

# 国外家族企业继承研究述评

王国保, 宝贡敏

(浙江大学 管理学院, 浙江 杭州 310058)

**摘要:**近年来, 国外家族企业继承研究取得了一定进展。众多学者对继承过程进行了较为深入的分析, 形成了系统模式理论、生命周期理论、角色调整理论、接力赛跑理论和多代传承理论; 一些实证研究发现, 影响成功继承的因素主要有家庭成员关系、继承计划和继承者接管意愿等。文章从继承过程、影响成功继承的因素、继承人、继承计划和研究方法等几个方面, 对国外家族企业继承研究最新成果进行了全面述评, 并对中国家族企业继承实践及该领域未来研究方向进行了初步探讨。

**关键词:**家族企业; 继承人; 继承计划; 研究方法

**中图分类号:** F272.91

**文献标志码:** A

**文章编号:** 1008-5831(2007)03-0045-06

家族企业指一个家庭(或家族)施加实质性影响的企业, 这种影响既可以来自所有权控制, 也可以来自家庭在管理上的直接参与<sup>[1]</sup>。20世纪60年代以来, 国外对家族企业的研究逐渐增多, 家族企业理论得到了进一步发展, 家族企业继承问题则一直是该领域中的热点议题。Chua、Christman和Sharma(2003)对1996-2003年间公开发表的190篇有关家族企业研究论文的统计分析发现, 有22.1%的论文将继承问题作为首要的研究问题, 将其作为次要问题的论文占到8%<sup>[2]</sup>。虽然家族企业继承涉及所有权传承, 但很多文献集中探讨家族企业管理控制权的传承即管理继承<sup>[3]</sup>。

目前, 国内对家族企业继承方面的研究起步较晚, 加强对国外的研究成果的借鉴和吸收, 具有一定的现实和理论意义。本文的目的在于扼要归纳国外家族企业继承研究的最新成果, 并进行简单评论。

## 一、继承过程

尽管继承问题从表面上看是某一时点上所有权和控制权在代际之间的转换, 但是, 继承问题决不是一个短期的可以立即应付的问题。Lansberg(1988)把继承过程描述为一个充满矛盾的过程, 因为它给家族企业带来许多重要变化: 家庭关系需要重新调整; 起作用的传统方式需要改变; 长期存在的管理结构和所有权结构需要更新<sup>[4]</sup>。Murray(2003)认为, 继承期包含一系列的阶段, 企业要执行所有权和领导权转换过程中必须处理的任务, 而每个阶段都有一个特殊的任务需要完成, 整个过程大概需要3-8年的时间<sup>[5]</sup>。众多学者对继承过程进行了较为深入的分析, 形成了以下几个比较有影响的理论。

### (一) 系统模式理论

Bechhard和Dyer(1983)用双系统模式来分析家族企业的继承过程<sup>[6]</sup>。该模

收稿日期: 2007-01-25

作者简介: 王国保(1973-), 男, 河南信阳人, 浙江大学管理学院博士研究生, 郑州航空工业管理学院副教授, 主要从事企业管理研究。

宝贡敏(1960-), 男, 浙江大学管理学院教授, 博士生导师, 主要从事企业战略管理和知识管理研究。

式认为,家族企业实际上是由两个重叠的系统构成:家庭和企业。这两个圈子各有自己的标准、成员身份准则、价值结构和组织结构,因而形成了家族企业独特的继承机制。而继承过程就是两个系统不断相互调整、相互作用,由平衡走向不平衡,再由不平衡走向平衡,并最终完成继承过程的动态过程。双系统模式开辟了从家庭和企业两个角度来理解继承过程的视角,为后续研究奠定了理论基础,但过于简单。

在双系统模式基础上,Gersick等人(1997)构建了三级发展模式来分析继承过程<sup>[7]</sup>。该模式把家族企业表示成三个独立而又相互交叉的子系统:企业、所有权和家庭。把时间因素考虑进来,这三个子系统都有一个独立发展的进程,就形成三级发展模式:企业的所有权发展进程、家庭发展进程和企业发展进程。该模式的中心观点是,继承远远不只是老领导人的退出和新领导人的进入,继承是沿着所有三级而进行的复杂的转变过程。相对于双系统模式,三级发展模式考虑了所有权的继承,更能揭示继承过程的复杂性,也是当前被广泛接受的理论。

