

DOI 编码: 10.3969/j.issn.1672-884x.2020.12.004

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

李 健¹ 刘世洁¹ 陈传明²

(1. 南京师范大学商学院; 2. 南京大学商学院)

摘要: 以 396 个家族企业为有效样本,通过三阶段问卷调查,对代际间企业家社会网络结构差异与家族企业传承绩效的关系进行了理论构建和检验。实证结果显示:代际传承后,继任企业家相对前任企业家社会网络规模、网络连带强度及网络密度的降低,对企业传承的关系绩效和经营绩效产生负向影响,但网络中心性差异的影响没有得到证实;组织沉默在两者关系间发挥了中介作用;传承模式强化了代际间企业家社会网络结构差异与家族企业传承绩效的关系。

关键词: 家族企业; 代际传承; 社会网络结构差异; 组织沉默; 传承绩效

中图分类号: C93 **文献标志码:** A **文章编号:** 1672-884X(2020)12-1769-08

Difference of Social Network Structure in Family Business' Succession, Organizational Silence and Succession Performance

LI Jian¹ LIU Shijie¹ CHEN Chuanming²

(1. Nanjing Normal University, Nanjing, China; 2. Nanjing University, Nanjing, China)

Abstract: The paper studies the relationship between intergenerational entrepreneurs' differences and succession performance. Through a three-stage questionnaire survey of 396 valid samples, the results show that after intergenerational succession, the reduction of the social network size, joint strength and network density of the successor entrepreneurs relative to the former entrepreneurs has a negative impact on the relationship performance and business performance of the enterprise succession, but the impact of network centrality difference has not been obtained confirmed; organizational silence plays a mediating role in the relationship between social capital and succession performance; through a moderated mediation model, it is found that the above mediating effect is affected by the inheritance model, that is, the closer relationship between the former entrepreneur and the successor, the stronger influence of difference between intergenerational entrepreneur social capital on organizational silence, and ultimately the stronger effect on succession performance. The research results reveal the mechanism of difference between intergenerational entrepreneur social capital affecting family business succession performance through organizational silence and the context of the inheritance model from the perspective of social capital network structure, which enriches the theoretical research on social capital network structure and also provides a new perspective for the research of family business succession performance.

Key words: family business; intergenerational succession; difference of social capital; organizational silence; succession performance

1 研究背景

改革开放 30 多年里,中国家族企业获得了蓬勃发展,然而随着第一代企业家年龄老化,未来 5~10 年将迎来中国家族企业交接班高峰^[1]。

企业家身处组织金字塔结构的顶端,其嵌入的社会关系网络为组织应对内外部环境变化提供了重要支持:对内能够增强企业管理者与普通员工对组织的信任^[2]、保证组织战略有效实施^[3];对外有助于企业缓解融资约束^[4]、获得优惠税

收稿日期: 2020-03-07

基金项目: 国家社会科学基金资助项目(19BGL042)

率^[5]、进入管制行业^[6]和降低企业间交易成本^[7]等。由此,企业家社会资本是影响家族企业传承绩效的关键因素已成为学界的共识。

本研究发现,一方面,前任企业家只能为继任企业家提供与原有网络成员之间初始的关系交往基础^[8,9],前任企业家与原有网络成员之间的学缘、友缘等核心关系,难以在继任企业家与原有网络成员之间完全重现;另一方面,原有网络成员对继任企业家是否接受,也难以事前通过显性契约规定,只有通过有效的社会交换才可能建立^[10]。由此,“不完全复制”是家族企业代际传承中继任企业家与前任企业家在社会网络方面存在差异的现实基础。在对企业家社会资本有效传承的定性研究中已经提出,网络连带强度有利于社会资本传承的情感性社会支持,网络密度有利于社会资本传承的互惠性社会支持,网络中心性有利于社会资本传承的权力支持^[11]。此外,小规模网络更容易使得网络成员在态度、信念等方面具有相似性,网络成员间更容易在彼此面临困难的情况下提供情感性社会支持^[12]。那么,代际间企业家社会网络结构的差异背后所隐藏的社会支持的变化,是否会影响到家族企业传承绩效,内在作用机制和作用情境又是什么,这是该领域研究的空白,也是本研究拟探讨的问题所在。

2 理论基础与研究假设

社会支持理论认为,社会网络可以为行动者带来社会支持,这主要包括情感性支持(如鼓励、关心等)和工具性支持(如资源、信息等)两个方面。具体来说,社会支持能够为组织中的个体提供鼓励、关心、资源等,能够影响组织中个体彼此的信任和解决问题的信心、能力,从而可能对员工发现组织问题后是否保持沉默产生影响。同时,在中国“差序格局”传统文化中,继任企业家与前任企业家在传承模式中关系的远近,也可能加强或削弱社会支持的作用机制。由此,本研究拟基于社会支持理论,选择网络规模、网络连带强度、网络密度和网络中心性这 4 个社会网络结构维度,探索不同传承模式下,代际间企业家社会网络结构差异、组织沉默与家族企业传承绩效的关系。

