

企业家隐性知识

家族企业持续发展与企业家成长

余向前 著

Entrepreneurial Tacit Knowledge:
The Development of
Family Business & Growth of Entrepreneurs



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS

浙江大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

企业家隐性知识：家族企业持续发展与企业家成长 / 余向前著. —杭州：浙江大学出版社，2020. 11

ISBN 978-7-308-20513-9

I. ①企… II. ①余… III. ①家庭—私营企业—企业管理—研究—中国 IV. ①F279.245

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2020)第 159752 号

企业家隐性知识——家族企业持续发展与企业家成长 余向前 著

责任编辑 傅百荣
责任校对 郑孝天
封面设计 周 灵
出版发行 浙江大学出版社
(杭州天目山路 148 号 邮政编码 310028)
(网址：<http://www.zjupress.com>)
排 版 杭州隆盛图文制作有限公司
印 刷 广东虎彩云印刷有限公司绍兴分公司
开 本 710mm×1000mm 1/16
印 张 14
字 数 244 千
版 次 2020 年 11 月第 1 版 2020 年 11 月第 1 次印刷
书 号 ISBN 978-7-308-20513-9
定 价 58.00 元

版权所有 翻印必究 印装差错 负责调换

浙江大学出版社市场运营中心联系方式：(0571) 88925591；<http://zjdxbs.tmall.com>

前 言

家族企业作为一种企业组织形式历久而弥新,对于世界各国的经济发展和 社会进步发挥着难以替代的作用。在中国,随着创业企业家年龄的增长和 创新技术的涌现,家族企业正迎来最关键的第一次“交接班时刻”——代际 传承。据研究证实,中国的家族企业已经进入代际传承的高峰期,然而无论是 中外企业实践还是科研成果都显示,家族企业代际成功延续的往往是少数,所以 代际传承已经成为家族企业可持续发展中面临的首要挑战。已往家族企业传承 研究领域一直将重点聚焦在基于企业资源观的权力传递上,遗憾的是这一世 界性难题至今难以被有效破解。随着企业知识观在家族企业研究领域的深入 发展,许多实证研究表明,嵌入企业家身上的隐性知识是一笔战略性资产,家 族企业比起非家族企业能够更有效地代际转移,所以代际转移的企业家隐性 知识被认为是解决这一难题的关键所在。作为企业“家族性”部分的企业家隐 性知识,对于企业竞争优势的发挥和保持具有重要意义,识别代际转移的企业 家隐性知识的内涵及其影响对于家族企业代际传承具有特殊的理论和现实 意义。

通过对企业实践和理论前沿动态的追踪,本书主要探究在中国家族企业 的情景下,代际转移的企业家隐性知识对家族企业传承影响的机理,提出企业 家隐性知识的有效转移能够改善家族企业成功传承结果,以及在企业家交接班 意愿发挥中介效应的观点。通过对大量相关文献的梳理,笔者发现在探索 家族企业代际传承的研究中,识别的隐性知识特别是企业家隐性知识内涵的 研究方法以质性研究为主,较少涉及定量的统计分析;而且在有限的实证研究 中,学者借鉴或引用测量量表的时候,没有对知识转移与隐性知识转移进行明 确区分,导致早期研究隐性知识与知识的测量量表常常会混淆使用。所以真

正意义上适合家族企业这种特殊组织的企业家隐性知识测量量表亟待开发。课题组通过对 21 位企业家进行深度访谈和谈话数据收集,运用扎根理论对数据编码,从而获取的“企业家意识”“企业家精神”“个体社会网络”是家族企业代际转移的企业家隐性知识的三个主范畴,然后通过探索性因子分析(EFA)、验证性因子分析(CFA)和信效度实证检验构建了家族企业代际转移的企业家隐性知识测量量表。在对量表题项的解释性判断上,采用因子分析降维获取三个公共因子,最终命名为“诚信好学”“企业家精神”和“个体社会网络”维度。

根据上述代际转移的企业家隐性知识量表测量,笔者分析了其对家族企业成功传承的影响机理。大量问卷调查数据显示,企业家诚信好学和个体社会网络要素的代际转移对家族企业成功传承具有显著的正向影响;企业家诚信好学要素的转移对两代企业家交接班意愿都具有显著的正向影响。当两代企业家交接班意愿同时发生作用时,在任企业家的交接班意愿会极为显著地影响成功传承,同时在任企业家交接班意愿对企业家的诚信好学要素和成功传承的关系存在完全中介效应,从而推动家族企业“家业长青”。

