[23],本文在借鉴上述研究基础上,从二代继任后面临的“离而不休”、政企关联和非家族高管介入等视角检验了差序格局对创新投入水平的动态影响,丰富了家族企业异质性研究文献。

二、理论分析与假设提出

正如引言所述,代际传承作为权力转移过程,会引起企业结构或文化制度的根本性改变,并产生一定破坏作用(陈凌和应丽芬,2003)^[12]。然而,对于家族企业而言,始终需要关注的重要问题是保障家族传统观念的继承和保持家族对企业的控制,这是家族企业行为决策的重要参照点,会对企业创新投入决策产生影响。而这一问题的核心思想可以概括为社会情感财富理论。社会情感财富(Socioemotional Wealth, SEW)最早由Gomez-Mejia等(2007)^[24]提出,指家族企业管理者对以家庭为中心的非经济目标——“情感禀赋”的追求;Berrone等(2012)^[25]将其归纳为五个维度(FIBER):家族对企业的控制和影响(F)、家族成员对企业的认同(I)、以家族为核心的紧密社会关系(B)、对企业的情感依附(E)、通过代际传承实现家族对企业控制的延续(R)。

研究中国家族企业问题,不应忽视反映中国传统家族观念的差序格局概念,及其与企业追求SEW行为之间的耦合性。差序格局是以家族核心人物(创立一代)为中心,亲缘关系由亲至疏的层层圈子,是正式组织之外的隐形组织网络。本文通过代际差序格局创立一代与继任二代之间的亲缘关系紧密程度,反映中国家族企业的传统家族观念和家族特征。差序格局中两代人的亲缘关系越紧密,中华传统家族伦理在家族企业中的影响越深,则家族利益和家族荣誉在企业决策中就越占据主导地位,从而更有可能在决策中表现为追求SEW的动机。具体地,Swab等(2020)^[26]在SEW五个维度基础上,进一步指出F和R代表家族企业追求SEW的能力(Ability);I、B和E(或者三者的某种组合)代表家族企业追求SEW的意愿(Willingness)。概言之,F和R,结合I、B或E(或后三者的某种组合),是家族企业存在SEW的充分必要条件。而代际差序格局中亲缘关系越紧密越可能实现“子承父业”,完成家族对企业的控制延续(R)和影响(F),从而追求SEW的能力越强;亲缘关系越紧密越容易形成职位传承中亲密个人关系,越有利于家族独特知识的继承,就越有可能产生二代对企业的认同感(I)和情感依附(E),并形成以家族为核心的紧密社会关系(B),从而追求SEW的意愿越强。因此,本文基于差序格局概念和SEW理论的耦合,在SEW理论上结合中国本土情景,诠释差序格局对二代继任后创新投入水平的影响。具体分析见以下三个方面。

第一,SEW产生堑壕效应阻碍企业创新活动。Rondi等(2019)^[27]通过对家族企业深入访谈发现,家族成员的情感纽带以及利益目标一致性是阻碍企业创新活动的重要因素。由父母和其他家庭成员组成的高管团队,由于对企业的认同(I)和情感依附(E)而形成牢固情感纽带,通常具有高度的凝聚力和利益目标的统一性,对团队有更强的归属感,并相信团队成员的能力(Ensley和Pearson,2005)^[28]。然而,亲缘关系形成的凝聚力和利益目标一致性也会严重阻碍家族成员提出不同意见,导致家族群体性思维的一致性(Zahra,2012)^[29],并减少有积极意义的辩论(Sundaramurthy和Kreiner,2008)^[30],隔绝外部成员对家族企业的影响,形成堑壕效应,最终导致创新动力不足。正如意大利家族企业Cesaro & Associati负责人在一次访谈中

指出:“一位家族企业创始人不仅将公司的钥匙交给他的孩子,而且还将所有传统的价值观交给他的孩子。家族企业体现了家族的所有价值观、经验和身份,并不想通过创新来质疑自己的过去。”

第二,SEW为决策参照点阻碍创新投入。家族企业中核心家族成员拥有的资源禀赋趋于同质性(Chrisman等,2003)^[31],而代际传承双方亲缘关系越紧密,则企业资源禀赋的同质性越强。然而企业创新活动需要大量的资金和人力投入,继任二代带来的同质性资源投入并不会给家族企业创造竞争优势(Zahra,2010)^[32],家族企业创新活动需要外部资源的介入,这必将对企业的家族控制意愿造成威胁(朱沆等,2016)^[18]。Gomez-Mejia等(2014)^[17]运用混合赌局模型来分析家族企业创新决策,指出创新可能带来某种SEW的收益,也有可能带来另一些SEW的损失,因此需要权衡得失做出决策。创新活动虽然可能给企业未来增加收益,但收益的增加是不确定的,而研发活动引入的外部资源削弱家族对企业的控制进而引起SEW损失却是确定的。因此,继任二代在以SEW为决策参照点时,会对创新投入产生消极影响。

第三,创立一代的利他主义行为不利于继任二代创新精神培养。基于代际传承中对企业控制和延续(R)的需要,家族创立一代在离任前往往会通过利他主义行为为继任二代留下丰厚“遗产”。例如通过负向盈余管理,对研发广告费用进行费用化操纵,为二代预留利润上升空间;或给二代储存更多现金和负债空间,供二代继任后调用。同时,中国传统家族文化中,利他主义“父爱情结”的宽容和慈爱,可能导致对二代继任后业绩不能做出公正评价(严若森和吴梦茜,2020)^[19]。因此,一方面继承的丰厚资源可能导致继任二代没有“居安思危”意识,消极对待需长期投资方能获取收益的创新投入;另一方面,“父爱情结”导致继任二代不努力工作受到惩罚的可能性低,偷懒和搭便车等道德风险发生概率高,不利于企业家创新精神的培育。

然而,上述因素对创新投入水平的消极影响并非等量齐观。基于差序格局与SEW理论的耦合性,首先,本文认为代际传承中以差序格局衡量的两代亲缘关系越紧密,则高管团队情感纽带越牢固,利益目标一致性越强,从而阻碍创新活动的堑壕效应越显著;其次,以差序格局衡量的两代亲缘关系越紧密,则保护和获取SEW的意愿越强,继任二代在SEW得失权衡后会更倾向于通过减少研发投入等创新活动,来规避确定的SEW损失;最后,创立一代利他主义情感效应来自保护SEW的动机(Gomez-Mejia等,2011;Miller和Breton-Miller,2014)^[33-34],换言之,差序格局衡量的两代亲缘关系越紧密,则创立一代出于保护和获取SEW的利他行为动机越强,也就越不利于继任二代创新精神的培养。总之,继任二代越是来自差序格局中的核心家族成员,越会在研发投入上采取消极策略。

综上分析本文提出以下假设:

