

社会资本与家族企业跨代创新关系研究： 基于战略参考点转移的视角^{*}

□ 李 健 刘 燕 陈传明

领域编辑推荐语：

“家族企业在代际传承过程中如何有效保持企业的创新活动？本文基于战略参考点转移的视角，阐述了社会资本在提升代际传承期家族企业创新活力中的积极作用，为家族企业突破代际传承的创新限制提供了新思路。”

摘 要：在以创新驱动高质量发展的背景下，家族企业如何应对代际传承和创新驱动高质量发展的双重挑战已经成为学术界和政府共同关注的话题。基于战略参考点理论，本文提出，对于代际传承中的家族企业而言，社会资本是驱动代际传承中家族企业战略参考点转移以及缓解创新降低的关键因素。本文选取 2011~2016 年中国 A 股制造行业的上市家族企业为研究样本，研究结果表明：进入代际传承后，家族企业以保持家族控制这一过去及内部导向的参考点为主导，从而抑制了企业的创新活动；从企业性社会资本来看，随着金融关系资本、行业协会关系资本及合作伙伴关系资本的提升，家族企业战略参考点会“由内转外”具有更强的外部导向，因此能够缓解代际传承对家族企业创新的抑制作用；但政治关系资本的提升，会强化家族企业战略参考点的内部导向，加重代际传承对家族企业创新的抑制作用；二代家族性社会资本的提升，会使家族企业战略参考点“由后向前”具有更强的未来导向，因此能够缓解代际传承对家族企业创新的抑制作用。进一步研究发现，代际传承期对创新的抑制作用主要反映在以发明专利为代表的实质性创新上，而非以实用新型和外观设计类专利为代表的策略性创新。本文基于战略参考点转移，以集体知识结构为内在作用机制，将社会资本与家族企业战略参考点的转移结合起来，揭示了社会资本在提升代际传承期家族企业创新活力中的关键作用，为处于代际传承中的家族企业打破旧的战略参考点、实现创新转型提供了理论依据。

关键词：代际传承；家族企业创新；社会资本；战略参考点

^{*} 本文得到国家社会科学基金项目“代际传承中的社会资本与家族企业创新投入机制研究”（项目编号：19BGL042）资助。

一、研究背景

企业的技术创新和科技投入，是激发经济活力、推动高质量发展的重要推手，稳定企业创新预期至关重要（刘培林等，2021）。改革开放40多年来，民营经济贡献了国家70%以上的技术创新成果。家族企业作为民营经济的重要组成部分，其创新行为在推动我国经济高质量发展中至关重要。

与此同时，当前中国家族企业正纷纷进入代际传承期，既有研究认为代际传承中的家族企业可能因为代理问题（Block，2012）、速胜动机（赵晶和孟维烜，2016）、风险规避（朱沆等，2016）、短视损失厌恶（Li et al.，2021）等因素导致代际传承中的家族企业创新水平降低。也有研究认为，处于代际传承中的家族企业会因代理冲突缓和（黄海杰等，2018）、父爱主义的“深谋远虑”效应（祝振铎等，2021）而提高创新水平。社会情感财富理论是当前研究处于代际传承中家族企业创新问题的主要理论，该理论侧重于家族涉入带来的家族非经济目标对代际传承期家族企业创新的影响（Nason et al.，2019）。然而也有研究认为，家族企业不仅只关注其家族目标（Chrisman & Patel，2012），在制定战略决策时所设定参考点具有多维性（Nason et al.，2019）。例如，Kotlar等（2014）在分析家族企业的战略风险承担力时，除考虑社会情感财富外，还纳入了未吸收冗余、内部绩效风险的内部导向参考点及竞争者、买家、供应商等外部导向参考点。不同维度的参考点对创新决策的影响是“趋同”还是“背

离”，这是导致家族企业在创新决策上表现出差异化的关键。战略参考点理论从时间及空间维度出发，构建了战略参考点矩阵，为企业战略决策的制定提供了更为全面的支撑。该理论观点也与当前家族企业“去家族化”现象相呼应（钟熙等，2022），即家族企业决策团队既包括家族成员也包括非家族成员，两者对代际传承中家族企业的创新决策都起着至关重要的作用。

鉴于此，本文尝试将战略参考点理论引入处于代际传承中的家族企业的创新研究中，以决策团队的集体知识结构为解释机理，提出代际传承与家族企业创新的理论假设，并进一步将社会资本引入代际传承中家族企业的创新研究中。从社会资本的属性出发，将其区分为任何企业都存在的，以普遍信任和规范、共同的价值信仰、默会知识等为内容的不具备家族属性的企业性社会资本，以及只存在于家族企业中、具有明显家族特色的家族性社会资本（杨玉秀，2021）。将家族企业的家族性社会资本与战略参考点时间维度的特征结合起来，将家族企业的企业性社会资本与战略参考点空间维度的特征结合起来，揭示社会资本对代际传承中家族企业创新的作用。

本文的研究贡献主要体现在以下几个方面：

①本文将战略参考点理论引入家族企业创新问题的研究中，为其制定战略决策提供了多维度特征的参考点，丰富了家族企业创新问题的理论研究。②通过决策团队的集体知识结构将社会资本与代际传承中家族企业战略参考点的转移结合起来，为研究社会资本对代际传承中家族企业创新的影响作用提供了新的研究方向，也促进了社会资本在研究代际传承期家族企业

创新问题中的应用和发展。③本文不仅对微观层面的处于代际传承中的家族企业提升自身创新水平、保持“基业长青”具有价值,更为宏观层面的创新驱动高质量发展提供了管理启示和实践建议。

二、理论分析与研究假设

(一) 战略参考点理论和家族企业的战略参考点

在前景理论和其他相关理论观点的基础上, Fiegenbaum等(1996)提出了战略参考点理论, 一家企业的战略参考点由三个维度组成: 企业的内部变量、企业的外部变量、时间(即过去和未来的方向), 这三个维度共同构成了企业的战略参考点矩阵(Strategic Reference Point, SRP), 影响企业的战略决策。当企业认为自己高于SRP时, 战略决策行为将是规避风险的, 而当企业低于SRP时, 则是冒险的。时间维度包括过去导向和未来导向(Shipp et al., 2009), 对过去表现的关注构成了过去导向战略参考点的基础(Albert, 1977; Levitt & March, 1988), 对未来的思考和对未来事件的预测是未来导向参考点的特征(Nadkarni & Chen, 2014), 包括设想机会(Shepherd et al., 2007)、猜测未来(Bluedorn, 2002)和制定期望(Laverty, 1996)。企业内部变量和企业外部变量后来被归纳为空间维度, 分为内部导向和外部导向的战略参考点(Short & Palmer, 2003; Greve & Teh, 2018; Nason et al., 2019)。内部导向的参考点主要关注企业内部核心能力, 如成本效率、质量、速度和创新(Fiegenbaum et al., 1996), 外部导向

的参考点主要关注包抄竞争对手、回应社会和利益相关者的要求, 以及获取相关资源等(George et al., 2006; Bundy et al., 2013; Nason et al., 2018)。

目前的一些研究也开始利用战略参考点理论来分析家族企业的有关问题。Kotlar等(2014)在分析家族企业的战略风险承担力时, 除社会情感财富参考点外, 还纳入了未吸收冗余、内部绩效风险的内部导向参考点及竞争者、买家、供应商等外部导向参考点。Nason等(2019)沿着时间及空间维度对社会情感财富进行分类, 约束型社会情感财富以家族控制为核心, 而家族控制实质上表现为过去导向及内部导向, 但随着社会情感财富逐渐向着延伸型社会情感财富方向发展, 因为延伸型社会情感财富注重长期发展, 兼顾家族利益和外部利益相关者的利益, 所以逐渐表现出未来导向和外部导向的特征。

由此可见, 社会情感财富参考点只是家族企业所利用的战略参考点的一部分, 家族企业也可利用其他不同维度的战略参考点来制定战略决策。战略参考点理论指出, 企业制定战略决策所使用的参考点会随着时间的推移而发生改变(Fiegenbaum et al., 1996)。Walsh(1995)将知识结构定义为“个人强加给信息环境以赋予其形式和意义的心理模板”, 这种模板塑造了参考点的使用, 并指导战略决策(Narayanan et al., 2011)。由此可见, 集体知识结构是指导战略参考点形成的关键。家族企业的决策团队是战略决策的制定者和实施者, 因此, 其战略决策必然会受到决策团队集体知识结构的影响。集体知识结构的发展是一个持续的过程, 社会互动

是核心组成部分 (Lyles & Schwenk, 1992)。决策者的社会互动由其社会网络维系, 因此家族企业嵌入的社会网络应当是战略参考点转移的关键, 也是代际传承中家族企业改变其创新决策的驱动因素。

具体而言, 对于代际传承中的家族企业而言, 社会情感财富损失的风险加大, 因此, 集体知识结构中对这类非经济目标的追求不断被强化, 即决策团队的注意力焦点在社会情感财富的维持上, 并以此为主要的战略参考点指导家族企业的战略决策。然而, 代际传承是一个长期的社会化过程, 在此期间, 随着决策团队社会资本的变化, 集体知识结构不断吸收和利用来自社会资本的各种新的信息、期望、规范等, 决策团队的注意力焦点发生变化, 从而延伸出不同的时间维度和空间维度的战略参考点 (Nason et al., 2019), 改变社会情感财富这一主要的战略参考点对代际传承中家族企业战略决策的影响。

综上所述, 社会情感财富参考点只是家族企业所利用的重要参考点, 但不是唯一参考点。而且家族企业的社会资本通过影响决策团队的集体知识结构, 使决策团队的注意力焦点发生改变, 从而会延伸出不同的时间及空间维度的战略参考点, 影响家族企业的战略决策。对于代际传承中的家族企业而言, 通过利用多维且动态的战略参考点可以降低仅关注社会情感财富参考点而导致的决策失误风险, 保证代际传承的顺利过渡。

