

DOI: 10.16538/j.cnki.fem.20201229.401

## 二代成长经历与家族企业组合创业： 基于烙印理论视角

李卫宁, 徐世豪, 李 巍

(华南理工大学工商管理学院, 广东广州 510640)

**摘 要:** 本文基于烙印理论, 以2004—2016年间二代担任董事、监事和高级管理人员的中国上市家族企业为样本, 实证分析二代的成长经历对家族企业组合创业的影响, 并探讨行业景气度对两者关系的作用。研究发现: 拥有童年时期目睹父辈创业的经历、海外留学经历和家族企业外工作经历的二代会促进家族企业进行组合创业; 同时, 行业景气度越低, 拥有上述经历的二代越会推动家族企业进行组合创业。研究表明二代的成长经历会对其创业决策产生“烙印效应”, 而且这种“烙印效应”的强度会随着环境的变化而变化。研究结论为家族企业组合创业提供了新的动因, 对家族企业代际传承和创业研究具有重要贡献。

**关键词:** 家族企业; 组合创业; 成长经历; 烙印; 行业景气度

**中图分类号:** F270 **文献标识码:** A **文章编号:** 1001-4950(2021)07-0126-15

### 一、引言

自改革开放以来, 中国的家族企业在推动国民经济发展、增加劳动力就业和促进社会进步等方面发挥着不可或缺的作用。40多年过去了, 随着一代创始人年近花甲, 中国的家族企业步入代际传承的高峰期。同时, 随着中国经济进入新常态, 再加上要素价格上涨、国际出口需求紧缩等因素的影响, 家族企业又不得不面临转型升级的新挑战(黄海杰等, 2018)。组合创业(portfolio entrepreneurship)是指企业同时发现、利用两个或两个以上的商业机会(Carter和Ram, 2003; Wiklund和Shepherd, 2008), 具有包括创办新企业、升级原产业链、开发新产品和新市场以及开拓新行业等多种不同的形式(李新春等, 2016), 是家族企业解决代际传承和转型升级双重挑战的重要手段。通过组合创业, 家族企业可以超越成立时的业务疆界, 打破原有的发展框架和路径, 通过更新和重组家族资源, 使企业获得新优势, 实现基业长青(Zellweger等, 2012; 王扬眉和叶仕峰, 2018)。

收稿日期: 2020-09-07

基金项目: 国家自然科学基金面上项目(71772068); 教育部社会科学研究一般项目(17YJA630044)

作者简介: 李卫宁(1966—), 男, 华南理工大学工商管理学院教授, 博士生导师;

徐世豪(1996—), 男, 华南理工大学工商管理学院硕士研究生(通讯作者, 714958321@qq.com);

李 巍(1988—), 男, 华南理工大学工商管理学院博士研究生。

目前组合创业的文献主要从企业和家族层面研究其驱动因素。其中,企业层面的研究将组合创业描述为一种多元化活动或者横向增长的战略,企业通过创建和管理多个业务来提高运营效率(Rosa, 1999)、规避劳动法案或降低税收(Donckels等, 1987)、获得更多的外来投资(陈江等, 2013),最终实现利润最大化的经济目标。家族层面的研究则认为组合创业是由创造力驱动而非简单的管理策略(Robson等, 1993),强调家族资源和家族动机会影响创业的过程和产出。就家族资源而言,家族社会资本、人力资本和声誉等资源对组合创业有显著的促进作用(Wiklund和Shepherd, 2008),而特定资源的重要性会随着时间的推移发生变化,进而影响整个创业过程(Sieger等, 2011)。比如在传承背景下,由二代涉入带来的异质性资源对组合创业有显著的促进作用,而这种异质性资源与一代社会资本的整合会进一步推动家族创业行为(李新春等, 2016)。从家族动机来看,大多数学者主要从家族经济目标和非经济目标进行分析。一方面,家族企业通过组合创业,为家族成员提供发展机会(Mulholland, 1997)来保证他们的就业和福利(Ram, 1994),或是寻找替代的收入机会来应对不利的市场条件(Carter和Ram, 2003)。另一方面,家族企业通过对多个行业进行投资、拆分企业等方式为后代提供可继承的公司,从而解决传承冲突和继承人培养问题(Bertrand等, 2008)。Cruz和Justo(2017)指出相比于非家族企业,家族企业为了确保家族遗产的延续,实现跨代价值创造和简化未来的传承计划,更倾向于进行组合创业。

现有文献大多从企业和家族层面探讨组合创业的影响因素,然而家族企业是由企业、家族和创业者三个子系统构成的有机整体,彼此间有着频繁而复杂的互动(Dyer和Handler, 1994),因此有学者建议将创业者个体作为新的分析单元,有利于刻画更精确的创业活动(Bettinelli等, 2017)。事实上,创业的本质是创业者与机会的一个联结(Shane, 2003),是其识别和利用机会的过程(Álvarez和Barney, 2013)。在寻求创业机会的过程中,创业者的态度、价值观、思维模式以及获取信息、资源和新技术的能力起到了关键性的作用(Shane, 2003),而其认知模式和能力在很大程度上来自于过往经历的塑造(Pryor等, 2016)。根据烙印理论(imprinting theory),个体在成长敏感时期的特殊经历使其认知模式和能力受到周围环境的影响,而且这种影响具有持续性(Marquis和Tilcsik, 2013),在家族企业传承和转型的关键时期,二代是家族创业的主力军(王扬眉, 2019;王扬眉等, 2020),这种影响肯定会在企业的创业决策中得到体现,因而探究家族企业组合创业的动因须结合考察二代成长敏感期的经历。

二代在进入家族企业前会经历多个敏感时期,其中会对其认知模式和能力产生持续性影响,进而影响家族企业创业的有童年期、进入大学和初次工作三个重要阶段。这是因为二代的童年时期是其形成思维模式和价值观的敏感期(Elder等, 1991),并且往往与父辈创业期相重叠(蔡庆丰等, 2019),他们很可能受到创始人榜样和家族环境的影响(Jaskiewicz等, 2015),形成创业信念和理念、学习创业知识以及积累人力资本、资金和政府资源,因此更容易从事创业活动。其次,二代在进入大学和初次工作阶段,周围环境发生显著变化,他们会从所处环境中寻求并接受“合适”的认知和行为模式,是其成长和发展的敏感期(Kish-Gephart和Campbell, 2015)。而教育经历和工作经历作为人力资本投资的一部分,是家族企业创业成功的关键要素,因此父辈创始人会鼓励二代接受高质量的海外教育经历和家族企业外工作经历,为企业带来新的知识和增长(Jaskiewicz等, 2015;王扬眉, 2019)。二代在跨文化和多行业的背景下学习、生活和工作,会形成与父辈截然不同的价值观、信念和规范,产生强烈的创业意愿,同时也构建了科学的知识、专业的技能和广泛的社会关系网络(李新春等, 2016),有助于识别和利用创业机会。此外,二代在敏感时期所形成的烙印虽然具有持续性,但它们的影响并非是恒定不变的,可能会随着后续环境的改变发生动态变化(Simsek等, 2015)。当烙印形成的初始环境和当前环境

