

家族企业传承方式对企业绩效的影响研究

杨柳青

西安邮电大学经济与管理学院, 陕西 西安

收稿日期: 2024年4月17日; 录用日期: 2024年4月25日; 发布日期: 2024年5月31日

摘要

改革开放近40年, 家族企业成为推动国民经济发展的重要力量。随着“创一代”渐老, 接班人选择成为焦点。家族企业传承不仅关乎企业, 更影响国家经济。本文基于内部传承与外部传承这两种传承方式, 研究选择不同的接班人对企业绩效产生的影响。本研究采用描述性统计、关联性分析、多元回归分析、稳健性检验等统计方法, 以解决了2018~2020年上市家族企业为研究样本, 研究各种传承模式对家族企业业绩的影响。通过实证研究得出以下结论: 第一、选择家族内部成员作为接班人对企业绩效产生积极的影响; 第二、选择职业经理人作为接班人对企业绩效产生消极的影响。根据研究的结论也提出了几点关于家族企业选择传承方式的建议。

关键词

家族企业, 企业绩效, 内部传承, 外部传承

Research on the Impact of Family Business Succession on Firm Performance

Liuqing Yang

College of Economics and Management, Xi'an University of Posts and Telecommunications, Xi'an Shaaxi

Received: Apr. 17th, 2024; accepted: Apr. 25th, 2024; published: May 31st, 2024

Abstract

In the past 40 years of reform and opening up, family businesses have become an important force in promoting the development of the national economy. As the "Founding Generation" grows older, the successor choice becomes the focus. Family business succession is not only about the business, but also about the country's economy. Based on two inheritance methods, internal succession and external succession, this paper studies the impact of choosing different successors on firm per-

formance. In this study, descriptive statistics, correlation analysis, multiple regression analysis, robustness test and other statistical methods were used to solve the problem of listed family enterprises from 2018 to 2020 as the research sample to study the impact of various inheritance models on the performance of family firms. Through empirical research, the following conclusions are drawn: first, the selection of family members as successors has a positive impact on firm performance, and second, the selection of professional managers as successors has a negative impact on firm performance. Based on the conclusions of the study, several suggestions are also put forward for the selection of succession methods for family businesses.

Keywords

Family Business, Enterprise Performance, Internal Inheritance, External Inheritance

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

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

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



Open Access

1. 引言

家族企业经过无数风暴雨以后，仍然以其顽强的生命力在国际经济舞台上发挥着举足轻重的角色，是一种古老而崭新的企业形式。根据福布斯中文网公布的数据显示，截至 2017 年，A 股上市公司共有 3204 家，家族企业达到 1112 家，占比约为 34%。和欧美比，就好几代家族企业而言，中国国内大多数的家族企业都是年轻人，而很多家族式的小产权企业也在制约着公司的发展壮大[1] [2]。据全球家族企业联合会(Family Business Network, 下称“FBN”)统计数据显示，中国有大概五千万个家族企业，领导人年龄超过五十岁，这就意味着在未来的五年或十年内，这栋万家家族企业将面临企业传承、寻找接班人的问题。由此可见，我国家族企业的传承是刻不容缓的[3]。国内外学者对家族企业传承方式与企业绩效的影响进行了研究，但多关注“子承父业”，较少涉及职业经理人的影响。本文采用财务指标探讨不同传承方式对家族企业绩效的影响，旨在通过实证分析确定更有利于企业发展的传承方式，为家族企业传承路径规划提供参考，减少传承过程中的绩效波动。

本次研究的目的是深化家族企业传承理论，为接班人选择提供理论支撑。研究对比了家族内部成员与职业经理人的传承方式，在职业经理人市场不断成熟与我国独特的“家”文化背景下，探讨不同选择对企业绩效的影响。家族企业是我国经济的重要支柱，接班人选择直接影响其发展，进而影响国家经济。因此，研究家族企业传承方式不仅为家族企业提供理论支持，也助力国家经济发展。本文为家族企业传承方式选择提供借鉴，比较不同传承方式对企业绩效的影响，为家族企业传承规划提供理论依据，并为其他家族企业提供参考。

