

从资本积累到文化生产^{*}

——中国家族企业第二代如何完成社会再生产

梅 笑 吕 鹏

摘要：中国家族企业第二代并没有被动地接受其父辈的文化，而是试图通过“创造性地破坏”建立起一种新文化，并实现父代—子代之间职业地位的再生产。在这个文化生产的过程中，两代人之间的矛盾和冲突经过不断的协商和妥协恰恰成为代际传承的中介。经济精英的社会再生产是嵌于代际关系中的文化生产的结果。中国家族企业第二代的文化生产活动包含着对父辈创业文化的挑战和反抗，这意味着他们是具有能动性的行动者，而不是被动的接受者。文化生产并非社会底层独有的行动，也是中国私营企业主阶层形成的重要条件。

关键词：私营企业主阶层 家族企业 社会再生产 文化生产 企业家精神

一、引言

中国在过去四十年的巨变常被描述成一场从计划经济向市场经济的转型。与这场转型相伴而生的，是私营企业主阶层的出现和崛起。我们将这批在改革开放时期开始创业的人视为当代中国的“第一代私营企业主阶层”。^①他们成为中国新富中最引人瞩目的群体。根据福布斯富豪榜2016年的数据，中国前400名最富有的企业家的财富都超过了十亿美元，而当2003年第一次进行福布斯中国富豪榜排名时，中国身家十亿美元的富豪只有一位。随着财富增长的还有年龄：福布斯上榜企业家创业时的平均年龄是27岁，而今平均年龄为53岁（Lu, 2017）。此外，2016年一项权威全国性抽样调查数据显示，中国的私营企业主的平均年龄为46岁，56岁以上的占到了14%（范晓光、吕鹏，2017）。

如今，这些企业家面临的一大挑战是如何将他们创造的商业帝国传递给自己的子女，也就是本文所说的“第二代”。在未来十年中，半数以上的中国家族企业将面临接班人问题（福布斯中国，2015）。目前，中国的绝大多数私营企业依然是家族企业，企业的继承模式也主要是家族内继承，企业的继承问题几乎等同于家族财富的延续（Walder, 2011；陈凌、应丽芬，2003；李新春，2003）。虽然从理论上来说，企业的第一代创业者可以通过各种现代手段保持家族的财富，如效仿欧美企业雇佣职业经理人管理企业，同时通过家族基金会控制企业。中国的家族信托和基金这几年也得到了一定的发展（崔琳，2016；周俊仰、杨庆虹，2017）。然而，对于中国的第一代私营企业主来说，将企业（的所有权、管理权和控制权）顺利传递到子女手里，依然是绝大多数人的执念（窦军生、贾生华，2008；韩朝华等，2005；李卫宁等，2018）。也就是说，让企业

^{*} 本文是国家社会科学基金重点课题“‘新生代’中国私营企业主的构成、态度与行动研究”（18ASH003）和人力资源和社会保障部留学人员科技活动择优资助项目“中国家族企业‘二代’接班和企业发展问题研究”的阶段性研究成果。

^① 严格来说，应是“重新出现”。因为在20世纪50年代中晚期“公私合营”之前，中国一直都存在着规模可观的私营经济和富有影响力的“民族资本家”，只是后来这一进程中断了。

家和管理学者们忧心忡忡的其实主要不是财富 (wealth) 的传承,而是“接班”与否。这个“接班”,在社会学的理论脉络中,其实是职业地位 (occupational status) 的再生产 (Blau & Duncan, 1967; Erikson & Goldthorpe, 1992),而父代与子代之间的传承属于代际流动 (intergenerational mobility) 的范畴。

要实现“接班”并不容易。虽然有许多企业成功实现了“子承父业”(何轩等, 2014; 胡旭阳、吴一平, 2017),但仍然有相当多第二代并没有意愿继承父辈的企业。无论是全国性的抽样调查,还是基于地方的实地调研,均有报告显示第二代的接班意愿很低 (Yang et al., 2013) 或者代际冲突频发 (李卫宁等, 2018)。比如,中国民营经济研究会家族企业委员会于 2015 年 11 月发布的《中国家族企业传承报告》的数据显示,在 2014 年家族企业接班意愿调查中,明确表示愿意接班的二代仅占调查样本的 40%,而有 15% 明确表示不愿意接班,另有 45% 对接班的态度尚不明确 (朱健安等, 2015)。在另一份 2015 年发布的来自北京大学光华管理学院《把脉中国家族企业发展报告》中,更是只有 20.5% 的受访第二代表示愿意接班,而高达 69.3% 的受第二代表示愿意自主创业 (王树金、林泽炎, 2017)。

按照子女接班意愿的强弱和是否实质上参与了接班过程这两个维度,我们可以将第二代分为四种类型 (表 1)。在这四种类型里,“逃避者”是指接班意愿弱,且没有实质参与到接班过程中的第二代。“淘汰者”是指虽然有接班意愿却没有参与接班过程的第二代,比如长辈不放心或者被剥夺了继承权的 (非婚生) 子女。另外两种类型的第二代 (“继创者”^① 和 “少帅”) 都参与到企业的接班过程当中,区别在于前者的接班意愿不强,后者的接班意愿强烈。当然,这四种类型的边界并不是固定的。比如,在一定条件下,“逃避者”可能会成为“继创者”,甚至逐渐成长为“少帅”。而这种转变既可能与第二代的生命历程有关 (比如年龄的增长),也可能是家族企业接班人的文化生产所致。

表 1 第二代的接班类型

	接班意愿弱	接班意愿强
实质参与接班过程	继创者	少帅
未实质参与接班过程	逃避者	淘汰者

本文聚焦的是实质上参与接班过程的“少帅”和“继创者”(后文将他们统称为“第二代企业接班人”或“第二代”),并试图揭示他们是如何通过“文化生产”来实现社会再生产的。由于这两种类型的企业家子女真正参与了接班,他们的行为模式对中国私营企业主阶层的社会再生产具有直接而关键的影响。“逃避者”与“淘汰者”由于没有实质上参与接班过程,因而不在于本文的探讨范围之内。“文化生产”在这里指的是对物质、意义、话语、行为等在集体层面的创造性使用 (Willis, 1983)。本文认为,第二代并没有简单地继承父辈的创业文化,而是创造性地使用属于他们一代的新文化。^② 这是一个“文化生产”的过程。但吊诡的是,这种文化生产可能恰恰助力了家族企业两代人之间的职业地位再生产。因而,家族企业第二代的文化生产一方面是一个对父辈文化的偏离的过程,另一方面也是重要的再生产机制。这不仅仅是企业的继承,更是阶层职业地位的再生产。