2.1 代际间企业家社会网络结构差异与企业传承绩效

家族企业的成长是家族企业作为原子个体与内部员工社会网络、外部横向网络(合作企业、竞争企业等)、外部纵向网络(政府等)充分

结合的结果^[13]。由此,衡量家族企业传承后的绩效,就应当包含两个方面的内容:①传承后家族企业的经营绩效;②家族企业嵌入的不同社会网络成员对传承过程和结果是否满意。由此,本研究在前期研究基础上,将代际间企业家社会网络结构差异影响的传承绩效内涵界定为关系绩效和经营绩效两个方面。

(1) 代际间社会网络规模差异与传承绩效

企业家与组织员工构成的网络规模,决定了企业家能够从组织成员处获得信息和知识的数量以及类型,且有助于企业家进行正确的战略决策。此外,网络规模越大,越能减少专业技术人员信息获取的额外搜寻成本^[14],有助于企业技术的进步与创新,扩大企业能力边界。由此,代际间企业家网络规模的降低,将会带来组织内部信息、知识数量以及多样性的损失,不利于企业传承绩效。

(2) 代际间社会网络连带强度差异与传承绩效

网络连带强度反映了网络成员之间的情感联系,网络连带强度的差异,使得网络成员之间的关系可以分为朋友、点头之交或是陌生人^[15]。网络连带强度越强,网络成员彼此之间的信念和态度也越容易相似、越容易提供对彼此的支持。由此,代际间企业家网络连带强度的削弱,就可能降低组织成员对继任企业家的认同感,以及提供帮助的责任感与义务感,不利于企业传承绩效。

(3) 代际间社会网络密度差异与传承绩效

网络密度反映了网络成员之间相互联系的数目。高密度网络中,网络成员之间大多存在着直接联系,不仅使得成员之间信息交流更加快速无障碍,还同时放大了对过去的联系给予回报的互惠压力^[11]。因而在高密度社会网络中,网络成员之间的责任感更强,代际间企业家网络密度的削弱,不仅降低了网络内成员信息沟通频率、传递速度,也减弱了组织成员对继任企业家的支持动机,不利于企业传承绩效。

(4) 代际间社会网络中心性差异与传承绩效

网络中心性反映了企业家在网络中的联系能力。代际间企业家社会网络中心性的降低,会削弱企业家作为信息传递桥梁的能力,个体网络中的权威性也随之降低^[16]。企业家权威作为企业资源配置的重要方式,其降低将使得企业无法借助企业家权威节省交易费用^[17],增加了企业经营成本,不利于企业传承绩效。

综上分析,提出以下假设:

假设 1a 代际间继任企业家相对前任企

业家社会网络规模越小,企业传承绩效越低。

假设 1b 代际间继任企业家相对前任企业家社会网络连带强度越弱,企业传承绩效越低。

假设 1c 代际间继任企业家相对前任企业家社会网络密度越低,企业传承绩效越低。

假设 1d 代际间继任企业家相对前任企业家社会网络中心性越低,企业传承绩效越低。

2.2 代际间企业家社会网络结构差异与组织沉默

组织沉默限制了企业家获取高效决策所需信息,降低了组织的纠错能力,对企业负向影响较大。根据社会交换理论和组织拟人化理论,员工用与人交往的模式,在信任的基础上与组织进行互动互惠。本研究认为,在家族企业代际间企业家社会网络结构差异越大,企业组织沉默更容易出现如下问题。

(1)代际间社会网络规模差异与组织沉默 社会心理学的研究表明,小规模网络互动中更容易形成态度、信念等相似的同质化网络,网络成员间更容易在对方面临困难的情况下提供情感性社会支持^[12]。而当个体产生主观不确定性时,小规模网络中的相似性,更容易让他们倾诉彼此遇到的问题,并在对方存在困难的情况下提供情感性社会支持^[12]。由此,面对继任后企业经营过程中存在的问题,小规模社会网络中的成员,更可能向企业家提供情感性社会支持^[18],保留自身观点,从而增强了组织沉默。

(2)代际间社会网络连带强度差异与组织沉默 组织拟人化理论认为,企业家个体特征赋予了组织相应的人格特征,员工以之用于组织的互动^[19]。代际间企业家网络连带强度的削弱,意味着网络成员对组织的信任和支持感降低。面对传承后企业出现的问题,在自我保护动机下,网络成员更有可能担心自己的主动建言行为,被继任企业家看作是对其工作不满的表现^[20],会损害自身利益。由此,出于意见难以被重视的判断以及自我保护的动机,网络成员即使发现了组织中存在的问题,也更容易保留自身观点,增强了组织沉默。