限定其他条件,继任二代在以创立一代为中心的差序格局中关系越强,履新后创新投入水平越低。

三、研究设计

(一) 样本选取和数据来源

本文以A股沪深两市上市公司中发生代际传承的家族企业为研究样本,样本数据采集开始时间设定为2004年,因为从2004年开始上市家族企业最终控制人信息得到充分披露,最终确定本文的样本期间为2004—2018年。首先,将家族企业界定为除实际控制人之外,至少1名有亲属关系的家族成员持股、管理、控制上市公司或控股股东单位的企业。本文在数据筛选中排除“单个自然人企业家企业”和“多个自然人企业家企业”样本,主要考虑这两种企业样本并无明显“家族性”特征,不能很好契合本文关于家族企业代际传承的研究主题。其次,在家族企业中仅保留发生代际传承的样本,具体地,在参考王明琳等(2014)^[16]和尹一军等(2021)^[35]界定标准基础上,以董事长更迭作为代际传承的判别标准。最后,对上述筛选的初始样本进行如下整理:(1)剔除金融业样本;(2)剔除样本期间未发生代际传承的样本;(3)剔除在数据采集期间ST或*ST的样本;(4)剔除有异常值的样本;(5)剔除相关数据缺失样本;(6)对所有连续变量在上下1%的水平进行Winsor处理,最终得到1074个公司年度样本的非平衡面板数据。数据主要来自CSMAR数据库、WIND数据库以及CNRDS数据库,差序格局关系变量以及进一步研究中的政企关联变量数据来自上市公司年报和百度搜索引擎等手工收集整理。

(二) 模型设定和变量度量

为检验代际传承后差序格局关系强弱对继任二代创新投入的影响,本文构建模型(1)。

$$RD_{i,t} = \alpha_0 + \alpha_1 Order_{i,t} + \alpha_k Controls_{i,t} + \sum Year + \sum Industry + \varepsilon_{i,t} \quad (1)$$

在模型(1)中,被解释变量 RD 分别为 RD_Income 和 RD_Asset 。其中 RD_Income 借鉴鲁桐和党印(2014)^[36]、潘越等(2015)^[37]以及王文慧等(2018)^[38]方法,采用企业研发支出占营业收入的百分比值度量。 RD_Asset 借鉴覃家琦和李泽广(2017)^[39]和 Chemmanur 等(2014)^[40]的方法,采用企业研发支出占总资本的百分比值度量。同时,未披露研发支出数据的样本取值为0,由此可能导致的样本选择偏差问题在稳健性检验中予以解决。

$Order$ 为解释变量,代表创立一代和继任二代差序格局关系的强弱程度,分别用 $Order1$ 和 $Order2$ 两个替代变量衡量。 $Order1$ 借鉴胡宁(2016)^[9]的方法:继任二代与创立一代若为夫妻、子女(女婿)、兄弟姐妹等直系亲属关系,赋值为4;若为叔侄、表亲、连襟等家族非直系亲属关系,赋值为3;若为一致行动人或创业伙伴等非亲属伙伴关系,赋值为2;若新任董事长受离任企业主指定,赋值为1;外部职业经理人赋值为0。 $Order2$ 借鉴王明琳等(2014)^[16]方法,在演化生物学 Hamilton(1964)^[41]血亲关系系数基础上引入姻亲关系,即将血亲关系和姻亲关系相结合构成广义亲缘系数来度量创立一代与继任二代的差序格局强弱。血亲关系具体度量标准如下:父子、母子、兄弟姐妹的亲缘系数为0.5;祖孙、叔侄、舅甥的亲缘系数为0.25;表兄弟姐妹的亲缘系数为0.125;若无亲缘关系则亲缘系数为0。姻亲关系中夫妻的亲缘系数为0.5,在此基础上两个姻亲家族之间的亲缘系数,需要以夫妻亲缘系数0.5为中介系数,再根据丈夫或妻子血亲家族内的系数,计算广义亲缘系数。例如,丈夫与妻子兄弟之间的郎舅关系,其广义亲缘关系是兄弟姐妹亲缘系数×夫妻亲缘系数,即 $0.5 \times 0.5 = 0.25$ 。

$Controls$ 为一组控制变量,用于控制其他因素对创新投入的影响。借鉴姜英兵和于雅萍(2017)^[42]、王文慧等(2018)^[38]、黄海杰等(2018)^[7]和程晨(2018)^[5]的方法:控制企业财务因素对创新投入的影响,包括公司规模($Size$)、盈利能力(ROA)、负债水平(Lev)、资产结构($Tangibles$)、现金比率($Cash$)等;控制家族企业经营特征对创新投入的影响,包括成长机会($Growth$)和公司年龄(Age);控制公司治理状况对创新投入的影响,包括股权集中度($Top1$)、独立董事规模($Inde$)和高管薪酬($TMsalary$)。具体变量定义见表1。

表1 主要变量定义

变量类型	变量名称	变量代码	变量定义
被解释变量	研发投资	RD_Income	当前研发支出占营业收入之百分比值
		RD_Asset	当前研发支出占总资产之百分比值
解释变量	差序格局	$Order1$	根据胡宁(2016)的方法
		$Order2$	根据王明琳等(2014)的方法
控制变量	公司规模	$Size$	总资产的自然对数
	盈利能力	ROA	净利润与总资产的比值
	负债水平	Lev	负债总额与总资产的比值
	资产结构	$Tangibles$	固定资产净额与总资产的比值
	现金比率	$Cash$	现金及现金等价物资产与流动负债的比值
	成长机会	$Growth$	营业收入增长率
	公司年龄	Age	公司成立年限
	股权集中度	$Top1$	第一大股东的持股数量与股本总数的比值
	独立董事规模	$Inde$	独立董事人数与董事人数的比值
	高管薪酬	$TMsalary$	董监高平均工资自然对数
	年度	$\sum Year$	样本属于某一年度取1,否则取0
	行业	$\sum Industry$	样本属于本行业取1,否则取0

(三) 描述性统计

表2为主要变量描述性统计结果。数据显示,被解释变量 RD_Income 的均值为2.920,最大值为16.172,标准差为3.321;被解释变量 RD_Asset 的均值为1.431,最大值为5.989,而最小值为0,说明二代继任后不同企业的创新投入差异比较明显。差序格局在两种不同度量方法下,平均值分别为2.627和0.227,标准差为1.359和0.245,进一步根据表2数据考察二者变异系数(标准差/平均值)发现, $order1$ 的变异系数为0.517,与 $order2$ 的变异系数1.079之间存在较大差异,说明差序格局两种不同度量方法具有明显的数据结构差异性,对从不同视角考察差序格局具有统计上的意义。

表 2 描述性统计

变量	平均值	标准差	最小值	50%分位数	最大值	观测量
RD_Income	2.920	3.321	0	2.670	16.172	1074
RD_Asset	1.431	1.439	0	1.176	5.989	1074
$Order1$	2.627	1.359	0	2	4	1074
$Order2$	0.227	0.245	0	0	0.500	1074
$Size$	22.030	0.982	19.620	21.960	24.560	1074
ROA	0.031	0.063	-0.236	0.032	0.187	1074
Lev	0.422	0.195	0.012	0.415	0.822	1074
$Tangibles$	0.190	0.134	0	0.168	0.538	1074
$Cash$	0.680	0.996	0	0.334	7.099	1074
$Growth$	0.205	0.707	-0.953	0.089	6.541	1074
Age	21.670	5.138	12	21	33	1074
$Top1$	29.50	12.98	8.060	27.49	76.070	1074
$Inde$	0.374	0.052	0.333	0.333	0.571	1074
$TMsalary$	12.490	0.616	10.940	12.420	14.060	1074