(二) 代际传承与家族企业创新

Li 等 (2021) 以董事长/董事会主席的职位从一代转移到二代界定家族企业代际传承。

进入代际传承之后, 二代涉入可能会带来家族企业组织结构与管理方式的变革, 对企业内部的人事调整 and 文化的重组都带来不同程度的破坏性 (陈凌和吴炳德, 2014)。同时, 相比于一代创始人, 二代继任者往往因为缺乏领导能力、关系网络与管理经验 (程晨, 2018), 从而容易陷入“少主难以服众”的困境 (李新春等, 2015)。由此可见, 进入代际传承后, 家族企业内因控制权转移、二代权威合法性不足等原因引发的家族权威旁落的风险加大。为实现家族企业在一代、二代之间的平稳过渡, 决策团队集体知识结构更有可能聚焦于避免家族控制损失, 即决策团队的注意力焦点在家族控制权的维持上, 从而形成保持家族控制这一体现过去及内部导向的战略参考点作为家族企业决策的依据 (Nason et al., 2019)。

本文认为, 家族企业以维持家族控制为战略参考点时, 会抑制家族企业的创新水平。这主要表现在: 一方面, 企业的研发活动通常需要大量的资金和人力资源, 家族企业的研发活动不可避免地需要引入外部投资者或外部的专业人才, 这无疑会对维持家族控制造成威胁 (朱沅等, 2016)。在以维持家族控制为战略参考点时, 家族企业更有可能采取减少企业研发投入的消极战略以避免外部投资者或外部专业技术人才的“分权”。另一方面, 为彰显企业从一代传承给二代的“合法性”、维持家族控制, 一代企业家更有可能基于“利他主义”为二代成员“铺路” (赵勇和李新春, 2018), 借助其资源配置的权力将企业内部资源用于可以快速提升企业绩效的“短平快”项目, 而非投入风险高、见效慢的创新项目, 以帮助二代迅

速打开局面。综上所述,本文据此提出以下假设:

假设 1: 代际传承对家族企业创新有负向影响。

(三) 企业性社会资本与战略参考点空间维度特征的转变

企业性社会资本是指,任何企业都存在的,以普遍信任和规范、共同的价值信仰、默会知识等为内容的不具备家族属性的社会资本(杨玉秀,2021)。本文在关注企业性社会资本时重点关注来自外部社会网络的社会资本。这主要是由于当前企业存在于复杂性、不确定性和动态化的环境之中,与其外部环境之间的联系和互动也越来越密切。企业的战略决策不仅是企业内部决定的过程,也是企业不断从外部环境获取信息、知识以及资源的过程。因此,社会资本越高的家族企业越能从外部环境中获取优质资源。然而,社会网络观认为,社会资本不仅能够显著改善企业获取稀缺资源的能力,为风险承担提供资源保障(张敏等,2015),而且还提供了嵌入于社会网络中的互惠信息、信任和规范机制(Woolcock,1998)。此时,家族企业内部决策者和外部利益相关者之间的利益、价值观念等不断碰撞、冲突。原有以保持家族控制为核心的集体知识结构可能难以满足外部利益相关者的期望,从而影响家族企业通过社会资本获取资源的能力。为缓解紧张局势,综合各种对立观点,集体知识结构从习惯性比较中脱锚,通过重新整合家族企业的内外部信息,推动集体知识结构随着外部社会互动的进程,逐步向符合外部社会规范的方向发展,进而形成新的集体知识结构(Nason et al.,2019)。即

决策团队的注意力焦点从家族控制权的维持上逐渐向符合外部规范中转移,从而制定出具有外部导向的战略参考点指导战略决策。当家族企业采用外部导向的参考点时更倾向于以优势竞争者作为参考标准,这有利于提升其市场竞争优势和外部合法性,向外部社会网络中的利益相关者证明其战略行为的合规性,以提高其资源获取能力。根据外部社会网络不同,本文借鉴现有社会资本的相关研究(陈爽英等,2010;游家兴和刘淳,2011),将企业外部社会关系网络分为与政府机构的联系、与金融机构的联系、与行业主管部门的联系及与其他企业的联系四类,分别讨论政治关系资本、金融关系资本、行业协会关系资本及合作伙伴关系资本这四类企业性社会资本对参考点空间维度特征转变的影响效果。

1. 政治关系资本

在中国转型经济过程中,政治关联对企业的行为或价值有着重要影响(杨星等,2016)。政治关联作为企业的竞争力,能缓解经济效率低下的制度约束,促进企业获取各种资源、信息、保护以及其他益处,从而提高组织与环境的匹配性,促进企业成长。政治关系资本依赖政治关联产生,政府掌握着大量重要的生产资源的分配权并控制着一些重要市场的进入权,由此产生的政治关系资本可以为家族企业带来重要的且难以被竞争对手模仿的资源,易获得特许经营牌照,突破代际传承中家族企业资源瓶颈约束(陈爽英等,2020)。与此同时,与非家族企业相比,家族企业控制权集中、信息不易泄露、所有权与控制权统一、内部利益关系一致,这都极大地减少了利益协调的时间和成

本，方便了政治寻租并最大程度保留寻租获得的超额收益（Chen et al.，2011）。因此在代际传承期，家族企业以保持家族控制为战略参考点时，在通过政治关系资本获得优势竞争资源之后，更容易追寻政治寻租活动以获取超额收益，保证代际传承的平稳过渡。在政治关系资本的“隐性保护”下，家族企业在核心竞争力不足时仍然能在外部环境中占据优势竞争地位，减少了外部利益相关者的质疑，这也增强了决策团队对现有集体知识结构的信心。此时，集体知识结构中以保持家族控制为核心的观念被不断强化并锚定，决策团队的注意力焦点始终围绕在家族控制权的维持以及在此基础上超额收益的获取，在这种情况下，保持家族控制战略参考点的作用在家族企业会更强。本文据此提出以下假设：

假设 2：政治关系资本会加重代际传承对家族企业创新的负向影响。

2. 金融关系资本

金融关联是指因企业决策层成员在银行、投资机构等金融机构的任职经历而建立的外部社会关系网络（游家兴和刘淳，2011），金融关系资本依赖于决策团队的金融关联产生。以往研究表明，较高的金融关系资本为家族企业提供了一种潜在担保和声誉（邓建平和曾勇，2011），有利于拓展家族企业的融资渠道。但在以创新推动高质量发展的背景下，金融关系资本除了发挥融资效应以外，还会发挥管理效应，从而对进入代际传承的家族企业决策产生影响：一方面，金融机构除了经营日常融资活动以外，还开展了大规模的战略投资。进行战略投资所需的不仅包括企业目前的基本财务状况，还侧

重于企业发展潜力的各种信息。创新是推动经济高质量发展的关键，是当今时代背景下体现企业发展潜力的重要表现。因此，来自金融机构的外部利益相关者更希望家族企业通过创新来提升企业的发展潜力。根据假设 1 的分析可知，家族企业原有以保持家族控制为核心的集体知识结构，会使其做出降低企业创新的战略决策。原有集体知识结构难以满足金融利益相关者的期望，而外部质疑的加强必然会弱化家族企业通过金融关系资本获取资源的能力。为缓解两者之间的冲突，提高其资源获取能力，原有集体知识结构脱锚。通过吸收来自金融机构的观念、价值观和规范等，形成新的集体知识结构并锚定。因而，随着企业金融关系资本的提升，家族企业集体知识结构中提升企业发展潜力的观念更有可能被强化，即决策团队的注意力焦点会由家族控制权的维持逐步向追赶行业优势竞争者的创新脚步上转移，通过努力向行业优势竞争者的创新水平靠拢以提升自身的发展潜力，提升其在金融市场的竞争优势和外部合法性，并以此来减少金融机构的质疑。基于此，决策团队制定出行业优势竞争者的创新水平这一外部导向的战略参考点，并以此来制定创新决策。另一方面，与金融市场相关的个体往往具有更高风险偏好水平（Faccio et al.，2011），他们加入企业决策团队将促使决策团队的集体知识结构中风险承担意愿的提升，更有利于家族企业追寻和把握外部创新机会，为代际传承中家族企业的创新决策保驾护航。综上所述，本文认为金融关系资本的提高会使集体知识结构中提升企业发展潜力的观念被强化，即决策团队的注意力焦点会逐步向追赶行业优

势竞争者的创新脚步上转移,决策团队会以行业优势竞争者的创新水平为外部导向的战略参考点,从而缓解保持家族控制这一内部导向战略参考点对代际传承中家族企业创新活动的抑制作用。本文据此提出以下假设:

假设3:金融关系资本会弱化代际传承对家族企业创新活动的负向影响。

3. 行业协会关系资本

近年来,在政府职能转变的背景下,政府部分职能向市场中介组织和社会组织转移,以行业协会为代表的社会组织在提供社会服务和促进行业发展上的作用日益重要,成为推动我国经济转型和产业升级的一个重要力量(郁建兴等,2011)。行业协会是企业间进行合作交流的一种社会网络,在行业协会网络结构中,企业通过企业间横向联系、上下游企业之间的纵向联系以及企业与协会的联系,形成一个遵守共同行为规范的网络组织(陈爽英等,2010)。行业协会关系资本越高,代际传承中的家族企业越能利用行业协会的资源整合能力。但与此同时,行业协会也会要求组织内的企业能以行业整体利益为目标来制定战略决策。创新作为促进行业发展的根本驱动力,对提升行业整体利益至关重要。但家族企业原有以保持家族控制为核心的集体知识结构会降低企业的创新水平,与提升行业整体利益的目标相背离,引起行业协会中利益相关者的不满。家族企业为综合企业自身和行业协会两者的观点,促使集体知识结构脱锚。通过整合行业协会中利益相关者的观点,使新形成的集体知识结构更关注行业整体利益的提升。因此,行业协会关系资本越高,家族企业决策团队的集体知识结构越会