^① “继创者”这个概念 (王树金、林泽炎, 2017) 是“继承者”和“创新者”这两个看似矛盾的概念的结合。本文中我们更强调“创”当中第二代对第一代的文化价值的“创造性破坏” (Schumpeter, 1942)。正如有研究所指出的那样,家族接班者与父辈价值观的偏离是家族企业在跨代创业时开拓新机的重要因素 (郭超, 2013)。

^② 这里的“新”主要在于突出每一代人的文化行为和模式都是具有主体性和能动性的,其个人体验是“新”的,而不在于他们所创造的文化是否是完全独特的。

也就是说,这种具有能动性的文化生产恰恰具有结构性的后果。

我们用来解释家族传承的“通过文化生产的社会再生产”视角与结构主义有着很大的不同。结构主义者侧重考察那些结构性和制度性的因素,比如治理结构、政治纽带、政策环境(何轩等,2014)、社会关系网络(窦军生、贾生华,2008;余向前等,2013)、家庭结构(郭萍,2014)等。例如,不少管理学研究致力于考察成功的接班步骤和模式(宋继文等,2008)。有学者指出,国内中小企业在接班时面临的最大困难是缺乏正式的公司治理结构和决策机制,因而这些企业需要建立现代公司管理体系和制度(李新春,2010)。

管理学也强调了文化继承在家族企业传承中的重要性。宋继文等(2008)认为文化传承是家族企业传承中最重要也最艰难的部分。储小平(2000)指出,家族成员之间互相信任的文化环境可以节约交易成本,简化企业的监督机制,帮助企业更有效率的运作。但除了少数研究外(郭超,2013;杨丽慧,2015),这些研究大多仍然主要是从企业主(第一代)而不是接班人(第二代)的角度(张兆曙等,2010)出发来关注家族企业所有权和财产的继承,尤其是在任企业家的交班意愿得以实现(或没有实现)的因素和过程。还有大量的文献强调了“默会知识”和良好的代际关系对企业传承的重要性(窦军生等,2009;余向前等,2013)。正如我们在本文里要论述的那样,这些研究忽视了年轻一代在再生产他们的社会角色(成功企业家)的过程中的能动性:不管是否有强烈的继承意愿,年轻一代企业家中的许多人都希望找到一个新的身份认同,而不是仅仅重复父辈的文化、精神或者“默会知识”。^①

本文力图展现家族企业第二代并没有简单地继承父辈的创业文化,而是积极地构建属于他们自己的身份认同,即使在没有完全接班的情况下也能实现职业地位的再生产。本文将首先回顾社会学领域关于文化生产和社会再生产的文献。尽管这一领域已经有了较大的发展,但针对中国经济精英的研究还是几近空白。我们将展示中国年轻一代企业主与父辈在文化上的巨大差异,这些差异所导致的代际冲突,以及他们又如何能在文化生产的过程中化解这样的冲突,最后既在社会结构的后果上实现了“接班”,又同时塑造了一种新的身份认同和创业文化。

本项研究的经验材料来自2016年在上海和武汉进行的63个半结构访谈。其中,39位被访者为家族企业的二代接班人或准接班人,17位为企业创始人,另外7位是就职于统战部的政府官员。访谈持续时间一般在半小时到一个半小时之间。下文中提到的受访者均经过匿名处理。在对被访谈者的编号中,“A”代表来自上海的第一代创业者,“AA”代表来自上海的第二代接班人,“D”代表来自武汉的第一代创业者,“DD”代表来自武汉第二代接班人。由于统战部的官员日常与企业家打交道较多,对他们的访谈为本文提供了必要的背景知识,也为了解当地的政商关系提供了重要线索。

二、文化生产与社会再生产

同样是社会结构的再生产,社会底层和权力精英之间是否存在差别?大多数的“再生产理论家”(reproduction theorists)并没有对此做出清晰的回答,而往往将自己的理论应用于对社会各个阶层的分析中去却并不加区别(吕鹏,2006)。尽管米尔斯在六十多年前就针对美国中产阶级和权力精英进行了开创性研究(Mills,1956),布迪厄也对支配阶级内部文化再生产有过经典论述(Bourdieu & Passeron,1977),但相对于工人甚至中产阶级的研究,有关处于较为优越地位的社会阶层的再生产的研究依然凤毛麟角(Kaufman,2005; Khan,2012; King & Smith,2018; Lamont,1993; Pedersen et al. 2018)。而现有研究的分析视角也大多关注阶级向上流动的结构性障碍或是个人行为对社会分层的挑战和巩固(Clark,2014; Foley,1990; Hartman,2006; Robinson,2007; Weis,2004)。

^① 也有一些研究强调了代际冲突,但关注的落脚点是冲突管理策略(李卫宁等,2018)。

在有关阶级再生产汗牛充栋的文献中,社会再生产过程中包含的各阶级的文化生产活动并没有得到足够的重视。当然,也有少数文章进行了这方面的尝试。例如,金和史密斯关注了英国精英背景的年轻人如何通过创造自己的亚文化来挑战教育改革和精英主义(King & Smith,2018)。考夫曼通过对中产阶级再生产的研究,指出虽然中产阶级的孩子具有一定的结构性优势,但这些结构性优势必须得到激活才能在社会再生产中发挥作用(Kaufman,2005)。这两项研究通过强调在社会再生产的过程中结构因素和个人选择的相互影响,提醒我们任何阶级在再生产的过程中都同时发生着变化。哪怕是精英阶层也无法自动进行阶级再生产,而需要依赖于个体的努力,或是借用威利斯的话来说,“突破结构条件”(penetration into the structural conditions)(Kaufman,2005; Willis,1981)。

文化生产就是这样一种突破。在这样的文化生产过程中,意义的创造发生在中观层面,并能够把微观认知和宏观模式联接起来(Lamont et al.,2014)。这种意义生成促进了社会不平等的生产和再生产(Bourdieu,1984)。例如,来自英国精英家庭背景的大学生们通过穿着某个特定品牌(如Jack Wills)与精英学校标志相关的特定颜色的衣服来象征自己的身份(King & Smith,2018)。在一项针对挪威精英高中学生的研究中,研究者发现这些学生通过批评嬉皮士风格、学习高雅文化、追求学术成就和支持女性主义和环境保护等议题来把自己与其他阶层区分开来(Pedersen et al.,2018)。这样,微观层面的文化行为强化了宏观层面社会阶层不平等的再生产。

