

DOI 编码: 10.3969/j.issn.1672-884x.2017.01.002

家族企业子女接班人身份构建研究

奚菁 罗洁婷 张珊珊 晋琳琳 魏新

(广东工业大学管理学院)

摘要: 通过挖掘 13 位中国家族企业子女的生命故事,将身份理论引入家族企业传承研究,从心理层面揭示了子女接班意愿和行为的动态演化机理,开发了家族企业子女接班人身份构建过程模型,包括准备阶段、身份冲突阶段、身份接受阶段、身份提升阶段。研究结果表明,家族企业子女接班人身份构建过程在不同阶段间的演化受到特定诱发事件的推动或阻滞,某些阶段可能会存在反复现象;个体、家族、企业、社会等层面的静态因素在一定范围内影响身份构建过程。研究结论借助家族企业这一独特背景丰富了身份构建理论,对家族企业培养、干预子女接班意愿和行为具有操作性的指导意义。

关键词: 家族企业子女;接班人身份;身份构建;案例研究

中图分类号: C93 **文献标志码:** A **文章编号:** 1672-884X(2017)01-0008-12

An Exploration Study on Identity Construction of Next Generation of Family Business as Successors

XI Jing LUO Jieting ZHANG Shanshan JIN Linlin Wei Xin

(Guangdong University of Technology, Guangzhou, China)

Abstract: Based on the life stories of 13 children from family businesses, a successor-identity-construction-process model is developed which is composed of four stages. Between each stage, there are certain trigger events driving or hindering the process. Factors influencing the process are also identified. The study introduces identity theory to family business succession research and provides a dynamic psychological framework to explain how children form their attitude and behavior toward taking-over family firm. It also enriches literature of identity construction by focusing on the unique situation of family business. As per practical implications, the study provides the methods to intervene children's willingness and behaviors regarding succession.

Key words: next generation of family business; identity of successor; identity construction; case study

子女参与并继承家族企业的意愿及承诺是家族企业得以顺利传承的关键^[1]。但子女接班意愿低正使以子承父业为主要传承模式的中国家族企业面临后继无人的危机^[2],即便愿意接班的子女也未必表现出积极的接班行为。正如 SHARMA 等^[3]指出的,具有接班意愿的家族成员对家族企业的忠诚度和贡献度存在差异,进而导致了传承绩效的差异。什么是影响子女接班意愿和行为的根源性因素?如何预测、干预并提升子女对家族企业的承诺?在创业者逐渐衰老、代际传承高峰即将到来之际,这是中国

家族企业亟待解决的现实问题。

目前,现有文献多从个体、家族、企业和市场等静态视角探讨影响接班意愿的因素,但研究结论停留在对变量间因果关系的浅层解释,不能对接班意愿的形成和演变机理进行深入刻画。近年来,一些学者尝试把研究界面向更接近本源的方向推进,即探讨子女与家族企业的心理联结关系(如认同、承诺等),虽然所得结论有待验证^[1,3],但有关身份的研究为探究家族企业子女的接班意愿和行为提供了心理学研究思路。正如文献^[4]所指出的:“身份理论为家族

收稿日期: 2015-12-28

基金项目: 国家自然科学基金资助项目(71302137,71672045);国家社会科学基金资助项目(11CGL048);广东省人文社会科学重点研究基地资助重大项目(09JDXM63010)

企业中那些难以理解的行为提供了新的研究视角,对传承阶段尤其如此。”

身份是心理学、社会学和组织研究领域经久不衰的话题,因为它是解释个体意愿、行为及其发展趋势以及各种组织现象的“根源性概念”^[5]。要全面理解人的社会行为,必须了解其是如何构建自己与他人(组织)身份的^[6]。基于此,可以推断家族企业子女的自我身份是其态度与行为的心理根源,是否愿意接班并努力服务于家族企业取决于其是否构建起“接班人”身份。那么,子女如何在自我身份中构建出接班人身份?什么事件和因素促进或阻碍子女形成该身份?这些问题的解决将为解释、预测和干预子女的接班意愿和行为提供理论依据。

综上所述,本研究通过案例研究法,收集家族企业子女的个人成长故事、刻画其身份形成过程,提炼接班人身份构建的理论框架,为子女接班意愿和行为的形成与演变机理提供心理学解释,并在实践上为家族企业及早培育子女积极的接班态度和行为、提高顺利传承的机率提出指导和建议。

1 文献回顾和理论基础

1.1 身份认定和身份构建研究

1.1.1 身份认定的内涵

自我身份是人们对“我是谁”、“我想成为谁”等问题的回答^[7],体现了个体探究自我的深层本质、提升自我意识的需求。不同理论对该构念的定义虽有不同,但都认为它至少包含两个维度:内在心理维度和社会情境维度。ERIKSON^[8]最早揭示了身份的二维特征,即“自我身份是使个体保持自我同一性和持续性,并将自己与他人相区别的一系列个体特征”。该观点虽强调个人在身份概念中的核心地位,但也隐含了人际互动在身份构建中的作用。在社会和组织研究领域,身份认同理论和社会身份理论是学者们探讨身份问题的主要理论工具。前者围绕个体在人际互动中扮演的角色来理解身份,其核心思想是:人们在不断地与他人交往中获得各种社会角色,依据这些角色形成自我观念,并在特定的情境中按特定的角色规定自我言行^[9]。后者围绕个体从属的群体,将社会身份定义为自我概念的构成部分,源于个体对自己作为某个(或多个)社会群体成员的认识以及该成员身份所包含的价值和情感意义^[10]。其核心思想是人们总是自觉地对社会群体进行分类,在此基础上确定自我身份,最终把

社会群体划分为内群体和外群体,个体的言行总趋于与内群体人员一致,并表现出群体内偏好的行为^[11]。这表明个体与群体间还存在着一种区别于人际关系的联结机制——群体(组织)身份。

由此可见,不论是个体身份所要求的保持自我同一性,还是角色身份要求的遵循角色规定,亦或是社会身份要求的群体内偏好行为,一旦个体认同了某种身份,就会按相应的身份要求和规则展示自我,说明身份具有预测行为的功能。基于对身份理论的理解,本研究将“家族企业子女接班人身份”定义为子女认识到自己客观上是、主观上愿意成为家族企业未来的所有者和领导者,并在行动上努力扮演相关角色的心理状态,是子女整体自我身份的一部分。

1.1.2 身份构建的活动

有关身份构建的传统研究基于身份主体的角度,从单方面研究个体如何进行身份构建。学者们用“身份工作”这一术语来概括个体构建身份的各种行为^[12],包括身份创造、身份展示、在不同身份间取得平衡、使特定的身份与环境匹配等。身份构建活动的动因一方面来自个体成长的内在需要,另一方面来自环境驱动,因此,环境以及个体与外界关系的改变常常预示着身份构建的方向^[13]。

DERUE等^[14]扩展了身份构建的研究视角,并借鉴符号交互理论指出,个体身份形成包括由身份主体的身份构建活动以及给予其反馈的客体的身份赋予两方面的活动。身份构建是身份主体展现特定的形象、他人对这一形象做出反馈使其成为个体合法身份的迭代、交互过程。身份赋予则是指某个人将特定身份加于他人身上的行为。由此,身份赋予可以是对身份主体有关身份表达的回应,也可以是在身份主体认定某个身份前的激励^[15]。这也为从外部干预子女接班人身份的形成提供了理论依据。

