

家族企业决策与成长机制研究：家族期望的视角^{*}

□ 贺小刚 陈 元

摘要：在家族企业研究领域，经营目标的多元性是学者关注的重要问题。早期研究主要从经济目标的视角探究企业的决策行为和绩效结果，自社会情感财富理论提出以后，越来越多的学者开始强调非经济目标的影响作用。但这些研究大多聚焦企业层面，对家族层面目标期望的关注十分欠缺。基于此，本文围绕笔者所主持的一项国家自然科学基金面上项目，在综述家族期望相关文献的基础上，首先明晰家族期望的概念内涵与具体维度；其次，围绕家族期望如何影响家族企业决策与成长这一研究问题，对现有研究成果进行归纳总结；再次，梳理总结项目团队所取得的研究进展与项目成果；最后，从家族期望的拓展、决策行为的延伸、成长表现的扩充以及研究问题的中国本土化四个方面提出未来可行的研究思路与研究方向。

关键词：家族企业；家族期望；决策行为；企业成长；未来展望

一、引言

根据企业行为理论，期望是影响家族企业战略决策的重要因素（Cyert & March, 1963; Kotlar & De Massis, 2013; Williams et al., 2018）。与非家族企业不同，家族企业中的家族系统与企业系统的交互很大程度地复杂化了其经营目标。近年来家族企业研究的主要工作之一就是聚焦家族企业经营目标的二元性，探讨经济目标与非经济目标，尤其是非经济目标（如社会情感财富）对企业决策行为与成长的影响（Chrisman et al., 2021; Dou et al., 2020; Zellweger et al., 2013; 李新春等, 2020）。

^{*} 本文受到国家自然科学基金面上项目“家族期望、投资决策与私营企业成长机制研究”（项目编号：71372037）、“家族控制与企业竞争行为研究”（项目编号：71972121）和“创新与责任：创始人印记与家族企业决策行为研究”（项目编号：72272096）的资助，特此感谢。

由于家族企业兼具家族与企业的双重属性，所以无论是单纯强调经济目标还是非经济目标都可能使家族企业的研究陷入误区，同时关注这两种类型的目标对于理解家族企业的决策行为与结果表现至关重要。基于此，有学者将经济和非经济目标参考点同时纳入家族期望的范畴，并试图从家族系统拓展企业行为理论的研究成果（Lu et al.，2021；吕斐斐等，2017，2019，2022）。

从理论上来看，家族企业是家族期望与能力的具体表现或延伸（Chrisman et al.，2005b），企业主及其家族的期望是凸显家族制企业与其他企业异质性的根源所在；加之不同家族的期望存在差异性。即使在同一社会结构与经济制度背景下，每个家族自身经历的差异、家产禀赋的不同也会导致他们具有不同的期望，这就为家族在经济决策上的差异性提供了逻辑基础（吕斐斐等，2017）。因此，以家族期望为研究视角有助于更加深入地理解家族企业的性质并确定影响其决策行为与结果表现的根源。基于此，研究团队以“家族期望、投资决策与私营企业成长机制研究”为主题于2013年申请国家自然科学基金面上项目，并获得资助（项目批准号：71372037）。项目旨在从家族期望的视角构建一个“家族期望—投资决策—私营企业成长”的理论框架，并重点探究以下三个关键问题：①家族期望的具体表现形式和形成机制是什么，这个抽象的概念如何测量？②家族期望是通过何种机制影响到企业的生产性与非生产性投资决策，其间又受到哪些因素的制约或激发？③家族期望将如何影响私营企业的组织能力与成长，其间的作用机制是什么，又将受到哪

些因素的影响？

在项目的具体推进过程中，我们遵循原有的概念模型和思路开展系列研究，并进一步将研究对象聚焦为家族企业。首先，项目团队深入分析家族期望的内涵，并立足中国情境构建家族期望的测量指标体系；其次，就家族期望与家族企业决策行为（包括创业、创新、寻租等）之间的关系展开丰富的讨论与分析；再次，通过延伸家族期望的概念内涵拓展其在家族企业研究中的应用范围；最后，还从企业期望与亲缘关系的视角对项目相关研究主题进行拓展与深化。研究成果在 *Journal of Family Business Strategy*、*Management and Organization Review*、*Journal of Happiness Studies*，以及《管理世界》《管理科学学报》《中国工业经济》《南开管理评论》等国内外重要期刊正式发表；同时，该研究项目的积累、思考和拓展对团队后续的相关研究和项目（如国家自然科学基金面上项目，项目批准号：71972121、72272096）的开展起到了很好的推动作用。

本文首先系统地梳理家族期望的现有研究成果，以明晰家族期望的概念与维度；其次，从家族期望的作用机制与理论基础、家族期望对企业决策的影响、家族期望对企业成长的影响三个方面对相关文献的研究内容进行归纳总结，以厘清该领域研究的主要科学问题和方向；再次，简要概述项目团队的研究成果，以对课题的研究内容与研究成果进行再思考和再审视；最后，从家族期望的拓展、决策行为的延伸、成长表现的扩充以及研究问题的中国本土化四个方面为后续研究提供参考和指引。

二、家族期望概念与维度的探讨

作为家族企业的主导联盟，处于控制地位的家族可以利用其权力和自由裁量权影响决策，并促进以家族为中心的目标的实现（Chrisman et al., 2012; Chua et al., 1999; Kotlar & De Massis, 2013），也即家族企业的目标往往是处于控制地位的家族的目标或期望的反映。鉴于此，越来越多的学者开始尝试从家族系统探寻家族期望或目标的内涵，并认为家族企业决策行为与结果独特性的关键在于家族期望目标的影响（Chrisman et al., 2005a; 李新春等, 2020）。但目前这类研究还比较零散，缺乏对相关概念的明确界定及其具体维度的系统整合。本部分将在明晰家族期望概念的基础上，重点梳理家族期望表现形式的相关文献，以清晰、翔实地呈现家族期望的不同维度及其研究内容。

（一）家族期望的概念与内涵

期望（Aspiration）、预期（Expectation）、目标（Goal）是行为理论的核心要素。虽然有学者认为这些概念是独特的（Diecidue & Van de Ven, 2008），但大多数研究倾向于将其视为一组相似的概念，并认为其间可以交互使用（Lu et al., 2021; Shinkle, 2012）。就期望与预期而言，前者主要关注目标即企业管理者希望发生什么以及如何实现的问题，后者则强调对未来可能发生事情的预测（Lant & Shapira, 2008）；就期望与目标而言，两者之间存在显著的内涵和经验趋同（Mezias et al., 2002），不

过期望可以看作企业历史目标、历史绩效、相对历史绩效的集中体现，它更有利于反映企业组织的经验与结果（Argote & Greve, 2007; Cyert & March, 1963）。借鉴现有研究的做法，本文不对上述概念进行区分，并采用期望的表述，将家族期望（Family Aspiration）定义为与家族相关的经济与非经济结果的期望水平（Lu et al., 2021）。与企业期望类似，家族期望同样包含收益和损失两种状态。当家族的实际绩效水平高于期望水平时，则为家族期望顺差；当家族的实际绩效水平低于期望水平时，则为家族期望落差。当然，在后文文献梳理与回顾的过程中，为确保与原始文献的概念一致，本文将保留论文原文的相关表述。

在家族企业的研究中，与家族期望较为相关的一个概念是社会情感财富（Socioemotional Wealth），它具体包括家族控制与影响力、家族成员对企业的认同、紧密的社会关系、家族成员的情感依附、家族控制企业的王朝延续与繁荣五个维度（Berrone et al., 2012）。与家族期望类似，社会情感财富强调了非经济目标在家族企业决策中的影响作用，但两者之间仍存在一些重要的差别。第一，研究层次的差异。社会情感财富是以家族企业为研究对象，重点考察家族企业对社会情感财富的偏好对其决策行为的影响。而家族期望则是以家族为研究对象，重点关注处于控制地位的家族在塑造企业目标并影响企业决策方面的作用（Lu et al., 2021）。当然，社会情感财富理论的相关研究近年开始呈现出向家族系统深化延伸的趋势，不过这些探索性研究仍主要集中在理论层面的探

讨。第二，目标范围的差异。社会情感财富被定义为家族企业的非经济目标，用以满足处于控制地位的家族的情感需求（Gómez-Mejía et al., 2007）。而家族期望既涵盖了家族内部对经济富裕、生活保障、财产安全等经济维度的目标与期望，也涵盖了其他诸如和睦相处、家族声望、子嗣繁荣等非经济目标的内容。第三，研究情境的差异。相较于植根于西方情境的社会情感财富，家族期望在中国本土化的研究中逐步拓展延伸，更加凸显了中国特色的价值观与文化（Lu et al., 2021）。

（二）家族期望的维度与表现形式

目前，已有不少研究开始关注家族期望的话题，这些研究大多围绕家族内部某一具体目标展开分析。比如，有学者突出强调了家族作为一个社会单位，保证家族成员安全与发展（李文彬等，2005）、创造家族财富与收入（王垒等，2021）方面的目标；有学者重点关注了家族内部“望子成龙、望女成凤”的教育期望（Bandura et al., 2001；Luo et al., 2013；李佳丽和胡咏梅，2021）；还有学者基于家族的长远发展强调了家族和谐（吕斐斐等，2019）、子嗣

繁荣（吕斐斐等，2017；孙玉环和尚继霞，2014；Athanassiou et al., 2002）的目标。此外，也有少数研究试图对家族期望的维度进行归纳整合。比如 Zellweger 等（2013）将家族层面的非经济目标归结为家族对企业的自豪感、家族在社区中的地位、家族创业传统、朋友间的社会支持以及家族和谐五个维度；Lu 等（2021）则立足于中国情境，认为家族期望包括家族和谐、经济富裕、健康长寿、家族延续、家族荣誉和关系以及对后代的殷切期盼六个维度，并结合定性研究与定量研究的方法对其指标体系进行量化与验证。但整体来看，现有研究仍缺乏对家族期望整体框架的概括，其细分维度与内涵也不够明确。另外，期望通常包括收益与损失两种状态，但现有研究重点关注的是收益状态下的家族期望的表现形式，对损失状态的总结还较为欠缺。鉴于此，本文在现有研究的基础上，系统梳理了家族期望、家族目标、家族预期的相关文献^①，并采用演绎法，即基于已有研究文献的分类汇总将家族期望归纳为以下七个维度与表现形式（见表1）。

表1 家族期望的具体维度与表现形式

维度	细分维度	指标	代表性文献
家族财富	家族财富整体	家族财富	Becerra 等（2020）；Bunkanwanicha 等（2013）；吕斐斐等（2017，2019，2022）
	家族财务安全	财产安全；家庭收入；创造家族遗产	Andersson 等（2002）；Tagiuri 和 Davis（1992）；王垒等（2021）
	生活质量	提高生活质量；家庭旅游	Basu（2004）；汪丽等（2022）

^① 第一，以家族期望、家族目标、家族预期为主题词进行检索；第二，以现有研究已明确提及的家族期望细分维度的关键词（如家族和谐、经济富裕、健康长寿、家族延续、家族荣誉等）进行补充检索；第三，根据家族期望维度中落差（如疾病、残疾反映了身体健康的期望落差）、顺差（如健康长寿反映了身体健康的期望顺差）的具体表现为关键词进行补充检索。

续表

维度	细分维度	指标	代表性文献
和睦相处	家族和谐	和谐、家族利他、开放的沟通、中立的父辈	Björnberg 和 Nicholson (2007); Chrisman 等 (2012); Kotlar 和 De Massis (2013); Li 和 Piezunka (2020); Schulze 等 (2003); 吕斐斐等 (2019)
	家族凝聚力	家族/宗族凝聚力、家族忠诚	Chrisman 等 (2012); Dou 等 (2022); Randolph 等 (2019); 陈士慧等 (2016); 窦军生等 (2009); 郭云南等 (2013)
	家族归属感	归属与亲密关系、家族承诺	Kepner (1983); Memili 等 (2013)
家族声望	家族声誉	家族形象与声誉	Lee 和 Rogoff (1996); Sharma 和 Manikutty (2005); 吕斐斐等 (2017, 2019); 罗进辉等 (2022)
	社会地位	家族社会地位、社会连带	Chrisman 等 (2012); Dou 等 (2022); Kotlar 和 De Massis (2013); Lu 等 (2022); 朱建安等 (2017); 杨婵等 (2017)
	社会认同	社会支持	Arregle 等 (2007); Cennamo 等 (2012)
子嗣繁荣	人丁兴旺	子女数量、男孩数量、大家族	Athanassiou 等 (2002); Minola 等 (2016); Yuan 等 (2020); 吕斐斐等 (2017); 孙玉环和尚继霞 (2014); 王菁和张锐 (2017)
事业有成	教育期望	成绩好、高学历、海外留学	Bandura 等 (2001); Luo 等 (2013); 陈寒松 (2009); 李佳丽和胡咏梅 (2021)
	事业期望	高收入工作、学术成就	Liu 等 (2015); Luo 等 (2013)
家族责任	养育责任	关爱、养育与引导、职业帮扶与工作情感支持	Jaskiewicz 等 (2015); Schröder 和 Schmitt-Rodermund (2013); Zhu 和 Zhou (2022); 朱建安等 (2017); 邢莹莹等 (2022)
	赡养义务	养老、帮扶家庭、光宗耀祖	侯慧丽 (2023); 胡安宁 (2017); 孙玉环和尚继霞 (2014)
身体健康	身体健康	家族成员的身体康健	Miller 等 (2020); Stroebe 等 (2013); 刘畅等 (2017); 杨婵等 (2017)
	心理健康	家族成员的心理健康	Stroebe 等 (2013); 刘畅等 (2017)