四、实证分析结果与稳健性检验

(一) 差序格局对继任二代创新的影响

在控制可能影响创新投入的财务因素、家族企业经营特征、公司治理因素后,本文通过对模型(1)进行 OLS 回归,考察以创业一代为核心的差序格局对继任二代创新投入的影响,同时控制年度和行业层面的固定效应,并采用公司聚类标准差解决异方差问题,具体结果见表3。表3分为四列,列(1)和列(3)被解释变量为 RD_Income ,列(2)和列(4)被解释变量为 RD_Asset 。解释变量 $Order1$ 和 $Order2$ 的系数均为负值,且分别在5%和1%水平显著,说明在控制了其他因素后,继任二代在以创立一代为中心的差序格局中关系越强,创新投入水平越低,假设得到验证。对控制变量的分析结果表明:公司规模、盈利能力、负债水平、资产结构、股权集中度、公司年龄和独立董事规模的系数为负,说明上述因素会抑制企业

创新投入;现金比率、成长机会和高管薪酬的系数为正,说明这些因素会促进企业创新投入,与已有文献结论基本一致。

表3 模型回归结果

变量	(1) <i>RD_Income</i>	(2) <i>RD_Asset</i>	(3) <i>RD_Income</i>	(4) <i>RD_Asset</i>
<i>Order1</i>	-0.138 ** (-2.204)	-0.038 ** (-2.145)		
<i>Order2</i>			-0.916 *** (-2.641)	-0.111 *** (-3.431)
<i>Size</i>	-0.360 *** (-3.332)	-0.377 *** (-7.823)	-0.368 *** (-3.411)	-0.376 *** (-7.758)
<i>ROA</i>	-4.547 *** (-3.184)	-0.215 *** (-2.982)	-4.492 *** (-3.149)	-0.211 *** (-2.930)
<i>Lev</i>	-2.164 *** (-3.617)	-0.029 (-0.975)	-2.124 *** (-3.557)	-0.032 (-1.061)
<i>Tangibles</i>	-0.592 (-0.826)	-0.077 ** (-2.113)	-0.599 (-0.841)	-0.076 ** (-2.103)
<i>Cash</i>	0.225 ** (2.219)	0.008 (1.585)	0.226 ** (2.228)	0.008 (1.596)
<i>Growth</i>	0.031 (0.223)	0.008 (1.172)	0.038 (0.273)	0.008 (1.116)
<i>Age</i>	-0.064 *** (-3.866)	-0.008 (-0.679)	-0.062 *** (-3.755)	-0.009 (-0.526)
<i>Top1</i>	-0.004 (-0.194)	-0.003 *** (-2.726)	-0.004 (-0.224)	-0.003 *** (-2.759)
<i>Inde</i>	-2.808 * (-1.782)	-0.038 (-0.474)	-2.809 * (-1.785)	-0.038 (-0.484)
<i>TMsalary</i>	0.732 *** (4.847)	0.663 *** (9.817)	0.732 *** (4.857)	0.662 *** (9.802)
<i>Constant</i>	1.944 (0.689)	-0.188 (-1.318)	1.929 (0.685)	-0.186 (-1.312)
<i>Year</i>	控制	控制	控制	控制
<i>Industry</i>	控制	控制	控制	控制
<i>Adj_R²</i>	0.435	0.352	0.436	0.351
<i>N</i>	1074	1074	1074	1074

注:***、**和*分别表示在1%、5%和10%水平显著,括号中数值为*t*值

(二) 稳健性检验

1. 缓解截堵问题的稳健性检验——Tobit 模型。本文被解释变量研发投资 *RD_Income* 和 *RD_Asset* 在数据获取时均存在公司未披露而造成的数据缺失问题,本文为此将缺失数据设定为0。Davidson 和 MacKinnon(2004)^[43]将数据的观测值被限定在某个点上称为截堵现象(Censored),由此而产生的数据为截堵数据(Censored Data)。当被解释变量为截堵数据时,使用 OLS 对整个样本进行线性回归,其非线性扰动项将被纳入扰动项中,因此可能导致估计不一致,为此使用最大似然估计法(MLE)Tobit 模型进行处理(Tobin, 1958)^[44]。鉴于被解释变量是左侧受限点为0的截堵数据,在此运用 Tobit 模型进行稳健性检验,考察是否存在严重的估计偏差。从表4回归结果可见,*Order*的系数均显著为负,与主回归结果无显著差异。

表 4 Tobit 模型回归结果

变量	(1) <i>RD_Income</i>	(2) <i>RD_Asset</i>	(3) <i>RD_Income</i>	(4) <i>RD_Asset</i>
<i>Order1</i>	-0.048* (-1.677)	-0.043*** (-3.078)		
<i>Order2</i>			-0.578** (-2.480)	-0.397*** (-4.823)
<i>Size</i>	-0.361*** (-2.876)	-0.060** (-2.439)	-0.365*** (-2.915)	-0.056** (-2.306)
<i>ROA</i>	-3.605** (-2.210)	-0.464 (-1.513)	-3.571** (-2.192)	-0.430 (-1.410)
<i>Lev</i>	-2.237*** (-3.208)	0.042 (0.314)	-2.225*** (-3.199)	0.068 (0.511)
<i>Tangibles</i>	-0.591 (-0.722)	-0.299* (-1.825)	-0.555 (-0.682)	-0.298* (-1.842)
<i>Cash</i>	0.212* (1.834)	-0.003 (-0.143)	0.212* (1.833)	-0.002 (-0.084)
<i>Growth</i>	0.015 (0.093)	-0.011 (-0.356)	0.019 (0.112)	-0.007 (-0.235)
<i>Age</i>	-0.083*** (-4.353)	-0.002 (-0.656)	-0.082*** (-4.275)	-0.001 (-0.360)
<i>Top1</i>	-0.004 (-0.575)	-0.005*** (-3.028)	-0.004 (-0.543)	-0.005*** (-3.056)
<i>Inde</i>	-3.371* (-1.880)	-0.264 (-0.730)	-3.381* (-1.887)	-0.270 (-0.749)
<i>TMsalary</i>	0.759*** (4.405)	0.007 (0.204)	0.759*** (4.412)	0.009 (0.265)
<i>Constant</i>	2.679 (0.896)	-1.439** (-2.463)	2.753 (0.923)	-1.436** (-2.469)
误差项	8.095*** (20.686)	0.161*** (8.647)	8.075*** (20.687)	0.158*** (8.667)
<i>Year</i>	控制	控制	控制	控制
<i>Industry</i>	控制	控制	控制	控制
<i>N</i>	1074	1074	1074	1074

注:***、**和*分别表示在1%、5%和10%水平显著,括号中数值为*t*值

2. 缓解样本选择偏误的稳健性检验——Heckman 两阶段模型。本文研究的核心问题是差序格局对研发投入的影响,研究背景是代际传承,显然研发活动不太可能主导家族企业在代际传承中差序格局的形成,即逆向因果关系存在的可能性较低。然而,代际传承事件本身使得样本的选择丧失了随机性,可能存在样本选择偏误而导致的主效应估计偏差。为此,本文借鉴 Heckman (1979)^[45]提出的两步估计法,构建 Heckman 两阶段模型,考察差序格局对研发投入的影响。