1.1.3 身份构建的影响因素

个体具有多种身份,这些身份按照一定的显著性等级来排列,显著性越高的身份对个体越重要、预测力越强^[9]。基于此,身份构建问题亦是身份显著性等级的变化问题。根据身份认同理论,某个身份的显著性或重要性的形成基于以下因素:①个体对该身份的承诺程度;②重要相关人员对该身份的支持强度;③由身份而获得的内部和外部的收益^[16]。个体通过展示出与高显著性角色期望一致的行为来努力扮演该身份。

在社会身份理论中,身份的显著性取决于身份的以下因素^[17]:①可获得性,指激活某一身

份的便捷性,可获得性越高意味着在特定情境下该身份对于个体越容易在记忆中提取,因此,来自外界的明确要求和规范对身份的构建有重要作用;②适宜性,指个体的社会归类与知觉到的社会情境的吻合度。当个体知觉到的社会情境能够恰当地由特定的社会归类来区分时,由该社会归类引申而来的身份在该社会情境中的显著性就越高。可见,社会身份理论强调情境因素(如人物、目标、事件等)在身份构建中的作用,而身份认同理论则强调人际互动的重要。二者的结合为理解身份构建提供了较全面的视角。家族企业具有非家族企业所不具备的独特情境和行为特征,研究家族企业传承阶段子女的身份问题是深化对身份复杂性的理解、推动身份构建理论进步的良好契机。

1.2 家族企业子女传承态度与行为研究

有关家族企业子女的研究多数围绕传承问题展开^[1],哪些因素影响子女接班意愿及其与家族企业的关系吸引了众多学者的关注。

在国外学者中,STAVROU^[18]构建了影响子女接班意愿的4个因子(家族、企业、个人、市场)理论,后续研究基本在此框架内展开。GEERTS^[19]的研究发现,组织规模、个人兴趣、组织内部工作机会、男性身份对子女接班意愿有正向影响,而家族企业的规范化管理程度、子女与父母和家族的关系、出生排行则对接班意愿没有显著效应。ZELLWEGER等^[20]指出,创业自我效能感强、独立与创新动机高的子女首选独立创业,其次是接班,而控制点为内控型的子女首选外部就业。

在国内学者中,张兵^[21]发现,个人志趣和父母期望、企业优势和保障、市场就业压力对子女加盟意愿有正向影响,子女的外部志趣与机会负有向影响;余向前^[22]则发现,子女本人抱负、理想、荣誉感、兴趣及父母有意识培养等因素对接班意愿有正向影响,而外部就业压力、企业物质和精神保障、出生排行、企业规模等背景因素均无显著影响。

虽然意愿是个体行为的预测指标,但也不乏学者质疑意愿与决心及行为间的一致性^[3],因此,需要从个体与组织的心理连接层面探讨子女的接班行为。鉴于此,BJORNBERG等^[1]构建了“情感所有权”这一新构念来概括子女与家族企业间的心理关系,包括情感依附和社会认同感两个维度。由此可见,现有研究从不同视角解释了影响子女接班意愿和行为的因素,但结论多停留在变量间相关性的解释层面,且存在

冲突之处,其原因有待探讨。此外,某种因素在不同程度上与自我身份有着直接或间接的关系(如理想、父母期望等),这为本研究从身份理论探讨子女接班意愿和行为提供了理论基础。

2 研究设计

2.1 研究方法

本研究采用案例研究的原因如下:①“家族企业子女接班人身份”是个新构念,难以从现有文献获得足够的理论支撑,因此,需基于客观现象发展理论,案例研究显然是发展理论的有效方法^[23,24];②自我身份属个体内隐的心理特征,关注的是个体对自己外在行为表现的逻辑解释而非行为表现本身,必须借助深入访谈对个案的行为、认知获得全面洞察^[25],并注意区分“现实领域的日常活动(正在发生什么)”与“社会主体对日常活动的解释”之间的区别^[26];③现有相关研究多基于西方情境,未必符合我国文化传统与社会现实,而我国处于不断变化的转型期,需采用质性的、不带理论偏见的研究方法探寻中国企业管理的实践与经验^[27]。

在研究信度的保证上,本研究除通过多重证据来源的三角检验方式来提升研究资料的准确性外,在分析过程中亦采用多位分析者的三角检验法,即先由两位研究者分别独立进行资料分析,当出现任何意见不一致时,再由第三名研究者加入讨论,确定对资料的处理方式。这样可以减少研究者偏见,获得客观的结果^[28]。

2.2 研究个案的选择

本研究采取理论抽样技术^[26],抽样步骤为①确定样本范围。为满足接班人身份构建过程的研究需求,主要选择完成传承的家族企业,即一代创业者已经不实际管理企业,但为避免可能存在的回忆偏差,本研究也选择了处于不同传承阶段的企业;个体样本为成年子女(18岁以上)。②确定极端案例分类标准。为拓展或完善理论,需要选择那些极端类型的案例,只有在这些案例中本研究感兴趣的过程才能被“清晰透明地观察到”^[29]。根据身份与态度、行为间稳定的相关性以及前文对“接班人身份”的定义,本研究以接班意愿(高/低)和接班行为(积极/积极)为标准,区分出4类典型样本(见图1)。其中,类型IV(低接班意愿、积极接班行为)的样本理论上不存在,现实中也未发现。③识别不同类型的案例样本。由于行为和意愿均非显性指标,本研究通过访谈区分不同类型的典型个案,最终选取来自12个家族企业的

13 位子女进行访谈(见表 1)。关于案例的数量,本研究遵循理论饱和的数据收集原则,当新增案例不再产生新理论构念时即停止调研^[30]。在基于一手数据完成理论建构后,还搜集了新希望、娃哈哈、王守义十三香等 6 家已完成传承企业的二手资料,对提出的理论模型进行验证。

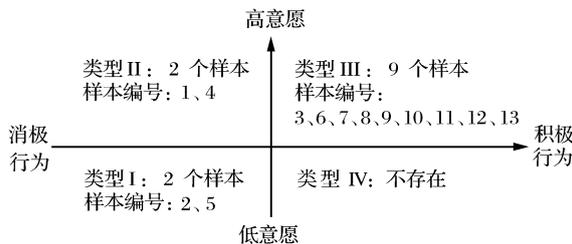


图 1 样本类型分布

表 1 样本特征 (N_{企业样本} = 12, N_{子女样本} = 13)

特征分类		数量	比例 / %	特征分类		数量	比例 / %
成立 时间	20 世纪 80 年代	1	8.3	是否 独生	是	3	23.1
	20 世纪 90 年代	8	66.7		否	10	76.9
	2000 年后	3	25.0	排行	长子/女	9	69.2
		3	25.0		非长子/女	4	30.8
企业 规模 /人	<100	5	41.7	出生 年代	90 后	4	30.8
	500~1 000	6	50.0		80 后	8	61.5
	>1 000	1	8.3		70 后	1	7.7
所属 行业	制造业	7	58.3		性别	男	11
	农业	3	25.0	女		2	15.4
	多元化经营	2	16.7	教育 背景	国内本科	8	61.5
传承 阶段	已完成	4	33.3		国外本科	3	23.1
	基本完成	5	41.7		其他	2	15.4
	传承早期	3	25.0	担任重 要职务	总经理	4	30.8
创业者 年龄 /岁	<50	2	16.7		副总经理	6	46.1
	50~60	7	58.3		无重要职务	3	23.1
	60	3	25.0				

