

# 中国民营企业“子承父业”现象 ——基于关系文化视角的实证研究

刘建军<sup>1</sup> 龙小宁<sup>1,2</sup> 岳 阳<sup>3</sup>

(1. 厦门大学知识产权研究院, 厦门 361005;

2. 厦门大学“一带一路”研究院, 厦门 361005;

3. 厦门大学经济学院/王亚南经济研究院, 厦门 361005)

**摘要:** 本文从“关系文化”视角出发, 探讨中国民营企业“子承父业”现象的内在逻辑。本文构建了城市层面的“关系文化”强度指标, 并与中国私营企业调查数据库中关于子女继承问题的数据相结合, 以进行实证分析。结果显示, 在“关系文化”较强的地区, 民营企业企业家更倾向于让子女接管企业。异质性分析揭示, 对于经营时间较长、企业家拥有政治地位的企业, 城市“关系文化”对企业家选择子女接管企业的意愿影响较大; 相反, 在科技研发能力强、成长空间大的企业, 所在地“关系文化”的影响较小。此外, 相较于中西部城市, 东部沿海省份的城市“关系文化”影响更小。通过使用工具变量回归应对潜在内生性问题, 实证结论依然稳健。实证结果支持以下观点: 在依赖关系文化运营的民营企业中, “子承父业”成为保护企业社会关系资本的必然制度选择, 关系文化价值越高, 这种安排越常见。因此, 为改变“子承父业”现象及其负面影响, 需构建清廉政商关系与法治化营商环境, 以推动民营经济高质量发展。

**关键词:** 民营企业; 家族企业; 关系文化; 子承父业

DOI: 10.14120/j.cnki.cn11-5057/f.2025.07.007

## 引言

自改革开放以来, 民营企业在中国经济发展中发挥着不可替代的作用。党和政府始终高度重视民营经济的发展, 党的二十大报告指出, 要“构建高水平社会主义市场经济体制”“坚持和完善社会主义基本经济制度, 毫不动摇巩固和发展公有制经济, 毫不动摇鼓励、支持、引导非公有制经济发展”<sup>①</sup>。在这一精神的指导下, 党和政府坚定支持民营经济发展和民营企业企业家成长, 并在加强产权保护、弘扬企业家精神、优化营商环境、支持民营企业改革发展、构建亲清政商关系以及加强民营经济统战工作等方面提出明确要求。

在当前, 民营企业传承问题显得尤为重要。源于历史的特殊性, 中国的民营企业绝大多数是在改革开放之后, 特别是 1992 年邓小平“南方谈话”之后才开始出现。近年来, 许多民营企业的创始人逐渐到了退休年龄, 民营企业开始进入交接班的“关键世代”, 所有权和控制权逐步向第二代转移<sup>[1]</sup>。中国民(私)营经济研究会家族企业研究课题组在 2011 年发布的报告表明, 85.4% 的民营企业以家族企业的形式存在, 且普遍存在着子女接班管理企业的“子承父业”现象<sup>②</sup>。据《福布斯》2015 年 9 月发布的统计数据, 中国 A 股 884 家上市家族企业中, 一、二代同时任职的企业占比为 54.9%, 而 12.5% 的家族企业已经完全由二代接班。随着产业结构的转型升级, 二代接班的步伐逐渐加快<sup>[2]</sup>。因此, 在这个关键时期, 关注民营企业的代际传承问题和培养新一代民营企业企业家显得尤为重要。

代际传承问题是家族企业发展过程中不可忽视的问题。以欧美发达国家家族企业为样本的研究表明, 家族企业能成功传承到第二代的只有 30%, 第三代成员仍然控制公司的仅有 10%~15%<sup>[3,4]</sup>。从短期业绩看, 由

收稿日期: 2023-06-25

基金项目: 国家自然科学基金面上项目(72073114)。

作者简介: 刘建军, 厦门大学知识产权研究院博士研究生; 龙小宁, 厦门大学知识产权研究院、厦门大学“一带一路”研究院教授, 博士生导师, 博士; 岳阳(通讯作者), 厦门大学经济学院、王亚南经济研究院副教授, 博士生导师, 博士。

① 习近平总书记于 2022 年 10 月 16 日在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告《高举中国特色社会主义伟大旗帜 为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗》。https://www.gov.cn/gongbao/content/2022/content\_5722378.htm。

② 与此相关, 另一份中国民营经济研究会家族企业委员会发布的《中国家族企业传承报告 2015》指出, 在 2014 年抽样的家族企业中, 有 93 家企业在过去 5 年经历过企业家的更替, 接班人无一例外都是企业家的子女, 进一步印证了“子承父业”现象的普遍存在。

家族成员接管的企业,相对于由非家族成员管理的企业,3年内资产回报率低14%<sup>[5]</sup>。为了克服选择子女作为接班人的弊端,从外部引入职业经理人已经成为家族企业治理转型的必然趋势<sup>[6,7]</sup>。从全球来看,32%的家族企业会引进职业经理人管理企业,只将所有权交给下一代;在中国台湾地区,这一比例超过40%,而且仍在持续上升<sup>③</sup>;中国香港市值排名前100的上市家族企业由非家族成员担任董事长或者总经理的比例也已占到35%<sup>④</sup>。可见,家族企业积极引入职业经理人成为世界性趋势。

但中国的民营企业却热衷于让子女接管企业,已经完成交接班的民营企业几乎都选择了自己的子女,而还没有完成交接班的民营企业,对企业高管的调查显示,67%的企业会选择家族内部成员<sup>④</sup>。从已经由子女接班的企业绩效表现来看,二代接班后的企业绩效显著低于仍处于第一代控制下的企业,在销售增长率、利润水平和投资收益率等财务指标方面均表现不佳。在国际资本市场的表现方面,香港上市的内地家族企业中二代接班的企业在利润率方面显著低于一代掌权的企业,子女接班的家族企业在国际化的资本市场上面临更大的挑战<sup>[8]</sup>。总而言之,让子女接管企业,无论是国际上还是中国已经完成交接班的企业,在业绩上都表现出疲软的态势。那么,为什么中国的民营企业家还热衷于让子女接管企业呢?

为了回答这一问题,本文从“关系文化”的视角探究中国民营企业家更愿意让子女接管企业的原因。首先,本文构建城市层面的“关系文化”强度指标。在此基础上,使用中国私营企业调查数据库分析“关系文化”对子女继承问题的影响。结果表明:“关系文化”越强的地方,民营企业家越想让自己的子女接管企业。异质性分析表明,在企业经营时间较长、企业家拥有政治地位的情况下,城市“关系文化”会更显著地影响企业家选择子女接管企业的意愿;反之,对于科技研发能力较强、成长空间较大的企业而言,所在地“关系文化”对企业家选择子女接管企业意愿的影响较小。此外,相较于中西部城市,东部沿海省份的城市“关系文化”影响更小。

## 文献综述与研究假设

### 1. 文献综述

大量文献对企业代际传承模式选择的影响机制进行了分析<sup>[9,10]</sup>。一般而言,家族企业可以选择家族成员或引入外部经理人进行传承。一种观点认为,企业家的才能和智慧不能稳定遗传,在大范围内寻找合适的CEO比在自己的几个子女中选择接班人更容易<sup>[11]</sup>。研究也表明,外部职业经理人在企业的经营方面表现更好,更有利于企业的延续<sup>[5,7]</sup>。

但也有观点认为,“子承父业”这种跨代传递领导权的模式是家族企业的自然选择,是家族保持社会情感财富的主要方式<sup>[12]</sup>。家庭成员之间的信任度和忠诚度远比外部人员高,家族内部的代际传递有利于降低企业的代理成本<sup>[13]</sup>。此外,当外部治理不完善、经理人市场发育不成熟的情况下,将领导权交给外部职业经理人会有较大的企业失控风险<sup>[14]</sup>。换言之,当正式制度发展不够完善,特别是当外部投资者的利益不能得到法律制度充分保护的情况下,即使继承人的能力显著低于外部的职业经理人,家族内部传承依然是最好的选择。