资料来源：笔者整理。

其一是家族财富。以婚姻关系为基础的家庭是社会生活和经济运行的基本组织单位。在家族内部，血脉相连的家族成员会自发地演化出一套集体决策模式，旨在通过优化家族资源配置最大化家族效用（宁博等，2020）。即对家族财富的追求自家族形成之初就得以显现，获得并维持足够的经济财富是家族期望的重要维度之一。从现有研究成果来看，家族财富期望主要体现在以下三个方面：一是家族成员对经济富裕的整体期望（吕斐斐等，2017，2019，2022；Becerra et al.，2020），其中商业联姻就

是家族成员期望实现经济富裕目标的特殊表现形式之一（Bunkanwanicha et al.，2013）；二是家族财务安全，如财产安全（Tagiuri & Davis，1992）、稳定的收入（王垒等，2021）以及创造家族遗产（Andersson et al.，2002）的美好愿望；三是生活质量，如提高家族成员的生活质量（Basu，2004）、家庭旅游（汪丽等，2022）；等等。当上述目标得以实现时，则意味着家族财富期望的收益；当其未能实现时，比如家庭收入期望落差（王垒等，2021）、经济需求无法得到满足（Muske & Fitzgerald，2006），

则意味着家族财富期望的损失。

其二是和睦相处。家族成员之间的和睦相处是家宅兴旺的关键所在，也是家族期望的重要内容之一。尤其是在中国强调人际和谐关系的情境下，“家和万事兴”的观念深入人心，家族内部的大家长通常还会教导子女克制自己的个性以维护家族和谐（Lu et al. , 2021; Yan & Sorenson, 2006）。在现有文献中，家族和谐期望的表现形式主要包括：①以和谐（吕斐斐等，2019; Chrisman et al. , 2012; Kotlar & De Massis, 2013）、家族利他（Schulze et al. , 2003）、开放的沟通（Björnberg & Nicholson, 2007）、中立的父辈（Li & Piezunka, 2020）为代表的家族和谐；②以家族或宗族的凝聚力（Randolph et al. , 2019; 陈士慧等，2016; 窦军生等，2009; 郭云南等，2013）、家族忠诚（Chrisman et al. , 2012; Dou et al. , 2022）为代表的家族凝聚力；③以归属与亲密关系（Kepner, 1983）、家族承诺（Memili et al. , 2013）为代表的家族归属感。上述维度的实现意味着家族和睦相处期望的顺差。与之相反，家族矛盾与冲突的出现，如兄弟姐妹的竞争（Campbell et al. , 2019; Jayantilal et al. , 2016）、夫妻婚姻关系的破裂（徐莉萍等，2015）、家庭暴力（Shahriar & Shepherd, 2019）则意味着和睦相处期望的落差。

其三是家族声望。家族声望是一项重要的无形资产，它不仅反映了家族对社会资源的控制与获取能力，也象征着外界对家族价值观和行为方式的认可程度（Berrone et al. , 2012; Zellweger et al. , 2013; 罗进辉等，2022）。尤其是在中国传统文化的影响下，提升和维护家

族声誉更是被视为家族建设的重要任务（罗进辉等，2022）。围绕这一主题，现有研究主要从家族声誉、社会地位、社会认同三个方面拓展丰富家族声望的内涵。其中，家族声誉强调的是家族在社区中的正面形象与积极声誉（Lee & Rogoff, 1996; Sharma & Manikutty, 2005; 吕斐斐等，2017, 2019），比如采用家族命名就是建立并提升家族声誉的有效途径（罗进辉等，2022）；社会地位关注的是家族社会地位与社会连带（Chrisman et al. , 2012; Dou et al. , 2022; Kotlar & De Massis, 2013; 朱建安等，2017），如成为社会精英的家庭（杨婵等，2017）、政治联姻（Lu et al. , 2022）等都是家族地位的重要体现；社会认同则是强调朋友、熟人等对家族的认同与支持（Arregle et al. , 2007; Cennamo et al. , 2012）。与期望的概念一致，家族声望期望同样存有落差的可能（吕斐斐等，2019）。

其四是子嗣繁荣。子嗣繁荣是家族赖以持续生存、扩大发展的必要条件。对于传统的中国人来说，血脉延续至关重要。历朝历代的皇家都将子嗣繁盛、人丁兴旺看作事关皇朝统治、江山永固的国本。儿孙满堂、多子多福也是普通民众对幸福家族生活的美好期望。由此可见，子嗣繁荣是家族期望的重要组成部分。直观上看，子嗣繁荣体现为家族的人丁兴旺，是家族人力资本的具体体现（吕斐斐等，2017; 孙玉环和尚继霞，2014; Athanassiou et al. , 2002）。另外，家族内部普遍存在着祖训传承的传统。只有子嗣繁荣，这些祖训中所包含的家族精神与家族核心价值观才能得以延续。从现有研究成果来看，子女数量，尤其是男孩数量（Yuan

et al., 2020; 王菁和张锐, 2017)、大家族(吕斐斐等, 2019)等都是反映家族子嗣繁荣的重要体现, 而子女长大离家(Minola et al., 2016)则在一定程度上反映了家族子嗣繁荣期望的落差。

其五是事业有成。“望子成龙、望女成凤”体现了父母对子女在学业和事业上能够有所成就的美好期望。一方面, 出于对知识的追求以及教育在个体职业发展中重要性的考量, 家族父辈通常对子辈的学习成绩与教育水平具有较高期待(Bandura et al., 2001; Luo et al., 2013; 李佳丽和胡咏梅, 2021), 也愿意通过家庭储蓄、投资等方式为子女教育做好充足准备。比如, 陈寒松(2009)的研究发现, 越来越多的父母舍得花钱送子女到高校深造甚至到国外学习先进的知识。另一方面, 除了追求教育之外, 父母对子女的事业发展也具有较高期待。比如, 鼓励子女从事高收入的职业(Liu et al., 2015)、取得一定的学术成就(Luo et al., 2013)等。不过值得注意的是, 家族对男性与女性家族成员的事业有成期望水平存有明显差异(罗进辉和彭晨宸, 2023)。

其六是家族责任。中国传统文化强调基于家庭中心主义的“反哺式”家族责任, 即父母对子女有养育责任, 子女对父母有赡养义务, 并通过法律的形式得以巩固^①。换言之, 在文化和法律的双重影响下, 家族责任本质上反映的是家族对“母慈子孝”的期望。一方面, 养育责任强调父母对未成年子女的关爱(Zhu & Zhou, 2022)、养育与引导(Schröder & Schmitt-

Rodermund, 2013), 这反映了家族对长辈慈爱、尽养育之责的期望。与西方国家不同, 华人对子女的责任不仅是简单的抚养, 其对子女成年后的帮扶与照顾也会一直延续, 如为其提供就业就会(朱建安等, 2017)、亲自辅导与工作情感支持(Jaskiewicz et al., 2015; 邢莹莹等, 2022); 等等。另一方面, 赡养义务强调子女对父母的孝顺, 反映了家族对后代孝顺、尽养老义务的期望。它主要表现在子女主动承担父母的养老责任(侯慧丽, 2023; 胡安宁, 2017)、从经济上帮助家庭, 尤其是在其力所能及的范围辅佐家族后辈以光宗耀祖(孙玉环和尚继霞, 2014)。与之相反, 父母弃养或暴力、子女忤逆或对抗的出现则意味着家族责任期望的损失状态。

其七是身体健康。健康平安是家族成员对彼此的美好期望与祝愿(Stroebe et al., 2013), 它是家族和顺兴旺的基础前提。相反, 家族成员的突发疾病或离世不仅可能给家族经济带来巨大负担, 而且还会给家族成员造成不可磨灭的心理创伤(Miller et al., 2020), 甚至直接导致整个家族一蹶不振。因此, 在现实生活中, 父母长辈即使面临婚姻不幸也仍有可能为了规避对子女的身心伤害而选择将就; 类似地, “父母在, 不远游, 游必有方”的传统观念也反映了子女陪伴并照顾父母的要求。即使确需外出工作, 子女也通常会妥善安排好对父母的照顾, 期待“留守父母”能够身心健康(刘畅等, 2017)。由此可见, 身体健康也是家族期望的重

^① 《中华人民共和国婚姻法》第二十一条规定, “父母对子女有抚养教育的义务; 子女对父母有赡养扶助的义务”。《中华人民共和国老年人权益保障法》也对家庭赡养与抚养的内容给出了明确的要求。

要内涵之一。

通过文献回顾不难发现，家族期望涵盖了家族对经济、和谐、声望、繁衍、事业、责任、健康等不同维度的目标与期待，是一个内涵丰富的学术概念。但目前学者们对此主题的认识仍主要停留在带有一定主观臆测的理论分析和轶事性描述。近年来才开始有学者尝试给出一些初步的经验证据（Chrisman et al. , 2012; Lu et al. , 2021; Zellweger et al. , 2013），但仍存有较大的待拓展与完善的空间。其一是家族期望本质上来源于家族系统的互动，但家族企业领域探寻家族期望的相关研究目前仍主要从企业视角入手，对家庭学、社会学等其他学科中诸如事业、养老、健康等内容的关注还较为缺乏；其二是不同于企业期望，家族期望嵌入在复杂的家族系统之中，其细分维度与测量指标的确定具有一定的难度，有待进一步积累经验证据并丰富相关维度的量表。

三、家族企业决策与成长： 家族期望的作用逻辑

（一）家族期望的作用机制与理论基础

家族期望源自家族内部成员的互动与协同，家族系统的因素如何映射到企业系统并发挥作用？这是厘清家族期望与家族企业决策行为与成长间关系的关键所在。已有研究表明，处于控制地位的家族作为家族企业的主导联盟，其可以利用自身影响力将家族期望转化为家族企业的目标期望（Zellweger et al. , 2013），尤其是家族企业的非经济目标期望（Berrone et al. , 2012; Gómez-Mejía et al. , 2007）。但值得注意

的是，并非所有家族企业都同等程度地追求家族目标（Zellweger et al. , 2013），即处于控制地位的家族的影响作用可能存有差异（Williams et al. , 2018）。这取决于家族影响力（如家族持股数量与家族成员在董监高的任职情况）、家族的经验水平（如家族代际参与与家族成员的能力）、家族文化（如家族和企业价值观的重叠程度以及家族对企业的承诺水平）（Klein et al. , 2005; Williams et al. , 2018）。另外，家族影响力的存在只是家族期望映射于企业目标的必要条件。除了能够影响企业目标的制定以外，家族还必须具有对企业施加影响的意愿与动机（Kotlar et al. , 2014）。

基于上述分析以及绩效反馈的基本逻辑，家族期望既可以通过其自身所处的收益或损失框架直接影响家族企业的决策与成长，也可以通过占据主导地位的家族联盟塑造企业目标与期望，进而从企业实际绩效和期望绩效差距的视角来解释和预测家族企业的决策与成长。其中，在家族期望与企业决策行为关系的研究中，现有研究主要基于企业行为理论（Becerra et al. , 2020; 吕斐斐等, 2017, 2019, 2022）、社会情感财富理论（吕斐斐等, 2022; 罗进辉等, 2022; 朱丽娜等, 2022）、前景理论（George et al. , 2016）、代理理论（Becerra et al. , 2020; 陈士慧等, 2016; 朱建安等, 2017）、家庭科学理论（Aisa et al. , 2017; Avloniti et al. , 2014）等理论视角考察不同维度家族期望的实现状态对企业创业坚持或创业退出、创新投入、寻租投入等决策行为的影响。同时，也关注到了个人（如企业主的自主决策权与情感依恋）、家庭（如家庭收入损失）、企业（如家族涉入或去家

族化程度)、环境(如法律制度、关系文化、自然灾害)等不同层面的因素可能发挥的调节效应。在家族期望与企业成长关系的研究中,现有研究主要基于社会网络理论(Bunkanwanicha et al., 2013)、高阶梯队理论(徐莉萍等, 2015)、冲突理论(徐莉萍等, 2015)、家庭科

学理论(Farrington et al., 2011)等理论视角探究不同维度家族期望的实现状态对企业财务绩效与非财务绩效的影响。同时,也关注到了家庭(如企业主夫妻的婚姻持续时间、真爱效应)与企业组织(如家族所有权、组织心理资本)层面的因素可能发挥的权变作用(见图1)。