第一阶段,基于家族企业继任二代与创立一代之间是否存在亲缘关系,建立差序格局虚拟二值变量,并将差序格局作为被解释变量,将可能影响差序格局的变量作为解释变量构建 Probit 回归模型(2),以考察家族企业代际传承中两代人存在亲缘关系的概率。在模型(2)中,借鉴黄海杰等(2018)^[7]的方法将出生率下降数 *Decline* 作为工具变量,*Decline* 表示1990—2010年各省、市和自治区出生率下降数,人口出生率的下降导致普遍意义上的后代数量减少,这必然导致家族企业代际传承中两代人之间存在亲缘关系的概率下降,而人口出生率的下降不会直接影响到企业创新行为。通过第一阶段回归得到逆米尔斯比 *IMR* (Inverse Mills Ratio),并在第二阶段回归模型(3)中加入 *IMR* 作为误差调整项。具体模型(2)和模型(3)如下:

$$\Pr(\text{Order}_{i,t}) = \eta_0 + \eta_k \text{Variables}_{i,t} + \sum \text{Year} + \sum \text{Industry} + \varphi_{i,t} \quad (2)$$

$$RD_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 Order_{i,t} + \beta_2 IMR_{i,t} + \beta_k Controls_{i,t} + \sum Year + \sum Industry + \omega_{i,t} \quad (3)$$

其中,模型(2)中 $Pr(Order)$ 为虚拟二值被解释变量,当 $Order$ 取值为0时 $Pr(Order)$ 为0,其他情况为1。 $Variables$ 为解释变量,包括:出生率下降数($Decline$),表示1990—2010年各省、市和自治区出生率下降数;家族化方式($FamStyle$),当为直接创办时取值为1,间接创办取值为2;二职合一情况($Dual$),当董事长和总经理二职合一时取值为1,否则为0;参与管理代数($Gens$),为家族企业参与管理的代际数,只有一代人参与取值为1,两代人参与取值为2,以此类推;其他大股东($Top2$),当存在持股10%以上的大股东时取值为1,否则为0;两权背离率($Separation$),为家族企业实际控制人拥有所有权比例与控制权比例之比;家族成员人数($SumFam$),为家族企业中参与企业管理的人数;子女数量($Children$),为家族企业实际控制人拥有的子女数量;公司规模($Size$)为总资产的自然对数;公司年龄(Age)为公司成立的年限。模型(3)在模型(1)基础上加入 IMR ,其余变量未变。Heckman 两阶段回归结果见表5和表6。

表5 Heckman 第一阶段回归结果

变量	Pr($Order1 = 1$)	Pr($Order2 = 1$)
<i>Decline</i>	-0.057* (-1.694)	-0.087*** (-3.590)
<i>FamStyle</i>	-1.406*** (-6.026)	-0.602*** (-3.940)
<i>Dual</i>	0.465*** (2.729)	0.668*** (5.331)
<i>Gens</i>	0.056 (0.257)	1.108*** (8.386)
<i>Top2</i>	-0.002 (-0.011)	-0.114 (-0.835)
<i>Separation</i>	-1.834*** (-2.761)	-0.340 (-1.101)
<i>SumFam</i>	0.212*** (2.647)	0.185*** (3.998)
<i>Children</i>	0.479*** (3.788)	0.055 (1.057)
<i>Size</i>	-0.117 (-1.280)	-0.158** (-2.393)
<i>Age</i>	-0.009 (-0.440)	0.023* (1.652)
<i>Constant</i>	6.327*** (2.915)	1.403 (1.288)
<i>Year</i>	控制	控制
<i>Industry</i>	控制	控制
<i>Pseudo_R²</i>	0.382	0.295
<i>N</i>	679	721

注:***、**和*分别表示在1%、5%和10%水平显著,括号中数值为 t 值

表6 Heckman 第二阶段回归结果

变量	(1) <i>RD_Income</i>	(2) <i>RD_Asset</i>	(3) <i>RD_Income</i>	(4) <i>RD_Asset</i>
<i>Order1</i>	-0.363*** (-4.119)	-0.059*** (-2.599)		
<i>IMR1</i>	-0.569 (-1.161)	-0.007 (-0.297)		
<i>Order2</i>			-1.948*** (-3.959)	-0.323*** (-3.055)

(续表6)

<i>IMR2</i>			-0.403 (-1.504)	-0.018 (-1.465)
<i>Size</i>	-0.300** (-2.188)	0.011* (1.672)	-0.303** (-2.274)	0.008 (1.335)
<i>ROA</i>	-4.850*** (-2.727)	-0.072 (-0.884)	-4.750*** (-2.759)	-0.062 (-0.771)
<i>Lev</i>	-2.667*** (-3.553)	0.057 (1.647)	-2.529*** (-3.510)	0.071** (2.108)
<i>Tangibles</i>	0.268 (0.316)	0.006 (0.145)	0.125 (0.153)	0.011 (0.289)
<i>Cash</i>	0.356*** (2.989)	0.016*** (2.868)	0.355*** (3.067)	0.016*** (2.912)
<i>Growth</i>	0.220 (1.418)	-0.002 (-0.326)	0.232 (1.546)	-0.003 (-0.360)
<i>Age</i>	-0.043* (-1.936)	0.000 (0.020)	-0.042** (-2.148)	0.000 (0.176)
<i>Top1</i>	-0.009 (-1.140)	-0.001*** (-2.936)	-0.006 (-0.728)	-0.001*** (-2.781)
<i>Inde</i>	-3.141* (-1.664)	-0.072 (-0.826)	-3.336* (-1.847)	-0.083 (-0.984)
<i>TMsalary</i>	0.913*** (4.861)	0.001 (0.155)	0.873*** (4.848)	0.005 (0.593)
<i>Constant</i>	-0.585 (-0.182)	-0.223 (-1.517)	-2.827 (-0.892)	-0.230 (-1.556)
<i>Year</i>	控制	控制	控制	控制
<i>Industry</i>	控制	控制	控制	控制
<i>Adj_R²</i>	0.454	0.331	0.464	0.352
<i>N</i>	679	679	721	721

注:***、**和*分别表示在1%、5%和10%水平显著,括号中数值为*t*值

表5给出 Heckman 第一阶段的回归结果, *Decline* 的系数为 -0.057和 -0.087, *t* 值分别为 -1.694和 -3.590, 在10%和1%水平显著, 说明人口出生率的下降显著降低了创立一代和继任二代之间存在亲缘关系的概率。表6给出 Heckman 第二阶段的回归结果, 在加入逆米尔斯比 *IMR* 作为控制变量之后, 列(1)和列(2)的 *Order1* 系数分别为 -0.363和 -0.059, 且均在1%水平显著, 列(3)和列(4)的 *Order2* 系数分别为 -1.948和 -0.323, 且均在1%水平显著, 说明在控制了样本选择偏误后, 差序格局对二代创新投入的影响仍旧显著。由于模型(2)中相关变量的数据缺失, 所以表5和表6的样本量分别为679和721个。

五、进一步研究——家族企业异质性的影响

基于家族企业不同类型的异质性研究是近年热点问题 (Neubaum 等, 2019)^[23], 因此本文进一步研究家族企业的异质性特征对基本假设的影响。受 Nordqvist 等 (2014)^[20]、胡旭阳和吴一平 (2016)^[21] 以及 Dieguez-Soto 等 (2015)^[22] 的研究启发, 本文从三个方面考虑家族企业异质性的影响因素: 第一, “离而不休”, 即创立一代作为家族核心成员在二代继任后继续介入管理经营; 第二, 政企关联, 即家族企业与政府及监管部门建立社会政治关系; 第三, 非家族高管介入, 即将非家族高管引入家族企业经营管理中。以下分别考察家族企业异质性因素对差序格局与创新投入水平之间关系的动态影响。