### (二) 生命周期理论

Churchill和Hatten(1987)通过父子两代的生命周期描述了家族企业“子承父业”的继承过程,继承过程分为四个阶段:所有者管理阶段、培训和发展阶段、父子合作阶段和权力传承阶段<sup>[8]</sup>。该研究从生命自然规律角度阐述了继承过程的推动力量,但仅考虑了父子两代间的继承而忽略其他可能的继承形式。

Neubauer(2003)通过家族企业的生命周期将继承过程描述为一个动态的过程<sup>[11]</sup>。家族企业由家庭、管理、产权和企业四个部分交织而成,因此继承问题是在它的历史中所面临的最复杂的问题之一。继承过程可以通过两个生命周期来分析:企业所有者的生命周期和家族企业的生命周期,每个生命周期分为开始、发展、成熟和衰退四个阶段。Neubauer认为,如果继承能及时进行,企业将进入另一个生命周期重新繁荣发展,反之会导致不良后果直至关闭。该研究从跨学科的角度把继承看成一个动态过程,具有开拓性意义,但在实践上缺乏操作性。

### (三) 角色调整理论

Handler(1990)认为,继承过程是创始人与继承人之间角色相互调整的过程<sup>[9]</sup>。这个过程包括四个阶段的角色相互调整,其中创始人的角色转变经历了唯一的执行者、统治者、监督者到顾问四个角色,而继承人的角色转变则从无角色、助手、管理者到领导者,此过程中创始人对公司的影响力逐渐减少而继承人的影响力不断增强。Handler指出,角色调整的最后两个阶段是决定企业继承能否成功的关键,大多数继承

往往在第三、四个阶段出现问题。由于其重要的理论和实践意义,该理论一经提出,便受到广泛关注。但该理论过于强调创始人在继承过程中的作用,而忽视了继承人的作用和影响。

### (四) 接力赛跑理论

Dyck等人(2002)把继承过程形象地比喻为接力赛跑,因此,继承过程受四个因素影响,这四个因素分别是:次序(确保继承人有适当的技能和经验来领导企业)、时机(确保领导接力棒有效地从在任者手里传给继承人)、技巧(决定继承取得成功的细节)和沟通(提供在任者和继承人之间和谐的合作和相互尊重而又清晰的沟通)<sup>[10]</sup>。该理论的观点是,家族企业在进行继承决策时,要根据企业所处的历史阶段和企业面临的任務选择合适的继承人,尤其要根据企业所处的环境合理地考虑权力传递的时机、技巧和沟通。接力赛跑理论为我们理解继承过程提供了一个新的理论框架,但目前缺乏实证支持。

### (五) 多代传承理论

Lambrech(2005)对传统的企业、家庭和所有权三环模型提出质疑,认为它忽略了一个事实:有些家庭不再拥有企业所有权却还在进行日常管理<sup>[11]</sup>。Lambrech提出了一个新的模型:家庭成员个体、家庭和企业由内到外构成三环,时间轴贯穿其中。这三环相互作用,并非静止不变。因此,继承不是一个短期的过程,它很早就开始,而且永远没有结束。换言之,继承并非在大约25年(一代的持续期)的不连续时间间隔里从一代向下一代的传承,而是向更多代不断的传承过程。六种基石为该过程铺平了道路,它们是:企业家精神、学习、正式的内部教育、外部经验、企业角色的正式开始、书面计划和协议。在这个传承过程中,企业中的家庭应当坚持的原则是:家庭成员个体属于家庭,而家庭属于企业。多代传承理论突破了以往研究把继承看成一个短期的过程的观点,考虑了家族企业的特殊形式——家族管理型企业,对多代继承具有较强的指导意义,但缺乏实证研究。

总之,这些研究从不同侧面让我们深入了解继承过程的复杂性,并且形成了一些逻辑严密的理论,为后续研究提供了理论依据,具有重要的实践和理论意义。但是,还缺乏对这些理论的整合研究和实证研究。

## 二、影响成功继承的因素

按照Ward的观点,家族企业就是能够一代代相传的企业<sup>[12,13]</sup>。然而,只有30%的家族企业能成功延续到第二代,10% - 15%的家族企业能传到第三代,而能成功传到第四代的家族企业仅为3%<sup>[8,14]</sup>。因此,成功继承是保证家族企业财产与权力平稳过渡、持续发展的关键问题。

