

文章编号:1002-980X(2007)02-0039-04

# 计划行为理论及其在家族企业传承研究中的应用

窦军生

(浙江大学 管理学院, 杭州 310058)

**摘要:**诸多学科领域的应用研究都表明计划行为理论对人类的各种行为具有较强的解释力和预测力。对计划行为理论的演进过程、理论框架及其内涵作了详细阐述,并简要评介了其在西方家族企业传承研究中的两项具体应用,以期对国内家族企业传承研究提供一条新的思路。

**关键词:**理性行动理论;计划行为理论;家族企业;代际传承

**中图分类号:**F276.5 **文献标志码:**A

## 1 引言

计划行为理论是社会科学领域关于人类行为的研究中应用最广泛和最具影响力的理论框架。自20世纪80年代末该理论框架被正式提出以来,其应用领域不断拓展,20世纪90年代以后被广泛应用于健康行为、教学行为、休闲运动行为、以及消费行为等各个层面,近年来开始有学者尝试将其应用到家族企业的代际传承研究中。各个领域的应用研究都表明计划行为理论对意图和行为具有较强的解释力和预测力。

家族企业的代际传承是一个长期而复杂的社会化过程<sup>[1]</sup>,传承计划的制定与实施、在任者主动离任的意愿、继承人自愿接班的意愿等都对其产生重要的影响。本文试图在对计划行为理论的演进过程、理论框架及其内涵进行详细阐述的基础上,结合该理论在西方家族企业传承研究中的两项具体应用,为国内家族企业代际传承研究提供一条新的思路。

## 2 计划行为理论的起源与发展

### 2.1 早期行为研究与理性行动理论

收稿日期:2006-10-23

基金项目:浙江省社科规划常规课题(06CGGL28 YBB)与高等学校博士学科点专项科研基金项目(20050335001)的阶段性成果

作者简介:窦军生(1980-),男,山东潍坊人,浙江大学管理学院博士研究生,研究方向为家族企业管理。

ishbein和Ajzen(1972)对1968-1970年间公开发表的相关研究文献的回顾发现,有关态度的测量方法竟有500种之多。

在早期的行为研究中学者们大多着重于态度、个性、或者过去行为等对行为的影响,其中,态度被视为理解人类行为的关键要素而得到广泛应用<sup>[2]</sup>。正如Allport G.所言“.....在当前美国的社会心理学研究领域,态度(attitude)可能是最具特色和不可或缺的概念。没有任何其他术语能够如此频繁的出现于实验和理论文献中。”<sup>[3]</sup>然而,直到20世纪70年代,学者们仍然未能对什么是态度、态度是如何形成和变化的、及其在影响和决定行为时所扮演的角色等达成共识,有关态度的测量方法更是千差万别<sup>[4]</sup>,这为研究成果的继承和知识的积累带来了极大的困难。此外,很多时候态度作为中心工具(central device)也未能对某些特殊行为做出成功的解释和预测。因而态度这个概念的中心地位开始受到人们的质疑。通过对该领域相关研究文献的系统分析,Fishbein和Ajzen 1975年首次对信念、态度、意图和行为这四个在以往研究中经常被相互偷换的概念做出了区分,并在期望-价值理论(Expectancy-value theory)的基础上构建了一个系统的理论分析框架——理性行动理论(Theory of Reasoned Action, TRA),用以解释和预测人类行为的决策过程。

在理性行动理论框架下,人类被假定为能够系

统利用或加工可获得信息的理性生物体,个体行为完全受到个人的理性和意志的控制。该理论主张人们是否从事某行为直接受到意图(intention)的影响,意图的形成又受到个体对该行为的态度(attitude)和主观规范(subjective norm)的影响,而态度和主观规范则产生于个人对该行为的“显著信念(salient belief)”(见图 1)。所谓的显著信念,Ajzen 认为人们对任何行为都抱有很多信念,然而这些信念中只有相对较小的一部分能够在特定的时刻被注意到,这小部分被注意到的信念就被称为“显著信念”。