具体到针对我国民营企业家族化问题的研究,多数学者认为中国职业经理人市场还不够完善,代理成本高,无法找到合适的经理人,从而导致普遍的“子承父业”现象<sup>[14]</sup>。在“子承父业”过程中,企业家可以将隐性知识、企业家精神和社会关系传递给下一代,从而保证企业的竞争力。研究表明,家族企业的传承不仅是权力的交接和企业家精神的传承<sup>[15]</sup>,更是企业创始人所拥有的隐性知识的传承<sup>[16,17]</sup>,以及创始人政治资源的传承。尤其是政治资源,作为家族企业独特的战略资源,是代际传承的重要资源。在现实中,家族二代不但继承领导权,而且出现了创始人与继承人在参政议政方面的“代际接力”现象<sup>[18]</sup>。

与中国民营企业密切相关的另一支文献是针对“关系文化”的研究,主要认为当正式制度不健全时,社会关系往往可以发挥提高融资便利性<sup>[19]</sup>、克服行政壁垒<sup>[20]</sup>和打破地方保护主义<sup>[21]</sup>等作用。特别是在经历转型的中国传统社会中,“关系文化”作为一种非正式制度,在资源配置方面起到了缓解市场失灵的作用<sup>[22]</sup>。已有研究表明,在缺乏正规金融支持和法律制度不完善的情况下,中国民营经济正是依靠“关系”获得民间融资并保证合同实施才得以发展壮大<sup>[23]</sup>。然而,当中国经济转向高质量发展阶段,非正式制度无法长期支持民营企业的发展,依赖非正式制度只是民营企业发展的权宜之计<sup>[24]</sup>。

现有文献探究了民营企业如何实现代际传承,以及社会关系对民营企业发展的重要性。那么,当民营企

③《普华永道2014年全球家族企业调查》《资诚PwC全球家族企业调查报》,通过访谈40个国家的2378家家族企业获得。资诚为普华永道在中国台湾地区的分所。

④中国民营经济研究会家族企业委员会:《中国家族企业传承报告2015》。

业经营离不开社会关系,即民营企业处于“关系文化”盛行的环境时,企业的代际传承是否会更倾向于“子承父业”呢?针对此问题,本文从“关系文化”视角分析我国民营企业如何选择传承方式。研究表明,在“关系文化”更为盛行的地区,民营企业确实更倾向于“子承父业”,而其主要原因在于,这一制度安排可以更好地保持企业持续经营所依赖的社会关系。

相较于已有文献,本文的边际贡献有以下几点:首先,丰富了中国民营企业家族化的研究。现有研究主要关注中国民营企业的晚期起步、职业经理人市场的不完善以及高昂的代理成本,这导致企业难以找到合适的经理人。而本文从“关系文化”的角度探究民营企业的代际传承问题,认为“子承父业”是民营企业应对外部环境的理性选择。原因在于“关系文化”盛行的地区,人们对“社会关系”的依赖程度更高,这使得“子承父业”成为了一种有利于企业长远发展的选择。

其次,本文的研究也进一步丰富了企业社会关系网络的相关理论。现有的研究主要探讨在非完善的制度环境下,企业的社会关系如何发挥重要作用,如带来融资便利性、克服行政壁垒,以及打破地方保护主义等。然而,有关社会关系网络对民营企业代际传承的影响研究较少。因此,本文的研究丰富了关于企业社会关系网络的理论,为民营企业社会关系网络研究提供新的视角和理论依据。

此外,本文在变量选取与数据选择方面有一定创新。第一,本文的研究使用传承意愿而不是实际传承结果,有助于解决样本选择问题。由于传承结果需要较长时间跨度的企业数据才能观测到,即只有当企业家退出企业经营管理,才能观察到传承结果。因此,研究数据至少需要涵盖一代企业家的时间长度。如果仅以完成传承的企业为样本,可能会因为传承时间与传承选择的相关性而造成偏差。例如,那些更倾向于“子承父业”的企业家可能会更早地完成代际传承。如果仅考虑已经交接班的企业,那么企业家选择“子承父业”的比例会更高,从而造成样本选择偏差。而本文使用传承意愿可以避免选择性偏差。第二,本文从民营企业的视角探究企业的代际传承问题,进一步丰富了民营企业的研究。现有文献对于企业代际传承问题的研究主要基于上市公司的数据,而上市公司与民营企业存在较大差异,中国的上市公司一般而言具有较强的盈利能力,较好的发展前景,以及完善的管理制度等。而中国的民营企业整体而言属于中小企业,盈利能力较弱,股权集中,缺乏完善的管理制度等,其受到的制度约束远大于上市公司。因此,相较于上市公司,选取民营企业数据探究中国企业的代际传承问题更具有代表性。

## 2. 研究假设

中国传统社会是一个有着“差序格局”的熟人社会,差序格局讲求的是关系、交情<sup>[25]</sup>。“讲关系、讲交情”,就不可避免地“只认人,不认事”,从而形成了一种“关系文化”。直到今天,“关系文化”作为一种非正式制度,依然对中国社会有着重要的影响。作为新兴经济体和转型经济体,中国市场经济正式制度仍不健全<sup>[21,23]</sup>,而中国传统社会中的“关系文化”恰好可以起到补充作用。聚焦民营经济的发展过程,在民营经济出现的几十年中,民营企业通过民间借贷、建立企业间的双边或多边关系网络进行“关系融资”<sup>[26]</sup>,以缓解融资约束。民营企业还通过引入国有股权、聘用特定背景的高管、企业家积极参政议政来构建“政商关系”<sup>[18,19,27]</sup>,以克服法律、产权和融资等正式制度不完善对发展的影响。“关系”作为一种非正式制度,对于民营经济的发展起到了重要作用。

随着民营企业的发展,民营企业家不断拓展自己的关系网,形成了以政治联系和社会关系为基础的关系网络。在正式制度不完善的情况下,企业的经营高度依赖创始人的关系网络。然而,社会关系网络“只认人,不认事”,其传承高度依赖人际关系,需要接班人在与创始人在长期互动中才能实现传承。血缘关系作为最稳定可靠的人际关系,选择让子女接班,有利于在长期的实践以及创始人的引导中,逐步建立与员工、客户、供应商、政府等利益相关者的社会关系网络<sup>[28]</sup>,使得企业经营所高度依赖的关系网络实现代际传承。

因此,本文对“子承父业”现象提出如下解释:在民营企业的经营仍需依赖关系文化的环境中,“子承父业”成为一种保护企业社会关系资本的必然制度选择,而关系文化对于企业的价值越高,这种制度安排越常见。基于上述理论解释,可以推导出以下假设:

H1:城市“关系文化”越盛行,民营企业更倾向于选择子女而不是选择外部的职业经理人掌管企业。

此外,中国民营经济研究会家族企业委员会发布的《中国家族企业传承报告 2015》表明,民营企业家的年龄越大,越希望子女接班。事实上,民营企业家的年龄越大,企业的经营时间往往越长,在当地经营“关系”的时间也越长。而“关系”的积累需要一定的时间,民营企业需要在长期的持续经营中才能建立起广泛深入的社会关系。在“关系文化”盛行的城市,“关系”更加重要,企业在长期的持续经营中会积累更多的社会关系。此时企业家会更注重“关系”的传承,更希望把社会关系传承给子女。而对经营时间较短的企业而言,即使城