2. 文献回顾

国内外学者在上世纪 90 年代展开了对家族企业定义的相关研究。所有权的观点认为，家族企业的所有权必须掌控在家族手里[1]，之后又有学者基于所有权的界定进行了更深层次的探讨，重点研究家族企业的持股比，这种方法有利于量化研究[4]。虽然不同的国家存在对持股率认识有差异，但是，关键在于持股权能否具备实际控制权和公司的所有权。Barnes 与 Hershon (1976)指出一个家族具有企业的所有权是判断该企业是家族企业的标准[5]。唐克埃尔斯与佛罗利希在 1991 年提出，一个家族的成员总是具有企业

60% 以上的所有权，这个企业可以被称为家族企业[6]。经营权视角认为，家族成员在管理层任职，经营权的企业才能被定义为家族企业，家族企业界定涉及所有权、经营权、控制权和家族成员参与等[7]。本文选样依据：1) 企业实际控制人及其亲属参与管理；2) 企业由创始人及亲人共同创立；3) 亲属控股率占 60% 以上。这些标准共同构成了本文对家族企业的界定框架。

代际传承指家族企业两代人间的传递与继承。对此定义存在不同观点：部分学者认为所有权与经营权移交为代际传承；而其他学者则强调经营权转移为主要标志。余向前等提出我国家族企业的代际传承包括能力、资本、权利以及文化的传承[8]。本文认为家族企业代际传承是权力在两代人间的传递过程，涉及经营权、企业文化、企业家精神和社会资本的传承。本文中涉及的家族企业传承方式是家族内部的传承以及外部传承两种，家族企业内部的传承是指在掌控企业的家族内部选择合适的继承人，可以选择子女作为继承人，也可以是家族内的其他人员作为继承人；外部传承是指企业在职业经理人市场上寻找合适的接班人，可以是企业中的经理人，也可以外部优秀经理人。

家族企业代际传承是复杂多变的过程，自接班人入企始，至全面接管终。Churchill(1987)与 Hatten(1987)根据“创一代”和“接二代”两代人的生命周期，将家族企业代际传承的过程划分为以下四个阶段[9]：初期，“创一代”独自经营，尚非典型家族企业。随后进入接班人培养阶段，继承人需学习管理知识并实习增长经验。接着是两代合作管理阶段，接班人提升管理能力，担任关键职务并参与决策。最终是权力传承阶段，“创一代”逐渐淡出，企业所有权可能传递。这四个阶段共同构成了家族企业的传承历程，每个阶段都有其特定的任务和挑战[10] [11]。

3. 研究假设

家族企业传承是其生存发展的关键“劫难”，接班人选择尤为重要。我国多数企业倾向于选择家族内部成员，特别是“子承父业”，但也有企业选择职业经理人。不同传承方式对企业绩效产生不同影响，需根据企业实际情况审慎选择。基于企业的角度，选择家族内部成员作为接班人，将接班人的个人利益与企业利益紧密联系，使得其以家族企业的健康发展为己任，同时也有利于增强接班人的使命感和责任感，使得企业平稳运转[12] [13] [14]。根据委托代理理论，家族成员之间具有较高的信任水平和有效的内部沟通，一定程度上可以避免经营权与所有权分离的代理成本，从而降低企业的经营管理成本。

由于企业的外部环境处于不断变化中，因此企业的经营管理者应该能够有条不紊的处理各种问题，若是接班人的能力有限，就会对企业的发展造成一定的威胁。因此部分家族企业选择更合适的职业经理人作为接班人。但是如何选择经理人对于企业来说也是一件较为复杂而繁琐的事情，由于人性的复杂多变，所以选择对的人选对家族企业的发展尤为重要。同时也应该考虑企业内部员工需求。故根据以上分析，提出本文的假设：