的匹配程度越高,烙印影响越强烈,反之,烙印效应会衰减(Tilcsik, 2014)。现有文献多从微观的企业环境和宏观的制度环境研究家族企业代际传承和多元化经营(杜善重和汤莉, 2019), 忽视了行业环境这一中观层面的影响因素。在大多数家族企业身处传统制造行业且面临转型升级的压力下, 行业景气度成为企业未来发展的“晴雨表”, 是家族跨代创业者决策的重要参考点(陈文婷, 2013)。二代根据家族企业所处行业的景气度, 运用自身经验和知识进行创业学习, 强化认知和能力烙印, 创造机会以促进企业更好地成长。

根据上述推理, 本文选择2004—2016年间二代担任董事、监理和高级管理人员(简称董监高)的上市家族企业为研究样本, 通过实证检验:(1)二代童年时期目睹父辈创业的经历、海外留学经历和家族企业外工作经历对家族企业组合创业的影响;(2)行业景气度对二代成长经历与家族企业组合创业关系的调节作用, 并进一步探讨二代成长经历是否会影响家族企业进入高景气行业。本文结论对于家族企业创业和烙印理论研究有着重要的贡献, 对于家族企业培养二代接班人也有一定的实践启示。

## 二、理论基础与研究假设

### (一)烙印理论

烙印理论起源于动物行为研究, 1965年Stinchcomb将其引入管理学领域, 强调个体在敏感期的经历会对其某些特质产生持续性影响, 进而影响个体的决策和行为(Marquis和Tilcsik, 2013)。经历是指个体亲身见过、做过或遭遇过的事件, 当这类事件具有影响范围广泛、影响程度显著或时间延续性的特点时, 会给个体打上烙印(Malmendier等, 2011)。经历发生在敏感期是个体形成烙印的重要条件, 学术界从两个主要方面来界定敏感期: 一是个体成长期的某些生理阶段。著名心理学家Erikson(1959)根据人类的成长特征将个体成长期划分成婴儿期(3—6岁)、童年期(7—12岁)、青少年期(13—18岁)以及成年早期(19—25岁)。在婴儿期, 个体的记忆尚未形成, 该阶段所发生的事件不会对个体造成重大影响; 在成年早期, 个体的世界观、价值观和人生观已经形成, 这一时期的经历也很少会对个体产生较大的影响(曾春影等, 2018)。童年期和青少年期是个体开始认识和理解世界、保存永久性记忆和性格形成的敏感期(程令国和张晔, 2011), 该时期的经历会对个体特质产生巨大影响。二是个体成长环境发生较大变化的时期(Marquis和Tilcsik, 2013), 包括接受教育时期(Kish-Gephart和Campbell, 2015)、初次工作时期(Gunz, 2007)和婚姻时期(Nicolosi 和Yore, 2015)等。在这些时期, 受环境不确定性的影响, 个体所经历的一些重大事件很容易使其产生焦虑感。为了缓解这种焦虑感, 个体会调整自己的行动来适应新的环境, 并形成与新环境相匹配的特质。

敏感期的经历给个体打上的烙印主要有认知烙印和能力烙印。程令国和张晔(2011)研究发现童年时期经历过饥荒的个体对于物质匮乏有切身的体验, 会形成强烈的风险厌恶, 表现出较强的“节约欲”和储蓄倾向。曾春影等(2019)的研究发现, 青年时期参加过“上山下乡”的CEO, 因社会动荡而失去了继续接受教育的机会, 后又通过刻苦努力成为社会的佼佼者, 很容易产生自我归因偏差, 即将成功归因于自身的知识和能力, 而将失败归结于外界的不可控因素。Gunz(2007)的研究发现, 在生产导向的医疗保健公司(比如Baxter International)工作的员工有很强的生产线管理技能, 而在市场导向的医疗保健公司(比如Abbott Laboratories)工作的员工则有销售技能的职业烙印。杜勇等(2019)的研究发现, 具有金融背景的CEO具备扎实的金融专业知识和行业经验, 拥有对金融投资领域信息处理、机会筛选和资本运作的能力。

烙印会对个体产生持续性的影响, 然而这种影响并非是恒定不变的, 可能会随着后续环境的改变发生动态变化(Simsek等, 2015)。Dokko等(2009)研究发现个体在先前的工作经历中会

形成可转移和应用的知识、技能和经验,帮助他们在类似的工作环境中取得优异的表现。如果初始工作环境和当前工作环境存在很大差异,烙印的价值观、规范和行为模式如同“包袱”一般,降低了个体对新环境的理解、接受和反应的能力。基于此,Tilcsik(2014)提出“烙印—环境匹配”的观点,强调烙印与后续环境之间的兼容性和一致性。当烙印形成的初始环境与当前环境高度一致时,留下的认知模式和能力烙印能够适应新环境的需求(Beyer和Hannah,2002),烙印影响越强烈,反之,烙印效应会衰减。该观点为研究烙印形成后的演化机制提供了重要依据。

## (二)二代成长经历与组合创业

家族二代是家族企业跨代创业的重要决策者,其在成长敏感期所塑造的烙印是影响家族企业传承、发展和转型升级的重要因素(王扬眉,2019)。本文将二代的成长经历划分为童年时期目睹父辈创业的经历、海外留学经历和家族企业外工作经历,并分别探讨它们对家族企业组合创业的影响机制。

### 1. 童年时期目睹父辈创业的经历

童年时期是个体形成思维模式和价值观的敏感期,这一时期的经历会影响个体素质的形成(Elder等,1991)。童年时期成长经历不同的个体,在家庭环境、养育方式和生活条件等方面存在显著差异,因而会形成截然不同的认知模式和行为偏好(Leve等,2010)。经验表明,二代的童年时期往往也是家族企业的创业期(蔡庆丰等,2019),童年时期目睹父辈创业的二代很可能受到家族创业环境和父辈榜样的影响,被打上家族价值观、创业意愿、网络和知识的“烙印”,长大后推动家族企业组合创业。

一方面,父母作为子女成长时代的导师和榜样,他们的行为影响着子女的职业选择和未来发展(Keller和Whiston,2008),父辈创业者通过教育或社会化的方式,比如在餐桌上谈论生意、与孩子分享创业故事和企业商业模式等,将企业家精神、知识和技能传递给下一代(Jaskiewicz等,2015)。童年时期目睹父辈创业的二代在父辈榜样的影响下,会形成自信、独立、坚韧的特质,并将其创业行为内化为自身的价值观和规范(Carr和Sequeira,2007),进而将创业作为理想的职业选择(Wyrwich,2015)。研究也表明家族企业后代在成长早期接触父辈创业榜样,长大后更有可能成为自由职业者(Dyer和Handler,1994;Carr和Sequeira,2007)。此外,中国家族企业往往创办于改革开放的穷苦年代,大多处于劳动密集型的低端产业,面临发展不稳定、管理不规范、破产风险高的问题(陈佳贵,1995),父辈创始人需要投入大量的时间和精力去治理企业,无法抽出更多的时间陪伴和关心子女成长。二代自幼成长在物质优越的环境里,但也见证了父辈在原产业内打拼的困难和艰辛,难以认同父辈产业及其生活方式(蔡庆丰等,2019),降低了留在家族企业内工作的意愿(Sharma等,2003),更希望通过自主创业进入自己感兴趣的领域。