受到外部行业协会的规范、共识的影响和约束(陈贵梧和胡辉华,2018),促使家族企业决策团队更关注行业整体利益的提升。即决策团队的注意力焦点会由家族控制权的维持逐步向追赶行业优势竞争者的创新脚步上转移。此时,决策团队倾向于以行业优势竞争者的创新为外部导向的战略参考点,通过向行业优势竞争者的创新水平靠拢来提高自身创新能力、回应行业的期望。同时,行业协会内部有关创新信息和知识的快速流通和共享,可以为创新活动提供资源支撑,降低了内部成员的创新成本(陈爽英等,2010);也可以通过监督和惩罚机制约束行业内企业的机会主义行为,维持行业竞争秩序,减少同行业内部的知识产权侵权行为(Perry,2009),促进成员企业之间的良性互动来降低创新风险,有利于代际传承中家族企业创新活动的开展。综上所述,行业协会关系资本越强的企业,其决策团队的集体知识结构更容易受到行业规范、共识的影响和约束,即决策团队的注意力焦点会逐步向追赶行业优势竞争者的创新脚步上转移。此时,决策团队倾向于以行业优势竞争者的创新为外部导向的参考点,从而缓解了保持家族控制这一内部导向参考点对代际传承中家族企业创新的抑制作用。本文据此提出以下假设:

假设4:行业协会关系资本会弱化代际传承对家族企业创新活动的负向影响。

4. 合作伙伴关系资本

其他企业关联是家族企业的决策者在其他企业有过任职经历,并在此基础上形成的外部社会关系网络(游家兴和刘淳,2011)。基于其他企业关联形成的合作伙伴关系资本能够架起

企业间的桥梁，帮助拓展企业的外部关系，促进企业之间的交流合作和信息共享（Palmer, 1983），实现企业间的优势互补。不同企业所掌握的资源，如技术、管理经验、人力等存在差异（邹海亮等，2018）。越是在市场上占据优势地位的企业，越能掌握优势资源，这也形成了企业间达成资源共享联盟的前提，即市场竞争优势。具体而言，代际传承中的家族企业要想利用合作伙伴关系资本获得所需的优势资源，就需要关注合作伙伴的利益需求，即家族企业要保持一定的市场竞争优势，以提高与合作伙伴建立资源共享联盟的质量和效率。根据假设1的分析可知，家族企业原有以保持家族控制为核心的集体知识结构，会使其做出降低企业创新的战略决策。创新作为企业间识别竞争优势的关键，较低的创新水平使合作伙伴难以从家族企业获利，增加了合作伙伴对家族企业的质疑，从而降低家族企业从外部获取所需优势资源的能力。家族企业为减少外部合作伙伴的质疑，提升其通过合作伙伴关系资本获取优势资源的能力，促使原有集体知识结构脱锚。通过整合合作伙伴中利益相关者的观点，新形成的集体知识结构更关注提升其竞争优势。因此，合作伙伴关系资本越高，家族企业决策团队的集体知识结构越会受到外部合作伙伴的监督压力，新形成的集体知识结构中对企业竞争优势的关注就会不断强化。即决策团队的注意力焦点会由家族控制权的维持逐步向追赶处于优势地位的合作伙伴的创新脚步上转移，以此来回应来自外部合作伙伴的质疑压力。此时，决策团队倾向于以处于优势地位的合作伙伴的创新水平为外部导向的战略参考点，通过向处于优

势地位的合作伙伴的创新水平靠拢来提高自身的竞争优势。与此同时，其他公司的从业经历使决策者有较高的市场敏感性和资源整合力，降低了代际传承中家族企业的创新成本及风险。综上所述，本文认为合作伙伴关系资本的提高会使集体知识结构中提升企业竞争优势的观念被强化，即决策团队的注意力焦点会逐步向追赶处于优势地位的合作伙伴的创新脚步上转移，以处于优势地位的合作伙伴的创新水平为外部导向的战略参考点，从而缓解保持家族控制这一内部导向战略参考点对代际传承中家族企业创新活动的抑制作用。本文据此提出以下假设：

假设5：合作伙伴关系资本会弱化代际传承对家族企业创新活动的负向影响。

（四）二代家族性社会资本与战略参考点时间维度特征的转变

家族性社会资本是指只存在于家族企业中、具有明显家族特色的社会资本（杨玉秀，2021），主要表现为以家族血缘亲情关系为基础形成的家族关系网络、家族信任、家长式权威、家族忠诚、利他主义等，以及存在于家族和企业内部的关于企业发展方面的家族共同愿景、目标、立场、信仰、价值观念和家族文化等。家族企业进入代际传承的关键特征是二代成员开始陆续进入管理队伍，相比于一代成员，家族企业的二代成员拥有更高的学历及海外教育背景等（黄海杰等，2018），拥有更符合时代背景的价值观念、信仰及信息资源，更容易响应经济高质量发展背景下对创新的呼吁，是实现跨代创新的重要力量。下一代成员越来越多地融入决策团队，这为家族企业的家族关系网络提供了新的关系元素，形成独特的家族性社会

资本 (Nason et al., 2019)。基于此, 本文在关注家族性社会资本时重点关注二代家族性社会资本。随着二代家族性社会资本的增加, 即越来越多的二代成员进入家族企业, 并参与决策制定, 提高了二代成员在战略决策制定中话语权 (Salvato & Corbetta, 2013)。具体而言, 随着越来越多的二代成员参与到决策团队的内部社会互动中来, 加大了二代成员的各种异质性信息、资源对原有集体知识结构的冲击, 改变了原有集体知识结构的内部一致性 (Kotlar & De Massis, 2013), 从而使原有集体知识结构解除锚定。集体知识结构不断吸收和利用来自二代成员的价值观念、信仰及信息资源 (Nason et al., 2019), 如更高的风险容忍度、更为长远的投资目光等, 从而形成更具长期导向的集体知识结构, 家族企业投资也更有可能会表现为未来导向 (黄海杰等, 2018)。创新是对未来成长的投资 (Coad & Rao, 2007), 是构建持续竞争优势的关键 (Lumpkin & Brigham, 2011)。因此, 集体知识结构会因二代家族性社会资本提升而更具长期导向, 即决策团队的注意力焦

点会由家族控制权的维持逐步向提升家族企业的未来竞争优势上转移。决策团队制定的战略参考点也更具未来导向, 即家族企业更有可能通过创新提升企业未来可持续竞争优势, 从而改变代际传承中家族企业对创新活动的规避态度。另外, 重塑的集体知识结构包括了二代成员所拥有的各种异质性信息资源, 可以为家族企业的创新活动提供知识、资源以及信息支撑, 也有利于降低创新风险, 增强决策团队通过创新提升家族企业长期发展的信心。综上所述, 二代家族性社会资本的提升, 会激发集体知识结构中的长期导向, 即决策团队的注意力焦点会逐步向提升家族企业的未来竞争优势上转移, 有利于家族企业战略参考点在时间维度上更具未来导向, 从而缓解保持家族控制这一过去导向战略参考点对代际传承中家族企业创新的抑制作用。本文据此提出以下假设:

假设 6: 二代家族性社会资本会弱化代际传承对家族企业创新活动的负向影响。

本文理论模型如图 1 所示。

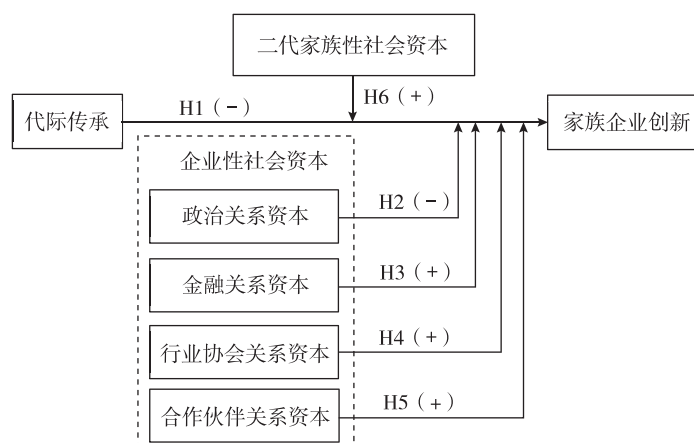


图 1 理论模型

三、研究设计

（一）变量选择和说明

1. 被解释变量

家族企业创新（Innov）。参考黄海杰等（2018）的研究，本文采用家族企业申请专利数的自然对数衡量家族企业创新。与此同时，借鉴祝振铎等（2021）的研究，通过年度公司申请的发明专利数的自然对数（Patenti）衡量更具长期导向的、高风险的实质性创新，用年度公司申请的实用新型和外观设计类专利数的自然对数（Patentud）衡量相对短期导向的、低风险的策略性创新，利用不同类别的专利申请数进一步度量企业创新投资的方向，并对比发明专利与其他两类专利的结果，以和假设相呼应。

2. 解释变量

代际传承（Transgenerational Succession, TS）。借鉴 Li 等（2021）、赵勇和李新春（2018）以及汪祥耀等（2016）的研究，本文以董事长职位从一代转移到二代的事件定义家族企业代际传承的发生，将二代进入企业董事会、高管团队或监事会到二代担任董事长赋值为 1；而将二代成员进入企业董事会、高管团队或监事会之前以及二代担任董事长之后都赋值为 0。

3. 调节变量

企业性社会资本（Social Capital）。本文对

政治关系资本（PC）、金融关系资本（FC）、行业协会关系资本（AC）和合作伙伴关系资本（CC）的测量，参照了连燕玲等（2019）的研究，详细指标测量如表 1 所示。