注:传承阶段中的“已完成”指二代独立掌管企业;“基本完成”指二代在企业担任重要职务,但父辈未完全退休;“传承早期”指二代未担任重要职务。教育背景中的“其他”包括两种情况:①在国外完成本科学历后,回国进修 MBA;②本科为国内外联合培养。

2.3 数据采集过程

数据采集以深度访谈为主,辅以现场参观、二手资料等。访谈焦点为子女个人特征、成长背景和个人生活史、对接班的态度和行为等。由于身份构建涉及主体与外界的互动,本研究

至少还访谈了一位与子女关系密切的人(包括父母、兄弟姐妹、家族企业高层管理人员等)。每次访谈均有录音和详细笔记。本研究组建了多成员研究团队,让多位研究者进入案例现场,从不同角度来观察案例。这样既有利于建立证据链,又提高了发现新理论的可能性^[29]。

3 数据整理与分析

为了挖掘子女的身份构建过程,首先,根据身份定义从每篇录音逐字稿中识别可供编码的文本段落^[31]。然后,采用扎根理论技术对段落进行编码和分析^[26]。本研究目标是在家族企业这一特定背景下,探究子女如何做出拒绝或接受“接班人”身份的决定,以及如何去扮演相应的角色。在进入编码阶段后,不局限于这些问题,而是在多轮原始数据分析、编码对比、理论回顾、再编码的过程中,不断进行理论与数据间的“对话”,使资料的主题自然浮现。参考其他学者有关身份研究的数据处理方法^[32]。具体编码步骤如下:①发展编码类别。两位研究者独立阅读每一份文字稿,识别出涉及自我概念和成长经历的语句,一一对其归纳、编码;独立编码完成后,再对各自的编码题项进行对比、讨论,直至形成共识才确定编码命名;再根据每一题项的内容与性质的相近程度予以归类,形成类别。②提炼相关主题。仔细思考每一类别的内容及各个类别之间的可能关系,并不断对照现有理论,在相关类别间建立逻辑联系、进行归类、命名;如在后续案例的分析中发现现有逻辑关系或命名不恰当,再进行修正。③描绘深层结构。整合所有资料,在数据和理论间对比、迭代,进一步探寻各个类别和主题之间的相似性和因果逻辑,提取核心构念,并围绕核心构念类属,将主题和核心构念整合为一个可以被理解的故事链,从而建立理论框架。

从原始文本识别编码题项与归类到提炼主题和核心构念的过程见表 2。

表 2 子女接班人身份构建过程的数据编码

编码类别	主题	核心构念
父母重视我的教育;父母对我期望很高;父母对我要求严格	接受良好的教育	准备阶段
父母给予我很多疼爱;家族成员之间和谐交流;父母很认可我的能力	感受融洽的家族氛围	
很早参与家庭事务;很早就帮父母打理企业工作;很熟悉企业员工,对他们有感情	体会对家族、对企业的责任	
我是个乐观开朗的人;我喜欢跟人打交道;我的各方面能力都很强,遇到问题我总能解决	乐观自信	“高成就者”身份
希望成为一个有社会地位的人,得到别人的认可;我在各个方面都对自己高要求	有追求	
我是个有责任感的人	有责任感	
爸爸能干、人品好,能做到别人做不到的事;我很崇拜爸爸	敬重父辈	“重要家族成员”身份
爸爸创业很辛苦,为家庭付出了很多;父母年纪大了,我要回去帮他们	疼爱父母	
我作为儿子要承担的责任很多;我希望把企业做好,让家人都过好	承担家族责任	

续表 2

编码类别	主题	核心观念
父母要求我接班	父母表明接班意向	诱发事件 a
希望独立发展; 希望从事自己喜欢的工作, 但也希望家人过得好; 对这个行业没兴趣	追求自我价值和职业兴趣	接班人身份冲突阶段
不能辜负父辈的期望与付出; 从小就被教育要接班, 压力很大	感受到家族的期望与压力	
父母对企业的股权做了分配; 父母安排了我的企业学习内容	明确接班计划	
诱发事件 b: 父母年龄大了, 有点力不从心了; 父母生病对我触动很大; 企业出现危机, 我必须回去给予帮助	家族企业危机	
自己创业不容易, 只能勉强维持生活	个人追求失败	
母亲的不断劝说打动了	良好的沟通	
父亲在市场推广上需要帮忙; 父亲在企业管理上需要我帮忙	为父母分忧	接班人身份接受阶段
用好父母提供的资源也很重要; 借助现有的平台去做自己的事情	将个人价值实现与接班融为一体	
做好企业也涉及家族的面子问题; 我要对企业的生存、员工的生存负责任	维护家族和企业的利益	
父亲不太重视我, 我参与的决策很少; 父亲对我没有什么指导	进入角色, 得不到预期的支持与认可	诱发事件 c
父亲带我熟悉他的人脉圈, 教我熟悉经营管理; 父亲充分信任与授权	进入角色, 得到支持和认可	
父辈留下的资源不多, 要巩固这些资源, 还要寻找新机会二次创业	维持企业的发展需要创新	接班人身份提升阶段
我希望脱离父辈的保护伞, 靠自己把企业做好; 我希望通过自己的努力形成社会对我的认识, 而不是靠父亲的光环	超越父辈, 追求自我的存在感	
排行: 我哥哥必须回去, 我可以先自己发展; 子女数: 我是家里的独子, 是唯一的接班人	个人因素	个体与情境因素
把家族企业做好也涉及家族的声誉问题; 家里有什么情况别人很快就知道了	社会因素	
父母、家庭各方面的关系都很和谐; 父亲人品好	家族因素	
公司的经营情况和前景很好; 看好现在的产品	企业因素	

4 研究发现

4.1 接班人身份构建阶段

通过对编码条目的识别、归类、主题提炼、逻辑链接的分析、形成完整的故事链, 构建了家族企业子女接班人身份构建的过程模型(见图 2)。该过程包括早期准备、身份冲突、身份接受、身份提升 4 个阶段, 各阶段的转化并非自然发展的过程, 而是特定诱发事件推动的结果。诱发事件的存在为干预接班人身份构建提供了机会。同时, 接班人身份构建是个迭代过程, 而非线性、单向地发展, 已经构建的身份可能倒退

或瓦解。正如 DERUE 等^[14]指出的, 身份构建是个体与他人交互作用的迭代、交互的过程, 即身份主体展现特定的形象、他人对这一形象做出反馈和强化(或否定)使其成为个体合法身份的过程。这是静态视角难以揭示的客观存在。此外, 本研究也发现了个体、家族、企业、社会层面的静态情境因素对子女接班人身份构建和演变的影响, 但与以往研究的不同在于, 静态因素的作用并非贯彻于子女做出接班决策和行为的全过程, 而仅在某些环节发挥作用, 这就不难理解为什么现有研究在影响子女接班意愿的结论上会存在冲突。