在威利斯写于1981年的一篇文章中,他强调了把行动者带回到阶级形成分析中的重要性。他把这个过程称为“文化生产”,并认为其具有一套独立的逻辑,因而需要将之剥离出来剖析其独立运作的机制。这有助于克服结构主义倾向,并突出文化生产是一个动态、流动、创造意义的过程(Willis,1981)。^① 本项研究中,文化生产正是被看作这样的一个社会过程,而社会再生产是文化生产的结果。社会再生产针对的是特定经济、社会和文化条件之下抽象的阶级关系,受到诸多因素,如社会位置和文化资本(Bourdieu,1984; Bowles & Gintis,1976)的影响。但是,正如威利斯指出的,社会再生产仅仅描述了一部分的社会现实,而这部分现实是一个充满变数和竞争的社会过程的结果(Willis,1981)。有时候,文化生产可能无法改变既定的社会关系。以威利斯笔下20世纪70年代的英国工人阶级子弟们为例,虽然他们通过实践属于自己群体的新文化来抵制统治阶级文化,但是这种新文化的生产在事实上促进了他们劣势社会地位的再生产(Willis,1977)。尽管如此,这样的文化生产过程中依然蕴含着可能性,并揭示了阶级性质本身的可塑性。社会再生产的结果并不能遮蔽每一时代的个人都在“创造自己的历史”(Willis,1981:53)这个事实。采用文化生产这个概念的重要性就在于它否定了资本对社会关系的作用是静态和决定性的。

代际是社会再生产研究中的重要概念。然而,在大多数研究中,它被当作是经济、社会和文化资本传承过程中的结构性因素。例如,父辈的收入水平对孩子的教育成就(吴晓刚,2016)和生活方式的选择(李宏彬等,2012)有决定性的影响。然而,事实上父辈的成就并不会直接作用在子女身上,而只能通过互动的形式施加一定的影响。因此,在代际传承的过程中,父辈的经济、社会和文化资本要想顺利传承给子女,还需要通过对其进行教育、指导,并与其协商,甚至做出妥协。因而,“文化生产”这个概念有助于我们捕捉这样一种动态的阶层再生产过程。

本文中,我们试图通过经验研究进一步为文化生产和社会再生产这两个概念建立联接。中国的家族企业第二代,似乎和威利斯笔下的工人阶级男孩们一样,正在生产属于自己的阶级文化,只不过前者是为了最终传承经济精英的地位,而后者是为了挑战支配阶级的文化霸权。有趣的是,第二代传承父辈的精英地位的方法并不是向他们学习,而恰恰是向他们发起挑战。

本文希望借助家族企业第二代的故事对现有的文化生产和社会再生产研究做出补充。首先,在过去几十年的西方学界,关于代际流动的研究兴趣一直聚焦于阶级地位(而且主要是中产阶层)

^① 威利斯强调“文化生产”和“文化再生产”、“社会再生产”和“再生产”是不同的概念。“文化再生产”指的是对统治阶级文化霸权的再生产,“社会再生产”指的是对社会结构的再生产,其中最重要的是对经济结构的再生产;而“再生产”指的是人类繁衍后代的行为。

的稳定性(Kaufman,2005; Mare,2014; Pfeffer,2014),而本文关注的是结构性因素和文化生产如何共同塑造了正在形成中的社会阶层。我们关注的问题是社会再生是否会成功,而不是它为何顽固不变。这个有关阶层萌芽的中国案例为阶级再生产的研究提供了独特的样本。其次,过往研究较多关注经济和文化优势如何帮助阶级再生产的实现,而忽视了代际互动对再生过程的塑造作用。也就是说,社会再生过程中对于现有资源的激活并不是由年轻一代独立完成的,而是两代人共同的努力。第三,再生过程中的反抗不是工人阶级的专利(Foley,1990)。本文试图展现私营企业主阶层的社会再生同样包含着年轻一代的反思和抗争。只不过,这里的抗争的目的不是阶级斗争,而是为了实现阶级再生产。

三、“叛逆”的第二代:企业文化的创造与更新

我们在文章的一开始就区分出了四种类型的家族企业子女。对那些“少帅式”的年轻人(有着较强继承意愿的人)来说,接班通常是通过一种渐进式的、家族企业内部的“学习”完成的。首先,他们会在一个较低的职位上进入公司学习。一段时间后,他们会尝试主管一个部门或分公司,这是为了培养独立管理和决策的能力。同时,这样的安排能够降低接班风险。随着年轻人逐渐适应企业管理,培养了能力和积累了经验,他们开始占据更为高层的位置,直到担任企业的总经理。这时候,创始人往往会留任董事长,他们的角色也渐渐向顾问过渡,直到完全退休。一部分受访者描述的这个常规路线与以往的研究发现(李卫宁等,2018)基本一致。而那些我们称之为“继创者”的第二代,在父母的支持或默许下摒弃常规线路,而选择了另一种接班模式。他们不在父母创立的企业中任职,而是自己创业,开辟了一条“曲线救国”的接班之路。有些人进入了金融领域,通过投资获取丰厚的回报;有些人开办自己的公司,而他们的父母通常是大股东;也有人选择不进入家族生意的核心领域,而在周边进行开疆拓土,被访者称之为“接班和再创业的结合”(D13,2016年3月)。通过这样的模式,他们通常能够更快地在没有接班家族企业的情况下继承父母作为社会成功人士的“社会地位”,也可以更完整、更自主地保留自己的文化独立性,避免受到来自父辈的支配或发生激烈的正面冲突。^①

有学者认为,改革开放时期诞生的第一代中国私营企业主阶层之所以能够取得商业上的成功,一个重要的原因是他们“继承”了来自祖辈的“商业基因”或者受到了祖祖辈辈的商业文化的熏陶。古德曼(Goodman,2008、2017)和陈明璐(Chen,2012)就发现,很多在20世纪80年代创业的企业家,尽管父辈可能并没有在私营经济中从业的经历(因为整个私营经济部门基本上在20世纪50年代中后期被消灭了),但他们的祖父辈却很有可能是私营部门的从业者。他们把这归结为一种家族商业文化的影响。^②塞勒尼则把他于20世纪80年代在匈牙利“第二经济”兴起中发现的类似现象称为“被中断的资产阶级道路”(interrupted embourgeoisement)(Szelenyi,1988)。尽管第一代中国私营企业主阶层的来源和教育水平非常多元(Lu,2017;李路路,1998),但许多研究都表明,他们