(3)代际间社会网络密度差异与组织沉默 高密度网络产生的声誉机制,有利于企业家与网络成员之间建立起高度的相互责任感,是组织信任产生的重要前因。根据群体评价模型,员工与组织间的相互信任才会促使双方更关注对方的利益^[21]。当员工对组织产生信任时,才会选择降低自我保护的沉默行为,积极对组织中的问题进行建言。而交接班后,继任企业家与企业内部成

员之间网络关系的建立和互动都需要时间积累,代际间企业家网络密度的降低,不利于组织信任的形成,增强了组织沉默。

(4)代际间社会网络中心性差异与组织沉默 根据权力-依赖理论,网络中心性意味着个体在社会网络中可分配的资源和信息,这是个体权威的重要来源。员工对组织存在的问题是否保持沉默,受管理者是否能够解决问题的预判影响。相对前任企业家,继任企业家在企业核心位置上任职时间相对较短,继任企业家在内部网络中的权威性也有所降低。由此,组织成员对于建言后继任企业家是否能够解决问题更容易产生不信任感,增强了组织沉默。

综上所述,提出以下假设:

假设 2a 代际间继任企业家相对前任企业家社会网络规模越小,企业组织沉默越高。

假设 2b 代际间继任企业家相对前任企业家社会网络连带强度越弱,企业组织沉默越高。

假设 2c 代际间继任企业家相对前任企业家社会网络密度越低,企业组织沉默越高。

假设 2d 代际间继任企业家相对前任企业家社会网络中心性越低,企业组织沉默越高。

2.3 组织沉默的中介效应

个体都有对自身工作或环境进行影响的愿望,能够自由表达观点和想法是实现这种控制影响的重要形式^[21]。较高的组织沉默意味着员工不愿或不敢表达观点,员工也因此更难感受到组织支持、对自身工作环境缺乏控制影响^[20]。当个体努力维护的资源(如社会支持、乐观等)难以满足自身需求时,投入其他资源(如本职工作之外)的主动建言也会相对减少^[22]。继任企业家也因此难以从员工主动建言渠道及时发现企业中存在的问题,降低了组织的纠错能力,对组织传承绩效产生不利影响。此外,较高的组织沉默意味着员工的心理安全感更低,更不愿承担可能会损害自身利益的风险行为。面对员工的沉默,继任企业家更有可能认为员工没有才能或者不愿为企业贡献才智。无论是基于图式激活或者社会交换,此时员工也更难以获得继任企业家的积极反馈评价。而积极反馈评价是提高员工自我效能感的关键因素之一,这又反过来会降低员工对自我才能的评价,由此产生恶性循环,最终对自身工作厌倦、逃避,对企业传承绩效产生负面影响。然而,组织内部成员是否能够积极建言,向继任企业家反映组织问题,更多受隐性心理契约的影响^[23]。基于假设 2,本研究认为,在交接班期间,代际间继任

企业家相对前任企业家,其内部社会网络规模越小、网络连带强度越弱、网络密度越低、网络中心性越低,则越有可能使得组织内部成员由于缺乏信任,并最终对传承绩效产生负向影响。

综上所述,提出以下假设:

假设3 组织沉默中介了代际间企业家社会网络结构差异与传承绩效的负向关系。

2.4 传承模式的调节效应

家族企业经营权的传承,较财产所有权传承具有多样化选择特征,家族企业经营权的传承模式通常可以分为3类:“子”承父业模式(“子”既包括有着直系血缘关系的儿女,也包括妻子、女婿等)、熟人模式(如基于学缘、地缘等)和职业经理人模式。

首先,传承模式反映了家族涉入程度。与非家族企业相比,家族涉入到企业经营是家族企业的基本特征。在中国社会中,人与人之间的关系存在由血缘、亲缘关系等构成的由近及远的波纹差序^[24]。基于“差序格局”理论,传承模式3种类型中,前任企业家与继任者在差序格局中的关系越近,代表家族涉入程度越高。在高家族涉入氛围的企业中,员工对企业家行为更为敏感。一旦员工感受到自己在继任企业家核心群体范围之外时,员工会认为自己无法获得或已经失去领导者的信任,则更容易产生“外人”感^[25]。其次,当前任企业家与继任者在差序格局中的关系越近,往往意味着他们的连带关系也越强。那么,他们不仅在信念和价值观等个体特征上具有相似性,而且彼此更有可能提供基于情感的社会支持——有责任和义务对彼此的能力和决策做出肯定。由此,在企业交接班后,当内部员工意识到企业运营中存有问题,或者是前任企业家经营时期遗留的历史问题,抑或是继任企业家接班后出现的新问题,都会顾虑继任企业家与前任企业家之间亲密关系和彼此的相互支持,而对“外人建言”是否有效产生怀疑,更容易产生员工的自我保护动机^[26]。综上所述,当传承模式所反映的前任企业家与继任者在差序格局中的关系越近时,越容易放大代际间企业家社会网络差异对组织沉默的正向影响。据此,提出以下假设:

假设4 传承模式中前任企业家与继任企业家之间的关系越近,代际间企业家社会网络结构差异对组织沉默的正向影响越强。

假设5 传承模式中前任企业家与继任企业家之间的关系越近,组织沉默对内部社会网络结构差异与传承绩效的中介作用越强,反之越弱。

3 研究设计

3.1 调查程序及样本

本研究发放正式问卷923份,回收问卷637份,并按照以下标准对回收问卷进行筛选:①删除回答具有明显规律的问卷,如连续多题都选择同一选项;②有3题及以上未填写的问卷;③同一个收集区域中,问卷填写明显相同的。共删除无效问卷241份,最终有效问卷数为396份。

3.2 变量的测量和研究方法

(1)企业家社会网络结构 本研究将内部关键社会网络成员界定为:企业中高层管理人员(经理及以上)、关键技术人员以及明星销售员。基于前期对网络结构特征的研究^[27],本研究采用以下条目进行测量:网络规模(“您与企业内部关键社会网络成员的联系数量很多”);网络连带强度(“您与企业内部关键社会网络人员联系很频繁”);网络密度(“您认为企业内部关键社会网络成员之间互动程度很高”);网络中心性(“您在企业内部关键社会网络中具有中心地位”)。对自变量的测量,由继任企业家和前任企业家共同回答在交接班时的社会网络结构情况,并以前任企业家减去继任企业家社会网络结构的差值作为自变量的取值。

(2)组织沉默 本研究采用 DETERT 等^[28]开发的量表,对组织沉默的结果表现进行测量。

(3)传承绩效 本研究采用余向前等^[29]的研究量表,使用6个条目分别从关系绩效和经营绩效两方面对传承绩效^[8]进行测量。

(4)传承模式 本研究根据“差序文化”观,界定继任企业家与前任企业家的关系亲密差异,如果继任企业家仅是职业经理人的传承模式,则赋值为1;继任企业家是前任企业家熟人(如校友、战友等)或间接亲属(如女婿、侄子等),则赋值为2;继任企业家是前任企业家子女,则赋值为3。若继任企业家对于前任企业家而言同时具有两种身份,如既是熟人也是职业经理人,那么,只选择得分较高的身份作为唯一赋值。

(5)控制变量 参照余向前等^[29]对家族企业传承的研究,本研究选择了企业年龄、企业规模^①、继任企业家年龄、继任企业家学历、继任企

① 由于本次调查对象以中小型工业企业为主,因此采用《关于印发中小企业划型标准规定的通知》(工信部联企业〔2011〕300号)对工业企业的划分标准,对企业规模进行分类赋值。具体为:营业收入300万及以下=1;营业收入301万~2000万=2;营业收入2001万~40000万=3;营业收入40001万及以上=4。

业家性别、核心员工^①平均年龄、核心员工平均学历、核心员工女性比例为控制变量。

3.3 信度和效度检验

本研究潜变量的度量、信度分析见表 1。

表 1 潜变量的度量、信度分析(N=396)

潜变量	测项	因子载荷	类别
组织沉默	我不会向老板提高效率政策的改进建议	0.78	Bartlett 检验=284.16*** Cronbach's α =0.79 累计方差贡献率=82.45% CR=0.89
	我不会说出可以发展新产品或新服务的想法	0.82	
	我不会说出由于上级或下属工作方式带来的工作问题	0.76	
	在讨论有损工作绩效问题的会议中,我总是保持沉默	0.79	
	我不会说出改善与顾客或其他利益相关者关系的建议	0.87	
关系绩效	继任企业家对代际传承感到满意	0.85	Bartlett 检验=299.23*** Cronbach's α =0.86 累计方差贡献率=81.27% CR=0.85
	前任企业家对代际传承感到满意	0.79	
	家族其他成员对代际传承感到满意	0.78	
经营绩效	传承后企业收入增长令人满意	0.79	Bartlett 检验=297.35*** Cronbach's α =0.86 累计方差贡献率=82.25% CR=0.83
	传承后企业上下游合作更加紧密	0.78	
	传承后企业综合竞争力提升	0.76	

注:***表示1%的显著性水平,下同。

由表 1 可知,3 个潜变量的 Cronbach's α 系数和组合信度 CR 均在基准值 0.7 以上,表明量表具有良好的内部一致性信度。此外,3 个潜变量的绝对拟合指数中 χ^2/df 均小于 5, RMSEA 均小于 0.08。相对拟合指数中, GFI、CFI 等均超过 0.9, 这表明测量量表具有良好的稳定性和拟合度。

对于聚合效度,量表的总体 KMO 值为 0.82, 累计方差解释度为 82.14%, 提取出 3 个特征值大于 1 的公因子, 每个因子载荷均大于 0.7, 因子能解释的方差最小值为 0.81。3 个因子的 AVE 值分别为 0.77、0.79、0.81, 这表明本研究的测量条目具有较好的聚合效度。区分效度检验结果见表 2。由表 2 可知, 3 个潜变量 AVE 值均方根均大于它们之间的相关系数, 这表明测量模型具有良好的区分效度。此外, 各变量的相关系数绝对值绝大多数低于 0.6; 且所有回归模型中, 变量的 VIF 值均小于 10 的通常标准, 因此变量之间不存在严重的多重共线性。