另一方面,童年时期目睹父辈创业的二代,从小进入家族工厂、参与生产流程、跟随父辈参加商务谈判(王扬眉,2019),在与父辈的日常接触中观察和模仿其创业行为,积累创办和管理企业的经验,学习有关创业的缄默知识(Chlosta等,2012),而不同类型的创业知识能够显著提升二代识别创业机会的能力(Krueger和Norris,2000)。同时,二代通过参与家族企业活动,与家族成员、供应商、客户以及政府等利益相关者进行频繁互动,形成较强的凝聚力,构建起广泛的社会网络关系(宋建波等,2017),长大后更容易从这些利益相关者处获取家族支持、资金、政府资源等关键要素(Burns等,2016),有助于开发和利用创业机会。据此,本文提出以下假设:

H1a:童年时期目睹父辈创业的二代会促进家族企业进行组合创业。

### 2. 海外留学的经历

大学教育标志着个体从青少年到成年人的转变,他们需要离开家人和朋友,去适应新的群

体,学习新的社会规范(Shatkin和Karp,2015)。此时,他们开始形成自己的价值观和偏好,并通过获取专业知识和经验技能以适应环境变化带来的挑战和压力。由于东西方制度环境存在着显著差异,个体出国留学的经历显然是一个被烙印的过程。这是因为他们在跨文化背景下学习,沉浸在西方人的日常实践中(Dolby,2004),久而久之,其信念、价值观和行为模式会受到不同社会文化差异的影响(Nisbett等,2001),进而影响家族企业组合创业。

一方面,海外留学经历使二代深受西方文化的影响,认知和价值观更偏向于资本市场的假设、信念和偏好,强调自由市场和公平竞争(Bai等,2018)。他们乐于接受新思想,认为科学决策和不断创新是企业持续获取竞争优势的关键(Liu和Almor,2016),而政治关系和灰色资本的广泛使用反而会阻碍企业的长期发展。相反,一代创始人因文化教育背景所限,往往依靠个人经验、市场触觉和政治关系来应对环境不确定性,并且思想较为保守,坚守旧的经营管理模式,缺乏对新知识和新理念的感知,难以通过创新来推动企业发展(Li等,2015)。为了避开与父辈在价值观和经营理念上的冲突,二代希望通过另创领地的方式推进新的管理理念和经营模式。

另一方面,具有海外留学经历的二代,在跨文化学习的过程中形成了国际化的视野,对市场具有较高的敏感性,能够及时获取和吸收有价值的信息,更容易识别创业机会(王扬眉等,2020),同时培养了先进的管理理念和丰富的科技、商业知识(Levin和Barnard,2013),这种知识优势可以弥补中国企业在资源、技术、管理等方面的缺陷,从而更好地利用创业机会(Lin等,2016)。其次,二代在留学期间会面对多元文化的冲击和碰撞,需要独自处理由此造成的生活、情感和社交等方面的压力,心理素质和风险承担能力得到增强(宋建波等,2017),并且在与海外社会的互动过程中,构建起国际化的社会网络关系,为其整合利用全球性的知识和资源提供优势,有助于开发创业机会(Dai和Liu,2009)。据此,本文提出以下假设:

H1b:拥有海外留学经历的二代会促进家族企业进行组合创业。

### 3. 家族企业外工作的经历

早年职业期是个体成长的敏感期(Gunz,2007;杜勇等,2019),因为它代表个体从教育世界到工作世界的重大转变,面对的惯例、规范和标准发生巨大变化,从而对其认知基础和行为模式产生持续性影响(Malmendier等,2011),因此早期工作经历是烙印的重要来源之一。戴维奇等(2016)研究发现民营企业家在职业生涯早期的“体制内”工作经历使其洞悉政府单位的运作规律并且增强理解政策动向的能力,所以更容易识别和把握由政府引致的创业机会,从而介入房地产、金融等“赚快钱”的业务。本文认为在家族企业外工作过的二代会受到其他行业环境的影响,形成独特的价值观和规范,并获得相应的经验、知识和资源,更能推动家族企业组合创业。

一方面,初入职场的个体为了缓解焦虑感,会努力适应和接受所在企业和行业的惯例、规范和标准(曾春影等,2018)。随着时间的推移,该行业的规范和价值观会给个体打上根深蒂固的烙印,形成其理解和指导日常工作的认知框架(Dokko等,2009)。杜勇等(2019)研究发现具有金融背景的CEO对金融行业的资本运作、风险性、惯例和操作规程有着清晰的认知,金融投资是他们熟知的领域和“舒适圈”,因此他们能够提高企业的金融化水平。类似的,在家族企业外工作过的二代会形成与其他行业制度和规范相匹配的认知模式,这会降低他们对家族企业文化和工作环境的理解、接受和反应的能力,甚至造成角色冲突(Baron等,2001;Carnabuci和Wezel,2011),促使他们通过组合创业进入自己感兴趣的行业。

另一方面,在家族企业外工作过的二代,首先是学习了其他行业的专业知识,构建起识别、吸收和处理其他行业信息方面的优势,充分了解技术和市场需求的发展脉络,能以较快的速度和较低的成本识别创业机会(Baron和Ensley,2006)。其次,他们积累了多行业的工作经验,明

白自己在创业过程中需要哪些利益相关者的支持和帮助(Kor等,2007),有利于建立人脉关系,拓宽社会网络(Barach和Ganitsky,1995),为其利用创业机会提供信息、知识、资金等关键性资源(Semrau和Werner,2012)。最后,他们深入了解了其他行业的运营逻辑,具备相应的管理知识和治理经验,为进入新行业提供管理上的优势(买忆媛等,2009)。据此,本文提出以下假设:

H1c:拥有家族企业外工作经历的二代会促进家族企业进行组合创业。

### (三)行业景气度的调节作用

行业景气度反映了特定行业中的企业经营状况或发展趋势(陈文婷,2013),是企业多元化决策的重要参考因素。一般来说,当企业所在行业不景气时,企业家难以判断行业未来趋势,行业风险提升,盈利预期降低,他们通常会寻求进入其他高盈利行业来确保企业的稳定发展。相反,当企业所在行业景气时,企业家能预测到行业发展变化的趋势,行业内有充足的盈利机会,盈利预期提高,他们更愿意对原有业务进行大量投资以获得稳定的资本回报。