市的“关系文化”比较浓厚,也难以在短时间内积累起足够多的社会关系,此时企业家对子女继承企业的意愿有所减弱。基于此,本文提出假设:

H2:经营时间更长的民营企业,其所在城市“关系文化”强度对企业家选择接班人决策有更显著的影响,民营企业更希望“子承父业”。

类似地,政商关系作为“关系”中的重要部分,在民营企业的发展中起到了关键作用<sup>[19]</sup>。企业家的政治身份能为企业带来更多的贷款和政府补助,并为企业带来正面的社会形象和声誉。企业家更可能将政治资源“转移”给子女,而不是外部的职业经理人<sup>[18]</sup>。对已经拥有一定政治地位的企业家而言,在一个“关系文化”盛行的城市,能够放大政治地位的影响力,更可能建立起强大的“关系”网络,当“关系”网络对经营具有关键作用的时候,企业家更希望子女继承企业的社会关系。基于此,本文提出假设:

H3:企业主具有一定政治地位的民营企业,其所在地“关系文化”强度对企业家选择接班人决策有更显著影响,民营企业更希望“子承父业”。

上述假设提出,城市“关系文化”越盛行,企业家更希望子女接班。此外,当企业经营时间越长、企业家拥有政治地位时,企业所在地“关系文化”强度对企业家选择接班人的决策的影响更大。然而,当企业能凭借自身的核心竞争力占据市场优势地位,其经营对“关系”的依赖较弱甚至无需依赖“关系”时,民营企业所在地“关系文化”强度是否还会影响企业家选择接班人的决策呢?为回答这一问题,本文从企业的研发能力角度进行讨论。企业的研发能力是决定企业未来发展潜力的关键因素,具备研发能力的成长型民营企业,可以依靠本身的核心竞争力在市场竞争中取得优势地位,社会关系对于企业发展的重要程度会相对较低。因此,具备研发能力的成长型企业,地区“关系文化”强度对民营企业代际传承的影响应该更弱。而对于缺乏核心竞争力的企业而言,“关系”更可能是关系到企业能否生存的重要因素。如果城市的“关系文化”越盛行,“关系”就越重要,企业家更希望自己的子女来接管企业,以继承影响企业发展的“关系”。基于此,本文提出假设:

H4:对于具备研发能力的民营企业,其所在城市“关系文化”强度对企业家选择接班人决策的影响较弱。

上述假设的提出主要关注企业与企业家的特征。然而,地理位置和区域经济环境也可能对“子承父业”的现象产生显著影响。具体而言,中国东部的沿海城市,经济发达、市场开放以及商业多元,企业家选择接班人时更可能考虑其专业的管理技能和对市场竞争的适应能力。相比之下,中国中西部的内陆城市,尽管经济逐步发展并渐渐融入更广泛的市场体系,但社会关系在商业活动中仍占有重要地位,民营企业的成长需要依靠稳定的社会关系网络。因此,中西部城市的企业家在选择接班人时,会更倾向于自己的子女,以确保民营企业发展所依赖的社会关系得以传承。基于这一分析,本文提出以下假设:

H5:相较于中国东部沿海城市,中西部城市的“关系文化”强度对企业家选择接班人的影响更显著,民营企业更希望“子承父业”。

## 数据描述与模型设定

本文实证研究中使用的数据主要由“关系文化”强度指标、企业数据和其他控制变量组成。首先,“关系文化”强度指标是基于2013年中国家庭收入调查(CHIP)问卷数据构建得到的,通过计算某一地区中“依靠关系找工作”的比重作为“关系文化”强度的衡量指标。具体而言,本文将通过亲人朋友介绍找到的工作,定义为“靠关系找工作”,而通过投简历、雇主招工等渠道定义为不依靠“关系”找工作。给定其他条件时,如果一个地区的家庭样本中“依靠关系找工作”的比重越高,则这个地区“社会关系”起到的作用就越大;但由于每个地区的产业结构不同,对应的工作市场信息渠道也不同,因此,要在指标构建中基于产业结构进行调整。调整后的“关系文化”指数越大,则说明该地区的“关系文化”越盛行。具体的调整方法参考林志帆<sup>[29]</sup>的研究。

本文使用的企业家“子承父业”倾向数据来自2010年CEPS(Chinese Private Enterprise Survey,中国私营企业调查)数据库。该数据库中涵盖以下信息:(1)企业家个人特征:包括年龄、性别、学历、履行职责或参政议政情况、持股情况等信息;(2)企业特征:包括企业年龄、销售规模、盈利情况、员工人数、投资情况、企业的组织架构、主要从事行业等信息。

本文的核心被解释变量是民营企业家的“子承父业”意愿,选取的指标是企业家是否打算让子女接班的0-1变量。具体而言,本文关注CEPS调查问卷中的问题“你是否考虑过子女接班问题?”该问题有6个选项:(1)让子女接班管理企业;(2)子女不要在本企业工作;(3)让子女继承股权,但不要在本企业工作;(4)只给子女留一笔生活费;(5)其他(请写明);(6)目前没有考虑这个问题。由于选择“其他”选项的样本量较少而且缺失值较多,因此剔除选择“其他”项的样本。本文将问题的回答分为三类:选择(1)为第一类,明确表示希

望“子承父业”；而选择(2)(3)(4)为第二类,表示没有“子承父业”倾向的民营企业企业家;选择(6)为第三类,表示还不能确定。本文使用 Probit 模型,关注第一类和第二类,若希望子女接班,则“子承父业”倾向为 1,不希望则为 0。

本文使用的地区层级控制变量具体来源包括:(1)从各省份统计年鉴、中国城市统计年鉴、统计公报等官方数据获得的地级市人均 GDP、地级市人均收入、地级市中小学数量、地级市每百人公共图书馆藏书数量、地级市人均道路面积等信息;(2)从《中国分省份市场化指数报告(2016)》获得的省级层面 2010 年“市场中介组织的发育和法律制度环境指数”;(3)从《中国商会发展报告(2014)》和《中国行业协会商会发展报告(2014)》获得 2013 年省级商会数量数据;(4)从《中国家谱总目》数据中手工整理得到截至 2003 年底各个地级市所有姓氏的家谱数量;(5)从联合国粮农组织全球农业生态区数据库(Global Agro-Ecological Zones, GAEZ)获得地级市水稻种植适宜度指标;(6)从国家生态科学数据中心获取 2000 年中国水稻和小麦种植分布的栅格数据(空间分辨率为 1 千米),并通过 ArcGIS 软件处理后,得到地级市层级的水稻和小麦种植面积数据。

表 1 描述性统计结果<sup>⑤</sup>

变量名称	样本量	均值	标准差	最小值	最大值
“子承父业”倾向	765	0.4458	0.4974	0	1
地区“关系文化”强度	765	0.0531	0.0954	-0.1457	0.2104
企业家特征控制变量					
企业家年龄	765	47.6144	8.885	19	93
企业家性别	765	0.8719	0.3344	0	1
企业家受教育水平	765	3.7647	1.051	1	6
企业家履行职责或参政议政情况	765	0.7020	0.9181	0	4
企业家持股比重	765	67.3572	26.84	0.97	100
企业特征控制变量					
企业年龄	765	9.2471	4.72	1	21
企业销售规模(万元)	765	6356.0783	25619	0.9	556542
企业员工数量	765	185.1268	570.1	1	9817
企业研发投入额(千万元)	765	0.0446	0.2571	0	4.18
企业产品出口规模	765	0.0053	0.0281	0	0.5141
企业境外投资规模	765	0.0000	0.0005	0	0.0086
企业是否有董事会	765	0.5203	0.4999	0	1
区域特征控制变量					
地级市每千万人家族谱数量(册)	765	4.4405	7.549	0	39.48
地级市人均 GDP(元)	765	42163.2732	26640	5304	116448
地级市人均收入(元)	765	34330.4167	10741	13818	65682
地级市中小学数量(所)	765	1434.4288	1580	130	6817
地级市每百人公共图书馆藏书(册、件)	765	72.6467	106.1	4.96	883.4
地级市人均道路面积(平方米)	765	12.0630	6.289	2.28	34.41
省份商会数量	765	1814.0261	1179	203	3976
省份市场化指数	765	5.6757	2.924	2.07	10.62