如何区分继承成功与继承失败并识别其影响因素,一直众说纷纭。Sharma(2004)把继承失败定义为继承人被免职或企业破产。至于什么是成功的继承,目前还尚未形成统一观点。Handler(1989)认为,家族企业成功的管理继承包含两个相互影响的维度:一个是家族成员对继承过程的满意度,另一个是继承过程的效能<sup>[15]</sup>。前者是对继承过程和继承决策的主观评价,后者是反映了继承决策对公司绩效影响的客观指标。沿着这个思路,一些学者探讨影响成功继承的因素,并提出一些实证模型。

(一)影响继承平稳度的因素

Morris 等人(1997)提出了一个关于家族企业传承的决定因素模型,用继承平稳度来衡量继承的成功程度<sup>[16]</sup>。该模型假设成功的继承过程影响继承后的企业绩效,而决定成功继承的因素有三种:继承人的准备水平、家庭成员的关系、计划与控制活动的类型。经过实证检验后,得出了最终模型(图1)。从图1可以看出,家庭成员间的关系、继承计划程度对继承的平稳度、继承后的绩效有显著的正向影响,而继承平稳度对继承后绩效水平没有显著影响。

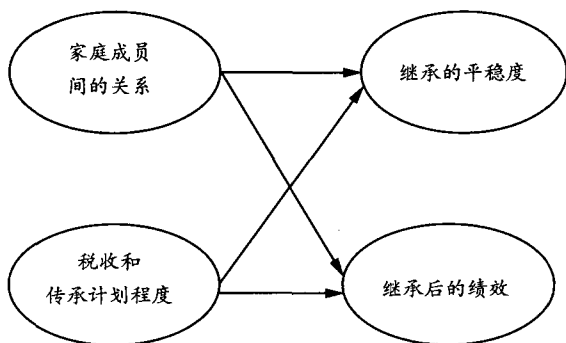


图1 家族企业传承决定因素模型

(Morris, Williams, Allen and Avida, 1997)

该模型的结论是:在成功继承过程中,最主要的因素是家庭关系。为了平稳的继承过程,家族企业首先应当建立信任、鼓励开诚布公的沟通、培养家庭成员共享价值观。一个可行的方法是发展“关系宪章”从而为家庭单元提供一个完成共同目标和有效合作的框架,它包括:(1)家庭单元SWOT分析;(2)建立共同目标和关系质量和效率的目标;(3)定义相互角色期望;(4)发展促进和提升关系的程序;(5)定期检查关系绩效和家庭成员对关系的满意度;(6)创造认可的冲突调解和解决机制。

该模型采用定量研究方法分析了决定继承平稳度的因素,指出了家庭关系对成功继承过程中的重要性,具有很强的说服力。但模型中变量太少,也没有考虑自变量间的关系。

(二)影响继承过程满意度的因素

Sharma 等人(2001)指出,要保证继承初始阶段满意,必须在一开始充分考虑以下5个因素:(1)个人角色的认可度;(2)继承人接管企业的意愿;(3)在任者离任的倾向;(4)继承计划的程度;(5)家族成员对家族参与企业的赞成度<sup>[17]</sup>。进一步地,Sharma 等人(2003)从在位者与继承人两个角度研究了继承过程满意度的影响因素,并实证检验了个体角色的接受程度、继承人接管企业的意愿、在任者离任的倾向、继承计划的程度、家族成员对家庭参与企业的赞成度这五个因素对继承过程满意度的直接影响<sup>[18]</sup>。结果表明:无论从继承人还是在任者的角度,个人角色的认可度和继任计划的程度都影响继承过程满意度;继承人对继承过程的满意度受在任者离任倾向的影响;在任者对继承过程满意度受继承人接管意愿的影响(图2)。