二代家族性社会资本（Next - Generation Family Social Capital, NGFC）。Nason 等（2019）提出代际传承中家族企业的一个重要现象就是家族下一代成员开始进入企业并越来越多地融入决策团队，家族二代的进入为家族企业社会关系网络提供了新的关系元素，是家族企业决策战略参考点可能发展变化的重要原因。因此，本文参照黄海杰等（2018）、祝振铎等（2018）的研究，将实际控制人的儿子、女儿、儿媳、女婿、侄子、侄女、外甥、外甥女等界定为二代成员，并采用家族二代进入家族企业担任高管作为家族二代涉入后对家族社会化关系拓展的表现（socialization of next - generation family members），具体采用董监高中二代成员的人数/董监高总人数来进行测量。

4. 控制变量

在现有研究的基础上，本文选取了资产负债率（Lev）、股东权益回报率（Roe）、董事长总经理两职合一（Duality）、股权集中度（Hhi）、企业规模（Size）、独立董事比例（Indep）、年度虚拟变量（Year）等作为控制变量。以上变量的定义如表 1 所示。

表 1 变量定义

变量名称	变量符号	变量定义
家族企业创新	Innov	公司申请专利的自然对数
代际传承	TS	以董事长职位从一代转移到二代的事件定义家族企业代际传承的发生，将二代进入企业董事会、高管团队或监事会到二代担任董事长赋值为 1；而将二代成员进入企业董事会、高管团队或监事会之前以及二代担任董事长之后都赋值为 0

续表

变量名称	变量符号	变量定义
政治关系资本	PC	根据 CSMAR 数据库中的“家族企业高管个人简历”一栏,采用计数制衡量家族企业董监高中曾任或现任人大代表或政协委员,曾在政府部门、公检法等准政府组织担任职务的拥有政治关联的人数,用董监高拥有政治关联人数/董监高总人数表示政治关系资本
金融关系资本	FC	根据 CSMAR 数据库中的“家族企业高管个人简历”一栏,采用计数制衡量家族企业董监高中有过银行、保险公司、投资公司等金融机构任职经历的拥有金融关联的人数,用董监高拥有金融关联人数/董监高总人数表示金融关系资本
行业协会关系资本	AC	根据 CSMAR 数据库中的“家族企业高管个人简历”一栏,采用计数制衡量家族企业董监高中有过行业协会任职经历的拥有行业协会关联的人数,用董监高拥有行业协会关联人数/董监高总人数表示行业协会关系资本
合作伙伴关系资本	CC	根据 CSMAR 数据库中的“家族企业高管个人简历”一栏,采用计数制衡量家族企业董监高中有过其他企业任职经历的拥有其他企业关联的人数,用董监高拥有其他企业关联人数/董监高总人数表示合作伙伴关系资本
二代家族性社会资本	NGFC	董监高中二代成员的人数/董监高总人数
资产负债率	Lev	负债总计/资产总计
股东权益回报率	Roe	净利润/股东权益余额
两职合一	Duality	董事长和总经理为一人,赋值为 1,否则为 0
股权集中度	Hhi	前五大股东股权集中度
公司规模	Size	公司总资产的对数值
独立董事比例	Indep	独立董事人数/董事会总人数
年度虚拟变量	Year	年度虚拟变量

(二) 数据来源与描述性统计

为验证上述假设,本文选取 2011~2016 年中国 A 股制造行业的已上市家族企业为研究对象,相比于其他行业的上市公司,制造业企业的上市时间更久,样本数量更多,数据可得的同时也更加可靠,故将制造业家族企业确定为研究对象,并剔除被 ST、PT 的样本。最终得到总计 1180 家家族企业,共计 4423 个观测值的非平衡面板数据。为了减弱极端值可能造成的影响,本文对所有连续型变量在上下 1%分位进行了 Winsorize 处理。本文样本数据均来源于 CSMAR 数据库,企业性社会资本参考游家兴和刘淳(2011)及连燕玲等(2019)的研究根据 CSMAR 数据库中的高管简历自行编码;二代家族性社会资本参考 Nason 等(2019)的研究根

据 CSMAR 数据库中的家族企业家族成员结构数据、高管简历及公开信息自行编码,并运用软件 STATA 14.0 进行统计分析。

表 2 报告了变量的各项常用描述性统计指标,代际传承(TS)的均值为 0.44,这说明样本企业中有超过四成的家族企业已经进入代际传承期。两职合一(Duality)的均值是 0.41,这说明目前较多的家族企业采用的是董事长兼总经理的治理模式。资产负债率(Lev)均值为 0.32,这说明当前中国家族企业仍具有较高的负债水平。家族企业创新 Innov 的标准差为 1.45,相较其他变量的标准差都较大,这说明家族企业在创新方面的表现相对于其他变量分布差异较大。

表 2 主要变量的描述性统计

变量	均值	最小值	25%分位	中位数	75%分位	最大值	标准差
Innov	3.56	0.00	2.56	3.56	4.52	9.96	1.45
Patenti	2.06	0.00	1.10	1.95	2.89	8.62	1.35
Patentud	3.20	0.00	2.20	3.22	4.26	9.89	1.48
TS	0.44	0.00	0.00	0.00	1.00	1.00	0.50
PC	0.12	0.00	0.06	0.11	0.19	0.44	0.10
FC	0.07	0.00	0.00	0.06	0.11	0.35	0.07
AC	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.17	0.03
CC	0.76	0.18	0.64	0.80	0.92	1.00	0.19
NGFC	0.15	0.00	0.09	0.14	0.19	0.44	0.07
Lev	0.32	0.03	0.18	0.31	0.44	0.74	0.17
Roe	0.09	-0.16	0.04	0.08	0.13	0.32	0.07
Duality	0.41	0.00	0.00	0.00	1.00	1.00	0.49
Hhi	0.17	0.02	0.10	0.15	0.23	0.50	0.09
Size	21.49	19.83	20.85	21.41	22.04	24.23	0.83
Indep	0.38	0.33	0.33	0.33	0.43	0.57	0.05

注：显示四舍五入后保留两位小数点的结果。

表 3 报告了相关系数矩阵。在表 3 中，变量间不存在严重的多重共线性。量间的相关系数最大值为 0.49，这说明本文变

表 3 相关系数矩阵

	Innov	TS	PC	FC	AC	CC	FSC	Lev	Roe	Duality	Hhi	Size	Indep
Innov	1												
TS	0.05	1											
PC	0.02	0.04	1										
FC	0.02	-0.06	0.04***	1									
AC	0.06***	0.02	0.14***	-0.01	1								
CC	0.02	-0.06	0.16***	0.19***	0.04**	1							
NGFC	-0.05**	0.30***	0.11***	-0.04**	0.05***	-0.02	1						
Lev	0.22***	-0.02	-0.03	0.08***	-0.06***	0.07***	-0.14***	1					
Roe	0.15***	-0.05	-0.01	0.03	0.02	0.00	0.03	-0.09***	1				
Duality	-0.04	-0.17***	-0.06***	0.06***	0.02	0.01	-0.01	-0.07***	-0.00	1			
Hhi	0.07**	-0.07	-0.01	0.01	0.03*	0.08***	0.07***	-0.07***	0.14***	0.08***	1		
Size	0.31***	0.04	-0.02	0.06***	-0.02	0.07***	-0.17***	0.49***	0.07***	-0.13***	0.02	1	
Indep	0.04*	-0.12***	-0.05***	-0.00	0.07***	-0.02	-0.01	-0.02	0.01	0.13***	0.05***	-0.08***	1

注：①*、**和*** 分别表示 P 值在 10%、5%和 1%的水平上显著；②显示四舍五入后保留两位小数点的结果。

四、回归检验和实证结果

(一) 回归估计方法

考虑到本文模型中被解释变量企业创新和其滞后项、解释变量代际传承以及其他解释变量之间可能存在内生性问题,彼此之间相互影响,最小二乘法的无偏性和一致性无法得到保证,导致不能准确地估计参数。因此,本文选择广义矩估计方法 (Generalized Method of Moments, GMM) 来估计动态模型,并且本文在估

计时将自变量和控制变量相对因变量滞后一期,以反映自变量和控制变量的过去历史值对后续变量的影响。模型均通过了二阶序列相关 AR (2) 检验和工具变量过度识别 Sargan test 检验。

(二) 实证结果

表 4 报告了代际传承与家族企业创新关系的实证检验结果,以及在此基础上政治关系资本、金融关系资本、行业协会关系资本、合作伙伴关系资本和二代家族性社会资本的调节作用。

表 4 代际传承与家族企业创新关系检验

变量	M1 Innov	M2 Innov	M3 Innov	M4 Innov	M5 Innov	M6 Innov
Innov _{t-1}	0.57 *** (4.77)	0.56 *** (3.09)	0.73 *** (4.68)	0.64 *** (3.74)	0.73 *** (4.24)	0.51 *** (3.67)
Lev	-1.42 (-0.94)	-4.17 *** (-3.05)	-0.38 (-0.21)	0.05 (0.02)	-0.29 (-0.22)	-0.06 (-0.03)
Roe	2.38 (1.23)	3.08 (1.64)	1.35 (0.73)	2.53 (1.18)	4.19 (0.79)	0.47 (0.27)
Duality	0.23 (0.98)	0.61 * (1.88)	0.12 (0.84)	0.17 (0.68)	0.39 * (1.94)	0.21 (1.03)
Hhi	12.11 *** (3.94)	12.49 *** (2.65)	18.45 *** (5.79)	14.78 *** (3.39)	5.94 (1.45)	19.58 *** (4.07)
Size	-1.14 (-1.53)	0.14 (0.15)	-2.48 *** (-3.87)	-0.43 (-0.49)	-1.61 * (-1.90)	-0.54 (-0.83)
Indep	-1.21 (-0.43)	-4.10 * (-1.68)	-3.79 (-1.12)	-9.61 ** (-2.01)	-7.55 ** (-2.18)	-3.96 (-1.49)
TS	-1.83 *** (-3.80)	-0.46 (-0.95)	-2.90 *** (-6.97)	-1.52 *** (-3.02)	-11.47 (-7.23) ***	-4.68 *** (-4.89)
PC		8.40 *** (4.14)				
TS×PC		-15.44 *** (-5.42)				
FC			-6.84 *** (-4.19)			