根据“烙印—环境匹配”的观点(Tilcsik,2014),本文认为行业景气度会影响二代在成长敏感期形成的烙印,进而影响家族企业组合创业。首先,我国家族企业大多处于劳动密集型的低端制造业,随着中国经济步入新常态,面临需求疲软、产能过剩、成本高涨等一系列冲击(孔伟杰,2012),盈利能力大不如前。童年时期目睹父辈创业、海外留学和在家族企业外工作过的二代见证过父辈在原产业内打拼的困难和艰辛,并深知互联网、房地产、金融等行业会给企业带来高额投资回报(杜勇等,2019),难以认同父辈的事业及其经营理念。而较低的行业景气度会进一步压缩行业内企业的盈利空间,使家族企业面临“利润薄的像刀片、压力重的如泰山”的窘境(蔡庆丰等,2019),导致二代产生更强烈的创业意愿,希望通过组合创业来脱离父辈的产业范畴,进入其他高利润、高回报的行业。此外,较低的行业景气度会促使行业内企业转型升级,而转型经济的一个重要特征就是正式制度存在“空缺”(Peng和Heath,1996;Peng和Luo,2000),使得市场空间中充满机遇和威胁。二代凭借丰富的创业知识和外部经验,能够识别出市场中存在的机遇(Cruz和Nordqvist,2012),并利用源于教育系统的知识源、内涵于企业经营中的经验积累和嵌入在社会网络中的知识资源进行创业学习(陈文婷,2013),不断归纳和总结已有知识和经历,寻求新的挑战 and 尝试新的东西,增强识别和开发创业机会的能力,有利于家族企业组合创业(王扬眉等,2020)。与之相反,当行业景气度较高时,行业内企业经营状况较好,利润空间丰厚,具有强劲的发展潜力和较高的市场预期(陈武朝,2013),二代对家族企业未来的发展感到乐观和自信,逐渐认同父辈的事业及其经营理念,希望在父辈经营领域内持续守业,创业动机衰退。他们会将大量的资源和精力投入父辈原有产业来构建规模优势(袁桂秋和张玲丹,2010),反而抑制了他们对风险的识别以及对新机会的判断能力。据此,本文提出了以下假设:

H2a:行业景气度越低,童年时期目睹父辈创业的二代越会推动家族企业进行组合创业。

H2b:行业景气度越低,拥有海外留学经历的二代越会推动家族企业进行组合创业。

H2c:行业景气度越低,拥有家族企业外工作经历的二代会越会推动家族企业进行组合创业。  
本文的研究模型如图1所示。

## 三、研究设计与变量测量

### (一)数据来源

本文以我国上市家族企业为研究对象,通过以下步骤获取样本:首先,由于我国上市公司从2004年开始披露实际控制人信息,本文从国泰安民营上市公司数据库中选取2004—2019年间“实际控制人类型”为“自然人或家族”的企业。其次,根据企业年报、招股说明书和上市公告

中的董事、监事和高级管理人员简历,借助百度、谷歌等搜索引擎确认企业的董监高成员与实际控制人存在亲缘关系,从中筛选出家族二代(包括儿子、女儿、儿媳和女婿)担任董监高的企业。再次,根据企业年报中披露的董监高成员的任期情况,确认二代进入董监高的具体时间。考虑到家族企业创业活动的滞后性,本文选取了2016年及以前二代进入董监高的企业。最后,剔除财务数据缺失、借壳上市、实际控制人发生更换、ST和\*ST的企业,共计获得215个研究样本。

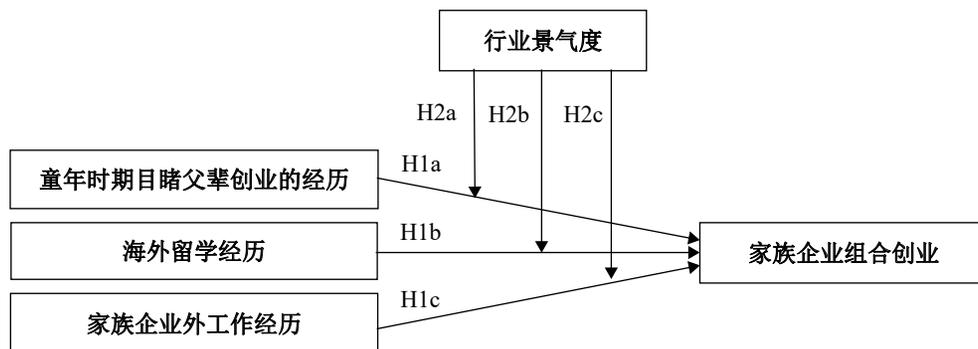


图1 研究模型

二代成长经历等个人信息主要来自企业年报、招股说明书和上市公司公告中的“董事、监事、高级管理人员情况”,并通过同花顺财经、和讯网、百度百科等渠道对缺失信息进行补充。家族信息、企业财务数据和行业信息均来自国泰安数据库。

## (二)变量与测量

本文涉及的所有变量及其测量方法如表1所示。

表1 变量与测量

变量类别	变量名称	变量测量
因变量	组合创业( <i>PE</i> )	二代进入董监高的一年里,企业新增行业的数量
自变量	童年时期目睹父辈创业的经历( <i>Exp1</i> )	二代在5—15岁的年龄段经历过家族企业自创建后的0—5年初创期记为1,反之记为0
	海外留学经历( <i>Exp2</i> )	二代曾在海外留学为1,反之记为0
	家族企业外工作经历( <i>Exp3</i> )	二代曾在家族企业外的其他行业工作过记为1,反之记为0
调节变量	行业景气度( <i>Indpro</i> )	二代进入董监高前一年,企业所处行业1—12月份的月度景气指数平均数
控制变量	二代性别( <i>Gender</i> )	二代是男性记为1,女性记为0
	二代年龄( <i>Age</i> )	二代进入董监高时的年龄
	二代学历( <i>Edu</i> )	根据二代学历编码,4=研究生及以上,3=本科,2=大专,1=高中/中专及以下
	二代高管比例( <i>SecExe</i> )	二代进入董监高当年,董监高中家族二代的数量/家族成员的数量
	家族持股比例( <i>FamOwn</i> )	二代进入董监高当年家族成员持股比例
	两权合一( <i>Duality</i> )	二代进入董监高当年,一代兼任董事长和总经理职位记为1,反之记为0
	企业规模( <i>Size</i> )	二代进入董监高当年,企业员工人数的对数
企业年龄( <i>Fage</i> )	二代进入董监高的年份减去企业创建年份	
企业绩效( <i>Per</i> )	二代进入董监高前一年,企业的资产回报率	
资产负债比( <i>Lev</i> )	二代进入董监高前一年,企业总负债/总资产	
地区( <i>Loc</i> )	企业总部处于东部地区记为3,处于中部地区记为2,处于西部地区记为1	
行业( <i>Ind</i> )	根据证监会行业分类标准进行编码	

### 1. 因变量

家族企业组合创业。本文借鉴李新春等(2016)的测量方法,通过对比二代进入董监高后一年和当年的企业年报中“主营业务分析”板块披露的各行业分布情况,计算一年中企业新增的行业数量来测量组合创业,如果在此期间企业没有进入新行业,组合创业记为0。本文用是否进入新行业的行为来测量组合创业的原因如下:以往研究普遍采用HHI(赫芬达尔指数)测量企业的创业或多元化程度,该方法虽然可以比较准确地反映企业在各个行业销售业务的相对情况,但是当企业在原有业务上巩固和扩张时,该指数可能增长,与本文想要测量的另创领地行为不符。组合创业未必转换产业,但转换产业是组合创业的重要表现形式之一,能够更好地体现企业是否有进行包含提供新产品,实施新生产方式或者进入新市场的创业行为。

