



**A STUDY OF THE INFLUENCE OF FAMILY MEMBERS'
PARTICIPATION ON ENTERPRISE INNOVATION
IN FAMILY ENTERPRISES**

BY

DANYANG LIU



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
INTERNATIONAL CHINESE COLLEGE**

**GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2022**



家族企业中家族成员参与度对企业创新的影响研究



此论文为申请中国国际学院
工商管理专业研究生学历
之学术毕业论文

兰实大学研究生院
公历 2022 学年

Thesis entitled

**A STUDY OF THE INFLUENCE OF FAMILY MEMBERS'
PARTICIPATION ON ENTERPRISE INNOVATION
IN FAMILY ENTERPRISES**

by
DANYANG LIU

was submitted in partial fulfillment of the requirements
for the degree of Master of Business Administration

Rangsit University
Academic Year 2022

Asst. Prof. Chen Ao, Ph.D.
Examination Committee Chairperson

Prof. Tang Yingkai, Ph.D.
Member

Jiang Haiyue, Ph.D.
Member and Advisor

Approved by Graduate School

(Asst. Prof. Plt. Off. Vanee Sooksatra, D.Eng.)

Dean of Graduate School

February 20, 2023

致谢

本文是在姜海月教授的辛勤教诲下撰写完成的，光阴似箭，在两年的硕士期间，老师和同学一直在背后默默鼓励支持着我，帮助我解决困难。通过对专业课的学习和掌握，为将来步入社会奠定了坚实的基础。首先我要感谢姜海月老师，由于新冠疫情，在泰期间的生活非常不容易，姜老师在学习生活都给予了我极大的支持和鼓励，而且姜海月老师高度负责的论文指导、严谨务实的工作态度以及对生活积极乐观的心态让我对生活有了更高层次的感悟。姜海月导师对我的指导不仅仅是在学术本身，更体现在日常生活的每一件小事上，我对姜海月老师的感激之情无以言表！她对我生活的关心照顾也使得我可以顺利完成硕士学业，在此我送上我最为真挚的祝福，希望老师生活更加幸福，工作更加顺利。

兰实大学所有的老师在我们这两年的学习过程中为我们付出了太多的精力和汗水，尤其在这两年的新冠疫情下，老师们为了让我们能够更好地接受教育，承受了更多的工作压力。尤其是蒋老师和海坤老师为了我能够在泰国幸福健康的学习，为我付出了太多，并且在学习生活中给我很多指导建议，使我的综合素质得到了大幅度的提高。真心感谢各位老师和领导！

最后我要感谢我的父母，他们在国内为我付出了很多汗水，即使目前在异国他乡，我也不会忘记你们对我的殷切期望，我要取得优异的成绩回报父母的帮助。父母对我的教育和帮助让我深深体会到了责任的含义，希望我的父母可以更加幸福健康。

刘丹阳
研究生

6305229 : Danyang Liu
 Thesis Title : A Study of the Influence of Family Members' Participation
 on Enterprise Innovation in Family Enterprises
 Program : Master of Business Administration
 Thesis Advisor : Jiang Haiyue, Ph.D.

Abstract

The role of family enterprises in social development is becoming more and more obvious, and the innovation of family enterprises is also a problem that the society and academia pay more attention to. The influence of family members' participation on enterprise innovation has gradually become a topic that enterprises must think about.

After summarizing the research literature in the related fields of family business, enterprise innovation and family members' participation in enterprise management, combined with the development status of family business, this study proposes that family members' participation in enterprise management and management in different industries could inhibit innovation; the higher the proportion of family members of the board of directors, the greater the inhibition of enterprise innovation. The interface data of family business is collected from CSMAR database.

Finally, through empirical research, the hypothesis is proved to be true, that is, the participation of family members in the management of the enterprise will inhibit the innovation of the enterprise. Finally, according to the results of the analysis, the corresponding reference suggestions are proposed.

(Total 52 pages)

Keywords: Family Firm, Participation, Enterprise Innovation, Family Characteristics

Student's Signature.....Thesis Advisor's Signature.....

6305229 : 刘丹阳
论文题目 : 家族企业中家族成员参与度对企业创新的影响研究
专业 : 工商管理硕士
论文导师 : 姜海月博士

摘要

家族企业在社会发展中的作用越来越明显,其自身的创新从始至终也受到了广泛的关注,包括学术界以及社会各界,家族成员参与度对企业创新的影响也逐渐成为了企业必须去思考的一个话题,家族企业本身区别于其他类型的非家族企业,家族成员在创新中则多的考虑家族社会情感财富。

本文在归纳总结了家族企业、企业创新和家族成员参与企业管理的相关领域研究文献以后,结合家族企业的发展现状,借助于委托代理理论,管家理论,利他主义理论,提出了家族成员参与企业管理对创新有抑制作用、不同行业的家族成员参与管理都会对企业创新产生抑制、董事会家族成员占比越高对企业创新抑制越大的假设。并从 CSMAR 数据库中收集了家族企业的数据。

最后通过实证研究证明了假设的成立,即家族成员参与企业的管理会对企业的创新产生抑制作用。最终根据分析的结果提出了相应参考建议。

(共 52 页)

关键词: 家族企业、参与度、企业创新、家族特色

学生签字.....指导老师签字.....

目录

	页
致谢	i
英文摘要	ii
中文摘要	lii
目录	iv
表目录	vi
图目录	vii
第 1 章	
绪论	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究目的	2
1.3 研究意义	3
1.4 研究内容	4
1.5 研究创新点	7
第 2 章	
关于家族企业、创新、家族成员参与管理的文献综述	8
2.1 相关概念的界定	8
2.2 关于家族成员参与企业管理的研究	14
2.3 关于管理者对企业创新的影响研究	16
2.4 关于家族成员参与度对企业创新的影响研究	18
2.5 相关理论	19
2.6 文献述评	22
2.7 理论框架	24

目录 (续)

	页	
第 3 章	研究方法介绍	25
	3.1 提出假设	25
	3.2 研究方法	27
	3.3 调查研究和数据收集	28
	3.4 研究对象的描述	29
	3.5 数据分析模型设计	30
第 4 章	关于家族成员参与度对企业创新的实证结果	32
	4.1 描述性统计	32
	4.2 相关性分析	36
	4.3 回归结果分析	37
	4.4 稳健性检验	38
	4.5 假设汇总	42
第 5 章	结论与启示	43
	5.1 研究结论	43
	5.2 研究启示	44
	5.3 研究限制与未来展望	46
参考文献		49
个人简历		52

表目录

	页
表	
表 3.1 研究假设总结	27
表 3.2 变量汇总图	30
表 4.1 变量描述性统计	32
表 4.2 相关性分析	36
表 4.3 回归结果分析（家族成员参与度对创新投入的回归）	38
表 4.4 回归结果分析（家族成员参与度对专利产出的回归）	38
表 4.5 不同行业回归结果分析（家族成员参与度对创新投入回归）	40
表 4.6 不同行业回归结果分析（家族成员参与度对专利产出回归）	40
表 4.7 回归结果分析（替换解释变量后对创新投入的回归）	41
表 4.8 回归结果分析（替换解释变量后对专利产出的回归）	41
表 4.9 研究假设及结果	42

图目录

图	页
图 1.1 研究技术路线图	6
图 2.1 研究理论模型图	24
图 4.1 不同行业类型的家族成员参与度	33
图 4.2 不同行业家族企业的研发投入	34
图 4.3 不同行业家族企业的创新产出	35



第 1 章

绪论

1.1 研究背景

家族企业在社会发展中扮演的角色越来越重要，尤其是改革开放 44 年以来，家族企业快速增长，规模不断扩大，根据中国近几年统计年鉴资料显示，从 1989 年到 2017 年的 28 年间，中国的经济可以说是突飞猛进，在中国境内家族企业的数量大幅度增长，接近 184 倍。美国《幸福》杂志关于家族企业的统计数据，在目前全球排名前 500 家企业中，家族企业所占的比例也是越来越高，目前已经达到了 175 家。在这种情况下家族企业发展的已经越来越快了，而且每年赚到的钱也越来越多了，在社会发展的时候他们的作用更是不容小觑，他们已经对家发展中都贡献了自身的力量，因此家族企业自身的发展情况同时也会影响到整个社会的就业比例以及国民的生活福利待遇。家族企业的管理方式就是权力掌握在少数人手里边，企业大部分员工都要服从企业内部少数管理者，而且企业内部少数人权威性非常强，往往都是他们说话，下边的人按照要求去做这件事，时间长了以后，会形成一种独特的企业文化的氛围，他们会将所有的权力都弄到自己手上，这种方式可以说有优点，也有缺点，我们可以想象在这种环境下，企业要想有所创新难度会非常大。但是我们必须要正视创新的意义，一方面可以提高家族企业的市场竞争力，同时也可以为企业带来一定的经济效益。在家族企业发展的初期，家族成员更多的是考虑创新的风险对社会情感财富的损害；但是当企业达到一定规模时，家族企业又必须通过创新来保证企业有利的竞争性。家族成员参与企业管理有时候是好事，有时候也是坏事，一方面可能会由于能力强的领导人能够给家族企业带来正向的发展，另一方面也会因为权力的过度集中而使得企业达到的效果没有想象中的那么好，从而影响企业的创新行为。对于大部分家族成员而言，尤其是企业最初的

创始人，通常对企业本身有着十分强烈的归属感和使命感，家族成员内心的真实想法是既要保留家族特色，又要尽可能提高企业创新。因此家族成员在企业中的参与度如何影响企业的创新，一直是各界的广泛思考的和困扰的问题。

目前关于家族企业创新研究的学术背景比较丰富，其自身发展历程越来越受学者们的广泛关注。国内外学这一者对家族企业的管理都提出了各自的观点，木元哲和祖林（2022）在《日本长寿企业对中国家族企业的启示》一文中首先分析了日本长寿企业之所能顽强生存并且不断发展壮大的原因，然后就中国目前家族企业的发展情况，提出了一些符合实际的相关建议，分别从经营理念，中期计划以及价值观三个方面阐述了中国企业在未来发展的过程中需要改进的地方。潘尼克斯·珀特斯瑞斯（Panikkos Poutziouris）教授（2022）在《家族企业可持续发展的十二大支柱》一文中讲述了家族企业和其他类型的企业存在本质区别，认为家族企业中有家族，企业，股东，是一个非常复杂的组合系统，在分析之前学者的研究以及根据自身的经验对家族企业未来的发展规划提出了 12 条宝贵的建议。在总结前人的研究中发现，目前学术界对于对与家族企业的研究绝大部分关注于企业自身的经营业绩，但是对于家族企业参与管理这样的研究内容涉及比较少，学术界普遍认为家族企业的经营业绩以及企业利润是家族企业发展的核心，只要保证企业的绩效，家族企业就可以获得良好的发展。但是本文认为家族企业如果想要世代传承，创新的作用才是最为核心的。因此在这种学术背景下，本文的研究一定有非常大的困难，因为换一个角度去考虑企业的创新问题的话，不仅需要大量的思考，还需要参考很多优秀的文章，所以本文在阅读近几年优秀的文章下，开始自己的研究论证，而且学术研究背景也必须是要更加关注的一个环节。

1.2 研究目的

家族企业中的创新行为一直都是企业内部关注的重点，结合家族企业的创新理论以及企业特征，得出家族成员参与度是否会影响到企业的创新，以及它们两者存在的内在关系，在完善相关企业管理建议的同时，期望为家族企业提

高创新能力提供一定的思路，对改进家族创新决策制定与企业管理机制提出针对性建议。同时家族特性为家族企业带来了机会，但也在一定程度上阻碍家族企业的发展，家族成员参与企业管理也一直都是影响企业创新发展的重要因素，因此把研究重点放在家族成员参与管理的类型上，探讨家族成员在家族企业的参与度对企业创新的影响，通过提高家族企业的创新能力，希望为家族上市企业提升企业价值，增加其市场竞争性。

因此，本文将关注如下几个问题点：1) 家族成员参与度与创新的关系如何？2) 家族企业是否需要通过引入职业管理者来参与企业的管理？3) 是否需要通过“去家族化”来保证企业的创新能力？我们首先需要选取家族企业，然后以其中的上市公司为例，因为上市公司的数据往往真实可靠，而且相当严谨，所以希望通过本文的实证研究，得出两个因素之间的内在关系，换一个角度为家族企业成员更好的参与管理提供针对性的建议，同时对提高民营企业的创新能力提供合理的方法。

1.3 研究意义

1.3.1 理论意义

创新是企业发展的动力源泉，家族企业如果要想代际传承的话，企业的创新是一个不得不去思考的话题，因此在理论层面上本文的意义也是非常大的。因为本文的研究首先需要阅读大量的文献，必须有足够的理论支撑后，才能顺利展开，这样就可以总结之前学者的文献，从而批判的继承各种观点。其次本文还需要大量的计算为辅助，需要收集和家族企业有关的各种数据以后，才能展开研究，如果数学能力有所欠缺的话，对本文的研究也会有很大的影响，所以在完成相关的研究以后，可以使研究结果量化，这样看起来会更加直观醒目，因此本文的理论研究意义非常重要，既可以对相关研究做一些补充，同时本文的模型也会使结果更加具有说服力。同时本文的研究对于之后学者对于家族企业的研究也具有指导和参考意义，未来对于家族企业的相关研究也可以参考本文涉及的一些相关理

