

# 多言寡行：家族企业二代继任者 如何应对数字化转型趋势\*

• 许为宾 王雅娴

(贵州大学管理学院 贵阳 550001)

**【摘要】**数字化转型已成为改变社会和商业的主要趋势，家族企业二代继任者需要采取积极的适应性策略，以应对数字技术变迁的时代浪潮。本文基于组织权威合法性理论，以 2007—2023 年上市家族企业为样本，检验家族企业二代继任者如何策略性地应对数字化转型趋势。研究发现，二代继任者倾向于采用“多言寡行”策略应对数字化转型趋势，即二代继任者会促使家族企业披露更多关于数字化转型的象征性信息，但会削弱数字化转型实质性投资。尤其当二代继任者为女性或非长子，或面临传承冲突时，上述现象更为显著。研究发为代际传承背景下的家族企业数字化转型差异的前置动因研究，提供了新的观察视角和解释逻辑。

**【关键词】** 家族企业 二代继任 数字化转型 象征性披露 实质性投资

中图分类号：C93 文献标识码：A

## 1. 引言

近年来，一系列数字技术、数字基础设施和数字平台获得了强劲发展，促使企业积极投身数字化转型，政府部门也发布相关政策来指导和支持企业进行数字化转型 (Bronzini & Piselli, 2016)。在此背景下，数字化转型成为判断一个企业是否为“技术落后的守旧者”的重要标准 (Schmidt et al., 2017)。作为人类商业史上最为古老且重要的组织形态，家族企业历经数次重大技术变革，是现代商业社会中具有极强生命力和影响力的组织形式 (李新春等, 2020)。面对当前的数字化转型大趋势，家族企业需要采取积极的适应性策略，以应对数字技术变迁的时代浪潮，避免成为利益相关者眼中的“技术落后的守旧者”。与此同时，随着第一代创业者逐渐年近花甲，全国范围内的家族企业迎来

\* 基金项目：国家自然科学基金项目“历史的延续：家族涉入的家族化起源依赖与家族企业创新行为研究”(72262006)。

通讯作者：许为宾，E-mail: wbxu@gzu.edu.cn。

了二代“接班”的高峰期，大量的二代继任者成为家族企业的重要决策者，也成为家族企业应对数字化转型趋势的主要推动者。代际传承高峰期与数字化转型趋势的交汇，产生了一个需要关注的重要话题：家族企业二代继任者会如何应对数字化转型趋势？

令人遗憾的是，尽管过去十年关于数字化转型对家族企业影响的研究数量在增加（陈元等，2023；何轩等，2023；Liu et al., 2023），但将传承因素纳入家族企业数字化转型复杂动机的系统性关注却很少。少量研究文献发现，二代继任会抑制家族企业的数字化转型。如倪嘉婕等（2021）的研究认为，二代涉入的家族企业会更重视约束型社会情感财富，强调保持家族控制，进而会抑制企业的数字化转型。李思飞等（2023）的研究认为，来自家族、市场及其他利益相关者的阻力，以及外部投资者对新继任者的认知能力有限引发的融资约束，导致二代继任者会抑制家族企业进行数字化转型。但上述观点过于强调家族整体利益导向，忽视了二代继任者的决策偏好和权力及其面对数字化转型趋势的决策主动性。

组织权威合法性理论（Sieger et al., 2011）能够为上述研究不足提供指引，将研究聚焦到二代继任者个体的决策偏好方面。该理论认为当决策者权力实施得到主流规范的支持时，权力才会逐渐被合法化为组织管理权威（Scott, 1975）。尽管二代继任者普遍拥有超越前辈的学历和国际视野，但因自身的权威合法性不足，常面临着“少主难以服众”的尴尬局面（李新春等，2015）。二代继任者对管理权威合法性的强烈需求，在很大程度上会影响其决策偏好。由于二代继任者对管理权威合法性有强烈需求，他们倾向于在年报中强调其数字化转型的方向，以证明自己在日益增长的数字化转型趋势中是积极的，并赢得社会公众的认可。但数字化转型具有“阵痛期”长的特征，很难立竿见影（刘淑春等，2021），这就导致二代继任者不愿真正投入资金到数字化转型项目中去。因此，二代继任者在推进家族企业数字化转型过程中，可能通过“多言寡行”进行印象管理，以满足自身的管理权威合法性需求。

同时，现有文献认为二代继任对家族企业战略决策的影响效应存在情景差异和边界条件。二代继任者的权威合法性会受家庭结构中继任情形、二代个体身份特质的影响（许为宾等，2022）。因此，二代继任对家族企业数字化转型的影响效应研究，应考虑二代个体的身份特质及其所面对的继任情形差异。为此，本文引入了二代继任者的性别、出生排行和继任情形等调节变量。综合上述分析，本文将探究家族企业二代继任者将如何策略性地应对数字化转型趋势，以及两者之间的关系是否会依赖二代继任者的性别、出生排行和继任情形等因素发生变化。

为回答上述问题，本文以 2007—2023 年上市家族企业为样本进行研究发现，二代继任者倾向于采用“多言寡行”策略应对数字化转型，即二代继任会促使家族企业披露更多关于数字化转型的象征性信息，但会削弱数字化转型实质性投资。上述关系在二代继任者为女性或非长子，或面临传承冲突时会更显著。

本文的研究贡献如下：

首先，从二代继任者决策动机视角，增进了对家族企业在数字化转型趋势下的策略性反应前因的理解。现有文献关注了企业内部特征和外部制度环境对企业数字化转型的影响（Nambisan et al., 2019；李思飞等，2023），而本文则发现家族企业的代际传承这一治理结构的重要变更也会显著影响数字化转型决策，这为理解家族企业数字化转型差异的产生动机提供了新的观察视角。

其次, 继任者个人特征和继任情景调节效应的发现, 为理解二代继任者在应对数字化转型趋势决策中的关键权变因素提供了新的见解, 有助于更细致地理解二代继任者特征与其数字化转型决策之间错综复杂的关系。

最后, 本研究拓展了家族企业代际传承经济后果的相关研究。现有文献主要关注了代际传承对家族企业年报披露行为 (李思飞等, 2024)、创新决策 (祝振铎等, 2021)、多元化经营 (罗进辉等, 2021)、战略变革 (祝振铎等, 2018) 等方面的影响。本研究通过系统审视代际传承对企业数字化转型这一新时代关键战略决策的影响, 为理解家族企业代际传承如何影响重大战略变革提供了新的经验证据。

## 2. 理论分析与研究假设

### 2.1 理论分析

近年来, 数字化转型已经成为社会经济发展变化的重要趋势 (Jafari et al., 2021), 如果企业不作出响应, 可能会被利益相关者视为“技术落后的守旧者” (Schmidt et al., 2017)。在这种社会合法性压力下, 企业必须“有所作为”, 以赢得企业战略决策的社会合法性认可 (Marquis & Qian, 2014)。为此, 企业以不同的方式来应对这种数字化转型趋势。一种方式是, 企业为了应对商业社会数字化转型趋势的合法性压力, 会通过年报积极披露企业进行数字化转型的象征性信息, 旨在展示企业在顺应趋势, 积极推进数字化转型 (Balen et al., 2018)。另一种方式是, 企业通过强化数字化转型投资, 改善运营流程和整合不同资源, 最终以数字化改善企业的效率和效益 (Forman & Zeebroeck, 2019)。不可否认的是, 数字化转型是一项需要长时间开发、高资金投入以及具有高度不确定性的投资活动 (吴非等, 2021), 对大部分企业而言, 数字化转型通常是一种典型的冒险性决策 (Hess et al., 2016)。因此, 那些风险规避的企业决策者会倾向于披露数字化转型的象征性线索, 而不会进行实质性的数字化投资。

在家族企业的数字化转型方面, 现有研究也给予了特别关注。现有文献认为家族企业的战略决策通常以保存或增加社会情感财富作为决策参照点 (Chrisman & Patel, 2012), 因此, 基于约束型社会情感财富和延伸型社会情感财富, 形成了关于家族企业数字化转型的“控制与风险规避”假说和“成长与持续发展”假说 (李思飞等, 2023)。“控制与风险规避”假说认为, 当家族控制的民营企业以约束型社会情感财富为决策参照点时, 由于担心家族控制受到威胁, 企业开展数字化转型的意愿会更低。“成长与持续发展”假说认为, 当家族控制的民营企业以延伸型社会情感财富为决策参照点时, 家族会优先考虑跨代传承、人才发展和企业的持续发展, 其开展数字化转型的意愿会更高 (陈元等, 2023)。

基于两个假说, 现有文献主要聚焦于家族控制特征 (如所有权、管理权) 如何影响数字化转型, 并探讨了相关情境因素 (何轩等, 2023)。随着中国家族企业陆续迎来交接班的高峰, 相关研究已开始深入分析代际传承因素对家族企业数字化转型的影响。本文以家族企业代际传承作为切入点, 重

点考察二代继任者如何应对数字化转型趋势。

现有文献认为,与一代创始人担任 CEO 的绝对合法性不同,谋求建立合法性则是家族企业代际传承过程中继任者的当务之急(邹立凯等,2019)。组织权威合法性理论认为,权力本质上是一种能够促使个体将自身意志强加于他人行为之上的强制力量,而权威则源自个体内心深处的自愿服从与尊重,这种服从并非外力强迫。当权力的行使获得社会主流规范的支持与认可时,它便逐渐转化为具有正当性的权威(Scott,1975)。Peabody(1962)对权威的类型和合法性来源进行了详细分类,归纳出下面四种:一方面是具有强制性的正式权威,包括法定权威和职位权威;另一方面是使组织成员自愿服从和主动追随的职能权威,包括能力权威和个人权威,并指出后两种权威更加重要(李新春等,2015)。权威合法性是支撑二代继任者行使正式权力的重要基础。在家族企业中,即便二代继承人在法律上拥有财产继承的合法权利,并确立了其正式的身份地位,也并不等同于他们已经获得了组织内部广泛认可的管理权威(Dyer & Handler,1994)。因此,二代继任者在应对数字化转型趋势时,既要避免数字化转型风险带来的消极影响,又要“有所作为”,赢得企业战略决策的社会合法性认可,为此其可能采取“多言寡行”的策略来应对数字化转型趋势。