^① 需要指出的是,尽管继创者们更倾向于选择通过以上的模式参与到“接班”的过程中,但决定使用这样的模式进行“接班”并非完全由第二代独立决定。很多情况下,这也是父辈们的安排,或至少是默许。其中的原因有很多,比如有多个子女(受到独生子女政策的影响,本文的访谈对象绝大多数来自仅有一个孩子的家庭),出于对家族事业多元化的考虑,或是不看好目前从事行业未来的发展。事实上,不仅子女有着不同程度的“接班意愿”,父辈也有对子女是否“接班”的不同意愿。部分企业家由于对自己所经营行业和企业的未来没有信心,也可能不希望子女直接接手自己的企业(如有从事劳动密集型行业的企业家表示不希望自己的女儿从事这个行业,因为这个行业已经是夕阳产业,或有企业家认为自己成功所依赖的资源具有不可持续性,表示不认为孩子可以获得同样的成功)。但就现有访谈资料来看,绝大多数的企业家还是希望孩子能够接手家族企业,或是自己创业。感谢匿审人的提醒。

^② 但基于全国抽样调查数据的分析指出,很多新出现的私营企业主出生于与商业完全无关的家庭(范晓光、吕鹏,2017)。

中的许多人有着相似的思维习惯和心理模式,比如对权威的认同和吃苦耐劳的精神(Chen,2011; Dickson,2003; Lu,2017; Pearson,1997; Tsai,2007)。

然而,第二代接班人却偏好迥然不同的文化。他们的社会来源尽管单一(父亲都是成功的企业家),经历却非常丰富,也与父辈显著不同。我们的田野调查显示,绝大多数的第二代接受过高等教育,其中的大部分拥有在西方国家(以美国、英国、加拿大和澳大利亚为主)的留学经历。即使那些没有去海外留学的,也经常出国出差或旅行。他们认同现代企业管理制度,也偏好西方生活方式。因此,在参与企业管理的过程中,年轻一代并不是被动地接受企业已经形成的文化或者父辈的“默会知识”,他们有着的一套自己的文化观念。通常来说,对父辈企业文化的“拒绝”并不是道德上的否定,而更多地是出于生活方式、价值观和理念的不同。这些与父辈迥异的生活方式、价值观和理念促使第二代更希望构建自己的创业文化和社交网络。

具体来说,与他们那些全身心投入工作的父辈不同,第二代更看重生活和工作的平衡,工作要努力,但娱乐也要尽兴。他们更愿意花时间与伴侣和孩子在一起,并相信工作不能以牺牲家庭生活为代价。毕竟,努力工作的目的不再是赚钱养家,而是拥有充实而有价值的人生。在年轻的第二代看来,有意义的人生是要在追求个人兴趣的同时承担起自己的社会责任。他们渴望得到父辈和社会的认可,也热切地期待能证明自己的价值。他们并不缺钱,也不缺乏热情,工作的动机并非贫穷而是企图心。这一代的年轻企业主们承担的压力并不比他们的父辈小,但压力的来源完全不同。

集团公司开财务会,我儿子从来不参加,他不感兴趣。对于公司有多少资产,他完全不知道。我感到非常震惊!他只搞他自己小公司的事情……孩子是很聪明的,他做的一些业务,我做不来,也没那么能力。但他就是干一会,干完了去玩,玩完了又来干。不像我,没日没夜地干活。他没有那么强的意识和动力去接班。(D3,2016年3月)

对于我的父辈来说,生活就是工作,生命的大部分投入到他的企业中。我们这一代人,更强调生活。这不是说贪图享乐,而是“work hard, play hard”……我会花更多时间和家人在一起,会去平衡生活和工作。我们工作不是像父辈那样为了生存,而是为了兴趣,或者责任(子承父业)。年轻人对创业,不认为成功就是结果,而是过程就是享受。我们要做自己喜欢做的事情。(AA11,2016年3月)

受到对“成功”的不同理解的指引,两代人所选择的通向成功的道路也就有所不同。与父辈们依靠经年累月的经验不同,第二代更加依赖系统性知识、专业培训和教科书上的成功案例。这也不一定是年轻一代的主动选择(事实上也可以理解为是父辈通过送他们出国留学做出的选择),而更多是源自他们的教育背景。当然,他们也承认自己的方法有利有弊。自己的优势是拥有一个更加宽广的国际视野,在企业发展到某一个阶段可以助其在更大平台上的扩张。对最新的商业理念、技术和潮流,这些年轻人也更为敏锐和开放。同时,接受了高等教育和正规训练的第二代也认为自己更善于理性思考。另一方面,第二代承认自己不如父辈们那样接地气,做决定也没有那么果断。有时还没有分析清楚状况,已经错过了最佳时机。

父亲和我两代人的着眼点不同,他们主要是关注当前的情况,能够很快地适应市场和不断变化的政府政策……我们的应变肯定不如他们,他们直觉很好。我们是受正统的教育出来,成体系的,考虑什么问题都是“原因—结果”,也会考虑周期性的问题。但这样有利有弊,有时动手太慢。(AA07,2016年3月)

除了工作风格和商业嗅觉的不同,两代企业主对建立自己的社交网络也有着不同的方式。年轻的第二代更注重与跨领域同伴之间的业务合作、信息交流和资源共享。一方面,他们想要积累自己的人脉(而不仅仅是继承父母的社会资本);另一方面,他们也希望通过打造新型的社交网络来弥

补与父辈相比自己的缺失,特别是与地方官员的关系。这些年轻的企业家发现,父母的社会资本并不如经济资本那么容易继承。许多人也并不愿意交往“酒桌朋友”,有些甚至想通过聘请专业的公关人员来完成令人感到为难的社交任务。当然,很少有企业主能完全置身事外,不少第二代依然加入了政府支持或是自发组织的企业家协会,来帮助自己建立必要的社交网络。在这些真实或虚拟的“圈子”里,他们广交朋友、培养兴趣爱好、分享商业信息、完成培训课程,希望有朝一日在遇到困难的时候能够得到帮助。