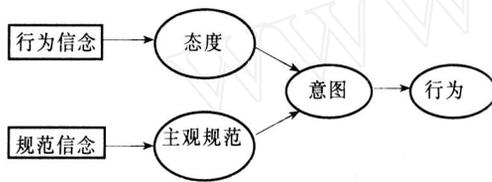


图 1 理性行动理论框架

20 世纪 70 年代中后期至 90 年代初期,理性行动理论被广泛应用于医疗、健康、运动休闲、消费行为等领域,相关应用研究表明该理论对行为具有较好的解释和预测能力。然而,该理论关于个体行为完全受到个人的理性和意志控制的前提假设却对其应用范围产生了很大的限制,因为现实中个人行为往往受到资源、机会等多种变数的影响。为了能够在更广的范围内实现对行为的解释和预测,Ajzen、Timko 和 White 从自我控制(self-monitoring)程度出发对态度-行为之间关系的强弱进行了尝试性研究,结果发现自我控制低者(亦即比较遵守规定、原则者)不但态度-行为相关程度高,而且意图-行为相关程度也高,因此他们指出“控制”是解释和预测行为的一个重要因素,计划行为理论的概念由此逐渐形成<sup>[4]</sup>。

## 2.2 计划行为理论的框架及其内涵

计划行为理论(Theory of Planned Behavior, TPB)是对理性行动理论的拓展,试图能够对所有行为都给出相应的解释和预测,而不仅仅是那些在人们意志控制之下的行为<sup>[5]</sup>。计划行为理论和理性行动理论都认为意图是行为的决定因素,其他可能影响行为的因素都是经由意图间接产生影响的,两者的主要差异在于计划行为理论在意图的影响因素中引入了“感知行为控制”(perceived behavioral control)变量,并认为当感知行为控制达到可以准确反映实际行为控制的程度时,就能够同意图一起被用来预测行为(见图 2)。

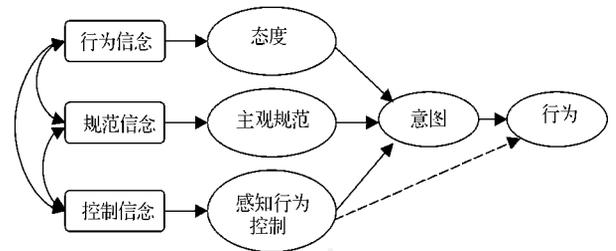


图 2 计划行为理论框架

行为信念(behavioral beliefs)是指行为将会导致预期结果的主观可能性。Ajzen<sup>[4]</sup>认为,“显著信念”同个人对预期成果的主观价值判断一起决定行为态度。而行为态度则是指个人对行为所抱持的积极或消极评价的程度。根据期望-价值模型,态度(A)与“行为信念( $b_i$ )和结果评价(evaluation of the outcome,  $e_i$ )的积和”正相关,即  $A = b_i e_i$ 。

规范信念(normative beliefs)是指个人感知到的来自配偶、家属、朋友、老师、医生、主管、同事等重要参照(referent)个人或群体对该行为的期望。而主观规范(subjective norm, SN)则是指个人对于是否采取某项行为所感知到的社会压力。根据期望-价值模型,主观规范与“规范信念( $n_i$ )和依从动机(motivation to comply,  $m_i$ )的积和”正相关,即  $SN = n_i m_i$ 。

控制信念(control beliefs)是指感知到的推动或阻碍行为执行的因素。而感知行为控制(PBC)则是指个人对自己所拥有的从事某项行为的能力的认知。根据期望-价值模型,感知行为控制与“控制信念( $c_i$ )和感知到的控制因素的力量(perceived power of the control factor,  $p_i$ )的积和”正相关,即  $PBC = c_i p_i$ 。

意图是指个人想要从事某项行为的倾向程度。计划行为理论认为,个人对某项行为的喜爱程度愈强、主观规范对个人从事该行为的支持力度愈大、以及个人的感知行为控制程度愈强,则从事该行为的意图就会愈强。

行为(behavior)是在某一特定情形下对某一预期目标的明显反应。在计划行为理论中,行为是意图和感知行为控制的函数。从理论上讲,感知行为控制能够缓和意图对行为的影响,因此正向(favorable)意图只有在知觉行为控制比较强的时候才能引发行为。而在实践中,意图和知觉行为控制往往都对行为产生重要影响,但是彼此没有明显的交互作用。

### 3 计划行为理论在家族企业传承研究中的应用

诸多研究都表明家族企业的代际传承不是一个静态的事件,而是一个受多因素影响的多阶段演进过程,不同阶段之间的有效衔接对企业的成功传承至关重要。许多学者对传承过程的维度和阶段划分进行了大量研究,但是有关各阶段影响因素的研究却显不足。近年来,开始有学者将计划行为理论引入家族企业研究领域,试图对代际传承过程中的有关行为或其意图做出相应的解释或预测。