论以及研究方法。

1.3.2 实践意义

自从改革开放以来，家族企业的发展也逐步适应社会的高速节奏，进入到了一个前所未有的“黄金时期”，尤其是进入到新世纪以来企业竞争日益白热化。面临着社会经济高速发展，知识更新周期的不断降低，企业结构的不断调整，家族企业如果想要发展的好，必须要去适应这个社会，去分析社会最新的发展以及管理趋势，一个企业如果不想被淘汰的话，必须要紧跟潮流。同时企业的创新，对企业本身而言，也是非常重要的，因此无论是家族企业的管理方式，还是企业自身的创新能力，都是家族成员需要去思考和面对的问题，如果为们去研究这两者之间的关系，不仅仅可以为他们的管理提供一些好的方法，同时也可以对企业提高创新提出一些独特的方法，因此本文的实践意义可以说“一箭双雕”。

1.4 研究内容

本研究采用统计分析的研究方法，从国泰安数据库中本文实证研究所需的相关数据，本文将研究分为了五章：

第一章，绪论。首先主要是对论文有一个基本的概括以及阐述，包括目的以及创新点这些小节，他可以说是本文的一个大体总结。我们可以说家族企业在整个社会发展中起着不可替代的作用，因此，本文重点研究家族成员参与度对企业创新的影响。

第二章，文献综述。这一章主要就是批判的分析和总结了之前学者的一些一些相关研究，包括家族企业的研究，企业创新这一块的研究，以及影响企业创新的文献研究，在批判总结了相关的文章以后，还行了相关理论视角的探讨，从而为本文提供一些全新的角度，最后文献述评主要是相关理论的总结，并且再次基础上提出自己的理论框架。

第三章，研究方法介绍。首先需要根据查找的相关文献以及所学的知识，进行一个准确的分析，然后在此基础上提出相关假设，并且对假设进行汇总，然后对论文相关方法进行一个具体的描述。然后本文会对研究对象进行阐述，并且对数据模型以及数据来源有一个详细的说明，在此基础上才能开展实证研究。

第四章，实证结果。首先对关于从国泰安数据库种找到的数据描述性统计，主要包括四个方面，从最大值，最小值，平均数，方差来衡量；其次是相关性分析，这一小节主要需要把两者的数据进行相关分析，通过回归系数的正负做出一个基本的预判；最后是多元回归分析，这一节主要是对论文的假设的验证；最后为了使结果具有稳健性，设置了两个回归模型验证假设是否可靠。

第五章，得出的结论与未来启示。从对家族内部成员以及职业经理人两个层面提供合理的建议。同时通过研究可以发现，本文的解释变量与被解释变量存在明显的负相关关系，同时对最初的研究目的种的三个问题进行了回答，最后针对已经得出的结论，从企业本身以及引入管理者两个角度提出了非常有用的建议。



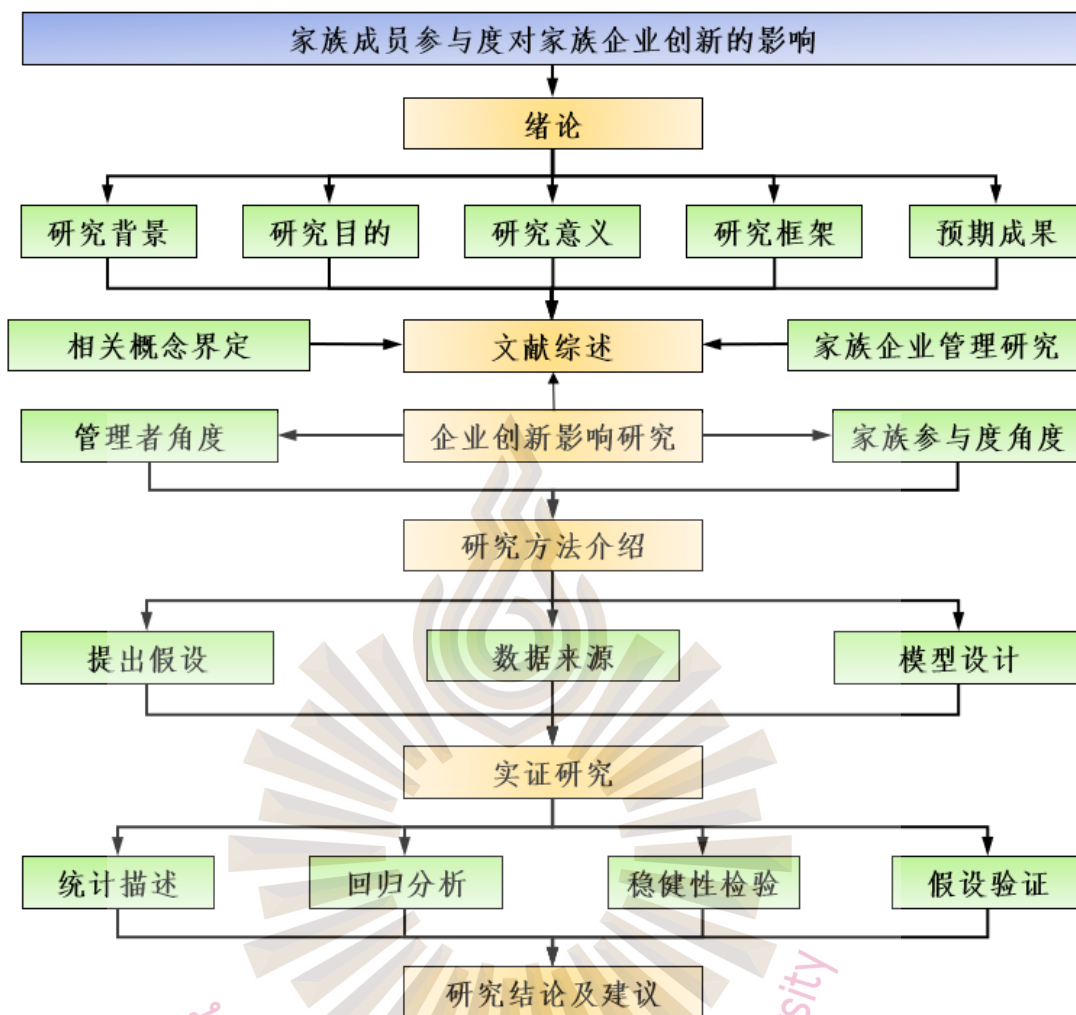


图 1.1 研究技术路线图

图片来源：笔者自行整理

1.5 研究创新点

1) 家族企业中家族成员的参与度以及家族企业的创新这两个因素同时是社会和学术界非常关注的一个话题，因此本文将家族成员的参与度和企业创新分别作为解释变量以及被解释变量去做研究，探讨两者的内在关系，因为现有文献关于家族企业创新的研究相对较少，关于家族成员参与度与企业创新的关系更是少之又少。目前社会各界重点关注于家族企业的经营业绩和企业效益，如果我们能够换一个角度去家族企业的问题，站到参与度这个角度去思考问题，那么得出的结论将会是一个全新的创新点，这样的研究方法不仅能够为其提高经济效益，并且也同时希望为家族成员管理企业提供符合实际的建议。

2) 从家族观念以及血缘的角度分析家族成员管理企业对企业创新活动的影响。家族企业不同于一般的企业，家族企业在日常的经营发展以及运行管理的时候，企业内部成员的默契不仅仅依靠契约精神在维持着，同时血缘关系也发挥着十分强大的作用。家族成员在面对市场机遇和资金风险的时候，第一步并不是思考如何提高企业的经营业绩，而是考虑家族社会情感财富是否受到损害以及自己的家族地位是否受到影响，这个时候企业更多是选择放弃创新的想法。因此在研究的过程在以实际情况为前提的条件下，考虑家族成员内心想法、宗族观念等感性因素，所以数据分析得出的结论并不能照搬照抄到家族企业内部，必须在数据分析的前提下结合家族成员内心的感性因素，这样的研究结果既可以维持家族企业特色，又可以促进企业的创新。

第 2 章

关于家族企业、创新、家族成员参与管理的文献综述

2.1 相关概念的整理

2.1.1 关于家族企业概念的研究

目前在现有文献的内容中，对于家族企业的界定，学术界有两种主流的观点，分别为定性界定方式与定量界定方式，定量衡量主要是关注于家族成员在企业中股权的占比，通过所有权和控制权来衡量。通过对以往资料的查询，首先发现美国的一个非常著名企业学派中关于家族企业衡量的有名人物钱德勒（1984）率先就提出了这样的观点，这个观点在当时比较符合时代的发展，也得到了一些人的认可，可以说具有一定的引导作用。他指出企业创始人和这个人关系最好的那些人，如果他们一直牢牢地掌控公司大部分股权的企业称为家族企业，一个企业是否为家族企业是根据经营权和所有权来衡量的，但是这种衡量方法仅仅适用于纯粹式家族企业，后来这种衡量方法的局限性日益凸显。在涉及家族企业所有权的持有比例的定量研究方面，由于每个国家都有自己的历史文化和生活理念，因此在家族企业的定量衡量标准参差不齐，学者们对家族企业中关于家族成员所有权和控制权比例的临界值也是不尽相同。在美国克林·盖尔西克（1998）关于《家族企业的繁衍——家族企业生命周期》的著作中，明确指出家族企业的所有权才是应该最为核心的。他们认为企业的性质和企业的名字真的没有什么太大的关系，一个企业是什么性质的还得看其内在的本质，即使一个企业用这个家族来命名，这也不具有说服力，因为就算是家族成员很多，但是没有什么所谓的权力，这一切都是没有意义的，虽然这种衡量方式相对于过去的标准有一定的进步意义，对家族企业的理解进一步加深，但是克林·盖尔西克并没有考虑企业经营权的分配，因此这种界定方式下的家族企业并不是真正意义上的家族企业。后来一位非常有名的学者叶银华

(1999) 纠正了之前学者的一些片面的观点。他认为随着社会的发展，之前的衡量方法，局限性日益明显，于是提出了临界衡量法去思考一个企业能否被称之为家族企业。这次的衡量方法在当时具有非常重要的参考意义，因为叶银华学者将以往抽象的问题，通过数字的表达方式得以量化，同时他的衡量方法修正了以往家族企业研究者的定性方法中的弊端，同时也提出了家族成员要在管理者的岗位上占有一定的比例，这种界定方法具有本质意义上的突破。与此同时潘必胜博士（1999）认为，家族成员的创始人或者与家族成员有特殊关系的人占据股份，并且在企业的经营权掌握中占据非常大的话语，那么这样性质的企业也可以被称为家族企业。为了让家族企业的界定更加明确，后来的学者也对界定方法的要求越来越严谨，那些模糊的表达词，也不再符合学术界的评判标准。首先 Faccio（2002）就提出了与众不同的想法，他将持股的临界数值设置为 30% 和 40%，认为持股比例超过这个明确的数值，可以判断该企业为家族企业，该观点相对于之前学者的定义有所进步，但是关于家族企业的衡量并没有一个本质上的突破。在总结之前学者们关于家族企业概念的文献中，我们可以看到对于所有权和控制权的掌握程度进行界定的方法每个国家的企业家和学者们都有自己独特的理论和想法，在家族企业概念界定的衡量中没有一个明确的标准，因此学术界关于家族企业的概念也一直存在争议。

自从进入到新世纪以来家族企业快速发展，特别是高科技的广泛应用刷新了人们对于生活的认知，于是关于家族企业的概念界定有了符合时代进步的内涵，于是广大学者开始将具有家族文化的企业也逐渐归入到家族企业研究范围以内。储小平（2004）认为如果将企业中的所有权和控制权始终掌握在家族成员手中，是一种泛家族化的现象，通俗的讲就是“老板文化”，储小平教授考虑了家族文化氛围对企业定义的影响，相对于之前学者的衡量方法，这绝对具有非常深远的意义，因为他的衡量方法涉及一些非物质财富。但关于家族企业的准确衡量方法以及标准却非常难以掌握，相对而言缺乏实践性。贺志峰

（2004）认为在家族企业中血缘关系在企业中的影响力非常大，在这种情况下如果要将一个企业被确认为是家族企业的话，那么家族企业中企业的实际控制

者要和企业管理者建立一种隐性的家庭契约关系，如果是非家族企业的话，则需要通过经济规则来建立市场契约关系。贺志峰增加从契约的角度这一视角来衡量家族企业，具有一定的进步意义。约翰·L·沃德（2006）在界定家族企业的研究上提出了不一样的看法，他认为股权控制权、血缘关系两权分离度等方面也只能定义局部的家族企业，但是并不能从本质上彻底非家族企业与家族企业，他认为应当引入除了血缘、股权以外的其他界定方式，比如企业文化背景和企业发展战略规划等来界定家族企业。家族企业的概念随着社会的发展与进步，一直都处在动态的变化中，家族企业自古以来能够顽强的存在于市场竞争的潮流中，也说明了家族企业具有其独特的魅力。