企业家作为特殊个体,其成长过程中的学习行为具有个体学习的通性,又具有企业家学习的特殊性。企业家学习行为主要分为正规教育、社会关系网络和入职前后经验性学习,实证结果显示,企业家通过入职后经验性学习行为提高自己的能力,从而影响企业动态能力,即企业家能力完全对入职后经验性学习与企业动态能力产生中介效应。这样的结果可以解读为:第一,企业家的学习行为并不能直接影响企业动态能力,符合 Nonaka 和 Takeuchi(1995)提出的知识创造理论,企业家只有通过学习行为把外部显性知识内部化(internalization)为个体隐性知识,即转化并吸收成为自身的能力之后,才能在企业管理中把自身的隐性知识社会化(socialization)、外部化(externalization),从而影响企业持续发展的核心能力,即企业动态能力(Teece et al., 1997),解决如何维持企业竞争优势长期有效的问题;第二,企业家学习是一个持续不断、长期积累的过程,具有路径依赖性。本研究从动态演化视角解释企业家学习对于企业家成长的重要性,为企业家学习明确了切实可行的行为路径。进而研究显示,要维系企业动态能力,那么有效的学习应发生在解决问题的过程中,高自我效能的企业家经历了“成长中的痛苦”才能得到成长,这是企业家对创业环境适应的一种表现,也是一种自我能力的强化。

“轮流坐庄”机制是研究家族企业动态能力创新的有力分析工具,家族企业通过轮流坐庄机制不断打破现有束缚,利用新的知识与能力推行新的制度举措,传承动态能力,实现家族企业资源的优化配置和跨代际成长诉求。本研究运用理论驱动型案例研究方法,有针对性地选择了已有近40年历史,并成功实现了两代传承的温州TL公司作为案例研究对象,通过发掘有力的案例事实去验证家族企业“轮流坐庄”与跨代际成长的理论依据。深入研究案例后发现,知识创新与制度创新是进行“轮流坐庄”机制的根本动力所在,家族企业通过不断提升企业内部学习能力、资源整合能力和环境适应能力等一系列行为,可以突破现有约束,从而实现家族企业动态能力传承与跨代际持续发展。

本研究的创新体现在,关注家族企业传承研究中实质性影响因素——代际转移的企业家隐性知识。首次量化家族企业代际转移的企业家隐性知识内涵,并实证确认了家族企业传承研究内在实质;首次基于实证研究分析了代际转移的企业家隐性知识对家族企业成功传承影响的机理;首次基于统计数据检验了要维系家族企业持续发展,企业家入职后持续不断的学习过程具有路径依赖性。从现实的角度,本研究为家族企业实现持续发展和企业家成长提供了具有可操作性的具体内容,为地方政府行政决策的制定提供了理论依据。

目 录

第 1 章 导论	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究方法和调研说明	6
1.3 本书所要回答的几个问题.....	14
第 2 章 个体隐性知识与家族企业持续发展	17
2.1 企业资源与家族性:一个战略的视角	18
2.2 隐性知识管理与转移.....	20
2.3 隐性知识转移与企业家成长.....	23
2.4 小结.....	25
第 3 章 家族企业代际转移的企业家隐性知识测量	29
3.1 代际转移的企业家隐性知识.....	30
3.2 企业家隐性知识要素提炼.....	44
3.3 范畴提炼和量表构建.....	51
3.4 测量量表检验.....	63
3.5 企业家隐性知识与背景变量的方差分析.....	72
3.6 小结.....	77
第 4 章 代际转移的企业家隐性知识与家族企业代际传承	80
4.1 代际传承一个值得研究的家族企业热点.....	81
4.2 企业家隐性知识对家族企业成功传承的作用机理.....	96