#### 3.1 有关创业家族后代接班意愿的研究

“子承父业”往往是家族企业首选的交接班模式,因而下一代家族成员的接班意愿对传承的顺利实施就显得尤为重要。为此,Stavrou 首次将计划行为理论引入家族企业的传承研究中,试图对子女接班意愿的影响因素做出相应的阐释。<sup>[6]</sup>

通过对 153 位年龄在 18—28 岁之间的美国高校在读家族企业子女的实证研究发现:子女和父母的年龄、企业辈次(第几代)对子女的接班意愿没有显著影响;成长过程中参与家族企业事务的程度和企业规模与子女的接班意愿显著正相关,尤其是对规模较大的企业而言,子女在成长过程中参与企业事务的程度越高,接班的意愿就越强烈;性别和生源对接班意愿具有显著影响,其中来自远东地区的男生和来自欧洲的女生的接班意愿更强,认为自己未来接班可能性大于 50% 的分别占 87% 和 54.5%,而来自美国的学生大都表示自己未来接班的可能性小于 50%;从总体上看,出生次序对接班意愿没有显著影响,但是来自不同地区的学生之间却存在显著差异,欧洲的学生认为出生次序越靠后接班的意愿越低,而远东地区学生的看法却恰恰相反。此外,与以往学者们倡导的观点相反,该研究的结果表明父母主动离任的难度越大子女接班的意愿越强烈。这究竟是子女认同父母对企业的兴趣呢,还是他们认为父母对企业的高承诺有利于企业的发展?两者之间关系的本质还有待于进一步的研究证实。

Stavrou 的研究在一定程度上改善了我们对家族企业传承过程复杂性的认识,但是作者更多地考虑了人口统计特征,而对父子关系、传承计划的制定与实施等因素考虑尚显不足。此外,来自不同地区的学生在接班意愿上表现出的差异性也为进一步的相关研究提供了新的切入点。与其他文化相比,中

国文化更注重家庭,正如汪丁丁所指出的“从那个最深厚的文化层次中流传下来,至今仍是中国人行为核心的,是‘家’的概念”<sup>[7]</sup>。在如此浓厚的“家文化”影响下,中国第一代创业企业家子女的接班意愿如何?他们的接班意愿又受到哪些因素的影响?在全国范围内的“财富大迁移”来临之际,对这些问题的解答无疑是学术界和企业界共同面临的紧迫课题。

#### 3.2 有关家族企业传承计划的研究

许多研究都指出传承计划的制定与实施对家族企业的成功传承至关重要,但是传承计划究竟应该包含哪些内容、是什么因素影响了传承计划的制定和实施等问题一直未能达成共识。现实中传承计划更是被大多数企业所忽视。为了弥补理论与实践之间的“缺口”,Sharma 等人<sup>[8]</sup>借助计划行为理论建立了一个较为系统的理论分析框架。她们分别用在任者对家族成员接班的愿望、家族成员对企业的承诺、可信赖的接班人的接班倾向来表示在任者的让位意愿(即态度)、对社会规范的依从(即主观规范)、及传承的可行性(即感知行为控制)。同时,在广泛文献研究的基础上,他们提出家族企业的传承计划应该包括接班人的选择和培养、传承后企业战略、传承后前任企业家的角色、以及同关键利益相关者群体交流传承决策等要素。

通过对 118 家加拿大家族企业的实证研究发现:家族成员对企业的承诺(即主观规范)对“同关键利益相关者群体交流传承决策”具有显著影响;可信赖的接班人的接班倾向(即感知行为控制)对传承计划的四个要素都具有显著影响。在以往的研究中,学者们都强调在任者拥有交接班的主导权,家族企业如此高的传承失败率在很大程度上是由于在任者的不情愿让位<sup>[9]</sup>。然而本研究却惊人地发现,在任者对家族成员接班的愿望(即态度)对传承计划的任何要素都没有影响。目前我国大多数家族企业的传承问题仍然停留在企业家个人的脑海中,这对企业的传承过程究竟产生什么样的影响?子女、家人、非家族管理人员等其他利益相关者群体在传承过程中又各自扮演着什么样的角色?这些问题的解答对进一步了解家族企业传承过程的复杂性无疑是至关重要的。