## 2.2 二代继任与家族企业数字化转型的策略性行为

二代继任者的权威合法性需求会从以下两个方面影响家族企业对数字化转型趋势的响应决策:

一方面,在家族企业中,与一代创始人的管理权威绝对合法性不同,二代继任者虽然具有法律意义上的合法身份地位,但并不意味着其具有被组织认可的个人魅力型管理权威(Berns & Klamer,2017)。在利益相关者尤其是第一代共同创始人看来,二代继任者通常被视为“年轻、不成熟和缺乏经验”的决策者(He & Yu,2019)。“少主难以服众”的尴尬局面屡见不鲜。对于家族企业的二代继任者而言,谋求建立自身管理权威的合法性就成为其继任后的首要目标(Shi et al.,2019)。而一旦出现企业经营业绩下滑现象,二代继任者的个人能力将遭受质疑,其个人管理权威的合法性将受到严重影响。因此,对个人管理权威合法性建构的追求,使其渴望在上任后能迅速取得显著成就,这就降低了二代继任者对失败的容忍度,使其更倾向于避免陷入长期性、不确定性的投资“陷阱”(邹立凯等,2019)。数字化转型是一项周期长、投入高、风险大的投资活动,其价值实现存在明显的滞后性(刘淑春等,2021)。在此期间,决策者需要承担数字化转型短期成效不佳带来的各种损失,比如业绩下滑、能力质疑等。一旦数字化转型未能达到预期的投资回报率,二代继任者个人管理权威将受到严重质疑,甚至会诱发潜在继承人对控制权的争夺等严重后果。因此,出于个人管理权威合法性构建的需要,二代继任者会表现出明显的风险规避倾向,主动减少对数字化转型项目的投资。

另一方面,企业行为需要积极寻求社会力量的认同,积极适应和遵循社会的价值体系(Suchman,1995)。对于企业决策者来说,不仅需要良好的决策能力,最重要的是还要寻求企业决策行为的社会合法性(尚航标和黄培伦,2011)。二代继任者作为家族企业的主要决策者,为了建构其个人管理权威,其决策行为也需要高度关注社会合法性,让社会力量认为其战略决策是正当合适的。当前,数字化已经成为商业社会发展变化的主要趋势,政府、社会公众、股东等利益相关者对企业

数字化转型日益关注。如果一家企业对数字化转型不作出回应, 在利益相关者眼中, 它可能被视为“技术落后的守旧者”(Schmidt et al., 2017)。因此, 为了应对商业社会数字化转型趋势的合法性压力, 二代继任者需要通过强化企业数字化形象, 来满足利益相关者的需求, 以赢得外部市场尤其是投资市场对其管理权威合法性的认可。一个常见的反应是披露关于数字化的象征性线索, 例如在年度报告中披露企业的“数字化转型”战略打算, 以展示其决策行为在数字化日益发展的趋势中是“可取的或适当的”(Balen et al., 2018)。年报中有关数字化转型的词频数越多, 表明企业对其数字化转型“说”得越多。综上分析, 本文提出如下研究假设:

**H1:** 二代继任促使家族企业披露更多数字化转型的象征性信息。

**H2:** 二代继任削弱家族企业数字化转型实质投资。

## 2.3 二代个体特征与继任情形的影响

### 2.3.1 二代个体特征的影响

合法性是基于社会共同的文化信仰和法律规则所构建的认知信念, 只有当个体的身份和行为特征与这些信念相符时, 才会被利益相关者视为具有合法性 (DiMaggio & Walter, 1983)。这些身份特征可能源于个人的先天背景, 亦可能来自其后天担任的社会职务 (Sundaramurthy & Kreiner, 2008)。在二代继任者的众多身份特征中, 性别差异尤为突出 (Keating & Little, 1997)。性别是基本的社会分类之一, 男女两性在社会中的角色期待与行为规范也存在较大程度差异, 若行为偏离既定角色认知, 则可能面临偏见和惩罚 (Sinclair & Carlsson, 2013)。从社会发展的现实情况来看, 近年来女性的社会地位虽然有所提高, 政府也出台了相关政策来提升女性地位, 但传统儒家思想中的“男尊女卑”观念仍然深入人心, 对个人思想价值观具有深远影响, 这在一定程度上强化了性别刻板印象。尤其是在家庭组织结构中, 传统的男权中心制和性别分工依然是社会高度认可的价值规范。

当下, 社会文化传统对女性仍存在某种刻板印象, 表现在如下两个方面: 一方面, 从角色分工角度来看, 女性更容易被定位为家庭主妇而非商场精英 (傅颖和王重鸣, 2014)。在传统文化观念中, 强调女性要“三从四德”, 并以婚姻家庭为主要目标。“男主外, 女主内”的性别分工认知, 赋予了女性“贤妻良母”的身份形象要求 (熊艾伦, 2018), 而家族企业的管理是“主外”的岗位, 与女性的身份认知要求存在脱节。当下, 家族企业中的女性角色和地位虽然正在发生变化, 但是当女儿成为家族企业的继任者, 扮演非传统的社会角色时, 这种传统的身份认知期望压力依然会浮现 (Danes & Olson, 2018)。这种对女性身份定位的传统认知期望, 使得在家族企业继承中女儿缺乏组织对其继承人身份的认可, 从而导致女儿继承家族企业时的合法性更低。

另一方面, 由于中国传统文化观念和家族继承惯例的影响, 家族企业对女儿的定位是一个“辅助”和“补充”的角色, 而不是重点培养的家族企业继任者 (Jimenez, 2009)。在身份定位缺乏组织认可的情况下, 组织会用更加多维、多变又苛刻的标准来评价女儿的决策 (刘世敏和刘淼, 2015)。这就导致相比儿子继任, 家族企业对女儿继任后决策失误的包容性更低。对于相同的投资决

策和经济后果，女儿所承受的来自利益相关者的质疑比儿子更多。由性别特质衍生的继任身份合法性不足，会进一步加剧女儿作为家族企业二代继任者时的个人权威合法性不足问题，其面临的“少主难以服众”的压力更大，继任后构建自身管理权威合法性的迫切性更高。这种对于个人管理权威合法性建构的诉求，使其更有动机减少风险性较高的数字化转型投资，同时披露更多关于数字化转型的象征性信息，以迎合利益相关者对企业数字化转型日益关注的社会合法性压力。基于上述分析，本文提出如下研究假设：

**H3：**二代继任者为女性时，代际传承对家族企业数字化转型象征性信息披露的促进效应更显著。

**H4：**二代继任者为女性时，代际传承对家族企业数字化转型实质性投资的削弱效应更显著。

在家族企业中，家族成员通常存在双重身份认同，一是家庭身份认同，二是社会身份认同。当两种或两种以上身份认同出现冲突时就会产生矛盾和争端（Ashforth & Mael, 1989）。例如，当年龄较小的兄弟担任董事长时，可能会激发年长兄弟的不平衡心理进而引发矛盾，这时家庭身份认同和社会身份认同之间就出现了冲突。

家族企业是一个融合了家庭和企业两种要素的商业组织，这就决定了家族企业的传承和家庭结构特征是密不可分的。在许多国家的历史传统中，长子继承制是主流继承规则。在亚洲地区，长子继承制更为普遍。日本从江户时代开始确立了武家制度，明治以后的家制度是在前者的基础上建立起来的，其核心是家长权力至高无上和长子继承家业。1947 年日本修正了民法，废除了长男继承制度，但是实际上长男继承的传统在很多地方仍旧继续。中国自先秦儒家开始，就强调从兄为义之实，要严格遵守“长幼有别”的等级秩序，如《论语·微子》“长幼之节，不可废也”；《孟子·离娄上》“义之实，从兄是也”；孟子《跖道》“长兄若父”。中国社会是以亲缘关系为基础的社会结构，其属性规则以伦理辈分为基础。这种社会结构的核心强调“尊尊法则”，即推崇在社会与家庭关系处理中根据“尊尊”（长幼尊卑）原则解决“程序正义”的问题（连燕玲等，2011）。因此，在家族企业继任者身份特征差异中，一个涉及代际正义问题的显著性差异就是长幼顺序。在许多国家的传统文化观念中，长子继任财产具有天然的代际正义。

这种传统的长子继承文化观念，会导致在家族企业继任者中，非长子继任的社会合法性相对较低，使其产生社会认同威胁。非长子继任家族企业，可能会激发年长兄弟的不平衡心理进而引发矛盾，因为家庭身份认同（如“长兄如父”）是一种十分稳固、强烈且不易改变的认知（Greenhaus & Beutell, 1985）。因此，由出生排行衍生的继任身份合法性不足问题，会进一步加剧非长子作为家族企业二代继任者时个人权威合法性不足的缺陷，其面临的“少主难以服众”的压力更大，更需要接任后快速做出良好的业绩来建立其权威合法性，进而获得积极的社会认同。这种对于个人管理权威合法性建构的诉求，使其更有动机减少风险性较高的数字化转型投资，同时披露更多关于数字化转型的象征性信息，以迎合利益相关者对企业数字化转型日益关注的社会合法性压力。基于上述分析，本文提出如下研究假设：

**H5：**二代继任者为非长子时，代际传承对家族企业数字化转型象征性信息披露的促进效应更显著。

**H6：**二代继任者为非长子时，代际传承对家族企业数字化转型实质性投资的削弱效应更显著。

### 2.3.2 继任情形的影响

在传统儒家宗法制度中,除了长子继承制外,还有“诸子均分”的继承思想(杨在军,2017)。如果说前文关于非长子继任的讨论关注的是二代继任者在家族多子女中的出生顺序问题,那么在现实中还需要关注二代继承人身份的唯一性问题。受传统生育观念的影响,不少家族企业主有多名子女,这就使得家族潜在继承人选择不唯一。多名潜在继承人会引发对继承权的竞争冲突,使得企业面临较高的传承冲突(刘白璐和吕长江,2016)。在传承冲突较高的家族企业中,二代继任者需要面对同辈竞争者的挑战,其所面临的组织认同压力更高(任宇东和王毅杰,2020)。