4.3	测量指标收集与量表质量评估	100
4.4	企业家隐性知识、交接班意愿及家族企业成功传承:实证模型及 数据检验	108
4.5	小结	115
第5章	企业家成长与家族企业持续发展	118
5.1	企业家学习对企业动态能力影响的理论分析	119
5.2	实证数据检验设计	124
5.3	企业家学习、企业家能力和企业动态能力模型检验	127
5.4	小结	131
第6章	轮流坐庄与家族企业代际成长 ——基于合伙人企业 TL 案例研究	135
6.1	创新、轮流坐庄、动态能力及家族企业代际成长:理论模型构建 ..	136
6.2	研究方法设计	141
6.3	家族企业轮流坐庄及其实现:案例分析	142
6.4	小结	151
第7章	政企纽带:家族企业青蓝接力与企业家健康成长	153
7.1	新生代企业家“青蓝接力”培养行动现状	156
7.2	企业家培养行动面临的问题	160
7.3	新生代企业家健康成长的对策建议	163
7.4	小结	165
第8章	企业家隐性知识的过去与未来	167
8.1	企业家隐性知识:我们知道了什么?	167
8.2	中国的家族企业如何基业长青?	170
8.3	“授之以渔”还是“授之以鱼”? 家族企业代际传承老问题新解读 ..	174
结 语	别人眼中的孩子,其实他们都已经长大了	177
参考文献	183
后 记	213

第1章 导论

1.1 研究背景

家族企业是一个古老的企业组织形式,在私有制的条件下,历史上最早的企业均是家族企业。历经历史变迁,许多知名企业时至今日仍然是家族企业。在企业管理研究中,由于家族企业早期家族式管理的“弊端”,这些先天优势相伴的家族企业特殊性导致家族企业往往被认为是低效、落后和需要被替代的代名词。若果真如此就很难解释为什么世界上多数企业主动选择了这种所谓“落后”的制度(栗战书,2003)。仍有许多从事企业管理研究的学者从现代管理学发展的视角出发,认为家族企业研究缺乏新意。然而,家族企业作为一种常见的组织形式,具有旺盛的生命力,对全球经济具有实质性的影响(Boisot & Child, 1996)。资料显示,在世界范围内,经济发达国家企业数的80%~95%是家族企业(Nordqvist & Melin, 2010);在美国所谓广义的家族企业创造的国内生产总值高达64%,提供了约62%的就业机会(Astrachan & Shanker, 2003);加拿大小型家族企业(员工人数少于100人),是加拿大经济结构中占据着最大份额的经济体,贡献雇佣的48%,占据GDP的26%,代表加拿大98%企业数(Canada, 2011);在众多欧洲国家中排名前15位的家族企业控制了上市公司整体股份比例的20%以上;在东南亚各国和地区中这种现象更加明显,家族企业控制了这些区域绝大部分经济主体。由此可见,家族企业对所在国的经济贡献作用非常明显。

然而,家族企业在发展的过程中总是难逃“富不过三代”的挑战。家族企

业在代际传承之时,往往最容易受到伤害,美国家族企业研究显示,家族企业的平均寿命仅 24 年,所以创业企业家正常退休或者突然离开的时候,一般伴随着企业生命的终结(Alcorn, 1982)。Astrachan(2000)估计,美国家族企业成功传承到第二代、第三代和第四代的比例分别只有 30%、12%和 3%。显然家族企业传承失败是其持续成长中面临的重要挑战,所以自 20 世纪中期开始,代际传承问题就成为西方家族企业研究中最为关心的热点。虽然当前学术研究大都将重心放在了代际间权力传递上,但无论是学术界还是现实企业,对家族企业成功代际传承的作用机理研究还仅仅停留在初级阶段,难以真正有效破解这一世界性难题。很多学者开始反思已有研究中存在的问题,其中分析并讨论家族企业代际有效转移的企业家隐性知识被认为是解决难题的关键(Cabrera-Suárez, De Saá-Pérez & García-Almeida, 2001)。知识以显性或者隐性的形式存在(Polanyi, 1966),但是作为企业的“家族性”^①(Habbershon & Williams, 1999)部分知识的本质是隐性的。企业家和其他关键个人拥有隐性知识,这些隐性知识对于企业的竞争优势的发展和保持具有重要意义,与非家族企业相比,它们更具重要性(Cabrera-Suárez, De Saá-Pérez & García-Almeida, 2001; Dyer, 2003; Osterloh, Frey & Frost, 2002)。嵌入到企业家身上的隐性知识是一笔战略性资产,在家族企业比起非家族企业更为有效转移(García-Almeida, 2001)。