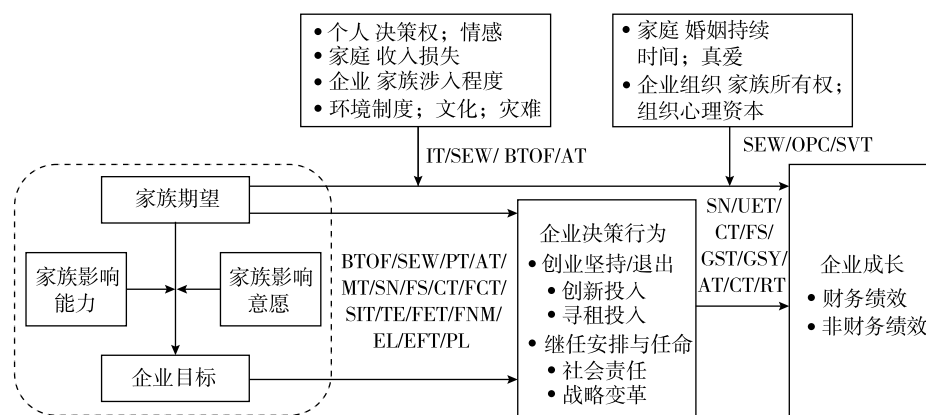


图1 家族期望研究框架

注: AT—代理理论; BTOF—企业行为理论; CT—冲突理论; EFT—创业失败理论; EL—效果逻辑; FCT—家庭资本理论; FET—家庭经济理论; FNM—家庭生态位模型; FS—家庭科学理论; GST—目标设定理论; GSY—目标系统理论; IT—制度理论; MT—管家理论; PL—父爱主义逻辑; OPC—组织心理资本理论; PT—前景理论; RT—角色理论; SEW—社会情感财富理论; SIT—社会认同理论; SN—社会网络理论; SVT—自我验证理论; TE—演化心理学理论; UET—高阶梯队理论

(二) 家族期望对企业决策行为的影响

家族期望是家族企业战略决策的关键参考点。随着家族联盟在组织中的代表性和权威性的增加,以家族成员为核心的目标及其作用将变得更加突出。当然,一些尚未在家族企业中

任职的家族成员,即使他们不熟悉企业经营过程,也仍有可能对企业决策行为产生不容忽视的影响(Lu et al., 2021)。本部分将根据家族期望的不同维度梳理回顾其在企业决策过程中的影响作用(见表2)。

表2 家族期望与企业决策、成长研究的核心文献列表

维度	作者	研究样本	理论基础	模型变量	主要结论
家族财富	吕斐斐等 (2017)	201 家家族企业	参考点理论	自变量: 家族财富期望 因变量: 创业坚持 中介变量: 创新投入 调节变量: 制度感知	当家族经济财富期望达到企业主理想水平时, 企业家更加倾向于坚持创业

续表

维度	作者	研究样本	理论基础	模型变量	主要结论
家族财富	吕斐斐等 (2019)	新创家族企业	企业行为理论	自变量：家族财富期望 因变量：创业退出 中介变量：寻租	家族财富期望落差越大，家族企业创始人越倾向于退出经营领域
	吕斐斐等 (2022)	190 家家族企业	社会情感财富与企业行为理论	自变量：家族经济期望 因变量：传承计划制定 调节变量：业主情感依恋	家族经济期望与传承计划制订正相关，企业主情感依恋具有正向调节作用
	Bunkanwanicha 等 (2013)	泰国上市家族企业	社会网络理论	自变量：商业联姻 因变量：企业股价	商业联姻有助于家族企业股价的提升
	George 等 (2016)	1049 户肯尼亚农村家庭	效果逻辑；前景理论	自变量：家庭结构突变 因变量：创业 调节变量：家庭收入损失	家庭结构突变会促进创业，但收入损失会削弱这一关系
	Muske 和 Fitzgerald (2006)	444 个家庭样本	可持续家族企业发展模型 (SFBM)	自变量：夫妻经济需求 因变量：创业退出	当经济需求无法通过家族企业得到满足时，夫妻退出创业的可能性显著提高
和睦相处	陈士慧等 (2016)	438 个家族企业	管家理论与代理理论	自变量：家族凝聚力 因变量：战略先动性 中介变量：组织规范和顾客导向	凝聚力与企业先动性具有正向关系，即“家和”可以成为创业的动力
	窦军生等 (2009)	96 家传承阶段的中国家族企业	知识基础观	自变量：家族凝聚力 因变量：代际知识转移 中介变量：代际关系	家族亲密度对企业家默会知识代际转移的 4 个维度都具有显著的正向影响
	郭云南等 (2013)	8493 户中国家庭	社会网络理论	自变量：宗族网络凝聚力 因变量：自主创业 机制变量：家庭融资	宗族祠堂为内部成员的交流协作提供可能，使他们能更为便利地获取创业机会
	贺小刚等 (2010)	573 个中国家族企业样本	权力配置理论	自变量：家族和谐 因变量：企业可持续成长 调节变量：亲缘关系	家族和谐与企业绩效存在倒“U”形关系
	吕斐斐等 (2019)	新创家族企业	企业行为理论	自变量：团结和谐期望 因变量：创业退出 中介变量：寻租	家族团结和谐期望落差越大，家族企业创始人越倾向于退出经营领域
	吕斐斐等 (2022)	190 家家族企业	社会情感财富与企业行为理论	自变量：团结和谐期望 因变量：传承计划制定 调节变量：业主情感依恋	企业主情感依恋对家族团结和谐期望的作用具有替代效应
	吴炯等 (2017)	五个典型案例	冲突处理理论	/	接班人与家族竞争者权威冲突下，其冲突处理意图会影响最终的传承结果
	徐莉萍等 (2015)	13 家中国上市公司	高阶理论；社会资本理论；情感冲突理论；公司治理理论	自变量：高管离婚 因变量：企业绩效；资本支出变量；负债水平	高管婚变对公司绩效产生负面影响，并且会降低公司资本支出与负债水平
	Avloniti 等 (2014)	理论构建	家庭科学理论	/	父母消极态度和行为、孩子对不公平的感知以及兄弟姐妹差异影响了继承

续表

维度	作者	研究样本	理论基础	模型变量	主要结论
和睦相处	Atsan (2016)	13 位创业者	创业失败理论	/	兄弟姐妹纷争是导致创业失败的重要因素
	Becerra 等 (2020)	166 家澳大利亚企业	代理理论; 行为理论	自变量: 家族和谐与忠诚 因变量: 创新	家族的非经济目标对创新具有积极的影响
	Campbell 等 (2019)	韩国企业集团	演化心理学理论	自变量: CEO 的出生顺序 因变量: 战略风险担当 调节变量: 兄弟姐妹竞争冲突	出生顺序促进战略风险担当, 兄弟姐妹年龄差及 CEO 年龄越小、兄弟姐妹担任 CEO, 作用越强
	Farrington 等 (2011)	371 份调查数据	家庭科学理论	自变量: 兄弟姐妹关系 因变量: 企业绩效	兄弟姐妹之间的关系越好, 企业财务绩效越好
	Jayantilal 等 (2016)	博弈论	冲突理论	/	兄弟姐妹冲突会侵蚀家庭和谐, 危及公司继任连续性
	Memili 等 (2013)	理论构建	组织心理资本; 目标设定理论	自变量: 家族集体承诺 因变量: 财务/非财务绩效 调节变量: 组织心理资本	家族集体承诺与非财务绩效正相关, 与财务绩效之间存在倒“U”形关系
	Neyland (2020)	1992~2008 年上市公司	家庭经济学理论	自变量: CEO 离婚 因变量: 风险偏好	CEO 离婚会降低企业的风险偏好水平
	Randolph 等 (2019)	343 份有效问卷	目标系统理论	自变量: 家族目标 因变量: 企业绩效 调节变量: 家族所有权	家族凝聚力与价值观会提高企业绩效, 家族所有权越高, 其作用效果越强
	Rutherford 等 (2006)	3033 份有效问卷	家族企业发展模型 (DMFB)	自变量: 高离婚率 因变量: 企业成长	家族企业的离婚率越高, 企业成长速度越慢
	Schulze 等 (2003)	883 家大型成熟家族企业	代理理论	自变量: 家族激励 因变量: 企业绩效 调节变量: 利他主义	利他主义调节薪酬激励对绩效的作用效果, 解释了家族企业内部代理问题
	Shahriar 和 Shepherd (2019)	583 位女性的调查数据	家庭经济学理论; 社会学习理论	自变量: 家庭暴力 因变量: 创业 中介变量: 自我效能感、失败恐惧 调节变量: 环境灾难	女性的家庭 (丈夫) 暴力经历会通过减少创业自我效能感和增加业务失败的恐惧而阻碍其创业
	Van Auken 和 Werbel (2006)	理论构建	承诺理论	自变量: 配偶承诺 因变量: 企业绩效 中介变量: 工具/情感支持	配偶承诺增加了其对企业的工具性与情感性支持, 有利于提高企业绩效
家族声望	罗进辉等 (2022)	2003~2015 年 A 股家族上市公司	社会情感财富理论	自变量: 家族命名 因变量: 风险承担水平 调节变量: 家族涉入; 去家族化	家族命名显著降低了企业的风险承担水平, 同时显著提升了企业的慈善捐赠水平
	吕斐斐等 (2019)	新创家族企业	企业行为理论	自变量: 社会声望期望 因变量: 创业退出 中介变量: 寻租	家族社会声望期望落差越大, 家族企业创始人越倾向于退出经营领域

续表

维度	作者	研究样本	理论基础	模型变量	主要结论
家族声望	杨婵等 (2017)	14133 份村民问卷	家庭资本理论	自变量：社会精英家庭 因变量：创业决策 调节变量：区域关系文化	社会精英家庭，如家庭成员担任村干部、党员或德高望重，将显著提高其选择创业活动的可能性
	朱建安等 (2017)	中国私营企业	委托代理理论	自变量：家族声誉 因变量：经营权释出倾向 调节变量：企业主决策权力与政治联系	越看重非经济目标的家族越不倾向于聘请职业经理人担任 CEO 为下一代领导人
	朱丽娜等 (2022)	中国家族上市公司	社会情感财富理论	自变量：家族命名 因变量：绿色社会责任	家族命名会促进家族企业绿色责任的履行
	Akhter 等 (2016)	6 个巴基斯坦的案例	社会认同理论	/	强烈认同感的家族宁愿关闭业绩不佳的投资组合，也不愿出售给第三方
	Becerra 等 (2020)	166 家澳大利亚企业	代理理论；行为理论	自变量：家族社会认同 因变量：创新	家族的非经济目标对创新具有积极的影响
	Bunkanwanicha 等 (2013)	泰国上市家族企业	社会网络理论	自变量：政治联姻 因变量：企业股价	政治联姻有助于家族企业股价的提升
	Lu 等 (2022)	180 份中国家族企业问卷	社会资本理论；自我验证理论	自变量：政治联姻 因变量：企业成长 调节变量：婚姻持续时间；真爱效应	政治联姻有利于家族企业成长，婚姻持续时间越长这一作用越大，而夫妻的真爱则会弱化这一影响
	McGrath 和 O'Toole (2018)	6 个比利时酒厂案例	社会认同理论	/	家族认同较弱能够更好地发展与外部网络的关系
子嗣繁荣	吕斐斐等 (2019)	新创家族企业	企业行为理论	自变量：人丁兴旺期望 因变量：创业退出 中介变量：寻租	家族人丁兴旺期望落差越小，则越有可能坚持创业
	吕斐斐等 (2022)	190 家家族企业	社会情感财富与企业行为理论	自变量：人丁兴旺期望 因变量：传承计划制定 调节变量：业主情感依恋	家族人丁兴旺期望与传承计划制定正相关，企业主情感依恋发挥正向调节作用
	王菁和张锐 (2017)	4246 个家庭样本	家庭经济学理论	自变量：家庭子女人数 因变量：家庭创业 调节变量：家庭社会经济地位和性别角色分工	家庭子女人数提高了家庭创业的可能性；社会经济地位发挥负向调节作用，性别角色分工发挥正向调节作用
	Aisa 等 (2017)	1497 个西班牙家庭样本	家庭科学理论	自变量：子女数量 因变量：家族创业	子女数量会促进家族创业的形成
	Minola 等 (2016)	理论构建	家庭发展理论	/	孩子的出生和长大离家降低了企业冒险的动机
	Yuan 等 (2020)	1951 个家庭样本	家庭经济学理论	自变量：有儿子且处于性别失衡区域的家庭 因变量：创业；维持创业	在性别失衡更为严重的村庄中，有儿子的家庭更有可能选择创业