通过对前人文献的总结以及分析，本文认为家族企业的定义首先不仅要考虑资本或者股份到底掌握在谁的手中，同时也要考虑家族文化在企业中的影响力，如果满足这两个条件以后，那么就可以被称作家族企业。家族企业可以说是一个古老而又现代的话题，家族企业也为东亚、东南亚、欧美乃至全世界的发展做出了巨大的贡献，家族企业一直都在顽强的生存与发展，家族企业自身的管理特色也蕴藏着巨大的机会，因为在这种以血缘和亲缘为导向的企业管理模式，企业本身的制度就具有很大的家族色彩，因此我们可以说董事长总经理文化即企业文化。

2.1.2 关于企业创新概念的研究

“创新”一词最开始出现于美籍经济学家约瑟夫熊彼特在 1912 年《经济发展理论》一书中，这在当时具有跨时代的意义，因为随着知识更新周期的不断减少，科技对当时生活的影响，创新的趋势已经成为了全人类不可阻挡的潮流。而创新最为活跃的区域是企业内部。熊彼特在当时还提出了“创新理论”，打开了人类创新领域的具体理论研究。到了 1960 年以后，美国经济学家华尔特罗斯托提出了“起飞”六阶段理论，详细的阐述了创新的本质以及在当时社会发展的意义，批判继承了之前学者的观点，同时华尔特罗斯托对创新的概念发展为技术创新，认为技术创新才是创新中最为关键的环节，高科技的作用在人类社会中的作用将会越来越明显，后来随着社会的不断发展，逐步证明了其观点的先进性以

及前瞻性，后来各个国家都把技术创新作为企业的主要创新推动，而专利数可以很好的衡量这个指标，但是其他领域的创新也是具有很重要的意义。杨菲(2018)博士在《企业知识积累与企业创新关系研究》研究一文中，在总结前人研究的基础上，详细的阐述了企业创新的概念，并且作出了十分严谨的归类，将企业创新分为三大类。杨菲博士在总结企业创新概念的时候，基本上涵盖了前人研究和分析的成果，不仅对企业创新的概念进行了整理，同时还提出了企业创新的类型。张子豪(2020)在对企业创新的研究上，总结了之前学者的研究方法，对企业创新的定义和特点都进行了一个详细的总结，他认为企业的创新具有不确定性以及跳跃性，同时创新转化为生产能力以后，会具有风险性以及外溢性，他认为凡是新的发明与创造对事物的发展有本质的提升，并且生产出来的各种产品，能够得到社会的广泛认可，这样的行为都可以称之为企业创新。关于企业创新的定义，这一个多世纪以来，创新的定义也在发生一些微妙的变化，但是关于企业创新的定义基本上都是大同小异，凡是能够促进企业利润增长的发明和创造都会被贴上“创新”的标签，企业创新的定义一直以来并没有太大的争议，目前社会各界广泛认可技术创新是其中最重要的环节。

通过对前人研究的总结和分析，本文认为企业创新就是可以对促进企业发展有利的一切发明和创造，并且能够适应市场发展规律。在分析前人研究的基础上，发现企业如果要提高创新能力，必须保证在做出投资决策时满足创新所有条件。因为企业创新虽然能够带来一定的效益，但是效益本身的大小不一样，而且创新往往都是失败的多，成功的个例毕竟是少数，所以对创新的投资一定要慎重对待。目前学术界对创新的衡量方式基本都是一致的，分别用研发投入的占比以及产出专利数两个指标来衡量，研发投入是企业创新的前提条件，而专利数的产出是企业创新最直观的体现，这样的衡量方式可以说是对企业创新做出以及较为完整的解释，而且对之后的研究也有了一个方便的衡量方式，通过准确的数据模型也使得本文的结论更加具有参考性。

2.1.3 关于影响企业创新的研究

1) 企业内部环境对创新的影响

杜娟（2007）指出中国创新激励制度相对于欧美发达国家起步较晚，在制约中国企业创新的内部因素中包括缺乏有效的激励机制、创新资金的投入的不足，以及企业内部存在不利于创新的企业文化，作者认为企业内部环境对企业的创新影响十分关键，所以营造有利于企业技术创新的内部环境对于企业的长远发展具有非常重要的意义，这就要企业内部在鼓励和支持创新的时候要建立激励机制，同时加强企业创新人才的社会福利待遇。马巍巍（2011）认为企业的创新能力与企业内部的财务能力和营销能力呈现正相关的关系，并且当企业内部出现资金问题的时候，企业的创新能力会大大降低，发生这种情况的原因是企业在创新的时候需要大量的资金投入，只有企业的资金链正常的运转，企业的创新才不会受到影响。郎香香和张朦朦（2021）研究中重点分析了与企业创新投入的关系，在一个企业中，企业员工之间的薪酬差距与基层员工和管理者之间的薪酬差距越大，对企业的创新的影响也会更加明显。造成这种现象的原因主要是，薪酬差距的增大会无形中增加公司的不平等性以及对抗性，从而影响到员工的创新积极性，因为员工是一个有感情的个体，肯定每个员工都希望被平等的对待。王加灿，胡良章与徐新华（2022）关于控制异质性与企业创新研究结果表明：企业内部控制效果越好，企业的创新能力越强，这几乎是呈现完全正相关的趋势，这其中包括了企业对于资金，人力以及社会资源的掌握，也从侧面说明了企业内部的核心力以及向心力越强，企业的内部环境越是有利于企业创新的进行，这一点在理论以及实践两个方面都得到了论证。

2) 企业外部环境对创新的影响

廖林溪（2021）研究了企业当地的宗族社会文化对企业创新的影响研究，通过实证结果表明，企业所处地区宗族文化浓厚程度与家族企业的创新投入负相关，因为宗族文化对于创新的态度往往是一种排斥的态度，家族所有权涉入与管理权涉入对家族企业创新投入的负面影响在这些地区时分明显，作者还发现外部环境

不确定性有时降低了地区宗族文化浓厚程度对家族企业创新投入的负面影响，由于受到地区宗族文化浓厚程度的影响，企业内部组织冗余则强化了家族企业创新投入的负面影响。陈红，张凌霄与焦旸（2022）研究了非金融类公司的创新群同效应，作者认为随着经济在生活中的作用越来越大，企业的领导能力以及融资约束以及外界的知识环境都会影响到企业的创新，作者重点关注了群同效应的作用，他认为与这个企业本身相关的那一类行业，如果别人会有所创新的话，那么也会带动这个企业本身的创新，并且通过他们的研究，显著性水平已经非常让人信服了，并且就目前提出的三大参考建议，都非常具有价值，而且在当今新冠疫情这么严重的情况下，这个研究对非金融企业也具有很大的指导意义。肖野（2022）较为系统的研究了政府的补助对企业创新的一个影响，他选择了上海深圳两个一线城市的公司数据，并且做出了非常严谨的数学分析，他是按照分行业和不分行业两个样本进行的回归，并且从两个方面进行了思考，最终得出了政府对企业的创新补贴都会影响到企业创新，而且这种影响往往都是非常良好的，再考虑了行业的异质性以后，作者也进行了十分完整的描述，在技术密集性行业的影响十分显著，而在劳动密集型行业的影响则不是那么明显，并且提出了十分优秀的建议，对当地政府的的管理也具有指导意义，不仅得出了研究的结论，而且还拓展了研究的结论，使得实验更加让人信服。唐大鹏，郑好，李渊与王伯伦（2022）研究了企业在基础资源配置的前提下，财政政策对于企业创新的影响，并且在分析中国特色制度下，企业应该如何顺应政策的趋势，提高自己的创新能力，作者认为应该增加资金的大量投入并且完善绩效的考核，这样才是企业创新最希望出现的外部环境，只有外部环境越趋于“和谐”，企业创新才能变得更好。

通过了以上的研究，可以清晰的看到不管是内在因素还是外在因素，对于创新的影响路径都不是单纯的线性关系，而是一种复杂、多元、动态的关系。在分析前人研究的基础上，我发现企业如果要提高创新能力，必须保证在做出投资决策时满足创新所需最低资金的数量目标以及考虑企业投入创新产出的风险评估能力，在创新的过程中也要考虑创新的时效性，因为市场环境条件的迅速变化，会使企业的创新决策很难满足市场竞争的时间需求。而且现在新冠疫情对人类的

影响也非常大，企业受到影响在所难免，在这种情况下，企业更应该充分利用自己的资源以及优势，去避免风险带来的不确定性以及危害性。从而让企业的发展能更加“和谐”。

2.2 关于家族成员参与企业管理的研究

1) 家族成员参与企业管理优点的相关研究

家族企业一般是由家族成员中的创始人担任企业的核心领导，其企业中的家族观念在企业的日常管理中占据了很大的作用，因此家族成员对企业有着一种天然的亲切感和使命感，使得企业内部的信任危机大大降低，并且能够缓解企业因两权分离而出现的代理问题。王琨（2015）认为家族化管理对企业有着正向的影响，家庭成员因为血缘关系而有着共同的思维方式和理念，所以企业内部有时会变现出超越一般企业的精诚团结，而且家族企业往往并不是仅仅考虑眼前的短暂利益，而是规划和考虑三十年、五十年甚至是几代人的经营发展，而且家族企业中的利他主义精神也会在一定程度上促进家族企业的发展，这种精神财富也可能并不是物质性的。作者认为，中华民族自古以来就看重长幼顺序，这也使得“长子”和“长女”在家族企业中与生俱来就带有更大的责任与使命。目前关于家族成员管理企业的优点，学术界的研究成果虽然特别广泛和丰富，但是对于家族成员管理企业的优点，现有的学者所提出的观点基本上并没有太大的分歧，而且家族企业管理的优点也越来越受更多企业家的认可，家族企业之所以能够历经沧桑，饱经挫折还能够不断发展壮大，与其自身天然的优势密不可分。顾明蓉（2020）针对中国古代家族的情况，研究了家族成员在家族文化中的作用，并且提出了家族成员对企业发展的不可替代的作用，作者认为“修身齐家”是一个追求较高的境界，个人参与到家族企业的日常经营中，不仅可以提高企业自身的利益，同时对个人来说，也是一种磨练，家国情怀永远是中国人内心深处最为真挚的情感，所以家族成员参与企业的管理，不仅仅会促进企业的壮大，而且还能使个人的综合素质得到全面的提升，使得家族成员更加具有认同感。王海燕（2022）研究了家族信托的作用，作者认为家族企业的发展真的太不容易了，家族成员一

生积累下来的各种荣誉信托都是一笔非常巨大的财富，他们看不见也摸不到，但是确确实实能为家族成员带来好处，这也使得家族成员往往能获得许多非物质收集，这些东西往往不能用金钱来衡量，在中国这样注重传统文化的氛围里，家族企业可以说就是最大的财富，作者认为为了能够使家族企业世世代代传承，家族的情感财富，必须得到重视，只有这样，才能保证企业以及个人得到好处。家族企业的优点在社会发展中非常突出，这也使得家族企业在社会发展中的作用不可替代，并且持续的为社会发展做出贡献。

2) 关于家族成员参与企业管理缺点的相关研究

家族成员管理企业的缺点是，家族企业严重依赖家族成员的管理能力和综合素质，家族企业可能因“因一人而发展壮大”，也可能“因一人而前功尽弃”，如果家族企业“去家族化”并不能得到家族成员的认可，会导致上市后公司的利润与营业收入降低。蔡诚（2002）首先认为人类进入新世纪以后，社会会变得更加开放，传统的思维模式必将会被淘汰，而且他在经过亲身经理以后，更加确定这一观点，他认为企业的权力如果一直内部传承，这种方法已经不再符合历史的潮流了，必须让先进的管理思想进入公司，引入能力强大的职业经理人，只有这样企业才能为将来不断变化的市场趋势奠定强大的实力。而且即使是家族成员能力出众，如果没有外来的员工进入企业的内部，企业也很难迸发生机与活力。所以蔡诚的观点在当时属于比较开放的。王勇（2022）在谈及家族企业可持续发展的时候，认为无论是家族的治理还是企业的治理，参与治理的人必须要树立利益相关方的思想，如果企业始终只考虑少数人的权益，那么企业的发展也不可能长远，只有在尽可能地满足各个利益相关方的利益诉求，企业才能健康良好的运行，最终实现家族企业的可持续发展。关于家族成员参与企业管理缺点的研究，目前学者们提出了很多的建议和想法，根据下现有的文献来分析，家族企业在市场竞争中的缺点也是客观存在的，企业如果想要适应社会的生存和发展，必须通过扬长避短的方式增加其竞争力。杨均华，李盈和王超（2022）以中国美的集团为例，去探讨家族企业的相关治理，美的集团可以说在中国绝对是名列前茅的家族企业，其规模之大肯定会超越一般的上市公司，作者以内部审计为案例进行研

