

DOI: 10.16538/j.cnki.fem.20251231.103

家族企业分殊偏待的前因组态研究

——基于“能力-意愿”框架的fsQCA分析

李晓彤¹, 李炜文², 曾颖娴³

(1. 青岛科技大学 经济与管理学院, 山东 青岛 266000; 2. 中山大学 管理学院, 广东 广州 510275;
3. 暨南大学 管理学院, 广东 广州 510632)

摘要: 分殊偏待理论认为, 家族企业普遍存在着优待家族成员的现象且通常难以避免。然而, 现实中有不少家族企业反而平等对待甚至更优待非家族成员。基于“能力-意愿”理论框架, 本文认为既有文献多聚焦于控股家族的意愿因素, 对其展现家族导向独特行为所需要的能力以及能力与意愿之间的互动机制关注不足, 这导致了理论预测与现实情况的矛盾。鉴于此, 本文以2010—2019年中国制造业家族上市公司为样本, 运用模糊集定性比较分析方法, 探究家族控制、外部监督、市场竞争、亲缘关系、代际传承及家族企业合法性六个前因条件对分殊偏待的作用机制。研究发现: (1) 高程度分殊偏待存在“能力-意愿双高主导型”“意愿-能力补充型”“能力-意愿协同型”三类路径。(2) 非高程度分殊偏待存在“能力-意愿双低约束型”“意愿-能力断裂型”两类路径。本文从“能力-意愿”理论视角揭示了分殊偏待的形成机制, 深化了对于分殊偏待现象的理解, 并将其与家族企业二元目标、治理环境整合, 拓展了分殊偏待的理论边界, 为实现家族系统与企业系统的双元平衡提供了实践启示。

关键词: 分殊偏待; “能力-意愿”框架; 家族企业治理; 组态研究

中图分类号: F270 **文献标识码:** A **文章编号:** 1001-4950(2026)03-0003-22

一、引言

家族企业作为典型的双元性组织, 是家族系统和企业系统的结合体, 兼具家族特性与企业特性 (Madison等, 2016; 朱沆等, 2012; 窦军生等, 2014)。一方面, 家族系统嵌入企业, 家族体制以满足家族情感效用的行为规则为主, 控股家族通常有能力且更愿意追求以家族为中心的非

收稿日期: 2025-10-04

基金项目: 国家自然科学基金青年项目“反向分殊偏待与家族企业创新绩效: 逻辑机理与边界条件”(72502123); 国家自然科学基金重点项目“数字经济时代中国企业战略与创业的微观基础理论研究”(72232010); 山东省自然科学基金青年项目“家族企业分殊偏待: 概念、前因及其对创新绩效的影响研究”(ZR2025QC1254)

作者简介: 李晓彤(1993—), 女, 青岛科技大学经济与管理学院讲师(通信作者, lixt67@mail2.sysu.edu.cn);
李炜文(1982—), 男, 中山大学管理学院教授, 博士生导师;
曾颖娴(1994—), 女, 暨南大学管理学院讲师。

经济目标(De Massis等,2014;Schulze等,2003);另一方面,家族企业作为一种经济组织,与其他企业一样受到内外部多方利益相关者的影响与约束,控股家族也需要遵循效率原则,致力于实现企业成长为核心的经济目标。家族企业二元系统的组织形态及目标体系的双元性,影响着控股家族的行为能力与目标偏好,塑造了家族企业独特的治理结构与行为模式(Chrisman等,2012;Fang等,2022)。

在家族企业内,家族成员与非家族成员共存是普遍现象(Jaskiewicz和Luchak,2013)。非家族高管具备丰富的知识、专业的管理经验和广泛的社会资源,更有助于实现经济目标(Sanchez-Famoso等,2015);而家族成员从小接受家族文化熏陶,掌握企业隐性知识,更有利于帮助控股家族实现非经济目标(朱建安等,2017;王明琳等,2014;谭庆美等,2021)。研究表明,家族企业普遍重视非经济目标,甚至为了维护这些目标而牺牲部分经济收益(Gómez-Mejía等,2007;Stewart和Hitt,2012)。因此,控股家族往往会给予家族成员优待,从而引发分殊偏待(Verbeke和Kano,2012)。De Massis等(2014)认为,控股家族是否展现出以家族为导向的独特行为,取决于“能力”与“意愿”两个充分条件。具体而言,分殊偏待的出现既需要控股家族拥有推行差别对待的自由裁量权,也依赖于控股家族的亲缘利他意愿与目标偏好,两者缺一不可。控股家族通常掌握企业决策与资源配置的主导权,因而具备将自身偏好转化为行动的能力基础(Schulze等,2003)。同时,控股家族与家族成员间的血缘联结与身份认同,也构成了维护社会情感目标的意愿来源(Gómez-Mejía等,2007)。然而,家族企业的运营受到多方利益相关者及所嵌入的制度环境的影响,多方利益相关者通过正式与非正式方式参与企业治理并与控股家族持续互动,以不同方式约束、激励或调节控股家族的自由裁量权与目标偏好,共同影响着控股家族优待家族成员的“能力”与“意愿”,最终导致企业呈现出不同程度的分殊偏待(Zellweger等,2013;De Massis等,2014)。

以往学者从不同的理论视角出发,探讨了家族结构、企业所有者特质、企业特征、行业环境及制度背景等不同因素如何导致分殊偏待产生(Verbeke和Kano,2012;Samara等,2021)。一方面,部分学者聚焦于某一特定因素展开讨论,比如Verbeke和Kano(2012)基于交易成本经济学,探讨了家族成员与非家族成员的家族资产专用性差别导致分殊偏待产生。Daspit等(2018)从家庭科学的视角分析了家庭内部结构的凝聚性与灵活性影响家族涉入程度与优待家族成员的行为。Jennings等(2018)基于规范适应性视角揭示了控股家族的生物歧视性如何影响控股家族差别对待行为。另一方面,部分学者认为分殊偏待的产生可能并非由某一种因素单独导致,涉及不同层面的因素相互作用。例如,Verbeke等(2020)从个体价值观与非正式制度的角度揭示了分殊偏待产生的原因。Samara等(2021)认为,以权力距离为代表的宏观环境层面因素、以家族企业内部环境为代表的中观层面因素与以多样化的家族成员投入为代表的微观层面因素都会影响家族企业分殊偏待的产生,应该通过更多元的方法来揭示分殊偏待如何产生。

学者们对分殊偏待的成因展开了深入探讨,但既有研究主要存在两个问题:(1)尽管分殊偏待理论认为控股家族优待家族成员的现象难以避免,现实中企业所呈现的分殊偏待现象却存在显著差异,部分家族企业甚至出现更优待非家族成员的反向分殊偏待行为,理论预测与现实情况存在矛盾。以往研究相对孤立地考察某个特定因素与分殊偏待间的简单线性关系,尤其聚焦于控股家族的行为意愿,相对忽略了控股家族实施分殊偏待所需的能力条件以及能力与意愿之间的互动过程。事实上,分殊偏待的产生并非单一因素所致,而是多方利益相关者参与治理、内外部不同来源的治理力量与意愿交织下的产物。然而,多因素背后体现的意愿与能力影响分殊偏待产生的协同机制尚不明确,造成了理论预测与现实情况的不一致。(2)以往分殊偏待的研究多为理论推演,受限于传统的回归分析框架及解释难度,往往只能分析两三

个因素对分殊偏待产生的多重交互影响,限制了对于多因素共同作用的理解与机制检验,导致学术界对分殊偏待的成因尚未达成共识,研究结论呈现出碎片化、主观化和简单化的状况。

关注线性“净效应”的传统回归分析方法难以回答多因素如何协同影响分殊偏待的复杂因果关系问题(杜运周等,2022)。分殊偏待的产生是控股家族与内外部多方治理主体相互作用以及异质性目标权衡下的结果。基于此,本研究从“能力-意愿”理论框架出发,聚焦于影响控股家族行为能力与意愿的重要因素,以2010—2019年间制造业家族上市公司作为样本,采用模糊集定性比较分析方法揭示了不同因素背后反映的“能力”与“意愿”如何协同作用导致分殊偏待产生,进而对其中的复杂因果机制进行剖析,厘清了分殊偏待的产生机制与作用路径。

本研究基于“能力-意愿”理论框架,揭示了分殊偏待的形成机制,不仅深化了对于分殊偏待现象的理解,还将分殊偏待与家族企业“能力-意愿”理论进行整合,拓展了分殊偏待的理论边界。本研究运用模糊集定性比较分析的方法揭示了不同前因条件背后体现的亲缘利他意愿或行为能力及二者之间的互动过程,厘清了家族企业分殊偏待的产生机制与作用路径,弥补了以往理论推演与单要素讨论的不足,推动了分殊偏待研究从单一视角向整体多维视角转变,丰富了分殊偏待的研究方法工具箱。本研究通过对比分析不同的条件组态,不仅验证了机构投资者与市场竞争通过能力约束机制起到的监督与治理作用,更揭示了二者互动共同制约控股家族偏待行为的实施能力与意愿,发挥出协同治理效应,深化了对内外部治理机制互动的理论认识,丰富了家族企业治理的相关研究。在实践方面,本研究通过识别多种影响分殊偏待产生的能力或意愿维度的因素及其组合,为家族企业更好地平衡二元目标及提升治理质量提供可操作性方案与指导。

二、理论基础与研究框架

(一)“能力-意愿”框架与分殊偏待

De Massis等(2014)提出“能力-意愿”框架,其认为控股家族的能力与意愿是决定家族企业是否展现出以家族为导向的独特行为的重要因素。分殊偏待作为家族企业独特的治理行为,是控股家族与内外部不同来源的治理力量及异质性目标互动的产物,仅存在优待家族成员的意愿或能力,都难以导致高程度分殊偏待的产生。

能力维度关注的是控股家族“能不能”开展分殊偏待行为,通常与权力、资源及其他客观条件相关。控股家族实施分殊偏待的核心是控股地位赋予的权威与资源支配权,而自身权力的行使会受到内外部治理主体的约束。首先,家族控制是实施分殊偏待行为的权力基础。在企业内部,控股家族作为最核心的治理主体,掌握着决策权与资源配置权。除控股家族外,家族企业运营过程受到其他参与主体以及所嵌入制度情境的影响,多方利益相关者会通过直接或间接的方式影响控股家族的权力,进而影响家族企业的行为决策(Arregle等,2007;Gómez-Mejía等,2014)。比如,当家族企业发展需要更多资源支持时,往往会引入机构投资者。活跃的机构投资者作为企业内部的监督力量,密切关注公司的资源配置效率与收益,参与治理过程中会通过诸多方式约束控股家族行为,限制其资源支配自由,从而对控股家族牺牲企业利益而优待家族成员的行为形成有力的制衡。再者,当企业面临绩效下滑或生存危机时,控股家族会调整行为选择(Berrone等,2012)。比如当企业面临激烈的市场竞争时,控股家族仅依靠自身力量难以应对,往往需要向非家族成员让渡部分决策权与收益以调动其专业能力与社会资本。市场竞争作为企业外部的治理力量,一定程度上约束了控股家族的自由裁量权与资源配置空间。