续表

维度	作者	研究样本	理论基础	模型变量	主要结论
事业有成	罗进辉和彭晨宸 (2023)	代际传承阶段的家族控股上市公司	性别角色理论	自变量: 家族二代性别 因变量: 企业绩效 机制变量: 海外经历 (拓展研究部分)	子承父业偏向培养男性继承人, 穷养儿富养女丰富了男性继承人的本地经历, 这有利于提高企业绩效
家族责任	邢莹莹等 (2022)	定性研究 fsQCA	身份理论	/	父辈投入度 (亲自辅导与工作情感支持), 即在工作上给予尊重和鼓励是成功培养接班人的方式
	邓少军等 (2022)	九如城的案例	传统约束论	/	家族慈孝传统、积善传统、礼法传统会促进企业社会责任的履行
	朱建安等 (2017)	中国私营企业	委托代理理论	自变量: 提供就业机会 因变量: 经营权释出倾向 调节变量: 企业主决策权力与政治联系	越看重非经济目标的家族越不倾向于聘请职业经理人担任 CEO 作为企业下一代领导人
	祝振铎等 (2018)	中国 A 股家族企业	父爱主义逻辑	自变量: 接班准备/上位 因变量: 企业战略变革 调节变量: 亲缘关系、认知差异	父辈的帮扶行为有助于接班人的权威构建, 这对家族企业顺利完成权杖交接有重要作用
	祝振铎等 (2021)	中国 A 股家族企业	父爱主义理论	自变量: 父子共治 因变量: 创新投入 调节变量: 亲缘关系、二代年龄、社会资本	父子共治促进家族企业创新, 在两代亲缘关系越近、二代年龄越小以及二代有丰富社会资本时更为明显
	Jaskiewicz 等 (2015)	德国家族企业	家庭科学理论	/	父辈亲自辅导接班人可将企业家精神、知识和技能传递给接班人
	Schröder 和 Schmitt-Rodermund (2013)	152 名家族企业后代	父母控制理论	自变量: 父母职业控制 因变量: 后代继任动机	父母职业控制与家族后代的被动继承显著正相关
	Zhu 和 Zhou (2022)	中国家族企业	父爱主义理论	自变量: 父母关爱 因变量: 继任意图 中介变量: 自我效能感、个人—工作匹配度	感知到的父母关爱有利于提高个体的继任意愿
	Zhu 和 Kang (2022)	中国 A 股家族企业	利他主义理论	自变量: 父子共治 因变量: 创新决策 调节变量: 亲缘关系、年龄差异、性别差异	父爱主义及利他主义的存在使“父子共治”成为一种有利于企业创新的模式
身体健康	奚国茜和贺小刚 (2021)	9592 份村民问卷	家庭生态位模型	自变量: 出生排行 因变量: 创业 调节变量: 家庭冲击	排行顺序与创业概率正相关, 但家庭遭遇疾病、死亡等冲击时会弱化这一影响
	杨婵等 (2017)	14133 份村民问卷	家庭资本理论	自变量: 人力残缺家庭 因变量: 创业	人力残缺家庭, 如兄弟姐妹、老人或子女残疾将显著降低家庭创业活动的概率

续表

维度	作者	研究样本	理论基础	模型变量	主要结论
身体健康	Bertrand 等 (2008)	93 家泰国家族企业	家庭发展理论	自变量：创始人子女参与 因变量：企业绩效 调节变量：创始人去世	创始人儿子的更多参与与较低的公司绩效有关，尤其是在创始人去世时
	Collins 等 (2016)	256 家家族企业	家庭压力的 ABCX 模型	自变量：家族关系、财富管理、继任、生存 因变量：企业绩效 中介变量：退休福利期望	退休福利期望与家族企业绩效之间存在显著的正相关关系
	George 等 (2016)	1049 户肯尼亚农村家庭	效果逻辑；前景理论	自变量：家庭结构突变 因变量：创业 调节变量：家庭收入损失	家庭结构突变（家庭成员的死亡、伤残、监禁、感染传染病等）会促进创业

资料来源：笔者整理。

1. 家族财富期望的影响作用

家族财富期望自家族形成之初就得以显现，学者们围绕这一主题主要探究了其以下决策行为的影响：其一是创业决策。主要观点认为，当家族财富期望达到企业主理想水平时，其更加倾向于坚持创业（吕斐斐等，2017）；而当家族财富期望落差出现或夫妻的经济需求无法通过企业得到满足时，则会提高家族企业退出创业的可能（吕斐斐等，2017；Muske & Fitzgerald, 2006）。与之类似，George 等（2016）发现，家庭收入损失会弱化家庭结构突变对创业的促进作用。其二是生产性与非生产性的冒险决策。一般而言，家族财富期望的实现有利于提高企业的创新投入水平（吕斐斐等，2017），但家族财富期望落差则可能激发企业的寻租动机（吕斐斐等，2019）。其三是企业传承计划的制定。家族财富期望的实现为企业主提供了制定传承计划的最佳时机，这主要是出于保证家族内部成员的经济利益、降低继任者的经营风险、保障职业生涯稳定发展的利他考虑（吕斐

斐等，2022）。

2. 和睦相处期望的影响作用

“家和万事兴”，和睦相处期望对家族企业决策行为的影响受到了学者的广泛关注。首先，家族或宗族网络的凝聚力有利于提高企业的战略先动性，即“家和”是创业的重要动力（陈士慧等，2016；郭云南等，2013）。但家族团结和谐的期望落差将大幅提升企业创业退出的概率（吕斐斐等，2019），尤其是女性所经历的家庭暴力则会通过减少创业自我效能感和增加业务失败的恐惧进而阻碍其创业活动的开展（Shahriar & Shepherd, 2019）。其次，和睦相处期望顺差可能激发家族企业的冒险动机，表现为更高水平的创新（Becerra et al., 2020）。类似地，和睦相处期望落差也可能强化企业的冒险动机，带来更高水平的寻租（吕斐斐等，2019）。而兄弟姐妹的竞争与冲突还将对出生顺序与战略风险担当之间的正相关关系起到强化作用（Campbell et al., 2019）。但也有学者认为和睦相处期望的落差，如高管婚变会显著降

低企业的风险承担水平 (Neyland, 2020; 徐莉萍等, 2015)。最后, 家族凝聚力有助于促进代际间的知识共享 (窦军生等, 2009), 而企业主的情感依恋对家族团结和谐期望与企业传承意愿的关系具有替代效应 (吕斐斐等, 2022); 家族冲突, 包括父母的消极态度、兄弟姐妹冲突则会破坏家族和谐, 进而影响传承继任的结果 (Avloniti et al., 2014; Jayantilal et al., 2016; 吴炯等, 2017)。

3. 家族声望期望的影响作用

聚焦家族声望, 现有研究重点探究了其对于家族企业如下决策行为的影响: 第一, 创业决策。社会精英家庭, 如家庭成员担任村干部、党员或德高望重, 意味着家族声望期望得以实现, 这将显著提高其选择创业活动的可能性 (杨婵等, 2017)。但随着家族社会声望期望落差的出现, 家族企业创始人将更倾向于退出经营领域 (吕斐斐等, 2019)。第二, 生产性与非生产性的冒险决策。家族强调社会认同的非经济目标对企业创新具有积极的促进作用 (Becerra et al., 2020), 而家族命名则将显著降低企业的风险承担水平 (罗进辉等, 2022)。另外, 家族声望期望的落差还可能激发企业的寻租动机 (吕斐斐等, 2019)。第三, 高管任命决策。家族企业为确保提升家族声誉等非经济目标的实现通常会规避聘请职业经理人担任 CEO, 并且企业主的权力集中度会进一步强化这一关系, 而企业主的政治关联则会显著弱化家族声望期望的影响作用 (朱建安等, 2017)。第四, 社会责任。现有研究发现, 家族命名作为家族声誉的重要表现形式会激励企业多做“好事”, 如更为积极地履行绿色责任 (朱丽娜等,

2022)、更慷慨地进行慈善捐赠 (罗进辉等, 2022)。第五, 也有少数学者关注到了家族认同感对投资组合选择 (Akhter et al., 2016) 及网络关系构建决策 (McGrath & O'Toole, 2018) 的影响作用。

4. 子嗣繁荣期望的影响作用

子嗣繁荣是家族期望的重要内容之一, 围绕这一话题, 现有研究重点考察了子嗣繁荣期望对创业决策的影响。大部分研究认为家族子女数量, 尤其是男孩数量会显著提高家族创业的可能 (Aisa et al., 2017; Yuan et al., 2020; 王菁和张锐, 2017), 即子嗣繁荣期望促成了家族成员创造家族财富的经济动机。吕斐斐等 (2019) 则基于中国新创家族企业的数据, 发现家族人丁兴旺期望落差越小, 则越有可能坚持创业。这可能是因为家族子嗣较多容易触发家族纷争, 如控制权争夺、财产争夺等关系冲突, 进而影响到企业家持续经营的积极性。另外, 也有少数研究关注到了子嗣繁荣期望对冒险决策与传承计划制定的影响。就前者而言, Minola 等 (2016) 发现家庭中子女的出生和长大离家将显著降低企业冒险的动机。就后者而言, 吕斐斐等 (2022) 以家族企业内部的传承计划制定为分析单元, 验证了家族人丁兴旺期望与家族企业传承意愿与安排的正相关关系, 并且企业主的情感依恋还会进一步强化这一作用。

5. 事业有成期望的影响作用

在家庭学的研究领域中, 事业有成是一个十分重要的研究主题, 反映了父辈对子辈的殷切期望。但从现有文献来看, 目前仅有少数学者关注到了家族内部事业有成期望的作用, 主要表现为家族对不同性别后代的差异性的事业

有成期望。在中国“重男轻女”“传男不传女”等传统文化的影响下，家族企业主对男性继承人吃苦耐劳的品格具有较高要求，倾向于安排其更早地进入家族企业历练以培养对企业和家族的使命感。相比之下，家族企业主对女性则会更加宠爱，对其事业有成的期望也会更低，甚至有可能忽视对女性后代的接班培养规划。这种基于性别差异的事业有成期望不仅会影响到家族二代继承人的风险承担水平，也直接导致了二代继承人在企业工作经历时间与海外经历方面的系统差异（罗进辉和彭晨宸，2023）。

6. 家族责任期望的影响作用

家族责任涵盖了家族对父母长辈以及子女后代的不同要求与期待。从现有文献来看，理论界重点关注的是父母长辈养育责任对家族企业的影响，主要包括以下三方面：第一，家族传承继任。父辈的亲自指导与情感关爱有利于促进个体的继任意愿（Zhu & Zhou, 2022）及代际间跨代创业精神与技能的传递（Jaskiewicz et al., 2015）。在家族领导人的选择中，出于为后代提供就业机会的考虑，家族也会尽量规避聘用职业经理人（朱建安等，2017）。并且，父辈的帮扶行为也是家族企业顺利完成权杖交接的关键所在（邢莹莹等，2022；祝振铎等，2018）。第二，创新决策。基于父爱主义及利他主义的视角，现有研究指出“父子共治”是一种有利于促进企业创新的治理模式，并且两代亲缘关系越近，这一积极效应越强（Zhu & Kang, 2022；祝振铎等，2021）。第三，战略变革。基于父爱主义逻辑，祝振铎等（2018）通过区分家族企业传承的不同阶段，验证了父辈“扶上马，送一程”的帮扶行为在企业战略变革

过程中的影响作用。第四，企业社会责任。邓少军等（2022）发现家族内部的慈孝传统会促进企业社会责任的履行。

7. 身体健康期望的影响作用

围绕身体健康期望，现有研究主要从诸如家庭疾病、残缺等落差情境展开研究。其中，最为主要的是身体健康期望落差对创业决策的影响，但研究结论不尽相同。比如，George等（2016）认为家庭结构突变（家庭成员的死亡、伤残、监禁、感染传染病等）会激发家族通过创业以应对困境的动机；杨婵等（2017）基于中国千村调研的数据则发现，人力残缺家庭（如兄弟姐妹、老人或子女残疾）将显著降低家庭创业活动的概率。与后者的逻辑类似，奚国茜和贺小刚（2021）的研究发现家庭的疾病、死亡等冲击事件会弱化子女出生排行对创业决策的促进作用。

（三）家族期望对企业成长的影响

基于“家族期望—决策行为—企业成长”的逻辑框架，也有学者探究了家族期望对企业成长的直接影响，这类研究主要从和睦相处期望与家族声望期望的视角展开。一方面，就和睦相处而言，现有研究普遍认为家族和睦相处期望顺差（即家族内部的和睦相处）有利于促进企业绩效的提升（Farrington et al., 2011；Randolph et al., 2019；Schulze et al., 2003），也有少数学者认为家族和谐与企业绩效之间存在倒“U”形关系（贺小刚等，2010）。在此基础上，Memili等（2013）将企业绩效区分为经济绩效与非经济绩效，认为家族中心的集体承诺与企业非财务绩效之间存在正相关关系，与财务绩效之间存在倒“U”形关系。相比之下，

家族和睦相处期望落差主要表现为对企业成长的阻碍作用，比如婚变对公司绩效的消极影响（Rutherford et al.，2006；徐莉萍等，2015）、兄弟姐妹纷争所致的创业失败（Atsan，2016）。另一方面，就家族声望期望而言，政治联姻作为一种彰显家族社会地位的象征，能够在一定程度上反映家族声望期望的收益状态。基于此，有学者试图探究政治联姻与企业绩效的关系。结果发现，政治联姻不仅可以为企业获取宝贵信息和稀缺资源的机会，而且还可以进一步巩固家族企业的政治关系与地位。这有助于促进家族企业股价的提升（Bunkanwanicha et al.，2013），并扩大家族企业的成长空间（Lu et al.，2022）。