续表

变量	M1 Innov	M2 Innov	M3 Innov	M4 Innov	M5 Innov	M6 Innov
TS×FC			21.55 *** (3.24)			
AC				-15.24 (-1.27)		
TS×AC				36.26 ** (2.39)		
CC					-5.18 *** (-3.38)	
TS×CC					10.99 *** (5.88)	
NGFC						-28.58 *** (-4.22)
TS * NGFC						24.22 *** (4.26)
Year	Control	Control	Control	Control	Control	Control

注：①*、**和***分别表示P值在10%、5%和1%的水平上显著；②显示四舍五入后保留两位小数点的结果；③括号内为z值。

模型 M1 报告了代际传承（TS）对家族企业创新（Innov）的影响。从表 4 中可以看出，模型 M1 中代际传承（TS）的回归系数为-1.83，且在 1%的水平上显著为负（P=0.000），这表明代际传承对家族企业创新有显著的负向影响，假设 1 得到支持。本文的假设得以支持说明，在二代进入企业董事会、高管团队或监事会之前，即未发生代际传承前，家族企业内部经营以一代企业家为主，经营决策更多考虑的是企业竞争力和基业长青，更强调兼顾家族企业与外部相关者的利益、维持与其他伙伴和社区的合作关系、维护家族企业在市场上的良好声誉（朱沆等，2016）。该时期家族企业决策团队的战略参考点是家族企业持续发展，具有未来导向。因此，该时期家族企业对创新决策更有可

— 70 —

能持积极态度，故不会抑制家族企业的创新活动。在二代接任董事长职位之后，即使短期内可能因为“速胜动机“等原因，与一二代共同管理阶段类似，出现抑制家族企业创新的现象，如赵勇（2018）发现的二代接班后前四年对家族企业创新投入仍有负向影响。但对二代正式接任董事长职位后，整个家族企业的决策参考点也与一代企业家在二代没有进入代际传承阶段一样，以家族企业竞争力提升、持续发展为重，甚至这一决策导向更会因为二代普遍更高的教育程度、留学经验等原因变得更强。因此，即使赵勇（2018）的研究也认为二代接班后对家族企业创新存在负向影响，其影响也仅存在短期（在其实证检验中为前四年），整体而言，二代接班（代际传承）对家族企业创新的影响

是抑制的。

模型 M2 中代际传承和政治关系资本的乘积项 ($TS \times PC$) 的回归系数为 -15.44, 且在 1% 的水平上显著 ($P=0.000$), 假设 2 得到验证, 即政治关系资本会加重代际传承对家族企业创新的抑制作用; 模型 M3 中代际传承和金融关系资本的乘积项 ($TS \times FC$) 的回归系数为 21.55, 且在 1% 的水平上显著 ($P=0.001$), 假设 3 得到验证, 即金融关系资本会缓解代际传承对家族企业创新的抑制作用; 模型 M4 中代际传承和行业协会关系资本的乘积项 ($TS \times AC$) 的回归系数为 36.26, 且在 5% 的水平上显著 ($P=0.017$), 假设 4 得到验证, 即行业协会关系资本会缓解代际传承对家族企业创新的抑制作用; 模型 M5 中代际传承和合作伙伴关系资本的乘积项 ($TS \times CC$) 的回归系数为 10.99, 且在 1% 的水平上显著 ($P=0.000$), 假设 5 得到验证, 即合作伙伴关系资本会缓解代际传承对家族企业创新的抑制作用; 模型 M6 中代际传承和二代家族性社会资本的乘积项 ($TS \times NGFC$) 的回归系数为 24.22, 且在 1% 的水平上显著 ($P=0.000$), 假设 6 得到验证, 即二代家族性社会资本会缓解代际传承对家族企业创新的抑制作用。

本文借鉴祝振铎等 (2021) 的研究, 利用不同类别的专利申请数进一步度量企业创新投资的方向, 并对比发明专利与其他两类专利的结果, 以和假设相呼应。通过年度公司申请的发明专利数的自然对数 ($Patenti$) 衡量更具长期导向的、高风险的实质性创新, 用年度公司申请的实用新型和外观设计类专利数的自然对数 ($Patentud$) 衡量相对短期导向的、低风险的

策略性创新。结果如表 5 所示, 其中 M1 和 M2 检验了代际传承与实质性创新及策略性创新之间的关系。结合表 4 中 M1 的回归检验, 这一结果表明代际传承抑制企业总体的创新, 更多的是抑制更具长期导向的、高风险的实质性创新, 对相对短期导向的、低风险的策略性创新的影响则不明显。假设 1 表明代际传承中决策团队的集体知识结构会形成以维持家族控制为主的战略参考点, 从而避免风险高、投资回收期长的创新项目。实质性创新的风险性更强, 投资回收期更长, 因此, 该实证结果进一步支持了假设 1。M3 和 M4 的结果表明, 政治关系资本加重代际传承对家族企业创新的抑制作用, 更多集中于实质性创新。假设 2 表明, 政治关系资本的加强会引起决策团队集体知识结构的僵化, 因此保持家族控制这一战略参考点的对风险高、投资回收期长的创新项目的抑制作用更强。实质性创新的风险高、投资回收期长, 因此, 该实证结果进一步支持了假设 2。M5 和 M6 的实证结果表明, 金融关系资本会缓解代际传承对家族企业创新的抑制作用, 更多集中于实质性创新。假设 3 表明, 金融关系资本会提高集体知识结构对企业未来发展潜力的关注, 从而延伸出以行业优势竞争者的创新绩效为核心的战略参考点, 缓解代际传承对家族企业创新的抑制作用。实质性创新更能够反映出家族企业的发展潜力, 因此, 该实证结果进一步支持了假设 3。M7 和 M8 的实证结果表明, 行业协会关系资本会缓解代际传承对家族企业创新的抑制作用, 更多集中于实质性创新。假设 4 表明, 行业协会关系资本会使集体知识结构更加关注提升行业整体利益, 此时, 决策团队倾向

于以行业优势竞争者的创新为外部导向的战略参考点，缓解了代际传承对家族企业创新的抑制作用。实质性更能提升整个行业的创新水平，更有利于提升整个行业的整体利益，因此，该实证结果进一步支持了假设 4。M9 和 M10 的实证结果表明，合作伙伴关系资本会缓解代际传承对家族企业创新的抑制作用，更多集中于长期导向的实质性创新。假设 5 表明，合作伙伴关系资本会促进集体知识结构更加关注企业竞争优势的提升，此时，决策团队倾向于以处于优势地位的关联企业的创新水平为外部导向的战略参考点，缓解了代际传承对家族企业创新的抑制作用。实质性创新更能提升企业的竞争

优势，因此，该实证结果进一步支持了假设 5。M11 和 M12 的实证结果表明，二代家族性社会资本会缓解代际传承对家族企业创新的抑制作用，更多集中于实质性创新。假设 6 表明，二代家族性社会资本会促进集体知识结构的长期导向，即决策团队的注意力焦点会由家族控制权的维持逐步向提升家族企业的未来竞争优势上转移，此时，决策团队制定的战略参考点也更具未来导向，缓解了代际传承对家族企业创新的抑制作用。实质性创新更能提升企业未来的竞争优势，因此，该实证结果进一步支持了假设 6。

表 5 代际传承与家族企业创新关系检验

变量	M1 Patenti	M2 Patentud	M3 Patenti	M4 Patentud	M5 Patenti	M6 Patentud	M7 Patenti	M8 Patentud	M9 Patenti	M10 Patentud	M11 Patenti	M12 Patentud
Patent _{t-1}	0.27 (0.27)	-0.09 (-0.50)	-0.15 (-0.87)	-0.16 (-0.75)	0.13 (1.05)	-1.66* (-1.72)	0.22 (1.60)	-0.64* (-1.73)	0.18 (1.52)	-1.61** (-2.31)	0.29 (1.54)	-0.15 (-0.61)
Lev	1.01 (0.45)	3.05 (1.30)	-0.79 (-0.50)	0.55 (0.14)	1.76 (1.28)	-62.76** (-2.04)	2.57** (2.02)	-12.26 (-0.96)	4.12*** (3.96)	-48.10* (-1.70)	-3.25** (-2.18)	2.16 (0.70)
Roe	0.41 (0.04)	-8.45* (-1.78)	-2.68 (-1.54)	-1.13 (-0.18)	2.51 (1.26)	90.32** (2.22)	5.08*** (3.71)	28.27 (1.21)	-5.01** (-2.54)	89.20** (2.16)	-8.80* (-1.84)	-9.46 (-1.58)
Duality	0.52 (1.30)	-0.27 (-0.41)	2.35*** (11.12)	1.51 (0.98)	2.27*** (4.63)	-26.32 (-1.19)	-1.29* (-1.95)	-6.49 (-0.32)	0.26 (0.54)	-15.78* (-1.67)	3.00*** (8.43)	-0.29 (-0.28)
Hhi	7.69* (1.88)	1.39 (1.08)	2.84 (1.10)	7.66** (1.97)	-1.39 (-1.56)	-20.98 (-0.51)	-3.25 (-0.79)	-43.76 (-1.22)	-0.06 (-0.06)	-38.56 (-1.53)	-0.75 (-0.42)	1.28 (0.36)
Size	-0.23 (-0.11)	0.71 (1.14)	0.79 (1.11)	-0.10 (-0.06)	-0.18 (-0.43)	12.29** (2.12)	-1.76** (-2.29)	7.98 (1.45)	1.38** (2.50)	9.61** (2.08)	0.36 (0.53)	1.29 (1.00)
Indep	-2.51 (-0.15)	-15.08 (-1.48)	-1.51 (-0.46)	2.97 (0.14)	0.77 (0.36)	107.97*** (2.62)	-0.55 (-0.15)	46.65 (1.42)	4.01 (0.90)	117.43** (2.11)	-5.77 (-0.97)	-16.15 (-0.91)
TS	-1.67** (-2.03)	-0.16 (-0.11)	0.47*** (2.77)	2.76 (0.83)	-0.87*** (-3.03)	64.50* (1.73)	-0.71 (-1.28)	21.09 (0.85)	-2.17** (-1.99)	35.19** (2.14)	-1.69*** (-3.32)	-0.77 (-0.10)
PC			5.38** (2.47)	9.25 (0.93)								