### 2. 自变量

童年时期目睹父辈创业的经历。本文借鉴蔡庆丰等(2019)的方法,用二代在5—15岁的年龄段是否经历家族企业的初创期(自企业创建起的0—5年)来测量二代童年时期目睹父辈创业的经历,如果是记为1,反之记为0。之所以选取5—15岁这一年龄段作为童年时期是因为大量的医学研究表明,个体从5岁开始形成持久性记忆,并于15岁结束“早期孩童”记忆(Bernile等,2017)。陈佳贵(1995)将企业生命周期划分为孕育期、求生存期(初创期)、高速发展期、成熟期、衰退期和蜕变期等阶段。其中,企业初创期通常指企业自创建后的0—5年时间段,创建时间为企业年报中披露的工商登记注册时间。

海外留学经历。二代曾在海外留学记为1,反之记为0。

家族企业外工作经历。二代曾在家族企业外的其他行业工作过记为1,反之记为0。

### 3. 调节变量

行业景气度。本文借鉴曾春影等(2018)的方法,用二代进入董监高的前一年,国务院发展研究中心行业景气监测平台披露的企业所在行业1—12月份的月度景气指数的平均数测量行业景气度。该指数综合考虑了行业的产品价格、销量、直接物耗成本、毛利润、固定投资和就业情况等重要指标,可以准确地反映企业所在行业的景气程度。

### 4. 控制变量

为了排除其他因素对研究结果造成的干扰,本文借鉴以往文献,选取二代个人层面、家族层面和企业层面的变量作为控制变量。其中,二代个人层面的变量包括二代的性别、年龄和学历。家族层面的控制变量包括二代高管比例、家族持股比例和两权合一。企业层面的控制变量包括企业年龄、规模、往年绩效、往年负债资产比、地区、行业。

## 四、实证分析

### (一)描述性统计

从表2汇报的样本基本特征来看,本研究所涉及的家族二代,男性占大多数,比例为76.28%;学历普遍较高,本科及以上学历占95.82%,研究生超过40%,并且毕业后不久就进入到企业高层,30岁以下的有62.33%,年龄最低的只有19岁;童年时期目睹父辈创业和在家族企业外工作过的分别占28.37%和32.09%,有海外留学经历的达40%。绝大多数家族企业分布于东部地区并且集中在制造行业,有86.04%的企业创建超过十年,有63.35%的企业员工人数超过1000人。

由表3变量间的相关系数可以发现,行业景气度与家族企业组合创业在5%的水平上显著负相关,表明家族企业所在行业越不景气,越倾向于进入其他行业。二代童年时期目睹父辈创业的经历、海外留学经历和家族企业外工作经历与家族企业组合创业在1%的水平上显著正相

关, H1a、H1b和H1c得到初步验证。表3中相关系数的绝对值均未超过0.7, 基本可以排除共线性问题(Dormann等, 2013)。

表2 样本特征

特征	企业数	比例(%)	特征	企业数	比例(%)
二代个人特征					
学历			年龄		
高中/中专	1	0.47	20岁及以下	1	0.47
大专	8	3.72	21—30岁	133	61.86
本科	115	53.49	31—40岁	78	36.28
研究生	91	42.33	41—50岁	3	1.40
性别			童年时期目睹父辈创业的经历		
男	164	76.28	有	61	28.37
女	51	23.72	无	154	71.63
海外留学经历			家族企业外工作经历		
有	86	40.00	有	69	32.09
无	129	60.00	无	146	67.91
企业特征					
行业			年龄		
农、林、牧、渔业	11	5.12	5年及以下	1	0.47
采矿业	6	2.79	6—10年	29	13.49
制造业	156	72.56	11—15年	86	40.00
批发和零售业	6	2.79	16—20年	62	28.84
交通运输、仓储和邮政业	2	0.93	20年以上	37	17.21
信息传输、软件和信息技术服务业	1	0.47	规模		
金融业	2	0.93	100人及以下	5	2.33
公用事业	4	1.86	101—500人	30	13.95
房地产	18	8.37	501—1000人	44	20.47
建筑业	9	4.19	1001—5000人	96	44.65
地区			5001—10000人	28	13.02
东部	163	75.81	10000人以上	12	5.58
中部	32	14.88			
西部	20	9.30			

## (二)数据分析与假设检验

本研究应用SPSS软件对数据进行处理。考虑到因变量(家族企业组合创业)是企业新增的行业数量,且取值范围是0到4之间的离散值,研究采用有序Logistic回归(ordinal logistic regression)并对所有的回归方程进行了多重共线性检验,数据显示VIF均在3以下,说明不存在多重共线性问题。

在表4中,Model1仅加入控制变量,Model2加入自变量( $Exp1$ 、 $Exp2$ 、 $Exp3$ )。结果显示, $Exp1$ 的系数为正且显著( $\beta=3.237, p<0.01$ ),当其他变量保持不变时,二代的童年时期目睹父辈创业的经历使组合创业发生的几率增加了24.457倍,说明具有童年时期目睹父辈创业经历的二代可以促进家族企业组合创业, H1a得到支持。 $Exp2$ 的系数为正且显著( $\beta=1.426, p<0.05$ ),当其他变量保持不变时,二代的海外留学经历使组合创业发生的几率增加了3.162倍,说明具有海外留学经历的二代可以促进家族企业组合创业, H1b得到支持。 $Exp3$ 的系数为正且显著( $\beta=2.200, p<0.01$ ),当其他变量保持不变时,二代的家族企业外工作经历使组合创业发生

的几率增加了8.025倍,说明具有家族企业外工作经历的二代可以促进家族企业组合创业, H1c得到支持。

表3 相关系数矩阵

Variables	1	2	3	4	5	6	7	8
PE	1							
Exp1	0.392***	1						
Exp2	0.222***	0.097	1					
Exp3	0.373***	0.230***	0.130	1				
Indpro	-0.137**	-0.075	-0.099	-0.184***	1			
Gender	0.072	0.011	-0.125	-0.202***	0.013	1		
Age	-0.123	-0.301***	-0.096	-0.021	0.058	0.029	1	
Edu	-0.046	-0.078	0.138**	0.047	0.066	0.028	0.022	1
SecExe	-0.012	0.004	0.045	-0.031	-0.004	0.033	0.046	-0.002
FamOwn	-0.013	-0.127	0.021	-0.109	-0.082	-0.032	0.167**	0.036
Duality	0.020	-0.036	0.088	0.046	-0.087	0.041	-0.040	0.079
Size	-0.184***	-0.020	-0.037	-0.024	-0.091	-0.009	0.066	-0.062
Fage	0.107	0.409***	-0.046	0.167**	-0.157**	-0.024	0.157**	-0.051
Per	-0.181***	-0.142**	-0.016	-0.123	0.091	0.061	0.038	0.041
Lev	0.141**	0.128	0.054	0.102	0.029	-0.122	-0.029	-0.037
Variables	9	10	11	12	13	14	15	
SecExe	1							
FamOwn	-0.083	1						
Duality	-0.059	-0.037	1					
Size	-0.258***	0.070	0.088	1				
Fage	0.031	-0.081	0.018	0.103	1			
Per	-0.007	0.155**	-0.057	-0.102	-0.102	1		
Lev	-0.017	-0.098	-0.058	0.011	0.105	-0.616***	1	