中国改革开放 40 多年,家族企业研究也面临着类似的问题。20 世纪 70 年代末中国大地由计划经济走向市场经济,以家庭为单位的组织开始涌现,并且掀起了巨大的浪潮,家族(民营)企业出现快速成长的景象。进入 21 世纪,民营经济的合法地位和重要作用在国民经济中获得认同,作为主体组织的家族企业发展也影响着中国整体经济发展的趋势。根据 2017 年中国统计年鉴的资料,我国规模以上工业企业(年主营业务收入在 2000 万元及以上的工业企业)中,私营企业有 214309 家,占总数的 56.6%,相比之下国有企业占据总企业数的 0.65%;私营企业的利润总额是 25495 亿元,占总利润的 35.4%,而国有企业占总利润的 2.4%。由此可见,无论是经济发达的欧美国家,还是经济高速发展的中国,私营(家族)企业都在国民经济发展中发挥着重要的作用。特别是在我国,各经济区域发展态势不同,简单依靠国有经济难以解决中国经济的现实问题。如就业压力大,难以有效吸收剩余闲散劳动力的情况下,

^① 关于“家族性”的概念将在家族企业代际转移的企业家隐性知识的理论基础中详细论述。

占据民营经济绝大部分比例的家族企业对解决社会就业等问题具有极其重要的现实意义,所以家族企业研究是当下一个具有时代意义的话题(储小平,2000)。

中国的民营企业大都以家族企业的形式存在,在它们相继创业成功之后,又将面临严峻的代际传承问题。由于目前中国社会低规范程度的信息特征,家族制可能比市场和科层制更有效率(陈凌,1998)。所有在改革开放之后创办的家族企业都经历了中国市场化改革,那些下海经商的老一辈家族企业的企业家现在都已年届交接之时,今后的5年或者10年将是家族企业代际传承的高峰期(余向前,2009)。然而,对家族制度研究的漠视程度,中国经济学者的态度是令人惊异的(李新春,1998)。在我国,面对正在或者已经进入交接班时期的家族企业,继任计划实施的正规程度不是很高,有书面计划的仅占6.2%,剩下93.8%中包括没有考虑(24.1%),仅仅是停留在头脑中的概念(12.4%),大部分人还是处于初步(34.5%)、朦胧的打算(22.8%),而没有形成正式文字化的计划,体现了中国继任计划是一种比较含蓄的、非正式的形式并停留在现任企业主的脑海中(余向前,2010)。随着中国经济改革开放不断深入,民营经济发展日益壮大,家族企业传承危机逐步显现,深圳证券交易所上市公司海翔药业易手,创始人罗邦鹏耗费了40年将一个乡镇日化工厂打造成上市公司,其子罗煜竑上任不到4年时间,清空其持有的海翔药业5940万股股份,江山易主,不再姓罗;作为中国第二大民营钢企的海鑫破产重整进入法律程序,在这钢铁行业由“辉煌”走向“落寞”的十年里,年轻的企业接班人李兆会远离主业钢铁,而频频游走于资本市场……种种案例显示,兴趣相异、企业治理关键要素缺乏的传承等与家族企业的失败具有直接的联系。因此,研究家族企业持续发展的影响因素及其作用机理,从而通过有效传承过程来破解传承危机,实现家族企业持续发展和企业家健康成长,已经成为当前中国经济高质量发展的重中之重。

在这种背景下,基于代际转移的企业家隐性知识研究对家族企业持续发展影响的动力机制,很可能是破解家族企业代际传承难题,促进企业家健康成长的重要途径。企业家隐性知识是家族企业战略性资源,如何实现创业企业家隐性知识的有效甄别和转移,一直是家族企业代际传承中的核心问题。这些企业家隐性知识的代际转移方式及其影响因素,很可能对家族企业持续发展及企业家成长产生重要影响。由此,从企业战略管理和知识管理的双视角切入家族企业发展,具有特殊的理论和现实意义。