意愿维度关注的是驱动控股家族产生分殊偏待动机的相关因素,通常与控股家族追求的社会情感财富目标相关。家族企业决策的独特之处在于其不仅受经济目标驱动,更受到非经济

目标的影响(Berrone等,2012)。以往诸多研究表明,控股家族的行为决策通常将维护社会情感财富作为参照点,如果该决策威胁到家族现有的社会情感财富目标,对于社会情感财富损失的厌恶会驱使控股家族规避相关行为,即便这会加剧企业经营风险或损害家族企业的经济利益(Cruz等,2010;Schulze和Kellermanns,2015;朱沆等,2016)。分殊偏待的意愿深植于控股家族维护其社会情感财富目标的核心诉求之中(Verbeke和Kano,2012)。基于血缘关系的天然联结,家族成员在共同成长与长期互动中形成了深厚的情感基础。这种紧密的情感联结不仅强化了家族成员间的利他倾向,也自然衍生出以亲疏远近为基础的差序逻辑。再者,代际传承作为家族企业的显著特征,不仅涉及所有权与管理权的内部交接,更承载着延续家族使命、强化家族身份认同的深层愿望,从而强化了家族内部的利他倾向(Gómez-Mejía等,2007;Stewart和Hitt,2012)。因此,控股家族对非经济目标的重视容易引发较高分殊偏待行为,比如通过给予家族成员更高的薪酬、更多的股权、更宽松的考核与监督等方式,将其留在企业内部,以期通过家族成员来实现以家族为中心的非经济目标(Verbeke和Kano,2012)。此外,企业所嵌入的制度背景也会影响控股家族的目标偏好与行为(Berrone等,2022;Cabrera-Suárez等,2015)。当企业所处的制度环境更加包容家族企业的存在及家族逻辑时,控股家族优待家族成员的行为会被视为理所应当,甚至是被期待的“正当行为”。控股家族可以利用外部制度环境赋予的合法性,更顺利地推行独特的战略决策,减少阻力与质疑(Berrone等,2022)。

基于此,本研究从“能力-意愿”的理论框架出发,认为控股家族分殊偏待行为的出现,不仅取决于自身权力与目标偏好,也受到参与企业治理的多方主体以及企业所嵌入的制度背景共同作用,多种因素互动共同塑造了控股家族优待家族成员的能力与意愿,导致家族企业呈现不同程度的分殊偏待。因此,结合以往对分殊偏待的研究,本研究从能力与意愿的角度分别选取影响分殊偏待产生的重要因素(参见表1)。

表1 “能力-意愿”框架下的前因选取

维度	前因条件	核心作用机制	对分殊偏待的影响
能力维度	家族控制	控制权保障了控股家族优待家族成员的权威与资源支配能力	强化
	外部监督	机构投资者约束着控股家族的自由裁量权,限制了资源支配自由	弱化
	市场竞争	激烈的市场竞争导致企业可用资源紧张,弱化控股家族的自由裁量权与资源	弱化
意愿维度	亲缘关系	血缘关系带来情感嵌入、差序逻辑与亲缘利他倾向	强化
	代际传承	代际传承的家族使命与身份构建强化分殊偏待倾向	强化
	家族企业合法性	社会文化与制度环境支持家族逻辑,降低了控股家族开展分殊偏待的心理成本	强化

资料来源:作者根据文献整理。

1.能力维度

(1)家族控制与分殊偏待

家族通过掌握绝对优势的所有权来控制公司对于创造和维护社会情感财富至关重要,因为这种控制权能够保障控股家族有较强的能力通过企业运营来实现其利益与以家族为中心的情感诉求(Gómez-Mejía等,2007;陈德球等,2013)。当控股家族拥有无可争议的控制权时,他们更容易利用公司的资源通过关联交易、裙带关系等方式为家族成员谋取私利和特权(Schulze等,2001,2003;巩键等,2016)。Cruz等(2010)认为更高的所有权为控股家族提供了多数投票权,增强了家族董事和高管的自由裁量权,从而降低了控股家族受外部董事或机构投资者制约的程度。因此,在家族掌握企业控制权并占据主导地位的情况下,控股家族更有能力追

求以家族为中心的非经济目标,往往在资源配置、职位安排及决策过程中优待家族成员,从而展现出更高水平的分殊偏待(Gómez-Mejía等,2007;Chua等,2009)。

(2)外部监督与分殊偏待

尽管家族企业更偏好非正式的关系治理,但控股家族仍受到多方治理力量的影响,尤其是非家族治理主体,比如大众媒体、机构投资者及股票分析师等外部监督者,他们通过参与公司治理,监督并约束着控股家族的自由裁量权,进而影响着家族企业的行为决策(Zorn等,2017;Bell等,2014)。根据股权制衡理论,缺乏有效监督制衡的控股家族更容易做出为谋求私人利益而掏空上市公司的行为(Jiang等,2010),均衡多元的股权结构与非家族大股东增加了控股家族机会主义行为的实施成本,从而起到监督与约束作用(姜付秀等,2020)。本研究聚焦于作为外部监督者的机构投资者,因为他们可以直接进入公司与控股家族互动,产生重要的治理作用(许年行等,2013)。

机构投资者的话语权与其持股规模密切相关,持股比例越高,话语权越大,监督与制衡能力越强。机构投资者主要通过两种方式发挥自身的监督与治理作用:一是利用自身资源与信息优势,积极行使投票权以充分发挥自身影响力,通过建言献策提高决策科学性,纠正控股家族的非理性决策;二是“用脚投票”,通过减持股票来施加压力,制衡控股家族的权力(Misangyi和Acharya,2014)。机构投资者凭借丰富的投资经验与阅历,深谙家族涉入管理的通病。为保障自身利益,机构投资者会客观评估控股家族资源配置等行为可能带来的风险,及时调整对于管理层自利行为的态度。当控股家族及董事会过度优待家族成员,例如超额薪酬、放松绩效考核等,可能引发非家族高管不满情绪,影响团队工作氛围与效率时,作为非家族治理力量的机构投资者会积极介入并参与治理,如监督董事会,甚至“用脚投票”,通过抛售股票来施加压力,以此约束控股家族分殊偏待行为(王垒等,2020)。研究表明,机构投资者在提升企业信息透明度和治理效率方面作用显著(Zorn等,2017)。因此,机构投资者对控股家族的监督与制衡,一定程度上约束了控股家族实施亲缘利他行为的能力,降低了分殊偏待程度。

(3)市场竞争与分殊偏待

市场竞争作为行业层面的外部治理机制,通过对企业施加财务绩效压力间接地约束了控股家族的权力行使与可支配资源,进而抑制了控股家族的自利行为(姜付秀等,2009;Huang和Lee,2013)。控股家族管理企业也存在着经济动力与财务需求:控股家族依赖企业盈利为家族成员提供收入与财富(Sirmon和Hitt,2003;Cabrera-Suárez等,2015)。在市场竞争压力下,公司利润受到其他竞争对手的掠夺而降低,生存压力骤增,一方面,控股家族需要依赖非家族成员的专业知识、管理经验与社会资本以助力企业渡过难关(Chung和Luo,2008;Chrisman等,2014),因此需要采取多种方式来调动非家族成员的积极性,如更多的工作授权与晋升空间等,授权与分权一定程度上降低了控股家族的自由裁量权;另一方面,控股家族需要将资源和管理精力优先投向提升运营效率、产品创新、转型升级等生存与发展的相关活动中,导致控股家族用于满足家族私利的资源空间受到挤压。再者,市场竞争往往伴随更高的信息透明度与更强的外部监督压力,家族通过关联交易、特权任命或非常规资源配置等方式优待家族成员的行为,更容易暴露于投资者、客户与监管机构的审视之下,从而限制了控股家族的行动自由(伊凌雪等,2022)。因此,激烈的市场竞争会约束控股家族的自由裁量权和优待家族成员的能力,往往导致较低程度的分殊偏待。

2.意愿维度

(1)亲缘关系与分殊偏待

基于血缘亲情的天然信任以及维系家族情感联结、实现家族内部和谐的目标偏好会影响

控股家族优待家族成员的程度。亲缘关系的强度体现出控股家族优待家族成员的意愿。以往学者基于进化心理学和社会生物学等视角,围绕亲缘关系探究家族企业内的帮扶行为或家族利他主义的形成(Jennings等,2018;Cabrera-Suárez等,2015)。Jennings等(2018)认为人天生就存在生物歧视倾向,对自己的子女或具有血缘关系的个体更为偏爱。Kano和Verbeke(2018)认为分殊偏待是一种基于情感的障碍。亲缘关系影响着家族决策者资源分配与社会资本的分享。家族成员之间亲缘关系越近,情感联结越深厚,相互之间的帮扶行为愈加明显;亲缘关系疏远,相互间的利他行为会逐渐弱化甚至消失(贺小刚和连燕玲,2009;Kellermanns和Eddleston,2004)。Yu等(2020)基于亲属选择理论解释了人更爱帮助与之亲属关系更近的家族成员。王明琳等(2014)认为,家庭中的利他行为可以追溯到“自私的基因”:血缘关系越亲密,优待家族成员的意愿越强,就越呈现差序格局。祝振铎等(2021)认为,两代间的亲缘关系是影响父辈帮扶强弱程度的关键因素。因此,基于血缘亲情的情感联结使控股家族天生地信任家族成员,将其视为“合格的管家”。这种身份认同加剧了决策行为的有限理性,导致分殊偏待更为严重。

(2) 代际传承与分殊偏待

代际传承作为社会情感财富目标的重要维度,不仅是家族企业的显著特征,更反映出家族的传承意愿与长远发展期望,对控股家族的行为选择产生重要影响(朱沆等,2016;焦康乐等,2019)。当家族企业面临代际传承时,基业长青的愿望使得控股家族的意愿与目标偏好从关注短期利益转向长远发展,控股家族更愿意通过多方面的资源帮扶与倾斜,重点培养家族接班人,分殊偏待被赋予了实现家族永续、传承社会资本的战略意义(窦军生和贾生华,2008)。以往研究表明,控股家族更愿意为二代接班人提供多方面优待并为其顺利传承搭桥铺路,比如安排二代接班人在有良好声誉的相关企业或关键岗位进行历练以积累管理经验和个人权威,为实现二代平稳接班将家族积累的人脉与社会资本转移给家族继任者(朱晓文和吕长江,2019;Jeong等,2022)。同时,代际传承的使命强化了创一代的亲缘利他性与不求回报的特征,父辈宁愿牺牲部分个人利益或企业短期绩效,通过计提资产减值为继任者的未来业绩制造秘密储备(魏春燕和陈磊,2015)。此外,祝振铎等(2021)基于父爱主义理论揭示了父辈会主动调整企业战略规划,通过创新布局为子女接班铺路。因此,当代际传承成为家族企业的首要目标时,控股家族为实现家业永续和传承使命,更愿意从多方面给予家族成员支持与优待,从而展现出更高层次的分殊偏待行为。