(一) “离而不休”的调节作用

高管继任问题对所有类型的公司均构成挑战 (Miller, 1993)^[46], 但是家族企业代际传承中, 由于家族

企业离任高管的巨大影响力,以及新旧高管之间的亲密关系和管理经验上的差距,可能会使挑战更加严峻(Lansberg, 1999)^[47]。根据本文统计大约64%的样本公司在二代正式继任后创立一代仍旧掌握对公司的实际控制权,普遍存在“离而不休”的状态。事实上,创立一代作为创业者,常常认为公司是自身的延展并希望对公司进行完全控制(Dyer, 1986)^[48]。创立一代“离而不休”更多是由于个性和情感需求而不是竞争需求,这可能导致二代继任后采用不适当策略、产生不合适的组织文化和有缺陷的治理。

Miller等(2003)^[49]指出,代际传承失败的重要原因是创立一代在早期的家庭情感关系处理上对继任二代造成的“情感烙印”。例如,许多父辈作为成功企业家都表现出刚毅而威严的个性,甚至相当自恋,作为他们的子女(继任二代)想要获得父辈的关注,必须要与父辈强大的自我和蒸蒸日上的企业相竞争。心理学文献证实,在此境遇下子女可能陷入对父辈的迷恋难以形成独立的身份认同,因为他们会将父辈形象理想化(Kernberg, 1975)^[50]。继任二代在此心理支配下,更容易固守创立一代建立的公司传统和管理模式。创新作为企业重要的战略决策,为企业整体经营战略服务,当创立一代坚持“离而不休”时,继任二代会更倾向于保守策略,更可能在经营决策中迎合实际控制人(创立一代)的需要,优先考虑巩固家族认同感和家族成员间情感依恋等非经济目标,从而降低在研发投入上的投入,更多地获取现金流来保证家族收入稳定。而代际差序格局中两代人关系越强,则创立一代对二代的控制力越强,在“离而不休”情境下二代越可能在创新上采取保守策略。因此,“离而不休”能强化差序格局与研发投入的负相关关系。

为此,本文引入虚拟变量 *Incumbent* 衡量创立一代是否处于“离而不退”状态,具体地,当二代继任后创立一代仍为公司实际控制人则 *Incumbent* = 1, 否则为0。同时,通过交互项 *Order* × *Incumbent* 来考察创立一代“离而不休”的调节作用。具体回归显示在表7,列(1)到列(4) *Order* 的系数均为负,且在10%水平显著,交互项 *Order* × *Incumbent* 均为负,且分别在10%和5%水平显著,证明“离而不休”强化了差序格局与研发投入的负相关关系。

表7 “离而不休”的调节作用

变量	(1) <i>RD_Income</i>	(2) <i>RD_Asset</i>	(3) <i>RD_Income</i>	(4) <i>RD_Asset</i>
<i>Order1</i>	-0.106* (-1.729)	-0.081* (-1.884)		
<i>Order2</i>			-0.571* (-1.823)	-0.466* (-1.738)
<i>Incumbent</i>	0.181 (0.463)	0.017 (0.756)	-0.136 (-0.582)	-0.010 (-0.742)
<i>Order1</i> × <i>Incumbent</i>	-0.243* (-1.879)	-0.064* (-1.669)		
<i>Order2</i> × <i>Incumbent</i>			-1.301* (-1.914)	-0.464** (-1.991)
<i>Size</i>	-0.392*** (-3.560)	0.016** (2.417)	-0.392*** (-3.565)	0.016** (2.506)
<i>ROA</i>	-4.539*** (-3.142)	-0.227*** (-2.683)	-4.547*** (-3.158)	-0.233*** (-2.771)
<i>Lev</i>	-2.038*** (-3.362)	0.039 (1.114)	-2.015*** (-3.330)	0.038 (1.068)
<i>Tangibles</i>	-0.732 (-1.007)	-0.066 (-1.555)	-0.602 (-0.836)	-0.058 (-1.376)
<i>Cash</i>	0.207** (2.014)	0.014** (2.262)	0.212** (2.059)	0.014** (2.397)
<i>Growth</i>	0.046 (0.329)	-0.008 (-1.027)	0.046 (0.330)	-0.009 (-1.092)

(续表 7)

<i>Age</i>	-0.067*** (-3.933)	-0.001 (-0.687)	-0.066*** (-3.884)	-0.001 (-0.711)
<i>Top1</i>	-0.002 (-0.301)	-0.001*** (-2.827)	-0.002 (-0.233)	-0.001*** (-2.755)
<i>Inde</i>	-2.589 (-1.628)	-0.040 (-0.425)	-2.615* (-1.647)	-0.043 (-0.462)
<i>TMsalary</i>	0.796*** (5.143)	-0.004 (-0.453)	0.787*** (5.097)	-0.004 (-0.496)
<i>Constant</i>	0.804 (0.300)	-0.247 (-1.574)	0.996 (0.373)	-0.243 (-1.556)
<i>Year</i>	控制	控制	控制	控制
<i>Industry</i>	控制	控制	控制	控制
<i>Adj_R²</i>	0.437	0.348	0.438	0.348
<i>N</i>	1074	1074	1074	1074

注:***、**和*分别表示在1%、5%和10%水平显著,括号中数值为*t*值

(二) 政企关联的调节作用

政企关联是指企业与政府及监管部门的显性或隐性社会关系(Fisman,2001;潘红波等,2008)^[51-52],是获取政府财务和非财务支持的重要来源(Faccio,2006;Peng和Luo,2000)^[53-54]。家族企业领导者具有强烈动机培育和寻求政企关联,通过与政府或官员保持特殊关系,来应对环境不确定性和资源约束,增强企业的市场竞争能力(张敏等,2010)^[55]。胡旭阳和吴一平(2016)^[21]提出企业政治资本代际转移理论,发现政治资本作为家族企业重要的社会资本是代际传承的重要内容之一。本文样本统计数据也证实了上述论断,具有政企关联的公司占到总样本的73%,其中,创立一代和继任二代同时具有政企关联的样本占政企关联总样本的36%,即政企关联家族企业中有约三分之一存在政治资本的代际传承现象。

本文认为政企关联能够缓解差序格局与企业创新之间的负相关关系。一方面,政企关联可以看作企业外部的社会因素对家族关系的一种渗透,要求家族企业更加注重政治声誉承担社会责任,因此会对家族利益形成一种“干预”,表现在SEW的获取中更加注重维护企业相关利益者的利益,将企业的长远发展不单单看作家族利益的延续,而是社会责任的担当,从而有义务和动力发展创新行为。另一方面,政企关联缓解企业外部环境的不确定性,提升资源获取能力,削弱创新活动对家族控制权的不利冲击,从而鼓励创新。