父辈都是单打独斗,一步步走过来的。我们是众筹、资源共享。如果一个人不行,就很多人一起做。我们更讲究合作精神。(AA02,2016年3月)

现在的年轻人,不同的兴趣就形成不同的圈子,比如公益、健康、马拉松。这些人群在成长的过程中都有着优越的生活,能够聚在一起,一定有原生的共通性。(AA11,2016年3月)

年轻的第二代正在努力建立以合作、独立、知识、效率、平衡为核心的创业文化。对有些人来说,对父辈文化的叛逆是增强自身独立性和能力的手段;对另一些人来说,更为现代的工作和生活方式不过是基于自己人生经历的必然选择。虽然两代人都以家族事业的传承为目标,但第二代并没有选择传承父辈的商业文化,而是试图利用自己能够获取的父辈所不具备的资源(如海外求学、商业协会、互联网时代的新型朋友圈),来适应快速变化的世界,甚至引领新一代企业家的文化创造。

四、代际冲突与协商:企业家精神的传承

由于经营理念、管理文化和生活方式的不同,两代企业主在接班过程中不可避免地产生了不少冲突。冲突的结果,有的是第二代不愿意接班,有的是父代对子代“失望”,不放心让其接班。无论是哪一种,这些都会成为第二代顺利继承父代产业的障碍。要知道,血缘关系并不意味着能成为好的生意伙伴。事实上,大部分的第一代企业主在初为父母的时候将大量精力投入到创业中而忽视了对孩子的陪伴。尽管第二代被认为是“含着金钥匙”出生的,但他们中的不少人从小就感到被忙碌的父母所“抛弃”。等到有一天事业成功的父母想要回归家庭,才无奈地发现与孩子之间在情感上已经非常疏远。同时,第二代往往要面对生意场上叱咤风云但却独裁而严苛的父母。因此,两代人面临的首要问题是如何建立基本的信任。

我跟父母特别难沟通,说不了几句就吵起来了。(DD25,2016年3月)

他们(父母)有自己的思维模式,而且非常的自信,认为我们的很多想法是荒唐的。(DD26,2016年3月)

我最大的担心是孩子政治上犯错误,不知道红线和底线在哪里。看到别人都在做,就想为什么自己不能做呢?然后就是太顺了,娇娇儿气,傲慢,容易栽跟头。一些小青年,个人素质和教养,都不是很好的。(A14,2016年3月)

子女们抱怨他们的父母如何地固执于旧思想,而父母们又认为子女们缺乏上进心、能力不足、态度也不端正。双方的沟通显得如此困难,也许正是因为他们更多的是在抱怨对方的行为,而并不关心对方的想法和感受。他们之间似乎缺少更深层的了解,只能看到对方在做什么,却无法理解对方在想什么和为什么这么想。此外,两代企业主在经营理念和管理风格上也时有冲突。年轻人认为裙带关系和论资排辈给他们的经营管理带来了麻烦和负担,抱怨父母对于亲戚和老员工过于宽容,认为“在红旗下”成长起来的父母们太过于固守集体主义的思想 and 国有企业的管理风格。

我们虽然改制了,但集体企业的氛围还是很浓的。我们总部在镇上,还有 60 来个人,比如司机什么的。但他们没有什么事情做,因为业务已经没有了。要我说的话,这些人都开掉得了。但实际上,没有人会提这个事情。我母亲半夜里还经常去厂里的,和那些女工都很熟的,关系很好。(AA24,2016 年 3 月)

对年轻的企业主来说,这不仅仅关乎企业的运营效率,更是是否具有规则意识的原则性问题。显然,他们更加认同以效率和专业为核心的企业文化和管理风格。为此,两代人之间在用人问题上冲突不断。

我父亲依然是国企经理的风格。国企的老板是“娘”(慈母),私营的老板是“爹”(严父)。他们对员工的关心关爱程度,已经大于了公司的规章制度,已经出现了人情大于法治的现象。在这个方面,我和我父亲有很大的分歧。我接受的是国外的思想,看的是绩效。公司不能留闲人,不合适的人就要走,当然我会给他补偿。员工必须和公司一起发展。如果达不到公司的要求,我给他的薪水是白给了。(DD12,2016 年 3 月)

在通向权力和财富传承的艰难道路上,两代人都不得不拿出巨大的耐心来弥补人生经历和价值观上的鸿沟。即使有着天然的血缘关系,如何建立信任关系和对彼此的信心依然是很大的挑战。

我父亲是一个有理想信念,非常坚持的人,思路非常清晰。他绝对不是一个老态龙钟的老先生,是一个非常有魅力的企业家。但这也造成他有点固执,所以我必须学会如何与父亲沟通。以前我只知道撒娇,现在要做大量的研究和学习去怎么样说服他。他不一定因为是你的父亲,就一定理解你。(AA21,2016 年 3 月)

我母亲 60 多了,还干劲十足呢,大多数事情都以她为主……我母亲实在是太强势了。我和她产生了很多经营理念上的冲突,但她也还是容忍了我,现在还在带我。在大局上,我一开始推动得非常激进,这其实带来了很大的问题。这么多年下来,我现在才体会到,温和一点才好。我母亲为了大局,把很多创新的事情都推到后面,她是对的。(AA22,2016 年 3 月)

而我们所关注的第二代中的“继创者”,与父辈的关系往往更加微妙。他们中的大多数人,虽然希望能够独立创业,但也不得不依赖父母做他们的“天使投资人”。特别是在创业初期,他们不仅依赖父母的经济投入,也需要通过他们的社交网络获取机会和庇护。

我自己创办了两家不同的公司。其实在一开始,面对上游下游的时候,都要打他(父亲)的牌子。我们形成了利益共同体。(AA20,2016 年 3 月)

也许因为既想要证明自己作为“老板”的能力和判断力,又不得不依赖父母的帮助,第二代对自己与父母的生意之间的界线特别敏感。年轻人们更愿意被称为“创二代”,而不是“富二代”。他们往往需要十分努力,才能躲避成功父母的光环。

父亲做的是比较传统的业务,他属于老一辈的思想吧,不愿意放手。整个公司我参与一半。我现在带一个新项目,我自己负责。(DD12,2016 年 3 月)