究，就其独立性和工作性质提出了四大建议，同时也总结了家族企业发展中存在的一些弊端，作者认为这些弊端往往不是美的一家上市公司会存在的，但凡是家族企业都会存在自身的缺点，因为家族企业自身的性质就决定了，它和别的企业存在不一样的地方。美的集团创立差不多已经有半个多世纪，之所以能发展越来越厉害，是因为内部审计发挥了强大的作用，这也为其他家族企业的发展提供了强大的思路。

本文认为，家族成员参与企业管理利弊共存，家族企业本身的家族特色既可以使企业降低管理成本，提高企业效率，但同时也会使企业因为固步自封，权力过度集中而错过发展机遇。企业的优点主要是家族企业一般是由家族成员中的创始人担任企业的核心领导，其企业中的家族观念在企业的日常管理中占据了很大的作用，因此家族成员对企业有着一种天然的亲切感和使命感，使得企业内部的信任危机大大降低，并且能够缓解企业因两权分离而出现的代理问题。缺点就是早期在内部，往往都是一个人说了算，其他人很少或者根本没有什么权力，而且就算权力能到达其他人手里边，也是在家族内部的几个成员内流动，所以导致了企业内部会有很多不公平的事儿发生，导致了企业有时候不能正常发展。但无论是优点还是缺点，关于家族企业的研究依然处在一个动态的变化中，而且随着社会的不断发展变化，优点与缺点也可能会相互转化，因为家族本身就是一个非常复杂的结构，研究其优缺点可以为题目的分析打下坚实的基础。

2.3 关于管理者对企业创新的影响研究

由于创新本身具有风险性和不确定性，企业如果想在创新上有所突破，对于企业的管理者而言必须具有一定的综合素质能力和冒险精神。Biais, Rochet 和 Woolley (2015)研究发现，企业内部产出专利数最快的时候往往使企业引入新管理者的时候，因为公司在经历一段时间的发展以后，可能现有的运营体系和思维理念相对固化，需要引入“新鲜的血液”来给企业增加新的活力，而且新管理者进入公司的时候风险预防措施的实施并不是那么严格，因此可以使企业在开展创新活动的时候难度系数更低。Cláudia, Ferreira 和 Matos (2019)研究了管理者的

学历对创新的影响，通俗的讲就是，学历越高，越能促进企业的创新，因为创新是需要知识作为前提的，没有知识，何谈创新。而且知识在现代社会中的作用已经越来越明显了，所以管理者越是有文化，对企业创新的影响肯定越好，只要不断提高管理者的各方面的能力，才能保证企业创新的效果越来越好。而且通过之前的总结，也不难发现，管理者有时候会对企业的创新有关键性的影响，包括首席执行官以及董事会的成员们，所以企业要是想有所突破，管理者的作用不可忽视。William 和 Liu（2019）首先从组织行为学的角度发现管理者的基本信息会对创新产生影响，比如受教育程度，性格，年龄以及自身的经济收入等基本特征与企业创新存在显著的相关性，这种研究是在基于一定的理论基础来进行的，作者不仅认识到创新与金钱有关，还有人本身的各种因素有关，这完全符合理论分析以及我们日常生活的直观感受。刘子旭（2021）验证了过度自信的管理者正向影响企业创新活动，企业的创新与管理者的性格存在内在关系，管理者对自身能力的肯定程度几乎与企业创新的能力呈现正相关，但是企业面临的风险也会随之提高，在一些高新技术产业中高新企业中管理者过度自信对企业创新的正向影响更为显著，企业创新的时候，都是打破原有物质的基础上进行的，任何创新在一开始往往并不会被大部分人认可，都会被认为过度自信，因此对自身力量的肯定也会促进企业的创新。

通过对之前学者研究的分析总结，可以得出管理者对企业创新的影响十分明显，而且根据组织行为管理学的相关理论也可以证明这种现象的客观真实性。在企业内部管理者的综合能力以及爱冒险的品质称为这些因素中最关键的两个因素，按照原先运营方式来发展的企业会因为管理者的个人行为而使得企业的创新周期缩短，同时这种特点还存在于整个市场竞争的行为之上，虽然管理者喜欢冒险的程度几乎与企业创新呈现正相关的关系，但是创新的风险同样不小，如果创新带来的收益并没有达到预期，可能会给企业带来意想不到的损失，因此管理者企业在做出创新决定的时候也要尽可能考虑实际面临的情况。

2.4 关于家族成员参与度对企业创新的研究

随着社会经济的快速发展，市场竞争对于家族企业创新能力要求的日益增加，家族企业管理者创新意识的不断增强，越来越多的家族管理者开始思考，如果自己一直大权在握，是否真的会有利于家族企业的创新发展？而且之前的文献也总结出创新必然伴随着风险，创新的收益几乎与管理者的冒险程度呈现正相关的关系。但是家族成员在面对企业创新的时候，更多的是考虑家族社会情感财富，创新并不是企业发展战略中的核心目标，但是如果想要企业能够在生存下去的话，创新是必须要面对的一个话题。正是在这样看似矛盾的背景下，越来越多的学者开始关注参与度和企业创新的关系，并且都表达了自己相应的观点和看法。

Villalonga 和 Amit (2006) 提出了家族控制对企业绩效之间的关系模型，并且分析了家族权力集中度对创新的影响。作者认为家族成员在企业中的参与度，与大部分企业的创新呈现出一种非线性型关系，这在当时非常具有参考意义，但是作者研究的内容非常广泛，涉及变量非常多，后来的学者也开始逐步缩小研究范围。在此基础上，对影响家族企业创新能力的治理方式提出了相对于之前学者不同的看法，而且采取的研究方法也更符合现实情况，最后运用计算机处理器得出结论，精确度更高。赵敏(2017)在研究中表明：家族成员参与企业管理太过于频繁的话，会对企业的创新造成损害，作者认为这是一种单纯的线性关系，提倡“去家族化”来实现家族企业创新能力的提高。赵天真(2021)分析了中小家族企业投资机会、融资约束与研发创新的关系，认为中小家族企业中家族成员参与日常事务有益于促进研发创新；现金-现金流敏感性模型运行结果可以表明，融资约束确实在我国中小企业增强自身研发创新的过程中成为了“卡脖子”的问题；此外，还发现融资约束在企业投资机会与研发创新之间发挥了负向调节作用，但是在家族企业中，融资约束的负向调节作用并不显著。机制分析表明：政府补贴能够一定程度上缓解企业的资金紧张，从而对企业的研发创新起到积极影响。赵勇(2021)基于中国家族上市公司的经营情况，提出了二代涉入对家族企业创新的影响，这是的研究更加具有学术意义，因为这不仅是企业创新的影响，同时也为

家族根据创新的能力来衡量企业的传承。目前学术界关于家族成员参与度对企业创新的研究相对较少，而且得出的结论也随着时间的推移也产生一定的变化。刘欣然，张少阳（2022）研究了手足共同治理企业的影响，主要是针对企业创新领域的，作者发现的观点非常贴近现实生活，他在研究大量的家族成员经历的时候，发现家族成员有过“苦难经历“，将来治理企业的时候，会促进企业的创新发展，他的研究是将客观事实与主观经历结合起来，这样的研究结论可是说开创了家族企业研究的另外一个视角。

本文认为，家族成员在企业中的参与度对企业创新存在影响，需要在总结前任文献的基础上，分析其中的内在关系，目前国内外并没有得出一个共同认可的结论，企业的类型不同，得到的结论往往也不同。家族企业和企业创新两个研究因素都是十分复杂的，家族企业本身的家族特色既可以使企业降低管理成本，提高企业效率，但同时也会使企业因为固步自封，权力过度集中而错过发展机遇。家族成员在企业中的参与度对企业创新的影响，也会逐渐成为一个同时受学术界和企业关注的话题。

2.5 相关理论

2.5.1 委托代理理论

委托代理理论倡导两权分离，它的出现是社会经济发展中的一个必然产物，家族企业内部的环境，一般人真的很难去理解，其中内部的运行逻辑有时候也不符合一些特定的规律，经营权和所有权是家族企业经常很难处理的两个权力，之所以会出现这种情况，是因为家族企业的权力如果一直掌握在少数人手中，其实这对企业的可持续发展是非常不利的，因为人终究是有感情的个体，在面临权力集中的时候，都不能保证自己做出的决策就是最好的，如果换一种思路，把所有权和控制权两权分离，那么企业在面临决策的时候，就会有不同的思想进行融合，这样对企业本身就是非常有好处的。但是家族成员也不能保证职业经理人对企业本身是否如同自己那样具有强烈的责任感和使命感，因为

外来引入的管理者，在进入家族企业的时候，并不是说有多么崇高的理想，而是出于对物质的考虑，也有少数外来管理者会将企业是为自己的“家”，但是这样的人毕竟是少数，所以委托代理也存在一定的难度，但是随着社会经济规模的不断扩大以及知识更新周期的不断减少，委托代理也成为了一种必然的趋势，而且委托代理关系已经在社会上广泛存在了，许多有争议的问题必须通过委托代理来解决，所以委托代理理论也是本文十分关注的一个理论，因为委托代理理论符合当今社会的主流契约精神，比人情世故那些更容易让人接受，委托代理理论不仅仅为家族企业的发展提供了一些特定的方法，同时也为社会各界处理问题提供了一些独特的参考建议。家族企业管理模式的特点就是权力过度集中，家族企业管理水平的高低几乎与家族管理者的综合素质呈现正相关，但是如果企业管理者的能力有所欠缺的时候，企业会出现很大的管理漏洞。后来也有学者认为家族企业存在“双重三层”代理问题。

2.5.2 管家理论

管家理论可以说是对委托代理理论的补充说明，使得在分析家族企业发展的时候，多了一个全新的视角，使得宏观分析更加准确。管家理论认为经理人和委托人虽然在日常生活几乎没有任何相关性，但是他们的作用殊途同归，都存在为企业的效益而奋斗的宗旨，可以说是一种对立而统一的关系，因为随着人类文明的进步和发展，在满足基本的生存条件以后，职业经理人也希望得到精神上的认可，如果一个经理人在家族企业长时间工作，却不能得到其他人的认可，那么毫无疑问，他的工作生涯是失败的，这种心理上的打击可能并不涉及物质财富那些，但是他人的忽视对经理人的影响有时候是致命的，因为经理人如果不能自我实现，那么对其工作的热情也会大打折扣。相反，如果职业经理人在满足基本的物质生活以后，还能得到企业员工的认可，这会大大增加职业经理人对于企业本身的责任感和认同感，这种非物质财富可能也会使得职业经理人在面临企业困境的时候，选择与企业共度难关，这不是一种虚无缥缈的情感，而是这种情感可以作为家族社会情感财富的组成部分，企业的发展起到促进作用。管家理论在当今的社会中发挥的指导作用越来越明显，它是人

类追求情感价值的一个侧面反映，在规模较大的上市公司中，管家理论发挥的效果也是而非常明显的。

2.5.3 利他主义理论

利他主义理论认为个人要把自己的价值贡献给他人，团体以及整个社会，而且在做出每件事情的时候，最初的目的都是出于慈善，也不期望能够给自己带来回报。在家族企业中利他主义是经常存在的，但是无论是什么类型的企业利他主义理论绝对不能作为企业的核心思想，如果企业的管理者将利他主义作为家族的核心思想，那么企业的管理者就是不合格的，是严格意义上的慈善家。但是利他主义理论是我们研究家族企业必须要参考的一个理论，因为家族企业内部好多问题，通过基本的逻辑和分析是无法解释通的，而且家族成员内部为了企业本身，做了许多不求回报的事，这种现象也是客观存在的。家族成员对于家族本身的利益重视程度甚至会超过对“小家”的利益重视程度，因此家族成员在付出体力和劳动的时候，往往并不会在意自己的付出与回报是否符合主流认可观点，而且家族成员更多的并不是在意自己在企业中获利的多少，而是希望得到家族成员的道德认可，这种非物质满足感使得家族企业不管遇到什么挫折困难，都会一直为企业而奋斗。家族上市公司家族成员密切的亲缘关系和强大的集体主义文化孕育了家族上市公司特有的关系治理模式。

委托代理理论是本文理论视角的核心，在家族成员参与度对企业创新的影响上，家族成员如何参与企业才能够既保证家族企业的特色，同时用能促进企业的创新，委托代理理论提供了一个非常好的理论视角。21世纪的今天人们依旧去思考家族企业的传承问题，这个话题可以说是古老而现代的一个话题，它不仅对企业内部造成了相当大的困扰，同时整个社会也在思考和它有关的相关问题。现有的研究学者为了更好的研究如何让企业更好的传承，可以说已经费尽心思了，但是不管人们如何努力，这个问题就是不能得到有效的解决，虽然到目前为止，本文的核心理论也就是委托代理理论得到了大部分人的认可，但