在中国“子承父业”传统文化背景之下(方云龙,2020),若家族企业的继任候选人具有唯一性,则二代继任者通常具备较高的继任身份合法性。因此,他们在建立个人权威合法性方面的压力较小,在进行数字化转型决策时受到的限制也相应更少。当二代继任者拥有多位兄弟姐妹时,家族企业在权力交接时更易遭遇纷争。即便二代继任者已稳坐董事长或CEO之位,其他潜在的继任候选人出于个人利益,亦可能结成利益团体。在家族企业中,家族成员常展现出较强的领地观念,这导致他们之间的势力范围、利益牵扯及矛盾变得尤为突出。受到利益驱使,家族成员会竭力争取企业资源与权益,特别是当存在多位身份相近的二代家族成员时,对于企业资源的竞争将变得更加激烈(Bertrand et al., 2008)。在此过程中,战略决策的合法性问题以及业绩问题经常成为家族成员攻击其他继任者的重要理由。

同时,外部利益相关者也将更关心二代继任者是否有能力解决好内部传承冲突,建立起个人管理权威。因此,在传承冲突较高的情境之下,多个家族成员对利益和资源的争夺会提高二代继任者管理权威建立的迫切性,使继任者更有动机采取“多言寡行”的数字化转型策略,即披露更多关于数字化转型的象征性信息,同时减少对数字化转型的实质性投入。基于上述分析,本文提出如下研究假设:

**H7:** 家族企业存在传承冲突时,代际传承对家族企业数字化转型象征性信息披露的促进效应更显著。

**H8:** 家族企业存在传承冲突时,代际传承对家族企业数字化转型实质性投资的削弱效应更显著。  
根据上述假设,本文的研究模型如图1所示:

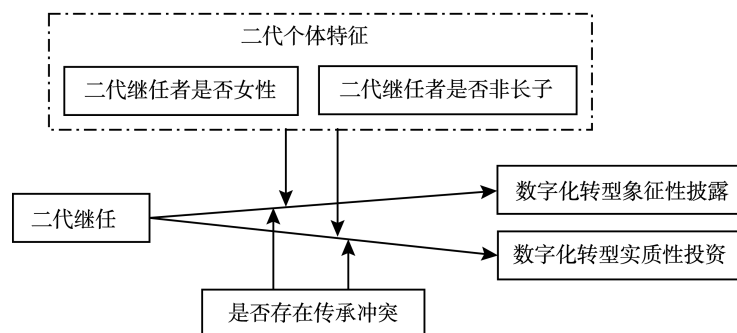


图1 研究模型图

### 3. 研究设计

#### 3.1 样本选择与数据来源

本文选取 2007—2023 年沪深 A 股上市家族企业作为初始样本。考虑到 2007 年开始实行新的会计准则，为了保证财务数据的一致性，本文以 2007 年为研究起点。因 2024 年上市公司年报尚未完成全部披露，所以本文以 2023 年为研究终点。关于家族企业的界定，本文参考李新春（2015）的研究，判定标准包括：（1）实际控制人为单一自然人或通过血缘、姻缘联结的家族；（2）至少有两名与实际控制人有血缘关系的家族成员在企业中任职或持股；（3）实际控制人直接或间接为企业的第一大股东。

初始样本经过以下程序处理：（1）剔除长期被特别处理的 ST 或 \*ST 样本；（2）剔除金融保险行业的样本；（3）剔除研究期内控制权发生变动的样本；（4）剔除连续 3 年数据缺失的样本；（5）剔除上市不足一年的样本；（6）对连续变量进行上下 1% 缩尾处理。最终得到 366 家上市家族企业，共计 4082 个有效观测值。本文所使用的家族成员亲缘关系数据主要来源于 CNRDS 数据库，通过上市企业年报、招股说明书、高管简历及其他官方披露信息进行交叉验证，并借助百度、Google 等搜索引擎进一步补充和确认。其余数据均来源于国泰安数据库。

#### 3.2 变量界定

##### 3.2.1 被解释变量

数字化转型象征性信息披露（Dig\_Disclosure）：管理层会在年报中披露企业的“数字化转型”战略和行动（杨贤宏等，2021），以向外部投资者阐述其数字化转型的相关信息。年报中有关数字化转型的词频数越多，表明企业对自身数字化转型的进展状况宣传得越多。鉴于此，本文利用企业年报中披露的“数字化转型”特征词词频来衡量家族企业在某一年的数字化转型象征性信息披露程度。参考吴非等（2021）的度量方法，将企业数字化转型分为由人工智能、区块链、云计算、大数据技术构成的“底层技术”层面，以及数字技术的“实践应用”层面，并构建了数字化转型的特征词库。通过对上市企业年报中的特征词进行搜索和匹配，计算词频并取其加 1 的自然对数，最终得出企业数字化转型象征性信息披露的程度。

数字化转型实质性投资（Dig\_Investment）：企业数字化转型离不开完备的软硬件基础设施，参考 Liu 等（2023）、楼润平等（2023）的研究，采用软件投资与硬件投资金额之和加 1 的自然对数来衡量家族企业的数字化转型实质性投资。其中，软件投资主要包括企业当年有关数字化软件和信息系统的无形资产投资，而硬件投资则主要包括企业固定资产中有关电子设备和计算机办公设备投资。

### 3.2.2 解释变量

二代继任 (Succession): 参考祝振铎等 (2018) 的研究, 以一代创始人直系子女、女婿和儿媳进入家族企业担任董事长或 CEO 职位为依据, 若二代继任者担任董事长或 CEO 职位则 Successor 赋值为 1, 否则为 0。

### 3.2.3 调节变量

女性继任 (Female): 参考罗进辉和彭晨宸 (2023) 的研究, 二代继任者为女性时, Female 取值为 1, 否则为 0。

非长子继任 (Non\_Pri): 参考 Xu 等 (2015) 的研究, 若二代继任者并非家族企业创始人的第一个儿子, Non\_Pri 取值为 1, 否则为 0。其中独子亦定义为长子。

传承冲突 (Conflict): 参考刘白璐和吕长江 (2016) 的研究, 当家族企业的二代继任候选人不唯一, 即一代创始人拥有多个直系子女、女婿或儿媳时, 视为该家族企业存在传承冲突, Conflict 赋值为 1, 否则为 0。

### 3.2.4 控制变量

参考李思飞等 (2023)、陈元等 (2023)、何轩等 (2023) 的研究, 企业规模、资产负债率、净资产收益率、企业成长性、资本密集度等财务指标能够反映企业的资金情况, 进而影响家族企业的数字化转型投资, 本文对此进行了控制。同时, 企业年龄、领导权结构、董事会规模、家族现金流权、家族两权分离度、家族高管平均年龄、家族女性高管占比等公司治理变量会影响家族企业的决策行为, 也会影响二代继任者决策权的有效实施, 本文也对上述变量进行了控制。此外, 本文还控制了年份和行业固定效应。具体见表 1:

表 1 变量定义及衡量

变量类型	变量名称	变量符号	变量说明
解释变量	二代继任	Succession	若二代继任者担任董事长或 CEO 职位则赋值为 1, 否则为 0
被解释变量	数字化转型象征性信息披露	Dig_Disclosure	年报中涉及“数字化转型”的特征词词频数加 1 的自然对数
	数字化转型实质性投资	Dig_Investment	软件投资与硬件投资金额之和加 1 的自然对数
调节变量	女性继任	Female	若继任者为女性, 则取值为 1, 否则为 0
	非长子继任	Non_Pri	若继任者非长子, 则取值为 1, 否则为 0
	传承冲突	Conflict	当家族企业的二代继任候选人不唯一时, 取值为 1, 否则为 0

续表

变量类型	变量名称	变量符号	变量说明
控制变量	企业规模	Size	企业年末总资产加 1 的自然对数
	资产负债率	Lev	企业年末总负债与总资产的比值
	净资产收益率	Roe	企业年末净资产收益率
	企业成长性	Growth	企业营业收入增长率
	资本密集度	Sd	企业年末总资产与营业收入的比值
	企业年龄	Fyear	企业自成立年份起的年数
	领导权结构	Dual	企业董事长和 CEO 为同一人时取值为 1, 否则为 0
	董事会规模	Board	企业董事会人数
	家族现金流权	Ownership	家族拥有上市企业所有权的比例
	家族两权分离度	Fseparation	家族拥有企业的所有权与控制权的背离率
	家族高管平均年龄	Fage	担任核心高管的家族成员的平均年龄
	家族女性高管占比	Ffemale	担任核心高管的家族成员的平均受教育水平, 其中本科以下取值为 0, 本科为 1, 硕士为 2, 博士为 3
	行业	Ind	行业哑变量
	年度	Year	年度哑变量

## 4. 实证结果与分析

### 4.1 描述性统计

表 2 为描述性统计结果。家族企业数字化转型象征性信息披露 (数字化转型实质性投资) 的均值为 0.933 (5.285), 最大值为 4.665 (20.677), 最小值为 0.000 (0.000), 标准差为 0.934 (7.723)。这表明样本企业在数字化转型象征性信息披露程度和数字化转型实质性投资水平两个指标方面均存在较大差异。此外, 女性继任 (Female) 和非长子继任 (Non\_Pri) 的均值分别为 0.124 和 0.278, 标准差分别是 0.330 和 0.448, 该结果表明样本家族企业更加偏爱男性继任者, 且长子继承的传统观念仍具有一定的影响力。传承冲突 (Conflict) 的均值为 0.376, 标准差为 0.484, 表明传承冲突在样本企业中是一个相对普遍的问题。其余变量情况见表 2。