基于家族期望的其他维度分析企业成长问题的研究并不多见，主要有：一是发现家族财富期望的实现会对企业绩效产生积极影响。具体地，商业联姻作为实现经济富裕的一种重要手段，现有研究已论证了其对家族企业股价的促进作用（Bunkanwanicha et al.，2013）。二是认为基于性别差异的事业有成期望会导致家族二代继承人继任后企业绩效的显著差异，即无奈且仓促的“女承父业”继任安排往往不如早有准备的“子承父业”（罗进辉和彭晨宸，2023）。三是发现身体健康期望的顺差与落差也会影响到企业绩效。例如，Collins等（2016）的研究表明退休福利期望与家族企业绩效之间存在显著的正相关关系。Bertrand等（2008）则发现创始人离世会显著强化儿子参与对企业绩效的抑制作用。

文献回顾表明，家族企业领域已有不少学者关注到了家族期望对企业决策与成长的影响

作用。这些富有洞见的研究成果搭建了家族系统与企业系统之间的桥梁，为推动家族企业研究向更微观的家族内部因素的拓展奠定了基础。遗憾的是，其中多数研究虽然提及了家族期望的核心要素，但并未从家族期望的视角进行理论分析，这可能与家族期望的维度与测量尚不明晰有关。另外，在家族期望与企业决策行为的主题中，现有研究重点关注的是家族和谐期望、家族声望期望的影响作用，对其他维度家族期望的考察还比较欠缺，这就在一定程度上限制了决策行为的研究范畴；而探究家族期望与企业成长关系的文献则更为少见，并且其对企业成长的衡量十分单一。

四、家族期望视角下的研究成果

本文研究的基金项目以“家族期望、投资决策与私营企业成长机制研究”为主题，基于企业行为理论、前景理论等系统地构建了一个“家族期望—投资决策—私营企业成长”的理论框架。在厘清家族期望特征表现与形成机制的基础上，该项目深入分析了家族期望与生产性投资及非生产性投资决策之间的关系及其情境因素，并进一步考察了家族期望对企业成长的影响作用及其制约因素。围绕以上研究主题，项目团队综合利用半结构访谈、问卷调查、二手数据等多种方法对家族期望与私营企业决策及成长的关系做了较为系统的研究。接下来，本文将对课题取得的主要研究成果进行介绍。

首先，项目团队深入分析了家族期望的内涵，并立足中国情境构建家族期望的测量指标

体系。期望是影响决策者行为的重要因素，在 Simon（1955）将其引入组织研究后，不少学者开始关注企业层面的经营期望对决策行为的影响（Shinkle，2012）。但这些研究大多以企业高管为研究对象，并假定他们存在完全相同的期望，极少考虑到家族成员与非家族成员在期望确定过程中所可能表现出来的不同作用。对家族企业而言，企业的期望主要由关注家族成员关系和需求的家族逻辑决定（Aparicio et al.，2017），现有研究虽试图通过开发社会情感财富的量表以体现家族力量的作用，但其与家族期望仍存有差异，且尚未关注到中国情境下特殊制度因素的影响。基于此，Lu 等（2021）提出了家族期望的六个维度，并结合定性研究与定量研究的方法对其指标体系进行量化与验证。其一，就家族期望的具体维度而言，文章结合中国儒家文化的“仁、义、礼、智、信”以及中国制度与经济环境将家族期望归结为家族和谐、经济富裕、健康长寿、家族延续、家族荣誉和关系、对后代的殷切期盼六个维度，这从家族系统丰富了企业行为理论的研究内容，也为家族期望的后续研究提供了一个全局概览。其二，就家族期望的量化指标体系而言，文章遵循题项开发、量表开发以及量表评估的步骤，通过半结构化访谈、小规模问卷测试、随机大样本问卷推广测试的方法构建了家族期望的指标，并验证了该量表的有效性与准确性，这为后续家族期望的实证研究奠定了基础。其三，在最后还围绕家族期望与企业的市场战略与非市场战略的制定、企业绩效等问题进行讨论，指明了未来可行的研究思路与研究方向。

其次，项目团队就家族期望与企业决策行

为之间的关系展开了丰富的讨论与分析。在其中一项研究中，我们重点考察了家族期望落差的出现与企业创业退出的关系。新创企业的退出在全球范围内是比较普遍的现象，但相较于创业启动与成长，理论界对新创企业退出的关注比较匮乏。尤其是对于新创家族企业而言，由于家族成员投入了专有的物质资本与人力资本，他们的决策依据不再是企业的价值实现程度，而是家族财富与期望水平的差距，所以重要的分析维度应是“家族”。基于此，吕斐斐等（2019）以家族期望为研究视角，探讨了新创家族企业主为何选择退出创业的问题。研究发现，新创企业的创始人及其家族成员具有多重期望目标，包括家族财富、家族声望、家族团结以及人丁兴旺期望的实现，这些不同的家族期望会影响到企业的创业退出决策。其中，家族的财富丰腴、团结和谐和社会声望期望落差越大，家族企业创始人越倾向于退出经营领域，而人丁兴旺期望落差越小则越有可能坚持创业。另外，寻租行为在家族期望落差与创业退出之间起到中介传导作用，即家族期望落差将导致企业主的非法性寻租行为，而寻租的高成本与潜在风险则会提高其退出创业的可能。该项研究为深入理解企业家创业退出行为的根源、家族期望参考点的设定及其对创业决策的影响具有重要的理论意义。

另外，我们还考察了家族期望落差的出现将如何影响企业家的创业坚持决策。创业坚持是指企业家选择继续努力追求创业机会并忽略和放弃其他任何有利的备选方案的过程。对于家族创业者而言，家族企业具有很高的情感价值，创业者对管理权及控制权的坚持与传承意

愿的坚持是创业坚持的两种重要体现方式。家族经济与非经济的目标期望将如何影响企业家的创业坚持?围绕这一研究问题,吕斐斐等(2017)基于参考点理论,构建了一个基于制度环境的“家族期望—创新投入—创业坚持”研究模型。结果发现,家族企业主及家族具有多重期望目标。其中,家族经济财富期望的实现会通过促进企业创新投入进而激励企业坚持创业,并且当企业家对外部制度环境的信心比较高时,采取创新投入的企业家更加倾向于坚持创业;家族非经济期望,包括团结和谐、社会声望、人丁兴旺与以维持管理权与控制权的创业坚持不存在显著的相关关系,但其在传承意愿的创业坚持方面发挥着重要作用。该项研究将家族期望的构念纳入创业坚持的研究模型,进一步丰富了参考点理论及家族创业的研究。

再次,项目团队还通过延伸家族期望的概念内涵拓展了其在家族企业研究中的应用范围。第一,在和睦相处期望维度,贺小刚等(2010)发现家族和谐与企业绩效之间存在倒“U”形关系。第二,在家族声望期望维度,杨婵等(2017)聚焦家族社会地位,发现社会精英家庭结构,即家庭成员担任村干部、党员或德高望重,将显著提高其选择创业活动的概率。Lu等(2022)从政治联姻的视角拓展家族社会地位的内涵,验证了政治联姻对家族企业成长的积极促进作用。朱丽娜等(2022)则重点关注家族声望期望的声誉效应,认为家族命名会显著促进家族企业绿色责任的履行。第三,在身体健康期望维度,杨婵等(2017)基于中国千村调研的数据发现,人力残缺家庭(如兄弟姐妹、老人或子女残疾)将显著降低家庭创业活动的

概率。与这一逻辑类似,奚国茜和贺小刚(2021)的研究发现家庭的疾病、死亡等冲击事件会弱化子女出生排行对创业决策的促进作用。这一系列研究的推进对深入理解并延伸家族期望的概念内涵具有重要的理论意义,也为从更微观的家族系统因素拓展家族企业的研究提供了思路。

最后,在项目的具体推进过程中,我们也对项目相关的其他研究主题进行拓展与深化。一方面,家族期望的概念提出和作用逻辑在很大程度上来源于行为理论的观点,基于此我们围绕企业期望展开了一系列地研究。比如,业绩期望差距对企业风险决策(贺小刚等,2016)、企业创新(贺小刚等,2017)、债务融资(贺小刚等,2020)、创始人离任方式(吕斐斐等,2015)与高管变更(葛菲等,2016)等决策行为的影响。这一系列的研究聚焦企业期望,相关研究成果不仅拓展丰富了企业行为理论的研究内容,也为家族期望测量指标的构建、家族期望作用机制的分析等问题提供了指导借鉴。另一方面,延续家族期望从家族系统解构企业决策与成长的思路,项目团队基于家族内部异质性的亲缘关系展开了系列研究。比如,亲缘关系在家族创业研究中的独特应用(贺小刚等,2022;陈元等,2023)以及更为具体的夫妻关系(戚阳阳和贺小刚,2023)、兄弟姐妹关系(徐世豪等,2022)等对家族企业决策与治理问题的影响。这一系列的研究找到了家族异质性的根源,为厘清家族期望的内涵、理解不同家族成员间期望的交互提供了新视角。

在以上文章中,项目团队分别从探索家族期望的内涵并构建其测量体系、分析狭义的家

族期望对企业创业坚持与创业退出决策的影响、拓展家族期望的研究范畴以及针对相关研究主题的延伸与深化四个方面丰富了家族企业，尤其是企业行为理论的研究。已发表研究成果受到家族企业和公司创业研究学者的广泛关注，被 *Journal of Family Business Management* 以及《管理世界》《管理科学学报》《中国工业经济》《南开管理评论》等国内外重要期刊多次引用。通过这一系列研究成果，项目组试图回答：什么是家族期望？这个抽象的概念如何测量与评估？它又是通过何种机制影响到投资决策、组织能力的积累及企业成长等核心问题的，旨在

深化对家族企业性质的理解，并确定影响我国私营企业决策与成长的关键因素。

五、研究展望

前文明晰了家族期望的概念内涵与具体维度，归纳总结了家族期望与企业决策行为及成长的研究成果。整体来看，家族期望研究主题仍处于新兴阶段，还有诸多问题值得深入探讨。本部分旨在从家族期望的拓展、决策行为的延伸、成长表现的扩充及研究问题的中国本土化四个方面提出未来可行的研究思路（见图2）。

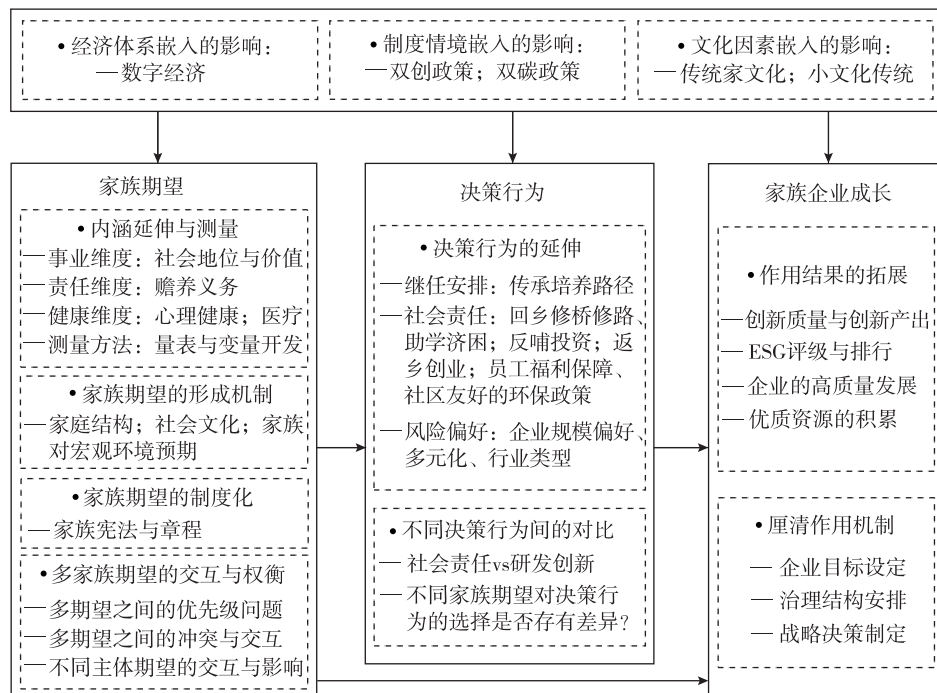


图2 家族期望未来展望与情境化研究框架

（一）家族期望的拓展

1. 家族期望内涵的延伸与测量

家族期望涵盖了家族对经济、和谐、声

望、繁衍、事业、责任、健康等不同维度的目标与期待，是一个内涵丰富的学术概念。但现有研究对其中部分维度的理解还不够深入，而

数据收集、测量指标构建等客观问题的存在也在一定程度上阻碍了家族期望研究主题的发展进程 (Lu et al., 2021)。基于此,未来研究可以:①以家族系统为切入点进一步拓展丰富家族期望的内涵,尤其是事业、责任、健康等目前关注较少的主题。比如,事业维度除高收入工作以外,也可以考虑工作岗位的社会地位与社会价值属性;责任维度除养育责任以外,也可以考虑子女的赡养义务;健康维度则可以在身体健康的基础上向心理健康拓展,以及考虑其他诸如医疗保障、医疗基金的相关内容。②丰富家族期望的测量方法。未来研究可以通过定性与定量研究的方法进一步积累经验证据并构建家族期望的量表,亦或是通过限定家族期望具体维度的具体情境寻找替代变量,以推动家族期望相关主题实证研究的深化。