续表

变量	M1 Patenti	M2 Patentud	M3 Patenti	M4 Patentud	M5 Patenti	M6 Patentud	M7 Patenti	M8 Patentud	M9 Patenti	M10 Patentud	M11 Patenti	M12 Patentud
TS×PC			-16.39*** (-6.21)	-28.28 (-1.35)								
FC					-1.66 (-0.96)	-5.79 (-0.97)						
TS×FC					9.61*** (4.54)	36.59 (1.61)						
AC							-13.23*** (-2.73)	2.85 (0.01)				
TS×AC							15.70*** (2.75)	76.20 (0.22)				
CC									-3.24** (-2.48)	4.95 (1.12)		
TS×CC									3.75*** (3.23)	26.03 (1.08)		
NGFC											-18.15 (-1.30)	-6.59 (-0.46)
TS×NGFC											4.63** (2.19)	7.17 (0.24)
Year	Control	Control	Control	Control	Control	Control	Control	Control	Control	Control	Control	Control

注：①*、**和***分别表示P值在10%、5%和1%的水平上显著；②显示四舍五入后保留两位小数点的结果；③括号内为z值。

在实证检验的基础上，本文依照 Cohen 等（2003）推荐的方法，绘制了交互效应图（见图 2 至图 6）。如图 2 所示，相比于低政治关系资本，在高政治关系资本的情境中，代际传承对家族企业创新的负向影响更强。这说明当政治关系资本很高时，处于代际传承的家族企业会利用更具内部导向的战略参考点，从而更加不利于企业创新活动的开展，假设 2 得到进一步验证。如图 3 所示，在低金融关系资本情境下，代际传承与家族企业创新之间为负向关系，但在高金融关系资本的情境中，代际传承与家族企业创新的负向关系有所改善，这说明随着

金融关系资本的提升，家族企业也会采取更具外部导向的战略参考点，从而缓解了代际传承与家族企业创新的负向关系，假设 3 得到进一步验证。如图 4 所示，相比于低行业协会关系资本，在高行业协会关系资本的情境中，代际传承对家族企业创新的负向关系有所缓解。这说明随着行业协会关系资本的提升，家族企业会利用更具外部导向的参考点，改变代际传承中家族企业对创新的规避态度，从而不断缓解代际传承与家族企业创新的负向关系，假设 4 得到进一步验证。如图 5 所示，在高合作伙伴关系资本的情境中，代际传承对家族企业创新

的负向关系有所缓解。这说明随着合作伙伴关系资本的提升，家族企业会利用更具外部导向的参考点，改变代际传承家族企业对创新的规避态度，从而不断缓解代际传承与家族企业创新的负向关系，假设 5 得到进一步验证。如图 6 所示，在高二代家族性社会资本的情境中，代

际传承对家族企业创新变为正向关系。这说明随着二代家族性社会资本的提升，家族企业会利用更具未来导向的战略参考点，以创新提升企业未来的可持续竞争优势，从而不断缓解代际传承与家族企业创新的负向关系，假设 6 得到进一步验证。

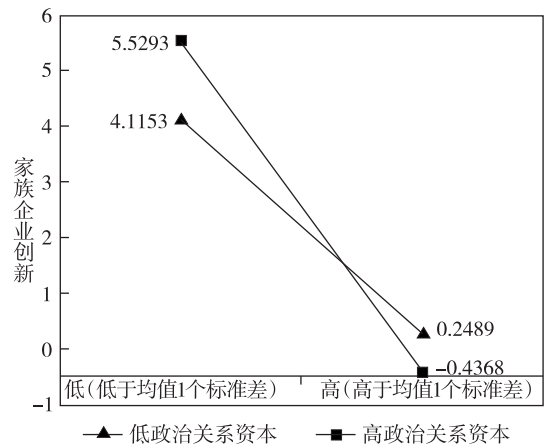


图 2 政治关系资本调节效应图

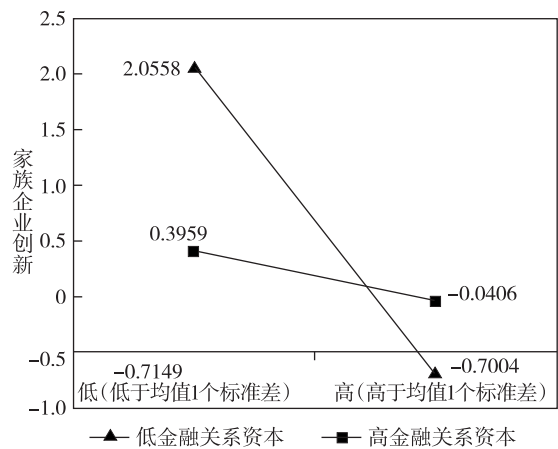


图 3 金融关系资本调节效应图

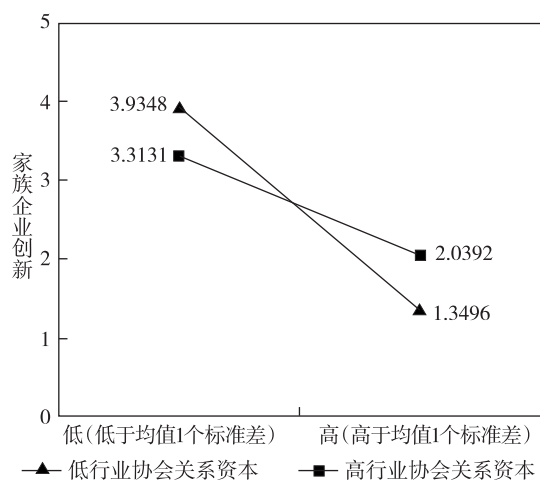


图4 行业协会关系资本调节效应图

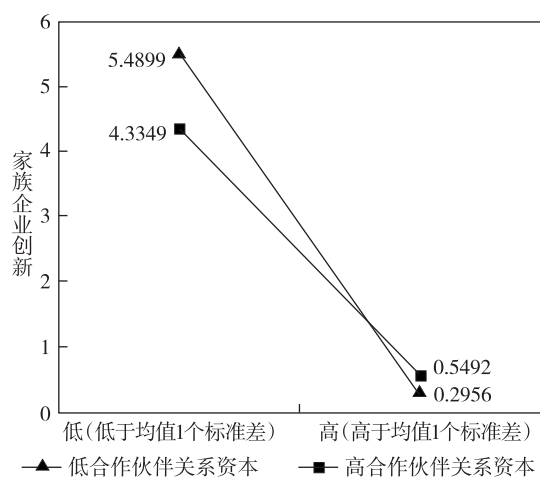


图5 合作伙伴关系资本调节效应图

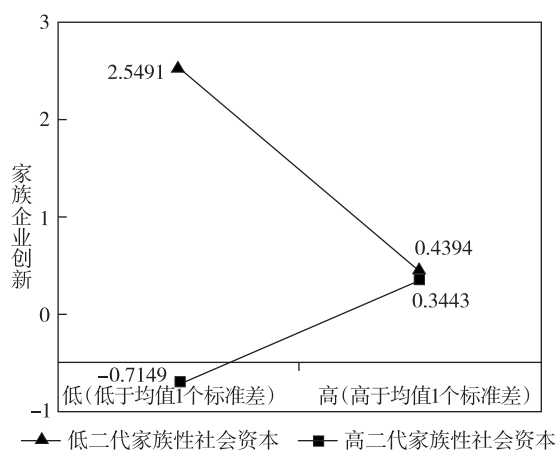


图6 二代家族性社会资本调节效应

（三）稳健性检验

本文进行了以下几个方面的稳健性检验：

①考虑内生性问题的处理效应模型稳健性检验。为进一步防止不可测变量带来样本自选择偏差产生内生性问题，造成模型估计的偏误，故本文采用处理效应模型估计来解决可能的内生性问题的影响。处理效应模型可以使用包括两步法估计和极大似然估计两种方法，但因两步法其第一步的估计误差会被带入到第二步的估计中，导致效率损失，所以本文选择了效率更高的极大似然估计。在工具变量选择问题上，本文选取了实际控制人子女的年龄^①作为代际传承（TS）的工具变量，这是因为：一方面，在中国差序格局文化中，与家族企业实际控制人关系越近的对象（子女、夫妻等）更有可能被选为交接班对象。基于“长子继承制”的传统，家族企业实际控制人子女的年龄越大，越有可能被选为继承人进入代际传承，因此该变量与代际传承相关。另一方面，家族企业实际控制人子女的年龄只与其出生日期相关，并无直接证据表明家族企业实际控制人子女的年龄与企业创新相关，因此该变量与企业创新决策不相关，具有外生性。

②调整样本数据的稳健性检验。调整样本数据为保留连续三年的样本数据，这样虽然会让样本观测值减少 609 个，但是多年连续观测值会更好反映创新活动的持续性变化，使样本在时间序列上更有代表性。

③替换控制变量的稳健性检验。本文参考倪静洁和吴秋生（2020）的研究，将企业总资产收益率（RoA）、营业收入增长率（Growth）、托宾 Q

（TobinQ）、企业年龄（Age）和董事会规模（Dirnumber）这些用来反映企业的经营、成长状况以及治理结构的指标替代原有控制变量进行稳健性检验回归。考虑上述因素后，回归结果仍是稳健的^②。