注:样本量=215,\*\*\*、\*\*分别表示在1%和5%的水平上显著(双尾检验)。

表4 家族企业二代成长经历与家族企业组合创业

	Model1	Model2	Model3	Model4	Model5
Gender	0.894(1.426)	1.743**(2.365)	2.241**(2.447)	2.040**(2.052)	2.232**(2.259)
Age	-0.084(-1.333)	0.062(0.674)	0.098(0.990)	0.091(0.820)	0.074(0.718)
Edu	-0.332(-0.804)	-0.771(-1.447)	-0.917(-1.498)	-1.185*(-1.669)	-1.007(-1.601)
SecExe	-1.945(-1.033)	-3.242*(-1.486)	-3.431(-1.446)	-4.394*(-1.618)	-4.062(-1.618)
FamOwn	0.476(0.350)	1.736(1.119)	2.623(1.455)	1.609(0.874)	3.008*(1.671)
Duality	0.136(0.289)	0.428(0.768)	0.692(1.114)	0.820(1.131)	1.248**(2.063)
Size	-1.375***(-2.907)	-1.173**(-2.156)	-1.316**(-2.227)	-1.396**(-2.000)	-1.443**(-2.354)
Fage	0.053(1.293)	-0.151*(-1.819)	-0.227**(-2.270)	-0.241**(-2.171)	-0.277**(-2.495)
Per	-0.073(-1.521)	-0.057(-1.056)	-0.081(-1.191)	-0.099(-1.414)	-0.095(-1.398)
Lev	-0.496(-0.838)	-0.390(-0.591)	-0.597(-0.743)	-0.811(-0.946)	-0.753(-0.940)
Indpro	-0.437*(-1.813)	-0.397(-1.185)	-0.331(-0.828)	0.044(0.090)	-0.120(-0.273)
Exp1		3.237*** (3.577)	4.033*** (3.676)	4.526*** (3.490)	4.791*** (3.914)
Exp2		1.426** (2.471)	1.322** (2.115)	1.398** (2.035)	1.321** (1.986)
Exp3		2.200*** (3.819)	2.834*** (4.327)	2.975*** (3.988)	2.910*** (4.298)
Exp1×Indpro			-0.584*(-1.884)		
Exp2×Indpro				-0.794***(-2.898)	
Exp3×Indpro					-0.726***(-2.750)
N	215	215	215	215	215
Pseudo R <sup>2</sup>	0.118	0.306	0.315	0.586	0.318

注:样本量=215;\*\*\*、\*\*、\*分别表示在1%、5%和10%的水平上显著;控制了行业和地区虚拟变量;括号内是回归系数的Z统计量,以下同。

Model3、Model4、和Model5分别加入各自变量与调节变量(*Indpro*)的交互项。结果显示, *Exp1*×*Indpro*的系数为负且显著( $\beta=-0.584, p<0.1$ ),说明当家族企业所在行业越不景气时,童年时期目睹父辈创业的二代越会推动家族企业组合创业, H2a得到验证。*Exp2*×*Indpro*的系数为负且显著( $\beta=-0.794, p<0.01$ ),说明当家族企业所在行业越不景气时,海外留学的二代越会推动家族企业组合创业, H2b得到验证。*Exp3*×*Indpro*的系数为负且显著( $\beta=-0.726, p<0.01$ ),说明当家族企业所在行业越不景气时,在家族企业外工作过的二代越会推动家族企业组合创业, H2c得到验证。

### (三)进一步讨论

本文进一步研究了二代的成长经历是否会影响家族企业进入高景气度的行业。本文将因变量家族企业进入高景气行业记为二代进入董监高后一年,家族企业是否进入房地产或金融行业(戴维奇等,2016)。Logistic回归结果(见表5)显示,二代的海外留学经历对家族企业进入高景气行业无显著影响,但二代童年时期目睹父辈创业的经历和家族企业外工作经历对家族企业进入高景气行业有显著的正向影响。这可能是因为二代自幼见证了父辈创业历程的艰辛,不愿意重复老一辈的生活方式,同时在成长中经历了中国实体行业持续衰弱,房地产和金融行业蓬勃发展的环境变化,接班后更愿意进入热门行业领域去寻求新的利润增长点,促使家族企业转型升级。这在一定程度上验证了Judge等(2015)提出的观点,即个体在成长敏感时期会形成不同的烙印,它们叠加在一起并以一种复杂的方式产生影响。

表5 家族企业二代成长经历与家族企业进入高景气行业

	Model1	Model2	Model3	Model4	Model5
<i>Gender</i>	0.146(0.200)	-0.079(-0.104)	0.260(0.349)	0.098(0.131)	0.025(0.032)
<i>Age</i>	-0.031(-0.481)	0.047(0.522)	-0.038(-0.475)	-0.053(-0.624)	0.049(0.471)
<i>Edu</i>	-0.321(-0.576)	-0.276(-0.459)	-0.414(-0.714)	-0.476(-0.778)	-0.476(-0.735)
<i>SecExe</i>	0.109(0.052)	0.563(0.274)	-0.064(-0.030)	0.681(0.326)	0.681(0.311)
<i>FamOwn</i>	3.130*(1.652)	3.623*(1.909)	3.103(1.636)	3.779*(1.925)	4.041**(2.025)
<i>Duality</i>	0.768(1.233)	0.783(1.206)	0.724(1.155)	0.769(1.139)	0.838(1.192)
<i>Size</i>	-0.871(-1.449)	-0.590(-0.977)	-0.830(-1.390)	-0.723(-1.168)	-0.416(-0.655)
<i>Fage</i>	0.064(1.185)	-0.036(-0.450)	0.070(1.296)	0.050(0.847)	-0.054(-0.568)
<i>Per</i>	-0.076(-1.152)	-0.067(-0.985)	-0.072(-1.091)	-0.047(-0.746)	-0.035(-0.522)
<i>Lev</i>	-0.776(-0.953)	-0.747(-0.872)	-0.759(-0.936)	-0.552(-0.686)	-0.433(-0.508)
<i>Indpro</i>	0.010(0.030)	-0.068(-0.185)	0.058(0.174)	0.201(0.563)	0.177(0.441)
<i>Exp1</i>		2.244**(2.499)			1.972*(1.857)
<i>Exp2</i>			0.579(0.912)		0.352(0.179)
<i>Exp3</i>				2.211*** (3.050)	1.971** (2.580)
<i>N</i>	215	215	215	215	215
<i>Pseudo R<sup>2</sup></i>	0.048	0.084	0.052	0.097	0.117

### (四)稳健性检验

考虑到二代进入董监高之后,家族企业创业活动可能存在滞后性,本文以二代进入董监高后三年家族企业新增行业数来测量组合创业。将家族企业组合创业的时间范围延长至二代担任董监高后的第三年,研究结论未发生改变,即具有童年时期目睹父辈创业经历、海外留学经历和家族企业外工作经历的二代会推动家族企业组合创业,企业所在行业的景气度起负向调节的作用。考虑到研究样本中部分进入家族企业董监高的二代并没有获得实质性权力,难以在企业战略决策中起主导作用,可能会对研究结果产生干扰。为了避免二代决策权对研究结论造成的影响,本文从两方面进行了稳健性检验:第一,借鉴贺小刚和连燕玲(2009)构建的职位等