表 2

变量描述性统计

变量	样本量	平均值	标准差	最小值	中位数	最大值
Succession	4082	0.678	0.467	0.000	1.000	1.000
Dig_Disclosure	4082	0.933	0.934	0.000	0.607	4.665

续表

变量	样本量	平均值	标准差	最小值	中位数	最大值
Dig_Investment	4082	5.285	7.723	0.000	0.000	20.677
Female	4082	0.124	0.330	0.000	0.000	1.000
Non_Pri	4082	0.278	0.448	0.000	0.000	1.000
Conflict	4082	0.376	0.484	0.000	0.000	1.000
Size	4082	21.940	1.063	19.931	21.841	24.923
Lev	4082	0.391	0.187	0.048	0.384	0.850
Roe	4082	0.064	0.126	-0.662	0.072	0.332
Fyear	4082	2.882	1.870	1.099	2.890	3.761
Sd	4082	0.646	0.419	0.096	0.557	2.752
Growth	4082	0.269	0.789	-0.680	0.097	5.401
Dual	4082	0.305	0.460	0.000	0.000	1.000
Board	4082	8.179	1.435	4.000	9.000	15.000
Ownership	4082	38.639	17.401	5.282	37.174	75.630
Fseparation	4082	0.864	0.201	0.230	0.996	1.000
Fage	4082	3.886	1.176	41.060	3.714	4.054
Ffemale	4082	20.082	11.519	0.000	18.750	50.000

## 4.2 相关性分析

各变量的 Pearson 相关系数如表 3 所示, 其中二代继任 (Succession) 和家族企业数字化转型象征性信息披露 (Dig\_Disclosure) 之间存在显著的正相关关系, 初步验证了 H1; 二代继任 (Succession) 和家族企业数字化转型实质性投资 (Dig\_Investment) 之间存在显著的负相关关系, 初步验证了 H2。此外, VIF 检验结果表明变量之间不存在明显的多重共线性问题。

## 4.3 回归检验结果及分析

本文采用 OLS 回归对 H1 和 H2 进行了检验, 结果如表 4 所示。表 4 第 (1) 列、第 (4) 列为未控制任何变量的结果, 表 4 第 (2) 列、第 (5) 列为未控制行业和年度效应的结果。可以看出, 二代继任 (Succession) 与家族企业数字化转型象征性信息披露 (Dig\_Disclosure) 之间呈现显著的正相关关系, 而与家族企业数字化转型实质性投资 (Dig\_Investment) 之间呈现显著的负相关关系。进一步控制了全部变量之后, 二代继任 (Succession) 和家族企业数字化转型象征性信息披露 (Dig\_Disclosure) 以及家族企业数字化转型实质性投资 (Dig\_Investment) 的估值系数分别为 0.075 和 -0.989,

表 3 变量 Pearson 相关系数

变量	Dig_Disclosure	Dig_Investment	Succession	Female	Non_Pri	Conflict	Size	Lev	Roe	Growth	Sd	Fyear	Dual	Board	Ownership	Fseparation	Fage
Dig_Disclosure	1																
Dig_Investment	0.149***	1															
Succession	0.060***	-0.056***	1														
Female	0.068***	-0.008	-0.074***	1													
Non_Pri	0.159***	0.029*	-0.030*	0.592***	1												
Conflict	0.094***	0.078***	0.001	0.475***	0.773***	1											
Size	0.120***	0.113***	0.064***	0.031**	0.029*	0.050***	1										
Lev	-0.014	0.084***	-0.009	-0.064***	-0.025	-0.016	0.471***	1									
Roe	-0.086***	-0.072***	0.022	0.002	-0.026	-0.014	0.107***	-0.129***	1								
Growth	-0.025	-0.039**	-0.008	0.025	0.063***	0.039**	0.006	0.087***	0.062***	1							
Sd	-0.019	0.073***	-0.078***	-0.045***	-0.005	0.040**	0.085***	0.125***	0.149***	-0.143***	1						
Fyear	0.209***	0.088***	0.117**	-0.009	0	-0.031**	0.308***	0.132***	-0.089***	-0.090***	-0.014	1					
Dual	0.056***	0.040***	-0.112***	0.044***	0.014	0.041***	-0.075***	-0.053***	-0.038**	0.014	-0.025	-0.016	1				
Board	-0.034**	0.02	-0.056***	-0.038**	0.041***	0.051***	0.153***	0.009	0.109***	-0.035**	0.028*	-0.079***	-0.126***	1			
Ownership	-0.039**	-0.049***	0.066***	0.015	-0.022	-0.02	-0.164***	-0.160***	0.149***	0.046***	0.004	-0.092***	0.085***	-0.140***	1		
Fseparation	0.043***	-0.044***	0.079***	0.019	-0.046***	-0.062***	-0.123***	-0.097***	-0.041**	0.014	-0.064***	-0.001	0.094***	-0.196***	0.572***	1	
Fage	0.092***	0.073***	0.149***	-0.016	0	-0.001	0.231***	0.02	0.013	-0.041***	-0.009	0.269***	-0.026*	0.113***	-0.077***	-0.070***	1
Ffemale	0.126***	0.033**	0.035**	0.126***	0.118***	0.102***	-0.077***	-0.049***	-0.084***	0.053***	-0.016	0.119***	0.012	-0.150***	0.117***	0.134***	-0.047***

注: \*代表  $p < 0.1$ , \*\*代表  $p < 0.05$ , \*\*\*代表  $p < 0.01$ 。后同。

表 4 二代继任与家族企业数字化转型

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Dig_Disclosure			Dig_Investment		
Succession	0.119 *** (3.811)	0.067 ** (2.148)	0.075 *** (2.638)	-0.929 *** (-3.596)	-0.994 *** (-3.786)	-0.989 *** (-4.410)
Size		0.119 *** (7.168)	0.009 (0.568)		0.631 *** (4.493)	0.258 ** (2.044)
Lev		-0.516 *** (-5.772)	-0.151 * (-1.761)		0.859 (1.137)	0.920 (1.359)
Roe		-0.591 *** (-4.903)	-0.087 (-0.776)		-4.950 *** (-4.855)	-2.532 *** (-2.862)
Growth		-0.002 (-0.083)	0.037 ** (2.108)		-0.231 (-1.491)	-0.059 (-0.425)
Sd		0.013 (0.382)	0.018 (0.542)		1.244 *** (4.211)	1.694 *** (6.517)
Fyear		0.021 *** (8.651)	-0.003 (-1.134)		0.049 ** (2.387)	-0.108 *** (-5.435)
Dual		0.125 *** (4.012)	0.052 * (1.834)		0.773 *** (2.934)	0.625 *** (2.798)
Board		-0.006 (-0.547)	0.014 (1.412)		0.072 (0.820)	0.222 *** (2.946)
Ownership		-0.003 *** (-3.137)	-0.002 ** (-2.039)		0.001 (0.149)	0.006 (0.816)
Fseparation		0.270 *** (3.100)	0.042 (0.526)		-1.196 (-1.627)	-2.084 *** (-3.305)
Fage		0.008 * (1.648)	-0.005 (-1.085)		0.120 *** (3.049)	0.056 (1.631)
Ffemale		0.009 *** (6.735)	0.003 *** (2.728)		0.028 *** (2.600)	0.009 (0.986)
Year/Ind	NO	NO	YES	NO	NO	YES
Constant	0.852 *** (33.124)	-2.510 *** (-6.620)	0.092 (0.231)	5.915 *** (27.804)	-15.749 *** (-4.913)	-8.545 *** (-2.728)
Adj-R <sup>2</sup>	0.003	0.078	0.256	0.003	0.036	0.325
F	14.521	27.599	32.199	12.930	12.569	44.715
N	4082	4082	4082	4082	4082	4082

注: 括号中为 *t* 值。后同。

且均在 1%水平上显著。上述检验结果表明,二代继任者为了构建个人权威合法性,在应对数字化转型趋势时,既要避免数字化转型风险带来的消极影响,又要“有所作为”,赢得企业战略决策的社会合法性认可,为此,企业在年报中披露的与数字化转型相关的词频数明显增加,但其实质性投资却在减少。也就是说,二代继任促使家族企业披露了更多有关数字化转型的象征性信息,同时削弱了家族企业的数字化转型实质性投资, H1 和 H2 均得到验证。

女性继任的调节效应检验结果如表 5 所示。表 5 第 (1) 列和第 (4) 列中,女性继任和二代继任的交互项 (Fe×Suc) 估值系数分别为 0.268 和-3.343,且均在 1%的水平上显著,这表明女性继任显著强化了二代继任和家族企业数字化转型象征性信息披露(数字化转型实质性投资)之间的正向(负向)关系。分组检验结果显示,二代继任(Succession)的估值系数在女性继任的样本组中分别为 0.356 和-4.248,见表 5 第 (2) 列、第 (5) 列,而在男性继任的样本组中分别为 0.042 和-0.428,见表 5 第 (3) 列、第 (6) 列。组间系数差异检验表明,在女性继任的样本组中,二代继任(Succession)对家族企业数字化转型象征性信息披露(Dig\_Disclosure)的促进效应、对家族企业数字化转型实质性投资(Dig\_Investment)的削弱效应均更显著。图 2 为女性继任的调节效应图。以上检验结果支持了 H3 和 H4。