表 1 为本文所使用变量的描述性统计结果。从表 1 可知,企业的平均年龄为 9.25 年,企业家的平均年龄为 47.61 岁,平均而言企业家的创业年龄在 40 岁左右。企业家的持股比例约为 67%,体现出较强的家族化特征。履行职责或参政议政情况指标依照人大代表或政协委员级别,用 1 代表县级,4 代表国家级,可以看出有大量的民营企业企业家为人大代表或政协委员。受教育情况使用 1~6 分别代表小学、初中、高中、大专、本科和研究生,受教育水平的均值为 3.76,大多数中国民营企业家的学历为高中或大专。大多数民营企业研发能力和

<sup>⑤</sup>本文所使用数据即使对当前的中国民营企业群体来说,仍具有一定代表性。本文比较了现有文献中使用的 2014—2020 年的中国私营企业调查数据库以及中国小微企业调查数据库,结果表明:2014—2020 年,中国民营企业主平均年龄基本保持在 45 岁上下,男性占比略高于 80%,平均学历处于高中与本科(大专)之间,涉及出口的企业占比约 10%,平均销售规模对数的均值在 6.5,均与本文取自 2010 年的数据非常接近。与 2010 年数据相比,后续年份平均企业年龄虽有所增加,但与我国民营企业最早出现于 20 世纪 90 年代初的历史事实相符合。需要讨论的是与本文样本数据相比发生变化的特征,也即履行职责或参政议政的比例有所下降。其原因在于中国经济快速发展,企业的数量有所增加,而履行职责或参政议政的企业家名额是有限的,因而出现后续数据中企业家履行职责或参政议政比例有所下降的现象。因此,这一变化也是我国经济结构演变的客观体现,并不能减损本文数据所具有的代表性。

境外投资水平较低,而且从企业员工数量和销售规模来看属于中小企业(参照2011版《中小企业划型标准规定》)。本文实证分析样本具备代表性,能够代表中国民营企业的特征。

本文对变量之间的相关性与其线性进行了分析。首先,通过计算变量之间的相关系数矩阵以后,核心解释变量“地区关系文化强度”与其他控制变量的相关系数均小于0.5,满足相关性要求。其次,使用OLS模型并计算方差膨胀因子(VIF),结果表明,除人均GDP和人均收入VIF值为6左右,其余变量的VIF值远小于5,本文的解释变量之间整体共线性较弱。受篇幅所限,结果未列示。

本文的实证分析中核心解释变量和被解释变量分别来自不同的数据库,因而使用行政编码对两个数据库进行匹配,共获得包含86个地级市的数据<sup>⑥</sup>。其中,本文核心被解释变量来自2010年私营企业调查数据库,而核心解释变量“关系文化”强度则来自2013年的中国家庭收入调查。这主要是基于两个原因:首先,受限于数据的可获得性,中国私营企业调查在2010年以后的调查中,没有涉及是否希望子女接班的问题。而距离2013年家庭收入调查最近的一次是2007年,两个数据库无法在年份上达到精确的匹配,因此选择2010年私营企业调查数据库和2013年中国家庭收入调查数据库进行匹配是比较合理的选择。其次,年份无法进行精确匹配,对本文的研究影响有限,因为几千年来形成的“关系文化”是一种持久的力量,不是一两年内可以发生巨大转变的<sup>[30,31]</sup>,因此,本文认为上述的处理方法是合理的。

本文基于以上数据使用Probit模型进行分析,模型设定如下:

$$\Pr(\text{child\_pa}_{ij} = 1 | \text{guanxi\_net}_j, X) = \Phi(c + \beta \times \text{guanxi\_net}_j + \alpha X + \mu > 0) \quad (1)$$

其中,  $\text{child\_pa}_{ij}$  为“子承父业”倾向变量,表示在城市  $j$  中,企业  $i$  的企业家希望子女接班的意愿,希望自己的子女接管企业为1,不打算让子女接班为0。 $\text{guanxi\_net}_j$  表示的是城市  $j$  的“关系文化”强度。此外,其他因素也可能对企业家的继承决策产生影响,本文选取企业家特征、企业特征和区域特征三个维度的控制变量  $X$ ,以尽可能排除其他因素的影响。企业家特征包括:年龄、性别、受教育水平、履行职责或参政议政情况和持股比例;企业特征包括:企业年龄、销售规模对数、员工数量、创新能力、产品出口规模、境外投资规模、是否有董事会和所在行业;区域特征包括:地级市每千万人族群谱数量对数、地级市人均GDP对数、地级市人均收入对数、地级市中小学数量对数、地级市每百人公共图书馆藏书数量对数、地级市人均道路面积对数、省份市场化指数和省份商会数量。 $c$  是常数项, $\beta$  是“关系文化”强度的系数, $\mu$  表示随机扰动项。

## 实证结果及解释

本文利用截面数据实证分析地区“关系文化”强度对民营企业家选择子女作为接班人的影响。首先使用Probit模型得出本文的基准结论;然后利用与企业家选择子女接班意愿相关的替代指标,以及与“关系文化”强度相关的替代指标进行稳健性检验;并通过对不同变量的分类进行异质性分析,检验因果关系在不同特征的样本中是否依然成立;最后采用工具变量的方法来缓解因测量误差导致的内生性问题。本文所有回归结果均聚类到城市级别。

### 1. 基准估计结果

本文的基准回归结果如表2所示。其中(1)列仅使用“关系文化”强度对企业家的“子承父业”倾向进行回归;(2)列中加入企业家特征,包括企业家年龄、性别、受教育水平、履行职责或参政议政情况和持股比例等;(3)列进一步加入企业特征,包括企业年龄、销售规模、员工数量、创新能力、产品出口规模、境外投资规模、是否有董事会等,并控制企业所在行业的固定效应;(4)列中加入地区特征,包括地级市每千万人族群谱数量对数、人均GDP对数、人均收入对数、中小学数量对数、每百人公共图书馆藏书数量对数、人均道路面积对数,以及省份市场化指数和省份商会数量。

<sup>⑥</sup>由于中国私营企业调查数据库采用的编码是邮编,邮编不会随着行政区划的变化而改变。为了将两个数据库进行匹配,首先,通过百度搜索,手工确定私营企业调查数据库样本的邮编所对应的行政区划代码,然后按照行政编码对两个数据库进行匹配。其次,两个数据库包含的城市无法完全匹配,共同包含的地级市数量只有45个。为了扩充样本容量,本文使用了近似匹配,以尽可能多地利用中国私营企业调查数据库中的微观样本,因此会存在不同城市的企业样本对应同一个城市的“关系指数”。具体而言,本文通过设定两条规则进行匹配:(1)地理位置相邻;(2)GDP最接近。除此以外,还有3个城市是例外:第一,不满足条件(1),按照第(2)条规则进行匹配,这种情况有两个城市:广东湛江(匹配广东汕头)和甘肃金昌(匹配甘肃平凉)。第二,如果满足条件(1),但是GDP的差距过于悬殊,比如雅安与成都的GDP相差几十倍,则选取CHIPS数据库省内GDP最接近的城市进行匹配,即雅安市-巴中市。最终,精确匹配的城市有45个;38个城市通过条件(1)和条件(2)进行匹配;3个城市是特殊的匹配,因此本文的实证分析包括86个城市的企业。