(3) 家族企业合法性与分殊偏待

家族企业并非在真空环境运行,所嵌入的制度环境也会影响家族企业的目标制定及行为选择(Farh等,2007;Bennedsen等,2022)。以往分殊偏待的研究多以西方发达国家的家族企业作为研究对象,中国的制度背景与社会文化与西方国家有着显著差异,嵌入其中的家族企业受到社会文化的熏陶与社会规范的影响,其目标偏好及行为逻辑也与西方国家有着明显差异。在中国制度情境下,宗族文化与差序格局影响深远,亲疏有别是约定俗成的社会规范,影响着社会公众对家族企业行为的预期。中国制度文化下的家族企业更偏好非正式治理,基于血缘联结、家族历史及共同记忆的情感基础,控股家族更愿意给予家族成员多方面优待(吴超鹏等,2019;Veliyath和Ramaswamy,2000)。因此,本研究关注家族企业所嵌入的非正式制度环境对于控股家族目标设定与行为选择的影响。

家族企业作为经济组织形式的普遍程度、战略行为与绩效在不同的国家或地区存在显著差异。Berrone等(2022)认为,非正式制度环境会影响家族企业的社会认可度和行为表现,进而影响其战略选择与绩效。因此,Berrone等(2022)提出“家族企业合法性”(family business legitimacy)概念,从非正式制度环境的视角表明在家族企业合法性更高的国家或地区,家族企

业更加普遍,展现出独特的战略决策与行为方式且绩效也优于非家族企业。中国幅员辽阔,不同地区之间经济发展与社会文化差异显著。家族企业合法性反映出不同地区的社会秩序、社会关系及价值观的差异,这些差异影响着家族企业行为的合法性与社会认可度,进而影响着控股家族对于不同类型目标的重视程度。在家族企业合法性较高的地区,外部制度环境和社会舆论普遍认同家族逻辑,社会秩序系统支持企业内非正式的等级安排和明确地位差异,社会关系以亲属关系为中心(Bertrand和Schoar, 2006)。在这种情境下,亲属关系作为社会交换、资源分配的主要渠道,以及家族维护社会情感财富等非经济目标的行为被社会大众普遍接受,控股家族进行分殊偏待的行为会被视为理所应当,甚至是被期待的“正当行为”。这种外部制度环境赋予的合法性激发甚至增强了控股家族实施分殊偏待的意愿,进而导致产生较高分殊偏待。

(二)文献述评与模型构建

分殊偏待受到多种因素的共同影响,其产生既需要控股家族具备在日常运营与资源配置中优待家族成员的能力,也需要控股家族具备亲缘利他倾向与优待家族成员的意愿。控股家族实施分殊偏待行为的能力与意愿受到企业内外多方利益主体的相互作用。以往研究多从不同视角相对孤立地探究不同因素对家族企业分殊偏待的影响,未能充分探究多因素之间的协同作用。尽管部分学者讨论了多个因素对于分殊偏待形成的影响,但受限于传统回归模型的分析框架,往往只能关注两三个因素的交互作用。例如,Verbeke和Kano(2012)认为家族企业规模、市场竞争程度与关系文化会共同影响分殊偏待。然而,控股家族、企业内外其他参与主体及企业所嵌入的环境之间的互动如何影响家族企业分殊偏待行为的意愿或能力仍然缺乏深入探究。

因此,在文献回顾的基础上,本研究基于De Massis等(2014)提出的“能力-意愿”框架,将六个前因条件划分为两个核心维度。一方面,意愿维度涵盖了驱动控股家族产生分殊偏待动机的因素,包括源自血缘联结的亲缘关系、体现家族延续的代际传承以及影响心理感知及行为成本的家族企业合法性。这三个条件共同决定了控股家族“想不想”进行分殊偏待。另一方面,能力维度涵盖了影响控股家族实施分殊偏待行为的治理力量与客观条件,包括赋予其行动权力的家族实际控制权,以及作为内部公司治理力量的机构投资者监督和作为外部治理力量的市场竞争对控股家族权力进行约束的因素。这三个条件共同决定了控股家族“能不能”进行分殊偏待。本研究认为,这些影响因素并非孤立存在,可能相互作用与制约,不同的因素组合也可能导致相似的结果,仅存在优待家族成员的意愿或能力,都难以导致高程度分殊偏待的产生。

为了更深入地揭示这些因素背后折射出不同来源和水平的治理能力与目标偏好如何协同作用导致分殊偏待产生,本研究基于组态的思维,构建家族企业分殊偏待产生的组态模型图(参见图1),采用模糊集定性比较分析方法对上述六个关键因素展开分析,尝试从“能力-意愿”

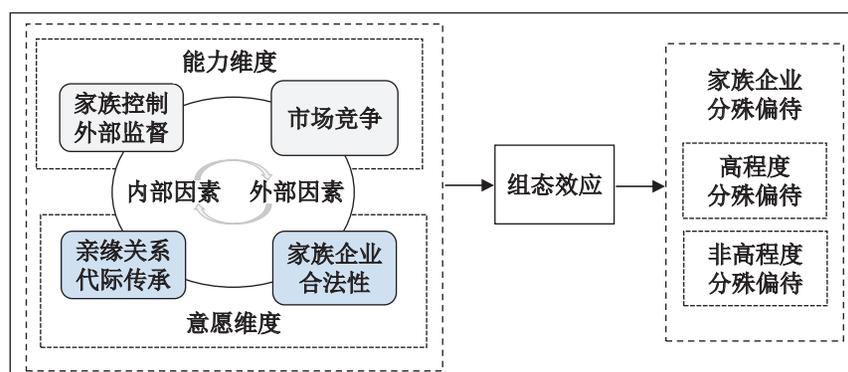


图1 组态模型图

理论视角探究导致家族企业分殊偏待产生的前因组合,揭示不同组合背后的作用机理,为更好地理解分殊偏待概念及形成路径提供见解。

三、研究方法

(一)定性比较分析(QCA)方法

定性比较分析方法现已成为管理学领域重要的研究方法之一(Greckhamer, 2016)。本研究利用模糊集定性比较分析的方法,探究前述的六个因素如何协同作用影响家族企业的分殊偏待,主要基于以下原因:

首先,基于以往分殊偏待与家族企业治理的相关文献,本文识别出六个重要的前因条件,它们相互关联、制约,多种因素的共存与相互作用导致了企业分殊偏待程度的差异。然而,以“自变量-因变量”二元关系为基础的传统回归分析通常仅能处理两三个变量的交互作用,难以处理并解释三个及以上变量交互作用的复杂因果关系。定性比较分析(qualitative comparative analysis,简称QCA)以集合论为基础并基于整体性视角,不将各影响因素视为独立作用于因变量的自变量,关注其“净效应”,而是专注于挖掘对结果有解释力、由多个前因要素组成的相似或相异构型(Ragin, 2006),并通过前因条件的校准与案例之间的比较,找出多个条件组合与结果之间的复杂因果关系,回答“哪些组合可以导致期望的结果出现,哪些组合导致结果的不出现”。同时,在对条件组合进行整体分析时,已经假定前因条件之间是相互依赖的,因此特别适合处理家族企业内多利益主体之间的协同因果关系。

其次,本研究的核心目标是找到导致分殊偏待产生的条件组态。以相关系数和相关关系为基础的传统回归分析难以区分前因条件是否为核心条件及前因变量的组合路径,而QCA方法可以通过中间解和简约解识别出不同组态中的核心条件与非核心条件,并根据各种组合所对应的样本覆盖率与一致性情况,清晰地揭示导致分殊偏待出现的关键因素与不同的组合。

最后,定性比较分析是基于等效性的原则,对可能导致同一结果的多种前因变量组合进行归纳。多治理参与主体与利益博弈的差异化组合“殊途同归”地导致高程度分殊偏待或非高程度的分殊偏待产生,说明可能存在多条“等效”因果链(王凤彬等, 2014)。探究哪些组合发挥的作用是相同或类似的,对于客观且全面地回答“家族企业为何会分殊偏待”有着重要意义。定性比较分析立足于条件与结论的非对称性,将前因条件的“是与非”都纳入分析,跳出了传统回归方法和相关关系的统计方法所遵循的对称关系,更适用于分析不同因素与分殊偏待之间的非对称性关系,让理论解释更加丰满与充实(Fiss, 2011)。此外,现实观察和既有文献表明,分殊偏待与不同因素组合之间并不存在对称关系,某些前因变量的组合可能导致产生较高分殊偏待,但其对立面并不一定会产生非高分殊偏待。

(二)样本选择与数据来源

本研究从中国沪深上市公司中,筛选出符合家族企业定义的公司。本研究参考Chua等(1999)、Anderson和Reeb(2003)、许静静和吕长江(2011)等研究,采用如下界定标准:(1)控股家族最少拥有20%的企业所有权;(2)至少一位家族成员参与企业管理。在此基础上,本研究选择2010—2019年间沪深两市制造业家族上市公司作为样本^①。本研究之所以选择制造业企业,一方面是因为制造业是国民经济的主体,是立国之本、兴国之器、强国之基,具有重要的研究价值。另一方面,随着全球竞争格局的调整,新一代信息技术与制造业深度融合背景下,制造业家族企业更需要应对挑战,需要大力引进家族人才与非家族人才,导致企业内普遍存在两类高

^①本研究选择2010年作为研究起点,主要是为了规避2008年全球金融危机及其后续政策响应的干扰期。同时,为了排除新冠肺炎疫情的非常规影响,本研究仅保留2019年及之前的数据样本。

管,分殊偏待现象普遍且影响深远。本研究依据中国证监会上市公司行业分类指引2012年版(SIC三级行业代码)对家族上市公司所处的行业进行分类,样本涵盖29个制造业细分行业,主要集中于计算机、通信和其他电子设备制造业(13.7%)、化学原料及化学制品制造业(10.7%)、专用设备制造业(10.6%)、医药制造业(9.5%)和电气机械及器材制造业(9.1%)。

分殊偏待及前因条件的原始数据来源于国泰安数据库、Wind数据库和世界价值观调查数据,保障了数据的可靠性与准确性。世界价值观调查数据是以往研究中经常使用的一种大型调查问卷,旨在捕捉文化和价值观在世界各地的差异(Alesina等,2015)。本研究在剔除缺失数据后共获得754个家族企业。为了提高数据的稳定性,本研究参考任宗强等(2024)、黄钟仪等(2023)的做法,采用企业多年份的均值来度量每个连续变量。