本研究是目前国内首次关于家族企业的企业家隐性知识代际转移的内涵及其对家族企业成功传承影响机理的来自企业家问卷调查的实证性研究成果。家族企业的企业家隐性知识与普世的隐性知识及其转移在性质上存在着差异。这是因为,员工或组织间的隐性知识大都追求隐性知识的“显性化”过程,从而实现扩大企业竞争优势的目标。而企业家的隐性知识追求个体对个体的隐性转移,显然不存在知识显性化的过程。并且企业家隐性知识的转移并不是简单的知识转移,而是通过实践学习锻炼,以“干中学”和“师徒制”为主要形式的亲自授受的转移,所以在内容和形式上存在差异。Kogut 和 Zander (1992)认为企业家的技术诀窍等是一种无法编码化的知识内容,即内隐程度高的知识,正因为其难以具体化或编码化,所以必须通过高度的沟通互动方式来传递和学习,如以“干中学”的方式来获取。同时,内隐性程度越高的知识,对个体的依附性和对情境的依赖性就越强(Spender, 1996),如果所传递的知识内隐性程度很高,比如企业专有的某些技术能力等类型知识,知识传递就需要依靠拥有知识的组织成员(Inkpen & Dinur, 1998)。由于知识的缄默性会带来知识传递、解释、理解及吸收的困难,因此,隐性知识必须通过双方不断地互动、沟通、协调而得以分享,并借由外物来辅助、增强对知识内涵的了解,所需的互动频率亦需相对地增加(Tiemessen et al., 1997)。

这些未完善之处也正是本研究所需要关注和解决的问题,亦是本研究的意义所在。

(1)加强基于知识观的家族企业代际传承理论基础研究是当前研究的重点

代际传承是家族企业研究领域中的重要问题。目前的研究者大多为经济学者和政府相关责任部门,论文也主要发表在经济类的刊物内。现有的研究采用不同的方法,如经济理论、模型或者调查研究,提出宏观政策性的对策。再有管理学者开始逐渐关注家族企业代际传承问题,也主要是基于所有权为基础的企业资源观视角,如继任影响因素,所有权和经营权如何顺利交接等。所以,现实中很容易忽视的是基于知识观的企业家知识和能力等软实力的代际传承研究,尚未形成符合时代变化需要的系统性理论体系。为什么会产生这种结果呢?纵观这些研究,我们很容易发现,知识观的代际传承理论基础还相对薄弱,比如家族企业以知识为基础的资源包括哪些内容?企业家隐性知识的内涵、定义、框架又是什么?在家族企业代际传承的过程中,需要转移哪部分企业家隐性知识?知识的传递需要家族企业两代企业家如何配合?最终

为了家族企业持续成长,接班企业家需要进行创新的知识又是什么?基于知识观对家族企业代际传承开展实证研究之前,必须对相应的理论基础进行总结、归纳和发展,从而使不同的研究结论能够形成一个系统的代际传承理论体系。

(2)企业家隐性知识的转移决定家族企业核心能力的延续,是企业竞争优势的关键

家族企业传承的失败,很大程度上源自企业核心能力传承的失败。企业家隐性知识作为企业核心能力的关键,对家族企业传承和发展的影响是十分深远的。

就家族企业的知识特性而言,与一般企业相比,家族企业中的知识通常是异质性的、高度个人化的,以企业家隐性知识的形式存在。Lee(2003)等指出,许多家族企业都是高度异质化的,企业内即等同家族内的信息异质性为家族后代成为创业者或企业家提供了可能。家族后代的第一个功能是成为知识积累、分享、互动、传递的载体,而创业者正是从知识的异质性中获取利润。在具有传承意图的家族企业中,企业家往往成为知识尤其是隐性知识的传播者、分享者,通过知识的共享提高下一任企业家的创新创造能力。家族后代在获得了家族和企业内的隐性知识后,其创业的成功性就会大大增加,这也是创业者从异质性信息中获利的根本。因此,从传承的角度来看,家族后代从知识传递者那里学习、获取隐性知识,并转化为企业核心能力的竞争优势。