五、结论与讨论

（一）研究结论

本文基于战略参考点转移，探究了社会资本在提升代际传承中家族企业创新水平的机制。研究结果表明：①开始进入代际传承之后，家族企业以保持家族控制这一过去及内部导向的参考点为主导，从而抑制了企业的创新活动，这主要体现在对实质性创新的影响上。②金融关系资本、行业协会关系资本及合作伙伴关系资本会驱动参考点在空间维度更具外部导向，从而缓解保持家族控制这一内部导向的参考点对代际传承中家族企业创新活动的抑制作用；但政治关系资本会增强决策者对现有集体知识结构的信心，继续采用保持家族控制这一内部导向的参考点，不利于创新活动的开展。③二代家族性社会资本会驱动参考点在时间维度更具未来导向，从而缓解保持家族控制这一过去导向的参考点对代际传承中家族企业创新活动的抑制作用。本文的假设得到了支持，家族企业社会资本会影响集体知识结构，从而带来战略参考点时间和空间维度特征的变化，进而调节了代际传承对家族企业创新活动的抑制作用。

① 单个子女用绝对数，多个子女取均值。

② 稳健性检验结果限于篇幅未列示在此处，有兴趣的读者可与笔者联系索取。

（二）理论贡献

（1）对家族企业创新问题研究的贡献。首先，现有研究多基于社会情感财富理论，认为相比于非家族企业，家族企业主要以社会情感财富为战略参考点，并以此来解释家族企业创新活动受限问题以及寻求激发家族企业创新活力的解决路径。随着家族企业的发展，其不可避免地要与外部社会网络进行融合（储小平和李怀祖，2003）。因此关注外部因素社会化的影响，突破社会情感财富“内部导向”约束是家族企业发展到一定阶段的必然要求。其次，随着中国第一批家族企业进入代际传承，一代企业家子女正逐步进入家族企业决策团队，他们作为“新生血液”承载了家族未来发展的期望，因此家族企业团队决策也将具有更强“未来导向”特征。本文借鉴 Nason 等（2019）的观点，将战略参考点理论引入家族企业的创新研究中，为家族企业制定创新决策提供了多维度特征的参考点，丰富了家族企业创新问题的理论研究。最后，目前学术界对现有代际传承与家族企业创新关系研究的结论不一致（特别是用研发投入测量时），如基于短期损失厌恶就是负向影响，基于“父爱主义”可能就是正向影响。这种研究结论的不一致一方面表明该主题的研究需要考虑更多的情境因素，另一方面也反映出研发投入某种程度上可能无法体现出不同导向的创新决策之间的区别。本文用发明专利衡量更具长期导向的、高风险的实质性创新以及以实用新型和外观设计类专利数为代表的更具短期导向的、低风险的策略性创新。结果发现，代际传承对家族企业创新的影响是有差异的，主要是抑制了以发明专利为代表的实质性创新，

而不是策略性创新。这就为现有研究的不一致提供了可能的解释：如在“父爱主义”视角下发现的代际传承期的家族企业创新增加，可能更多是为了扶持二代上位而做的低风险、迅速见效的策略性创新？而在短视损失厌恶视角下，发现的代际传承期家族企业会降低创新水平，降低的是高风险、长期才能见效的实质性创新？本文的研究为以往不一致的相关研究提供了参考。

（2）对代际传承中家族企业社会资本研究的贡献。自 Steier（2001）提出社会资本对家族企业传承的重要意义之后，对代际传承中家族企业社会资本的研究得到学者的广泛重视。目前社会资本对开始进入代际传承的中国家族企业影响的研究主题包括：传承财务绩效和关系绩效（于斌斌，2012；孙秀峰等，2019；李健等，2020）、继承承诺（杨栩和黄亮华，2008）、家族企业成长（朱仁宏等，2017）、组合创业行为（李新春等，2016）、资本市场反应（赵晶和祝丽敏，2018）等。对于代际传承中家族企业创新研究而言，仅有两篇文章解释了继承人个人社会资本对于代际传承中家族企业创新活动的影响（赵晶和孟维烜，2016；祝振铎等，2021）。一方面，相关研究仅聚焦个人层面的社会资本尚未涉及组织层面的社会资本，另一方面，更为重要的区别在于本文对社会资本作用的解释以集体知识结构变动为机制，而非资源效应和“父爱主义”，理论阐述存在明显差异。本文借鉴 Nason 等（2019）的观点，以家族企业决策团队集体知识结构为解释机制，基于中国情境选择了对集体知识结构可能存在影响的企业性社会资本（政治关联、金融关联、行业

协会关联及合作伙伴关联)以及二代家族性社会资本,构建了“社会资本—集体知识结构—战略参考点—创新决策”的逻辑链。以集体知识结构为内在解释机制,提供了代际传承中家族企业战略参考点在社会资本作用下可以发生“由内转外”和“由后向前”变化,最终将影响代际传承中家族企业创新决策的理论解释,并提供了实证证据,为社会资本在代际传承家族企业创新领域中的研究提供了新的理论构建思路。

(三) 管理启示

第一,本文的研究发现,代际传承会对家族企业创新活动有显著的负向影响,主要体现在对更具长期导向、更高风险的实质性创新上。但诸多案例表明,传承中忽视创新尤其是实质性创新只会让企业失去竞争优势,“江山易主”风险加大。例如,某药业公司的代际传承被戏称为“4年败掉40年家业”,其在利用创新实现“转型发展”时畏手畏脚,提了三年之久的转型一直没有实际行动,真正开始推动转型时“新建公司”仅停留在筹建阶段,未能投产,最终二代无奈将手中持有的股份全盘转让,数十年家业江山易主。与之相反,某农牧企业集团通过制定继承者培养计划、设立双董事制度、实施人才战略等举措,利用创新在顺利度过代际传承期的同时也建立了自己的竞争优势。由此可见,处于代际传承期的家族企业应处理好代际传承和创新转型的关系,在代际传承中防止实质性创新减低,才能真正实现家族企业的“基业常青”、推动经济高质量发展。

第二,本文的研究结论解释了社会资本在驱动代际传承中家族企业战略参考点转移以及

实现跨代创新的积极作用。因此,家族企业的一代成员要善于放手,鼓励下一代成员进入家族企业参与管理,为家族企业注入越来越多的“新鲜血液”;与此同时,要制定详细的继任者培养计划,注重下一代接班人前期能力的培养,提高二代家族性社会资本,从而帮助家族企业突破代际传承的创新限制。同时,在制定战略决策时要关注企业外部环境因素,以提升企业的资源获取能力,充分利用企业性社会资本来提高代际传承中家族企业的创新水平,以创新推动经济高质量发展。

(四) 局限与展望

本文还存在着一一定的局限性,需要做进一步完善:①由于我国目前家族企业大多集中于制造行业,而且制造业的经营状况比较稳定,因此本文更多地展现了这部分家族企业的研究分析,未来可将样本扩至其他行业,丰富这方面的研究。②本文在区分社会资本时从社会资本的属性出发,区分为企业性社会资本和家族性社会资本,未来研究可以采取其他的分类方式来丰富社会资本在代际传承中家族企业战略参考点转移中的研究。③社会资本如金融关系资本存在中央、地级等层级之分,它们的作用理论上存在差异。然而本文并未能基于战略参考点理论进一步阐述不同层级社会资本对家族企业战略参考点转移的影响,未能进一步进行研究,这是本文的不足,也是未来研究可拓展之处。

收稿日期:2022年5月14日

接收日期:2023年3月20日

接受编辑:郑琴琴

作者简介

李健，南京师范大学商学院教授、博士生导师，江苏农村金融研究基地主任。研究方向为组织战略与创新、家族企业。

刘燕，南京师范大学商学院江苏农村金融研究基地助理研究员。

陈传明，南京大学商学院教授、博士生导师，中国企业管理研究会副会长。研究方向为社会资本与组织战略。

参考文献

[1] 陈贵梧、胡辉华：《加入行业协会的民营企业慈善捐赠更多吗？——基于全国民营企业调查数据的实证研究》，《财经研究》，2018年第1期。

[2] 陈凌、吴炳德：《从二元性走向二重性：反思家族企业与创新的关系》，《福建论坛（人文社会科学版）》，2014年第3期。

[3] 陈爽英、傅锋、井润田：《政治关联对研发投入的影响：促进还是抑制》，《科研管理》，2020年第1期。

[4] 陈爽英、井润田、龙小宁、邵云飞：《民营企业社会关系资本对研发投资决策影响的实证研究》，《管理世界》，2010年第1期。

[5] 程晨：《家族企业代际传承：创新精神的延续抑或断裂？》，《管理评论》，2018年第6期。

[6] 储小平、李怀祖：《家族企业成长与社会资本的融合》，《经济理论与经济管理》，2003年第6期。

[7] 邓建平、曾勇：《金融关联能否缓解民营企业的融资约束》，《金融研究》，2011年第8期。

[8] 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》，《南开管理评论》，2018年第1期。

[9] 李健、刘世洁、陈传明：《代际间企业家社会网络结构差异、组织沉默与传承绩效关系研究》，《管理学报》，2020年第12期。

[10] 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》，《管理世界》，2015年第6期。

[11] 李新春、张鹏翔、叶文平：《家族企业跨代资源整合与组合创业》，《管理科学学报》，2016年第11期。

[12] 连燕玲、叶文平、刘依琳：《行业竞争期望与组织战略背离——基于中国制造业上市公司的经验分析》，《管理世界》，2019年第8期。

[13] 刘培林、钱滔、黄先海、董先兵：《共同富裕的内涵、实现路径与测度方法》，《管理世界》，2021年第8期。

[14] 倪静洁、吴秋生：《内部控制有效性与企业创新投入——来自上市公司内部控制缺陷披露的证据》，《山西财经大学学报》，2020年第9期。

[15] 孙秀峰、王雪梅、宋泉昆：《家族企业代际传承影响企业经营绩效的路径——基于跨代转型创业与继承人社会资本的视角》，《经济理论与经济管理》，2019年第4期。