(三)变量测量与校准

1.结果变量

分殊偏待。以往研究表明,分殊偏待体现在诸多方面(Verbeke和Kano,2012;Jennings等,2018)。本研究选取高管普遍重视的年薪、股权和董事会任职情况三个维度,通过比较家族高管与非家族高管的平均待遇差距,衡量家族企业整体的分殊偏待程度。具体通过以下三个步骤进行计算:(1)基于以往研究(Feldman等,2018;Wade等,2006),选取影响高管年薪、股权和董事会任职的重要因素^①,将这些影响因素与高管的薪酬、股权和董事会任职情况进行回归,获得每位高管的预测年薪、预测股权和预测董事会职位情况,并计算得到每位高管的年薪残差、股权残差和董事会职位残差。正残差代表高管的实际待遇高于预测值,说明高管的贡献和价值被高估,而负残差则表明高管的实际待遇低于预测值,个人价值被低估。(2)从年薪、股权和董事会职位三个维度分别计算家族高管的平均待遇和非家族高管的平均待遇。基于Verbeke和Kano(2012)对分殊偏待的定义,分殊偏待的测量思路为“家族高管的平均待遇与非家族高管的平均待遇之间的差距”,在本研究中即为家族高管的平均待遇残差减去非家族高管的平均待遇残差,得到的差值即每一维度的分殊偏待程度。(3)在计算得到不同维度的分殊偏待程度的基础上,将薪酬维度、股权维度和董事会任职维度的分殊偏待标准化后加总,得到企业层面分殊偏待。

2.前因条件

家族控制。参考杨学儒和李新春(2009)的研究,本研究使用家族持股比例来衡量家族控制程度。

外部监督。参考梁上坤(2018)研究,本研究采用公司年末机构投资者持股占公司总股数的比例作为机构投资者监督能力的衡量指标。

市场竞争。参考陈信元等(2013)研究,本研究采用赫芬达尔指数来衡量行业层面的市场竞争,即计算行业内各公司主营业务收入占行业总营业收入比重的平方和。为了更好地进行解释,本研究用1减赫芬达尔指数,该值越高,说明企业面临的市场竞争压力越大。

亲缘关系。亲缘关系在中国社会长期的发展过程中较为稳定,亲缘文化传统并未发生重大变化。参考王明琳等(2014)、谭庆美等(2021)、李婧和朱莹婷(2023)等的研究,以基于演化生物学的Hamilton亲缘系数来衡量家族成员之间的亲缘关系强度。Hamilton亲缘系数指的是生物学上有亲缘关系的两个个体携带相同基因的概率,通俗意义上可以理解为两个家族成员之间总体上有多少比率的基因是相同的。基于该系数,通常将亲代的基因总数设定为1,父子

^①在以往研究基础上,选取以下影响高管待遇的因素:企业层面影响因素,如企业规模、年龄、资产负债率、董事会规模、独董人数和资产回报率;个体层面反映出个人能力与资格的相关因素,如个人年龄、性别、教育水平、任期长短和是否有海外背景。在计算高管预期待遇时,回归模型中进一步控制了省份、行业、年份、企业及个体固定效应。

(女)、母子(女)、兄弟姐妹之间有0.5的基因是相同的,祖孙、舅甥与叔侄之间有0.25的基因是相同的,表/堂兄弟姐妹之间则有0.125的基因是相同的。考虑到中国社会当代差序格局既涵盖了按照父系血缘传承形成的宗族群体,也接受了基于婚配形成的姻亲群体,因此对于夫妻之间的亲缘关系强度设定为0.5,并以此为中介系数,根据姻亲一方具体血亲家族成员与姻亲方之间的Hamilton系数,具体计算该姻亲与家族业主之间的广义亲缘系数。例如,女婿与家族业主之间的广义亲缘系数计算方式为父女之间的亲缘系数(0.5)乘以夫妻之间的亲缘系数(0.5),因此翁婿之间的亲缘关系强度为0.25,也验证了“女婿能顶半个儿”的民俗惯例,一定程度上印证了该测量的合理性。此外,基于中国传统的社会文化规范,亲缘系数的测量通常按照父系血缘来决定自己和他人的亲缘关系强度,并且控股家族的业主通常在企业内担任权威最高的董事长。因此,本研究以家族企业的董事长作为家族的核心,基于此计算每一位家族高管与董事长的亲缘关系强度,并将全部亲缘系数加总后取均值,作为该企业的亲缘关系强度,该系数越大,意味着涉入管理的家族高管与实控家族的血缘联结越紧密。

代际传承。代际传承反映了家族的传承意愿与长远发展期望。参考祝振铎等(2021)、刘星等(2021)的研究,将创始人的儿子、女儿、女婿、儿媳视为家族二代,当家族二代进入董事会或高管团队并担任具体职位且父辈仍在企业中任职时,代际传承赋值为1,否则赋值为0。

家族企业合法性。世界价值观调查数据提供了中国不同省份在个人价值观方面的丰富数据。本研究以Berrone等(2022)研究和世界价值观调查数据为基础,从代际传承倾向(intergenerational survival orientation)、内部凝聚力(in-group solidarity)和父权统治(patriarchal domination)三个维度来构建家族企业合法性测量指标。首先,针对第六轮、第七轮世界价值观调查数据,计算每个维度所有题项的平均值;其次,对三维度得分进行加总后取均值,得到每一轮次家族企业合法性取值;最后,对第六轮、第七轮的家族企业合法性取值加总后取均值,再根据企业所处的省份进行匹配,得到每个企业所处地区的家族企业合法性取值。

结果与前因条件与测量说明详见表2。

表2 结果与条件的选择和具体测量

变量类型	变量名称	测量方式
结果	分殊偏待	从年酬、股权和董事会职位任职三个维度分别计算分殊偏待程度,标准化后加总
前因条件	家族控制	控股家族的持股比例(%)
	外部监督	机构投资者的持股比例(%)
	市场竞争	1减赫芬达尔指数
	亲缘关系	基于Hamilton亲缘系数,计算每位家族高管与董事长的亲缘系数,并将所有亲缘系数加总并取均值,得到企业层面的亲缘关系强度
	代际传承	虚拟变量,处于代际传承期为1,否则为0
	家族企业合法性	利用第六轮、第七轮世界价值观数据的9个题项进行指标构建

3. 变量测量与校准

在fsQCA分析中,结果使用模糊集表述,前因条件既可使用模糊集表述,也可使用清晰集表述。在本研究中,除了前因条件代际传承采用完全隶属或者完全不隶属的二元清晰集校准外,其他前因条件和结果均进行模糊集校准,将当前的连续变量转变为模糊变量,从而将研究精度从某一前因条件“是否存在”提升为某一条件存在或不存在的“程度”对于结果变量的更细微的影响,有利于进行更细致的研究(Fiss, 2011)。

Ragin和Fiss(2008)认为应当基于理论知识和经验证据来确定3个定性锚点的具体位置。尽

管QCA研究在管理学领域的应用日益增长,但整体上仍处于起步阶段。与本文关注的结果和条件直接相关的QCA研究尚未出现,因此缺乏可供参考的理论依据与实践经验。当没有理论或达成共识的经验知识作为校准依据时,本文遵循主流QCA的做法并借鉴前人研究,采用客观分位数的方法来确定3个定性锚点的位置,该方法已经得到了国内外诸多学者的运用与证明(杜运周等,2022;Ragin和Fiss,2008)。具体而言,本文参照张明等(2020)、于晓东等(2019)等学者的研究,采用直接校准法,使用结果与前因条件的90%、50%和10%分位数分别作为完全隶属、转折点和完全不隶属的三个定性锚点,并利用fsQCA 3.0软件将以上数据转换为集合隶属值。

此外,为避免案例由于在前因条件或结果集合的隶属度恰好为0.50而被删除,无法纳入真值表分析,本研究遵循以往研究的做法(杜运周等,2022;程建青等,2021),将校准后恰好为0.5的样本数值分别减去0.001常数。表3展示了结果与六个前因条件的描述性统计及校准情况。

表3 结果和条件的描述性统计与校准

结果和条件	描述性统计				校准		
	均值	标准差	最大值	最小值	完全不隶属	交叉点	完全隶属
分殊偏待	0.07	1.69	5.34	-8.55	-2.08	0.02	2.22
家族控制	0.45	0.14	0.9	0.2	0.27	0.45	0.63
外部监督	31.8	25.37	88.69	0.02	4.33	22.09	70.42
市场竞争	0.82	0.15	0.96	0.10	0.63	0.86	0.95
亲缘关系	0.67	0.13	1.00	0.2	0.50	0.67	0.83
代际传承	0.32	0.47	1.00	0.00	0	-	1
家族企业合法性	2.82	0.13	3.29	2.31	2.76	2.84	2.96

四、实证结果与分析

(一)单个条件的必要性分析

在分析模糊集真值表之前需要检查前因条件的必要性。必要条件指的是导致结果发生必然存在的条件,但它的存在并不必然导致结果的发生,通常要求所有前因条件的一致性值均低于0.9(Bell等,2014)。本研究分析了六个前因条件及其“非集”状态分别对高程度分殊偏待和非高程度分殊偏待的必要性。表4为单个条件的必要性分析结果。从表4中可知,所有前因条件的一致性均小于0.9,这表明没有条件是构成高程度分殊偏待和非高程度分殊偏待的必要条件,同时也意味着需要考察多个条件组态对于高程度分殊偏待和非高程度分殊偏待的协同影响。

表4 单个条件的必要性分析

前因条件	高程度分殊偏待		非高程度分殊偏待	
	一致性	覆盖度	一致性	覆盖度
家族控制	0.64	0.66	0.56	0.56
~家族控制	0.57	0.57	0.66	0.65
外部监督	0.52	0.54	0.66	0.66
~外部监督	0.67	0.66	0.54	0.53
市场竞争	0.67	0.63	0.63	0.59
~市场竞争	0.57	0.61	0.60	0.64
亲缘关系	0.68	0.66	0.59	0.56
~亲缘关系	0.55	0.58	0.65	0.67
代际传承	0.27	0.42	0.38	0.58
~代际传承	0.73	0.54	0.62	0.46
家族企业合法性	0.48	0.60	0.53	0.64
~家族企业合法性	0.71	0.60	0.67	0.56

(二)条件组态的充分性分析

充分性分析使用真值表算法来确定相关组态与结果的充分性,使用一致性门槛值进行衡量,筛选出对结果具有充分性解释的前因条件构型。学者们通常认为,当条件组态充分性的一致性水平大于0.75时,该组态可视为结果的充分性组态(Schneider和Wagemann,2012;Ragin,

2006)。鉴于研究样本与具体情境的差异,现有研究所确定的一致性阈值也有所差别,并非完全相同(张明和杜运周,2019)。参照以往研究并根据真值表中一致性分布呈现的缺口,本文将一致性阈值确定为0.85,并将PRI一致性阈值设置为0.70以减少潜在的矛盾组态(杜运周和贾良定,2017;曹钰华等,2023)。