级系数,综合考虑二代在家族企业中的任职数量来测量二代的自主权配置(MA),将其放入回归模型中控制二代对企业战略的实际影响程度。第二,筛选出二代担任董事长、副董事长或总经理的样本进行分析,确保二代在家族企业中具备真正的领导权(吴炯和李保杰,2015)。无论是控制二代在家族企业中的自主权配置,还是缩小样本的范围,结果均未发生改变,说明研究结论具有较高的稳健性<sup>①</sup>。

## 五、研究结论、贡献与展望

### (一)研究结论

本文基于烙印理论,以2004—2016年间二代担任董监高的中国上市家族企业为研究样本,考察了二代成长经历对家族企业组合创业的影响,并探讨行业景气度在两者之间的调节作用。研究表明:(1)童年时期目睹父辈创业、在海外留学和在家族企业外工作过的二代进入家族企业后会推动组合创业。二代因成长特殊时期的经历所形成的烙印,降低了他们对父辈生活方式及经营理念的认同感,同时也使他们具备了较强的信息识别能力、资源获取能力、风险承担能力和丰富的企业管理知识,更容易识别和利用创业机会,促使二代创立新的产业来突破父辈所创产业的疆界,进入自己感兴趣的领域。(2)行业景气度越低,童年时期目睹父辈创业、在海外留学和在家族企业外工作过的二代越会推动家族企业组合创业。首先,当行业不景气时,二代会认为父辈经营领域的盈利和生存空间有限,更难以认同父辈事业及其经营理念,从而产生强烈的创业意愿。他们会利用成长过程中形成的知识资源和社会网络进行创业学习,强化自身的创新创业能力,通过创立新业务来帮助家族企业摆脱发展中的困境。其次,当行业景气时,二代对家族企业未来的发展持乐观和自信态度,逐渐认同父辈的事业及其经营理念,更愿意在父辈经营领域内持续守业,这反而抑制了他们判断风险和识别其他市场机会的能力。进一步研究还发现,童年时期目睹父辈创业和在家族企业外工作过的二代更倾向于进入房地产和金融等高景气行业。这是因为他们在成长过程中目睹了近十几年来中国企业“脱实向虚”所产生的丰厚收益,增强了他们进入热门行业推动家族企业快速发展的意愿。

### (二)理论贡献

本文的理论贡献主要有以下几个方面:第一,目前有关家族企业组合创业的研究主要从企业层面和家族层面探讨其影响因素,对于创业者个人层面的前因关注较少,仅有的研究也只是讨论了家族CEO或创始人的年龄、性别、两职合一以及创业态度(Bettinelli等,2017),本文立足于家族企业传承背景,研究二代成长经历与家族企业组合创业的关系及影响机制,丰富了家族企业组合创业的前因研究。第二,现有的创业研究认为创业者的认知模式和能力会影响其对创业机会的识别和利用(Shane,2003;Pryor等,2016),但并未说明创业认知和创业能力的形成过程(周冬梅等,2020)。本文从烙印理论的历史视角解释了二代成长敏感期的特殊经历对其价值观、思维模式、创业知识以及信息、资源获取能力的塑造过程,突破了以往研究基于人力资本理论、高阶理论进行静态分析的局限性。第三,目前运用烙印理论解释高管经历影响企业决策的研究更多的关注烙印的形成过程,对于烙印的动态变化缺乏系统的认识(Simsek等,2015)。本文基于烙印—环境匹配的视角,考察二代由敏感期经历形成的烙印在不同行业景气度下发生的变化对家族企业决策的影响,不仅拓展了烙印形成后的演化机制,而且丰富了家族企业创业的情境影响因素。

### (三)实践启示

本文研究结论为家族企业提供了以下启示。首先,家族企业应制定详细的继承人创业成长

<sup>①</sup>由于篇幅限制,文中并未给出稳健性检验的具体结果,如有需要请向作者索取。

体系,根据继承人不同成长时期对其进行培养以实现跨代创业精神的延续。如在继承人童年时期,要积极组织他们参与家族企业活动,接触家族网络和学习创业知识,并且有意识地向他们分享家族创业历史、文化和愿景。在继承人成年后,要鼓励他们勇敢“走出去”,形成先进的经营理念,构建科学的知识体系和丰富的社会关系网络。其次,家族继承人甚至创始人要发展清醒的自我意识,在制定决策时需警惕过往经历的制约,他们可以有意识地经历一些新的情境,形成新的烙印,去抵消旧烙印产生的负面作用。最后,在传统制造业不景气的情况下,家族企业采取“创业”式接班可以突破原产业的限制,有效实现转型升级。

#### (四)局限与展望

本文还存在着一定的局限,有待在未来研究中进一步深化和拓展。首先,本文没有区分组合创业的种类。组合创业不仅包含产业转换,还包括产业链的转型升级、新产品和新市场的开发以及国际化创业等重要形式,但受限于获取数据的难度,本文未能讨论产业转换外的组合创业行为,未来研究可以通过问卷调查的方法丰富组合创业的测量。其次,本文基于烙印理论,利用二手数据定量研究二代的成长经历对家族企业创业决策的影响,并未深入挖掘其中的影响机制。未来研究一则可以结合心理学和组织行为学领域中的成熟量表对二代开展问卷调查,以准确地探究二代的成长经历是否通过某项精确的心理特征、风险偏好、知识技能等人格特质因素对家族企业决策产生影响;二则可以运用案例研究方法对二代开展深入的纵向研究,以追踪创业烙印的形成、变化和影响过程,从而揭示家族创业图式生成的烙印源和烙印机制;三则可以构建烙印理论和社会学习理论(social learning theory)的理论框架,以探讨二代在敏感期的多个经历以及不同经历之间的交互效应对家族企业决策的影响,从而验证个体在后续经历中的学习效应也是其先前经历形成的“烙印”呈现出动态变化的重要原因。最后,本文从创业者个人层面视角发现二代成长特殊时期的经历会使其选择组合创业而非持续守业,未考虑到家族和企业的共同影响(Dyer和Handler, 1994)。未来研究可以结合家族嵌入性(家族成员情感支持、家族企业资源)以及二代个人属性(目标、态度和资源禀赋)探讨二代进入家族企业后的创业路径和决策模式(Pittino等, 2018)。

#### 主要参考文献

- [1]蔡庆丰,陈熠辉,吴杰. 家族企业二代的成长经历影响并购行为吗——基于我国上市家族企业的发现[J]. *南开管理评论*, 2019, 22(1): 139-150.
- [2]杜善重,汤莉. 亲缘关系与创业导向——来自中国上市家族公司的经验证据[J]. *科学学与科学技术管理*, 2019, 40(2): 132-149.
- [3]杜勇,谢瑾,陈建英. CEO金融背景与实体企业金融化[J]. *中国工业经济*, 2019, (5): 136-154.
- [4]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, 21(1): 6-16.
- [5]王扬眉,梁果,李爱君,等. 家族企业海归继承人创业学习过程研究——基于文化框架转换的多案例分析[J]. *管理世界*, 2020, 36(3): 120-141.
- [6]曾春影,茅宁,易志高. CEO的知青经历与企业并购溢价——基于烙印理论的实证研究[J]. *外国经济与管理*, 2019, 41(11): 3-14.
- [7]Álvarez S A, Barney J B. Epistemology, opportunities, and entrepreneurship: Comments on Venkataraman, et al (2012) and Shane (2012)[J]. *Academy of Management Review*, 2013, 38(1): 154-157.
- [8]Bai X O, Tsang E W K, Xia W. Domestic versus foreign listing: Does a CEO's educational experience matter?[J]. *Journal of Business Venturing*, 2020, 35(1): 105906.
- [9]Bernile G, Bhagwat V, Rau P R. What doesn't kill you will only make you more risk-loving: Early-life disasters and CEO behavior[J]. *Journal of Finance*, 2017, 72(1): 167-206.