是其他理论的优势也很明显，与此同时，我们应该多多学习前人理论的基础上，去创造更新的理论，从而促进企业的良好发展。

2.6 文献述评

目前在现有的文献中关于企业创新的话题，国内外都展开了较为丰富的研究，根据现有的研究结果可以得出结论，企业的创新难度一般较大，而且影响企业创新的因素也非常多。目前对于企业创新的影响这一研究板块，对于家族企业这类话题也应该涉及历史文化、宗族观念、权力分配、战略规划、市场营销等多个领域，因为家族企业本身的治理相对于其他企业而言难度系数更高，而对家族企业内部环节的相关研究，目前受关注程度还相对较少。现有的研究成果为本文开展研究提供了理论基础，并且基于研究现状和当前研究所存在的不足提出自己的看法和观点。目前学术界对于家族企业的研究主要有以下几个缺点：1) 对家族企业的研究过度关注于经济本身，学术界认为家族企业之所以能经历各个时代的考验，最终顽强的存在于我们周围，主要是因为家族成员对经营业绩的重视。经营业绩是衡量一个企业好坏的必不可少的因素，但是却不是唯一因素，一个优秀的家族企业还要参考其他衡量指标。2) 对家族企业创新的研究相对来说很少，因为在提到家族企业这个词语的时候，大多数人都会首先与血缘挂钩，认为家族企业必然是一个传统类别的行业，与主流观念中的新型产业不一样，其实这种观点也是不全面的，家族企业虽然存在家族特性，但是按照前的发展情况来看，家族企业也在逐步的融入社会发展的潮流，对创新的重视程度也越来越明显。因此未来学者可以增加对家族企业创新领域的研究。3) 缺乏感性因素的分析。目前对于家族企业的研究学术界通过数据分析模型来验证结论的有效性，但是家族成员内部的感性因素并不弱于理性因素，如果能够将理性因素和感性因素结合起来，那么最终得到的结论才是最符合现实情况的。在目前关于家族企业的相关文献中，还存在这样的问题：许多非常有名的专家和学者认为中国传统的儒家文化会影响到一个企业的经营发展，这种观点不能说是错误的，但是具有一定的局限性，在许多年轻学者看来，儒

家文化几乎和封建思想文化划等号因为儒家文化家族企业治理研究中，诸多学者认为“家文化”对企业发展有阻碍作用，不仅会影响到个人的发展，同时也会影响到企业的发展，因此好多学者想要删除掉这种文化在企业中的影响作用。但是当我们打开中国发展历史以及世界发展历史的时候，不难发现儒家文化其实对家族企业的影响都是利大于弊。儒家文化对于家族企业的产生以及发展都起到了非常大的作用。除了血缘关系外，同时还会涉及一些伦理道德，从而使得而个体价值与儒家文化的统一，在儒家文化的作用下，家族企业得到了很好的发展。这一家文化氛围可以使得家族企业更好的发展。

在分析之前学者们的研究可以发现，企业内部因素往往是影响企业创新的重要因素。“打铁还需自身硬”，社会的发展一直都处在一个动态的变化中，只有不断提高家族企业的抗风险能力，才能保证企业创新的发展，最终才能在社会竞争中生存下来。因此我的论文研究方向主要是，将家族成员在企业中的参与度和企业创新同时进行研究，探讨它们两者到底存在怎样的一个关系，同时还需要结合一些感性因素，就是家族成员内心的真实想法，以及血缘关系的重要性，在此基础上结合本文的三大理论，在得出结论以后，提出适合实际情况的建议，为家族成员和企业创新提出最合理的建议。同时本文在学习和参考之前学者的基础上，一直都是批判的吸收和继承前人的观点，在分析前人的研究成果以后，总结出他们的不足，然后提出自己的观点，这样的研究更加严谨，也更加具有实证意义。

2.7 理论框架

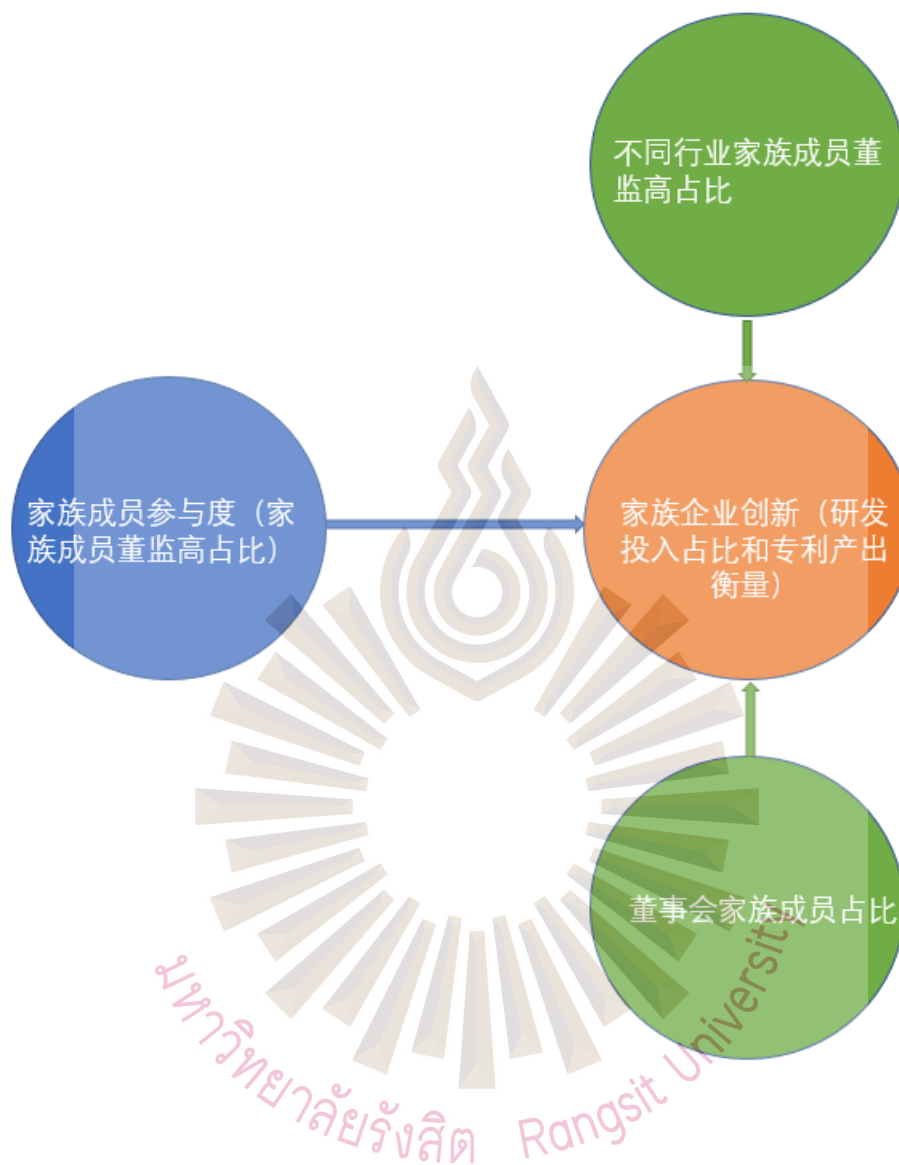


图 2.1 研究理论模型图

图片来源：本文自行整理

第 3 章

研究方法介绍

无论是家族企业还是企业创新都备受关注，因此本章的主要目的是提出研究假设来论证家族成员参与度对企业创新的影响及其关系，并且对论文的研究方法具体阐述。同时提出了关于论文研究的理论模型，并且关于数据如何具体的分析也做了详细的说明。

3.1 提出假设

创新是本身需要投入大量的资金和物力，即使在满足创新所需的客观条件以后，也不能保证创新的产出。其次创新需要建立在多元思维以及理论高度的基础之上，经过多轮的脑力激荡，最终才能产生创新产品。企业在做出创新决定的初期，原始的本意是希望创新可以为企业带来利润，但是在现有的创新产品中，能够为企业带来科技突破以及经济效益提升的创新产品很少。冯媛(2021)指出，相比于国有企业，中国非国有企业对风险更加敏感和厌恶，家族企业更为突出。作者并不是个例的观点，对与家族企业创新这件事，在学术界普遍存在这样的观点，而且根据我们日常的生活经验以及中国传统文化氛围对我们的影响，我们可以发现老一辈人对创新有时候并不是特别感冒。在中国古老的文化中，家族企业的成员往往十分忠诚于家族本身，他们认为企业是自己用毕生心血来经营的，所以一般不会用企业的风险来换取创新的不确定性以及收益性。

家族成员为了维持家族企业现有的经济情况以及自己在家族企业中的地位，通常不太喜欢有挑战的活动，中国人的传统思维普遍认为稳定是幸福生活的前提，主要是儒家思想长期在中国文化氛围中的影响造成的。也正是在这种情况下，家族成员在面对是否要做出创新决策的时候，通常是直接拒绝。其次家族企业对创新的回报要高于一般的企业，因为家族企业内部的管理非常复杂，在创新这一板

块如果想要有所突破的话，要付出更多的精力与成本，会对创新成果要求更高的收益补偿，而且往往是家族管理者的风险厌恶程度越高，要求的收益补偿也越高。而且家族企业还会出现一些非常特殊的情况，比如家族企业的研发团队发现了非常具有意义的创新项目，因此提出以下两个假设：

H₁:家族成员在企业管理中的参与度越高，对企业研发投入的抑制作用越大。

H₂:家族成员在企业管理中的参与度越高，对企业专利产出的抑制作用越大。

由于不同行业之间，家族企业中家族成员在企业中的参与度是并不完全相同的，因为企业类别不一样，那么家族成员在企业日常管理上使用的方法肯定不一样，而且好多企业家族成员不能过分干涉科研人员的日常工作，在那些高精尖领域中，专业人才的作用非常明显。部分行业由于其自身的特殊性使得家族成员在企业当中的参与度较高，但是家族企业普遍存在一个共同特点：对待风险的厌恶性以及高度重视家族社会情感财富，因此为了使实验结果具有稳健性，也为了比较研究结果在不同行业之间的差异，本文将样本中的企业根据所属行业的不同进行分类和总结，并且按照相关模型进行分析，因此本文提出如下假设：

H₃: 不同行业的家族企业，家族成员的参与度增加会抑制企业的研发投入，但是抑制效果不尽相同。

H₄: 不同行业的家族企业，家族成员的参与度增加会抑制企业的专利产出，但是抑制效果不尽相同。

为了减少实验的偶然性，增加实验的稳健性，本文采取替换解释变量来进一步验证结果，本文采取董事会家族成员占比替换之前的解释变量。之所以选择用董事会家族成员占比替换，主要是因为董事会的作用确实太大了，不仅可以参与企业的计划的制订，同时还具有一些特定的权力，比如说，奖罚功能以及召开大会的功能。在家族企业中董事会的作用更加突出，除了具有以上的功能以外，在家族企业的传承中，董事会也能影响到这个问题，随着经济的发展，董事会在家族企业的作用也十分的突出了，如果董事会家族成员占比越高，对企业本身的影

响肯定是不一样的。因此为了保证结果的稳健性和可靠性，本文采用家族成员董事会占比替换解释变量董监高占比，本文提出如下假设：

H₅:董事会家族成员占比越高，对企业研发投入的抑制作用越大。

H₆:董事会家族成员占比越高，对企业专利产出的抑制作用越大。

表 3.1 研究假设总结

序号	假设内容
H ₁	家族成员参与管理会抑制企业的研发投入
H ₂	家族成员参与管理会抑制企业的创新产出
H ₃	不同行业家族成员的参与度与企业研发投入均为负相关关系但不尽相同
H ₄	不同行业家族成员的参与度与企业专利产出均为负相关关系但不尽相同
H ₅	董事会家族成员占比越高，对企业研发投入的抑制作用越大。
H ₆	董事会家族成员占比越高，对企业专利产出的抑制作用越大。

资料来源：本文自行整理

3.2 研究方法

1)文献研究法。文献研究法主要是收集、鉴别、整理文献，并通过对文献的研究形成对事实的科学认识的方法。因此本文查阅了大量的有关家族企业以及企业创新的相关文献，在分析和研究前人的理论成果以及不足之处后，使得本文能够站在一个较为全面的视角来进行论证。因此本文是在阅读大量的国内外相关文献资料的基础上，提出自己的观点，最终分析家族成员参与度对企业创新的影响。现有的文献为本文的写作提供了扎实的理论依据，同时本文的研究成果也会使该理论的研究成果更加完善。文献法是本文实证研究中最为基础的研究方法，它不仅可以让全面的认识家族企业，同时也能为本文的研究提供崭新的思路。

2)统计分析法。在学术界主要是运用数学方式，建立数学模型，对收集的各种数据及资料进行数理统计和分析，形成定量的结论。在本文中，首先要通过 CSMAR 数据库收集到家族企业的相关数据，包括家族成员的董监高占比，