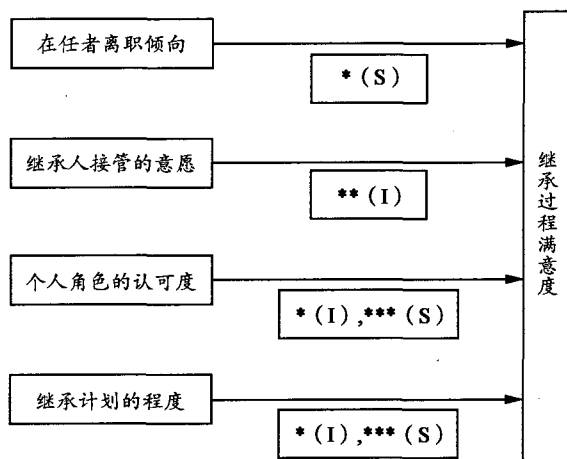


图2 决定继承过程满意度的因素模型

(Sharm, Chrisman & Chua, 2003)

注:图中(I)表示从在任者的角度支持假设,(S)表示从继承人的角度支持假设

\* P < .05, \*\* P < .01, \*\*\* P < .001

该研究最有趣的发现是在任者和继承人都相信他们的满意度受对方态度影响程度高于自己,即:一方的态度显著影响另一方对继承过程的满意度,而自己的态度不影响自己对继承过程的满意度。

该研究证实了继承过程中家庭成员的感知存在显著差异,它揭示了关于家族企业的实证研究应当从不同的感知和视角出发。其不足之处在于因变量只有继承过程满意度,而没有研究成功继承过程的另一个维度——继承过程的效能。

(三)影响继承过程感知成功度的因素

Venter 等人(2005)采用继承过程感知成功度概念衡量成功的继承,他假设有三种与继承人有关的因素影响继承过程感知成功度,即:继承人接管意愿、继承人的准备水平、继承人和企业主之间的关

系<sup>[19]</sup>。进一步地,经过因素分析,将继承过程感知度分为两个维度:(1)继承过程满意度;(2)企业的持续盈利性。经过实证检验,得出了最终模型(图3)。

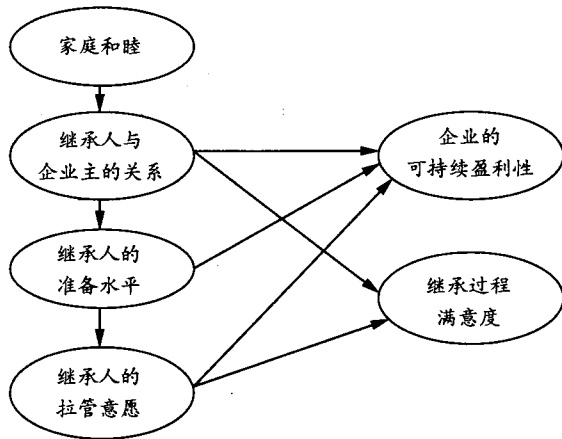


图3 影响成功继承的继承人因素理论模型

(Venter, Boshoff&Mass,2005)

该研究结果表明:影响继承过程满意度的因素是继承人接管企业的意愿、企业主和继承人之间的关系;影响企业持续盈利性的因素是继承人接管意愿、继承人的准备水平、继承人和企业主之间的关系。该研究从继承人角度分析了影响继承过程感知成功度的因素,具有一定的理论和实践意义,但未研究人口统计变量(如继承人的性别、种族等)对继承过程感知成功度及其影响因素的效果。

总之,这些研究从不同角度实证分析了影响成功继承的因素,无论从研究方法还是研究内容都反映了家族企业管理继承领域研究的最新成果和发展方向,对家族企业继承理论和实践都有突破性的意义,但还显得零散和不够深入。

### 三、继承人

该领域对继承人的研究主要集中在继承人的选择、发展以及与在任者的关系上。

#### (一)继承人的选择

学者们对“子承父业”尤其是“长子继承”的合理性进行了分析和质疑。绝大多数的家族企业为了保持家族的延续性,都会从下一代的家族成员中挑选继承人。Lee等人(2003)指出,在特定情况下这种做法是理性和有效的<sup>[20]</sup>。Kao(1993)发现,流行于亚洲家庭中的儒家思想,往往要求父亲将企业传给儿子,即使儿子担任这一角色并不能使企业利益最大化<sup>[21]</sup>。Barnes(1988)认为,家族企业坚持长子继承的一个重要原因是,如果其他子女接管企业会导致家庭内部的混乱和竞争,继承人会在家庭与企业之间矛盾重重而不堪重负<sup>[22]</sup>。因此,为了保持家庭和睦,企业主往往不愿意选择其他子女担当继承人。现在,很多学者都认同这样的观点:长子并不一定是