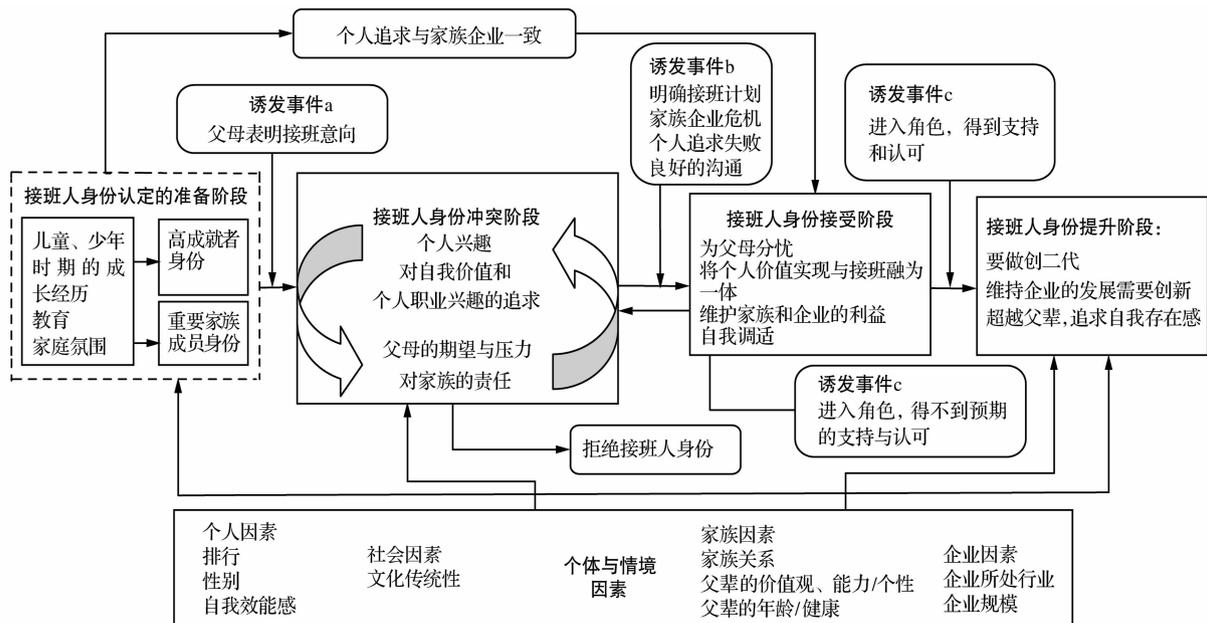


图 2 家族企业子女身份构建过程模型

(1)准备阶段:初始身份的构建 子女基于早年经历构建起包含多种内容要素的自我身份,本研究称为“初始身份”。其中,两个要素是接班人身份的必要前提,即“高成就者”和“重要家族成员”。该阶段显示了教育、家庭氛围等因素对“接班人”身份构建的影响。表3显示了初始身份特征和形成条件的典型例证,被访者所达到的接班人身份构建阶段和接班意愿及行为的评价列在表格右侧。

(2)初始身份特征 ①“高成就者”身份,这是子女对自我特征和未来身份的认知。具有“高成就者”身份的子女表现出积极、自信、有追求、有责任感等特征,希望将来有不同凡响的成就。“高成就者”强烈的内在动力能够支撑其直面接班使命;责任感则让他们在实际接班过程中保持对家族和企业的高度承诺。缺乏该身份的子女则会对掌管企业的重任望而却步,即便被动接受接班安排,在行动上也难以有积极的投入,这可能给企业造成灾难性后果。②“重要家族成员”身份,该身份解释了子女如何界定自己在家族中的角色以及自己与家族之间的关系,表现为由衷地敬佩父母的能力和品格,对父

母非常孝顺,关心家族其他成员和家族利益。孝顺父母、重视家族福利的子女面对“接班”这一问题至少非常谨慎,当特定的诱发事件出现时,他们的“重要家族成员”身份将被唤醒,更可能接受“接班人”身份。

(3)初始身份构建的条件 本研究发现,在父母重视子女教育、认可子女的价值、家族关系融洽的家庭中,子女更可能构建出上述两种身份,因为当个体的自我价值、归属等需要得到满足后,他们更愿意向其归属的群体反馈价值^[33]。一位被访者感激父母的培养,成年后因对父母的关爱、对家庭的责任而选择接班,并表示“不会让父母失望”。父母对子女信任和认可,如让子女参与家庭事务的决策、在言辞上赞美孩子会令子女感觉自己是一个重要的家庭成员,从而更关心家族利益,也更可能构建出接班人身份。

与上述事例相反,在此阶段没有构建“高成就者”和“重要家族成员”身份的子女往往在幼年时与父母关系疏远,成长过程没有得到足够的关爱与支持,他们最终不认同接班人身份。

表3 子女初始身份特征和形成条件

		典型例证
初始身份特征	“高成就者”身份	正面例证 1-4-1:我是个很开朗的人,喜欢和人打交道。(乐观自信) 1-4-3:我想成为有社会地位的人,实现自身价值,得到别人认可,喜欢挑战。(有追求) 1-4-5:希望靠自己的实力养活自己,不让父母操心。(有责任感)
		反面例证 2-4-1:不知道自己是是个怎么样的人。别人都说我太善良,没有多大野心,想平淡地过日子。
	“重要家族成员”身份	正面例证 7-6-1:父亲创业很辛苦,很听父亲的话,读书、留学就是听从父亲的安排。(疼爱父母) 3-5-6:经常买东西送给亲戚,说是父亲让我买的,希望大家都过得好好……(承担家族责任)
		反面例证 5-5-3:我父亲没什么责任感,我不想跟他一起工作 2-4-5:我跟父母都没什么话说的;(家里)公司的事我不想管,反正我还有妹妹,虽然比我小,但比我还成熟
初始身份构建条件	父母重视教育	正面例证 1-5-2:父母对我期望很高,送我去最好的学校,经常和老师沟通,老师会安排成绩最好的同学作我同桌……(良好的教育) 反面例证 2-5-5:父亲对妹妹就很不一样,很栽培妹妹,因此,现在我和妹妹的想法也不一样,我不像妹妹那样想上好学校,我觉得考到哪里就去哪里,无所谓;但是妹妹觉得好学校有好老师是有差别的
	感受融洽的家庭氛围	正面例证 8-1-5:我们家里总是笑声不断,大家在一起很开心、很融洽,所以我一直很感激(父母),我有一个快乐的童年。(融洽的家庭氛围) 反面例证 5-5-1:我小学二年级出去在新加坡呆了9年,初中来加拿大,在加拿大呆了8年。(与父母疏离)
	体会家族责任	正面例证 3-5-2:很小的时候我就分担家里的事情,管教弟弟妹妹、帮忙进货,逐渐在家族里成了比较有威信的人,除了父亲,家人一般都听我的;妈妈比较信任我,她无论做什么事情都会先咨询我的意见。(家族责任感) 反面例证 2-6-2:父亲不会跟我商量家里的事,也不谈企业的事情,在家一般谈学习,就问我成绩之类的,只要没有很离谱就行