为此,本文引入虚拟变量*POL*衡量公司政企关联状况,此处政企关联是指董事长曾任或现任人大代表、政协委员、党代表、工商联领导职务或曾任党政官员的情况(王满和刘子旭,2016)^[56]。具体地,当创立一代和继任二代同时具有政企关联时,*POL*取值为2;当创立一代或继任二代一方具有政企关联时,*POL*取值为1;两代都不具有政企关联时,*POL*取值为0。为检验政企关联的调节作用,在主模型(1)的解释变量中加入交互项*Order*×*POL*,具体回归结果见表8。列(1)到列(4)中*Order*系数均为负,且在10%水平显著;交互项*Order*×*POL*系数均为正,且在5%和10%水平显著。说明政企关联弱化了差序格局与研发投入水平之间的负相关关系。

表 8 政企关联调节作用

变量	(1) <i>RD_Income</i>	(2) <i>RD_Asset</i>	(3) <i>RD_Income</i>	(4) <i>RD_Asset</i>
<i>Order1</i>	-0.119* (-1.955)	-0.007* (-1.689)		
<i>Order2</i>			-0.677* (-1.950)	-0.084* (-1.929)
<i>POL</i>	0.316 (1.195)	0.002 (0.118)	0.179 (1.025)	0.007 (0.696)

(续表8)

<i>Order1</i> × <i>POL</i>	0.046** (1.996)	0.037* (1.822)		
<i>Order2</i> × <i>POL</i>			0.103** (2.181)	0.022* (1.695)
<i>Size</i>	-0.380*** (-3.004)	0.008 (1.015)	-0.387*** (-3.057)	0.007 (0.941)
<i>ROA</i>	-5.108** (-2.466)	-0.168 (-1.325)	-5.022** (-2.431)	-0.161 (-1.276)
<i>Lev</i>	-2.419*** (-3.448)	0.062 (1.449)	-2.365*** (-3.381)	0.064 (1.505)
<i>Tangibles</i>	-1.432* (-1.713)	-0.047 (-0.924)	-1.538* (-1.849)	-0.044 (-0.869)
<i>Cash</i>	0.320*** (2.803)	0.018** (2.535)	0.325*** (2.853)	0.017** (2.497)
<i>Growth</i>	0.186 (0.713)	-0.014 (-0.871)	0.188 (0.720)	-0.012 (-0.760)
<i>Age</i>	-0.063*** (-3.288)	-0.001 (-0.445)	-0.061*** (-3.157)	-0.001 (-0.434)
<i>Top1</i>	-0.005 (-0.693)	-0.001** (-2.393)	-0.006 (-0.832)	-0.001** (-2.266)
<i>Inde</i>	-1.160 (-0.639)	-0.008 (-0.073)	-1.224 (-0.676)	-0.001 (-0.008)
<i>TMsalary</i>	0.844*** (4.865)	0.001 (0.116)	0.833*** (4.789)	0.001 (0.114)
<i>Constant</i>	0.078 (0.023)	-0.188 (-0.889)	0.010 (0.003)	-0.179 (-0.852)
<i>Year</i>	控制	控制	控制	控制
<i>Industry</i>	控制	控制	控制	控制
<i>Adj_R²</i>	0.450	0.377	0.456	0.376
<i>N</i>	1074	1074	1074	1074

注：***、**和*分别表示在1%、5%和10%水平显著，括号中数值为*t*值

(三) 非家族成员高管介入的调节作用

企业成长离不开管理人才吸纳和管理能力提升,家族企业一般从家族内部选拔人才以满足对人力资本的需求(Chua等,2004)^[57]。但是家族自身在规模和能力上都是有限的,引入非家族管理人员通常是家族企业成长和扩张的必要条件(Chrisman等,2014)^[58]。因此非家族成员高管介入家族企业管理,已经成为相当普遍的一种现象。

首先,非家族高管一般曾受雇于其他公司,这种与家族成员不同的职业生涯背景能给家族企业带来更多的人脉和信息资源(Salvato等,2012)^[59],可以为企业创新提供有利条件;其次,家族企业雇用非家族成员在一定程度上可以提高企业的声誉(Fang等,2012)^[60],为家族企业提供更强的合法性,这些有助于外部资源的获取(Chung和Luo,2013)^[61],为企业创新提供物质保障;再次,非家族高管较低的心理所有权可能带来更大的风险承受度和参与创新活动的意愿(Huybrechts等,2013)^[62];最后,当所有权分散在多个家族时,非家族高管的介入作为治理机制,可以确保资源不会被各家族挪用和盗取(Miller等,2014;Steijvers和Niskanen,2013)^[63-64],确保创新有充足的可用资源。因此,非家族高管的介入提升家族企业研发投入的意愿。而代际差序格局关系越强,家族对非家族高管带来的外部“冲击”就越敏感,越有可能带来创新环境的改善,增加创新投入。

为此,引入变量 *NonFam* 表示非家族高管的介入,具体用高管中非家族成员的比例来衡量,同时构建

交互项 $Order \times NonFam$, 考察非家族成员高管介入的调节作用。回归结果显示在表9中, 列(1)到列(4) $Order$ 的系数均为负, 且在10%水平显著; 交互项 $Order \times NonFam$ 系数均为正, 且分别在5%和10%水平显著, 说明非家族成员高管的介入能够显著弱化差序格局与研发投入水平之间的负相关关系。

表 9 非家族高管介入的调节作用

变量	(1) <i>RD_Income</i>	(2) <i>RD_Asset</i>	(3) <i>RD_Income</i>	(4) <i>RD_Asset</i>
<i>Order1</i>	-0.477* (-1.747)	-0.351* (-1.829)		
<i>Order2</i>			-1.602* (-1.843)	-1.653* (-1.744)
<i>NonFam</i>	1.675 (1.120)	0.227*** (2.614)	0.754 (0.822)	0.140*** (2.615)
<i>Order1 × NonFam</i>	0.368** (2.388)	0.423** (2.034)		
<i>Order2 × NonFam</i>			0.713* (1.755)	1.918* (1.744)
<i>Size</i>	-0.367*** (-3.335)	-0.018*** (-2.764)	-0.373*** (-3.389)	-0.017*** (-2.599)
<i>ROA</i>	-4.779*** (-3.294)	-0.205** (-2.430)	-4.641*** (-3.208)	-0.205** (-2.443)
<i>Lev</i>	-2.193*** (-3.599)	0.042 (1.197)	-2.123*** (-3.488)	0.046 (1.291)
<i>Tangibles</i>	-0.640 (-0.879)	-0.052 (-1.222)	-0.614 (-0.849)	-0.054 (-1.288)
<i>Cash</i>	0.217** (2.093)	0.016*** (2.664)	0.219** (2.117)	0.016*** (2.611)
<i>Growth</i>	0.034 (0.240)	-0.010 (-1.200)	0.034 (0.244)	-0.009 (-1.136)
<i>Age</i>	-0.065*** (-3.812)	-0.001 (-0.926)	-0.063*** (-3.694)	-0.001 (-0.719)
<i>Top1</i>	-0.001 (-0.198)	-0.001*** (-2.863)	-0.001 (-0.207)	-0.001*** (-2.824)
<i>Inde</i>	-2.860* (-1.792)	-0.038 (-0.406)	-2.871* (-1.800)	-0.044 (-0.477)
<i>TMsalary</i>	0.732*** (4.778)	-0.005 (-0.604)	0.737*** (4.811)	-0.005 (-0.550)
<i>Constant</i>	2.922 (0.932)	-0.485*** (-2.655)	1.951 (0.681)	-0.391** (-2.351)
<i>Year</i>	控制	控制	控制	控制
<i>Industry</i>	控制	控制	控制	控制
<i>Adj_R²</i>	0.432	0.351	0.433	0.350
<i>N</i>	1074	1074	1074	1074