表 5 女性继任的调节效应检验

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Dig_Disclosure			Dig_Investment		
	全样本	Female = 1	Female = 0	全样本	Female = 1	Female = 0
Succession	0.047 (1.543)	0.356*** (3.581)	0.042 (1.413)	-0.542** (-2.252)	-4.248*** (-7.397)	-0.428* (-1.755)
Female	0.010 (0.167)			1.680*** (3.436)		
Fe×Suc	0.268*** (3.364)			-3.343*** (-5.329)		
Size	0.004 (0.250)	-0.117** (-2.159)	0.006 (0.342)	0.253** (1.995)	0.790** (2.530)	0.260* (1.865)
Lev	-0.122 (-1.414)	0.685* (1.896)	-0.190** (-2.181)	0.888 (1.312)	-2.452 (-1.175)	1.209* (1.679)
Roe	-0.066 (-0.590)	-0.001 (-0.003)	-0.126 (-1.085)	-2.780*** (-3.149)	1.341 (0.602)	-3.170*** (-3.302)
Growth	0.038** (2.147)	-0.007 (-0.118)	0.047** (2.524)	-0.072 (-0.516)	-0.455 (-1.415)	-0.041 (-0.264)
Sd	0.020 (0.621)	0.083 (0.583)	0.017 (0.506)	1.735*** (6.682)	1.061 (1.287)	1.661*** (6.036)
Fyear	-0.003 (-1.107)	-0.010 (-0.830)	-0.001 (-0.532)	-0.107*** (-5.414)	-0.407*** (-5.644)	-0.089*** (-4.245)

续表

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Dig_Disclosure			Dig_Investment		
	全样本	Female = 1	Female = 0	全样本	Female = 1	Female = 0
Dual	0.050* (1.769)	-0.016 (-0.154)	0.042 (1.438)	0.603*** (2.707)	1.443** (2.408)	0.460* (1.903)
Board	0.016* (1.727)	0.062* (1.675)	0.018* (1.799)	0.202*** (2.688)	-0.021 (-0.099)	0.161** (1.962)
Ownership	-0.002* (-1.895)	-0.007* (-1.842)	-0.001 (-1.482)	0.004 (0.603)	0.027 (1.284)	0.002 (0.213)
Fseparation	0.040 (0.499)	0.661** (2.062)	-0.049 (-0.605)	-2.075*** (-3.302)	3.542* (1.913)	-2.610*** (-3.899)
Fage	-0.004 (-0.931)	-0.065*** (-3.995)	0.004 (0.784)	0.050 (1.459)	0.577*** (6.169)	0.005 (0.133)
Ffemale	0.002** (2.056)	-0.020*** (-4.054)	0.005*** (3.897)	0.012 (1.319)	0.082*** (2.845)	0.014 (1.461)
Ind/Year	YES	YES	YES	YES	YES	YES
Constant	0.138 (0.347)	5.409*** (3.676)	-0.303 (-0.733)	-8.396*** (-2.687)	-44.061*** (-5.185)	-6.062* (-1.772)
Adj-R <sup>2</sup>	0.261	0.263	0.277	0.330	0.497	0.320
F	31.703	15.899	31.488	43.735	14.535	38.321
Succession 系数差异		0.341***			-3.820***	
p 值		0.0010			0.0000	
N	4082	508	3574	4082	508	3574

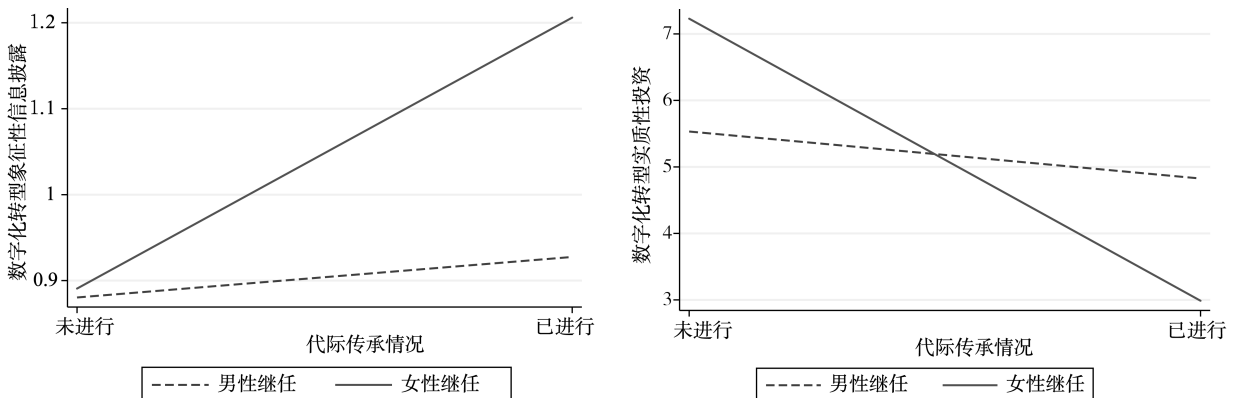


图2 女性继任的调节效应图

非长子继任的调节效应检验结果如表 6 所示。表 6 第 (1) 列和第 (4) 列中, 非长子继任和二代继任的交互项 (Non×Suc) 估值系数分别为 0.395 和-1.530, 且均在 1% 的水平上显著, 这表明非长子继任显著强化了二代继任和家族企业数字化转型象征性信息披露 (数字化转型实质性投资) 之间的正向 (负向) 关系。由分组检验结果可知, 二代继任 (Succession) 的估值系数在非长子继任样本组中分别为 0.370 和-2.163, 见表 6 第 (2) 列、第 (5) 列, 而在长子继任样本组中分别为-0.043 和-0.512, 见表 6 第 (3) 列、第 (6) 列。组间系数差异检验表明, 在非长子继任的样本组中, 二代继任 (Succession) 对家族企业数字化转型象征性信息披露 (Dig\_Disclosure) 的促进效应、对家族企业数字化转型实质性投资 (Dig\_Investmen) 的削弱效应更显著。图 3 为非长子继任的调节效应图。检验结果支持了 H5 和 H6。

表 6 非长子继任的调节效应检验

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Dig_Disclosure			Dig_Investment		
	全样本	Non_Pri=1	Non_Pri=0	全样本	Non_Pri=1	Non_Pri=0
Succession	-0.034 (-1.031)	0.370*** (5.207)	-0.043 (-1.543)	-0.538** (-2.034)	-2.163*** (-4.985)	-0.512* (-1.944)
Non_Pri	0.036 (0.739)			1.277*** (3.264)		
Non×Suc	0.395*** (6.565)			-1.530*** (-3.171)		
Size	-0.002 (-0.149)	-0.038 (-1.029)	0.022 (1.350)	0.256** (2.024)	0.215 (0.942)	0.327** (2.147)
Lev	-0.077 (-0.915)	-0.165 (-0.746)	-0.037 (-0.441)	0.852 (1.257)	3.383** (2.510)	-0.452 (-0.581)
Roe	-0.002 (-0.015)	-0.050 (-0.182)	0.061 (0.561)	-2.607*** (-2.944)	2.149 (1.267)	-5.007*** (-4.876)
Growth	0.028 (1.634)	0.042 (0.970)	0.034* (1.903)	-0.056 (-0.402)	-0.237 (-0.906)	-0.130 (-0.777)
Sd	0.020 (0.610)	-0.088 (-1.073)	0.068** (2.080)	1.676*** (6.455)	-0.473 (-0.948)	2.340*** (7.660)
Fyear	-0.004 (-1.414)	0.011 (1.480)	-0.007*** (-2.824)	-0.106*** (-5.312)	-0.209*** (-4.761)	-0.092*** (-4.122)
Dual	0.040 (1.420)	0.083 (1.156)	0.009 (0.314)	0.647*** (2.899)	1.669*** (3.816)	0.108 (0.415)
Board	0.010 (1.063)	-0.037 (-1.528)	0.028*** (2.934)	0.215*** (2.863)	0.769*** (5.159)	-0.097 (-1.089)
Ownership	-0.002* (-1.735)	-0.003 (-1.320)	-0.001 (-1.160)	0.005 (0.682)	0.043*** (2.918)	-0.009 (-1.108)

续表

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Dig_Disclosure			Dig_Investment		
	全样本	Non_Pri = 1	Non_Pri = 0	全样本	Non_Pri = 1	Non_Pri = 0
Fseparation	0.031 (0.388)	0.368* (1.800)	-0.154** (-1.991)	-1.903*** (-3.010)	-0.616 (-0.494)	-1.756** (-2.416)
Fage	-0.003 (-0.627)	0.014 (1.148)	-0.004 (-1.015)	0.050 (1.449)	0.209*** (2.871)	0.032 (0.821)
Ffemale	0.001 (1.065)	-0.009*** (-2.675)	0.005*** (4.632)	0.009 (1.013)	0.034* (1.717)	0.020* (1.848)
Ind/Year	YES	YES	YES	YES	YES	YES
Constant	0.268 (0.685)	1.138 (1.161)	-0.334 (-0.851)	-8.662*** (-2.767)	-21.226*** (-3.550)	-6.557* (-1.777)
Adj-R <sup>2</sup>	0.283	0.274	0.290	0.327	0.364	0.343
F	35.250	11.403	27.720	43.155	16.770	35.258
Succession 系数差异		0.413***			-1.651***	
p 值		0.0000			0.0018	
N	4082	1133	2949	4082	1133	2949