- [10]Bertrand M, Johnson S, Samphantharak K, et al. Mixing family with business: A study of Thai business groups and the families behind them[J]. *Journal of Financial Economics*,2008, 88(3): 466-498.
- [11]Bettinelli C, Sciascia S, Randerson K, et al. Researching entrepreneurship in family firms[J]. *Journal of Small Business Management*,2017, 55(4): 506-529.
- [12]Burns B L, Barney J B, Angus R W, et al. Enrolling stakeholders under conditions of risk and uncertainty[J]. *Strategic Entrepreneurship Journal*,2016, 10(1): 97-106.
- [13]Cruz C, Justo R. Portfolio entrepreneurship as a mixed gamble: A winning bet for family entrepreneurs in SMEs[J]. *Journal of Small Business Management*,2017, 55(4): 571-593.
- [14]Cruz C, Nordqvist M. Entrepreneurial orientation in family firms: A generational perspective[J]. *Small Business Economics*, 2012, 38(1): 33-49.
- [15]Kish-Gephart J J, Campbell J T. You don't forget your roots: The influence of CEO social class background on strategic risk taking[J]. *Academy of Management Journal*,2015, 58(6): 1614-1636.
- [16]Kor Y Y, Mahoney J T, Michael S C. Resources, capabilities and entrepreneurial perceptions[J]. *Journal of Management Studies*,2007, 44(7): 1187-1212.
- [17]Krueger, Norris F. The cognitive infrastructure of opportunity emergence[J]. *Entrepreneurship Theory and Practice*,2000, 24(3): 5-24.
- [18]Leve L D, Neiderhiser J M, Scaramella L V, et al. The early growth and development study: Using the prospective adoption design to examine genotype-environment interplay[J]. *Behavior Genetics*,2010, 40(3): 306-314.
- [19]Levin D Z, Barnard H. Connections to distant knowledge: Interpersonal ties between more-and less-developed countries[J]. *Journal of International Business Studies*,2013, 44(7): 676-698.
- [20]Li X C, Chen L, Chua J H, et al. Research on Chinese family businesses: Perspectives[J]. *Management and Organization Review*,2015, 11(4): 579-597.
- [21]Lin D M, Lu J Y, Liu X H, et al. International knowledge brokerage and returnees' entrepreneurial decisions[J]. *Journal of International Business Studies*,2016, 47(3): 295-318.
- [22]Liu Y P, Almor T. How culture influences the way entrepreneurs deal with uncertainty in inter-organizational relationships: The case of returnee versus local entrepreneurs in China[J]. *International Business Review*,2016, 25(1): 4-14.
- [23]Malmendier U, Tate G, Yan J. Overconfidence and early-life experiences: The effect of managerial traits on corporate financial policies[J]. *Journal of Finance*,2011, 66(5): 1687-1733.
- [24]Marquis C, Tilsik A. Imprinting: Toward a multilevel theory[J]. *Academy of Management Annals*,2013, 7(1): 195-245.
- [25]Pittino D, Visintin F, Lauto G. Fly away from the nest? A configurational analysis of family embeddedness and individual attributes in the entrepreneurial entry decision by next-generation members[J]. *Family Business Review*,2018, 31(3): 271-294.
- [26]Pryor C, Webb J W, Ireland R D, et al. Toward an integration of the behavioral and cognitive influences on the entrepreneurship process[J]. *Strategic Entrepreneurship Journal*,2016, 10(1): 21-42.
- [27]Simsek Z, Fox B C, Heavey C. "What's past is prologue": A framework, review, and future directions for organizational research on imprinting[J]. *Journal of Management*,2015, 41(1): 288-317.
- [28]Tilsik A. Imprint-environment fit and performance: How organizational munificence at the time of hire affects subsequent job performance[J]. *Administrative Science Quarterly*,2014, 59(4): 639-668.
- [29]Wyrwich M. Entrepreneurship and the intergenerational transmission of values[J]. *Small Business Economics*,2015, 45(1): 191-213.
- [30]Zellweger T M, Nason R S, Nordqvist M. From longevity of firms to transgenerational entrepreneurship of families[J]. *Family Business Review*,2012, 25(2): 136-155.

# Growth Experiences of the Second Generation and Portfolio Entrepreneurship in Family Firms: Insights from the Imprinting Theory

Li Weining, Xu Shihao, Li Wei

(*School of Business Administration, South China University of Technology, Guangzhou 510640, China*)

**Summary:** Portfolio entrepreneurship refers to the simultaneous identification and utilization of two or more business opportunities, and is an important means for family firms to address the dual challenges of intergenerational inheritance and upgrading. In fact, the essence of entrepreneurship is the process of identifying and utilizing opportunities, in which the cognition and ability shaped by entrepreneurs' own experiences play an important role. In the context of inheritance, the second generation is the main family entrepreneur, so studying the antecedents of portfolio entrepreneurship requires examining the second generation's growth experiences. Given this, our study proposes a model of the second generation's growth experiences, industry prosperity and portfolio entrepreneurship, and constructs the hypothesis based on the imprinting theory.

The study empirically tests the hypothesis using an ordinal logistic regression on a sample of 215 Chinese listed family firms during 2004—2016. The results show that the second generation with the experience of witnessing parental entrepreneurial process, studying abroad and working outside family firms will form values, beliefs and norms distinct from their parents, resulting in strong entrepreneurial intentions. At the same time, they possess strong information identification ability, resource acquisition ability and risk-taking ability, thus they are able to promote portfolio entrepreneurship. Furthermore, the lower industry prosperity will reduce the second generation's identification with family firms, make them have a stronger entrepreneurial intention, and promote them to carry out entrepreneurial learning, strengthen their entrepreneurship ability, thus promote the portfolio entrepreneurship. Additionally, the second generation with the above growth experiences is more willing to enter high prosperity industries.

The study makes several theoretical contributions: First, it focuses on the relationship between the second generation's growth experiences and portfolio entrepreneurship, which enriches the antecedent of portfolio entrepreneurship. Second, it explains the formation of entrepreneurs' cognition and ability from the historical perspective, breaking through the limitations of previous static studies. Third, it finds that the impact of the second generation's imprint varies with industry prosperity, which not only expands the application scope of the imprinting theory, but also enriches the contextual factors of family entrepreneurship. The practical implications are that: First, family firms need to develop appropriate training plans for successors to nurture transgenerational entrepreneurship. Second, decision-makers of family firms should avoid the constraints of the imprint formed by experiences.

**Key words:** family firms; portfolio entrepreneurship; growth experiences; imprint; industry prosperity

(责任编辑:王雅丽)