假设 1：家族企业选择家族内部成员作为接班人对企业绩效有积极的影响。

假设 2：家族企业选择职业经理人作为接班人对企业绩效有消极的影响。

4. 研究设计

4.1. 样本来源

本文研究样本是上市发生传承或正在发生传承的家族企业。家族企业的数据来源于 CSMAR 数据库，再根据创始人、董事长、总经理三者的关系确定家族企业的传承是哪种方式。因变量在实证分析中的数据来自 CSMAR-财务指标资料库；控制变量的数据来自于 CSMAR-财务指标数据库和 CSMAR-上市公司数据库。收集到数据后通过 EXCEL 进行数据筛选，最后通过 STATA 数据分析软件进行实证研究。

4.2. 变量选择

4.2.1. 自变量的选择

本文研究家族企业传承方式对企业绩效的影响，因此解释变量为家族企业传承方式。首先，将经营权与所有权分离作为界定，家族企业传承方式为家族内部成员与职业经理人。若选择家族内部成员为接班人则变量取值为0；若选择职业经理人则变量取值为1。

4.2.2. 因变量的选择

本文采取营业净利率(NOP)作为家族企业经营绩效的衡量指标[15]。营业净利率(NOP) = 净利率/营业收入*100%。

4.2.3. 控制变量的选择

1) 上市日期(Time)影响企业风险处理能力。时间长短决定了企业的风险应对体系完善与否，但过长的上市时间也可能导致企业惰性增加，降低风险应对能力。

2) 董事会规模(Bsize)是影响企业绩效的关键因素。规模越大，越能提升企业决策能力，提出高质量意见，对企业绩效产生积极影响。

3) 净资产收益率(ROE)反映股东权益收益水平，其高低直接体现企业绩效

4) 每股净资产(Naps)体现企业资产负债状况，低值意味着高负债风险。

5) 资产负债率(Lev)衡量企业偿债能力，过高或过低都会影响企业绩效，需适度控制以平衡偿债与扩张需求。本文涉及的所有变量具体见表1所示。

Table 1. Variable definition table

表 1. 变量定义表

| 变量类型 | 变量名称 | 变量代码 | 变量定义 |
|------|--------|-------|-----------------------|
| 因变量 | 营业净利率 | NOP | 营业净利率 = 净利率/营业收入*100% |
| 自变量 | 家族内部成员 | FM | 选择家族内部成员为接班人，该变量取值为0； |
| | 职业经理人 | PM | 选择职业经理人为接班人，该变量取值为1 |
| 控制变量 | 上市时间 | Time | 家族企业的上市时间 |
| | 董事会规模 | Bsize | 家族企业董事会的人数 |
| | 净资产收益率 | ROE | 净资产收益率 = 净利率/净资产 |
| | 每股净利率 | Naps | 每股净利率 = 股东权益总额/股本总股数 |
| | 资产负债率 | Lev | 资产负债率 = 总负债/总资产 |

4.3. 研究模型

本文研究的是家族企业传承方式对企业绩效的影响，基于以上假设，提出本文的回归分析模型：

$$NOP_i = \alpha_0 + FM\alpha_1 + Time\alpha_2 + Bsize\alpha_3 + ROE\alpha_4 + naps\alpha_5 + Lev\alpha_6 \quad (1)$$

$$NOP_i = \alpha_0 + PM\alpha_1 + Time\alpha_2 + Bsize\alpha_3 + ROE\alpha_4 + naps\alpha_5 + Lev\alpha_6 \quad (2)$$

5. 研究结果分析

5.1. 描述性统计分析

5.1.1. 总体样本的描述性统计分析

表2对400家已传承或确定接班人的上市家族企业2018~2020年数据进行统计分析。解释、被解释

及控制变量的描述性统计包括均值、标准差等。营业净利率均值-0.0164，标准差大，显示继承人选择对绩效影响大。上市时间、董事会规模、每股净利率标准差分别为 6.99、1.46、2.979，显示样本间存在显著差异。资产负债率均值 0.428，标准差 0.2，表明财务风险低，偿债能力强。净资产收益率极大极小值相差大，反映经营能力差异大。