表 2 核心变量 Pearson 相关系数和潜变量区分效度检验(N=396)

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8
组织沉默	3.91	0.63	(0.79)							
关系绩效	3.79	0.72	-0.49**	(0.81)						
经营绩效	3.61	0.56	-0.33**	0.64***	(0.85)					
网络规模	1.65	0.86	0.31**	-0.16**	-0.12**	1				
网络连带强度	2.35	0.34	0.29**	-0.55**	-0.48*	-0.14	1			
网络密度	2.05	0.38	0.42**	-0.26**	-0.16**	-0.13*	0.43*	1		
网络中心性	0.74	0.23	0.03	-0.42*	-0.31*	-0.24	0.08*	0.31	1	
传承模式	2.73	0.46	0.27**	0.43***	0.12*	-0.21**	-0.08**	-0.19**	-0.27*	1

注: *、**、*** 分别表示 10%、5% 的显著性水平, 下同。对角线上为 AVE 均方根值。

4 实证结果及分析

4.1 回归结果

以关系绩效为因变量的有调节的中介效应模型检验见表 3。

在模型 1 中, 关系绩效对网络规模 ($\beta = -0.09, p < 0.05$)、网络连带强度 ($\beta = -0.11, p < 0.05$)、网络密度 ($\beta = -0.09, p < 0.05$) 的回归系数均显著, 而网络中心性系数并不显著 ($\beta = -0.07, p > 0.1$)。由此, 在以传承关系绩效为因变量时, 假设 1a、假设 1b、假设 1c 得到验证, 即代际间企业家社会网络规模、网络连带强度和密度都会对家族企业传承绩效产生负向影响, 但代际间企业家社会网络中心性对传承绩效的影响并没有得到支持, 即假设 1d 未得证。

在模型 2 中, 组织沉默对网络规模 ($\beta = 0.15, p < 0.05$)、网络连带强度 ($\beta = 0.27, p <$

0.05)、网络密度 ($\beta = 0.17, p < 0.05$) 的回归系数显著。假设 2a、假设 2b、假设 2c 得以验证。由模型 2 还可知, 组织沉默对网络中心性的回归系数不显著 ($\beta = 0.06, p > 0.1$), 假设 2d 未得证。进一步地, 在模型 3 中考虑组织沉默的影响后, 关系绩效对网络规模 ($\beta = -0.06, p < 0.1$)、网络密度 ($\beta = -0.05, p < 0.1$)、网络连带强度 ($\beta = -0.04, p < 0.1$) 的回归系数和显著性均变小或弱, 这表明企业家社会网络规模、网络密度、网络连带强度差异部分通过组织沉默对关系绩效产生影响, 三者中介效应占总效应的比例分别为 38.3%、43.4% 和 56.5%。由模型 3 还可知, 关系绩效对网络中心性的回归系数不显著 ($\beta = -0.06, p > 0.1$)。据此, 假设 3 除代

① 核心员工是指回答组织沉默问题的高管/核心技术人员/销售精英人员, 每个企业限定 5 名。

际间企业家社会网络中心性差异外得到验证。

表 3 以关系绩效为因变量的有调节的中介效应模型检验 (N=396)

类别	模型 1 关系绩效	模型 2 组织沉默	模型 3 关系绩效	模型 4 组织沉默	模型 5 关系绩效
企业年龄	0.05**	-0.07**	0.06**	-0.07**	0.03*
企业规模	-0.04**	0.11**	-0.03*	0.11**	0.04
继任企业家年龄	0.04**	-0.02*	0.03**	-0.02*	0.075**
继任企业家性别	-0.28	0.13	-0.26	0.12	-0.19
继任企业家学历	0.09**	-0.08**	0.13**	-0.10**	0.07**
内部关键员工平均年龄	0.08**	0.11**	0.09**	0.11**	0.09***
内部关键员工平均学历	0.09***	-0.07**	0.11***	-0.02*	0.12*
内部关键员工女性比例	0.07**	0.06*	0.12**	0.05*	0.08**
网络规模	-0.09**	0.15**	-0.06*	0.02	0.07
网络连带强度	-0.11**	0.27**	-0.04*	0.06*	0.08*
网络密度	-0.09**	0.17**	-0.05*	0.08*	0.06
网络中心性	-0.07	0.06	-0.06	0.08	0.04
组织沉默			-0.23**		-0.22**
传承模式				0.06**	0.16**
网络规模×传承模式				0.06**	
网络连带强度×传承模式				0.17**	
网络密度×传承模式				0.16**	
组织沉默×传承模式					-0.14**
VIF	3.89	4.36	4.76	7.23	8.11
R ²	0.28	0.29	0.34	0.34	0.37