注: **、*和^{*}分别表示在1%、5%和10%水平显著, 括号中数值为 *t* 值

六、研究结论

代际传承背景下家族企业创新行为研究, 一直是重要而颇具争议的有趣问题。该问题的重要性体现在代际传承既是界定家族企业的重要依据, 也是家族企业的核心任务, 而创新又是企业发展的必由之路, 如何在

继承传统和开拓创新中寻求平衡,事关家族企业的基业长青。然而,对该问题的实证研究结论却充满分歧和矛盾,说明家族企业代际传承背景下创新行为研究仍旧处于发展阶段,这也是本文的研究意义所在。

本文以具有鲜明中国特色的家族企业差序格局为视角,探讨在代际传承中,创立一代与继任二代的亲缘关系如何影响二代履新后的创新投入水平。研究发现,继任二代在以创立一代为中心的差序格局中关系越强,履新后创新投入水平越低。进一步引入家族企业异质性因素发现,创立一代的“离而不休”会强化差序格局与创新投入之间的负相关关系,即对创新水平产生抑制作用;而政企关联和非家族成员高管介入,均会弱化差序格局与创新投入之间的负相关关系,即对创新水平产生促进作用。

本文的研究结论回应了当前家族企业面临的现实困境,为代际传承背景下二代履新后的创新投入问题提供有益启示。第一,本文主要研究结论显示,继任二代与创立一代亲缘关系上越紧密则越可能降低创新投入水平,因此在选择接班人问题上创立一代应该谨慎面对现实,警惕一味地“任人唯亲”可能给企业以及家族带来损害。第二,应该充分信任继任二代,给予二代更大决策空间。古语云“用人无疑,唯才所宜”,在前期接班人的遴选和培育过程中应尽量做到“唯才所宜”,并注重创新精神的传承,进而在二代继任后尽量做到“用人无疑”,减少对离任后的家族企业过度干预。第三,本文研究显示政企关联表现出“制度替代”效应,有助于家族企业担当社会责任和获取经济资源,从而促进创新。然而政企关联是“双刃剑”,也会诱发企业资源依赖(王利平等,2010)^[65],产生政治资源诅咒效应,加剧企业粗放发展,损害经济增长质量(袁建国等,2015)^[66],因此应该防止家族企业家过度“政治化”倾向,着力构建更加公正公平透明的企业经营制度环境,为企业提供制度保障,让家族企业家将更多精力投入企业经营,而非政治经营。第四,非家族企业高管的介入能够增加外部资源获取能力、提升风险承担意愿并产生治理效应,代际传承中可以考虑适当增加非家族高管的比例,以提升创新投入水平。总之,创立一代需要客观对待二代继任后的业绩和创新水平下滑,给继任二代提供一个容错的家族氛围,鼓励二代积极进行创新尝试;继任二代需要克服短期速胜以证实自己能力的冲动,要立足长远,培育家族企业可持续发展的创新动力,确保基业长青。

本文的研究仍存在不足之处。一方面,对家族企业异质性的探讨有待深入。本文虽然从创立一代“离而不休”等三个方面阐述了异质性对本文研究议题的动态影响,但是限于能力和篇幅并未按照系统化多维度标准对企业样本进行类型划分,这是本议题未来可以进一步深入拓展的研究方向。另一方面,本文对创新行为的研究局限于创新投入,并不涉及创新产出,从创新投入到创新产出中间仍旧存在巨大的“理论黑箱”,需待后续进一步深入研究。

参考文献:

- [1] 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(1):71-88.
- [2] DE MASSIS A,FRATTINI F,LICHTENTHALER U. Research on technological innovation in family firms: present debates and future directions[J]. Family Business Review,2013,26(1):10-31.
- [3] THOMPSON V A. Bureaucracy and innovation[J]. Administrative Science Quarterly,1965,10(1):1-20.
- [4] 严若森,杜帅. 代际传承对家族企业创新投入的影响——社会情感财富理论视角[J]. 科技进步与对策,2018(8):84-91.
- [5] 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(6):81-92.
- [6] 汪祥耀,金一禾,毕祎. 家族企业代际传承推动还是抑制了创新[J]. 商业经济与管理,2016(12):73-82.
- [7] 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]. 南开管理评论,2018(1):6-16.
- [8] 赵勇,李新春. 家族企业传承期抑制了研发投入吗?——基于家族企业多重目标的调节效应[J]. 研究与发展管理,2018(5):81-91.
- [9] 胡宁. 家族企业创一代离任过程中利他主义行为研究——基于差序格局理论视角[J]. 南开管理评论,2016(6):168-176,188.
- [10] CHRISMAN J J,CHUA J H,STEIER L. Sources and consequences of distinctive familiness:an introduction[J]. Entrepreneurship Theory and Practice,2005,29(3):237-247.
- [11] ERDOGAN I,RONDI E,DE MASSIS A. Managing the tradition and innovation paradox in family firms:a family imprinting perspective[J]. Entrepreneurship Theory and Practice,2020,44(1):20-54.
- [12] 陈凌,应丽芬. 代际传承:家族企业继任管理和创新[J]. 管理世界,2003(6):89-97,155-156.
- [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]. 管理世界,2020(11):207-229.