表 2 “关系文化”强度对企业家选择的影响 (Probit)

变量	“子承父业”倾向			
	(1)	(2)	(3)	(4)
城市“关系文化”强度	1.7924*** (0.5479)	1.4265*** (0.4747)	1.1879*** (0.4145)	1.2711** (0.5021)
企业家特征		控制	控制	控制
企业特征			控制	控制
地区特征				控制
行业固定效应			控制	控制
Wald chi <sup>2</sup>	10.70	104.39	312.53	452.52
Prob>chi <sup>2</sup>	0.0011	0.0000	0.0000	0.0000
样本数量	765	765	765	765

注:除特别说明,本文的回归结果均满足:括号中为聚类至城市层面上的稳健标准误;\*\*\*、\*\*、\* 分别表示 1%、5%、10% 的显著性水平;控制变量均与基准回归结果保持一致。

由表 2 可知,在控制其他因素的影响以后,系数变小且最终稳定在 1.27 左右。根据 Probit 模型计算边际效应,可以得出城市“关系文化”强度系数为 0.4269。说明城市“关系文化”强度每提升 10%,该城市的企业家希望子女接班的可能性增加 4%,从而验证了 H1。

## 2. 稳健性检验

为了验证基准回归结果的稳健性,本文选取反映企业家“子承父业”倾向和“关系文化”强度的指标,替换被解释变量与解释变量进行稳健性检验。本文一共使用 6 个变量进行稳健性检验,区分为 4 类。

第一类,使用亲戚朋友参与企业管理的程度替换被解释变量。2010 年 CEPS 问卷中有这样一个问题——“在您的企业中,担任重要职位的人与您的关系”,该问题包括财务、采购、销售、人事、研发、生产、行政 7 个方面的负责人,本文将回答按照亲密关系程度进行赋值,其中,“没有特殊关系”为 0;“朋友、同学等”为 1;“您的姻亲”为 2;“其他与您有血缘关系的亲戚”为 3;“您的配偶、父母或子女”为 4。本文把答案对应的数字进行加总用来衡量亲戚朋友的参与程度。由于不是所有企业都有这 7 个方面的负责人,因此使用加总的数字比上该企业设置的负责人职位数量。参与民营企业经营的亲戚朋友越多,子女接班更容易受到管理层的接纳和认可,因而企业家更希望子女接班,以减少代际传承成本。回归结果如表 3 中(1)列所示。

表 3 稳健性检验

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	“子承父业”倾向	对理念 1 的认同程度	对理念 2 的认同程度	对理念 3 的认同程度	“子承父业”倾向	“子承父业”倾向
	OLS	OLS	OLS	OLS	Probit	Probit
“关系文化”强度	1.0449** (0.5195)	0.66680* (0.3646)	0.9189* (0.5463)	1.3392*** (0.4217)		
对亲戚朋友的信任程度					0.1844*** (0.0580)	
“关系支出”强度						0.8968** (0.3600)
控制变量	控制	控制	控制	控制	控制	控制
行业固定效应	控制	控制	控制	控制	控制	控制
样本数量	1456	1413	1395	1401	755	761

第二类,使用企业家的管理理念作为被解释变量的替换。CEPS 问卷中有关于民营企业家的管理理念的三个方面的问题:(1)家族企业应该拥有企业股份大于 50%;(2)家族企业参与管理更有利于企业的发展;(3)为家族成员提供就业机会。这些观念与希望家族参与管理、希望子女接管企业有一定的关系。本文设定“很不同意”为 1,“不太同意”为 2,“一般”为 3,“比较同意”为 4,“非常同意”为 5。也就是说,数值越大,就越认可这个观念。本文以样本中关于民营企业家的管理理念的三个变量分别作为被解释变量进行回归,结果如表 3 中(2)~(4)列所示,系数显著为正。“关系文化”盛行的地方,企业家会更加希望家族成员参与企业的管理。

第三类,使用地区对亲戚朋友的信任程度替换解释变量。本文“关系文化”强度的指标构建是通过衡量一个城市中,通过家人、亲戚朋友介绍工作的比例来得出的。而对亲戚朋友的信任程度与通过熟人介绍工作

的比例有紧密联系。本文利用 CHIP 调查问卷中的“你认为亲戚朋友可信吗?”这一问题,将回答的结果“很不可信”设定为 1,“不太可信”设定为 2,“一般”设定为 3,“比较可信”设定为 4,“非常可信”设定为 5,通过计算每个城市对亲戚朋友的平均信任程度,作为“关系文化”强度的替换指标。回归结果如表 3 中(5)列所示,系数显著为正。

第四类,使用地区企业的“关系支出”替换解释变量。地区“关系文化”强度体现的是人们对“关系”的重视程度,但是关系的建立和维护都是有成本的。如果一个地区的企业平均而言在“关系支出”方面花费的费用越高,意味着该地区更加重视“关系”,从而地区“关系文化”越强。CEPS 问卷中有两个关于企业支出方面的问题:(1)您企业 2009 年在应付政府部门或社会组织各种摊派中支出多少万元;(2)您企业 2009 年在公关、招待支出多少万元。无论是摊派还是公关招待,都在一定程度上体现为民营企业为了维持各种“社会关系”所需要支出的成本。本文利用摊派和公关招待的费用除以销售额,以获得每销售 1 单位需要支出的额外成本,从而计算出一个城市平均的“关系支出”。回归结果如表 3(6)列所示,系数显著为正。

### 3. 异质性分析

本文通过对不同类型的样本分组进行异质性检验,分别验证 H2~H5。

第一,按照企业年龄分组。本文使用的样本中,企业年龄最长为 21 年,因此,本文使用 10 年为临界点进行分组。分组回归结果如表 4 中(1)和(2)列所示,其中(1)列为企业年龄大于 10 年,(2)列为企业年龄小于等于 10 年。结果显示,企业年龄大于 10 年的组“关系文化”强度系数显著为正;而企业年龄小于等于 10 年的组中,系数为正但不显著。因此,企业经营的时间越长,积累的社会关系越多,当社会关系越重要时,让子女接管企业可以更好地实现企业赖以生存的社会关系的传承,从而 H2 得到验证。

表 4 异质性分析<sup>①</sup>(Probit)

变量	企业年龄差异		履行职责或参政议政差异 <sup>②</sup>		研发能力差异		区域差异	
	大于 10 年	不大于 10 年	履行职责或参政议政	未履行职责或参政议政	有研发	无研发	东部沿海	中西部
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
“关系文化”强度	3.0849*** (0.7640)	0.1713 (0.7080)	1.9383** (0.9266)	0.8756 (0.8045)	0.4084 (0.7507)	1.9337** (0.8919)	1.3463 (1.4648)	1.4045** (0.6442)
控制变量	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
行业固定效应	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
样本数量	268	479	350	410	333	424	400	362

第二,按照是否履行职责或参政议政进行分组。本文将企业主是否为人大代表或政协委员进行分组回归,结果如表 4 中的(3)和(4)列所示。(3)列表示企业是人大代表或政协委员,(4)列表示企业不是人大代表或政协委员。回归结果表明,如果企业是人大代表或政协委员,城市“关系文化”强度越高,企业家越希望自己子女接管企业。而如果企业不是人大代表或政协委员,城市“关系文化”对企业家选择自己子女接管企业的意愿具有正向作用但不显著。H3 得到验证。企业家的政治身份是企业建立政治关联、积累政治资本的重要途径,能为企业带来更多的贷款和政府补助,以及为企业带来正面的社会形象和声誉。由于企业家更可能将政治资源“转移”给子女,而不是外部的职业经理人<sup>[18]</sup>,因而对于拥有一定政治地位的企业家而言,在一个“关系文化”越强的城市,能够放大政治地位的影响力。当这些“关系”网络对于经营影响越关键,让子女继承“关系”的优势更大。