此外,特定组态覆盖的案例数量也是特定组态进入布尔最小化过程的筛选标准。频数阈值需要依据样本规模而定,通常样本规模越大,相应的频数阈值也会越高。现有研究表明,案例阈值的选择需要充分考虑具体研究的细节,对于100以内的中小样本而言,频数阈值通常不得少于1;而对于大样本而言,频数阈值可以适当提高(Schneider和Wagemann,2012;张明和杜运周,2019)。学者们通常建议频数阈值是样本的1.5%(杜运周等,2022)。在综合考虑本研究的样本规模、真值表中显示的样本覆盖情况以及以往研究规范,本研究将频数阈值设定为10,即只有当至少10个案例同时印证某一前因条件组合时,本研究才将其纳入前因条件构型中,此时纳入分析的样本超过75%,最大限度地减少个案与特例对于结果的干扰与误导(杜运周和贾良定,2017)。此外,在反事实检验部分,本研究认为,所有前因变量的存在与不存在都可能导致家族企业分殊偏待,因此不对前因条件能否以及如何影响结果做出提前判断,即选择“Present/Absent”。

本文遵循主流研究的做法(Fiss,2011;Ragin和Fiss,2008;杜运周和贾良定,2017),在结果中主要呈现中间解并辅以简约解,即将同时存在于中间解和简约解中的条件视为核心条件,仅存在于中间解的条件则视为辅助条件。表5为实现高程度分殊偏待与实现非高程度分殊偏待的组态分析结果。

表5 分殊偏待的前因条件构型

前因条件	高程度分殊偏待				非高程度分殊偏待	
	能力-意愿 双高主导型		意愿-能力 补充型	能力-意愿 协同型	能力-意愿 双低约束型	意愿-能力 断裂型
	H1	H2	H3	H4	L1	L2
家族控制	●	●		●	⊗	⊗
外部监督	⊗		⊗	⊗	●	⊗
市场竞争		⊗	●	●	●	●
亲缘关系	●	●	●		⊗	
代际传承	⊗	⊗	⊗	⊗		●
家族企业合法性		⊗	●	●	●	⊗
原始覆盖率	0.28	0.20	0.15	0.15	0.18	0.07
唯一覆盖率	0.06	0.04	0.02	0.02	0.04	0.04
一致性	0.90	0.88	0.87	0.88	0.88	0.90
总体解的覆盖率	0.36				0.21	
总体解的一致性	0.84				0.87	

注:“●”表示核心前因条件(存在);“⊗”表示核心前因条件(缺失);“●”表示辅助前因条件存在;“⊗”表示辅助前因条件缺失;“(空白)”表示前因条件可有可无。

从表5中看出,就单个组态而言,导致高/非高程度分殊偏待的六种组态的一致性值均高于普遍接受的一致性标准0.80。其中,对于导致高程度分殊偏待的四种组态而言,其总体解的一致性为0.84,高于可接受的一致性水平0.80,总体解的覆盖率为0.36。其中,组态H1的原始覆盖率和唯一覆盖率是最高的,表明组态H1是四种组态中经验相关性最强的组态。对于导致非高程度分殊偏待的组态而言,总体解的一致性为0.87,总体解的覆盖率为0.21。其中,第一种组态的原始覆盖率是最高的,表明该组态是经验相关性最强的组态。

1. 高程度分殊偏待的前因条件构型分析

(1) 前因条件构型H1

前因条件构型H1表明家族控制程度高、外部监督弱和亲缘关系强是核心条件,未处在代际传承阶段是辅助条件。这一组态反映出,当家族持有绝对优势的控制权时,控股家族在企业内部资源分配及政策推行等方面起决定性作用,进一步保障了控股家族的执行力,使得控股家族更有能力实现维护家族利益的愿望(Gómez-Mejía等,2011;Chrisman等,2012)。同时,在强大的家族控制与浓厚亲缘联结的情境下,作为外部监督力量的机构投资者持股比例低,有限的话语权使其心有余而力不足,难以对控股家族过度优待家族成员行为进行有效制约(Jiang等,2010;姜付秀等,2020)。此外,涉入企业管理的家族高管与控股家庭的亲缘关系更强,“血浓于水”的生物本性以及长期生活的默契使得控股家族更信任家族成员,更愿意将家族成员视为“忠诚的管家”从而给予优待,希望将其留在企业内部,发挥独特的家族治理优势(Verbeke和Kano,2012;王明琳等,2014)。不仅如此,在此构型中,外部的市场竞争压力及制度环境并未发挥作用,控股家族更愿意且有能力强以家族为中心的非经济目标,驱动了高程度分殊偏待的出现。

(2) 前因条件构型H2

前因条件构型H2表明,家族控制程度高、市场竞争弱、亲缘关系强和家族企业合法性程度低是核心条件,企业未处于代际传承阶段是辅助条件。该组态反映出,家族企业面临较低的市场竞争压力,相对友好的行业环境使得控股家族对非家族成员的依赖程度有所降低,无需分权或额外配置资源应对竞争(Chua等,2009;Stewart和Hitt,2012),叠加家族的绝对控制权与亲缘联结,控股家族更加“有恃无恐”追求以家族为中心的非经济目标,通过优待家族成员的方式将其留在企业内,充分发挥家族参与的优势以推动企业发展,从而导致企业内部较高分殊偏待(Bertrand和Schoar,2006;Gómez-Mejía等,2007)。在此构型中,企业所处地区的家族企业合法性较低,社会公众对于家族企业基于家族身份而差别对待家族成员和非家族成员的包容度较低,分殊偏待行为缺乏一定的外部合法性(Berrone等,2022)。尽管如此,血缘联结带来的内生驱动力,控股家族强大的统治权叠加较弱的市场竞争压力,控股家族优待家族成员的意愿与能力大幅提升,家族企业无需通过营造公平氛围或优待非家族成员来维护家族形象以及获取外部合法性,进而导致了较高分殊偏待的产生。

前因条件构型H1和H2均呈现亲缘关系强、家族控制程度高、无传承意愿,同时缺乏外部监督与市场竞争压力的特点。该类组态表明,一方面,涉入管理的家族成员与控股家族关系紧密,“血浓于水”的亲缘关系强化了控股家族为家族成员提供多方面照顾与优待的意愿;另一方面,控股家族持股比例高,强大的控制权与决策权使其更有能力在资源分配时向家族成员倾斜。此时,企业所面临的监督约束与生存压力较弱,控股家族更愿意且更有能力追求以家族为中心的非经济目标,从诸多方面优待家族成员。因此,本研究将两类组态命名为“能力-意愿双高主导型”。该类组态覆盖度最大,说明它是导致高程度分殊偏待产生的主要路径。

(3) 前因条件构型H3

前因条件构型H3表明,外部监督弱、市场竞争激烈、亲缘关系强和家族企业合法性程度高是核心条件,家族企业并未处于传承阶段是辅助条件。这一组态反映的是,在企业内部,关系紧密的核心亲属参与企业经营,血缘背后的情感价值与身份认同诉求,激发了控股家族“舐犊情深”的利他意愿。依据情感经验法则(Gilovich等,2002;Slovic等,2007),控股家族在面对家族成员时,通常会有更加积极的情绪,投入情感更多,情感依恋更深;对非家族成员则投入情感少,情感联结程度低。因此,在情感经验法则与身份认同需求驱动下,控股家族更愿意优待家族成

员。此外,家族企业的目标设定与行为选择也会受到所处外部环境的影响(王明琳和陈凌,2013)。当企业处于家族企业合法性较高的地区时,家族文化与氛围更为浓厚,家族企业普遍存在,亲属关系是社会交往与经济交换的主要渠道,以家族内部和谐与团结为主的情感目标重要性提升,家族企业以能照顾好家族员工而自豪并感到心理满足。加之在该情境下,社会公众更能接受和理解家族逻辑,企业内的非家族成员认为控股家族的优待行为具有一定的合理性,并不会引起较强的不公平感,缓解了控股家族对于分殊偏待行为负面影响的担忧(Khatri等,2005;吴超鹏等,2019)。因此,当参与管理的家族成员与控股家族血缘关系更加紧密时,家族之间深厚的情感基础叠加外部制度环境所赋予的优待家人行为的合法性,不仅放大了控股家族与生俱来的亲缘利他倾向与家族提供的情感需求,更可以作为一种补充性力量,通过提供充足的心理动机与社会正当性,弥补了家族控制权力的不足,也一定程度上抵消了市场竞争压力对于控股家族的自由裁量权与可支配资源的约束,从而催生了较高分殊偏待。基于此,本研究将该类组态命名为“意愿-能力补充型”。

(4)前因条件构型H4

前因条件构型H4表示家族控制程度高、外部监督弱、市场竞争激烈、未发生代际传承和家族企业合法性程度高是核心条件。这一组态反映出,当企业处于家族企业合法性更高的地区时,家族治理以及基于亲缘关系的资源分配行为具有更高的合法性,分殊偏待行为更为社会大众所接受(Berrone等,2022)。从能力的角度而言,控股家族拥有无可争议的控制权,保障了其追求非经济目标的自由裁量权。控股家族通常不愿意将股权授予非家族成员以免控制权被稀释,更愿意将熟悉且信任的家族成员吸纳到企业担任要职并授予大量的股权,进一步激发家族成员的主人翁意识并提升组织忠诚度,依靠家族内部的信任与团结实现以家族为中心的非经济目标。尽管机构投资者持股比例较低,有限的话语权使其难以发挥监督控股家族行为的治理作用,激烈的市场竞争通过绩效传导与生存压力,发挥出约束控股家族分殊偏待行为的积极作用,促使控股家族将更多的资源与注意力配置到产品创新以应对市场竞争,压缩了优待的空间与资源。从意愿的角度而言,亲缘关系缺失,控股家族基于血缘联结的亲缘利他倾向与内生驱动力相对不足。然而,外部制度环境赋予分殊偏待行为的合法性,控股家族的分殊偏待行为会被视为理所应当,甚至是期待的“正当行为”,外部制度环境提升了控股家族优待家族成员的意愿。因此,在此类构型中,尽管控股家族优待家族成员的能力和意愿均处于适中水平,但意愿与能力协同作用、互相强化,导致了高程度分殊偏待的产生(Verbeke和Kano,2012;Berrone等,2022;吴超鹏等,2019)。基于以上分析,本研究将该类组态命名为“能力-意愿协同型”。

(5)导致高程度分殊偏待产生的四类条件构型的对比与总结

四类组态的分析充分说明了分殊偏待产生的“殊途同归”。分殊偏待是不同层面因素相互协作的结果,而这些因素背后折射出不同来源的治理能力与目标偏好,能力与意愿共存且相互作用,催生了较高分殊偏待。多元前因之间存在彼此增强、替代、补充等交互效应。通过横向对比导致高程度分殊偏待产生的四类组态可以发现,亲缘关系和家族控制分别在三类组态中出现,是导致分殊偏待产生的核心要素。亲缘关系和家族控制可以相互增强,产生协同作用,弥补外部制度环境合法性的缺失(组态H1、H2)。由此,本研究提出以下命题:

命题1:分殊偏待的产生既需要控股家族具备较强的能力实施区别对待,又需要具备较强的亲缘利他意愿,能力与意愿缺一不可。

命题2:亲缘关系驱动的亲缘利他意愿与家族控制所赋予的行为能力是导致分殊偏待产生的核心要素。

制度层面的家族企业合法性作为外部合法性来源,通过降低分殊偏待行为的心理成本,强

化了控股家族优待家族成员的意愿,可弥补企业内部家族控制能力不足或亲缘关系缺失。当仅存在强亲缘关系或仅存在高家族控制时,只要企业处于家族企业合法性高的制度环境中,制度环境提供的合法性可为控股家族提供外源动力(组态H3、H4)。此外,家族企业合法性作为外生意愿补充,可与亲缘关系或家族控制产生协同作用,削弱了市场竞争的约束效应,共同导致较高程度的分殊偏待产生(组态H3、H4)。由此,本研究提出以下命题:

命题3:家族企业合法性作为亲缘利他意愿的外部补充,为控股家族追求非经济目标提供驱动力,弱化了市场竞争的约束效应。

2.非高度分殊偏待的前因条件构型分析

在上述分析基础上,本研究继续对分殊偏待的“非集”(即非高度的分殊偏待)展开分析,旨在实现对“因果不对称性”的探究,更加全面地揭示分殊偏待的产生路径,深化对于分殊偏待现象的理解。本研究发现两种组态能够导致非高度的分殊偏待产生,具体分析如下:

(1)前因条件构型L1

前因条件构型L1表示家族控制弱、外部监督力量强、市场竞争激烈、亲缘关系弱和家族企业合法性程度高是核心条件。从能力的角度而言,该类组态反映出控股家族优待家族成员的能力较弱。在企业内部,控股家族涉入程度较低,一方面体现在直系亲属较少参与企业运营;另一方面体现在家族控制权较弱,控股家族积极引入外部资本以获取发展资源,不断提升治理的专业化水平(Chua等,2009; Miller等,2014; Fang等,2016)。机构投资者作为重要的非家族治理力量,通常利用自身的投资经验与信息优势,积极监督与约束控股家族的自利行为(王垒等,2020)。机构投资者深谙家族偏私行为的弊端,除积极建言献策外,还会通过“用脚投票”的方式对控股家族施压(Misangyi和Acharya,2014)。因此,机构投资者较高的持股比例提升了其在企业内的话语权,提升治理的专业化水平并完善激励体系设计,限制了控股家族优待家族成员的行动自由与可用资源(Lien和Li,2014)。在企业外部,激烈的市场竞争环境挤压企业盈利空间,倒逼企业不断改进运营效率,也使得企业更加依赖非家族高管。非家族高管通常拥有更丰富的专业知识和多样化的社会资本,能有效帮助企业应对市场竞争(Chrisman等,2014; 严若森和赵亚莉,2022)。为了更好地激励非家族成员,控股家族需要约束家族私利,提升治理的专业化水平,推行任人唯贤的原则,将更多的利益与决策权让渡给非家族高管以充分调动其主动性,一定程度上限制了控股家族资源配置的能力与空间(Jennings等,2018)。

从意愿的角度,尽管较高的家族企业合法性提高了社会公众对控股家族优待行为的接受程度,亲缘关系的缺失也使得控股家族缺乏亲缘利他的内源动力,降低了控股家族优待家族成员的意愿。此外,在机构监督者强力监督和激烈市场竞争的双重生存压力下,制度环境所赋予的合法性也随之弱化,家族企业的生存与发展成为首要目标。为避免“一着不慎,满盘皆输”的局面,控股家族会提升经济目标的优先级,更愿意给予非家族高管优厚的待遇以调动其积极性、应对市场竞争挑战,从而展现出公平对待甚至反向分殊偏待的行为。因此,当控股家族优待家族成员的能力不足且意愿较低时,往往呈现出较低程度的分殊偏待。基于以上分析,本研究将此类组态命名为“能力-意愿双低约束型”。

(2)前因条件构型L2

前因条件构型L2表示企业处于市场竞争激烈、企业处于传承阶段和家族企业合法性低是核心条件,家族控制弱和外部监督弱是辅助条件。以往诸多学者认为,跨代传承与永续经营是家族企业的本质(Chrisman等,2012; 窦军生和吴赛赛,2019)。从意愿的角度,当家族企业处于代际传承阶段时,让二代顺利地接班是首要目标。传承的使命往往会激发家族一代的帮扶意愿,创一代通常会倾尽全力并通过多种方式帮扶二代(祝振铎等,2021; 李新春等,2015)。然而,

家族企业合法性较低的外部制度环境使得家族企业的生存与发展缺乏社会认同,导致家族企业传承与发展面临更多的质疑与挑战,而控股家族偏爱家族成员的行为不仅会引发非家族高管的不公平感,导致组织内人心涣散与人才流失(曾颖娴等,2021),还会消极影响家族声誉与企业形象。这些均会抑制控股家族偏待家族成员的意愿并促使控股家族调整目标优先级,减少以家族私利为主的约束型社会情感财富目标,更偏好延伸型的社会情感财富目标。比如,控股家族要积极维护与不同利益相关者的关系,尤其是对于经验丰富的非家族高管,控股家族需要给予充分的尊重与优待,使其愿意留在企业以发挥“辅佐大臣”“传帮带”的积极作用,助力二代顺利接班(窦军生和贾生华,2008)。而跨代传承的使命会激发控股家族的亲缘利他意愿,外部制度环境合法性的缺失会迫使控股家族调整目标偏好,从长远出发,适当控制家族私利,统筹兼顾利益相关者的权益,降低传承期的动荡与风险(Lumpkin和Brigham,2011)。因此,代际传承与不利的外部制度环境相互作用下,控股家族优待家族成员的意愿呈现适中水平。

从能力的角度,激烈的市场竞争加剧了家族企业传承期间的生存压力,约束了控股家族的行为能力与可用资源。激烈的市场竞争使得控股家族必须集中资源以保持竞争力,从而更依赖非家族高管的核心贡献。同时,为有效激励与留住这些非家族人才,家族需要让渡部分家族利益与决策权力,进一步稀释了其控制权,降低了控股家族实施差别对待行为的能力。因此,尽管传承意愿强烈,但外部市场竞争压力以及制度环境合法性的不足,共同削弱了控股家族优待家族成员的能力,导致了意愿与能力之间的“断裂”,难以催生较高分殊偏待行为。基于以上分析,本研究将此类组态命名为“意愿-能力断裂型”。

(3)导致非高程度分殊偏待产生的两类条件构型的对比与总结

通过对上述组态分析可知,控股家族亲缘利他意愿与能力的共同缺失或意愿与能力断裂均会导致非高程度的分殊偏待。非高程度分殊偏待的两类前因条件构型均存在激烈的市场竞争,说明市场竞争是导致非高程度分殊偏待出现的核心要素。市场竞争作为外部治理力量,可以通过绩效压力传导与企业内部的控股家族产生互动,通过资源约束与权力稀释来减弱控股家族的自由裁量权,提升经济目标的重要性与优先级,发挥出积极的治理效应。

基于此,本研究提出以下命题:

命题4:市场竞争作为外部约束力量是导致非高程度分殊偏待产生的核心要素。

两类组态中的家族企业除了均面临市场竞争外,还需要应对其他类型的压力。前因条件构型L1是市场竞争压力与外部监督压力相互作用,机构投资者深度参与公司内部治理,能够对控股家族的决策与资源配置进行持续监督。机构投资者的监督形成了关键的内部治理力量,与外部市场竞争压力协同作用,共同约束着控股家族实施分殊偏待的能力。前因条件构型L2则是市场竞争压力与代际传承相互作用,跨代传承通常会激发控股家族的亲缘利他意愿,然而市场竞争引发的资源约束抑制了控股家族落实利他意愿的能力,使得控股家族“有心无力”实施分殊偏待行为。在传承情境下,能力的不足不仅造成了意愿与能力之间的割裂,控股家族的目标偏好也会进行适应性调整,降低对于家族私利为主的目标优先级,提升了对以代际传承和家族声誉为主的非经济目标以及经济目标的优先级,期望通过提升绩效以及兼顾多方权益,尤其是通过公平待遇甚至更优待非家族成员向外界传达积极的治理信号,帮助控股家族树立良好形象,助力代际传承顺利开展。两类组态均说明,市场竞争体现的能力约束可与不同情境因素相互作用,既可与机构投资者的监督力量相互强化,也可与制度压力共同影响代际传承过程,推动控股家族目标偏好转变,约束自利行为,统筹兼顾多方利益主体的诉求,追求经济目标与非经济目标的平衡。基于此,提出以下命题:

命题5:机构投资者的监督可与市场竞争产生协同治理效应,共同约束了控股家族实施分

殊偏待的能力。

同时,从两种组态的对比来看,尽管家族企业所嵌入的外部制度环境赋予了分殊偏待行为一定的合法性,市场竞争引发的生存压力与传承动力仍会促使家族企业提升对于非家族利益主体与经济目标的关注。控股家族通过减少家族利他行为,让渡部分家族利益,为非家族成员提供优厚待遇与更多的发展机会,以此激发非家族人力资本的积极效应,助力企业实现基业长青。基于此,提出以下命题:

命题6:传承情境下,市场竞争导致的能力约束会影响控股家族的目标偏好与亲缘利他意愿,提升了对延伸型社会情感财富目标和经济目标的重视程度,共同导致非高程度分殊偏待的产生。

(4)高/非高程度分殊偏待六类条件构型的对比与总结

高程度分殊偏待的四种条件构型均呈现出控股家族优待家族成员能力强且意愿强烈的特征,而非高程度分殊偏待的两种组态呈现出能力不足或亲缘利他意愿不足的特征,进一步支持了命题1。同时,高程度分殊偏待的两种组态和非高程度分殊偏待的两种组态均出现了激烈的市场竞争,但引发了不同的结果。这不仅证明了前因条件与分殊偏待之间存在因果不对称性,更进一步说明,尽管市场竞争作为外部治理力量是导致非高程度分殊偏待的核心要素,但需要与其他前因条件互动,通过共同约束控股家族的能力或抑制意愿才能充分发挥治理效应。

(三)稳健性检验

鉴于QCA是一种集合论方法,本研究参照以往研究(杜运周等,2022;张明和杜运周,2019),通过调整校准标准、调整案例频数阈值及一致性阈值的方式来检验结果的稳健性。具体来说,本研究根据原始数据分布情况选择各条件因素与结果的95%、50%及5%分位数作为三个定性锚点的阈值,重新校准后再次分析,结果并无实质性变化。本研究还借鉴Ordanini等(2014)的做法,将一致性阈值提高0.01,即用0.86代替0.85使用更为严格的阈值,也尝试将案例频数阈值从10增加至11或降低至9,再次展开分析后,呈现的组态结果并无实质性变化,仅是各组态的一致性水平、原始覆盖率、唯一覆盖率等结果在数值上发生了微小变动,表明本研究的分析过程和结果具有较高稳健性水平。