[16] 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》，《商业经济与管理》，2016年第12期。

[17] 杨星、田高良、司毅、M. M. FONSEKA：《所有权性质、企业政治关联与定向增发——基于我国上市公司的实证分析》，《南开管理评论》，2016年第1期。

[18] 杨栩、黄亮华：《社会资本和家族企业代际传承的关系研究》，《科学学与科学技术管理》，2008年第10期。

[19] 杨玉秀：《代际传承视角下家族企业社会资本的结构优化》，《哈尔滨商业大学学报（社会科学版）》，2021年第5期。

- [20] 游家兴、刘淳：《嵌入性视角下的企业家社会资本与权益资本成本——来自我国民营上市公司的经验证据》，《中国工业经济》，2011年第6期。
- [21] 于斌斌：《家族企业接班人的胜任—绩效建模式——基于越商代际传承的实证分析》，《南开管理评论》，2012年第3期。
- [22] 郁建兴、沈永东、吴逊：《行业协会促进产业升级的作用类型及其实现机制——一项多案例的研究》，《浙江大学学报（人文社会科学版）》，2011年第6期。
- [23] 张敏、童丽静、许浩然：《社会网络与企业风险承担——基于我国上市公司的经验证据》，《管理世界》，2015年第11期。
- [24] 赵晶、孟维烜：《继承人社会资本对代际传承中企业创新的影响》，《中国人民大学学报》，2016年第3期。
- [25] 赵晶、祝丽敏：《家族企业代际传承与资本市场反应》，《中国人民大学学报》，2018年第2期。
- [26] 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》，《研究与发展管理》，2018年第5期。
- [27] 赵勇：《少帅上位三把火？——家族企业二代接班与研发投入》，《管理学季刊》，2018年第4期。
- [28] 钟熙、任柳杨、任鸽：《家族企业“去家族化”研究：创新期望落差视角》，《南开管理评论》，2022年第1期。
- [29] 朱沅、Eric 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？》，《管理世界》，2016年第3期。
- [30] 朱仁宏、伍兆祥、靳祥鹏：《言传身教：价值观一致性、家族传承与企业成长关系研究》，《南方经济》，2017年第8期。
- [31] 祝振铎、李新春、叶文平：《“扶上马、送一程”：家族企业代际传承中的战略变革与父爱主义》，《管理世界》，2018年第11期。
- [32] 祝振铎、李新春、赵勇：《父子共治与创新决策——中国家族企业代际传承中的父爱主义与深谋远虑效应》，《管理世界》，2021年第9期。
- [33] 邹海亮、姜紫含、帅萍：《董事会连锁关系与环境绩效：基于社会网络的视角》，《华东经济管理》，2018年第3期。
- [34] Albert, S. 1977. Temporal comparison theory. *Psychological Review*, 84: 485.
- [35] Block, J. H. 2012. R&D investments in family and founder firms: An agency perspective. *Journal of Business Venturing*, 27: 248–265.
- [36] Bluedorn, A. C. 2002. *The Human Organization of Time: Temporal Realities and Experience*. Redwood City, CA: Stanford University Press.
- [37] Bundy, J., Shropshire, C., & Buchholtz, A. K. 2013. Strategic cognition and issue salience: Toward an explanation of firm responsiveness to stakeholder concerns. *Academy of Management Review*, 38: 352–376.
- [38] Chen, C. J., Li, Z., Su, X., & Sun, Z. 2011. Rent-seeking incentives, corporate political connections, and the control structure of private firms: Chinese evidence. *Journal of Corporate Finance*, 17: 229–243.
- [39] Chrisman, J. J., & Patel, P. C. 2012. Variations in R&D investments of family and nonfamily firms: Behavioral agency and myopic loss aversion perspectives. *Academy of Management Journal*, 55: 976–997.
- [40] Coad, A., & Rao, R. 2007. The employment effects of innovations in high-tech industries. *Papers on Economics and Evolution*.
- [41] Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. 2003. *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences*. New York: Routledge.
- [42] Faccio, M., Marchica, M. T., & Mura, R.

2011. Large shareholder diversification and corporate risk-taking. *The Review of Financial Studies*, 24: 3601–3641.

[43] Fiegenbaum, A., Hart, S., & Schendel, D. 1996. Strategic reference point theory. *Strategic Management Journal*, 17: 219–235.

[44] George, E., Chattopadhyay, P., Sitkin, S. B., & Barden, J. 2006. Cognitive underpinnings of institutional persistence and change: A framing perspective. *Academy of Management Review*, 31: 347–365.

[45] Greve, H. R., & Teh, D. 2018. Goal selection internally and externally: A behavioral theory of institutionalization. *International Journal of Management Reviews*, 20: S19–S38.

[46] Kotlar, J., & De Massis, A. 2013. Goal setting in family firms: Goal diversity, social interactions, and collective commitment to family-centered goals. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 37: 1263–1288.

[47] Kotlar, J., De Massis, A., Fang, H., & Fratini, F. 2014. Strategic reference points in family firms. *Small Business Economics*, 43: 597–619.

[48] Lavery, K. J. 1996. Economic “short-termism”: The debate, the unresolved issues, and the implications for management practice and research. *Academy of Management Review*, 21: 825–860.

[49] Levitt, B., & March, J. G. 1988. Organizational learning. *Annual Review of Sociology*, 14: 319–338.

[50] Li, W., Bruton, G. D., Li, X., & Wang, S. 2021. Transgenerational Succession and R&D Investment: A Myopic Loss Aversion Perspective. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 46: 193–222.

[51] Lumpkin, G. T., & Brigham, K. H. 2011. Long-term orientation and intertemporal choice in family firms. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 35: 1149–1169.

[52] Lyles, M. A., & Schwenk, C. R. 1992. Top management, strategy and organizational knowledge structures. *Journal of Management Studies*, 29: 155–174.

[53] Nadkarni, S., & Chen, J. 2014. Bridging yesterday, today, and tomorrow: CEO temporal focus, environmental dynamism, and rate of new product introduction. *Academy of Management Journal*, 57: 1810–1833.

[54] Narayanan, V. K., Zane, L. J., & Kemmerer, B. 2011. The cognitive perspective in strategy: An integrative review. *Journal of Management*, 37: 305–351.

[55] Nason, R. S., Bacq, S., & Gras, D. 2018. A behavioral theory of social performance: Social identity and stakeholder expectations. *Academy of Management Review*, 43: 259–283.

[56] Nason, R., Mazzelli, A., & Carney, M. 2019. The ties that unbind: Socialization and business-owning family reference point shift. *Academy of Management Review*, 44: 846–870.

[57] Palmer, D. 1983. Broken ties: Interlocking directorates and intercorporate coordination. *Administrative Science Quarterly*, 28: 40–55.

[58] Perry, M. 2009. Trade associations: Exploring the trans Tasman environment for business associability. *Journal of Management & Organization*, 15: 404–422.

[59] Salvato, C., & Corbetta, G. 2013. Transitional leadership of advisors as a facilitator of successors’ leadership construction. *Family Business Review*, 26: 235–255.

[60] Shepherd, D. A., McMullen, J. S., & Jennings, P. D. 2007. The formation of opportunity beliefs: Overcoming ignorance and reducing doubt. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 1: 75–95.

[61] Shipp, A. J., Edwards, J. R., & Lambert, L. S. Conceptualization and measurement of temporal focus: The subjective experience of the past, present, and future.

Organizational Behavior and Human Decision Processes, 110: 1–22.

[62] Short, J. C., & Palmer, T. B. 2003. Organizational performance referents: An empirical examination of their content and influences. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90: 209–224.

[63] Steier, L. 2001. Next-generation entrepreneurs and succession: An exploratory study of modes and means of

managing social capital. *Family Business Review*, 14: 259–276.

[64] Walsh, J. P. 1995. Managerial and organizational cognition: Notes from a trip down memory lane. *Organization Science*, 6: 280–321.

[65] Woolcock, M. 1998. Social capital and economic development: Toward a theoretical synthesis and policy framework. *Theory and Society*, 27: 151–208.

Social Capital and Transgenerational Innovation in Family Firms: A Strategic Reference Point Shift Perspective

Jian Li¹ Yan Liu¹ Chuanming Chen²

(1. Business School, Nanjing Normal University; 2. Business school, Nanjing University)

Abstract: How family firms deal with the dual challenges of transgenerational succession and innovation-driven high-quality development has become a topic of interest for academic and policy reasons. This article argues that for family firms in transgenerational succession, social capital is a key factor that drives the shift of strategic reference points and alleviates the decline in innovation. The study employed a sample of publicly listed Chinese family firms in the manufacturing industry during 2011–2016 for empirical analysis. We found that during transgenerational succession, family firms are primarily focused on maintaining family control. Such a reference point has an internal and past orientation, inhibiting innovation in family firms. However, with the increase of relational capital related to finance, industry associations and partners, the strategic reference point turns from inward to outward, which alleviates the inhibiting effect of transgenerational succession on innovation. In comparison, the increase in political relational capital reinforces the internal orientation and exacerbates the inhibiting effect of transgenerational succession on innovation. Finally, with increased social capital in next generation families, there is a shift in the strategic reference point from the past to the future, which alleviates the inhibiting effect of transgenerational succession on innovation. Further analysis suggests that the inhibiting effect of transgenerational succession on innovation is concentrated in invention patents, rather than utility and design patents. This study reveals the key role of social capital in enhancing innovation in family firms during transgenerational succession.

Key Words: transgenerational succession; family firm innovation; social capital; strategic reference point