第三,对企业是否有研发进行分组。如表 4 中(5)和(6)列所示,有研发的企业组中,系数为正但不显著。而对于没有研发的企业来说,系数显著为正。研发行为在一定程度上代表了企业的发展策略。较高的研发投入,表明企业更多依靠提高生产效率保持竞争力。对于没有研发的企业而言,社会“关系”对维系企业竞争力

<sup>①</sup>本文的四组异质性分析,分别是企业年龄差异、企业家政治地位差异、企业研发能力差异以及企业所在区域差异,每组样本数量之和分别为 747、760、757、762,均略低于基准回归的样本数量 765。原因在于:本文的回归模型中,控制了类别变量——企业所在行业。由于某些类别的企业较少,当本文在异质性分析中进行分组回归时,行业内企业数量特别少的样本无法被包括在回归分析中。具体而言,如果处于某个行业中的企业数量太少,导致因变量“子承父业”变量全部为 1,或者为 0 时,会由于样本数量不足而无法纳入回归。

<sup>②</sup>需要指出的是,本文使用的是 2010 年的数据,而在之后的调查中,企业家履行职责或参政议政的比例出现下降(详见脚注<sup>⑤</sup>)。履行职责或参政议政这一变量在本文的异质性分析中具有如下影响,也即履行职责或参政议政的企业家更愿意让其子女接班,原因是可以传承重要的社会关系资源。而当履行职责或参政议政的民营企业比例降低时,社会关系资源重要性的预期将进一步提升,对应的上述规律应该越发显著。因此,对于后期的数据而言,此处的实证结果是偏于保守的发现。

的作用更大。这部分民营企业家在选择接班人的时候,必然希望长期积累的社会关系可以得到充分的传承并继续发挥不可替代的作用,因而更希望自己的子女接管企业。H4 得到验证。

第四,按照城市是否处于东部沿海省份进行分组。如表 4 中(7)和(8)列所示。(7)列表示东部沿海省份城市,(8)列表示中西部省份城市。结果表明,中西部省份城市“关系文化”强度越高,企业家越希望自己子女接管企业;东部沿海省份城市“关系文化”强度对企业家选择自己子女接管企业的意愿具有正向作用,但不显著。中国东部沿海省份的城市,经济发达、市场开放以及商业多元,当地企业在全球化和市场竞争的环境中成长,企业家选择接班人时更可能考虑其专业的管理技能和对市场竞争的适应能力。相比之下,中国中西部的内陆城市,社会关系在商业活动中仍占有重要地位,民营企业的成长需要依靠稳定的社会关系网络。因此,中西部城市的企业家在选择接班人时,会更倾向于自己的子女,以确保民营企业发展所依赖的社会关系得以传承。H5 得到验证。

#### 4. 内生性及工具变量

本文基准回归结果表明,“关系文化”越强的城市,企业家更希望自己的子女接班。但“关系文化”强度与“企业家选择接班人决策”之间存在内生性问题。

本文的内生性主要来源可能有两个:一是测量误差。城市“关系文化”强度是以“依靠关系找到工作”的比例为基础构建的。如果“依靠关系找到工作”不是为了打破信息不对称,而是为了在应聘时获得一些“特殊待遇”,那么依靠“关系”找到工作并不是一件光彩的事情,违背了公平竞争的市场原则。受访者可能不愿意透露事实,隐瞒“依靠关系找工作”的事实。因此,一个城市“依靠关系找到工作”的比例低于实际值,造成了一定的误差。二是遗漏变量偏差。在本文回归模型中控制了企业家、企业以及区域特征,但是仍然存在一些不可观测或者难以量化的因素会同时影响核心解释变量和被解释变量,实证模型无法穷尽对这些因素的控制,因而会有遗漏变量偏误。

基于以上原因,本文选取工具变量来解决内生性问题。工具变量的选取参考潘越等<sup>[32]</sup>对宗族文化影响公司治理的研究,以及于晓东等<sup>[33]</sup>关于耕作文化与企业治理结构关系的探究,同时也借鉴了 Zhu 等<sup>[34]</sup>对中国创新绩效与农业特征关系分析的研究成果。本文使用“水稻种植适宜度”以及“2000 年粮食作物种植面积中水稻占比”作为工具变量,修正回归中潜在的内生性问题。“水稻种植适宜度”数据来源于联合国粮农组织全球农业生态区数据库(GAEZ)。2000 年“粮食作物种植面积中水稻占比”指标使用地级市水稻种植面积/(水稻种植面积+小麦种植面积)来构造,数据来源于国家生态科学数据中心。

本文工具变量需满足相关性和外生性两个条件,即与地区“关系文化”强度相关,而且不直接影响企业家对接班人的选择。

首先,就相关性而言,种植水稻的地区会产生集体主义文化,人们会更加相互依赖和具有整体思维<sup>[35]</sup>。种植水稻对灌溉要求较高,需要农户的密切合作来兴修水利,以建立复杂的灌溉系统。在一个灌溉网络中,个体的用水量会影响邻里,而且每年还需要花费大量的时间和金钱用于灌溉系统的修建、疏浚和排水,这就需要个体之间进行密切的合作与协调。此外,种植水稻对劳动力的投入要求较高,特别是插秧和收割,需要在较短的时间内完成,在特定的时间内,对劳动力的需求量较大<sup>[36]</sup>。为应对这一问题,稻农间会达成一种劳动互助的关系,通过协调种植日期,确保在不同日期进行收割<sup>[37]</sup>。总之,这种互相帮助促进了稻农之间的积极合作,增加了稻农之间互惠互助的社会联系<sup>[25,38]</sup>。因此,种植水稻更需要小型的社会群体作为社会的基本单位<sup>[39]</sup>,促进了村庄内部成员之间信任度更高的短半径关系网络的形成。在这一网络中的成员会大量投资以维系内部关系,更容易将陌生人排除在可信范围之外<sup>[40]</sup>。综上所述,水稻种植越多的地方,关系文化会更加浓厚。

其次,水稻种植适宜度、水稻种植面积占比与企业家的代际传承决策没有直接的联系。因此,使用“水稻种植适宜度”和“2000 年粮食作物种植面积中水稻占比”两个工具变量,有利于修正测量误差引起的内生性问题。基于以上工具变量的选取,本文设定两阶段回归法的第一阶段回归表达式如下:

$$guanxi\_net_j = c + \beta \times rice_j^1 + rice_j^2 + \alpha X + \mu \quad (2)$$

其中,城市  $j$  的“关系文化”强度  $guanxi\_net_j$  为被解释变量,水稻种植适宜度  $rice_j^1$  和 2000 年粮食作物种植面积中水稻占比  $rice_j^2$  为核心解释变量,  $X$  为其他控制变量,设定与模型(1)相同,  $c$  为常数项,  $\beta$  为工具变量的待估参数,  $\mu$  为随机扰动项。

本文首先进行弱工具变量检验。在第一阶段的回归中,  $F$  值大于 10, 因此拒绝弱工具变量假设。表 5 呈现了使用工具变量进行两阶段回归的结果。从第一阶段的回归结果来看,水稻种植适宜度与水稻种植面积占

比的系数在5%显著水平下显著为正,说明种植水稻的适宜度越高、实际种植水稻的面积占比越大,地区的关系文化越强。从第二阶段的回归结果来看,核心解释变量与基准回归相比,系数更大而且在5%显著水平下显著为正。这说明,可能存在双向因果或者遗漏变量偏误,导致基准回归结果中“关系文化”强度对企业家选择自己子女接管企业的意愿影响被低估了。

表5 工具变量回归(IV Probit)