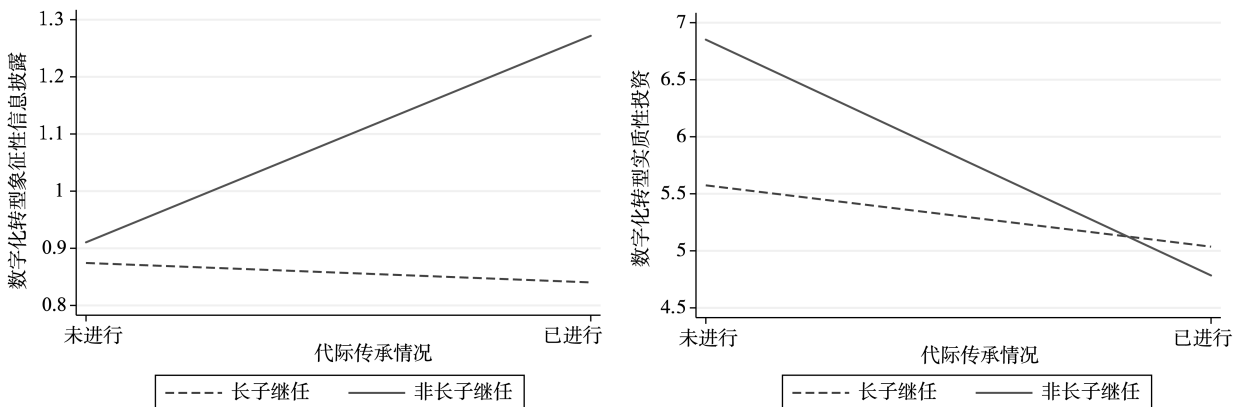


图3 非长子继任的调节效应图

传承冲突的调节效应检验结果如表7所示。表7第(1)列、第(4)列的回归结果显示, 交乘项 Con×Suc 的估计系数分为 0.196 和-1.219。进一步以中位数为标准进行分组检验, 二代继任 (Succession) 的估值系数在传承冲突较高的样本组中分别为 0.204 和-1.620, 见表7第(2)列、第(5)列, 而在传承冲突较低的样本组中分别为-0.012 和-0.577, 见表7第(3)列、第(6)列。组间系数差异检验表明, 在传承冲突较高的样本组中, 二代继任 (Succession) 对家族企业数字化转型象征性信息

披露 (Dig\_Disclosure) 的促进效应、对家族企业数字化转型实质性投资 (Dig\_Investmen) 的削弱效应均更显著。图 4 为传承冲突的调节效应图。检验结果支持了 H7 和 H8。

表 7 传承冲突的调节效应检验

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Dig_Disclosure			Dig_Investment		
	全样本	Conflict = 1	Conflict = 0	全样本	Conflict = 1	Conflict = 0
Succession	-0.002 (-0.068)	0.204*** (3.700)	-0.012 (-0.384)	-0.561** (-2.007)	-1.620*** (-4.076)	-0.577** (-2.133)
Conflict	0.010 (0.209)			1.840*** (4.968)		
Con×Suc	0.196*** (3.444)			-1.219*** (-2.716)		
Size	-0.001 (-0.080)	0.003 (0.095)	0.012 (0.620)	0.212* (1.677)	-0.018 (-0.083)	0.223 (1.417)
Lev	-0.120 (-1.395)	-0.082 (-0.484)	-0.120 (-1.257)	1.099 (1.626)	4.074*** (3.352)	-0.642 (-0.800)
Roe	-0.046 (-0.414)	-0.095 (-0.469)	-0.001 (-0.009)	-2.398*** (-2.715)	2.007 (1.377)	-5.864*** (-5.336)
Growth	0.035** (1.986)	0.006 (0.171)	0.050** (2.452)	-0.076 (-0.547)	0.126 (0.518)	-0.212 (-1.230)
Sd	0.016 (0.495)	-0.056 (-0.925)	0.047 (1.208)	1.630*** (6.286)	1.976*** (4.523)	1.569*** (4.849)
Fyear	-0.003 (-1.118)	-0.003 (-0.509)	-0.004 (-1.559)	-0.104*** (-5.240)	-0.093** (-2.430)	-0.107*** (-4.629)
Dual	0.039 (1.377)	0.042 (0.783)	0.021 (0.629)	0.587*** (2.631)	0.588 (1.517)	0.299 (1.091)
Board	0.012 (1.289)	-0.007 (-0.367)	0.027** (2.453)	0.203*** (2.709)	0.375*** (2.728)	0.027 (0.293)
Ownership	-0.002* (-1.939)	-0.002 (-0.944)	-0.002* (-1.819)	0.006 (0.767)	0.038*** (2.883)	-0.020** (-2.261)
Fseparation	0.037 (0.463)	0.288* (1.852)	-0.153* (-1.707)	-1.799*** (-2.849)	-4.252*** (-3.797)	0.069 (0.091)

续表

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Dig_Disclosure			Dig_Investment		
	全样本	Conflict = 1	Conflict = 0	全样本	Conflict = 1	Conflict = 0
Fage	-0.005 (-1.086)	0.007 (0.751)	-0.007 (-1.427)	0.055 (1.593)	-0.027 (-0.425)	0.146*** (3.571)
Ffemale	0.002* (1.815)	-0.001 (-0.490)	0.005*** (3.775)	0.005 (0.558)	-0.046*** (-2.654)	0.041*** (3.712)
Ind/Year	YES	YES	YES	YES	YES	YES
Constant	0.348 (0.874)	0.050 (0.066)	0.147 (0.324)	-8.132*** (-2.591)	1.109 (0.203)	-11.706*** (-3.062)
Adj-R <sup>2</sup>	0.263	0.274	0.258	0.330	0.307	0.370
F	31.974	14.116	21.618	43.759	16.460	35.866
Succession 系数差异		0.216***			-1.043**	
p 值		0.0004			0.0362	
N	4082	1533	2549	4082	1533	2549

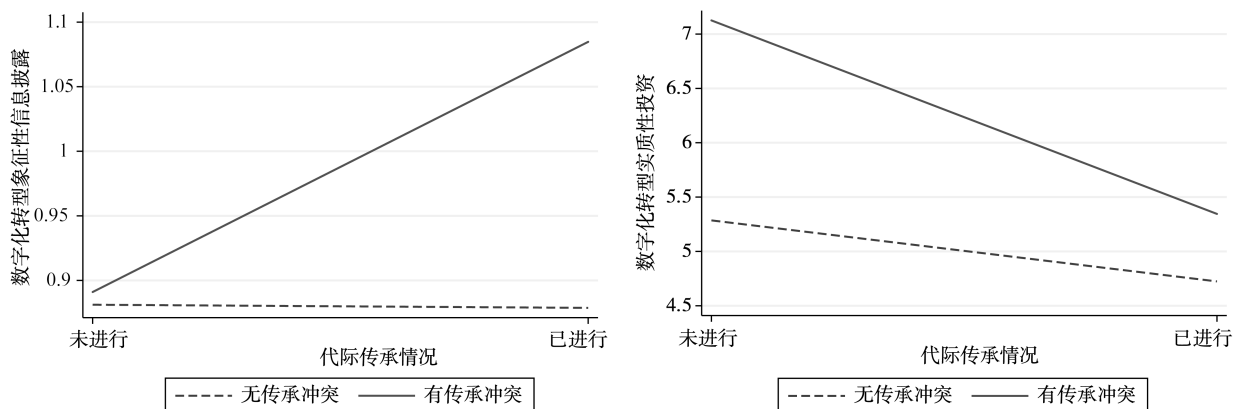


图4 传承冲突的调节效应图

#### 4.4 稳健性检验

为使上述研究结论更可靠, 本文进行了如下稳健性检验:

一是替换样本。首先, 考虑到金融危机对企业数字化转型相关决策的影响, 本文剔除 2008 年的

样本数据后重新检验；其次，为排除上市家族企业策略性信息披露行为的替代性解释，本文将信息披露违规的企业样本进行剔除重新检验；最后，考虑到样本内高科技企业的“数字化转型”词频数可能只与企业自身业务相关，而与数字化转型无关，本文将这类企业样本剔除后重新检验。检验结果如表 8 所示，没有发生实质性改变。

表 8 替换样本的检验

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Dig_Disclosure	Dig_Investment	Dig_Disclosure	Dig_Investment	Dig_Disclosure	Dig_Investment
	剔除 2008 年样本		剔除信息披露违规样本		剔除高科技行业样本	
Succession	0.079*** (2.720)	-1.001*** (-4.393)	0.069** (2.312)	-0.967*** (-4.164)	0.045** (2.033)	-0.801*** (-3.369)
Size	0.008 (0.509)	0.272** (2.136)	0.010 (0.591)	0.297** (2.243)	0.006 (0.335)	0.443*** (3.281)
Lev	-0.146* (-1.663)	0.890 (1.299)	-0.124 (-1.359)	0.613 (0.856)	-0.156* (-1.789)	1.400** (1.983)
Roe	-0.086 (-0.759)	-2.494*** (-2.818)	-0.149 (-1.144)	-3.711*** (-3.639)	-0.061 (-0.539)	-2.336** (-2.565)
Growth	0.041** (2.217)	-0.061 (-0.430)	0.041** (2.148)	-0.138 (-0.930)	0.027 (1.588)	-0.049 (-0.352)
Sd	0.021 (0.608)	1.718*** (6.404)	-0.009 (-0.259)	1.618*** (5.982)	0.022 (0.675)	1.722*** (6.501)
Fyear	-0.003 (-1.168)	-0.107*** (-5.317)	-0.002 (-0.617)	-0.108*** (-5.231)	-0.005* (-1.946)	-0.119*** (-5.569)
Dual	0.054* (1.855)	0.579** (2.564)	0.065** (2.189)	0.803*** (3.459)	0.042 (1.412)	0.222 (0.934)
Board	0.015 (1.518)	0.228*** (2.978)	0.015 (1.478)	0.177** (2.268)	0.019* (1.921)	0.189** (2.354)
Ownership	-0.002** (-2.039)	0.005 (0.709)	-0.002** (-2.032)	0.009 (1.193)	-0.002* (-1.752)	-0.003 (-0.405)
Fseparation	0.046 (0.562)	-2.037*** (-3.170)	0.056 (0.671)	-2.343*** (-3.584)	0.080 (0.970)	-0.552 (-0.829)
Fage	-0.005 (-1.051)	0.066* (1.881)	-0.006 (-1.217)	0.059 (1.637)	-0.005 (-1.037)	0.032 (0.863)