2. 家族期望形成机制的探究

家族期望是如何形成的?这是一个重要的理论问题,但现有研究并未对此给予充分关注。本文认为未来研究可以从如下三个方面探究家族期望的形成机制:①家庭结构。传统的家庭结构一般有大家庭、核心家庭、主干家庭、联合家庭、单亲家庭及残缺家庭等,不同的家庭结构在资源禀赋上存在很大的差异 (杨婵等, 2017),这种差异极有可能导致不同类型的家族期望。比如,大家庭可能会更为关注家族成员的和睦相处与家族声望,而残缺家庭则更有可能强调家族财富。②社会文化的影响作用。基于社会嵌入理论,个体的价值观与经营理念会受制于其所嵌入的文化环境。一方面,地方传统文化观念的影响不容忽视。比如,已有不少研究关注到了家族主义文化 (吴超鹏等, 2019)、

海洋文化 (赵子乐和林建浩, 2019) 等对企业治理与决策的影响。那么,在这些不同地方文化的耳濡目染之下是否会导致异质性的家族期望?另一方面,随着社会的变迁,人们对婚姻、生育、家庭的观念也随之改变,当前社会环境下的价值观将如何影响家族期望的形成?又将如何塑造原有家族期望使其迭代更新?③家族对宏观环境的预期。比如,宏观经济环境的波动会影响家族对未来经济形势的预测,由此形成的积极预期和消极预期将如何影响家族期望?积极预期是否会更为注重家族财富期望,消极预期是否会更为强调诸如和睦相处、身体健康的非经济期望?这些问题的解决都有利于进一步厘清家族期望的形成机制。

3. 家族期望制度化的探究

家族期望形成之后如何通过制度化的形式留存也是一个值得探究的理论问题。先前研究表明,家族章程与家族“宪法”是家族内部治理的重要工具。从本质上来讲,家族章程或家族“宪法”体现了家族企业有意识地将自己人的治理正规化的过程,其在规范家族成员行为、建立非正式的家族价值观乃至提升企业绩效方面都发挥着重要作用 (Arteaga & Menéndez-Requejo, 2017; 李新春等, 2008)。基于此,本文认为家族章程与家族“宪法”的确定与实施可能是制度化家族期望的具体内容,将其转化为家族成员共同遵守的规则,从而形成家族印记与家族遗产的有效途径。未来研究可以通过案例研究的方法深入探讨诸如家族章程、家族“宪法”等家族治理模式制度化家族期望的过程机理,以更好地指导管理实践。

4. 多家族期望的交互与权衡

在家族企业的研究中，已有不少学者开始关注多目标之间的权衡。家族期望作为一个多维度的概念，不同期望之间的交互同样值得关注。本文认为围绕多家族期望，未来研究可以从如下三个方面进行拓展：①关注多期望之间的优先级问题。过往有关期望目标多样性的研究认为，企业内部的各目标都遵循着等级结构，只有在低阶目标得以实现后，高阶目标才会被“激活”（Dou et al. , 2020; Kotlar et al. , 2014）。由此，一个重要的研究问题是，不同维度的家族期望的优先级如何？哪个维度是企业战略决策最为关键的参照点？这一问题的解决有利于明晰家族期望的先后顺序，从而更为高效地指导企业的战略决策并带来更好的绩效结果。②关注多期望之间的冲突与交互问题。家族可能同时关注多个相互冲突的期望，这会在很大程度上干扰家族企业决策的制定。因此，有必要探究如何协调并缓解多目标间的冲突问题。另外，不同的家族期望之间并非都是非此即彼的关系，也有可能存在协同、替代、因果、重叠等多种关系（Vazquez & Rocha, 2018）。因此，不同目标间的交互影响也是一个值得探究的理论问题。③关注不同主体间家族期望的交互与影响。过往研究大多将家族期望作为一个整体，忽视了不同家族成员间期望的差异（吕斐斐等，2019）。比如父母对子女的，血亲对姻亲的，夫妻之间的相互期望，等等。通过探究不同家族成员间期望的交互影响将有利于更深刻地理解多家族期望的内在逻辑与关联。

（二）家族企业决策行为的延伸

从家族期望对企业决策行为的现有成果来

看，理论界既关注到了诸如创业与创业退出（Aisa et al. , 2017; Muske & Fitzgerald, 2006; 吕斐斐等，2017, 2019）、创新与风险承担（Becerra et al. , 2020; Campbell et al. , 2019）、传承继任安排（吕斐斐等，2022）等市场战略决策的偏好，也关注到了诸如绿色社会责任（朱丽娜等，2022）、慈善捐赠（罗进辉等，2022）、寻租（吕斐斐等，2019）等非市场战略决策的选择。但这些研究对与事业有成、家族责任、身体健康期望直接相关的决策行为的关注还较为匮乏，这就在一定程度上限制了家族企业决策行为的研究范畴。另外，现有研究对不同决策行为之间的关系与差异也尚不明晰。基于此，未来研究可以：①重点结合不同家族期望的属性丰富家族企业决策行为的类型。一是关注传承培养路径的继任安排。事业有成中的教育期望可能会强化父辈对教育的重视程度，进而影响父辈对子女的培养模式及岗位安排。二是细化企业履行社会责任的表现形式。家族责任期望赋予了家族成员独特的家族使命，这既可能激发家族企业主积极履行诸如回乡修桥修路、助学济困的社会责任，也可能激发家族企业主反哺投资的返乡创业行为；类似地，身体健康期望也可能导致家族企业表现出亲社会特征，如更为注重员工的福利保障与社区友好的环保决策。三是拓展风险偏好的表现形式。出于对家族成员身心健康的美好期望，家族企业可能会表现出更低的风险规避特征，包括控制企业规模、规避多元化战略与高不确定性或高复杂性的行业，等等。②考虑对比家族期望对不同决策行为的偏好与影响。比如，家族更愿意通过履行社会责任还是实施研发创新的方

式实现家族声望期望？不同类型的家族期望对这些决策行为的选择是否存有差异？

（三）家族企业成长表现的扩充

从家族期望对企业成长的现有成果来看，少数研究探究了家族期望与企业成长的关系（Bunkanwanicha et al. , 2013；Lu et al. , 2022；贺小刚等，2010），而且其对结果表现的考量较为局限（主要集中在企业绩效之上），对其间的作用机制也不明晰。鉴于此，未来研究可以：①拓展延伸家族期望作用结果的范畴。除企业绩效以外，效率、能力、资源积累等都是企业成长的重要表现形式（贺小刚和李新春，2005）。因此，有必要结合家族期望的具体维度丰富企业成长的研究成果，尤其是充分结合中国情境下的发展需求。比如，家族财富期望反映了家族对经济富裕与品质生活的独特追求，这是否会影响企业的创新质量与创新效率？家族声望期望意味着家族对社会声誉、社会地位、社会认同的重视，在其影响下，家族企业是否会更为注重 ESG 评级或企业的高质量发展？事业有成期望涵盖了家族的教育期望与事业期望，事业有成期望的实现通常意味着家族成员的高学历与高成就，这是否有利于实现企业优质资源的积累？②厘清家族期望影响企业成长的作用机制。家族期望这一家族系统的要素究竟是如何作用于企业系统的绩效结果？这一问题的解决不仅有利于揭示家族与企业互动的内在逻辑，也有利于进一步明晰家族期望与企业成长的关系。据此，未来研究可以尝试从企业目标设定、治理结构安排、战略决策制定等视角打开家族期望与企业成长间关系的“黑箱”。

（四）研究问题的中国本土化

1. 经济体系的嵌入与影响

“十四五”规划纲要将“加快数字化发展，建设数字中国”单列成篇，明确提出要“加快建设数字经济、数字社会、数字政府，以数字化转型整体驱动生产方式、生活方式和治理方式变革”。在数字经济蓬勃发展的大环境下，数字化已成为引领产业变革、促进新旧动能转换的重要引擎，对微观企业主体的生产经营活动产生了深远影响。在这一现实情境下，已有少数研究将数字化转型纳入冒险性决策的研究范畴，探究了家族企业的 CEO 权力对企业数字化转型决策的影响效应（张翠子等，2023）。但在家族期望与企业决策行为的现有研究中，仍主要关注的是家族期望对企业创业、研发创新、社会责任等传统战略决策的影响，尚未关注到数字化转型这一新兴的冒险性决策。基于此，未来研究可以基于数字经济背景拓展家族期望影响企业决策行为的范畴。比如，在家族企业传承和二代涉入的情境中，深入探究家族财富期望、事业有成期望对企业数字化转型所可能产生的影响作用。这有利于从家族内部期望的视角进一步明晰家族企业代际传承过程中数字化转型决策的内在逻辑。

与此同时，随着数字经济的快速发展，人工智能、区块链、云计算、大数据等技术已然成为驱动我国经济社会发展的新动能，对企业的经营模式和管理理念也产生了重大影响。在家族企业领域的研究中，现有研究验证了数字经济在家族企业战略决策过程中的赋能作用，比如刘力钢等（2021）指出数字经济的发展在打破信息边界促进信息传递的同时，也促进了

企业组织结构的扁平化发展。在其影响下，实际控制人贫困经历对企业战略变革的负向影响将得到缓解。因此，未来研究可以基于数字经济蓬勃发展的现实情境拓展家族期望与企业决策行为的边界条件。比如，基于区域数字经济活力拓展家族期望与企业数字化转型、研发创新、战略变革、创业机会识别、违规等决策行为的边界条件，以验证区域数字经济发展水平的赋能效应。

2. 制度情境的嵌入与影响

一方面，在“大众创业、万众创新”的号召与引导下，我国市场主体的创新创业活力大幅提升，地方政府对创新创业的支持力度与配套措施也日渐完善。在此背景下，已有不少学者关注到了家族期望的不同维度对企业创业（Aisa et al., 2017; Muske & Fitzgerald, 2006; 吕斐斐等, 2017, 2019）、创新（Becerra et al., 2020; Zhu & Kang, 2022; 祝振铎等, 2021）相关决策的影响，但这些研究更多关注的是家族首次创业活动的形成或退出以及研发投入的具体情况，而且也尚未关注到区域创新创业活力在其间的制度赋能效应。基于此，未来研究可以将“双创”政策融入到家族期望与企业决策或成长的研究框架之中：①拓展企业决策行为与结果表现的范畴。比如，在成熟企业之中，家族期望是否有助于推进企业的二次创业或持续创业？不同维度的家族期望的作用效果是否存有差异？再比如，除创新投入以外，家族期望是否有利于促进企业创新质量的提升？这些问题的解决有利于深化对家族期望与创新创业间关系的理解。②探究地方创新创业现状的调节作用。比如，结合企业所处地区的创新创业

活力或地方政府政策支持力度，拓展家族期望与企业创新、创业决策及其绩效表现的边界条件，以明晰企业所嵌入的双创制度情境的权变作用。

另一方面，绿色低碳发展是经济社会发展全面转型的复杂工程和长期任务，也是推动高质量发展的内在要求。在此背景下，将双碳目标整合到家族期望与企业决策、成长的研究框架之中，也是拓展现有研究成果的有效途径。具体地，未来研究可以结合双碳政策拓展家族期望与企业决策或成长间的关系：①基于双碳的政策导向拓展家族期望影响企业决策行为的范畴。上文文献回顾表明，已有学者基于企业环境责任的评分考察了家族声望期望对企业履行绿色责任的影响（朱丽娜等, 2022），但这类研究目前还比较少见。未来研究有必要结合双碳背景进一步拓展家族期望的作用范围，比如环保投入、绿色创新、碳减排量等更为细致的决策行为，从而厘清微观企业主体助力双碳目标的作用与途径。②将双碳政策视为一项准自然实验，探究其对家族期望与企业决策或成长间关系的影响。比如，双碳政策实施前后，家族期望与企业绿色创新、绿色社会责任等绿色决策的关系将发生何种改变？双碳政策又将如何影响家族期望与企业碳治理、碳排放、ESG等绿色绩效之间的关系？

3. 文化因素的嵌入与影响

中国的家文化历史悠久，它为家族期望的形成提供了文化基础，也是家族成员形成共同目标和期望的重要根源（吕斐斐等, 2019）。在家族企业研究中，基于家族系统与企业系统的交互，西方学者提出了社会情感财富的概念，

突出强调了非经济目标的重要地位，试图以此反映家族及其目标在企业生产经营中的影响作用。但这一概念根植于西方研究情境，对中国传统家文化观念的体现还比较欠缺。基于此，近年来有学者基于行为理论的研究成果将儒家文化的核心观念融入到家族期望的内涵（Lu et al., 2021）。但本文的文献回顾表明，目前理论界对家族期望的概念内涵及其维度划分还不够明晰，不少研究虽提及了家族期望的核心内容，但并未将其与家族期望的概念衔接起来，这就在很大程度上阻碍了家族期望相关主题的研究进程。因此，未来研究，尤其是中国学者有必要也有义务深入融合中国家文化的内容丰富家族期望的内涵与维度，以中国家族实践中的独特内容反哺西方研究成果，推动家族企业研究领域的深入发展。比如，可以结合家文化中的慈孝传统从子女赡养义务的视角丰富家族责任期望的内涵，并基于此考察其对家族企业积极履行社会责任（如参与关爱老人的公益活动）或创新拓展新市场（如致力于老年人市场的研发创新）等决策行为的影响。