4.2 接班人身份冲突阶段

4.2.1 诱发事件

探索和形成承诺是个体身份构建的核心活动^[31]。子女对“接班人”身份的探索始于一个诱发事件:父母明确表达传承意愿,否则子女不会启动“接班人”身份构建工作,这是父母

将“接班人”身份赋予子女的行为^[14]。父母的要求打破了子女初始身份与重要相关者和环境的“一致性”^[34],致使其进入身份冲突阶段。表4显示了该阶段的诱发事件和子女心理演变过程的典型例证。但也存在两种例外情况:①子女在准备阶段并未构建起“重要家族成

员”身份,他们会轻松做出追随个人职业兴趣的选择,而不必经历身份冲突;②子女的职业兴趣或个人价值追求与接班一致,则直接进入“身份接受阶段”。

表 4 身份冲突的诱发事件和子女心理过程

典型例证	
诱发事件	7-5-2:初中时知道要接班,当时(企业)只是一个普通的厂,父亲希望我要把它做成家族企业,要接班 11-5-1:大学一年级时爸妈说要我接班,外面请来的管理人员都不怎么满意,且不会在这里长久工作
心理过程	身份冲突 7-8-2:回国后也曾想在大企业求职,但考虑到父母的期望与付出,还是放弃个人理想。(职业兴趣与父母亲情的冲突) 6-4-7:自己对该行业没兴趣,但做事也不能全凭爱好,必须靠坚持,大学毕业时也想去创业,但我是个很传统的人,企业和家族的生存都是要负责任的事,就直接按父母要求去了广州分公司。(职业兴趣与家族责任感的冲突) 2-13-5:现在的兴趣在金融业,……不过出于情感的考虑,最终还是回去接班,为了这个家族的生机,有责任去使企业发展得更好。(职业兴趣与家族责任感的冲突)
	直接接受 12-5-2:小时候我经常跟父亲去工厂学东西,因此,对父母所在的外贸行业比较感兴趣,大学也选了国际贸易专业,然后出国去学习。毕业回来首先也去一些国企的外贸公司学习一年多,然后回来配合父亲做外贸。(兴趣与接班一致)
	直接拒绝 2-4-5:我不愿意接班,因为不想跟亲戚打交道,我很早的时候就与父亲提过我不想接班。(缺乏家族责任感)

4.2.2 身份冲突的心理过程

在准备阶段已构建起“高成就者”身份的子女,多数也形成了自己的职业兴趣,希望拥有理想的“职业身份”,或独立闯出一片事业实现个人价值。父母赋予的“接班人”身份显然与其理想身份相冲突,但拒绝接班又会让他们承受违背“重要家族成员”身份所要求的孝顺父母、维护家族利益的压力。子女在本阶段的“身份工作”活动是在个人追求与家族责任间进行平衡,

初始身份中哪种身份在该阶段更显著,或经过权衡后发现某种自我身份与环境要求更匹配,子女的决策就会做出相应的倾斜^[12]。

4.3 接班人身份接受阶段

4.3.1 诱发事件

子女在以下 4 种事件的诱发下结束身份冲突进入身份接受阶段。该阶段诱发事件和子女心理过程的典型例证见表 5。

表 5 身份接受的诱发事件和心理过程

典型例证	
诱发事件	制定接班计划 1-7-4:本来不想接班自己创业,但后来父亲对股权结构进行梳理,还计划把家族企业要发展成规模,看到父亲的决心,觉得应该想想家中企业的发展了。【股权计划/企业战略规划】 11-8-1:母亲安排我学习很多东西,也会跟着父母去参加展会、拜见客户,觉得自己还能应付。【接班人培训计划】
	家族企业危机 13-6-2:本来希望能自己创业,但是家里的企业出现财务危机,必须回来帮父母,现在债务已经还了,公司已经走上正轨。【企业危机】 1-13-2:有件事对我触动很大。那年父母都病了,感觉他们年纪大了,做企业太辛苦,不能任由父母这样操劳,必须回去帮他们。【家族危机】
	个人事业追求不顺 子女 W:自己的理想是创业,但几次都失败了,家里有很好的平台,同样可以在这里做自己喜欢的事,实现自己的价值。【创业失败】 11-6-3:一开始觉得回去接班本专业学的东西就荒废了,后来毕业后去其他企业工作,但发现实际上自己的很多想法得不到实施。【职场不顺】
	良好的沟通 8-6-3:之所以改变主意,母亲起了关键作用。她分析了我在国外的生存状况,说服我回来发展,而且我是家中男丁,传统观念还是家中男孩接班为主
为父母分忧 12-12-1 父亲那一辈主要靠眼光、胆识,但管理做得很不理想,人也很辛苦,我现在要多学点东西,回来后要把管理体系做好……	
心理过程	个人追求与接班统一 9-7-2:自己创业一直起色不大,后来自己觉悟到,出身并不证明自己身上的标签会一直跟着一辈子,父辈的资源要懂得利用,把它变成是能够实现自己理想的平台,这就是对自己的证明
	家族与企业命运相连 6-8-2:家族的企业现在已经有了知名度,得到周围的人关注,做好企业也涉及家族的面子问题,企业的生存、员工的生存都是我负责任的事。【企业关乎家族声誉】 3-16-1 这是我们自己的企业,想把企业做大,也要让大家都过得更好。【企业关于家族福利】
	自我调整 9-10-1:在家族工厂里面碰到的大多数人都没有什么理想,同这些人接触,自身会受到很大的挫折,因此,在整个过程中,需要自身要做一些调整

(1)父母制定明确的接班计划 本研究发现的传承计划主要包括接班人培训计划、企业未来战略和股份分配计划。股权计划的作用体现了身份获得带来的内外部收益对身份构建的

影响^[16];培训计划的作用得到行为改变理论的验证,即计划可能改变个体决策^[35],因为计划的目的是克服各种可能的障碍、实现预期目标,这意味着提升了接班人身份的可获得性;确定企

业发展战略有助于激发子女对企业的认同感、明确未来的责任,提高对接班人身份的承诺^[16]。

(2) **家族或企业出现危机** 不论是家族危机还是企业危机都可能激发子女“重要家族成员”身份的作用,产生被需要感。一位被访者在企业濒临破产时出于责任感回到父亲身边,帮助企业清偿债务、优化管理,挽回了企业和家族的命运。更多的子女是在父母日渐年迈、身体健康出现问题的情况下感到自己应承担起支撑家族的责任。这一发现表明,唤起个体的“被需要感”也是身份赋予的一种策略。

(3) **个人价值追求失败** 一些子女在暂时拒绝接班人身份后会选择就职于其他企业或者自己创业,但现实往往不尽如人意,理想受挫,创业失败,促使子女反思是否有更好的方式实现自己的追求和价值。可见,“是否接班”并非现有文献所界定的一次性决策,身份构建的过程性视角为洞察子女接班意愿和行为的改变机理成为可能。父母如能在子女探索个人价值的过程中给予支持和引导,仍可能令拒绝接班的子女认同家族企业、认同接班人身份。

(4) **良好的沟通** 良好的沟通可以增进父母和子女的了解,消除疑虑和误会,也满足了子女的情感需求,使其接受接班人身份。例如,一位被访者不愿回国接班而选择留在英国,母亲帮他分析了不同选择的利弊,最终改变了其意愿。现在他已全面接班,对企业高度投入。本研究发现,有效的沟通往往是女性家族成员完成的(如母亲、妻子)。13位被访子女中6位主动提及母亲在家族和企业中的重要作用。