我前期投资(企业)的资金,是从父亲那里来的。但是比较欣慰的是,我后来把这笔资金还给他了。我父亲也会去我的公司,给我一些建议。现在,他慢慢开始相信我了。我希望可以成立自己的事业,而不是在他的光环下。(DD26,2016 年 3 月)

有些情况下,虽然接班模式已经启动,比如子女已经开始独立管理公司的某个部门,但逐渐发现完全接班依然十分困难。因此,两代人还是选择分头行动。

我妈妈曾经让我去管工人,我就发现管工人很难的,他们有各种各样的困难。而且不要小看这些工人,我们很多的改良和创新,其实都是工人做出来的,比机器更有效。管了工人一年,收获非常大。传承问题,我们家有一个律师,和我妈妈,我父亲在谈。具体怎么谈,我也不知道。这个公司大部分资产是我妈的。我自己的公司的资产是自己的。(AA22,2016年3月)

有人可能会认为,这种“分头行动”只是第二代没有下定接班的决心,或是第一代还不想完全放手。这种说法也有道理。但从产生的社会后果来说,我们确实看到了“经济财富和社会地位再生产”的实现。更重要的是,即使“分头行动”是一种制度上的妥协,在实现它的过程中,不少年轻一代对“继续做生意”这件事情也开始由恐惧、抗拒走向尝试、接受、喜爱,甚至认同了父辈的一些做法,继承了父母的品格。父辈们在大风大浪中奋勇拼搏和吃苦耐劳的精神常常让第二代自愧不如。很多年轻人都不约而同地表示,父辈们坚韧的品格是让他们最为敬佩的地方。

上一辈肯吃苦、敢担当、善谋划。他(父亲)对我最大的担心,就是不能吃苦。(AA24,2016年3月)

我从父亲身上学到了很多学校里学不到的东西,其中最重要的是坚韧不拔和刻苦钻研的精神。(DD12,2016年3月)

因此,这种模式不仅促进了财富和地位的传承,而且为两代人事业的最终交汇以及他们之间建立在更深层面的相互认可奠定了基础。准确地说,它更是一种企业家精神的传承。

由于两代人之间的矛盾和冲突,企业传承之路往往并不平坦。企业的传承首先需要修复两代人之间的关系,而要修复这样的关系需要双方同时做出让步和妥协。在共同的让步和妥协中,两代人的企业文化实践才能求同存异,共同朝着顺利接班的方向前进。我们可以看到,私营企业主阶层的再生产正是嵌于代际关系中的文化生产的结果。第二代接班人尤其是其中的“继创者”努力依赖父母的资源,以保持自己的事业在法律、财务以及心理上的独立性之间取得平衡。而在这个过程中,企业家精神得到了更好的传承。可见,私营企业主阶层的社会再生产绝不仅仅是具体的财产或公司继承,而更是抽象层面上对创业精神、文化和社会资源的传承。

五、讨论与总结

在中国社会独特的经济社会背景下,家族企业的传承面临极大的挑战。本文勾勒的是第二代企业接班人如何通过文化生产试图完成私营企业主阶层的社会和职业地位的再生产。在社会再生产理论家的笔下,社会再生产通常是指某一阶级向下一代传递经济、社会和文化资本的社会过程。对私营企业主阶层来说,年轻一代们通过向父辈们学习生意经来获得同样优越的生活似乎是理所当然的事。他们通过模仿父辈的衣着、行为和生活方式来学习成为精英。精英们的社会再生产依靠的正是对支配阶级文化霸权的认可和接受。威利斯和布迪厄等的研究暗示,精英的再生产乃是他们作为资产阶级文化的“继承者”并与之“合谋”的结果,而底层再生产的复杂性和悖论则在于它包含了斗争和反抗(Bourdieu & Passeron,1977; Willis,1977)。

在中国企业主的例子中,这个逻辑似乎是相反的。年轻一代企业主的成长之路不在于继承父辈的文化,而恰恰在于挑战他们的文化,并创造出属于自己的新文化。精英与底层之间区别的关键不在于底层是具有能动性的行动者而精英是被动的接受者。的确,年轻一代企业家最终在结果上可能子承父业,但这并不表示他们没有自己的体验、情感和自我意识。即便威利斯后来也承认,“资

产阶级小孩之间的多样性和反抗并不能被布迪厄所说的文化专断和符号暴力所掩盖,他们的行为和情感也不能仅用惯习一词解释”(Willis,1983:118),“应该鼓励从类似的(文化生产的)视角入手,对他们开展更加具体的研究,以揭露其社会生存的复杂性”(Willis,1977:207)。

正如本文所展现的,除了“少帅”们在继承父辈产业的基础上不断开拓创新,也有越来越多的第二代并不愿意直接继承父母的生意,而更愿意“曲线救国”,创办自己的企业或是在家族生意的边缘地带活动。我们称他们为“继创者”。尽管需要在不同程度上依赖父辈的政治、经济和社会资本,但年轻人们希望追求更大的独立性和自主性。这样的策略一方面能够降低使用新技术、进入新市场或是采用新的商业模式所带来的风险;另一方面也给予了新一代的企业主们积极创造属于自己的商业文化的空间和机会。当然,选择这条道路有着诸多原因。比如,尽管私营经济在中国得到快速发展,企业主的群体也在不断壮大,但他们显然还未形成成熟的私营企业主“阶级”,缺乏集体意识和自主行动的空间(Tsai,2007;Chen,2012)。草根起家的第一代企业主虽然积累了大量财富,但并不拥有政治权力或文化优越性。因此,私营企业主阶层并不拥有精英文化的支配权,继承父辈的文化并不能保证第二代成为社会精英。

尽管如此,第一代企业主在经营企业上是毕竟是成功的。第二代通过模仿父辈而复制他们的成功似乎是更为明智的选择。为什么他们中的很多人偏偏要另辟蹊径呢?要理解这点,我们必须看到,中国社会在过去几十年中发生了巨大的变化,使得两代人在截然不同的社会环境中成长和工作。由于成长经历不同,年轻人们更看重同辈之间的合作,注重效率和方法,追求生活与工作之间的平衡。此外,年轻人如果想要成为商界的引领者,就不得不迅速更新产业技术和企业管理模式,以应对国家经济环境和产业结构的变迁。同时,他们还需要通过建立自己的社交网络来积累无法直接继承的社会资本和政治资本。只有不断创新,年轻的企业主们才有机会去证明自己不仅仅只是富二代,而是真正的社会进步的引领者。