续表

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Dig_Disclosure	Dig_Investment	Dig_Disclosure	Dig_Investment	Dig_Disclosure	Dig_Investment
	剔除 2008 年样本		剔除信息披露违规样本		剔除高科技行业样本	
Ffemale	0.003*** (2.694)	0.007 (0.790)	0.003** (2.295)	0.005 (0.494)	0.003** (2.570)	0.001 (0.143)
Ind/Year	YES	YES	YES	YES	YES	YES
Constant	0.083 (0.205)	-9.262*** (-2.927)	0.121 (0.289)	-8.671*** (-2.655)	0.144 (0.345)	-12.160*** (-3.622)
Adj-R <sup>2</sup>	0.248	0.328	0.258	0.323	0.227	0.326
F	30.943	45.257	30.149	40.963	24.961	40.469
N	3998	3998	3775	3775	3676	3676

二是控制高阶固定效应与省份固定效应。首先, 在基准模型中进一步控制年度与行业的交乘项 (Ind×Year), 以控制高阶固定效应; 其次, 控制企业所在省份的固定效应 (Pro)。检验结果如表 9 所示, 没有发生实质性改变。

表 9 控制固定效应的检验

变量	(1)	(2)	(3)	(4)
	Dig_Disclosure	Dig_Investment	Dig_Disclosure	Dig_Investment
	控制高阶固定效应		控制省份固定效应	
Succession	0.069** (2.284)	-1.146*** (-4.922)	0.106*** (3.617)	-1.063*** (-4.834)
Size	0.003 (0.220)	0.100 (0.909)	0.001 (0.071)	0.148 (1.426)
Lev	-0.097 (-1.141)	1.853*** (2.803)	-0.190** (-2.281)	2.202*** (3.525)
Roe	-0.004 (-0.144)	0.148 (0.672)	-0.013 (-0.508)	0.148 (0.757)
Growth	0.000 (0.336)	-0.002 (-0.547)	0.000 (0.370)	-0.002 (-0.716)
Sd	-0.013 (-0.517)	0.713*** (3.528)	-0.007 (-0.269)	0.656*** (3.412)

续表

变量	(1)	(2)	(3)	(4)
	Dig_Disclosure	Dig_Investment	Dig_Disclosure	Dig_Investment
	控制高阶固定效应		控制省份固定效应	
Fyear	-0.003 (-1.068)	-0.101*** (-4.986)	-0.005* (-1.916)	-0.116*** (-5.837)
Dual	0.052* (1.762)	0.559** (2.422)	0.056* (1.922)	0.798*** (3.648)
Board	0.014 (1.416)	0.186** (2.402)	0.026*** (2.638)	0.235*** (3.142)
Ownership	-0.002** (-2.476)	0.002 (0.337)	-0.002** (-2.307)	0.019*** (2.727)
Fseparation	0.067 (0.817)	-1.890*** (-2.959)	0.101 (1.212)	-2.626*** (-4.218)
Fage	-0.005 (-1.028)	0.061* (1.759)	-0.005 (-1.055)	0.064* (1.935)
Ffemale	0.003*** (2.677)	0.011 (1.195)	0.003** (2.311)	0.008 (0.947)
Ind/Year	NO	NO	YES	YES
Pro	NO	NO	YES	YES
Ind×Year	YES	YES	NO	NO
Constant	0.237 (0.345)	-5.535 (-1.039)	0.056 (0.148)	-7.491*** (-2.652)
Adj-R <sup>2</sup>	0.243	0.303	0.273	0.375
F	16.947	9.055	23.176	36.483
N	4082	4082	4082	4082

#### 4.5 内生性检验

本研究涉及继任者的个体特征变量，而未完成代际传承意味着继任者的人选尚不明确，因此本文仅筛选出样本期内发生了二代继任事件的样本进行实证检验。然而与未发生二代继任事件的家族企业相比，这些发生了二代继任事件的家族企业可能具有一些特定的特征，使其数字化转型相关决策更多受到这些特征的影响，而非二代继任者的个人意志。因此，为解决样本选择偏差造成的内生

性问题，本文采用 Heckman 两阶段方法进行了重新检验。

首先将没有发生二代继任事件的家族企业同时纳入回归样本，生成哑变量 Dum，当家族企业发生了二代继任事件时，Dum 取值为 1，否则为 0。在第一阶段回归中，以 Dum 作为被解释变量，以企业规模、资产负债率、净资产收益率、企业成长性、资本密集度、企业年龄、领导权结构、董事会规模、家族现金流权、家族两权分离度等可能影响家族企业代际传承选择的变量作为解释变量，构建 Probit 模型来估计家族企业发生代际传承事件的概率，并得到逆米尔斯比率 Imr。在第二阶段回归中，将 Imr 加入原基准回归作为控制变量重新进行回归检验，结果如表 10 第 (1) 至 (2) 列所示。

此外，在发生了二代继任事件的样本中，是否处于代际传承期会使家族企业的财务和治理特征存在差异，这种差异对家族企业数字化转型决策将产生一定影响，进而引发内生性问题的担忧。本文以所有控制变量作为协变量，采用倾向得分匹配模型 (1:1 最近邻匹配) 进行了检验，结果如表 10 第 (3) 至 (4) 列所示。

检验结果表明，在修正了内生性问题之后，本文结论未发生实质性变化。

表 10 内生性检验

变量	(1)	(2)	(3)	(4)
	Dig_Disclosure	Dig_Investment	Dig_Disclosure	Dig_Investment
	Heckman 两阶段		PSM (1:1)	
Succession	0.065** (2.037)	-1.143*** (-4.618)	0.075*** (2.634)	-1.154*** (-3.771)
Imr	-1.107 (-0.870)	33.277*** (3.376)		
Size	-0.070 (-0.694)	2.654*** (3.404)	0.008 (0.501)	0.299 (1.577)
Lev	0.299 (0.536)	-12.771*** (-2.953)	-0.143* (-1.660)	-0.374 (-0.369)
Roe	0.026 (0.216)	-2.894*** (-3.109)	-0.084 (-0.743)	-3.599*** (-2.710)
Growth	0.044 (1.270)	-0.732*** (-2.732)	0.038** (2.103)	0.132 (0.662)
Sd	0.056 (0.617)	-2.665*** (-3.758)	0.018 (0.544)	1.459*** (3.801)
Fyear	-0.030 (-1.184)	0.628*** (3.219)	-0.003 (-1.123)	-0.228*** (-7.547)
Dual	0.206 (1.248)	-3.649*** (-2.852)	0.054* (1.894)	0.875*** (2.647)

续表

变量	(1)	(2)	(3)	(4)
	Dig_Disclosure	Dig_Investment	Dig_Disclosure	Dig_Investment
	Heckman 两阶段		PSM (1 : 1)	
Board	0.010 (0.974)	0.262 *** (3.181)	0.014 (1.467)	0.346 *** (3.059)
Ownership	-0.015 (-1.052)	0.380 *** (3.387)	-0.002 ** (-2.124)	0.021 * (1.845)
Fseparation	0.297 (0.713)	-12.885 *** (-3.995)	0.042 (0.520)	-4.166 *** (-4.452)
Fage	-0.005 (-1.099)	0.020 (0.514)	-0.005 (-1.213)	0.104 * (1.932)
Ffemale	0.003 ** (2.569)	0.013 (1.270)	0.003 *** (2.760)	0.011 (0.796)
Ind/Year	YES	YES	YES	YES
Constant	3.761 (0.928)	-108.805 *** (-3.465)	0.141 (0.353)	-8.714 * (-1.870)
Adj-R <sup>2</sup>	0.248	0.345	0.256	0.320
F	25.307	39.768	32.136	20.500
N	3466	3466	1821	1821

## 5. 结论与讨论

### 5.1 结论与管理启示

本研究以代际传承背景下的家族企业为样本，探究了二代继任者如何策略性地应对数字化转型趋势。研究发现：二代继任会促使家族企业披露更多关于数字化转型的象征性信息，但会削弱数字化转型实质性投资。进一步检验发现，当二代继任者为女儿或二代继任者非长子时，家族企业更有可能增加数字化转型的象征性信息披露，减少数字化转型实质性投资。当家族企业存在传承冲突时，家族企业更有可能增加数字化转型的象征性信息披露，减少数字化转型实质性投资。本文从二代继任者动机和决策过程的角度，揭示了二代继任者、个体特征、继任情形与家族企业数字化转型策略之间的复杂关系，为理解家族企业对数字化转型趋势的策略性响应前因提供了新的视角和解释逻辑。

本文的管理启示是：

(1) 对处于代际传承过程中的家族企业而言, 为了缓解二代继任者对数字化转型实质性投资的消极影响, 应秉持前瞻性视角, 让二代继承者尽早参与到家族企业的经营管理中。通过前置性的培养和继任计划, 为二代继任者铺设清晰的成长路径, 确保他们有充裕的时间来熟悉企业的业务和治理情况, 给予其足够时间适应环境和建立权威, 为二代接班创造条件, 从而维持家族企业在数字化时代的创新活力。

(2) 对于二代继任者而言, 不应仅为追求个人管理权威合法性的构建而完全排斥高风险活动, 进而减少数字化转型实质性投资。二代继承之路“道阻且长”, 在权杖交接的过程中, 继任者还需发挥自身优势, 积极寻找并创造机遇, 通过优化企业投资效率, 赢得利益相关者的支持与认可。继任者宜尽早投身企业实践, 通过积极参与企业关键项目, 逐步提升自身在企业内部的决策力与影响力, 积极推进数字化转型实质性投资, 为家族企业适应数字化时代的发展需要奠定坚实基础。

(3) 监管部门应加强对数字化转型相关信息披露的监管, 细化信息披露要求, 落实信息披露责任, 明确信息披露规范, 营造良好的数字化转型信息披露环境。对于数字化转型过程中“多言寡行”的家族企业给予重点关注, 从而抑制二代继任者“多言寡行”的数字化转型策略性行为。

## 5.2 研究不足与展望

本文虽然得出了上述重要的结论与启示, 但仍存在一些需要拓展研究之处:

一是本文采用现有文献常用的指标法和文本分析法等对数字化转型变量进行测量, 但这些方法可能存在局限性, 例如, 一家企业可能会设立一个数字技术部门来加强数字化转型, 但这在企业对信息技术设备的投资中是无法反映出来的。未来需要探究更科学的数字化转型测度方法。

二是受数据来源所限, 本文难以完全排除诸如一代创始人偏好、二代继任者技术接受度、数字化倾向及过往失败经验等因素的影响, 这些因素均可能对继任者个人权威合法性及数字化转型意愿产生影响。未来条件允许的情况下, 可以考虑从此方向进行拓展性研究。

三是本研究样本均为上市家族企业, 这类企业在市场关注度、公司治理结构的完善度以及经济实力等方面, 与非上市家族企业存在显著差异, 这种差异性限制了研究结论的普适性。鉴于此, 未来条件允许的情况下, 可以考虑以未上市的家族企业群体为样本进行检验, 以获得更加全面的研究发现。

### ◎ 参考文献

- [1] 方云龙. 风险容忍度与企业创新: 基于家族企业二代接班者视角的检验 [J]. 科学决策, 2020 (1).
- [2] 傅颖, 王重鸣. 女性继任家族企业研究回顾与展望 [J]. 妇女研究论丛, 2014 (2).
- [3] 何轩, 肖炜诚, 张映瑜, 等. 当家族企业面临数字化变革——基于社会情感财富和技术变迁互动视角的解释 [J]. 财经研究, 2023, 49 (7).
- [4] 连燕玲, 贺小刚, 张远飞. 家族权威配置机理与功效——来自我国家族上市公司的经验证据 [J]. 管理世界, 2011 (11).