4.3.2 接受身份

诱发事件作用于兼具“高成就者”和“重要家族成员”身份的子女,则会唤起其身份中包含的家族责任感、对父母的关爱、成就动机等潜在心理因素,或者促使子女重新评估接班与个人价值追求的一致性,从而推动其接受接班人身份。子女接受接班人身份后的心理诉求和行为表现体现在以下3个方面。

(1) **为父母分忧** 接受了接班人身份的子女,当看到父辈经营企业的辛苦劳累时,愿意积极承担企业经营管理事务,把企业发展视为自身的责任;或者努力学习,为履行好接班使命做准备。

(2) **将个人价值追求与接班融为一体** 不论是子女在外寻求职业发展受挫还是出于对父母和家族的情感而接受接班人身份,出于认知一致的需要,会重新评估接班的意义,家族企业

往往被子女看作可以实现自己理想的平台,从而将个人价值追求目标与接班融为一体,对接班人身份表现出高度承诺。

(3) **将家族与企业命运融为一体** 有“高成就者”和“家族重要成员”身份的子女接受接班的使命后,其责任感、对家族的感情促使他们将家族与企业的命运融为一体,努力维护家族声誉和福利。需要注意的是,此时被访者提到企业或家族时往往用“我们(的)”而不是“我(的)”,表明他们对群体已有了认同,视自己为家族企业的一员。根据社会身份理论,他们在行为上会表现出内群体偏好^[14]。

(4) **自我调适** 尽管子女接受了接班人身份,也因为上述诉求愿意为企业努力,但对经过身份冲突的子女而言,接受接班人身份毕竟要面对理想和现实的落差。由此,自我调适是子女接受接班人身份后的一段心理过程。

4.4 接班人身份提升阶段

4.4.1 诱发事件:进入角色并得到认可

子女接受接班人身份后,可能会出现两种情况:①父辈给予支持并高度授权,子女则提高对接班人身份的承诺,即不仅要做个守住家业的接班人,还希望成为真正的企业家(创二代);②子女进入接班状态后,得不到父辈的信任和授权,因而会感到现实与预期的落差,其身份构建则退回到身份冲突阶段。由此,进入角色并得到认可可是“接班人”身份构建过程中的一个诱发事件,它推动子女从身份接受阶段进入身份提升阶段。这一发现是对身份赋予理论的补充^[15],即对个体履行身份后的及时鼓励、支持将激励身份主体对身份的承诺;相反,不给予与身份相匹配的权力则可被视为一种身份剥夺^①。

4.4.2 身份的提升

当一个有着“高成就者”和“重要家族成员”身份的人被委以重任掌管企业,而该企业又关于家族声誉和利益时,其便会有强烈的愿望要把企业做得更好。此时子女已不满足于做个掩盖在父辈光环下的“接班人”,更希望成为荣耀家族、再次创业的“创二代”。从对企业的承诺和投入而言,子女的身份实现了提升。子女完成这一身份演化的心理动因可以概括为以下两方面。

(1) **危机感** 子女在一定程度上接管企业后,必然感受到维持企业生存的压力,同时把企业的兴衰成败与自身价值实现相联系,他们会

① 限于篇幅,有关具体案例和例证说明暂略,有兴趣的读者请与笔者联系。

发现在多变的环境下,维系企业的发展需要不断创新商业模式、管理模式,否则要承担“败家”的罪名。本研究访谈的 4 位已接班子女都在主动进行着各个领域的创新。

(2) **追求自我存在感** 进入接班角色的子女怀揣雄心准备履行企业负责人的责任,但很快他们发现自己的“企业负责人”身份并未真正得到外界认可,人们仍习惯于透过父辈的光环来认识他们。这显然让他们感到失落。改变这种状况的唯一途径是超越父辈,从而以独立的企业家身份向世人展示自我。个体有寻求自我存在感的本能需要,超越父辈是体现自身价值的最有效的方法。正如 MCLEAN 等^[36]指出,

实现自我存在感,或者掌握自己的命运,是个体心理成长过程中所要完成的主要任务。

4.5 影响接班人身份构建的个体与情境因素

数据显示,子女的接班人身份构建过程的确受到个体特征、家族特征、企业特征、社会文化特征等静态因素的影响,但不同因素在不同阶段发挥不同作用,而不是作用于整个过程。同时,各因素并非独立发挥作用,而是对身份构建产生交叉效应。由此,虽然这一发现与 STAVROU^[18]的四因子理论相似,但对静态因素发挥作用的范围进行了界定,也解释了为什么不同学者基于静态视角的研究得到相互冲突的结论。表 6 显示了这些因素的典型例证。

表 6 个体与情境因素对身份构建各阶段的影响

	典型例证			
	家族因素	个人因素	企业因素	社会因素
准备阶段	1-6-2:父母对我很包容,经常会跟我聊关于企业的事情,我会把生活和情感上的问题告诉他们。(家族氛围) 6-6-2 父亲对我的影响很大,我很小也知道要承担责任,不能逃避,要为家族争光。(父辈价值观) 8-4-2 一直觉得还是要靠自己,自己的小孩从小也学会自强自立。(父辈价值观)	8-10-2:做儿子可能在我们家不是一件很轻松的事情,因为我毕竟是一个唯一的接班人。(性别) 3-5-1:我家五姐弟,我是长子,因此,父亲刻意培养我,经常跟我聊起企业的事情,从小学开始,发型就模仿父亲。(排行/家族企业经历)	—	—
身份接受阶段	10-4-1:父亲作为一代创业者,身上具备很多优点(如肯吃苦、保持学习等),这些优点和良好的企业家素质让我受益匪浅。进入公司后,他给予我最充分的信任和鼓励,大力支持我的想法和观点。(父子关系)(父辈能力/品格) 8-11-1:当时考虑到,父母也上了年纪了,有点力不从心了,因此,还是要回去接班	7-7-2:小时候就经常去企业玩,对企业很熟,跟员工也有感情,要对他们负责(家族企业经历),父亲希望我回去接班,但是觉得凭自身能力在外面也可以发展得不错。(自我效能感)	—	—
身份提升阶段		1-13-1 家族在当地的声望比较好,因此,压力很大,怕自己把父辈辛苦创的企业弄砸,不敢轻易做出改变	3-7-6:农产品面临的机遇很多,市场总体不会衰退,希望引进新的相关项目,实行精细化管理,创新产品种类	6-7-7:家里的任何事情,外界很快都会知道,因此,自己做得好不好也涉及家族的面子问题

4.5.1 准备阶段的影响因素

(1) **家族因素** 家族氛围、父辈的价值观和个性、能力对子女初始身份的构建起着关键作用。家族是社会最核心的关系系统,因此家族关系质量长期以来被视为决定个体尤其是青少年身份的重要因素^[37]。家族氛围和谐融洽有助于培养子女积极自信的个性和重视家族利益的认知体系。父母价值观的传统性强,则更会对子女严格要求、重视子女教育,更注重对子女灌输长幼有序、父慈子孝的传统家族观念,而父母的个性(如成就动机)、能力影响子女对其本人以及对家族的认同。