(3)当前研究集中关注企业层面的财富和权力的代际传递,对知识转移的关注及其构成体系的研究薄弱

创业初期家族企业更多依靠的是第一代企业家强烈的开拓精神以及敏锐的市场触角等要素,从而成为市场竞争的佼佼者。而家族企业能否成功延续,取决于那些给企业带来竞争优势的独特要素能否进行代际转移与传递。Drozdow(1998)认为家族企业代际传承意味着一个或者几个核心要素的传递,不是所有要素的转移,也不可能把所有要素都进行传递。对于第一代家族企业来说,那些能够给企业带来独特竞争优势的要素往往是企业家个人专有而不是企业专有的,并以企业家隐性知识(诀窍)的形式存在(Lee & Lim, 2003)。延续 Drozdow 的研究思路,Lambrecht(2005)通过案例分析方法研究认为家族企业代际传承是一个长期的连续性过程,在该过程的创业时期必须将专业知识、管理理念、企业家特质以及企业家精神等企业家隐性知识由现任者转移给下一代企业家。Tan 和 Fock(2001)在对影响新加坡华人家族企业

成长和代际延续的关键因素进行研究时发现,继承人是否具备像他们长辈那样的企业家领导能力和企业家精神,以及他们是否继承了长辈的关系网络或者价值观,是决定家族企业能否成长和代际传承能否成功的关键因素。

这些学者的研究成果给本研究提供了可以借鉴的思路,即家族企业传承不仅仅是权力的传承,同时也是知识的转移,尤其是隐性知识的转移,但是我们也发现目前研究存在一些缺陷,企业家隐性知识具体包括哪些内容,受到哪些因素的影响以及转移过程是怎样的,都没有系统的研究结果。对于这些问题的研究将有助于企业有效转移企业家隐性知识,以及促进家族企业代际传承理论的发展。而且国内家族企业研究落后于实践发展的需要,虽然不少研究涉及企业家隐性知识的重要性,但是从已有的文献来看,对隐性知识转移的关注及其构成体系的研究依旧是薄弱的。

1.2 研究方法和调研说明

本研究旨在探索企业家隐性知识及其对家族企业持续发展的影响。首先,将采用文献归纳、案例调查和理论演绎相结合的方法对基于知识观的家族企业代际传承模式进行综述研究;然后,以企业家数据库、深度访谈、扎根理论编码和信效度相结合的方法比较分析代际转移的企业家隐性知识具体的内涵结构、转移影响模型;最后通过实证检验、案例分析等方法,分析有效转移的企业家隐性知识对企业绩效和企业利益相关者满意度的影响,从而推动基于知识观的家族企业代际传承理论等发展,为家族企业持续成长提供理论和实践指导。

1.2.1 研究方法

我们研究设计的核心在于完成一项研究时,总体逻辑是否清楚,构成研究项目的各部分之间联系是否清晰(Royer & Zarlowski, 2001)。不同的研究方法可以为不同的研究问题提供解答,研究方法基本上可以分为五种(樊景立等,2008),分别是实验法(experiment)、准实验设计(quasi-experiment)、问卷调查(survey)、二手数据分析(second-hand data)和案例研究(case study)。这些方法从研究设计的角度来看并没有优劣之分,对于研究者来说设计研究时需要做的就是为特定研究问题选择最恰当的研究方法。根据本书研究问题的性质,本研究涉及五个主体研究内容,每个部分的研究方案设计有一定的差异

性,具体方法如下。

研究内容一：“企业家隐性知识与家族企业持续发展理论文献综述”的研究方案

(1) 相关文献分析(archival analysis)。本研究基于企业资源观、企业知识观和家族企业理论等相关领域的文献研究成果,提出家族企业代际转移的企业家隐性知识的研究主题。企业家隐性知识在家族企业研究领域还是一个涉足未深的研究课题,在国内研究刚刚起步。笔者进行了有针对性文献收集、阅读、翻译和整理工作,总共阅读文献 1000 多篇,其中中文文献 300 多篇,英文文献 600 多篇,并且选择性地对其中重要的文献进行精读和全文翻译。这些工作共计完成的两个文献综述《Family Business Review:文献综述》和《国外对家族企业代际转移的企业家隐性知识与成功传承的研究》,并且整理成文献综述形式论文。通过对国内外家族企业研究文献的梳理,笔者对企业家隐性知识和家族企业代际传承理论的历史发展变迁和前沿研究有了基础性的了解和把握。