Table 2. Descriptive statistical analysis table of family enterprises
表 2. 家族企业描述性统计分析表

| | N | mean | sd | min | max |
|-------|------|---------|-------|--------|-------|
| code | 400 | 200.5 | 115.6 | 1 | 400 |
| year | 1200 | 2019 | 0.817 | 2018 | 2020 |
| Time | 1200 | 2007 | 6.990 | 1991 | 2018 |
| FM | 600 | 0.498 | 0.500 | 0 | 1 |
| PM | 600 | 0.500 | 0.500 | 0 | 1 |
| Bsize | 1200 | 8.213 | 1.460 | 4 | 15 |
| ROE | 1200 | -0.0775 | 1.923 | -45.74 | 0.586 |
| naps | 1200 | 4.375 | 2.979 | -1.602 | 20.69 |
| Lev | 1200 | 0.428 | 0.200 | 0.0490 | 1.799 |
| NOP | 1200 | -0.0164 | 0.586 | -8.395 | 2.782 |

N: 样本总数; mean: 样本均值; sd: 标准值; min: 极小值; max: 极大值

5.1.2. 不同传承方式的描述性统计分析

表 3 和表 4 分别分析了家族内部成员和职业经理人作为接班人的描述性统计。本文研究的因变量是营业净利率，选择家族内部成员为接班人营业净利率的均值为 0.0338，而选择职业经理人的均值为-0.0665，说明选择职业经理人作为接班人对企业绩效的影响更为明显。样本中选择家族内部成员作为接班人的家族企业的上市时间均值为 8，标准值为 5.662，而选择职业经理人的企业上市时间的均值是 2004，标准值为 7.219，说明选择职业经理人为接班人的企业上市时间更久，对接班人的选择更注重企业的发展。样本中选择经理人作为接班人的家族企业其董事会规模的最大值大于选择家族内部成员的家族企业。其他的控制变量资产净利率、每股净利率、资产净利率之间也存在一定的差异。

Table 3. Descriptive statistical analysis of the selection of family members as successors
表 3. 选择家族内部成员为接班人的描述性统计分析表

| Variable | N | Mean | sd | Min | Max |
|----------|-----|------------|-----------|-----------|----------|
| Time | 600 | 2009.48 | 5.662423 | 1992 | 2018 |
| Bsize | 600 | 8.028333 | 1.316721 | 5 | 12 |
| ROE | 600 | -0.0367193 | 1.901446 | -45.7368 | 0.5863 |
| naps | 600 | 4.555857 | 2.892336 | -1.6023 | 20.6943 |
| Lev | 600 | 0.4200628 | 0.1915088 | 0.061067 | 1.798856 |
| NOP | 600 | 0.0338211 | 0.446074 | -8.395471 | 2.781976 |

N: 样本总数; mean: 样本均值; sd: 标准值; min: 极小值; max: 极大值

Table 4. Descriptive statistical analysis table of selecting professional managers as successors
表 4. 选择职业经理人为接班人的描述性统计分析表

| Variable | N | Mean | sd | Min | Max |
|----------|-----|------------|-----------|-----------|----------|
| Time | 600 | 2004.265 | 7.219532 | 1991 | 2017 |
| Bsize | 600 | 8.398333 | 1.56964 | 4 | 15 |
| ROE | 600 | -0.1180885 | 1.945933 | -45.7368 | 0.4528 |
| naps | 600 | 4.194694 | 3.054705 | -0.7123 | 18.6234 |
| Lev | 600 | 0.4367426 | 0.2085092 | 0.048998 | 1.2369 |
| NOP | 600 | -0.0665274 | 0.6945082 | -8.395471 | 1.340375 |