企业的研发投入和专利产出，以及相关控制变量的数据收集，在数据分析时，首先要对对样本进行描述性统计分析，使得对样本有一个整体的描述，其次，通过相关性分析初步判断解释变量与被解释变量之间的关系，因为家族成员参与度与企业创新并不是单纯的函数关系，而是一种线性关系；再次，通过多元回归分析法进行验证，因为家族企业的创新还会受到其它因素的影响，需要建立多元回归模型来判断回归系数的正负及绝对值大小；最后，再进行稳健性测试检验回归分析结果是否稳健，本文主要是替换解释变量以及按照行业进行划分，从而得出研究结论，并且在得出结论后，考虑企业实际发展情况来提出符合实际情况的观点。统计分析法是目前学术界关于定量研究非常实用的方法，因此本文采用统计分析的方法，去研究论文中解释变量和被解释变量的关系，从而得出合理的结论。

3.3 调查研究和数据收集

最初学者们关于家族企业数据来源多为访谈调查法，但随着时间的推移，访谈法逐渐被统计分析法所取代，目前学术界基本上不再使用访谈法作为家族企业研究的首选方法了。首先访谈法收集到的样本为打分不连续数据，包含了调查者与被调查者的主观性，得到的结果并不能真实反映解释变量与被解释变量的关系。其次如果直接采用访谈法的话，收集样本的难度极大，而且多为某一区域的家族企业，得到的结果只能反映极个别企业的创新情况，实验误差非常大，得到的最终结论不具有说服力，因此本文的财务数据将从上市家族企业相关财务报表披露中获得的客观连续数据，而且收集到的数据准确度较高。

本文之所以选取 2013-2016 数据主要原因是：2019 年以后家族企业受新冠疫情影响较大，收集的数据不具有实证性，而 2019 年之前数据保存较为完善的年份就是 2013 年到 2016 年，其余年份都存在不同程度的缺失，因此本文选取 2013 到 2016 家族企业的面板数据。并且去除了国泰安数据库中不符合要求的一些行业，比如金融行业以及带有*标志的行业。

3.4 研究对象的描述

3.4.1 家族企业中家族成员参与度（解释变量）

国泰安数据库中关于家族成员参与企业管理的衡量有一个非常明确的衡量指标，主要是董事，监事以及高管，这三者中的家族成员占比，我们可以作为解释变量来存在，国泰安数据库中称之为董监高占比。因为家族成员在企业中大多从事管理者，而且真正能够影响到企业创新决策的往往都是管理层。

3.4.2 企业创新（被解释变量）

目前学术界对于创新的衡量方式非常明确，几乎没有什么太大的争议。即通过研发投入占比以及专利产出来衡量，但是由于每个企业的情况不一样，所以导致申请的专利数差别非常大，同时也为了计算简便，结果醒目，我们不适用专利数本身的数值，取 \ln 值，同时在后边加 1，因为如果企业专利数为 0 的话，则无法取到自然对数。

3.4.3 控制变量

公司规模、总资产收益率和资产负债率是企业经营好坏最为直观的体现，而且每一个变量都可以用具的数字表示，和企业的日常经营高度相关。这些变量都会对企业的创新造成影响，但是公司规模、总资产收益率和资产负债率都不是本文主要关注的变量，因此将这些变量作为控制变量来分析。因此本研究模型设置了如下控制变量：公司规模(SCALE)、总资产收益率 (ROA)、资产负债率(LEV)。

3.4.4 变量汇总

表 3.2 总结了变量符号和释义，研发支出、专利数量、董监高人数占比、公司规模、总资产收益率、资产负债率。

表 3.2 变量汇总图

变量名称	计算公式
INNO-INPUT	研发支出/总资产
PATENT	Ln（专利数+1）
FAMILY	家族成员担任董监高的人数/董监高总人数
SCALE	Ln（总资产）
ROA	净利润/总资产
LEV	总负债/总资产

资料来源：本文自行整理

3.5 数据分析模型设计

模型 3-1 是关于家族成员参与度与创新关系的模型，在模型中加入了时间固定效应，其目的是控制不随个体而变但是随时间而变的特征。

$$\text{INNOVATION}_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 \text{FAMILY}_{i,t-1} + \beta_2 \text{CONTROL}_{i,t-1} + \text{YEAR}_{i,t-1} + \varepsilon_{i,t-1}$$

(3-1)

如果回归系数 β_1 为正，则会起到促进作用；如果回归系数 β_1 为负，则会起到抑制作用。

为了保证实验结果具有稳健性，本文将筛选出来的家族企业按照行业进行划分，研究不同行业的家族企业中家族成员参与度对企业创新的影响研究，同时用董事会家族成员占比替换原解释变量，保证实验结果的稳健性。本研究采用模型 3-2 和 3-3 进一步验证家族成员参与度对企业创新的影响，解释变量依旧采取提

前被解释变量一期的数据，并且加入了时间固定效应。

$$\text{INNOVATION}_{i,t} = \alpha_0 + \alpha_1 \text{INDUSTRY}_{i,t-1} + \alpha_2 \text{CONTROL}_{i,t-1} + \text{YEAR}_{i,t-1} + \varepsilon_{i,t-1} \quad (3-2)$$

分别将研发投入和专利产出代入模型 3-2 中，则回归系数的正负分别验证假设 3 和假设 4 的推断，如果回归系数 α_1 为正，则会起到促进作用；如果回归系数 α_1 为负，则会起到抑制作用。并且回归系数绝对值的大小也决定影响程度的大小。

$$\text{INNOVATION}_{i,t} = \theta_0 + \theta_1 \text{FamDirNumber}_{i,t-1} + \theta_2 \text{CONTROL}_{i,t-1} + \text{YEAR}_{i,t-1} + \varepsilon_{i,t-1} \quad (3-3)$$

分别将研发投入和专利产出代入模型 3-3 中，则回归系数的正负分别验证假设 5 和假设 6 的推断，如果回归系数 θ_1 为正，则董事会家族成员占比越高，对企业创新会起到促进作用；如果回归系数 θ_1 为负，则董事会家族成员占比越高，对企业创新会起到抑制作用。

第 4 章

关于家族成员参与度对企业创新的实证结果

4.1 描述性统计分析

4.1.1 变量描述性统计

本文在经过筛选以后，剔除了不符合条件以及存在数据缺失的企业，一共保留了 204 家企业，同时采用 SPSS24.0 进行实证分析。首先对样本进行一个描述性统计，描述统计的结果在表 4.1 可以完整的反映出来，描述性统计有四个指标来衡量，其中 PATENE 和 SCALE 两个量并不是其数值本身，而是在取 LN 值后的一个量，这样做的目的是减少实验的极差性以及使得数据更加醒目，同时在计算的时候更加简便。描述性统计首先对国泰安数据库中关于家族企业的数据库有一个基本的了解和把握。保证实验能够顺利进行的一个前提，实证研究的第一步往往都是非常重要的。

表 4.1 变量描述性统计

变量	最小值	最大值	平均值	标准差
FAMILY	0.0455	0.3684	0.1571	0.0715
INNO-INPUT	0.0005	0.0850	0.0248	0.1398
PATENT	1.0986	10.8828	4.9263	1.3791
ROA	-0.1617	0.0278	0.0606	0.5466
LEV	0.0080	0.8282	0.3039	0.1737
SCALE	19.2176	25.2974	21.3512	0.8918

资料来源：本文自行整理

4.1.2 不同行业家族企业描述性统计

本文将样本中的家族企业分为计算机软件行业、生物医药行业、日常消费制造业以及工业四大类，并且对不同行业中家族企业的家族成员参与度、研发投入以及专利产出进行了总结和分析。

1) 不同行业类型的家族成员参与度

图 4.1 结果说明，生物医药行业的参与度最高，而工业类别的参与度最低，因为在涉及科研技术等尖端领域的家族企业中，家族成员往往更喜欢让核心技术在企业内部流动，企业的核心技术泄露的风险也就越大。在工业类型的家族企业中，家族成员参与度最低，因为工业生产往往具有自动化、标准化以及流水线等特点，在企业运行过程中，通常会出现一种“多劳多得”的情况。而且在工业类别的家族企业，经常会出现管理层长时间处在生产一线的情况，这也使得家族成员和非家族成员之间的隔阂进一步消除。因此家族成员参与度和企业本身的类别也有很大的关系。而且我们也可以清楚的看到，他们之间存在的差别并不是有非常大，这主要是由于企业本身的特质决定的。

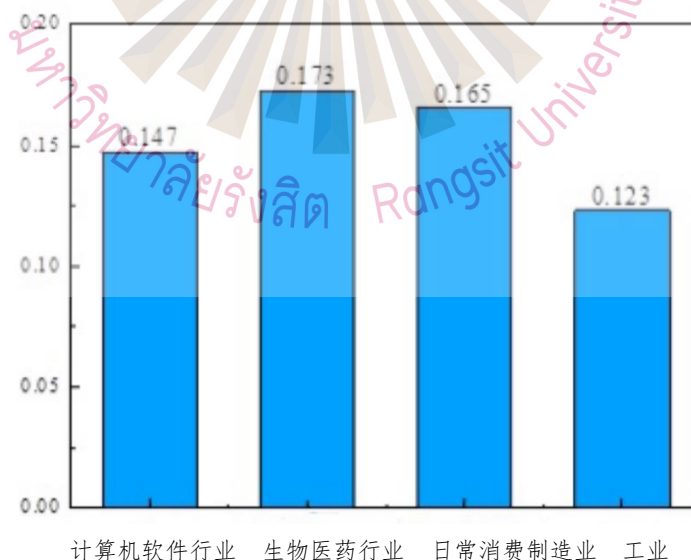


图 4.1 不同行业家族成员参与度

图片来源：笔者自行整理

2) 不同行业类型的研发投入

从图 4.2 我们可以得到以下的结论：计算机行业发展的趋势日益迅猛，无论是经济高度发达的欧美国家，还是处于上升期的发展中国家，由于 IT 行业具有高薪的诱惑以及技术专业性的，因此计算机领域的研发在短时间内投入大量的费用，从而可以创造市场竞争的优势，即使是家族企业也不例外。工业类别的家族企业由于具有收益稳定性以及资本的强循环性，因此并没有必要大量投资创新来促进企业的发展，这也就使得工业类型的家族企业研发投入所占比重最低。而且根据目前的行情来分析的话，企业创新的能力与投入的资金总体上呈现正相关的趋势，可能行业有所差别，但是基本上大同小异。

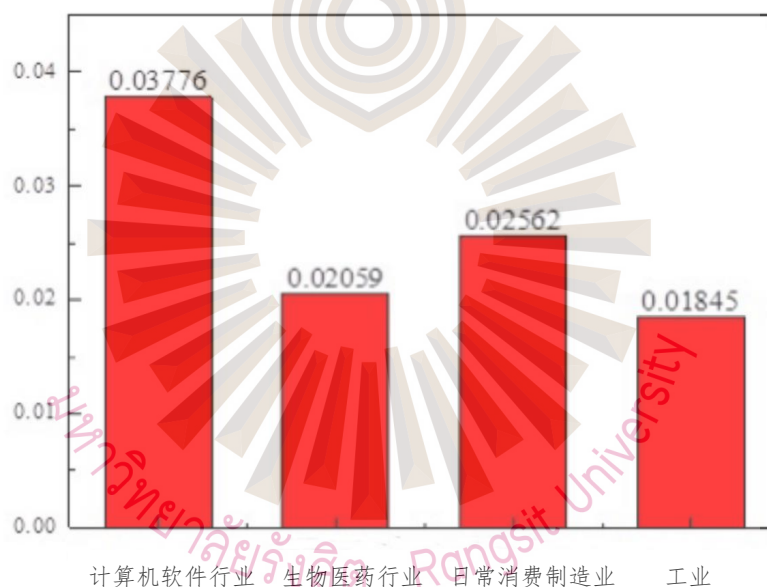


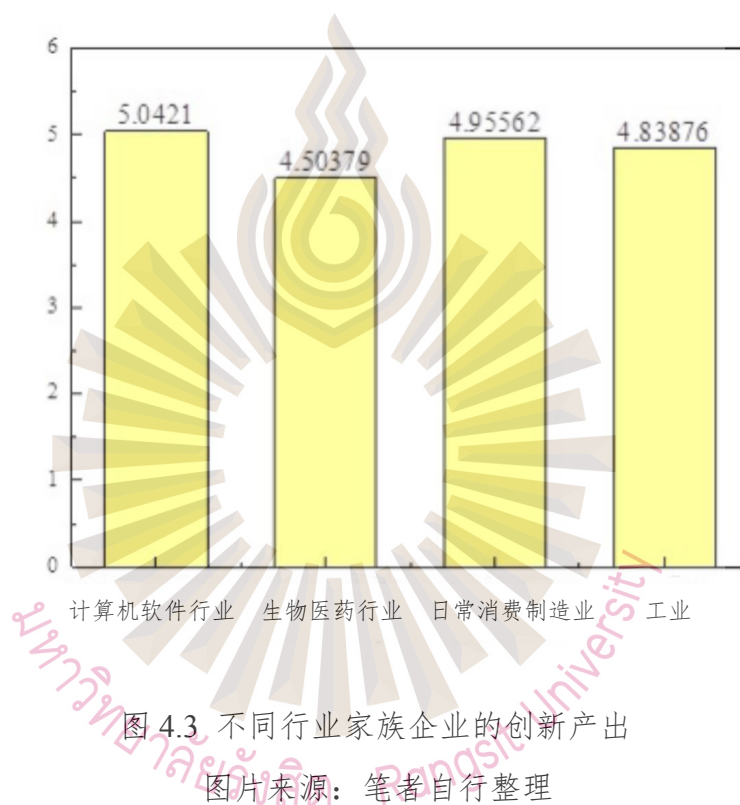
图 4.2 不同行业家族企业的研发投入

图片来源：笔者自行整理

3) 不同行业类型的专利产出

图 4.3 的分析结果说明，计算机软件行业目前是一个十分热门和火爆的企业类别，而且计算机软件行业运行速度快以及青年型人才所占比重较多，这也使得计算机软件行业专利产出较快。生物医药行业往往是以医学和生物化学为主要指