(2) 企业家数据库分析(entrepreneurs database analysis)。笔者与温州市工商业联合会(以下简称“工商联”)合作课题研究“家族企业二代企业家健康成长机制研究”,通过温州市工商联获取温州地区非公有制经济代表人士基本资料数据库,对包含 1218 名非公有制经济代表人士的知识文化、职称技能以及社会身份等分布情况进行分析。同时,对数据库中 50 周岁以上的市工商业联合会执行委员进行分类,根据数据分析的需要,有针对性地对家族企业代际传承情况进行深入的个案调查,对家族企业的企业家在实践中进行案例考察。

研究内容二：“家族企业代际转移的企业家隐性知识测量”的研究方案

(1) 案例研究(case study)

本阶段的研究内容是围绕需要转移的隐性知识内涵和转移架构展开的,由于隐性知识具有“黏性”以及不易被对手模仿的特点,我们需要选择使用多重案例研究方法来分析具有中国情景的家族企业中企业家隐性知识有效转移的具体机理和内涵。Yin(2001)认为,多重案例研究得到的证据一般被认为是更加强有力的,相比于单一案例,整个研究常常被认为是相对稳健的。而且多重案例研究讲求典型性,所以不会因为样本大小而引发外部效度问题。

形成针对家族企业创始人及其继任者深入访谈的半结构化访谈提纲,在实施访谈之前,笔者先有针对性地提出“家族企业代际转移的企业家隐性知

识”问题,在研究团队内进行了充分的交流、预演和完善。以此访谈提纲,笔者率先对温州市鹿城轻工产业园区、瓯海经济开发区东方路腾旭工业园、温州市望江西路金汇商住广场内的三家正在代际传承的家族企业进行了测试。在对提纲中个别比较特殊的措辞、解释、语法等做出修改之后,笔者通过温州市工商联和各地县工商联的推荐,对温州地区代表性家族企业家进行了正式访谈。

企业家访谈的时间发生在2010年7—9月,笔者访谈了21位企业家,最终以有效样本19家代表性企业作为量表设计的题项库,这些企业分别位于温州鹿城区、龙湾区、瓯海区、乐清市等地,涉及制造业、农业、高科技、外贸、房地产等不同行业。

(2) 扎根理论(grounded theory)编码

扎根理论(grounded theory)强调对行动和过程的分析(Glaser & Strauss, 1967)。扎根理论编码至少包括两个阶段:初始编码和聚焦编码。在进行聚焦编码的过程中一般选择看起来最有用的初始编码,并用这些编码进行广泛的比较检验,通过不断地比较以及应用现有的理论代码,可以使我们最终沿着特定的程序走出荆棘的理论丛林,形成不同于以往的理论体系。

(3) 量表检验(verification of scale)

通过扎根理论设定的几个详细步骤,把深度访谈的文字数据转变为理论编码,最终转变为代际转移的企业家隐性知识的具体测量项。为了验证这些全新测量项的信度和效度,本研究采用构建信度、聚敛效度和区分效度等方法对新量表进行验证检验,最终通过验证性检验确认正式的测量调查量表。

研究内容三:“代际转移的企业家隐性知识对家族企业代际传承的影响”的研究方案

此阶段研究通过新开发的需要转移的企业家隐性知识测量模型,定量分析(quantitative analysis)其对家族企业成功传承的影响机理。

(1) 研究设计

本研究设计的量表有自变量、因变量、中介变量和控制变量。其中自变量,即代际有效转移的企业家隐性知识采取自主开发量表的形式,而其他变量都是借鉴国内外学者已经开发的成熟量表进行测量。

(2) 样本数据收集

本次调研的范围设定在温州地区,调查对象是50周岁以上的企业创业者,以及已接班或正在接班的企业家子女(年龄大约在35岁)。课题调研从2010年9月开始,调查总共发放了问卷214份,成功回收143份,有效问卷

133份,无效问卷10份,回收率为66.8%,有效问卷回收率为62.1%。

(3)调查结果数据处理

基于回收的问卷调查数据,本研究使用SPSS16.0以及Lisrel8.0统计软件对实证数据进行分析。本研究的统计分析方法将包含代际转移的企业家隐性知识的探索性分析、验证性分析(结构方程模型SEM)和方差分析(ANOVA),在代际转移的企业家隐性知识——家族企业成功传承影响模型中,运用描述性分析、多元线性回归分析和中介分析(mediation analysis)等分析方法。