N: 样本总数; mean: 样本均值; sd: 标准值; min: 极小值; max: 极大值

5.2. 相关性分析

为了检验各变量之间的相关性,用 stata15 数据分析软件对变量进行相关性分析。表 5 为主要变量的相关系数矩阵。根据表中数据可以得出下结果,选择家族内部成员作为接班人与企业绩效的相关系数为 0.132,在 1%水平上相关。说明选择家族内部成员作为接班人于企业绩效正相关。选择职业经理人作为接班人与企业绩效的相关系数为 0.051,相关性并不显著,与本文选择职业经理人对家族企业的绩效有负面影响的假设不符,其真实性通过后文的多元回归分析进行进一步的验证。控制变量中,资产净利率、每股净收益、资产负债率与企业绩效均在 1%的水平下相关,且资产净利率和每股净收益与企业绩效正相关,而资产负债率与企业绩效负相关。董事会规模与企业绩效的相关系数为 0.06,在 5%水平上相关,说明董事会规模与企业绩效正相关。而企业上市时间与企业绩效的相关系数为 0.029,相关性不明显,可以通过后文的多元回归分析进行进一步的验证。控制变量与企业绩效大体上相关性是明显的,说明控制变量的设置较为合理,能够达到控制的效果。

Table 5. Correlation analysis table

表 5. 相关性分析表

| 变量 | NOP | Time | Bsize | FM | PM | ROE | naps | Lev |
|-------|-----------|-----------|----------|--------|---------|-----------|-------|------|
| NOP | 1.00 | | | | | | | |
| Time | 0.029 | 1.00 | | | | | | |
| Bsize | 0.060** | -0.152*** | 1.00 | | | | | |
| FM | 0.132*** | -0.090** | -0.067 | 1.00 | | | | |
| PM | 0.051 | -0.167*** | 0.062 | 0.045* | 1.00 | | | |
| ROE | 0.236*** | 0.041 | -0.016 | -0.056 | -0.041 | 1.00 | | |
| naps | 0.184*** | 0.067** | 0.149*** | 0.004 | -0.069* | 0.107*** | 1.00 | |
| Lev | -0.249*** | -0.175*** | 0.037 | 0.075* | -0.03 | -0.169*** | -0.04 | 1.00 |

注: **、*、*、分别表示在 1%、5%、10%水平上相关

5.3. 多元回归分析

表 6 为家族企业传承方式对企业绩效影响的回归分析结果,表中(1)为只加入了控制变量,均与对因

变量有显著性影响。企业上市时间与企业绩效的回归系数为-0.003, 在 1%水平下显著, 说明家族企业的上市时间越长导致企业存在一定的惰性, 从而对企业绩效产生一定的消极影响。董事会规模与企业绩效的回归系数为 0.003, 在 5%水平下显著, 说明董事会规模对企业绩效正显著, 说明董事会规模达到一定的程度会对企业绩效产生积极地影响。净资产收益率与企业绩效的回归系数为 0.049, 在 1%水平下显著, 说明净资产收益率对企业绩效正显著。净资产收益率反映企业的盈利能力, 则说明盈利能力对企业绩效正显著。每股净利率与企业绩效的回归系数为 0.023, 在 1%水平下显著, 说明每股净利率对企业绩效正显著。资产负债率与企业绩效的回归系数为-0.326, 在 1%水平下显著, 说明资产负债率对企业绩效负显著, 有研究表明资产负债率增加会提高企业的风险水平。因而对企业绩效产生消极的影响。

表中(2)是在(1)的基础上加入了自变量选择家族成员作为接班人, 选择家族企业成员作为接班人与企业绩效的回归系数为 0.005, 在 1%水平下显著, 说明选择家族成员作为接班人对企业绩效正显著, 则证明假设 1 成立。控制变量上市时间、董事会规模、净资产收益率、每股净利率以及资产负债率与家族企业绩效的回顾系数均有显著性影响。