另外，中国地域广袤、民间社会发达，形成了根脉深厚的文化小传统。文化小传统主要是指诸如民间文化、民间艺术、民间礼俗、民间信仰等大众遵循的生活观念和处世准则，比如“本命年”信仰与关系文化就是中国民间广为流行的小文化传统。家庭作为社会的基本单位，其对民间的小传统有着更为深刻的体验与认识，甚至可以说多数家族企业正是在小传统中成长起来的（杨海峰和钱辉，2008）。因此，未来研究可以尝试从文化小传统的视角拓展家族期望与家族企业决策及成长的研究，包

括：①探究“本命年”信仰对家族期望的影响及其对家族期望与企业决策间关系的可能影响。在民众的朴素性认知中，“本命年”可能导致诸事不顺、事业受阻、身体疾病等灾厄（黄泽悦等，2020）。这是否会影响家族的事业有成期望和身体健康期望？又是否会因“本命年”规避风险、积德行善的动机而影响家族期望与企业风险承担或慈善捐赠决策间的关系？②考察关系文化对家族期望的影响及其对家族期望与企业决策与成长间关系的可能影响。“礼尚往来”“人情面子”的关系文化不仅是日常人际交往的重要准则，也是商业活动得以开展与维持的关键所在。这是否会强化家族声望期望？又将如何影响家族期望与企业寻租、关系战略等决策行为以及企业持续成长与高质量发展间的关系？这一系列问题有助于推动家族期望的研究主题在中国本土化情境下的拓展与延伸。

接受编辑：主编团队

收稿日期：2023年6月2日

接受日期：2023年8月10日

作者简介

贺小刚，上海财经大学商学院教授，博士生导师，中山大学管理学博士。获得教育部“新世纪优秀人才支持计划”，入选上海市曙光学者、东方学者特聘教授。在 *Management and Organization Review*、*Journal of Family Business Strategy*、*Journal of Business Ethics*、*Journal of Small Business Management*，以及《经济研究》《管理世界》《管理科学学报》《中国工业经济》《财经研究》《南开管理评论》《科学学研究》等期

刊发表论文多篇。研究兴趣为家族企业管理、战略管理与组织、公司治理、创业管理等。

陈元（通讯作者，cheryl_chenyuan@163.com），武汉轻工大学管理学院讲师，上海财经大学商学院博士。在《南开管理评论》《管理工程学报》《管理评论》《经济管理》等期刊发表过论文。研究兴趣为家族企业管理、战略管理与组织、公司治理等。

参考文献

- [1] 陈寒松：《基于知识观的家族企业代际传承研究》，《财贸研究》，2009年第4期。
- [2] 陈士慧、吴炳德、巩键、陈凌：《家族凝聚力与战略先动性》，《科研管理》，2016年第5期。
- [3] 陈元、贺小刚、李鑫、李婧文：《亲缘关系视角下家族创业研究：现状与展望》，《财会月刊》，2023年第6期。
- [4] 邓少军、于保平、周胜：《家族传统与家族企业社会责任——基于九如城的案例研究》，《外国经济与管理》，2022年第10期。
- [5] 窦军生、李生校、邬家瑛：《“家和”真能“万事”兴吗？——基于企业家默会知识代际转移视角的一个实证检验》，《管理世界》，2009年第1期。
- [6] 葛菲、连燕玲、贺小刚：《消极反馈与高管变更：基于上市公司的数据分析》，《经济管理》，2016年第1期。
- [7] 郭云南、张琳弋、姚洋：《宗族网络、融资与农民自主创业》，《金融研究》，2013年第9期。
- [8] 贺小刚、陈元、李婧文、李鑫：《家族创业研究：现状、理论演进与展望》，《南开管理评论》，2022年网络首发。
- [9] 贺小刚、邓浩、吕斐斐、李新春：《期望落差与企业创新的动态关系——冗余资源与竞争威胁的调节效应分析》，《管理科学学报》，2017年第5期。
- [10] 贺小刚、李新春：《企业家能力与企业成长：基于中国经验的实证研究》，《经济研究》，2005年第10期。
- [11] 贺小刚、连燕玲、吕斐斐：《期望差距与企业家的风险决策偏好——基于中国家族上市公司的数据分析》，《管理科学学报》，2016年第8期。
- [12] 贺小刚、连燕玲、余冬兰：《家族和谐与企业可持续成长——基于家族权力配置的视角》，《经济管理》，2010年第1期。
- [13] 贺小刚、彭屹、郑豫容、杨昊：《期望落差下的组织搜索：长期债务融资及其价值再造》，《中国工业经济》，2020年第5期。
- [14] 侯慧丽：《责任与期待：中国青年的养老观念及代际差异》，《当代青年研究》，2023年第2期。
- [15] 胡安宁：《老龄化背景下子女对父母的多样化支持：观念与行为》，《中国社会科学》，2017年第3期。
- [16] 黄泽悦、罗进辉、王维怡：《民间习俗与民营企业研发投资水平——来自“本命年”的经验证据》，《管理学季刊》，2020年第1期。
- [17] 李佳丽、胡咏梅：《“望子成龙”何以实现？——基于父母与子女教育期望异同的分析》，《社会学研究》，2021年第3期。
- [18] 李文彬、李培亮、李强：《论家族目标对家族企业融资行为的影响》，《山东社会科学》，2005年第11期。
- [19] 李新春、何轩、陈文婷：《战略创业与家族企业创业精神的传承——基于百年老字号李锦记的案例研究》，《管理世界》，2008年第10期。
- [20] 李新春、贺小刚、邹立凯：《家族企业研究：理论进展与未来展望》，《管理世界》，2020年第11期。
- [21] 刘畅、易福金、徐志刚：《父母健康：金钱

和时间孰轻孰重?——农村子女外出务工影响的再审视》，《管理世界》，2017年第7期。

[22] 刘力钢、赵鹏举、邵剑兵：《家族企业实际控制人贫困经历对企业战略变革的影响》，《商业经济与管理》，2021年第9期。

[23] 吕斐斐、邓艳斌、贺小刚：《家族期望与创业坚持：参考点影响效应研究》，《南开管理评论》，2017年第5期。

[24] 罗进辉、李雪、黄泽悦：《家族命名与家族企业风险承担》，《管理科学学报》，2022年第12期。

[25] 罗进辉、彭晨宸：《家族二代继承人的经营表现：基于性别差异的考察》，《管理评论》，2023年第2期。

[26] 吕斐斐、郭亚琪、高皓、聂晶：《家族期望差距与企业传承——基于中国数据的研究》，《管理评论》，2022年第8期。

[27] 吕斐斐、贺小刚、葛菲：《期望差距与创始人离任方式选择：基于中国家族上市公司的分析》，《财经研究》，2015年第7期。

[28] 吕斐斐、贺小刚、朱丽娜、李新春：《家族期望落差与创业退出：基于中国数据的分析》，《管理科学学报》，2019年第6期。

[29] 宁博、潘越、蒋敏：《婚姻、家庭与公司金融研究进展》，《经济学动态》，2020年第1期。

[30] 戚阳阳、贺小刚：《妻子涉入管理对家族企业代理成本的影响研究》，《管理学报》，2023年网络首发。

[31] 孙玉环、尚继霞：《中国家庭养育目标的影响因素及其差异分析》，《统计与信息论坛》，2014年第7期。

[32] 汪丽、刘阳、刘慕华：《家在旅途：家庭旅游对城市居民生活质量感知的影响研究》，《旅游学刊》，2022年第10期。

[33] 王菁、张锐：《家庭关爱的力量：子女数量

对创业决定的影响》，《经济学动态》，2017年第4期。

[34] 王垒、张翠芳、康旺霖：《家庭收入期望差距与风险金融市场参与行为——来自CHFS的微观证据》，《安徽师范大学学报（人文社会科学版）》，2021年第4期。

[35] 吴超鹏、薛南枝、张琦、吴世农：《家族主义文化、“去家族化”治理改革与公司绩效》，《经济研究》，2019年第2期。

[36] 吴炯、刘阳、邢修帅：《家族企业传承的权威基础与权威冲突——合法性的中介作用》，《经济管理》，2017年第2期。

[37] 奚国茜、贺小刚：《出生排行与创业选择——来自千村调查的证据》，《经济管理》，2021年第1期。

[38] 邢莹莹、奚菁、熊乐、晋琳琳：《如何“后继有人”？——基于身份视角的家族企业接班人培养策略组态研究》，《管理学季刊》，2022年第2期。

[39] 徐莉萍、赖丹丹、辛宇：《不可承受之重：公司高管婚变的经济后果研究》，《管理世界》，2015年第5期。

[40] 徐世豪、贺小刚、陈元：《兄弟姐妹共治缓解还是加剧家族企业代理问题？》，《经济管理》，2022年第7期。

[41] 杨婵、贺小刚、李征宇：《家庭结构与农民创业——基于中国千村调查的数据分析》，《中国工业经济》，2017年第12期。

[42] 杨海峰、钱辉：《儒家文化对家族企业的影响：阻力还是动力？》，《科研管理》，2008年第S2期。

[43] 张翠子、蒋峦、凌宇鹏、鲁竞夫：《CEO权力对家族企业数字化转型的影响研究》，《管理学报》，2023年第3期。

[44] 赵子乐、林建浩：《海洋文化与企业创新——基于东南沿海三大商帮的实证研究》，《经济研究》，2019年第2期。

[45] 朱建安、陈凌、巩键、张玮：《江山靠谁守，才不付东流？——控股家族非经济目标与经营权释出倾向实证研究》，《南方经济》，2017年第8期。

[46] 朱丽娜、贺小刚、张正元：《家族控制、经济期望与企业绿色责任的关系研究：来自中国上市公司的经验数据》，《管理科学学报》，2022年第4期。

[47] 祝振铎、李新春、叶文平：《“扶上马、送一程”：家族企业代际传承中的战略变革与父爱主义》，《管理世界》，2018年第11期。

[48] 祝振铎、李新春、赵勇：《父子共治与创新决策——中国家族企业代际传承中的父爱主义与深谋远虑效应》，《管理世界》，2021年第9期。

[49] Aisa, R., Andaluz, J., & Larramona, G. 2017. Fertility patterns in the Roma population of Spain. *Review of Economics of the Household*, 15 (1): 115–133.

[50] Akhter, N., Sieger, P., & Chirico, F. 2016. If we can't have it, then no one should: Shutting down versus selling in family business portfolios. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 10 (4): 371–394.

[51] Andersson, T., Carlsen, J., & Getz, D. 2002. Family business goals in the tourism and hospitality sector: Case studies and cross-case analysis from Australia, Canada, and Sweden. *Family Business Review*, 15 (2): 89–106.

[52] Aparicio, G., Basco, R., Iturralde, T., & Maseda, A. 2017. An exploratory study of firm goals in the context of family firms: An institutional logics perspective. *Journal of Family Business Strategy*, 8 (3): 157–169.

[53] Argote, L., & Greve, H. 2007. A behavioral theory of the firm —40 years and counting: Introduction and impact. *Organization Science*, 18 (3): 337–349.

[54] Arregle, J. L., Hitt, M. A., Sirmon, D. G., & Very, P. 2007. The development of organizational social capital: Attributes of family firms. *Journal of Man-*

agement Studies, 44 (1): 73–95.

[55] Arteaga, R., & Menéndez-Requejo, S. 2017. Family constitution and business performance: Moderating factors. *Family Business Review*, 30 (4): 320–338.

[56] Athanassiou, N., Crittenden, W. F., Kelly, L. M., & Marquez, P. 2002. Founder centrality effects on the Mexican family firm's top management group: Firm culture, strategic vision and goals, and firm performance. *Journal of World Business*, 37 (2): 139–150.

[57] Atsan, N. 2016. Failure experiences of entrepreneurs: Causes and learning outcomes. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 235: 435–442.

[58] Avloniti, A., Iatridou, A., Kaloupsis, I., & Vozikis, G. S. 2014. Sibling rivalry: Implications for the family business succession process. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 10 (4): 661–678.

[59] Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., & Pastorelli, C. 2001. Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child Development*, 72 (1): 187–206.

[60] Basu, A. 2004. Entrepreneurial aspirations among family business owners: An analysis of ethnic business owners in the UK. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 10 (1/2): 12–33.

[61] Becerra, M., Cruz, C., & Graves, C. 2020. Innovation in family firms: The relative effects of wealth concentration versus family-centered goals. *Family Business Review*, 33 (4): 372–392.

[62] Berrone, P., Cruz, C., & Gómez-Mejía, L. R. 2012. Socioemotional wealth in family firms: Theoretical dimensions, assessment approaches, and agenda for future research. *Family Business Review*, 25 (3): 258–279.

[63] Bertrand, M., Johnson, S., Samphantharak, K., & Schoar, A. 2008. Mixing family with business: A

study of Thai business groups and the families behind them.

Journal of Financial Economics, 88 (3): 466–498.