变量	第一阶段 “关系文化”强度	第二阶段 “子承父业”倾向
“关系文化”强度		3.1330** (1.3651)
水稻种植适宜度	0.0916** (0.0199)	
水稻种植面积占比	0.0643** (0.0643)	
控制变量	控制	控制
行业固定效应	控制	控制
样本数量	762	762

## 结论与启示

中国的民营企业多以家族企业的形式存在,而且“子承父业”仍是中国民营企业代际传承的主要方式。本文从“关系文化”的视角出发,通过将城市层面“关系文化”强度指标与中国私营企业子女继承问题的指标进行匹配,对中国民营企业选择子女接管企业的内在逻辑进行分析。结果表明,“关系文化”越强的地方,民营企业更希望培养子女接班人,让自己的下一代接管企业。通过异质性分析发现,在企业经营时间较长、企业家拥有政治地位的情况下,城市“关系文化”会更显著地影响企业家选择子女接管企业的意愿;反之,对于具有科技研发能力的企业而言,所在地“关系文化”对企业家选择子女接管企业意愿的影响会较小。此外,相较于中西部城市,东部沿海省份的城市“关系文化”影响更小。因此,本文的发现揭示,“关系文化”作为一种非正式制度,会影响到企业家选择接班人的决策。亦即,当非正式制度对于企业的经营作用越大时,企业家会越倾向于选择家庭内部成员来接管企业。

本研究结论提供了以下现实启示:首先,本文揭示了中国民营企业职业化管理进程缓慢的原因之一。本文的发现意味着,中国民营企业选择“子承父业”是适应社会制度环境的理性决策。在正式制度不够完善的情况下,民营企业家的“社会关系”关乎企业的生存和进一步做大做强,是民营企业赖以生存的核心资产。因此,民营企业家在考虑代际传承的时候,不可避免地需要考虑如何才能将企业的核心资产有效进行可靠的传承。而在中国的独特文化和特定的发展阶段中,“子承父业”就成为了主流,原因在于:关系讲究的是“认人”,而不是“认事”,因而让子女接管企业可以更好地继承这种民营企业赖以生存的核心资产。具体而言,在交易成本较高而正式制度不能有效发挥作用的情况下,交易双方更愿意通过熟人之间的交易来减少交易成本,也即依赖“关系”的作用;而外部职业经理人,相较于企业家子女,更难取得熟人之间的信任;并且外部的CEO来接管企业一旦出现离职,积累起来的人脉关系便有可能出现断裂。而让子女继承企业即可避免这个风险。于是,在这样的独特社会背景下,“子承父业”便成为了中国民营企业管理人更替的主流模式。

其次,本文的研究有助于理解构建亲清新型政商关系对于民营企业高质量发展的影响。民营企业“子承父业”是不利于民营经济长期发展的,但在仍需依赖关系文化的环境中,“子承父业”却成为一种保护企业社会关系资本的必然制度选择,并且当“关系文化”对于企业的价值越高时,这种制度安排越常见。如要改变“子承父业”现象及消除其负面影响,需要构建亲清新型政商关系,营造良好的营商环境,减少政府对市场的干预,更有效地发挥市场在资源配置中的决定性作用,进一步完善社会主义市场经济体制。当民营企业的发展不再高度依赖关系资本,便会更多地通过选贤任能而非任人唯亲来实现民营企业的代际传承,同时也可将更多资源用于企业创新,而非维护关系资本。

最后,本文还发现,具有科技研发能力的企业,其所在城市“关系文化”强度对企业家选择接班人决策的影响较弱。原因在于创新型企能依靠自身技术市场竞争中取得优势地位,对社会关系资本的依赖较弱。当“关系”的传承并非代际传承的核心要素时,民营企业家更可能通过选拔优秀人才实现企业的传承,而不仅仅是“子承父业”。因此,本文研究结果表明,建立亲清型政商关系、营造良好的营商环境、提高企业科技创新能力,都将有助于加快中国民营企业的职业化管理进程,促进民营经济的健康可持续发展,为推进中国式现代化贡献重要力量。

本研究的局限性主要在于数据方面的不足:由于数据的缺乏,本文仅能使用截面数据进行分析,无法捕捉到企业的动态变化和发展趋势,同时,也未能在回归分析中考虑民营企业子女的特征。因此,需要持续关注民营企业代际传承问题,待民营企业决策信息更加完善时,再继续丰富对这一主题的研究。

#### 参考文献:

- [1] 范博宏. 关键世代:走出华人家族企业传承之困[M]. 北京: 东方出版社, 2012  
Fan B. H. Key Generation: Overcoming the Challenges of Succession in Chinese Family Businesses[M]. Beijing: Oriental Publishing House, 2012
- [2] 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[J]. 管理世界, 2018,34(11): 65-79  
Zhu Z. D., Li X. C., Ye W. P. “More than Promotion”: An Empirical Study of Intergenerational Succession and Strategic Change from the Perspective of Paternalism[J]. Journal of Management World, 2018,34(11):65-79
- [3] Birley S. Succession in the Family Firm: The Inheritor's View[J]. Journal of Small Business Management, 1986,24(3):36
- [4] Handler W. C. Succession in Family Firms: A Mutual Role Adjustment between Entrepreneur and Next-Generation Family Members[J]. Entrepreneurship Theory and Practice, 1990,15(1):37-52
- [5] Pérez-González F. Inherited Control and Firm Performance[J]. American Economic Review, 2006,96(5):1559-1588
- [6] Villalonga B., Amit R. How do Family Ownership, Control and Management Affect Firm Value[J]. Journal of Financial Economics, 2006,80(2):385-417
- [7] Mehrotra V., Morck R., Shim J., et al. Adoptive Expectations: Rising Sons in Japanese Family Firms[J]. Journal of Financial Economics, 2013,108(3):840-854
- [8] 中国民营经济研究会家族企业委员会. 中国家族企业传承报告 2015[M]. 北京: 中信出版社, 2015  
China Private Economic Research Association Family Business Research Group. Chinese Family Business Succession Report 2015 [M]. Beijing: CITIC Press Group, 2015
- [9] 贾生华,窦军生,王晓婷. 家族企业代际传承研究——基于过程观的视角[M]. 北京: 科学出版社, 2010  
Jia S. H., Dou J. S., Wang X. T. Intergenerational Succession Research in Family Businesses—From a Process Perspective[M]. Beijing: Science Press, 2010
- [10] 陈凌,李新春,储小平. 中国家族企业的社会角色:过去,现在和未来[M]. 杭州: 浙江大学出版社, 2011  
Chen L., Li X. C., Chu X. P. The Social Role of Chinese Family Business: Past, Present and Future[M]. Hangzhou: Zhejiang University Press, 2011
- [11] Herrnstein R. J., Murray C. The Bell Curve: Intelligence and Class Structure in American Life[M]. New York: Free Press, 1994
- [12] 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
- [13] Bertrand M., Schoar A. The Role of Family in Family Firms[J]. Journal of Economic Perspectives, 2006,20(2):73-96
- [14] 李新春. 经理人市场失灵与家族企业治理[J]. 管理世界, 2003,(4):87-95  
Li X. C. The Dysfunction of Markets of Managing Agents, and the Control of Clannish Enterprises[J]. Journal of Management World, 2003,(4):87-95
- [15] 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, 2018,30(6):81-92  
Cheng C. Intergenerational Succession of Family Firms: A Continuation or Rupture of the Innovation Spirit?[J]. Management Review, 2018,30(6):81-92
- [16] Lee K. S., Lim G. H., Lim W. S. Family Business Succession: Appropriation Risk and Choice of Successor[J]. The Academy of Management Review, 2003,28(4):657-666
- [17] 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,(11):77-88  
Yu X. Q., Zhang Z. T., Zhang Y. L. The Tacit Knowledge of the Entrepreneur, the Succession Willingness and the Intergenerational Succession in Family Business[J]. Journal of Management World, 2013,(11):77-88
- [18] 胡旭阳,吴一平. 创始人政治身份与家族企业控制权的代际锁定[J]. 中国工业经济, 2017,(5):152-171  
Hu X. Y., Wu Y. P. Founder's Political Identity and Transgenerational Lock-in of Family Firm's Control[J]. China Industrial Economics, 2017,(5):152-171
- [19] 于蔚,汪淼军,金祥荣. 政治关联和融资约束:信息效应与资源效应[J]. 经济研究, 2012,47(9):125-139  
Yu W., Wang M. J., Jin X. R. Political Connection and Financing Constraints: Information Effect and Resource Effect[J]. Economic Research Journal, 2012,47(9):125-139
- [20] 张雨潇,方明月. 民营企业为什么要戴上“红帽子”——基于行政壁垒的一个解释[J]. 经济学动态, 2016,(2):31-40  
Zhang Y. X., Fang M. Y. Why Private Enterprises Wear “Red Hat”—An Explanation Based on Administrative Barriers[J]. Economic Perspectives, 2016,(2):31-40
- [21] Long C. X. Does the Rights Hypothesis Apply to China[J]. The Journal of Law and Economics, 2010,53(4):629-650
- [22] 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
- [23] Allen F., Qian J., Qian M. Law, Finance, and Economic Growth in China[J]. Journal of Financial Economics, 2005,77(1): 57-116
- [24] 林志帆,龙小宁. 社会资本能否支撑中国民营企业高质量发展?[J]. 管理世界, 2021,37(10):56-73  
Lin Z. F., Long X. N. Can Social Capital Support the High-quality Development of Private Firms in China?[J]. Journal of Management World, 2021,37(10):56-73
- [25] 费孝通. 乡土中国[M]. 上海: 三联书店, 1985