合适的继承人,儿子也不必然比女儿更合适<sup>[23,24]</sup>。

更多学者对影响继承人选择的因素进行了分析。Birly认为家庭的态度是影响企业继承的重要因素,如果家庭不支持某一成员担任企业领导角色,该成员对企业的继承就不太可能发生。Davis(1986)指出,亲戚中的个人关系通常比利润最大化更具说服力<sup>[25]</sup>。因此,潜在的继承人必须获得活跃于企业中的家族成员的信任<sup>[26]</sup>。King(2003)的研究发现,继承人的潜在能力与家族企业继任三年后的绩效显著相关,因此,家族企业的所有者决定谁来接管企业时,应当考虑继任者的潜在能力以及其他因素<sup>[27]</sup>。Ibrahim(2004)进一步指出,一个有效继承人的三种品质是继承人领导能力、继承人的管理技能以及继承人接管企业的意愿和承诺<sup>[28]</sup>。Chrisman、Chun和Sharma(1998)则认为,选择继承人时,与性别和出生顺序相比,诚信和忠诚更重要<sup>[29]</sup>。

#### (二)继承人的发展

对于一个家族企业在不同阶段的发展,继承人的个人技能提高及组织中的发展是必需的<sup>[25]</sup>。Handler认为继承过程是一个多阶段过程,继承人需要不断发展。继承人需要日益增加管理责任感、渊博的知识、家族企业内丰富的经验,以及与关键利益相关者的密切联系<sup>[13]</sup>。家族企业内的经验能够帮助继承人发展企业内的人际关系,理解企业文化和商业经营的复杂性<sup>[26]</sup>。Brockhaus建议,提高继承成功的方法之一,就是为继承人提供培训。Ibrahim指出,继承人的领导能力和管理技能可以通过正式的培训方案识别和加强。

#### (三)继承人与在任者的关系

继承人与前任的关系质量在家族企业是非常重要的<sup>[30]</sup>。在继承过程中,继承人与在任领导者的关系在某种程度上决定了继承的进程、时机和有效性。平稳的继承要求在任者与继任者之间的合作,好的个人关系对继承人的学习和发展意义重大<sup>[4]</sup>。Venter通过实证研究发现,继承人与在任者之间的关系影响继承过程满意度和企业持续盈利性。但是,在继承过程中,在任者对继承本身的抵制会给在任者和继承人之间带来紧张的关系。按照Lansberg的观点,创始人害怕失去控制权并且担心从企业退休意味着家庭地位的下降,担心公司中权力及职位的丧失意味着社会地位的降低,从而不愿面对继承问题。有两种建议用来克服创始人对继承变革的抵制:一种方法是通过帮助创始人变得有自知之明而接受继承<sup>[31]</sup>;另一种方法是鼓励上一代领导者离开老企业去创建新企业,通过开拓一个新的领域继续成为开拓者<sup>[1]</sup>。

围绕继承人的研究是家族企业继承研究领域较为密集的部分,为以后的深入研究奠定了基础,也为家族企业实践提供了可行的操作思路。但是,由于缺乏实证分析而不具有强说服力。

#### 四、继承计划

Sharma 认为,继承计划就是指深思熟虑的正式的过程,在这个过程中推动管理控制权从一位家庭成员向另一位家庭成员的传递。继承计划的内容包括:选择和培训继承人;为继承后的公司发展一个愿景或战略计划;为即将离职的在任者定义角色;将继承决策与关键利益相关者沟通<sup>[32]</sup>。

##### (一) 继承计划的意义

虽然并不是所有的家族企业都预先制定了继承计划,Ibrahim 等人通过案例研究强调了家族企业实施继承计划的重要性,这一过程可以使子女逐步调整自己扮演的角色,可以减少继承过程中出现的冲突和困惑,有助于减少企业在过渡时期的不确定性。Neubauer 也肯定了继承计划的意义,并指出:一旦提出继承计划,在该计划产生效果之前必须贯彻,否则会带来不利后果。Sharma 等人认为,与继承计划相关的活动是继承过程的一部分,继承计划能增进成功继承的概率。Avila(2003)通过比较有继承计划和无继承计划的家族企业,发现了显著差异:没有计划的企业描述他们先前的传承过程是充满敌意的,而那些有计划的企业描述他们的传承过程是合作的、令人愉快的<sup>[33]</sup>。而且,最新的研究发现,恰当的继承计划与家族企业的长寿正相关<sup>[34]</sup>。