(2) **个人因素** 个人排行、性别、家族企业经历等个人因素影响子女初始身份的构建。长子以及独生子/女更容易在准备阶段构建“高成就者”和“重要家族成员”身份,这与他们从小有

更多机会参与家族事务、得到更多关注、受到父母的严格要求有关。

现有研究将家族企业规模作为影响子女接班意愿的一个因素,但本研究接触的访谈对象中有 11 个有积极接班意愿的子女在最初都不情愿接班,不论规模大小。本研究所搜集的二手案例均是有相当规模的知名企业,其子女也经历了从抗拒到接受的心路历程。

4.5.2 身份接受阶段的影响因素

(1) **家族因素** 家族氛围、父辈的价值观和个性、能力在子女接班人身份接受过程中同样起着关键作用:①和谐的家族氛围有助于代际双方有效地沟通,推动子女接受“接班人”身份。ZELLWEGER 等^[20]的研究也表明,家族关系质量对接班意愿的影响很重要。②传统价值观越强的父辈越具有家族意识,不信任外部经理人,

因此,对子女接班的要求更迫切、给予子女更大的压力。相反,传统性价值观较弱的父辈则给予子女自由选择的空间。③父辈的人格和能力。令人尊重的人格和能力让子女愿意与其共事;相反,子女可能因为不接受父辈的人品而拒绝接班。④父辈年龄。如果父辈年级较大,子女更容易意识到自身的责任、接受接班人身份。

(2)个人因素 与家族企业有较多接触的子女对企业和员工会产生情感,进而产生责任感,使得他们结束身份冲突,接受接班人身份。高自我效能感会影响子女的接班人身份接受,但具体结果视其初始身份特征而定。对于“重要家族成员”身份显著者而言,高自我效能感令他们勇于接受接班的挑战;反之,他们更愿意自己出去闯,而不是回家接班。这一发现与文献[20]的研究结论不完全一致,该研究认为,创业自我效能感高的子女首选独立创业、其次是接班,原因应该在于未考虑子女初始身份的作用。

4.5.3 身份提升阶段的影响因素

(1)企业因素 企业规模、行业类型对子女进入企业后的身份提升产生影响。规模偏小的企业面临更为迫切的内部创业压力,子女几乎没有机会坐享父辈的成果,而是迅速把自己定位为“创二代”;处于初级层次行业的企业(如制造业、农业),由于行业复杂性低,子女进行内部创业的难度低,也希望尽早成为创二代;而对于规模较大、复杂性较高的企业,子女需要一定的时间深入学习,创新本身难度较大,子女往往不敢轻易挑战“创二代”身份。

(2)社会因素 企业所处地区的文化传统性越强,子女“创二代”的压力越大。在这种文化中,人们交往较为密切,彼此熟悉,子女容易被父辈的光环掩盖;同时,信息传播快,人们注重维护家族声誉。

(3)个人因素 自我效能感影响子女对“创二代”身份的追求。自我效能感强的子女接班后更渴望有所突破,而缺乏自信的子女则会比较谨慎,特别是企业有一定规模的情况下,他们不求有功,但求无过。

5 结果与讨论

5.1 研究结论

本研究基于案例研究开发了子女接班人身份构建过程模型,细致刻画了子女从孩提时代到掌管家族企业这段人生跨度中构建接班人身

份的完整过程。在这4个阶段中,准备阶段形成的初始身份对后续的身份构建至关重要,尤其是“重要家族成员”身份。它体现了子女对群体身份的认同,预示其会做出有利于群体利益的决策^[11];同时,子女构建接班人身份的过程是其与父母、家族、企业、社会不断互动的过程,某些特定事件成为推动子女身份演化的诱发事件。正如文献[38]所发现的,当个体遇到重大人生事件时,即开始构想自己未来承担与之相适应的身份,往往导致对现有身份的质疑,从而推动新身份的产生。此外,本研究发现,子女个人、家族、企业、社会层面的某些因素会影响子女“接班人”身份构建的某些过程,并且可被干预。以上研究结论对家族企业子女接班意愿研究和身份构建理论均有所贡献,同时也可为家族企业培养和干预子女的接班意愿和行为提供操作性建议。

5.2 理论贡献

(1)将身份认同理论引入家族企业传承研究,开启了一个崭新的理论视角 现有研究的缺陷之一是未能揭示影响子女接班态度和行为的深层因素,也不能解释各种现象性影响因素之间及其与子女态度、行为间的内在联系^[3]。而身份已被心理学、社会学和组织研究领域认可为解释个体和社会行为的根源性因素^[5]。代际传承是家族企业的重要转折事件,探究这一事件的当事人——“子女”的身份构建过程,可为解释家族企业传承过程中独特的行为现象提供有效的解释工具。

(2)为解释子女接班态度和行为提供了动态、系统的理论框架 动态性体现在接班人身份构建过程模型揭示了子女与外界的互动如何影响其接班态度和行为,这是一个可发展亦可反复的过程。但现有研究的静态视角仅关注子女做出接班决策时点的各种既定因素^[2,18~20]。事实上,子女的接班决策是可以改变的,起作用的可能是父母的理解、沟通,也可能是子女自身成功或失败的经历。系统性体现在该模型将理解子女接班意愿和行为的研究拓展到其完整的成长经历,包括教育、陪伴、家族氛围等幼年阶段的因素,以及持续鼓励、授权等接班后的因素。

(3)揭示了过程性因素和静态因素影响子女接班意愿的内在机制,从纵向上拓展了现有研究的深度 以往基于静态视角的研究仅采用定量分析解释子女的接班意愿和行为受哪些因

素的影响,不能解释这些因素如何以及为什么产生影响。本研究则基于身份认同理论,从个体的动力机制、情感机制等心理层面打开了这一“黑箱”。

(4)将家族企业这一独特的情境纳入身份研究领域,丰富了身份认定理论的研究成果。现有关于身份构建的研究多关注工作领域中个体身份的迁移,跨领域的身份构建研究只发现于文献[32]关于女性员工如何平衡准妈妈和职业女性双重身份的研究中。本研究关注的子女接班人身份构建过程涉及个体早年的初始自我身份、职业身份、家族角色身份、工作身份多个领域,也涉及个体、群体多个层面;同时,本研究对身份赋予的具体策略进行了拓展,提出身份赋予不仅发生在个体接受身份前,也发生在接受身份后;重要相关者的信任、认可以及引发被需求感均是有效的身份赋予手段。这些均是对现有文献的补充。

5.3 实践启示

本研究的研究发现提示家族企业在任者,在子女孩提时代就应注重满足其实现自我价值和归属感的需要。具体如下:①在子女幼年期给予必要的陪伴、营造和睦的家庭氛围、加强教育是其今后构建接班人身份的必要条件。②鉴于“高成就者”、“重要家族成员”身份是子女后续构建接班人身份的前提,这两个身份内容可作为评价潜在接班人的标准。③家族企业在任者应及早制定传承计划,包括告知子女要接班的事实、帮助他们早日明确事业发展目标。④在子女的职业选择阶段注重与其沟通。子女在18~28岁期间是确定职业方向也是做出接班决策的重要时期,父母应积极耐心地与其沟通,因为子女即便表示不愿意接班也并非不可逆转。⑤父辈在子女做出接班决定并进入企业后应给予信任和授权,这决定了子女是退回到身份冲突阶段还是进入身份提升阶段。