- [14] 毕立华,张俭,杨志强,等. 家族涉入程度、环境不确定性与技术创新[J]. 南方经济,2018(5):85-103.
- [15] 严若森,肖莎. 政治关联、制度环境与家族企业创新绩效——社会情感财富理论视角的解释[J]. 科技进步与对策,2019(6):75-84.
- [16] 王明琳,徐萌娜,王河森. 利他行为能够降低代理成本吗? ——基于家族企业中亲缘利他行为的实证研究[J]. 经济研究,2014(3):144-157.
- [17] GOMEZ-MEJIA L R, CAMPBELL J T, MARTIN G. Socioemotional wealth as a mixed gamble: revisiting family firm R&D investments with the behavioral agency model[J]. *Entrepreneurship Theory and Practice*,2014,38(6):1351-1374.
- [18] 朱沆,ERIC K,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]. 管理世界,2016(3):99-114.
- [19] 严若森,吴梦茜. 二代涉入、制度情境与中国家族企业创新投入——基于社会情感财富理论的研究[J]. 经济管理,2020(3):23-39.
- [20] 万里霜. 家族涉入调节下社会资本对企业创新的作用机制研究[J]. 贵州财经大学学报,2020(5):64-72.
- [21] 胡旭阳,吴一平. 中国家族企业政治资本代际转移研究——基于民营企业参政议政的实证分析[J]. 中国工业经济,2016(1):146-160.
- [22] 许永斌,鲍树琛. 代际传承对家族企业风险承担的影响[J]. 商业经济与管理,2019(3):50-60.
- [23] NEUBAUM D O, KAMMERLANDER N, BRIGHAM K H. Capturing family firm heterogeneity: how taxonomies and typologies can help the field move forward[J]. *Family Business Review*,2019,32(2):106-130.
- [24] GOMEZ-MEJIA L R, HAYNES K T, NUNEZ-NICKEL M. Socioemotional wealth and business risks in family-controlled firms: evidence from Spanish olive oil mills[J]. *Administrative Science Quarterly*,2007,52(1):106-137.
- [25] BERRONE P, CRUZ C, GOMEZ-MEJIA 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.
- [26] SWAB R G, SHERLOCK C, MARKIN E, et al. "SEW" what do we know and where do we go? A review of socioemotional wealth and a way forward[J]. *Family Business Review*,2020,33(4):424-445.
- [27] RONDIE, DE MASSIS A, KOTLAR J. Unlocking innovation potential: a typology of family business innovation postures and the critical role of the family system[J]. *Journal of Family Business Strategy*,2019,10(4):100-236.
- [28] ENSLEY M D, PEARSON A W. An exploratory comparison of the behavioral dynamics of top management teams in family and nonfamily new ventures: cohesion, conflict, potency, and consensus[J]. *Entrepreneurship Theory and Practice*,2005,29(3):267-284.
- [29] ZAHRA S A. Organizational learning and entrepreneurship in family firms: exploring the moderating effect of ownership and cohesion[J]. *Small Business Economics*,2012,38(1):51-65.
- [30] SUNDARAMURTHY C, KREINER G E. Governing by managing identity boundaries: the case of family businesses [J]. *Entrepreneurship Theory and Practice*,2008,32(3):415-436.
- [31] CHRISMAN J J, CHUA J H, LITZ R. A unified systems perspective of family firm performance: an extension and integration[J]. *Journal of Business Venturing*,2003,18(4):467-472.
- [32] ZAHRA S A. Harvesting family firms' organizational social capital: a relational perspective[J]. *Journal of Management Studies*,2010,47(2):345-366.
- [33] GOMEZ-MEJIA L R, CRUZ C, BERRONE P, et al. The bind that ties: socioemotional wealth preservation in family firms[J]. *Academy of Management Annals*,2011,5(1):653-707.
- [34] MILLER D, LE BRETON-MILLER I. Deconstructing socioemotional wealth[J]. *Entrepreneurship Theory and Practice*,2014,38(4):713-720.
- [35] 尹一军,张耀辉,谢志敏. 代际传承、环境动态性与企业绩效[J]. 财经问题研究,2021(1):106-113.
- [36] 鲁桐,党印. 公司治理与技术创新:分行业比较[J]. 经济研究,2014(6):115-128.
- [37] 潘越,潘健平,戴亦一. 公司诉讼风险、司法地方保护主义与企业创新[J]. 经济研究,2015(3):131-145.
- [38] 王文慧,孙光国,孙瑞琦. 审计与战略委员会重叠任职会抑制公司创新吗[J]. 中国会计评论,2018(3):437-476.
- [39] 覃家琦,李泽广. 创业资本与企业创新:情怀何处安放? ——来自中国工业企业的证据[J]. 中国会计评论,2017(4):403-448.
- [40] CHEMMANUR T J, LOUTSKINA E, TIAN X. Corporate venture capital, value creation, and innovation[J]. *The Review of Financial Studies*,2014,27(8):2434-2473.
- [41] HAMILTON W D. The genetical evolution of social behaviour. [J]. *Journal of Theoretical Biology*,1964,7(1):17-52.
- [42] 姜英兵,于雅萍. 谁是更直接的创新者? ——核心员工股权激励与企业创新[J]. 经济管理,2017(3):109-127.

- [43] DAVIDSON R, MACKINNON J G. *Econometric theory and methods* [M]. New York: Oxford University Press, 2004: 481-485.
- [44] TOBIN J. Estimation of relationships for limited dependent variables [J]. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 1958, 26(1): 24-36.
- [45] HECKMAN J J. Sample selection bias as a specification error [J]. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 1979, 47(1): 153-161.
- [46] MILLER D. Some organizational consequences of CEO succession [J]. *Academy of Management Journal*, 1993, 36(3): 644-659.
- [47] LANSBERG I. *Succeeding generations: realizing the dream of families in business* [M]. Boston: Harvard Business Review Press, 1999: 151-157.
- [48] DYER W G. *Cultural change in family firms: anticipating and managing business and family transitions* [M]. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1986: 87-90.
- [49] 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.
- [50] KERNBERG O F. Further contributions to the treatment of narcissistic personalities: a reply to the discussion by Paul H. Ornstein [J]. *International Journal of Psycho-Analysis*, 1975, 56(1): 245-247.
- [51] FISMAN R. Estimating the value of political connections [J]. *American Economic Review*, 2001, 91(4): 1095-1102.
- [52] 潘红波, 夏新平, 余明桂. 政府干预、政治关联与地方国有企业并购 [J]. *经济研究*, 2008(4): 41-52.
- [53] FACCIO M. Politically connected firms [J]. *American Economic Review*, 2006, 96(1): 369-386.
- [54] PENG M W, LUO Y. Managerial ties and firm performance in a transition economy: the nature of a micro-macro link [J]. *Academy of Management Journal*, 2000, 43(3): 486-501.
- [55] 张敏, 张胜, 王成方, 等. 政治关联与信贷资源配置效率——来自我国民营上市公司的经验证据 [J]. *管理世界*, 2010(11): 143-153.
- [56] 王满, 刘子旭. 民营企业政治关联对财务柔性储备的替代作用研究 [J]. *管理科学*, 2016(5): 116-133.
- [57] CHUA J H, CHRISMAN J J, CHANG E P C. Are family firms born or made? An exploratory investigation [J]. *Family Business Review*, 2004, 17(1): 37-54.
- [58] CHRISMAN J J, MEMILI E, MISRA K. Nonfamily managers, family firms, and the winner's curse: the influence of noneconomic goals and bounded rationality [J]. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2014, 38(5): 1-25.
- [59] SALVATO C, MINICHILLI A, PICCARRETA R. Faster route to the CEO suite: nepotism or managerial proficiency? [J]. *Family Business Review*, 2012, 25(2): 206-224.
- [60] FANG H, MEMILI E, CHRISMAN J J. Family firms' professionalization: institutional theory and resource-based view perspectives [J]. *Small Business Institute Journal (SBIJ)*, 2012, 8(2): 12-34.
- [61] CHUNG C N, LUO X R. Leadership succession and firm performance in an emerging economy: successor origin, relational embeddedness, and legitimacy [J]. *Strategic Management Journal*, 2013, 34(3): 338-357.
- [62] HUYBRECHTS J, VOORDECKERS W, LYBAERT N. Entrepreneurial risk taking of private family firms: the influence of a nonfamily CEO and the moderating effect of CEO tenure [J]. *Family Business Review*, 2013, 26(2): 161-179.
- [63] MILLER D, LE BRETON-MILLER I, MINICHILLI A. When do non-family CEOs outperform in family firms? Agency and behavioral agency perspectives [J]. *Journal of Management Studies*, 2014, 51(4): 547-572.
- [64] STEIJVERS T, NISKANEN M. The determinants of cash holdings in private family firms [J]. *Accounting & Finance*, 2013, 53(2): 537-560.
- [65] 王利平, 高伟, 张学勇. 民营企业政治关联: 一个多视角的分析 [J]. *商业经济与管理*, 2010(12): 18-23.
- [66] 袁建国, 后青松, 程晨. 企业政治资源的诅咒效应——基于政治关联与企业技术创新的考察 [J]. *管理世界*, 2015(1): 139-155.



(责任编辑 束顺民)