##### (二) 影响继承计划的因素

通过计划行为理论,Sharma 等人的研究发现,可行性(受信任的继承人接管企业的倾向)是继承计划活动的主要推动因素,与每一种继承计划活动都显著相关<sup>[32]</sup>。虽然在任者做出继承日程安排及继承模式的关键决策,但 Sharma 等人认为:这些决策似乎更多地由环境的可行性决定,即一位受信任的愿意接管企业的继承人的存在,而不是由在任者将企业保留在家庭中的意愿决定。

Marshall 等人(2006)的研究发现了一个悖论:虽然所有者年龄的增加既促进正式的继承计划,但也阻碍继承计划的制定<sup>[35]</sup>。老一些的所有者更有可能制定正式的计划,但年龄的增长带来竞争冲突的增长和合作冲突的减少,反过来又限制形成继承计划。因此,他们建议,家族企业应该早一些制定继承计划,从而避免继承计划的难产。

这些研究肯定了继承计划的重要性,为家族企业继承实践提供了可行的建议,具有一定的实践意义,但对继承计划影响因素及结果的研究不够深入,

而且实证研究偏少。

#### 五、研究方法

管理继承自从成为家族企业研究的一个主题后,一直以定性的、基于案例的和逸闻性的研究为主,但近期有变化的趋势。

##### (一) 研究范式

按照两大研究范式(定量研究和定性研究)来分类,定性研究(经验型、描述型、概念型、文献型、政策建议型)在家族企业继承研究领域占绝对比重,定量研究(实证型)虽然还未成为主流,但近期有增加的趋势。由于家族企业研究领域对家族企业的定义还未有一个统一的概念,对继承领域的研究还局限在一个较小的范围,很多方面还有待深入,因而定性研究多于定量研究情有可原。而且,由于定性研究方法是在理论和文献匮乏的领域里进行理论构筑工作的有效手段,也为后续研究提供了方向。但由于缺乏严密的论证和充分的研究设计,也不能建立变量之间的统计关系,定性研究的结论往往难以推广,还需要定量研究的配合。

##### (二) 研究特色

该领域研究的特色是:图示模型方法与案例研究的广泛采用。图示模型方面,Bechhard 和 Dyer 用双系统模式来分析家族企业的继承过程,Gersick 等人构建了三角发展模式来分析继承过程,Churchill 和 Hatten 通过生命周期法描述了继承过程父子两代的关系调整。这些模型对于理解继承过程提供了很好的思路,并为以后的研究提供理论基础和有待实证验证的假设。

大部分研究家族企业继承的文献都用到了案例研究方法。Lambrecht 为家族企业继承研究采用案例研究方法进行了辩护,他指出:案例研究在多种来源证据的帮助下,有助于回答“怎样”和“为什么”之类问题,案例研究对那些现存理论或论题不充分的主体研究是合适的<sup>[10]</sup>。比如 Gersick 用了四个典型的、真实的家族企业案例结合三角发展模式分析继承过程,从而让理论框架更加清晰,并让理论的外部效度大大提高,为家族企业继承的实践提供了可信的借鉴。

##### (三) 发展趋势

在众多学者的倡导和努力下,实证性的定量研究越来越常见。学者们采用了相关分析、ANOVA、MANOVA、因素分析、一元回归分析、多元回归分析和结构方程模型等数据分析方法,其中,因素分析和各种多元回归方法最为常见。比如,Chua、Christman 和 Sharma 对 272 家加拿大家族企业的首席执行官进行了调查,通过因素分析建构了 6 个变量,结果表

明继承问题是他们关心的头号问题,通过多元回归验证了其他假设。这说明,该领域的研究增添了更多的科学成分。正如 Morris 所指出的:“当前依靠逸事证据、案例研究和小规模描述性研究,现在被采用大样本对关键变量之间的关系实证检验的定量研究所替代,是非常重要的。”<sup>[15]</sup>但大部分研究采用的是方便样本而不是随机样本,使研究结论的推广受到一定的影响,因此,研究方法还有待进一步规范。