我们力图描绘的是第二代文化生产的过程,其关键性并不在于阶层的连续性,而在于展现了一个社会阶层正在形成的过程。父辈们在社会结构上享有的优势并不能直接决定其后代的社会地位,而是参与到新文化形成的过程中去。这个文化生产的过程嵌入在充满着冲突、协商和妥协的代际关系之中。由于在工作风格、商业决策和生活方式上的迥然不同,两代企业主之间常常产生矛盾。能否顺利解决这些矛盾对接班是否成功至关重要。从父(母)子(女)到生意伙伴,两代人必须不断进行妥协,以图跨越不同,建立信任,最终实现顺利接班。

文化生产并非是社会底层独有的行动。本文正是展示了一个较为优越的社会阶层是如何通过文化生产来巩固自己的社会地位的。在中国,私营企业主阶层的形成注定是一条崎岖的道路,而阶层内的再生能力正是其中的关键因素之一。这也正是我们特别关注年轻的企业主第二代能否顺利接班的原因。

参考文献:

- 陈凌、应丽芬,2003,《代际传承:家族企业继任管理和创新》,《管理世界》第6期。
- 储小平,2000,《家族企业研究:一个具有现代意义的话题》,《中国社会科学》第5期。
- 崔琳,2016,《家族信托案例研究:以中国银行为例》,对外经济贸易大学硕士学位论文。
- 窦军生、贾生华,2008,《“家业”何以长青?——企业家个体层面家族企业代际传承要素的识别》,《管理世界》第9期。
- 窦军生、李生校、郭家瑛,2009,《“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》第1期。
- 范晓光、吕鹏,2017,《中国私营企业主的社会构成:阶层与同期群差异》,《中国社会科学》第4期。
- 福布斯中国,2015,《2015福布斯中国家族企业调查报告:传承与传统的博弈》,福布斯中文网(www.forbeschina.com)。
- 郭超,2013,《子承父业还是开拓新机——二代接班者价值观偏离与家族企业转型创业》,《中山大学学报(社会科学版)》第2期。
- 郭萍,2014,《计划生育、家庭结构与中国家族企业传承——一个探索性研究》,《学术月刊》第1期。

- 韩朝华、陈凌、应丽芬,2005,《专亲属还是聘专家:浙江家族企业接班问题考察》,《管理世界》第2期。
- 何轩、宋丽红、朱沆、李新春,2014,《家族为何意欲放手?——制度环境感知、政治地位与中国家族企业家的传承意愿》,《管理世界》第2期。
- 胡旭阳、吴一平,2017,《创始人政治身份与家族企业控制权的代际锁定》,《中国工业经济》第5期。
- 李宏彬、孟岭生、施新政、吴斌珍,2012,《父母的政治资本如何影响大学生在劳动力市场中的表现?——基于中国高校应届毕业生就业调查的经验研究》,《经济学》第2期。
- 李路路,1998,《转型社会中的私营企业主:社会来源及企业发展研究》,北京:中国人民大学出版社。
- 李卫宁、张妍妍、吕源,2018,《家族企业传承过程中的代际冲突——基于三个家族企业的案例研究》,《管理案例研究与评论》第1期。
- 李新春,2003,《经理人市场失灵与家族企业治理》,《管理世界》第4期。
- ,2010,《家族企业的成长困境与持续创业》,《学术研究》第12期。
- 吕鹏,2006,《生产底层与底层的再生产——从保罗·威利斯的〈学做工〉谈起》,《社会学研究》第2期。
- 宋继文、孙志强、文珊珊、蔚剑枫,2008,《中国家族企业的代际传承过程研究——基于组织行为学与社会学的视角》,《管理学报》第4期。
- 王树金、林泽炎,2017,《民营企业“继创者”分析框架、特征及培养策略》,《中央社会主义学院学报》第1期。
- 吴晓刚,2016,《中国当代的高等教育,精英形成与社会分层——来自“首都大学生成长追踪调查”的初步发现》,《社会》第3期。
- 杨丽慧,2015,《基于接班人视角的中国家族企业代际冲突研究》,北京邮电大学硕士学位论文。
- 余向前、张正堂、张一力,2013,《企业家隐性知识、交接班意愿与家族企业代际传承》,《管理世界》第11期。
- 张兆曙、李棉管、刘晋池,2010,《“父业子承”:农村私营企业主的“代”意识——一项针对浙江农村私营企业主的调查》,《中国农村观察》第2期。
- 周俊仰、杨庆虹,2017,《中国家族信托:起源、发展与困境》,《吉林金融研究》第10期。
- 朱健安、王健茜、陈士慧、张玮,2015,《中国家族企业传承报告》,中国民营经济研究会家族企业委员会编《中国家族企业传承报告》,北京:中信出版社。
- Blau, P. M. & O. D. Duncan 1967, *The American Occupational Structure*. New York: John Wiley & Sons.
- Bourdieu, P. 1984, *Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste*. Cambridge: Harvard University Press.
- Bourdieu, P. & J. C. Passeron 1977, *Reproduction in Education, Society and Culture*. London: Sage Publications.
- Bowles, S. & H. Gintis 1976, *Schooling in Capitalist America*. New York: Basic Books.
- Chen, M. 2011, *Tiger Girls: Women and Enterprises in the People's Republic of China*. London: Routledge.
- 2012, “Being Elite, 1931 – 2011: Three Generations of Social Change.” *Journal of Contemporary China* 21(77) .
- Clark, G. 2014, *The Son also Rises: Surnames and the History of Social Mobility*. Princeton: Princeton University Press.
- Dickson, B. 2003, *Red Capitalists in China: The Party, Private Entrepreneurs, and Prospects for Political Change*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Erikson, R. & J. H. Goldthorpe 1992, *The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies*. London: Clarendon Press.
- Foley, D. E. 1990, *Learning Capitalist Culture: Deep in the Heart of Texas*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- Goodman, D. 2008, *The New Rich in China: Future Rulers, Present Lives*. London: Routledge.
- 2017, “The Changing Face of China's Local Elite: Elite Advantage and Path Dependence in Business Communities.” *Chinese Political Science Review* (10) .
- Hartman, P. 2006, “‘Loud on the Inside’: Working-class Girls, Gender and Literacy.” *Research in the Teaching of English* 41(1) .
- Kaufman, P. 2005, “Middle-class Social Reproduction: The Activation and Negotiation of Structural Advantages.” *Sociological Forum* 20(2) .
- Khan, S. R. 2012, “The Sociology of Elites.” *Annual Review of Sociology* 38.
- King, A. & D. Smith 2018, “The Jack Wills Crowd: Towards a Sociology of an Elite Subculture.” *British Journal of Sociology* 69(1) .
- Lamont, M. 1993, *Money, Morals, and Manners: The Culture of the French and American Upper-middle Class*. Chicago:

- University of Chicago Press.
- Lamont, M. ,S. Beljean & M. Clair 2014, "What is Missing? Cultural Processes and Causal Pathways to Inequality. " *Socio-economic Review* 12(3) .
- Lv, P. 2017, "The Horatio Alger Myth in China: Origins of the First Generation of Visibly Richest Chinese Private Entrepreneurs. " *China: An International Journal* 15.
- Mare, R. D. 2014, "Multigenerational Aspects of Social Stratification: Issues for Further Research. " *Research in Social Stratification & Mobility* 35.
- Mills, C. W. 1956, *The Power Elite*. Oxford: Oxford University Press.
- Pearson, M. 1997, *China's New Business Elite: The Political Consequences of Economic Reform*. Berkeley: University of California Press.
- Pedersen W. , V. Jarness & M. Flemmen 2018, "Revenge of the Nerds: Cultural Capital and the Politics of Lifestyle among Adolescent Elites. " *Poetics* 70.
- Pfeffer, F. T. 2014, "Multigenerational Approaches to Social Mobility. A Multifaceted Research Agenda. " *Research in Social Stratification & Mobility* 35(2) .
- Robinson, C. C. 2007, *From the Classroom to the Corner: Female Dropouts' Reflections on Their School Years*. New York: Peter Lang.
- Schumpeter, J. A. 1942, *Capitalism, Socialism and Democracy*. New York: Harper & Brothers.
- Szelenyi, I. 1988, *Socialist Entrepreneurs: Embourgeoisement in Rural Hungary*. Madison: University of Wisconsin Press.
- Tsai, K. 2007, *Capitalism without Democracy: The Private Sector in Contemporary China*. Ithaca: Cornell University Press.
- Walder, A. G. 2011, "From Control to Ownership: China's Managerial Revolution. " *Management and Organization Review* 7(1) .
- Weis, L. 2004, *Class Reunion: The Remaking of the American White Working Class*. New York: Routledge.
- Willis, P. 1977, *Learning to Labour: How Working Class Kids Get Working Class Work*. New York: Columbia University Press.
- 1981, "Cultural Production is Different from Cultural Reproduction is Different from Social Reproduction is Different from Reproduction. " *Interchange* 12(2 - 3) .
- 1983, "Cultural Production and Theories of Reproduction. " In L. Barton, & S. Walker (eds.) , *Race, Class and Education*. London: Croon Helm.
- Yang, J. ,J. Xi & X. Han 2013, "The Intervention Effects of Succession Planning on Offspring's Willingness to Take over Family Businesses—An Experimental Study Based on Behavioral Decision-making and Opportunity Cost Theories. " *American Journal of Industrial & Business Management* 3(6) .

作者单位: 中国社会科学院社会学研究所
责任编辑: 赵联飞

influences of legal education are relatively large; there are correlation among the subjects' distribution fairness, evaluation fairness and punishment fairness; the institution rule has significant influence on behavioral fairness. The fairness is important basis for human cooperation. There still exists the gap between sense of fairness and fair behavior, this requires certain institutional guarantee. Therefore, we should ensure the fairness through legal system construction, strengthen procedural fairness; meanwhile we should also strengthen the legal education towards youth.

Keywords: Youth Fairness Behavior Experiment Law

Articles

From Capital Accumulation to Cultural Production

..... *Mei Xiao & Lv Peng*(42)

Abstract: For the second-generation of Chinese family business, they don't passively receive the culture of their fathers' generation, instead they try to create a new type of culture by "destroying creatively", and hence realize the reproduction of occupational status between parent generation and offspring generation. During the process of cultural production, the contraction and conflict between two generations have gone through constant negotiation and compromise, and they have become the medium of intergenerational transmission exactly. For economic elites, the social reproduction is the result of cultural production embedded in intergenerational relationship. For the second-generation of Chinese family business, the cultural production activity has embodied the challenge and resistance towards the entrepreneurial culture of their fathers' generation. This means that they are actors with agency, not just the passive recipients. The cultural production is not social underclass's exclusive action, it is also the important forming condition of the class of Chinese private entrepreneurs.

Keywords: The Class of Private Entrepreneurs Family Business Social Reproduction Cultural Production The Spirit of Entrepreneurship

The Change of Symbol Significance Regarding "Social Man"

..... *Yang Yiyin, Chen Zixin & Yan Yurong*(54)

Abstract: In the context of increasingly mediated society, people give more and more media symbol the significance of socialization. In recent years, the "Peppa Pig Social Man" is very popular in network and daily life, this has induced people's discussion on the significance of "social man". Regarding "social man" as keyword, this study tries to grab ten thousand micro-blog texts, and extract five hundred micro-blog texts to conduct content analysis. Meanwhile, we also conduct the deep interview with some related people. According to the findings, regarding the symbol representation of "social man", in the transformation process from "Big Gold Chain" and "Social Elder Brother" to "Peppa Pig Social Man", its symbol significance and seeking process are more abstract; there exist the social psychological mechanisms of psychological dissociation and shared reality behind. Hence, we could construct positive symbol through media, and promote the formation of shared culture and shared mentality under the psychological mechanism for shared reality. The findings have some inspiring implications for understanding the formation of social culture and its picture.

Keywords: Social Man Peppa Pig Shared Reality Psychological Dissociation

Marital Satisfaction, Marital Conflict and Subjective Well-being

..... *Zheng Zhenhua & Peng Xizhe*(63)

Abstract: From 2012 to 2013, Fudan University conducted a large-scale household sample survey of "post-80s" in Shanghai city. Based on the survey data, this paper explores the influence of marital satisfaction and marital conflict on subjective well-being in "post-80s" families with different number of children. According to the findings, for the groups without child, the subjective well-being is only positively influenced by marital satisfaction; for the groups with one child, the subjective well-being is significantly influenced by marital satisfaction and marital conflict simultaneously; for the groups with two