### 4 结论与启示

国外大量研究表明,代际传承是家族企业成长过程中最难应对的挑战之一,现实中时常发生这样

的现象,家族企业创始人突然离去或退休之际,往往就是企业的终结之时<sup>[10]</sup>,因此需要提前对相关问题进行有计划的准备和管理。相关研究还发现,传承计划的制定与实施、在任者主动离任的意愿、继承人自愿接班的意愿等都对家族企业权杖的顺利交接起着至关重要的作用。然而,现有研究大都将这些因素作为自变量来看待,而至于这些变量又是受到哪些因素的影响则关心甚少。由前面的分析可知,计划行为理论为我们进一步开展相关研究提供了很好的理论分析框架。

目前我国改革开放后的第一代企业家多数已年近花甲,精力、知识结构、对市场的灵敏度开始逐步退化,全国性的家族企业“交接班时代”已经悄然到来。但目前国内对家族企业的研究还停留在粗线条的分析上,尚未形成系统、科学的研究框架<sup>[11]</sup>,而有关传承问题的研究就更为薄弱,尚无法为家族企业的传承实践提供必要的理论指导。从实践层面看,大多数企业的传承都是在自发的状态下进行的,普遍缺乏系统的规划。现实中,很多年近花甲的第一代创业企业家仍然活跃在企业经营的第一线,迟迟不肯放权,有些企业家尽管已经让位但仍然“退而不休,垂帘听政”,不但挫伤了下一代的积极性,也容易形成两个中心而令下属无所适从。此外,我们在对高校在读企业家子女的访谈中也发现,很多受过正规高等教育的企业家子女都表示不愿回自家企业发展,这在某种程度上给以“子承父业”为主导模式的中国家族企业的代际传承蒙上了一丝暗淡的阴影。因此,借助计划行为理论分析框架,深层次挖掘上述诸现象背后的原因,并对其做出相应的解释和预测,进而为家族企业的传承实践提供相应的理论

指导,对家族企业成功实现权杖交接、打破“富不过三代”的宿命将是大有裨益的。

### 参考文献

- [1] Murray B. The Succession Transition Process: A Longitudinal Perspective [J]. *Family Business Review*, 2003, 16 (1): 17 - 34.
- [2] Ajzen I, Fishbein M. The influence of attitudes on behavior [C]//D Albarracín, B T Johnson, M P Zanna (Eds.). *The handbook of attitudes*. Mahwah, NJ: Erlbaum 2005:173 - 221.
- [3] Fishbein M, Ajzen I. Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research Reading [M]. MA: Addison - Wesley, 1975.
- [4] Ajzen I. The theory of planned behavior [J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 1991, 50: 179 - 211.
- [5] Hankins M, French D, Horne R. Statistical guidelines for studies of the theory of reasoned action and the theory of planned behavior [J]. *Psychology and Health*, 2000, 15: 151 - 161.
- [6] Stavrou E T. Succession in family businesses: Exploring the effects of demographic factors on offspring intentions to join and take over the business [J]. *Journal of Small Business Management*, 1999, 37(3): 43 - 61.
- [7] 汪丁丁. 经济发展与制度创新[M]. 上海:上海人民出版社, 1995:21.
- [8] Sharma P, Chrisman J J, Chua J H. Succession Planning as Planned Behavior: Some Empirical Results [J]. *Family Business Review*, 2003, 16(1): 1 - 16.
- [9] Sharma P, Chrisman J J, Pablo A, Chua J H. Determinants of initial satisfaction with the succession process in family firms: A conceptual model[J]. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2001, 25 (3): 17 - 35.
- [10] Stavrou E T, Swiercz P M. Securing the future of the family enterprise: A model of offspring intentions to join the business [J]. *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 1998, 22 (4): 19 - 39.
- [11] 李新春,等. 企业家精神、企业家能力与企业成长[J]. *经济研究*, 2002(1): 89 - 92.

## Theory of Planned Behavior and Its Applications in Family Business Succession Research

DOU Jun-sheng

(School of Management, Zhejiang University, Hangzhou 310027, China)

**Abstract:** The theory of planned behavior (TPB) has emerged as one of the most influential and popular conceptual frameworks for the study of human action. In this paper, the evolution process, conceptual framework and connotation of TPB are discussed, also its two applications in family business succession research are reviewed. Finally, we suggest that TPB may be a good fit for studying many of the critical issues facing family business succession process.

**Key words:** TRA; TPB; family business; intergenerational succession

据张兵等人(2004)对浙江省家族企业开展的一项调查研究显示,仅有6.3%的企业制定了正式的书面传承计划。