## 六、思考与展望

### (一) 中国问题之思考

改革开放以来,以家族企业为主要组织形式的中国私营企业经过 20 多年的不断探索和艰辛发展,以其强大的生命力成长为中国现阶段经济发展和运行中的一支重要力量。目前,正是这些企业经历或即将面临“改朝换代”的关键时期。自古以来,中国就有“富不过三代”的说法,反映到以往中国家族企业发展史上,就演变成较为普遍的“三代消亡”规律:创业、守业和衰败。现阶段,中国家族企业的继承实践也遇到特有的挑战:(1)中国现有的计划生育制度,使得家族企业的继承和优选成为难点,甚至不可能(如果未来生育制度没有改变的话);(2)中国教育制度的缺陷不利于继承人的培养与发展,影响到继承人综合素质和综合能力的提升;(3)中国传统文化对家族企业的继承产生一定影响,比如遗产均分制度对企业所有权的稀释甚至分割使得企业难以顺利延续;(4)一些家族企业自身产权关系的模糊也为以后的继承留下了许多隐患等。如何成功实现“更朝换代”、保持企业的延续,是许多企业亟待解决的难题。因此,结合中国国情借鉴和吸收国外的最新研究成果,并在此基础上进行整合、创新和应用,具有一定的现实和理论意义。

### (二) 未来研究展望

可以看出,国外家族企业继承研究已经取得了较多成果,无论在数量上还是质量上越来越有所提高,在继承过程、影响继承的因素、继承人、继承计划和研究方法等方面均有所突破,为后续研究奠定扎实的基础。但是,也存在很多问题:(1)大部分文献是描述性和建议性的,实证研究太少;(2)研究成果较为零散,缺乏一个完整的理论体系;(3)研究方法还不够规范,影响了研究效度;(4)由于目前对家族企业定义分歧较多,也一定程度地影响到对继承问题的研究,从而留下许多空白。以后的研究方向有:(1)实证研究,尤其是现有理论的检验;(2)理论整合,对现有理论进行整合,形成一个系统的理论框架;(3)比较研究,比如:家族企业继承与非家族企业延续的比较研究、长子继承与非长子继承的比较研

究等;(4)纵向研究,对家族企业的长期跟踪研究;(5)中国问题的研究,既包括国外研究者对中国问题的关注,也包括国内研究的深化和提升。此外,还需要规范研究方法,比如采用随机样本、正确应用统计分析工具等来提高研究效度。

## 参考文献:

- [1] NEUBAUER H. The dynamics of succession in family business in western European countries [J]. *Family Business Review*, 2003, 16(4): 269 - 281.
- [2] CHUA J H, CHRISMAN J J, SHARMA P. Succession and nonsuccession concerns of firms and agency relationship with nonfamily managers [J]. *Family Business Review*, 2003, 16(2): 89 - 106.
- [3] SHARMA P, CHRISMAN J J, CHUA J H. Succession planning as planned behavior: some empirical results [J]. *Family Business Review*, 2003, 16(1): 1 - 15.
- [4] LANSBERG I. The succession conspiracy [J]. *Family Business Review*, 1988, 1(2): 119 - 143.
- [5] MURRAY B. The Succession Transition Process: A Longitudinal Perspective [J]. *Family Business Review*, 2003, 16(1): 17 - 34.
- [6] BECHHARD R, DYER W G. Managing Continuity in the Family - Owned Business [J]. *Organizational Dynamics*, 1983, 2: 5 - 12.
- [7] 克林·盖尔西克,等. 家族企业的繁衍 [M]. 北京: 经济日报出版社, 1998.
- [8] CHURCHILL N C, HATTEN K J. Non - marketbased transfers of wealth and power: A research framework for family business [J]. *American Journal of Small Business*, 1987, 11(3): 51 - 64.
- [9] 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 - 51.
- [10] DYCK B, MAUWS M, STARKE F A, MISCHKE G A. Passing the baton: the importance of sequence, timing, technique, and communication in executive succession [J]. *Journal of Business Venturing*, 2002, 17: 143 - 162.
- [11] LAMBRECHT J. Multigenerational transition in family businesses: a new explanatory model [J]. *Family Business Review*, 2005, 18(4): 267 - 28.
- [12] WARD J L. Keeping the family business healthy [M]. San Francisco, CA: Jossey Bass, 1987.
- [13] BROCKHAUS R H. Family business succession: Suggestion for future research [J]. *Family Business Review*,