在模型 2 的基础上,模型 4 加入调节变量传承模式,以及网络结构各维度^①与传承模式的乘积项。具体来看,企业家社会网络规模与传承模式的交互项($\beta=0.06, p<0.05$)、网络连带强度与传承模式的交互项($\beta=0.17, p<0.05$)、网络密度与传承模式的交互项($\beta=0.16, p<0.05$)的回归系数均显著。据此,假设 4 除代际间企业家社会网络中心性差异外得到验证。

模型 5 在模型 3 基础上加入调节变量以及调节变量与中介变量的交互项。具体来看,模型 5 中,中介变量组织沉默系数仍然在 5% 的水平上显著为负($\beta=-0.22, p<0.05$)。结合模型 4 中,网络规模与传承模式的交互项、网络连带强度与传承模式的交互项、网络密度与传承模式的交互项的回归系数都显著不为 0。此时,企业家内部社会网络结构差异通过组织沉默影响传承绩效的前半段路径被传承模式所强化。由此,在以关系绩效为因变量时,假设 5 除代际间企业家社会网络中心性差异外得到验证。

以经营绩效为因变量的有调节的中介效应模型检验见表 4^②。

在模型 6 中,经营绩效对网络规模($\beta=$

$-0.09, p<0.05$)、网络连带强度($\beta=-0.12, p<0.05$)、网络密度($\beta=-0.11, p<0.1$)的回归系数显著;同样,网络中心性则并不显著($\beta=0.05, p>0.1$)。由此,在以经营绩效为因变量时,假设 1a、假设 1b、假设 1c 依旧得到验证。

表 4 以经营绩效为因变量的有调节的中介效应模型检验 (N=396)

类别	模型 6 经营绩效	模型 7 组织沉默	模型 8 经营绩效	模型 9 组织沉默	模型 10 经营绩效
企业年龄	0.09**	-0.07**	0.11**	-0.07**	0.12**
企业规模	0.13***	0.11**	0.12**	0.11**	0.09**
继任企业家年龄	0.03**	-0.02*	0.04**	-0.02*	0.06**
继任企业家性别	-0.14	0.13	-0.15	0.12	-0.17
继任企业家学历	0.12**	-0.08**	0.13**	-0.10**	0.08**
内部关键员工平均年龄	0.09**	0.11**	0.08**	0.11**	0.07***
内部关键员工平均学历	0.16***	-0.07**	0.11***	-0.02*	0.09*
内部关键员工女性比例	0.09*	0.06*	0.11**	0.05*	0.11**
网络规模	-0.09**	0.15**	-0.06*	0.02	-0.06
网络连带强度	-0.12**	0.27**	-0.07*	0.06*	-0.09*
网络密度	-0.11*	0.17**	-0.08*	0.08*	-0.04*
网络中心性	-0.05	0.06	-0.04	0.08	0.01
组织沉默			-0.18**		-0.14**
传承模式				0.06**	0.08*
网络规模×传承模式				0.06**	
网络连带强度×传承模式				0.17**	
网络密度×传承模式				0.16**	
组织沉默×传承模式					-0.09**
VIF	3.59	4.36	4.42	7.23	8.16
R ²	0.21	0.29	0.29	0.34	0.36

在模型 7 中,组织沉默对网络规模($\beta=0.15, p<0.05$)、网络连带强度($\beta=0.27, p<0.05$)、网络密度($\beta=0.17, p<0.05$)的回归系数显著。假设 2a、假设 2b 和假设 2c 得以验证。进一步地,在模型 8 中考虑组织沉默的影响后,经营绩效对网络规模($\beta=-0.06, p<0.1$)、网络连带强度($\beta=-0.07, p<0.1$)和网络密度($\beta=-0.08, p<0.1$)的回归系数和显著性均变小或弱。由此,在以经营绩效为因变量时,企业家社会网络规模、网络连带强度、网络密度差异部分通过组织沉默对经营绩效产生影响,三者中介效应占总效应的比例分别为 30%、40.5%

① 由于代际间企业家社会网络中心性差异的回归系数在模型 1~模型 3 中均不显著,因此后续考虑传承模式调节效应时,不再报告它的乘积项回归结果。下同。

② 表 4 中的模型 7 和模型 9 与表 3 中的模型 2 和模型 4 相同,都是自变量内部社会资本差异对中介变量组织沉默的回归以及调节效应的检验,不受更换因变量的影响,在此显示以方便结合模型 6 和模型 10 对中介效应以及有调节的中介效应进行呈现和解释。

和 27.8%。由模型 8 还可知,经营绩效对网络中心性的回归系数不显著 ($\beta = -0.04, p > 0.1$)。据此,假设 3 除代际间企业家社会网络中心性差异外得到验证。