研究内容四:“企业家成长与家族企业持续发展”的研究方案

企业家的成长得益于自身的学习行为,家族企业持续发展依靠的是企业维系动态的核心竞争力。根据知识创造理论,企业家知识通过企业家自身学习行为转化为企业家能力,而企业家能力影响企业动态能力。所以为了深入研究企业家学习方式与企业家能力以及企业动态能力之间的影响机理,课题组采用了质性分析(定性分析)和定量分析的方法进行了系统性的研究。其中质性分析部分以温州地区典型的成功代际传承的企业为对象进行单案例分析(single-case analysis),构建理论模型,然后结合实际案例进行剖析。

在定量分析方面,课题组拓宽了调研范围,由温州地区拓宽到浙江省周边区域。浙江省是民营经济大省,扩大范围可以增加样本的代表性,所以调研数据采集是利用大学生暑期社会实践活动,由当地学生与企业家一对一进行问卷调查完成的。

问卷调查的对象设定为新生代企业家(45周岁以下的企业家)和第一代创业企业家,研究的区域主要控制在浙江地区同时少量辐射周边民营经济发达省份,问卷变量的测量采用6级Likert量表的形式。调查时间为2015年5月至9月,本次调查总共发放问卷350份,成功回收292份,有效问卷280份,无效问卷12份,回收率是83.4%,有效问卷回收率是80.0%。

在统计方法方面,也是采用数据统计分析方法,使用SPSS以及Lisrel统计软件对实证数据进行分析。统计分析方法包含企业家学习的探索性分析、验证性分析和方差分析,然后运用描述性分析、多元线性回归分析、中介分析以及混合模型等分析方法。

研究内容五:“政企纽带:家族企业‘青蓝接力’与企业家健康成长”的研究方案

本次调研的范围限定在温州地区的民营企业,调查对象是新生代企业家,其中包括创业企业家和企业家二代。课题调研从2017年6月底开始,于

2018年8月中旬结束。

课题组主要采取以下三种调研方式。

其一,由温州市委统战部主导带队,偕同温州大学商学院调研队、温州网调研队以及世界温州人杂志社记者等采风团对温州市各个县市区的“青蓝接力”培养行动中优秀代表人物逐一进行深入访谈。课题组对21家企业规模较大、已经完成接班或者正在接班过程中的新生代企业家及其父辈企业家分别进行谈话。

其二,针对45周岁以下新生代企业家全区域纵横相结合进行问卷调查。问卷总体分为八个部分,分别是新生代企业家基本情况、企业家代际隐性知识传承、企业家能力、企业动态能力、企业家特质、企业家学习行为、企业持续优势以及填写人基本情况等。调查在温州地区纵向通过市委统战部向各级县市区下级统战部下发问卷,横向通过温州市新生代企业家联谊会等民间协会^①总共发放问卷290份,成功回收276份,有效问卷199份,无效问卷77份,回收率为95.2%,有效问卷回收率为68.6%。

其三,温州大学商学院调研队单独针对新生代企业家代表性人物进行走访,充分听取新生代企业家对于市委统战部“青蓝接力”培养行动的意见和建议,从学术中立的视角引导企业家讲真话、说实话。

1.2.2 调研说明

基于企业知识观视角对家族企业持续发展进行研究,我们可以发现中国对于家族企业的企业家隐性知识代际转移的具体内涵的理论研究刚刚起步,而本研究正是基于我国家族企业发展的现状,运用科学的测量方法对此定义进行验证性实证研究。但是,对于我们需要研究的问题而言,它所包含的信息是不够的,需要有针对性地对各个变量和理论假设进行验证性调查,通过数据库来论证和分析研究主题。

首先需要说明的是,从课题组数次调研样本的构成来看,制造业占据大部分比例,会不会导致结论的外部性不高?在我国经济改革发展的初级阶段,由于原始资金积累,中国的家族企业大都起家于资金成本较低的制造业领域,相对于一些需要高资金投入、高科技含量的领域行业,中国的家族企业分布是不

^① 本调查报告中提到的“协会”是指除政府职能部门以外由商人自发或者非自发组成的团体。如商会、联谊会、企联会等。