[64] Björnberg, A., & Nicholson, N. 2007. The family climate scales—development of a new measure for use in family business research. *Family Business Review*, 20 (3): 229–246.

[65] Bunkanwanicha, P., Fan, J. P. H., & Wiwatantakantang, Y. 2013. The value of marriage to family firms. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 48 (2): 611–636.

[66] Campbell, R. J., Jeong, S.-H., & Graffin, S. D. 2019. Born to take risk? The effect of CEO birth order on strategic risk taking. *Academy of Management Journal*, 62 (4): 1278–1306.

[67] Cennamo, C., Berrone, P., Cruz, C., & Gomez-Mejia, L. R. 2012. Socioemotional wealth and proactive stakeholder engagement: Why family-controlled firms care more about their stakeholders. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36 (6): 1153–1173.

[68] Chrisman, J. J., Chua, J. H., Pearson, A. W., & Barnett, T. 2012. Family involvement, family influence, and family-centered non-economic goals in small firms. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36 (2): 267–293.

[69] Chrisman, J. J., Chua, J. H., & Sharma, P. 2005a. Trends and directions in the development of a strategic management theory of the family firm. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29 (5): 555–575.

[70] Chrisman, J. J., Chua, J. H., & Steiera, L. 2005b. Sources and consequences of distinctive familiness: An introduction. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29 (3): 237–247.

[71] Chrisman, J. J., Madison, K., & Kim, T. 2021. A dynamic framework of noneconomic goals and in-

ter-family agency complexities in multi-family firms. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 45 (4): 906–930.

[72] Chua, J. H., Chrisman, J. J., & Sharma, P. 1999. Defining the family business by behavior. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 23 (4): 19–39.

[73] Collins, J., Worthington, W., & Schoen, J. 2016. Family business CEO succession: Examining personal retirement expectations. *Journal of Small Business Strategy*, 26 (2): 51–70.

[74] Cyert, R. M., & March, J. G. 1963. *A behavioral theory of the firm*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

[75] Diecidue, E., & Van de Ven, J. 2008. Aspiration level, probability of success and failure, and expected utility. *International Economic Review*, 49: 683–700.

[76] Dou, J., Wang, N., Su, E., Fang, H., & Memili, E. 2020. Goal complexity in family firm diversification: Evidence from China. *Journal of Family Business Strategy*, 11 (1): 100310.

[77] Dou, J., Wu, S., & Fang, H. 2022. Family involvement, family essence, and family-centered non-economic and economic goals in Chinese family firms: A replication study. *Journal of Family Business Strategy*, 13 (4): 100499.

[78] Farrington, S., Venter, E., & Boshoff, C. 2011. The impact of intra-group processes on family business success. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 14 (1): 08–23.

[79] George, G., Kotha, R., Parikh, P., Alnuaimi, T., & Bahaj, A. S. 2016. Social structure, reasonable gain, and entrepreneurship in Africa. *Strategic Management Journal*, 37 (6): 1118–1131.

[80] Gómez-Mejía, L. R., Haynes, K. T., Núñez-Nickel, M., Jacobson, K. J. L., & Moyano-Fuentes, J.

2007. Socioemotional wealth and business risks in family-controlled firms: Evidence from Spanish olive oil mills. *Administrative Science Quarterly*, 52 (1): 106–137.

[81] Jaskiewicz, P., Combs, J. G., & Rau, S. B. 2015. Entrepreneurial legacy: Toward a theory of how some family firms nurture transgenerational entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 30 (1): 29–49.

[82] Jayantilal, S., Jorge, S. F., & Palacios, T. M. B. 2016. Effects of sibling competition on family firm succession: A game theory approach. *Journal of Family Business Strategy*, 7 (4): 260–268.

[83] Kepner, E. 1983. The family and the firm: A coevolutionary perspective. *Organizational Dynamics*, 12 (1): 57–70.

[84] Klein, S. B., Astrachan, J. H., & Smyrnios, K. X. 2005. The F-PEC scale of family influence: Construction, validation, and further implication for theory. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29 (3): 321–339.

[85] Kotlar, J., & De Massis, A. 2013. Goal setting in family firms: Goal diversity, social interactions, and collective commitment to family-centered goals. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 37 (6): 1263–1288.

[86] Kotlar, J., Fang, H., De Massis, A., & Fratini, F. 2014. Profitability goals, control goals, and the R&D investment decisions of family and nonfamily firms. *Journal of Product Innovation Management*, 31 (6): 1128–1145.

[87] Lant, T., & Shapira, Z. 2008. Managerial reasoning about aspirations and expectations. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 66 (1): 60–73.

[88] Lee, M. S., & Rogoff, E. G. 1996. Comparison of small businesses with family participation versus small businesses without family participation: An investigation of differences in goals, attitudes, and family/business conflict.

Family Business Review, 9 (4): 423–437.

[89] Li, J. B., & Piezunka, H. 2020. The uniplex third: Enabling single-domain role transitions in multiplex relationships. *Administrative Science Quarterly*, 65 (2): 314–358.

[90] Liu, J., McMahon, M., & Watson, M. 2015. Parental influence on mainland Chinese children's career aspirations: Child and parental perspectives. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 15 (2): 131–143.

[91] Lu, F., Huang, X., Xu, E., Chung, C. N., & He, X. 2022. Instrumental love: Political marriage and family firm growth. *Management and Organization Review*, 18 (2): 279–318.

[92] Lu, F., Zhu, Z., & He, X. 2021. Aspirations of Chinese families-in-business: Development of a reliable measurement instrument. *Journal of Family Business Strategy*, 12 (4): 100441.

[93] Luo, R., Tamis-LeMonda, C. S., & Song, L. 2013. Chinese parents' goals and practices in early childhood. *Early Childhood Research Quarterly*, 28: 843–857.

[94] McGrath, H., & O'Toole, T. 2018. Extending the concept of familiness to relational capability: A Belgian micro-brewery study. *International Small Business Journal*, 36 (2): 194–219.

[95] Memili, E., Welsh, D. H. B., & Luthans, F. 2013. Going beyond research on goal setting: A proposed role for organizational psychological capital of family firms. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 37 (6): 1289–1296.

[96] Mezas, S. J., Chen, Y. R., & Murphy, P. R. 2002. Aspiration-level adaptation in an American financial services organization: A field study. *Management Science*, 48 (10): 1285–1300.

- [97] Miller, D., Wiklund, J., & Yu, W. 2020. Mental health in the family business: A conceptual model and a research agenda. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 44 (1): 55–80.
- [98] Minola, T., Brumana, M., Campopiano, G., Garrett, R. P., & Cassia, L. 2016. Corporate venturing in family business: A developmental approach of the enterprising family. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 10 (4): 395–412.
- [99] Muske, G., & Fitzgerald, M. A. 2006. A panel study of copreneurs in business: Who enters, continues, and exits? *Family Business Review*, 19 (3): 193–205.
- [100] Neyland, J. 2020. Love or money: The effect of CEO divorce on firm risk and compensation. *Journal of Corporate Finance*, 60: 101507.
- [101] Randolph, R. V., Alexander, B. N., Debicki, B. J., & Zajkowski, R. 2019. Untangling non-economic objectives in family & non-family SMEs: A goal systems approach. *Journal of Business Research*, 98: 317–327.
- [102] Rutherford, M. W., Muse, L. A., & Oswald, S. L. 2006. A new perspective on the developmental model for family business. *Family Business Review*, 19 (4): 317–333.
- [103] Schröder, E., & Schmitt-Rodermund, E. 2013. Antecedents and consequences of adolescents' motivations to join the family business. *Journal of Vocational Behavior*, 83 (3): 476–485.
- [104] Schulze, W. S., Lubatkin, M. H., & Dino, R. N. 2003. Toward a theory of agency and altruism in family firms. *Journal of Business Venturing*, 18 (4): 473–490.
- [105] Shahriar, A. Z. M., & Shepherd, D. A. 2019. Violence against women and new venture initiation with microcredit: Self-efficacy, fear of failure, and disaster experiences. *Journal of Business Venturing*, 34 (6): 105945.
- [106] Sharma, P., & Manikuttly, S. 2005. Strategic divestments in family firms: Role of family structure and community culture. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29 (3): 293–311.
- [107] Shinkle, G. A. 2012. Organizational aspirations, reference points, and goals: Building on the past and aiming for the future. *Journal of Management*, 38 (1): 415–455.
- [108] Simon, H. A. 1955. A behavioral model of rational choice. *Quarterly Journal of Economics*, 69: 99–118.
- [109] Stroebe, M., Schut, H., & Boerner, K. 2013. Goals and overview of the special issue. *Family Science*, 4 (1): 1–3.
- [110] Tagiuri, R., & Davis, J. A. 1992. On the goals of successful family companies. *Family Business Review*, 5 (1): 43–62.
- [111] Van Auken, H., & Werbel, J. 2006. Family dynamic and family business financial performance: Spousal commitment. *Family Business Review*, 19 (1): 49–63.
- [112] Vazquez, P., & Rocha, H. 2018. On the goals of family firms: A review and integration. *Journal of Family Business Strategy*, 9 (2): 94–106.
- [113] Williams Jr, R. I., Pieper, T. M., Kellermanns, F. W., & Astrachan, J. H. 2018. Family firm goals and their effects on strategy, family and organization behavior: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 20 (S1): S63–S82.
- [114] Yan, J., & Sorenson, R. 2006. The effect of Confucian values on succession in family business. *Family Business Review*, 19 (3): 235–250.
- [115] Yuan, Y., Rong, Z., & Xu, L. 2020. Does sex imbalance affect family businesses? Evidence from rural China. *Journal of Family and Economic Issues*, 41 (1): 4–18.

[116] Zellweger, T. M. , Nason, R. S. , Nordqvist, M. , & Brush, C. G. 2013. Why do family firms strive for nonfinancial goals? An organizational identity perspective. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 37 (2): 229-248.

[117] Zhu, F. , & Zhou, H. 2022. Perceived parental care and next-generation family members' succession intentions: The sequential-mediating role of general self-effi-

cacy and perceived person-job fit. *Management and Organization Review*, 18 (2): 319-357.

[118] Zhu, Z. , & Kang, Y. 2022. A far-reaching parental love? Co-governance of intergenerational succession and innovation activities in Chinese family firms. *Management and Organization Review*, 18 (2): 358-394.

Decision-Making in the Family Business and Its Growth: A Family Aspirations Perspective

Xiaogang He^{1,2} Yuan Chen³

(1. College of Business, Shanghai University of Finance and Economics;

2. Zhejiang College, Shanghai University of Finance and Economics;

3. School of Management, Wuhan Polytechnic University)

Abstract: In the family business research, multiple ambidextrous goals have attracted extensive attention from scholars. Early studies mainly explored the corporate decision-making behavior and performance outcomes from the perspective of economic goals, and since the introduction of socioemotional wealth theory, more and more scholars began to emphasize the influence of non-economic goals. However, these studies almost focus on firm-level goals, and few studies have examined the goals from the family level. In fact, family businesses are concrete manifestations or extensions of the aspirations and capabilities of the controlling family. Using a family aspirations perspective helps to understand more deeply the nature of family businesses and to identify the essence that influence their decision-making behavior and outcome performance.

In order to fill this research gap, we applied for a National Natural Science Foundation of China (NNSFC) project. The project was later funded by NNSFC, titled “Family Aspirations, Investment Decisions, and the Growth Mechanisms of Private Firm”. Based on this project, we first systematically review the literature on family aspirations to clarify the concept and dimensions of family aspirations in this paper. We then summarize the research content of the relevant literature from three aspects: the mechanism and theoretical basis of family aspirations, the influence of family aspirations on corporate decision-making, and the influence of family aspirations on corporate growth, in order to clarify the main scientific issues and directions of research in this field; Next, we briefly outline the research results of the project team in order to rethink and re-examine the research content and research results of the topic.

We propose four promising directions for future research: Firstly, future research can further expand and enrich the scope of family aspirations, including clarifying the connotation of family aspirations, improving the measurement indicator system of family aspirations, exploring the formation mechanism and institutionalization process of family aspirations, and investigating the interaction and trade-offs among multiple family aspirations; Secondly, future research can further extend the types of family business decision-making behaviors influenced by family aspirations, such as the succession arrangements in inheritance training paths, returning home for entrepreneurship, environmental decision-making, etc., and consider comparing the preferences and impacts of family aspirations on different decision-making behaviors; Thirdly, future research can expand the manifestations of family business growth, including extending the scope of the outcomes affected by family aspirations, such as innovation quality, high-quality development, and ESG ratings, as well as clarifying the mechanisms by

Decision-Making in the Family Business and Its Growth: A Family Aspirations Perspective

which family aspirations influence business growth; Finally, the localization of research issues in China should be considered, including the embedding and impact of the economic system, such as the strategy of digital transformation and the empowering effect of digital economy; the embedding of institutional environment, such as the goals of mass entrepreneurship and innovation and dual carbon targets; and the embedding of cultural factors, such as the influence of familism, cultural traditions such as the zodiac birth year, and relationship culture.

Key Words: family business; family aspiration; decision-making behavior; firm growth; future prospects