表中(3)是在(1)的基础上加入了自变量选择职业经理人为接班人, 选择职业经理人为接班人与企业绩效的回归系数为-0.08, 在 10%水平下显著, 说明选择职业经理人对家族企业绩效产生消极的影响, 则证明假设 2 成立。控制变量对企业绩效均有显著性影响。

Table 6. Results of multiple regression analysis
表 6. 多元回归分析结果表

| | (1) | (2) | (3) |
|-----------|----------------------|----------------------|---------------------|
| VARIABLES | NOP | NOP | NOP |
| FM | | 0.005*** (-0.35) | |
| PM | | | -0.080* (-1.66) |
| Time | -0.003*** (-1.46) | 0.007 (-2.89) | -0.006* (-1.79) |
| Bsize | 0.003** (-0.35) | 0.019** (-2.51) | -0.007 (-0.42) |
| ROE | 0.049*** (-7.1) | 0.029*** (-5.42) | 0.068*** (-5.45) |
| Naps | 0.023*** (-5.15) | 0.012*** (-3.33) | 0.029*** (-3.15) |
| Lev | -0.326*** (-4.67) | -0.448*** (-7.17) | -0.275** (-2.21) |
| Constant | 5.612 (-1.46) | 10.779*** (-2.89) | 12.292* (-1.79) |
| R-squared | 0.093 | 0.18 | 0.097 |
| F test | 0 | 0 | 1.25E-10 |

续表

| | | | |
|------|--------|-------|--------|
| r2_a | 0.0893 | 0.171 | 0.0861 |
| F | 24.45 | 18.52 | 9.047 |

t-statistics in parentheses *** p < 0.01, ** p < 0.05, * p < 0.1.

5.4. 稳健性检验

为了确保上述研究的稳健性,本文通过替换家族企业绩效的衡量指标营业净利率 NOP 来对研究结果进行稳健性检验。本文用每股净利率 naps (股东权益总额/股本总股数)替换营业净利率 NOP 进行分析。数据均来自国泰安数据库,都反映家族企业的盈利能力。

表 7 为家族企业传承方式对企业绩效影响的稳健性检验结果。选择家族内部成员为接班人与每股净利率的回归系数为 0.09,在 1%水平下显著,说明选择家族内部成员为接班人对企业绩效正显著,假设 1 成立。选择职业经理人为接班人与每股净利率的回归系数为-0.526,在 5%水平下显著,说明选择职业经理人为接班人对企业绩效负显著,假设 2 成立。控制变量与企业绩效均显著性影响,虽然在数值上有差异,但整体上差异不大,基本与上文多元回归分析一致,说明具有稳健性。

Table 7. Robustness test table

表 7. 稳健性检验表

| VARIABLES | (1) Naps | (2) Naps | (3) Naps |
|-----------|-----------------------|------------------------|---------------------|
| FM | | 0.090*** (-0.17) | |
| PM | | | -0.526** (-2.14) |
| Time | 0.039*** (-3.14) | 0.038 (-4.24) | 0.006 (-0.33) |
| Bsize | 0.312*** (-5.38) | 0.243*** (-2.77) | 0.361*** (-4.63) |
| ROE | 0.118*** (-2.62) | 0.077 (-1.23) | 0.123* (-1.89) |
| Lev | 0.532 (-1.18) | 0.692 (-0.98) | 0.719 (-1.2) |
| NOP | 0.949*** (-5.15) | 1.837*** (-3.9) | 0.780*** (-3.77) |
| Constant | -75.658*** (-3.07) | -177.962*** (-4.18) | -10.283 (-0.30) |
| R-squared | 0.061 | 0.074 | 0.076 |
| F test | 0 | 3.85E-08 | 1.85E-08 |
| r2_a | 0.0568 | 0.0644 | 0.0668 |
| F | 15.4 | 7.843 | 8.13 |

t-statistics in parentheses *** p < 0.01, ** p < 0.05, * p < 0.1.