- Fei X. T. *From the Soil: The Foundations of Chinese Society*[M]. Shanghai: SDX Joint Publishing Company, 1985
- [26] 马光荣,杨恩艳. 社会网络、非正规金融与创业[J]. 经济研究, 2011,46(3):83-94  
Ma G. R., Yang E. Y. Social Networks, Informal Finance and Entrepreneurship[J]. *Economic Research Journal*, 2011,46(3):83-94
- [27] 吴文锋,吴冲锋,刘晓薇. 中国民营上市公司高管的政府背景与公司价值[J]. 经济研究, 2008,(7):130-141  
Wu W. F., Wu C. F., Liu X. W. Political Connection and Market Valuation: Evidence from China Individual-controlled Listed Firms[J]. *Economic Research Journal*, 2008,(7):130-141
- [28] 朱晓文,吕长江. 家族企业代际传承:海外培养还是国内培养?[J]. 经济研究, 2019,54(1):68-84  
Zhu X. W., Lyu C. J. Cultivating Successors of the Family Firm: Overseas Training or Domestic Training[J]. *Economic Research Journal*, 2019,54(1):68-84
- [29] 林志帆. 中国“关系型”非正式制度对企业创新的影响研究[D]. 厦门大学博士学位论文, 2021  
Lin Z. F. Study on the Influence of “Relation-based” Informal Institutions on Firm Innovation in China[D]. Doctoral Dissertation, Xiamen University, 2021
- [30] 郑也夫. 信任论[M]. 北京: 中信出版社, 2015  
Zheng Y. F. *The Theory of Trust*[M]. Beijing: CITIC Press Group, 2015
- [31] Guiso L., Sapienza P., Zingales L. Long-term Persistence[J]. *Journal of the European Economic Association*, 2016,14(6):1401-1436
- [32] 潘越,翁若宇,纪翔阁,等. 宗族文化与家族企业治理的血缘情结[J]. 管理世界, 2019,35(7):116-135  
Pan Y., Weng R. Y., Ji X. G., et al. Clan Culture and the Blood Complex of Family Firm Governance[J]. *Journal of Management World*, 2019,35(7):116-135
- [33] 于晓东,张雨吟,周卫中. 地区文化会影响家族企业的治理结构吗?——基于耕作文化和家族控制的视角[J]. 管理评论, 2022,34(2):228-240  
Yu X. D., Zhang Y. Y., Zhou W. Z. Will Regional Culture Affect the Governance Structure of Family Firms?—From the Perspectives of Farming Culture and Family Control[J]. *Management Review*, 2022,34(2):228-240
- [34] Zhu J., Ang J. B., Fredriksson P. G. The Agricultural Roots of Chinese Innovation Performance[J]. *European Economic Review*, 2019,118:126-147
- [35] Talhelm T., Zhang X., Oishi S., et al. Large-Scale Psychological Differences within China Explained by Rice versus Wheat Agriculture[J]. *Science*, 2014,344(6184):603-608
- [36] Hsiao-Tung F., Chih C. *Earthbound China: A Study of Rural Economy in Yunnan*[M]. Chicago: University of Chicago Press, 1947
- [37] Bray F. *The Rice Economies: Technology and Development in Asian Societies*[M]. Berkeley: University of California Press, 1994
- [38] 冀朝鼎. 中国历史上的基本经济区[M]. 杭州: 浙江人民出版社, 2016  
Ji C. D. *Key Economic Areas in Chinese History*[M]. Hangzhou: Zhejiang People's Publishing House, 2016
- [39] Freedman M. *Chinese Lineage and Society: Fukien and Kwangtung*[M]. London: Athlone P., 1966
- [40] 丁从明,周颖,梁甄桥. 南稻北麦、协作与信任的经验研究[J]. 经济学(季刊), 2018,18(2):579-608  
Ding C. M., Zhou Y., Liang Z. Q. Crops, Cooperation and Trust Pattern: Empirical Evidence from China[J]. *China Economic Quarterly*, 2018,18(2):579-608

*Exploring Inheritance Patterns in Chinese Private Enterprises: An Empirical Study  
from the Perspective of Relational Culture*

Liu Jianjun<sup>1</sup>, Long Xiaoning<sup>1,2</sup> and Yue Yang<sup>3</sup>

(1.The Intellectual Property Research Institute, Xiamen University, Xiamen 361005;

2.The Belt and Road Research Institute, Xiamen University, Xiamen 361005;

3.School of Economics and Wang Yanan Institute for Studies in Economics, Xiamen University, Xiamen 361005)

**Abstract:** This research, through the lens of “relational culture”, investigates the inherent logic behind the “family business succession” phenomenon in Chinese private enterprises. We develop a city-level “relational culture” intensity index and combine it with data from a survey on succession issues in Chinese private enterprises for empirical analysis. The results indicate that in areas with a strong “relational culture”, private entrepreneurs are more likely to hand over their businesses to their children. Heterogeneity analysis reveals that for businesses with a long operating history or entrepreneurs possessing political status, the city’s “relational culture” significantly influences the entrepreneur’s preference for their children to take over the business. Conversely, in companies with strong technology R&D capabilities and significant growth potential, the influence of local “relational culture” is less. Additionally, cities in the eastern coastal provinces exhibit a lesser influence of “relational culture” compared to those in the central and western regions. The empirical conclusion remains robust after addressing potential endogeneity issues using instrumental variable regression. The empirical results support the view that in private enterprises that rely on relational culture, “family business succession” becomes an inevitable institutional choice to protect the enterprise’s social relationship capital; the higher the value of relational culture is, the more common this arrangement is. Therefore, to mitigate the “family business succession” phenomenon and its adverse impacts, it is necessary to establish transparent government-business relations and a rule-of-law business environment to promote high-quality development of the private economy.

**Key words:** private enterprises, family business, relational culture, family business succession