导理论，研发过程本身就需要几年甚至几十年的时间，是“马拉松”式的研发历程，而且研发成功后，并不能第一时间得到认可，需要临床试验来证明其有效性。因此生物医药行业类型的家族企业由于技术门槛过高，再加上医药类别的创新产品的检验周期过长，所以导致了生物医药企业产出专利最低。专利数一直都是企业发展好坏的一个重要参数，专利数的多少决定了企业创新产出的效果，而专利质量的高低决定了是否能够掌握前沿科技。



4.2 相关性分析

从下表中我们可以看到，家族成员参与度与所有的变量都存在负相关的关系。企业成立时间短，处在成长期阶段，这个时候需要家族成员大量参与企业的经营管理，因为家族社会情感财富这个时候能发挥非常强大的作用。在现实生活中，这种现象也得到了充分的验证，说明了在中小家族企业，家族成员参与度高，可以促进企业的创新。通过相关性分析，我们也发现了以下主要的结论：大体得到家族成员参与度对创新的投入和专利产出的影响为负，但是企业的创新不仅仅与家族成员参与度有关系，还会涉及到资产负债率等多个因素，因此还需要建立多元回归模型来证明假设是否成立。

表 4.2 相关性分析

	FAMILY	INNO- INPUT	LN (PATENT)	ROA	LEV	SCALE
FAMILY	1					
INNO-INPUT	-0.085*	1				
LN (PATENT)	-0.087*	0.208**	1			
ROA	-0.014	0.246**	0.028	1		
LEV	-0.184*	-0.058	0.257**	-0.232**	1	
SCALE	-0.205**	-0.076*	0.478**	0.019	0.526**	1

*. 在 0.05 级别（双尾），相关性显著。

**. 在 0.01 级别（双尾），相关性显著。

资料来源：本文自行整理

4.3 回归分析

在表 4.3 总结了家族成员参与度对企业创新的回归结果分析，在研发投入和专利产出分别滞后三期进行说明，这样使得结果更加具有说服力。图表中的结论主要是：家族企业中董监高的占比（FAMILY）对企业研发投入（INNO-INPUT）的回归系数分别为-0.022（滞后 1 期），-0.009（滞后 2 期），-0.017（滞后 3 期），其中 R^2 的值分别为 0.0218（滞后 1 期），0.0018（滞后 2 期），0.0083（滞后 3 期）。家族企业中董监高的占比（FAMILY）对企业专利产出（PATENT）的回归系数分别为-1.120（滞后 1 期），-2.303（滞后 2 期），-1.497（滞后 3 期）， R^2 的值分别为 0.0041（滞后 1 期），0.0151（滞后 2 期），0.0056（滞后 3 期）家族成员参与度对专利产出的回归系数的绝对值要大于家族成员参与度对研发投入的回归系数的绝对值，说明了家族成员参与企业管理的过程中，不仅仅会减少研发的投入，同时家族企业自身的管理特点会无形的打击到员工创新的积极性，由于员工同时受到研发投入减少以及权力进一步集中的影响，使得专利产出更少。最初提出的数据模型，回归系数为负数，说明了两者呈现负相关，验证了假设 H_1 和 H_2 的假设成立，说明了参与度与创新并不是相互促进的，而且从下边的多元回归模型中，也可以发现，企业的研发投入占比与公司的净资产收益率存在正相关的关系，而与资产负债率，公司规模存在负相关的关系，并不是说公司规模越大，企业不重视创新，而是创新资金可能都是大同小异，所以公司规模越大研发占比越低。而公司的专利产出与控制变量均为正相关的关系，说明了公司规模越大，资金流动越快，对专利的产出都是有良好作用的。

表 4.3 回归结果分析（家族成员参与度对创新投入的回归）

变量	滞后 1 期	滞后 2 期	滞后 3 期
FAMILY	-0.022	-0.009	-0.017
ROA	0.064	0.054	0.037
LEV	-0.006	-0.008	-0.008
SCALE	-0.024	-0.012	-0.027
R ²	0.0218	0.0018	0.0083
时间固定效应	固定	固定	固定

资料来源：本文自行整理

表 4.4 回归结果分析（家族成员参与度对专利产出的回归）

变量	滞后 1 期	滞后 2 期	滞后 3 期
FAMILY	-1.120	-2.303	-1.497
ROA	0.064	0.054	0.037
LEV	1.899	1.765	1.875
SCALE	-0.728	0.656	0.759
R ²	0.0041	0.0151	0.0056
时间固定效应	固定	固定	固定

资料来源：本文自行整理

4.4 稳健性检验

4.4.1 按照行业进行回归

不同行业之间家族成员在企业管理中的参与度是不同的，在描述性检验那一节的内容中可以得出结论：从表 4.5 中可知，对于所有的行业，都存在着随着

家族成员在企业管理的参与度越高则企业创新产出越少的现象。其中，计算机行业和日常消费行业回归系数的绝对值相对更高，说明新兴产业的专利产出更容易随着家族成员的参与度的提高而下降。计算机行业、生物医药行业、日常消费行业和工业四个行业从家族成员参与管后的回归系数的绝对值逐渐增大，说明了家族成员在参与企业管理的过程中对创新始终有着排斥的态度。通过将样本企业按所属行业不同分别进行回归，发现解释变量和被解释变量之间的影响关系并没有改变，研究的结论具有稳健性，同时验证了 H₃ 和 H₄ 的假设。而且我们从以下两个表格能看出来，对于研发投入的回归，回归系数数值的本身并没有太大的区别，这主要是由于家族企业本身的性质决定的，即要保证家族特色，同时也要促进企业创新。但是专利产出的差距非常大，其中受影响最大的是计算机行业，因为计算机中年轻人占比较高，对家族观念的认可度低于长辈们，受影响最小的是生物医药行业，因为生物医药行业的专利周期非常长，即使有什么发明创造，也需要大量的实验以及数据作为支撑，所以这使得生物医药行业的影响最小。同时我们还可以得出另外一个结论：不同行业采取的管理方式是不一样的，因此不同行业在制订创新战略的时候，可以根据自身的具体情况，制订适合自己的发展规划。而且回归系数的数值本身不仅证明了结论的有效性以及稳健性，也为不同类型的家族企业的管理提供了不同的思路，从而使得本文的研究结果更加更加全面。

表 4.5 不同行业回归结果分析（家族成员参与度对创新投入的回归）

变量	计算机	生物医药	日常消费	工业
FAMILY _{i-1}	-0.0190	-0.0181	-0.00284	-0.0103
R ²	0.0064	0.00156	0.0432	0.0056
FAMILY _{i-2}	-0.0191	-0.0072	-0.00235	-0.0271
R ²	0.0058	0.0030	0.0257	0.0528
FAMILY _{i-3}	-0.0195	-0.0270	-0.00263	-0.0281
R ²	0.0062	0.0404	0.0043	0.088
控制变量	控制	控制	控制	控制
时间固定效应	固定	固定	固定	固定

资料来源：本文自行整理

表 4.6 不同行业回归结果分析（家族成员参与度对专利产出的回归）

变量	计算机	生物医药	日常消费	工业
FAMILY _{i-1}	-3.9447	-0.2156	-2.2463	-1.4941
R ²	0.0471	0.0008	0.0128	0.0201
FAMILY _{i-2}	-3.879	-0.5567	-3.5213	-1.9632
R ²	0.0467	0.0004	0.032	0.0492
FAMILY _{i-3}	-4.3017	-0.5236	-1.9743	-1.9984
R ²	0.0439	0.0404	0.0043	0.088
控制变量	控制	控制	控制	控制
时间固定效应	固定	固定	固定	固定

资料来源：本文自行整理

4.4.2 替换解释变量

为了使我们的结果更加具有说服力，我们采用家族企业中的家族成员董事会占比替换最初的解释变量，然后根据第三章设计的数据分析模型来验证假设是否成立，根据以下的结果分析，我们可以看到董事会的占比会抑制企业的创新，对两个子因素均为抑制作用，且从家族成员参与管理后对专利产出的影响也是逐渐增大。同时验证了 H₅ 和 H₆ 的假设

表 4.7 回归结果分析（替换解释变量后对研发投入的回归）

变量	滞后 1 期	滞后 2 期	滞后 3 期
FAMDIR-NUMBER	-0.015	-0.007	-0.005
R ²	0.016	0.013	0.012
控制变量	控制	控制	控制
时间固定效应	固定	固定	固定

资料来源：本文自行整理

表 4.8 回归结果分析（替换解释变量后对专利产出的回归）

变量	滞后 1 期	滞后 2 期	滞后 3 期
FAMDIR-NUMBER	-0.644	-1.233	-0.999
R ²	0.003	0.011	0.006
控制变量	控制	控制	控制
时间固定效应	固定	固定	固定

资料来源：本文自行整理

4.5 假设汇总

表 4.9 研究假设及结果

序号	假设内容	结果
H ₁	家族成员参与管理会抑制企业的研发投入	成立
H ₂	家族成员参与管理会抑制企业的创新产出	成立
H ₃	不同行业家族成员的参与度与企业研发投入均为负相关关系但不尽相同	成立
H ₄	不同行业家族成员的参与度与企业专利产出均为负相关关系但不尽相同	成立
H ₅	董事会家族成员占比越高，对企业研发投入的抑制作用越大。	成立
H ₆	董事会家族成员占比越高，对企业专利产出的抑制作用越大。	成立



第 5 章

结论与启示

本章将对从 CSMAR 数据库中选取的面板数据进行分析 and 总结，得出本次研究中关于家族成员参与度和企业创新的影响研究。并结合家族企业的自身特色和所处的市场环境，提出适合家族企业发展的战略规划以及做出未来展望。

5.1 研究结论

本文在总结了之前学者关于家族企业以及企业创新的相关文献以后，借助国泰安数据库提供的详细企业数据，研究和分析了家族成员参与度对企业创新的影响研究。在剔除数据缺失的企业之后共保留了 204 家企业，后结合 SPSS 24.0 进行了分析。

1) 家族成员参与度与企业创新存在负相关。2) 行业不同，家族参与度与创新都是负相关关系，但是最终影响的大小不一样。3) 董事会家族成员占比越高，对企业创新的抑制作用就越大，说明了家族成员在管理层的占比越高，都会对创新产生抑制。由于创新本身存在不确定性以及投资风险性，而家族成员往往出于对家族社会情感财富的保护，在做出投资决策的时候，往往会经过十分慎重的思考，因此，家族成员在面对创新决策的时候往往会拒绝开展有风险的创新活动。企业的创新一般需要稳定的资金投入，而家族企业在考虑代际传承的时候，投资资金会更加谨慎的使用，这也会使得企业在研发投入的资金会更少。因此家族企业如果要提高自身的创新能力，必须适当“去家族化”，同时引入职业经理人进行企业的管理，在保证家族特色的前提下，广泛吸收先进的管理理念和方法。

通过本文研究主要解决了以下问题：1) 家族成员参与度与创新存在负相关。2) 需要引入一些专业人士来参与企业的管理。3) 家族企业需要通过“去家族化”来保证企业的创新能力，但是“去家族化”的程度要控制在一个合理

的范围，家族企业的根本性质不能改变。研究结论可以为家族企业成员更好的参与管理提供针对性的建议，同时对提高民营企业的创新能力提供合理的方法。

5.2 研究启示

5.2.1 对家族内部成员的启示

家族成员之所以在企业内部能够凝成一股绳，是因为他们以血缘和亲情为基石，在企业内部中，这种血缘关系在企业内部能发挥出难以想象的能量，人类都是有感情的个体，血缘因素会很大程度上激发人自身的潜力，所以导致了家族企业能够经历历史的重重考验，最终能够顽强的存在于人类社会中。但是家族成员过多的参与企业的经营管理，其实对企业本身来说并不是一件好事，因为家族成员在企业的日常经营中，很难完整的区分企业和家的本质区别，以及家族内部的相互关系，这也使得家族成员在处理相关问题的时候会变得非常复杂，因为在中国这样注重传统文化的国家里，可能并不是非常复杂的问题，一旦涉及到人情因素，这件事往往会变得非常复杂，因此在这样的情况下，家族成员不仅仅要处理家族内部问题，而且还得处理和企业有关的各种问题，这就使得对企业创新的重视程度会大大降低，从而影响到企业的创新能力，这种情况是客观存在的，而且是不能被忽视的。因此，如果我们想在维持家族特色的前提下，促进企业的创新，必须在充分考虑现实因素的前提下，提出适合企业发展的战略规划目标。