5.4 研究局限与展望

本研究不带有任事先的理论假设、力图避免研究者主观认识的偏差,让研究主题自然地研究对象的生命故事中呈现出来,因此,研究结论可较好地解释并预测子女的接班人身份的发展过程。当然,本研究也存在以下局限:虽然对13个具体案例进行了研究,符合质性研究的数量要求,但样本主要是来自广东省的中小微企业,这可能局限了研究结论的适用性。

本研究开发的接班人身份构建过程框架为

今后的研究提供了广阔空间。子女在每一阶段身份演化中的认知、情感、与环境的互动机制都值得深入研究。此外,多子女家族企业中,接班人身份是兼容还是排他,也是个值得深入研究的话题。

参 考 文 献

- [1] BJORNBERG A, NICHOLSON N. Emotional Ownership: The Next Generation's Relationship with the Family Firm [J]. *Family Business Review*, 2012, 25(4): 374~390
- [2] 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
- [3] SHARMA P, IRVING P G. Four Bases of Family Business Successor Commitment: Antecedents and Consequences [J]. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2005, 29(1): 13~33
- [4] MILTON L P. Unleashing the Relationship Power of Family Firms: Identity Confirmation as a Catalyst for Performance[J]. *Entrepreneurship Theory and Practice*. 2008, 32(6): 1 063~1 081
- [5] ASHFORTH B E, MAHWAH N J. Role Transitions in Organizational Life: An Identity-Based Perspective[M]. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, 2001
- [6] TAJFEL H. Social Identity and Intergroup Behaviour [J]. *Social Science Information*, 1974, 13(2): 65~93
- [7] SCHWARTZ S J. The Evolution of Eriksonian and Neo-Eriksonian Identity Theory and Research: A Review and Integration[J]. *Identity: An International Journal of Theory and Research*, 2001, 1(1): 7~58
- [8] ERIKSON E. Identity: Youth and Crisis[M]. New York: W W Norton & Company, 1968
- [9] STETS J E, BURKE P J. Identity Theory and Social Identity Theory [J]. *Social Psychology Quarterly*, 2000, 63(3): 224~237
- [10] TAJFEL H. Instrumentality, Identity, and Social Comparisons [M]//TAJFEFL H. *Social Identity and Intergroup Relations*. Cambridge: Cambridge University Press, 1982: 483~507
- [11] ASHFORTH B E, FRED M. Social Identity Theory and the Organization [J]. *Academy of Management Review*, 1989, 14(1): 20~39
- [12] PRATT M G, ROCKMANN K W, KAUFMANN J B. Constructing Professional Identity: The Role of Work and Identity Learning Cycles in the Customization of Identity among Medical Residents[J]. A-

- cademy of Management Journal, 2006, 49(2): 235~262
- [13] ERIKSON E H. Identity and the Life Cycle[M]. New York: W W Norton & Company, 1994
- [14] DERUE D S, ASHFORD S J. Who Will Lead and Who Will Follow? A Social Process of Leadership Identity Construction in Organizations[J]. Academy of Management Review, 2010, 35(4): 627~647
- [15] HOWELL J M, SHAMIR B. The Role of Followers in the Charismatic Leadership Process: Relationships and Their Consequences[J]. Academy of Management Review, 2005, 30(1): 96~112
- [16] STRYKER S, SERPE R T. Identity Salience and Psychological Centrality: Equivalent, Overlapping, or Complementary Concepts? [J]. Social Psychology Quarterly, 1994, 57(1): 16~35
- [17] BURKE P J. Identity Change[J]. Social Psychology Quarterly, 2006, 69(1): 81~96
- [18] STAVROU E T. A Four Factor Model: A Guide to Planning Next Generation Involvement in the Family Firm[J]. Family Business Review, 1998, 11(2): 135~143
- [19] GEERTS T. Willingness to Take over the Family Business[D]. Maastricht: Dissertation of University of Maastricht, 2008
- [20] ZELLWEGER T, SIEGER P, HALTER F. 2011a. "Should I Stay or Should I go? Career Choice Intentions of Students with Family Business Background [J]. Journal of Business Venturing, 2011, 26(5): 521~536
- [21] 张兵. 家族企业代际传承模式研究[D]. 杭州: 浙江大学管理学院, 2004
- [22] 余向前. 家族企业子女接班意愿的影响因素分析——基于温州地区的调查[J]. 软科学, 2008, 22(8): 55~59
- [23] EISENHARDT K M. Making Fast Strategic Decisions in High-Velocity Environments[J]. Academy of Management Journal, 1989, 32(3): 543~576
- [24] YIN R. Case Study Research: Design and Methods [M]. Beverly Hills: Sage Publishing, 1964
- [25] SUDDABY R. From the Editors: What Grounded Theory Is Not? [J]. Academy of Management Journal, 2006, 49(4): 633~642
- [26] GLASER B G, STRAUSS A L. The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research[M]. New York: Aldine, 1967
- [27] 李飞, 薛镭. 我们应该研究中国式管理的什么[J]. 管理世界, 2009(增刊): 25~30
- [28] PATTON M Q. Qualitative Research[M]. Chichester: John Wiley & Sons, Ltd, 2005
- [29] PETTIGREW A M. Longitudinal Field Research on Change: Theory and Practice[J]. Organization Science, 1988, 1(3): 267~292
- [30] LOCKE K. Grounded Theory in Management Research[M]. New York: Sage, 2001
- [31] MARCIA J E. Development and Validation of Ego-Identity Status[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1966, 3(5): 551~558
- [32] LADGE J J, CLAIR J A, GREENBERG D. Cross-Domain Identity Transition during Liminal Periods: Constructing Multiple Selves as Professional and Mother during Pregnancy[J]. Academy of Management Journal, 2012, 55(6): 1 449~1 471
- [33] CROCKER J, WOLFE C T. Contingencies of Self-Worth[J]. Psychology Review, 2001, 10(8): 593~623
- [34] MILTON L P, WESTPHAL J D. Identity Confirmation Networks and Cooperation in Work Groups [J]. Academy of Management Journal, 2005, 48(2): 191~212
- [35] BARZ M. Self-Efficacy, Planning, and Preparatory Behaviours as Joint Predictors of Physical Activity: A Conditional Process Analysis[J]. Psychology and Health, 2016, 31(1): 65~78
- [36] MCLEAN K C, PASUPATHI M. Processes of Identity Development: Where I Am and How I Got There[J]. Identity, 2012, 12(1): 8~28
- [37] GROTEVANT H D, CATHERINE R C. Patterns of Interaction in Family Relationships and the Development of Identity Exploration in Adolescence[J]. Child Development, 1985, 56(2): 415~428
- [38] IBARRA H. Provisional Selves: Experimenting with Image and Identity in Professional Adaptation[J]. Administrative Science Quarterly, 1999, 44(2): 764~791

(编辑 郭恺)

通讯作者: 奚菁(1973~), 女, 江苏兴化人。广东工业大学(广州市 510520)管理学院副教授, 博士。研究方向为家族企业组织行为、行为决策、人力资源管理。E-mail: melaniexi@gdut.edu.cn