五、总结与展望

(一)研究结论

分殊偏待的产生并非单一因素所致,而是控股家族与多方利益相关者参与企业治理过程中产生互动,内外部不同来源的治理力量与意愿交织下的产物。以往关于分殊偏待的研究大多单独考虑某一个或两个特定因素的影响,忽视了多因素背后体现的意愿与能力之间的相互作用及复杂因果关系,导致分殊偏待的研究结论呈现出碎片化、主观化、简单化的状况。因此,本研究基于组态思维,从“能力-意愿”理论框架出发,聚焦于驱动控股家族产生分殊偏待的动机因素和影响控股家族实施分殊偏待行为的能力因素,通过模糊集定性比较分析(fsQCA)方法探究亲缘关系、家族控制、代际传承、外部监督、市场竞争以及家族企业合法性共六个重要前因条件之间的联动作用,揭示导致分殊偏待产生的条件组态及其背后的理论解释。

本研究发现共有三类组态可以导致家族企业产生较高分殊偏待,这说明了分殊偏待产生的“殊途同归”。每一种组态都指明了在不同条件组态下,只有控股家族优待家族成员的能力与亲缘利他意愿共存时才能导致高程度分殊偏待的产生,表明分殊偏待是不同层面因素相互协作的结果,而这些因素背后折射出控股家族的行为能力及其对以家族为中心的非经济目标的重视程度。其中,亲缘关系驱动的亲缘利他意愿与家族控制所赋予的行为能力是导致高

程度分殊偏待产生的核心要素。家族企业合法性作为控股家族亲缘利他意愿的外部补充条件,降低了差别对待的心理成本,为控股家族追求非经济目标提供外源驱动力,弱化了市场竞争的约束效应。

此外,有两类组态可以导致非高分度的分殊偏待产生。这两类前因条件构型表明,控股家族亲缘利他意愿与行为能力的共同缺失或意愿与能力之间的断裂均会导致非高分度的分殊偏待的产生。其中,市场竞争作为重要的外部治理力量,通过绩效压力传导与企业内部的控股家族产生互动,通过资源约束与权力稀释弱化了控股家族的自由裁量权,提升经济目标的重要性与优先级,是导致非高分度分殊偏待产生的核心要素。以机构投资者为主的外部监督可与市场竞争产生协同作用,共同约束了控股家族实施分殊偏待的能力。传承情境下,市场竞争引发的能力约束会影响控股家族的目标偏好与亲缘利他意愿,提升了对于延伸型社会情感财富目标和经济目标的重视程度,共同导致非高分度分殊偏待产生。这些结论也进一步证明了前因条件与分殊偏待之间存在因果不对称性。

(二)研究贡献

本研究主要从以下三方面作出贡献。第一,本研究从“能力-意愿”理论视角揭示了分殊偏待的形成机制,通过探究控股家族优待家族成员的行为能力与亲缘利他意愿之间的匹配与互动过程,不仅解释了分殊偏待理论预测与现实情况的矛盾,深化了对于分殊偏待概念内涵的理解,也进一步揭示了机构投资者与市场竞争这两种治理力量通过能力约束机制起到积极监督与治理作用,将分殊偏待与家族企业二元目标和治理环境进行整合,深化了对内外部治理机制互动的理论认识,拓展了分殊偏待的理论边界并丰富了家族企业治理的相关研究。控股家族与企业内外多方利益主体相互影响,背后折射出不同来源和水平的治理能力与目标偏好,能力与意愿的相互作用导致了不同程度分殊偏待的产生。控股家族仅存在优待家族成员的意愿或行为能力,难以导致高分度分殊偏待的产生。第二,本研究运用模糊集定性比较分析方法揭示了多因素之间的协同作用,剖析了意愿与能力的互动过程,对比分析了高分度分殊偏待与非高分度分殊偏待的多种条件组态,厘清了家族企业分殊偏待的产生机制与作用路径,弥补了以往理论推演与单要素讨论的不足,推动了分殊偏待的研究从单一视角向整体多维视角转变,同时响应了Samara等(2021)对于多方法探究分殊偏待产生原因的呼吁,将QCA方法引入家族企业内部治理的研究,丰富了分殊偏待的研究方法工具箱。第三,在实践启示方面,本研究通过识别多种影响分殊偏待产生的能力或意愿因素,为家族企业更好地认识与应对分殊偏待问题提供思路,有利于控股家族更好地协调自身与多方利益者的目标偏好与利益诉求,根据企业内外部环境因时制宜、因势利导,完善内部治理并提升资源配置效率。在管理过程中,控股家族既可以通过分殊偏待凝聚家族力量,特定情境下也可以通过公平对待或反向分殊偏待来激发非家族成员的积极性与主动性,促进控股家族与非家族成员互动,缓解双方之间的目标冲突,从而实现家族系统与企业系统的双元平衡。

(三)研究局限

本研究也存在一些不足与局限。首先,鉴于QCA方法的限制,本研究依据“能力-意愿”理论框架及在文献综述的基础上识别出六种重要的前因条件并进行分析。然而,不可否认的是还有诸多因素会影响分殊偏待的产生,例如创始人特质、组织结构及正式的制度环境等仍有待探究。因此,未来研究可以从不同的理论视角出发,进一步挖掘导致分殊偏待产生的因素及内在作用机制,通过多元化的研究方法,不断深化对于分殊偏待成因的理解。其次,不同的研究情境和样本选择可能会导致不同的条件组态产生。未来研究可以聚焦于高新技术行业或资本密集型行业,以此丰富分殊偏待的研究情境,进一步深化对于分殊偏待现象的理解。最后,家族企业

分殊偏待并非一成不变。实际上,随着家族企业的不断发展,控股家族与不同利益相关者之间的互动关系也会随之变化,导致分殊偏待也处在动态演变过程中。因此,未来研究可以进一步采用动态QCA或案例研究等方法,更深入地探究时间维度上分殊偏待的演变过程。

主要参考文献

- [1]曹钰华,张延莉,石蓉荣,等.数字化转型驱动的专精特新“小巨人”组织韧性前因组态研究——基于上市企业年报文本挖掘的fsQCA分析[J].外国经济与管理,2023,45(10):68-83.
- [2]陈德球,魏刚,肖泽忠.法律制度效率、金融深化与家族控制权偏好[J].经济研究,2013,48(10):55-68.
- [3]陈信元,靳庆鲁,肖土盛,等.行业竞争、管理层投资决策与公司增长/清算期权价值[J].经济学(季刊),2013,13(4):305-332.
- [4]程建青,罗瑾琮,杜运周,等.何种创业生态系统产生女性高创业活跃度?[J].科学学研究,2021,39(4):695-702.
- [5]窦军生,吴赛赛.家族企业中的长期导向研究综述与展望[J].经济管理,2019,41(6):194-208.
- [6]窦军生,张玲丽,王宁.社会情感财富框架的理论溯源与应用前沿追踪——基于家族企业研究视角[J].外国经济与管理,2014,36(12):64-71,80.
- [7]杜运周,贾良定.组态视角与定性比较分析(QCA):管理学研究的一条新道路[J].管理世界,2017,(6):155-167.
- [8]杜运周,刘秋辰,陈凯薇,等.营商环境生态、全要素生产率与城市高质量发展的多元模式——基于复杂系统观的组态分析[J].管理世界,2022,38(9):127-144.
- [9]巩健,陈凌,王健茜,等.从众还是独具一格?——中国国家家族企业战略趋同的实证研究[J].管理世界,2016,(11):110-124.
- [10]贺小刚,连燕玲.家族权威与企业价值:基于家族上市公司的实证研究[J].经济研究,2009,44(4):90-102.
- [11]黄钟仪,邓翔,许亚楠,等.激励与监督——高新技术企业与非高新技术企业创新治理机制组合的QCA分析[J].南开管理评论,2023,26(5):147-158.
- [12]姜付秀,申艳艳,蔡欣妮,等.多个大股东的公司治理效应:基于控股股东股权质押视角[J].世界经济,2020,43(2):74-98.
- [13]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):110-124,187-188.
- [14]梁上坤.机构投资者持股会影响公司费用黏性吗?[J].管理世界,2018,34(12):133-148.
- [15]刘星,苏春,邵欢.代际传承与家族董事席位超额控制[J].经济研究,2021,56(12):111-129.
- [16]任宗强,黄奥,虞曦凯,等.高新技术制造企业风险承担影响机制的组态路径研究:基于激励与监督视角[J].管理工程学报,2024,38(5):52-65.
- [17]谭庆美,刘子璇,孙雅妮.亲缘利他水平提高会改善家族企业治理效率么?——基于企业生命周期视角[J].预测,2021,40(3):1-8.
- [18]王垒,曲晶,赵忠超,等.组织绩效期望差距与异质机构投资者行为选择:双重委托代理视角[J].管理世界,2020,36(7):132-152.
- [19]王明琳,陈凌.代理人还是管家——基于双重嵌入视角的家族企业行为及绩效研究[J].中山大学学报(社会科学版),2013,53(2):180-188.
- [20]王明琳,徐萌娜,王河森.利他行为能够降低代理成本吗?——基于家族企业中亲缘利他行为的实证研究[J].经济研究,2014,49(3):144-157.
- [21]魏春燕,陈磊.家族企业CEO更换过程中的利他主义行为——基于资产减值的研究[J].管理世界,2015,(3):137-150.
- [22]吴超鹏,薛南枝,张琦,等.家族主义文化、“去家族化”治理改革与公司绩效[J].经济研究,2019,54(2):182-198.
- [23]许静静,吕长江.家族企业高管性质与盈余质量——来自中国上市公司的证据[J].管理世界,2011,(1):112-120.
- [24]许年行,于上尧,伊志宏.机构投资者羊群行为与股价崩盘风险[J].管理世界,2013,(7):31-43.
- [25]严若森,赵亚莉.厚此薄彼还是一视同仁?——高管结构性权力配置与家族企业长期投资[J].外国经济与管理,2022,44(10):54-69.
- [26]杨学儒,李新春.家族涉入指数的构建与测量研究[J].中国工业经济,2009,(5):97-107.
- [27]于晓东,李宇萍,王瑞华.家族企业为何解雇家族CEO?——基于QCA的探索性研究[J].经济管理,2019,41(5):55-71.
- [28]曾颖娟,邹立凯,李新春.家族企业传承期更容易发生高管辞职?[J].经济管理,2021,43(8):107-123.