针对本文得出的结论，我们对家族内部成员提出以下建议：1) 家族成员自身要不断提高自己的综合素质和管理能力。虽然职业经理人很多方面要强于家族成员，但是家族企业的核心权力必须掌握在家族成员手中，如果家族成员在企业中失去了话语权，不仅不会促进企业的创新，反而会使家族企业瓦解，因此家族成员只有不断锐意进取，居安思危，才能在保留家族特色的前提下，促进企业的创新。2) 家族内部成员不要过分“抱团”，因为家族成员内部有血缘关系作为前提，所以在日常生活中家族成员有时候会聚集在一起，但是家族成员同时也要和外来

人员进行沟通和交流，一方面可以增加情感交流，另一方面可以提高家族成员的综合素质和能力。家族成员与非家族成员都是企业重要的组成元素，他们两者之间的默契程度不仅关系到企业的创新能力，而且会对企业的发展造成非常大的影响。3) 家族成员必须要把家族社会情感财富和企业经营业绩划分开来，不能混为一谈，两者都是家族企业立身处世的基本力量，但是家族社会情感财富毕竟是家族内部成员的特殊情感，不能把这种感情施加到职业管理者上，而是与职业管理者相互尊重，相互理解，共同为家族企业做出自己的最大的力量。因此在面临企业创新决策的时候，尽可能理性战胜感性。

5.2.2 通过引入职业经理人对企业创新的启示

目前家族企业通过引入职业经理人对引导企业开展创新活动具有非常重要的意义。职业经理人不仅仅是对家族企业至关重要，同时整个民营企业也逐渐认识到职业经理人的重要性，因此家族企业引入职业经理人，已经是一种潮流的趋势。管理大师德鲁克在《大变革时代的管理》中对家族企业的发展提出过忠告：家族企业想要实现代际传承的话，无论家族成员多么优秀，也无论他们受教育程度多高，在企业的高管中至少要有一位非家族成员，因为非家族成员往往不会把企业和家庭混为一谈，他们在遇到问题和困难的时候能够保持清醒的判断和理性的思维。当家族企业发展到一定阶段的时候，家族成员过多参与企业的管理会严重影响到企业的创新。

由于家族企业具有特殊的经营模式以及自身独特的家族企业文化，职业经理人在家族企业扮演的角色区别于一般的企业。本文的理论视角是基于委托代理理论，管家理论，利他主义理论三个方面来展开的，其中委托代理理论是本文的主要理论视角。职业经理人在企业中的行为大多可以用委托代理理论来解释，但是管家理论和利他主义理论只适用于少部分的职业经理人，因为职业经理人进入家族企业的初衷并不是出于“慈善”的目的，而是带有很强的经济目标。虽然也有一部分职业经理人已经把自己和企业紧紧联系在一起，但是最终能够和家族企业“风雨同舟”的职业经理人毕竟是少数。实现家族企业更优质的发展：首先，在

引入职业经理人的时候家族成员可以为职业经理人分享家族企业的管理文化以及家族社会情感财富的重要性，同时讲解企业最初创始人的艰辛与困难，帮助职业经理人树立一种“忠诚”的价值观，使得职业经理人能够从内心深处认可家族企业，而并不是言语上的认可。只有职业经理人充分认可企业的文化，他们才有可能在企业的日常运转中，不遗余力的做好自己的本职工作。同时也可以经常性地举办讲座和分享会，增加家族成员与职业经理人的感情交流，使得家族成员在与职业经理人的交流沟通中学到许多有用的知识，使得家族成员在管理与决策上更加科学化，从而使创新活动能够得到更好的开展。其次，增加职业经理人的福利待遇，职业经理人进入家族企业的最初目的往往都希望获得一份满意的薪水，只有尽可能满足职业经理人的物质需求，他们在企业的日常发展中才能为企业不遗余力的做出自己的贡献，而且企业好的福利待遇也会增加职业经理人对企业的认同感，从而使得企业内部更加团结。最后，限制职业经理人的数量。家族企业在引进职业经理人的时候应该秉持着“兵不在多而在精”的原则，因为过多的引进职业经理人不仅不会促进企业的创新，反而会使家族成员的地位大大降低，甚至瓦解家族企业。因此引入职业经理人的时候应该严格审核，保证其道德情操以及综合管理能力与企业本身相匹配，最终促进企业的创新。

5.3 研究限制与未来展望

5.3.1 研究限制与不足

目前本文在进行实证研究以后，对结论有了一个基本的概括，但是任何研究都会存在一定的缺陷，所以本文主要总结了以下不足：

1) 样本对象的限制：本研究主要采用的研究对象是家族上市公司，上市公司相对于一般的民营家族企业无论是自身的企业规模还是拥有资金的数量都具有很强的优势，研究本文研究结论仅限于家族上市公司，对于其他中小家族企业而言，本文结论和建议的参考价值较低。

2) 未考虑新冠疫情因素：新冠疫情作为一场公共卫生突发事件，对全世界

的经济造成了强大的冲击，家族企业的影响则更大，因此本文的结论以及参考建议，仅仅研究了新冠疫情之前家族企业的管理和创新情况。对目前家族企业的创新参考价值不高，但是当新冠疫情过去后，结论仍然适用。

3) 研究框架的不足：本文的控制变量采用了资产负债率，净资产利润率以及企业规模来表示，但实际上可能还会有其他的因素对本文的实证研究造成影响，以后的学者可以进一步完善该研究的框架，使得结果更加严谨。

5.3.2 未来展望

家族企业是人类发展历程中的一个必然产物，血缘和亲缘关系始终伴随着人类社会发展的整个历程。具体来说，本文认为未来的研究可从以下几个方面展开。

1) 内生性问题的探讨：由然而并未进一步实证企业创新是否同时也会影响家族成员的参与度，从而产生内生性的问题。在计量经济学中，双向因果也是一个较为常见的话题，如果家族成员的参与度与企业的创新会产生双向因果关系的话，则两者关系实证研究的难度会大大升级，则在本文研究的基础上，还需要考虑工具变量，固定效应模型，倾向值匹配，实验以及准实验等高难度模型。内生性问题往往很难发现，有时候也并不容易得到解决，所以内生性问题需要具备大量的专业知识以及数学思维才能得到很好的解决。

2) 创新方式的多样性度量：企业的创新衡量方式随着社会的发展也一直处于多样性的发展趋势。现有学术界的研究多以研发支出占比和专利申请量衡量家族企业的创新水平，这两个指标是企业创新最为直观的体现，但是这两种衡量仅仅能体现家族企业对研发创新的首末状态，创新的过程并不能完整的描述。在多种因素的影响下，家族企业的成员并不一定是完全的风险厌恶者，尤其是家族内部的少数职业人才以及年轻一辈都是家族企业创新的推动者。家族成员也会在创新的风险性以及社会情感财富之间衡量，家族企业在发展的过程中也会有自己的创新方式。

3) 未来详细因素的讨论：家族企业一直以来都是一个非常复杂的话题，影

响家族企业发展的因素非常多，在涉及研究论证的时候，我们可以根据具体情况去探讨家族企业的发展。因为在家族企业中，家族成员处理问题以血缘和亲缘为导向，家族成员内部的关系也一直处于动态的变化中。在企业发展初期阶段，家族企业创始人与家族成员往往有着“荣辱与共”的想法，在企业面临各种困难的时候，家族内部成员的凝聚力往往能发挥出惊人的作用，在这种精神鼓励下，家族成员往往能度过一个又一个困难。但是随着企业资金的增长，规模的扩大以及企业人数的增多，以血缘为导向的管理方式的弊端日渐显露出来，包括专业管理能力的不足，处理问题的“双重标准”以及竞争对手的各种打压，在这种环境下，企业的创新很难有本质的飞跃。在这种情况下，未来学者也可以探讨家族企业不同发展时期对企业创新的影响。其次，中国的国民普遍重视“家国情怀”的作用，未来的学者也可以研究不同家族文化背景对家族企业创新的影响研究，在根据本文的委托代理理论以及社会情感财富理论可以得出家族成员对企业发展的影响在不同时期存在区别。因此我们在研究家族成员创新的影响机制时，可以根据不同的情况，去分析不同的因素，对家族企业的创新从多个角度去思考。希望未来的学者可以充分补充家族企业创新领域的相关研究。



参考文献

- Biais, B., Rochet, J., & Woolley, P. (2015). Dynamics of innovation and risk. *Review of Financial Studies*, 28(5), 353-1380.
- Cláudia, L., Ferreira, J., & Matos, M. (2019). The impact of CEO's comprehensive capabilities on corporate innovation, *Review of Financial Studies*, 35(5), 489-521
- Faccio, M. (2002). The ultimate ownership Western European corporations. *Journal of Financial Economics*, 34(3), 365-395.
- William, G., & Liu, Z. (2019). Corporate investment and innovation in the presence of competitor constraints. *Review of Financial Studies*, 32(11), 4271-4303.
- 蔡诚. (2002). 家族企业新生代:让儿子,还是请职业经理人?. *当代经理人*, (09), 30-34.
- 陈红,张凌霄, &焦旸. (2022). 经济周期视角下企业创新同群效应分析. *统计与决策*, (18), 171-175.
- 储小平. (2004). 华人家族企业的界定. *经济理论与经济管理*, (01), 49-53.
- 杜娟. (2007). 关于中国企业创新的机制问题及措施. *管理评论*, (33), 89-93
- 冯媛. (2021). 家族社会情感财富的强大效用. *家族企业*, (05), 55-57.
- 顾明蓉. (2020). *中国古代家族管理思想研究*(硕士学位论文). 江西财经大学, 中国.
- 克林·盖尔西克. (1998). *家族企业的繁衍——家族企业生命周期*. 北京: 商务印书馆出版社.
- 郎香香,张朦朦. (2021). 内部薪酬差距对企业创新投入的影响研究——基于产权性质和宏观环境异质性视角的检验. *工业技术经济*, 40(05), 136-142.
- 木元哲,祖林. (2022). 日本长寿企业对中国家族企业的启示. *企业家*, (05), 22-24
- 潘必胜. (1999). 家族企业的概念之经营权与所有权界定方式. *财经科学*, (08), 101-103
- 潘尼克斯·珀特斯瑞斯. (2022). 家族企业治理视角家族企业可持续发展的十二大支柱. *家族企业*, (Z1), 121.

- 唐大鹏, 郑好, 李渊, & 王伯伦. (2022). “准财政政策”能促进企业创新吗? ——基于社保基金委托投资的预期引导和资源配置效应. *会计与经济研究*, 36(05), 32-53.
- 王海燕. (2022). 家族企业传承管理中应用家族信托的作用及意义. *法制博览*, (14), 81-83.
- 王加灿, 胡良章, & 徐新华. (2022) 内部控制异质性与企业创新. *会计之友*, (12), 77-82.
- 王琨, & 徐艳萍. (2015) 家族企业高管性质与薪酬研究. *南开管理评论*, 18(04), 15-25
- 王勇. (2022) 长寿基因的视角 什么样的家族企业是可持续的. *家族企业*, (Z1), 119-120.
- 小艾尔弗雷德·D·钱德勒. (1987). *看得见的手——美国企业的管理革命*. 北京: 商务印书馆出版社.
- 肖野. (2022). 政府创新补助对企业创新产出的影响. *投资与合作*, (09), 140-142.
- 杨菲. (2018). 企业知识积累与企业创新关系研究(博士学位论文). 西北大学.
- 杨均华, 李盈, 王超. (2022). 家族企业治理启示——以美的集团内部审计研究为例. *国际商务财会*, (17), 87-91+96.
- 叶银华. (1999). 家族控股集团、核心企业与报酬互动之研究——台湾与香港证券市场之比较. *管理评论(台湾)*, (2), 85-96
- 约翰·L·沃德. (2006). *家族企业常青*. 中国财政经济出版社.
- 约瑟夫熊彼特. (2004). *经济发展理论*. 北京: 商务印书馆.
- 张子豪. (2020). *风险投资对中小企业创新能力影响的研究*(硕士学位论文). 浙江工商大学, 中国.
- 赵敏. (2017). *家族企业的参与企业对企业创新绩效影响研究*(硕士学位论文). 中央财经大学, 中国.
- 赵天真. (2021). *中小家族企业的投资与融资对企业创新绩效影响研究*(硕士学位论文). 山西财经大学, 中国.

赵勇. (2017). 家族控制、二代涉入与企业创新战略选择(硕士学位论文). 中山大学, 中国.



个人简历

姓名	刘丹阳
出生日期	1997年01月02日
出生地	山西省大同市
教育背景	本科：山西农业大学信息学院
	专业：食品科学与工程，2020年06月
	硕士：泰国兰实大学
	专业：工商管理，2022年12月
联系地址	中国山西省大同市
联系邮箱	976217031@qq.com