模型 10 在模型 8 基础上,加入调节变量以及调节变量与中介变量的交互项。具体来看,模型 10 中,中介变量组织沉默系数在 5% 的水平上显著为负 ($\beta = -0.14, p < 0.05$)。结合模型 9 中,网络规模与传承模式的交互项、网络连带强度与传承模式的交互项、网络密度与传承模式的交互项的回归系数都显著不为 0。由此,在以经营绩效为因变量时,假设 5 除代际间企业家社会网络中心性差异外得以验证。

4.2 基于偏差校正 Bootstrap 法的稳健性检验

本研究采用基于偏差校正的 Bootstrap 法直接计算系数乘积的置信区间,对有调节的中介效应进行稳健性检验,Seed 随机设置为 11 235,重复 1 000 次。检验结果见表 5。由表 5 可知,网络规模、网络连带强度与网络密度通过组织沉默影响关系绩效的间接作用受传承模式的调节,系数乘积项在 95% 的置信区间不包含 0,而即使采用检验效力更高的 Bootstrap 法,网络中心性通过组织沉默影响关系绩效的间接作用仍无法支持被传承模式所调节,其系数乘积项在 95% 的置信区间包含 0。在以经营绩效为因变量的模型中,结果仍然相同。由此,采用 Bootstrap 法对系数乘积的区间检验,与上文混合依次回归检验的结果相一致。

表 5 基于 Bootstrap 法的有调节的中介效应检验 (N=396)

模型	间接效应	Bias	Bootstrap SE	95% 置信区间
网络规模-组织沉默-关系绩效	-0.03	0.001	0.000	[-0.011, -0.002]
网络连带强度-组织沉默-关系绩效	-0.05	0.001	0.001	[-0.041, -0.009]
网络密度-组织沉默-关系绩效	-0.04	0.000	0.000	[-0.039, -0.019]
网络中心性-组织沉默-关系绩效	-0.04	0.018	0.093	[-0.114, 0.221]
网络规模-组织沉默-经营绩效	-0.02	0.000	0.001	[-0.019, -0.011]
网络连带强度-组织沉默-经营绩效	-0.02	0.000	0.000	[-0.023, -0.021]
网络密度-组织沉默-经营绩效	-0.043	0.001	0.001	[-0.018, -0.009]
网络中心性-组织沉默-经营绩效	-0.018	0.014	0.043	[-0.058, 0.073]

5 研究结论与讨论

5.1 研究结论

综上所述,本研究得出以下结论:①代际间

企业家社会网络规模、网络密度和网络连带强度差异越大,企业传承绩效越低;而代际间企业家社会网络中心性差异对传承绩效的影响则不显著。这可能是因为,网络中心性反映了个体在网络中信息传递“桥”的能力,这种能力一方面来自于网络成员对个体的信任和依赖,需要时间和成功事件的累计,不利于继任企业家;另一方面,企业一旦完成交接班,继任企业家就与前任企业家一样,位居企业金字塔结构的顶层,在组织层级中被赋予了最高的正式组织权力。在交接班后的组织运营中,组织的重大事件“拍板”离不开继任企业家的参与和决策,因此,组织层级权力的支持确保了继任企业家的中心性位置。②组织沉默不完全中介了代际间企业家社会网络规模、网络密度和网络连带强度差异对家族企业传承绩效的影响。③传承模式越近,代际间企业家社会网络规模、网络密度和网络连带强度差异对组织沉默的影响以及组织沉默的中介作用越强。

5.2 理论贡献

本研究的理论贡献如下:①基于社会网络结构观视角,研究了不同维度的代际间企业家社会网络结构差异与家族企业传承绩效的关系,在丰富了社会网络结构观研究的同时,也充实了家族企业传承绩效前因变量的探索。②考虑到家族企业传承中的内部社会资本是员工是否信任企业领导者的关键,本研究选取组织沉默为代际间企业家社会网络结构差异影响家族企业传承绩效的解释机制,首次为打开代际间企业家社会网络结构差异与家族企业传承绩效关系的“黑箱”做出了尝试。③选择反映两任企业家之间“差序关系”的传承模式作为研究的情境变量,在丰富“差序格局”理论研究领域成果的同时,也响应了“管理的中国研究”号召。

5.3 局限与展望

受客观条件限制,本研究仍然存在一定的局限性:①对代际间企业家社会网络结构差异与传承绩效关系的研究,基于社会支持理论,仅考虑了组织内部网络,并未考虑传承期企业家外部社会网络的变化对传承绩效的影响;②对组织沉默仅采用了单维度的理论构建和测量,探索不同类型沉默行为的发生机制和作用机制是未来的研究方向。

参 考 文 献

[1] 赵晶,张书博,祝丽敏. 传承人合法性对家族企业战略变革的影响[J]. 中国工业经济, 2015, 34(8): 130-144.
 [2] FISCHER H M, POLLOCK T G. Effects of social