- 2004,17(2):165-177.
- [14] BIRLEY S. Succession in the family firm: the inheritor's view[J]. *Journal of Small Business Management*, 1986, 24(3):36-43.
- [15] HANDLER W C. Managing the family firm succession process: the next-generation family member's experience [D]. Unpublished doctoral thesis, Boston University, Boston, MA., 1989.
- [16] MORRIS M H, WILLIAMS R O, ALLEN J A, AVILA R A. Correlates of success in family business transitions[J]. *Journal of Business Venturing*, 1997,12(5):385-401.
- [17] SHARM P, CHRISMAN J J, PABLO A L, CHUA J H. Determinants of initial satisfaction with the succession process in family firms: a conceptual model [J]. *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 2001, 25(3):17-35.
- [18] SHARMA P, CHRISMAN J J, CHUA J H. Predictors of satisfaction with the succession process in family firms[J]. *Journal of Business Venturing*, 2003,18(5):667-687.
- [19] VENTER E, BOSHOFF C, MAAS G. The influence of successor-related factors on the succession process in small and medium-sized family businesses[J]. *Family Business Review*, 2005, 18(4):283-303.
- [20] LEE M, LIM G H, LIM W S. Family business succession: appropriation risk and choice of successor[J]. *Academy of Management Review*, 2003,28(4):657-666.
- [21] KAO J. The Worldwide Web of Chinese Business [J]. *Harvard Business Review*, 1993, 71(2):24-34.
- [22] BARNES L B. Incongruent hierarchies: Daughters and younger sons as company CEOs[J]. *Family Business Review*, 1988,1(1):9-21.
- [23] AYRES G R. Rough family justice: Equity in family business succession planning [J]. *Family Business Review*, 1990,3(1):3-22.
- [24] KAYE K. The kid brother[J]. *Family Business Review*, 1992,5(3):237-256.
- [25] DAVIS P. Family Business: Perspectives on change[J]. *Agency Sales Magazine*, 1986,6:9-16.
- [26] LANSBERG I, ASTRACHAN J H. Influence of family relationships on succession planning and training: The importance of mediating factors [J]. *Family Business Review*, 1994,7(1):39-59.
- [27] KING S. Organizational performance and conceptual capability: the relationship between organizational performance and successors' capability in a family-owned firm [J]. *Family Business Review*, 2003,16(3):173-182.
- [28] IBRAHIM A B, SOUFANI K, POUTZIOURIS P, LAM J. Qualities of an effective successor: the role of education and training[J]. *Education & Training*, 2004, 46(8/9):474-480.
- [29] CHRISMAN J J, CHUA J H, SHARMA P. Important attributes of successors in family business [J]. *Family Business Review*, 1998,10(2):19-34.
- [30] CABRERA-SUÁREZ K. Leadership transfer and the successor's development in the family firm [J]. *The Leadership Quarterly*, 2005,16(1):71-96.
- [31] HALL D T. Dilemmas in linking succession planning to individual executive learning [J]. *Human Resource Management*, 1986,25(2):235-265.
- [32] SHARMA P, CHRISMAN J J, CHUA J H. Succession planning as planned behavior: some empirical results [J]. *Family Business Review*, 2003,16(1):1-15.
- [33] AVILA S M, AVILA R A, NAFFZIGER D W. A comparison of family-owned businesses: succession planners and nonplanners [J]. *Journal of Financial Service Professionals*, 2003,57(3):85-92.
- [34] FAHED-SREIH J, DJOUNDOURIAN S. Determinants of Longevity and Success in Lebanese Family Businesses: An Exploratory Study [J]. *Family Business Review*, 2006,19(3):225-234.
- [35] MARSHALL J P, SORENSON R, BRIGHAM K, WIELING E, REIFMAN A, WAMPLER R S. The paradox for the family firm CEO: Owner age relationship to succession-related processes and plans [J]. *Journal of Business Venturing*, 2006,21(3):348-368.

## A Simple Review of Research on Family Business Succession

WANG Guo-bao, BAO Gong-min

(School of Management, Zhejiang University, Hangzhou 310058, China)

**Abstract:** Research on family business succession continues to grow and has come far. The key issues include succession process, antecedent factors of successful succession, successor, succession plan, research methodology. This paper tries to card the literature and make simple comment on it.

**Key words:** family business succession; succession process; successor; research methodology