- [29]张明,杜运周.组织与管理研究中QCA方法的应用:定位、策略和方向[J].管理学报,2019,16(9):1312-1323.
- [30]张明,蓝海林,陈伟宏,等.殊途同归不同效:战略变革前因组态及其绩效研究[J].管理世界,2020,36(9):168-185.
- [31]朱沆,Kushins E,周影辉.社会情感财富抑制了中国家族企业的创新投入吗?[J].管理世界,2016,(3):99-114.
- [32]朱沆,叶琴雪,李新春.社会情感财富理论及其在家族企业研究中的突破[J].外国经济与管理,2012,34(12):56-62.
- [33]朱建安,陈凌,巩键,等.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[J].南方经济,2017,(8):29-48.
- [34]朱晓文,吕长江.家族企业代际传承:海外培养还是国内培养?[J].经济研究,2019,54(1):68-84.
- [35]祝振铎,李新春,赵勇.父子共治与创新决策——中国国家族企业代际传承中的父爱主义与深谋远虑效应[J].管理世界,2021,37(9):191-206,232.
- [36]Anderson R C, Reeb D M. Founding-family ownership and firm performance: Evidence from the S&P 500[J]. The Journal of Finance, 2003, 58(3): 1301-1328.
- [37]Arregle J L, Hitt M A, Sirmon D G, et al. The development of organizational social capital: Attributes of family firms[J]. Journal of Management Studies, 2007, 44(1): 73-95.
- [38]Bell R G, Filatotchev I, Aguilera R V. Corporate governance and investors' perceptions of foreign IPO value: An institutional perspective[J]. Academy of Management Journal, 2014, 57(1): 301-320.
- [39]Berrone P, Cruz C, Gómez-Mejía L R. Socioemotional wealth in family firms: Theoretical dimensions, assessment approaches, and agenda for future research[J]. Family Business Review, 2012, 25(3): 258-279.
- [40]Berrone P, Duran P, Gómez-Mejía L R, et al. Impact of informal institutions on the prevalence, strategy, and performance of family firms: A meta-analysis[J]. Journal of International Business Studies, 2022, 53(6): 1153-1177.
- [41]Cabrera-Suárez M K, Déniz-Déniz M C, Martín-Santana J D. Family social capital, trust within the TMT, and the establishment of corporate goals related to nonfamily stakeholders[J]. Family Business Review, 2015, 28(2): 145-162.
- [42]Chrisman J J, Chua J H, Pearson A W, et al. Family involvement, family influence, and family-centered non-economic goals in small firms[J]. Entrepreneurship Theory and Practice, 2012, 36(2): 267-293.
- [43]Chrisman J J, Memili E, Misra K. Nonfamily managers, family firms, and the winner's curse: The influence of noneconomic goals and bounded rationality[J]. Entrepreneurship Theory and Practice, 2014, 38(5): 1-25.
- [44]Chua J H, Chrisman J J, Bergiel E B. An agency theoretic analysis of the professionalized family firm[J]. Entrepreneurship Theory and Practice, 2009, 33(2): 355-372.
- [45]Chung C N, Luo X W. Institutional logics or agency costs: The influence of corporate governance models on business group restructuring in emerging economies[J]. Organization Science, 2008, 19(5): 766-784.
- [46]Cruz C C, Gómez-Mejía L R, Becerra M. Perceptions of benevolence and the design of agency contracts: CEO-TMT relationships in family firms[J]. Academy of Management Journal, 2010, 53(1): 69-89.
- [47]Daspit J J, Chrisman J J, Sharma P, et al. Governance as a source of family firm heterogeneity[J]. Journal of Business Research, 2018, 84: 293-300.
- [48]De Massis A, Kotlar J, Chua J H, et al. Ability and willingness as sufficiency conditions for family-oriented particularistic behavior: Implications for theory and empirical studies[J]. Journal of Small Business Management, 2014, 52(2): 344-364.
- [49]Fang H C, Randolph R V D G, Memili E, et al. Does size matter? The moderating effects of firm size on the employment of nonfamily managers in privately held family SMEs[J]. Entrepreneurship Theory and Practice, 2016, 40(5): 1017-1039.
- [50]Fiss P C. Building better causal theories: A fuzzy set approach to typologies in organization research[J]. Academy of Management Journal, 2011, 54(2): 393-420.
- [51]Gómez-Mejía L R, Campbell J T, Martin G, et al. Socioemotional wealth as a mixed gamble: Revisiting family firm R&D investments with the behavioral agency model[J]. Entrepreneurship Theory and Practice, 2014, 38(6): 1351-1374.
- [52]Gómez-Mejía L R, Haynes K T, Núñez-Nickel M, et al. Socioemotional wealth and business risks in family-controlled firms: Evidence from Spanish olive oil mills[J]. Administrative Science Quarterly, 2007, 52(1): 106-137.
- [53]Greckhamer T. CEO compensation in relation to worker compensation across countries: The configurational impact of country-level institutions[J]. Strategic Management Journal, 2016, 37(4): 793-815.

- [54]Jaskiewicz P, Luchak A A. Explaining performance differences between family firms with family and nonfamily CEOs: It's the nature of the tie to the family that counts![J] *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2013, 37(6): 1361-1367.
- [55]Jeong S H, Kim H, Kim H. Strategic nepotism in family director appointments: Evidence from family business groups in South Korea[J]. *Academy of Management Journal*, 2022, 65(2): 656-682.
- [56]Jennings J E, Dempsey D, James A E. Bifurcated HR practices in family firms: Insights from the normative-adaptive approach to stepfamilies[J]. *Human Resource Management Review*, 2018, 28(1): 68-82.
- [57]Kano L, Verbeke A. Family firm internationalization: Heritage assets and the impact of bifurcation bias[J]. *Global Strategy Journal*, 2018, 8(1): 158-183.
- [58]Kellermanns F W, Eddleston K A. Feuding families: When conflict does a family firm good[J]. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2004, 28(3): 209-228.
- [59]Lien Y C, Li S M. Professionalization of family business and performance effect[J]. *Family Business Review*, 2014, 27(4): 346-364.
- [60]Lumpkin G T, Brigham K H. Long-term orientation and intertemporal choice in family firms[J]. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2011, 35(6): 1149-1169.
- [61]Madison K, Holt D T, Kellermanns F W, et al. Viewing family firm behavior and governance through the lens of agency and stewardship theories[J]. *Family Business Review*, 2016, 29(1): 65-93.
- [62]Miller D, Le Breton-Miller I, Minichilli A, et al. When do non-family CEOs outperform in family firms? Agency and behavioural agency perspectives[J]. *Journal of Management Studies*, 2014, 51(4): 547-572.
- [63]Misangyi V F, Acharya A G. Substitutes or complements? A configurational examination of corporate governance mechanisms[J]. *Academy of Management Journal*, 2014, 57(6): 1681-1705.
- [64]Ordanini A, Parasuraman A, Rubera G. When the recipe is more important than the ingredients: A qualitative comparative analysis (QCA) of service innovation configurations[J]. *Journal of Service Research*, 2014, 17(2): 134-149.
- [65]Ragin C C, Fiss P C. Net effects analysis versus configurational analysis: An empirical demonstration[A]. Ragin C C. *Redesigning social inquiry: Fuzzy sets and beyond*[M]. Chicago: University of Chicago Press, 2008.
- [66]Samara G, Jamali D, Parada M J. Antecedents and outcomes of bifurcated compensation in family firms: A multilevel view[J]. *Human Resource Management Review*, 2021, 31(1): 100728.
- [67]Sanchez-Famoso V, Akhter N, Iturralde T, et al. Is non-family social capital also (or *especially*) important for family firm performance?[J]. *Human Relations*, 2015, 68(11): 1713-1743.
- [68]Schneider C Q, Wagemann C. *Set-theoretic methods for the social sciences: A guide to qualitative comparative analysis*[M]. Cambridge: Cambridge University Press, 2012.
- [69]Schulze W S, Kellermanns F W. Reifying socioemotional wealth[J]. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2015, 39(3): 447-459.
- [70]Schulze W S, Lubatkin M H, Dino R N, et al. Agency relationships in family firms: Theory and evidence[J]. *Organization Science*, 2001, 12(2): 99-116.
- [71]Schulze W S, Lubatkin M H, Dino R N. Toward a theory of agency and altruism in family firms[J]. *Journal of Business Venturing*, 2003, 18(4): 473-490.
- [72]Sirmon D G, Hitt M A. Managing resources: Linking unique resources, management, and wealth creation in family firms[J]. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2003, 27(4): 339-358.
- [73]Stewart A, Hitt M A. Why can't a family business be more like a nonfamily business?: Modes of professionalization in family firms[J]. *Family Business Review*, 2012, 25(1): 58-86.
- [74]Verbeke A, Kano L. The transaction cost economics theory of the family firm: Family-based human asset specificity and the bifurcation bias[J]. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2012, 36(6): 1183-1205.
- [75]Verbeke A, Yuan W L, Kano L. A values-based analysis of bifurcation bias and its impact on family firm internationalization[J]. *Asia Pacific Journal of Management*, 2020, 37(2): 449-477.
- [76]Wade J B, O'Reilly III C A, Pollock T G. Overpaid CEOs and underpaid managers: Fairness and executive compensation[J].

Organization Science, 2006, 17(5): 527-544.

[77]Yu X D, Stanley L, Li Y P, et al. The invisible hand of evolutionary psychology: The importance of kinship in first-generation family firms[J]. Entrepreneurship Theory and Practice, 2020, 44(1): 134-157.

[78]Zellweger T M, Nason R S, Nordqvist M, et al. Why do family firms strive for nonfinancial goals? An organizational identity perspective[J]. Entrepreneurship Theory and Practice, 2013, 37(2): 229-248.

Antecedent Configuration of Bifurcation Bias in Family Firms: A fsQCA Analysis Based on the “Ability-Willingness” Framework

Li Xiaotong¹, Li Weiwen², Zeng Yingxian³

(1. College of Economics and Management, Qingdao University of Science & Technology, Qingdao 266000, China; 2. School of Business, Sun Yat-sen University, Guangzhou 510275, China; 3. School of Management, Jinan University, Guangzhou 510632, China)

Abstract: Previous research on bifurcation bias suggests that family firms generally provide preferential treatment to family members over non-family member. In reality, many family firms provide equal or more favorable treatment to non-family members. Based on the “ability-willingness” framework, this paper argues that existing literature predominantly focuses on the willingness of controlling families, while paying insufficient attention to their ability to engage in family-oriented particularistic behavior and the interactive mechanisms between ability and willingness. This oversight has led to contradictions between theory and practice. Therefore, using a sample of China’s listed manufacturing family firms from 2010 to 2019, this paper employs Fuzzy-set Qualitative Comparative Analysis (fsQCA) to investigate how the configuration of six antecedent conditions—family control, external supervision, market competition, kinship relationships, intergenerational succession, and family firm legitimacy—shapes bifurcation bias. The study reveals that: (1) A high level of bifurcation bias is driven by three configurations: “ability-willingness dual-high dominant type”, “willingness-ability complementary type”, and “ability-willingness collaborative type”. (2) A non-high level of bifurcation bias is associated with two configurations: “ability-willingness dual-low constrained type” and “ability-willingness disjointed type”. This paper reveals the configuration of bifurcation bias, thereby extending the theoretical boundaries of bifurcation bias and providing actionable guidance for balancing the family and firm systems.

Key words: bifurcation bias; “ability-willingness” framework; family firm governance; fsQCA
(责任编辑: 宋澄宇)