- [5] 刘白璐, 吕长江. 中国家族企业所有权配置的经济效应分析 [J]. 经济研究, 2016, 51 (11).
- [6] 刘淑春, 闫津臣, 张思雪, 等. 企业管理数字化变革能提升投入产出效率吗 [J]. 管理世界, 2021, 37 (5).
- [7] 李思飞, 李鑫, 王赛, 等. 家族企业代际传承与数字化转型: 激励还是抑制? [J]. 管理世界, 2023, 39 (6).
- [8] 李新春, 韩剑, 李炜文. 传承还是另创领地? ——家族企业二代继承的权威合法性建构 [J]. 管理世界, 2015 (6).
- [9] 楼润平, 麦诗诗, 张昊. 企业数字化投资对企业价值的影响效应检验——基于制造业上市公司的实证 [J]. 统计与决策, 2023, 39 (1).
- [10] 罗进辉, 彭宸宸. 家族二代继承人的经营表现: 基于性别差异的考察 [J]. 管理评论, 2023, 35 (2).
- [11] 马克斯·韦伯. 经济与社会 (下卷) [M]. 林荣远, 译. 北京: 商务印书馆, 1997.
- [12] 秦祥瑞, 沈毅. 拆迁安置、财产分配及血缘关系变迁的实证研究——聚焦于 TX 社区的案例分析 [J]. 北京社会科学, 2019 (12).
- [13] 任宇东, 王毅杰. 家族企业接班人权威构建的策略与路径探究 [J]. 青年研究, 2020 (3).
- [14] 孙秀峰, 王雪梅, 宋泉昆. 家族企业代际传承影响企业经营绩效的路径——从跨代转型创业及继承人社会资本双重视角出发 [J]. 经济理论与经济管理, 2019 (4).
- [15] 熊艾伦, 王子娟, 张勇, 等. 性别异质性与企业决策: 文化视角下的对比研究 [J]. 管理世界, 2018 (6).
- [16] 许为宾, 豆秋杰, 乔朋华. 女儿继任现象、性别偏见与家族企业创新投资决策 [J]. 管理学季刊, 2022, 7 (1).
- [17] 吴非, 胡慧芷, 林慧妍, 等. 企业数字化转型与资本市场表现——来自股票流动性的经验证据 [J]. 管理世界, 2021, 37 (7).
- [18] 杨在军. 家族财产继承方式与近代工商企业关系研究 [J]. 中国经济史研究, 2017 (2).
- [19] 邹立凯, 梁强, 王博. 基于权威转换视角的家族企业二代子女继任方式研究 [J]. 管理学报, 2019, 16 (12).
- [20] 邹立凯, 王博, 梁强. 继任 CEO 身份多样性对家族企业创新投入的影响探究——基于合法性理论的视角 [J]. 外国经济与管理, 2019, 41 (3).
- [21] 祝振铎, 李新春, 叶文平. “扶上马、送一程”: 家族企业代际传承过程中的战略调整与父爱主义倾向分析 [J]. 管理世界, 2018, 34 (11).
- [22] Ashforth, B. E., Mael, F. Social identity theory and the organization [J]. Academy of Management Review, 1989, 14 (1).
- [23] Balen, T., Tarakci, M., Sood, A. Do disruptive visions pay off? The impact of disruptive entrepreneurial visions on venture funding [J]. Journal of Management Studies, 2019, 56 (2).
- [24] Bertrand, M., Johnson, S., Samphantharak, K., et al. Mixing family with business: A study of the business groups and the families behind them [J]. Journal of Financial Economics, 2008, 88 (3).

- 
- [25] Berns, K. V. D. , Klarnar, P. A review of the CEO succession literature and a future research program [J]. *Academy of Management Perspectives*, 2017, 31 (2).
- [26] Brown, G. , Robinson, L. Territoriality in organizations [J]. *Academy of Management Review*, 2005, 30 (3).
- [27] Bronzini, R. , Piselli, P. The impact of R&D subsidies on firm innovation [J]. *Research Policy*, 2016, 45 (2).
- [28] Chrisman, J. J. , Patel, P. C. Variations in R&D investments of family and nonfamily firms: Behavioral agency and myopic loss aversion perspectives [J]. *Academy of Management Journal*, 2012, 55 (4).
- [29] Danes, S. M. , Olson, P. D. Women's role involvement in family businesses, business tensions, and business success [J]. *Family Business Review*, 2010, 16 (1).
- [30] Dimaggio, P. J. , Powell, W. W. The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields [J]. *American Sociological Review*, 1983, 48 (2).
- [31] Dyer, Jr. , W. G. , Handler, W. Entrepreneurship and family business: Exploring the connections [J]. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 1994, 19 (1).
- [32] He, W. , Yu, X. Paving the way for children: Family firm succession and corporate philanthropy in China [J]. *Journal of Business Finance & Accounting*, 2019, 46 (9).
- [33] Hess, T. , Matt, C. , Benlian, A. , et al. Options for formulating a digital transformation strategy [J]. *MIS Quarterly Executive*, 2016, 15 (2).
- [34] Jafari-Sadeghi, V. , Garcia-Perez, A. , Candelo, E. , et al. Exploring the impact of digital transformation on technology entrepreneurship and technological market expansion: The role of technology readiness, exploration and exploitation [J]. *Journal of Business Research*, 2021 (124).
- [35] Keating, N. C. , Little, H. M. Choosing the successor in New Zealand family farms [J]. *Family Business Review*, 1997, 10 (2).
- [36] Li, L. , Su, F. , Zhang, W. , et al. Digital transformation by SME entrepreneurs: A capability perspective [J]. *Information Systems Journal*, 2018, 28 (6).
- [37] Liu, Z. , Zhou, J. , Li J. How do family firms respond strategically to the digital transformation trend: Disclosing symbolic cues or making substantive changes? [J]. *Journal of Business Research*, 2023 (155).
- [38] Marquis, C. , Qian, C. Corporate social responsibility reporting in China: Symbol or substance? [J]. *Organization Science*, 2014, 25 (1).
- [39] Schmidt, J. , Drews, P. , and Schirmer, I. Digitalization of the banking industry: A multiple stakeholder analysis on strategic alignment [C]. *23 Americas Conference on Information Systems*, 2017.
- [40] Scott, W. R. Organizational structure [J]. *Annual Review of Sociology*, 1975 (1).
- [41] Shi, H. X. , Graves, C. , Barbera, F. Intergenerational succession and internationalisation strategy of

- family SMEs: Evidence from China [J]. *Long Range Planning*, 2019, 52 (4).
- [42] Sinclair, S. , Carlsson, R. What will I be when I grow up? The impact of gender identity threat on adolescents' occupational preferences [J]. *Journal of Adolescence*, 2013, 36 (3).
- [43] Sundaramurthy, C. , Kreiner, G. E. Governing by managing identity boundaries: The case of family businesses [J]. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2008, 32 (3).
- [44] Suchman, M. C. Managing legitimacy: Strategy and institutional approaches [J]. *Academy of Management Review*, 1995, 20 (3).
- [45] Tan, B. C. C. , Pan, S. L. , Hackney, R. The strategic implications of web technologies: A process model of how web technologies enhance organizational performance [J]. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 2010, 57 (2).
- [46] Xu, N. , Yuan, Q. , Jiang, X. , Chan, K. C. Founder's political connections, second generation involvement, and family firm performance: Evidence from China [J]. *Journal of Corporate Finance*, 2015 (33).

**Words Exceed Actions: How Second-generation Successors  
of Family Businesses Cope with the Trend of Digital Transformation**

Xu Weibin Wang Yaxian

(School of Management, Guizhou University, Guiyang, 550001)

**Abstract:** Digital transformation is profoundly reshaping society and the commercial landscape, and second-generation successors of Chinese family businesses urgently need to adopt proactive strategies to flexibly address the challenges posed by digital technology. Based on the theory of organizational authoritative legitimacy, this paper examines how second-generation successors of family businesses strategically respond to the trend of digital transformation, using a sample of listed family businesses from 2007 to 2023. The study finds that second-generation successors tend to adopt a “talk more, act less” strategy in response to digital transformation. While they actively disclose symbolic information about digital transformation, they reduce substantive investments. This phenomenon is particularly pronounced when the second-generation successor is a woman, not the firstborn, or faces succession conflicts. This research provides a new perspective and explanatory logic for studying the antecedents of differences in digital transformation among family businesses in the context of intergenerational succession.

**Key words:** Family business; Second-generation succession; Digital transformation; Symbolic disclosure; Substantive investment

专业主编: 陈立敏