6. 研究结论与建议

6.1. 研究结论

本文参考已有的文献，基于已经发生传承家族企业，将家族企业的传承方式划分为家族内部和职业经理人两种。运用委托代理理论和管家理论等，提出传承方式不同对企业绩效影响的假设，通过实证分析法来验证假设，研究不同的传承方式对企业绩效的影响，得出以下结论：

第一，选择家族内部成员作为接班人对企业绩效有积极地影响。究其原因：其一，家族成员在继承企业的经营权的同时，也会伴随所有权的继承，使得接班人更关注企业长发展。其二，家族成员的管家精神效果大于其代理成本，使其具有更高的责任感。

第二，选择职业经理人作为接班人对企业绩效有消极的影响。究其原因：其一，外部经理人虽然有很丰富的经验，但由于对企业的情况了解的不足，需要很长的磨合期。其二，基于委托代理理论，选择经理人的代理成本较大，对企业的发展造成一定的影响，从而影响企业的绩效。

6.2. 管理建议

随着时间推移，家族企业面临接班人选择的关键时刻。基于本文结论，对家族企业提出以下建议：

若“创一代”倾向于家族内部传承，且内部成员继承意愿强烈，应尽早安排接班人进入企业工作或实习，从基层培养能力，同时做好接班准备。可考虑将接班人送至国外留学、其他公司工作或参与管理沙龙，积累经验后再回归家族企业。应避免“空降”模式，减少经营风险。

若家族内部无合适人选或企业发展需要，可考虑选择经理人为接班人。首选企业内部优秀经理人，他们拥有追随者和成就，利于工作展开。其次考虑外部职业经理人，他们经验丰富、管理技巧高超，有助于企业创新。选择内部或外部经理人应依据企业实际和发展战略，确保合适人选接任。

综上，家族企业应审慎选择接班人，结合内外因素，确保企业稳健发展。

参考文献

- [1] Claessens, S., Djankov, S. and Lang, L.H.P (2000) The Separation of Ownership and Control in East Asian Corporations. *Journal of Financial Economics*, **58**, 81-112.
- [2] Shen, N. and Su, J. (2017) Religion and Succession Intention-Evidence from Chinese Family Firms. *Journal of Corporate Finance*, **45**, 150-161.
- [3] 黄珺, 胡卫. 家族企业代际传承对技术创新的影响[J]. 软科学, 2020, 34(12): 8-13+27.
- [4] 苏启林, 朱文. 上市公司家族控制与企业价值[J]. 经济研究, 2003(8): 36-45+91.
- [5] Barnes, L.B. and Hershon, S.A. (1976) Transferring Power in the Family Business. *Harvard Business Review*, **54**, 10-14.
- [6] Donckels, R. and Fröhlich, E. (1991) Are Family Businesses Really Different? European Experiences from Stratos. *Family Business Review*, **4**, 149-160.
- [7] Villalonga, B. and Amit, R. (2006) How Do Family Ownership, Control and Management Affect Firm Value? *SSRN Electronic Journal*, **80**, 385-417.
- [8] Churchill, N.C. and Hatem, K. (1987) I Non-Market-Based Transfers of Wealth and Power: A Research Framework for Family Business. *Family Business Review*, **10**, 53-67.
- [9] 余向前, 张正堂, 张一力. 企业家隐性知识、交接班意愿与家族企业代际传承[J]. 管理世界, 2013, 000(011): 77-88.
- [10] 王扬眉. 家族企业继承人创业成长金字塔模型——基于个人意义构建视角的多案例研究[J]. 管理世界, 2019, 35(2): 168-184+200.
- [11] 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.

- [12] 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, 30(5): 81-91.
- [13] 汪祥耀, 金一禾, 毕伟. 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.
- [14] 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.
- [15] 王晨宇, 冯雨飞, 刘曼曼. 家族企业代际传承对企业绩效的影响——基于 A 股上市家族企业的实证研究[J]. 中国商论, 2020(1): 202-204.