- capital and power on surviving transformational change: the case of initial public offerings [J]. *Academy of Management Journal*, 2004, 47(4):463-481.
- [3] 李健,陈传明,孙俊华. 企业家政治关联、竞争战略选择与企业价值——基于上市公司动态面板数据的实证研究[J]. *南开管理评论*, 2012, 15(6):147-157.
- [4] 张玉喜,赵丽丽. 政府支持和金融发展、社会资本与科技创新企业融资效率[J]. *科研管理*, 2015, 36(11):55-63.
- [5] FACCIIO M. Politically connected firms: can they squeeze the state? [J]. *American Economic Review*, 2006, 96(1):369-386.
- [6] 胡旭阳. 民营企业家的政治身份与民营企业的融资便利——以浙江省民营百强企业为例[J]. *管理世界*, 2006(5):107-113, 141.
- [7] 马淑文. 家族社会资本、创业导向与初创期企业成长绩效关系研究[J]. *商业经济与管理*, 2011(2):51-57.
- [8] 黄锐. 家族企业代际传承中的社会资本传承——一个代际传承的多案例研究[C/OL]. 北京:“中国企业管理案例论坛(2008)”暨“第二届中国人民大学管理论坛”论文集, 2008[2010-09-29]. <http://d.wanfangdata.com.cn/conference/7264270>.
- [9] 杨宜音. “自己人”:一项有关中国人关系分类的个案研究[J]. *中国社会心理学评论*, 2005(1):181-205.
- [10] DASPIT J J, HOLT D T, CHRISMAN J J. Examining family firm succession from a social exchange perspective[J]. *Family Business Review*, 2016, 29(1):44-64.
- [11] 李健,陈传明. 企业家社会资本传承有效性研究——基于网络结构的视角[J]. *经济管理*, 2010, 32(9):85-91.
- [12] MULLIN B A, HOGG M A. Motivations for group membership: the role of subjective importance and uncertainty reduction[J]. *Basic and Applied Social Psychology*, 1999, 21(2):91-102.
- [13] DOU J S, LI S X. The succession process in Chinese family firms: a Guanxi perspective [J]. *Asia Pacific Journal of Management*, 2013, 30(3):893-917.
- [14] SCHMIDT X, MUEHLFELD K. What's so special about intergenerational knowledge transfer? Identifying challenges of intergenerational knowledge transfer[J]. *Management Revue*, 2017, 28(4):375-411.
- [15] DEMB A, NEUBAUER F F. The corporate board: confronting the paradoxes [J]. *Long Range Planning*, 1992, 25(3):9-20.
- [16] SALK J E, BRANNEN M Y. National culture, networks, and individual influence in a multinational management team [J]. *Academy of Management Journal*, 2000, 43(2):191-202.
- [17] 张军,王祺. 权威、企业绩效与国有企业改革[J]. *中国社会科学*, 2004(5):106-116, 207.
- [18] 李健,陈传明. 企业家社会资本对战略变革的刚性约束研究[J]. *江海学刊*, 2012(3):97-103, 238.
- [19] 李超平,鲍春梅. 社会交换视角下的组织沉默形成机制:信任的中介作用[J]. *管理学报*, 2011, 8(5):676-682.
- [20] INANDI Y, GUN M, GILIC F. The study of relationship between women teachers' career barriers and organizational silence: viewpoint of women and men teachers[J]. *European Journal of Contemporary Education*, 2017, 6(3):542-556.
- [21] LEPINE J A, VAN D L. Voice and cooperative behavior as contrasting forms of contextual performance: evidence of differential relationships with big five personality characteristics and cognitive ability [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2001, 86(2):326-336.
- [22] 王颖,刘莎莎. 组织沉默对员工负向行为的影响及其作用机制[J]. *科研管理*, 2017, 38(1):144-152.
- [23] 蔡霞,耿修林. 基于自我保护动机的内隐建言信念对员工沉默的影响——一项中国情境的研究[J]. *科学与科学技术管理*, 2016, 37(10):153-163.
- [24] 费孝通. 乡土中国[M]. 上海:三联书店, 1947.
- [25] 齐善鸿,李亚楠. “家文化”对家族企业可持续成长破坏力研究[J]. *管理学报*, 2014, 14(8):1143-1152.
- [26] DONG X, WORTHINGTON A C, HIGGS H. Family ownership, altruism and agency costs in Australian small- and medium-sized enterprises[J]. *Applied Economics*, 2014, 46(32):3907-3921.
- [27] WITT P. Entrepreneurs' networks and the success of start-ups[J]. *Entrepreneurship and Regional Development*, 2004, 16(5):391-412.
- [28] DETERT J R, EDMONDSON A C. Implicit voice theories taken-for-granted rules of self-censorship at work[J]. *Academy of Management Journal*, 2011, 54(3):461-488.
- [29] 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, 188.

(编辑 丘斯迈)

通讯作者:李健(1981~),男,江苏盐城人。南京师范大学(南京市 210023)商学院副教授,博士。研究方向为社会资本、组织战略与创新。E-mail:lijian1981112@163.com