

DOI 编码: 10.3969/j.issn.1672-884x.2015.06.004

制度环境、CEO 权力与企业战略风格

周 建^{1,2} 许为宾^{1,2} 余耀东^{1,2}

(1. 南开大学中国公司治理研究院; 2. 南开大学商学院)

摘要: 检验 CEO 权力强度如何影响企业战略风格,以及这种影响在不同的制度环境中是否存在差异。研究发现:CEO 权力越大,战略风格越趋向于风险型;反之,CEO 权力越小,战略风格越趋向于稳健型。制度环境负向调节 CEO 权力强度与企业战略风格之间的关系。即在其他条件相同的情况下,相对于地区制度环境约束性较强的公司,CEO 权力强度对企业战略风格的影响在地区制度环境约束性较弱的公司中更为显著。进一步检验发现,企业战略风格越趋向于风险型,企业绩效波动性越大;而企业战略风格在 CEO 权力与企业绩效波动性之间发挥中介作用。

关键词: CEO 权力; 制度环境; 战略风格; 企业绩效

中图法分类号: C93 文献标志码: A 文章编号: 1672-884X(2015)06-0807-07

Institutional Environment, CEO Power, and Strategic Style

ZHOU Jian XU Weibin YU Yaodong

(Nankai University, Tianjin, China)

Abstract: This study examines how CEO power affects the enterprise strategic style, and whether the impacts are different under different institutional environments. It is found that when the CEO power is greater, the enterprise strategic style become more risk; when the CEO power is smaller, the enterprise strategic style become more stable; when the impact is more significant, institutional environment constraints are weaker. There is a significantly positive correlation between the aggressive style of enterprise strategy and corporate performance variability. And the enterprise strategy style plays an intermediary role between CEO power and corporate performance variability.

Key words: institutional environment; CEO power; strategic style; risk of enterprise performance

一直以来,关于高层管理者与企业战略决策之间的关系问题始终是学术界和实务界关注的焦点。从国内企业的发展实践来看,从早年的“标王”秦池、巨人集团到近期的尚德电力,曾经名噪一时的企业因疯狂扩张而最终深陷泥潭的案例比比皆是。企业除了反思对市场判断失误带来的负面效应外,更需要认真思考的核心问题是:管理者为何不能遏制其内在的非理性冲动,以致其不能以科学的战略决策来推动企业的持续成长?

当前,在战略管理主流的理论研究中,其基本的研究假设是:管理者是遵循利己主义的理性决策者和风险规避者,但上述企业发展的实践表明事实并非如此。这一假设近年来在学界

也受到许多学者的质疑^[1]。社会心理学的相关研究表明:权力强度会影响个体的心理认知。相对于群体决策,个体决策的权力集中度越高,对决策者自身行为认知的影响越大。拥有较大权力的管理者并不总是理性的风险规避者,他们更容易忽视环境不确定性带来的风险,而追逐与风险相随的巨大收益^[2]。那么,居于公司科层结构顶端的 CEO,其权力强度是否以及如何影响企业战略风格?对这一问题的解答显然有助于前文核心问题的解决。

就管理者自身而言,相对于其他高管成员,CEO 对组织战略决策的选择更具影响力^[3]。CEO 对组织战略的这种影响力主要取决于公司治理结构中 CEO 权力的强度,CEO 权力是

其将个人意志转化为可执行的企业战略的重要因素。令人遗憾的是,尽管已有研究早已指出权力是战略决策制定和实施的关键因素^[4],但以往对于高层管理者与企业战略决策关系问题的研究更多的是依据高阶理论,以能够映射高层管理者个体心理特征的可观察经历(如年龄、教育水平、职业背景等)为主要变量展开研究^[5],而从 CEO 权力视角对企业战略决策行为展开的实证研究尚不多见。

众所周知,企业战略决策不仅会受到高层管理者的影响,还势必会受到外在制度环境的影响。出自新制度理论的战略管理观点认为,受制度环境因素影响,高层管理者对企业战略行为的作用非常有限^[6]。这与源于高阶理论的观点,即高层管理者能够左右企业战略行为并影响其经济后果^[7]相互矛盾。国内学者针对高层管理者与企业战略决策关系的研究多立足于高阶理论,对于如何调和上述两种观点的矛盾,将高层管理者、制度环境与企业战略决策任务纳入同一研究框架尚未进行深入探讨,也缺乏足够的实证研究支持。基于此,本研究从企业战略风格视角出发,检验 CEO 权力强度如何影响企业的战略决策行为,以及这种影响是否依赖于企业所处的制度环境;且从企业绩效的角度出发,进一步分析企业战略风格的经济后果。

1 理论分析与研究假设

1.1 CEO 权力与企业战略风格

企业的战略选择与实施对企业竞争优势的产生和维持至关重要,而权力是战略决策制定和实施的关键因素^[4],作为企业科层结构最顶端的高管人员,CEO 的权力强度是其实现自身主观意志和行动自由的关键因素。

近年来,社会心理学研究发现,权力不仅会影响人际关系,还会对个体的心理认知、情感和行为产生重要影响^[8]。根据社会心理学中的权力接近\抑制理论的观点,个体的行为系统包括行为接近和行为抑制两部分。提高权力可以激发行为接近系统,会增加个体对事物积极方面的关注;相反,降低权力会激发行为抑制系统,使人们的注意力更多地集中于如何回避事物的消极后果^[9]。相比而言,权力大的个体拥有更多的行动自由,更认为自己的环境充满奖赏而没有威胁,对未来发展更加充满信心^[10]。

对于 CEO 而言,随着权力的提升,其内在的行为接近系统就更容易被激发。这种心理认知上的偏差会促使其更加关注所作决策的积极

效果,其注意力主要集中在决策的收益而不是潜在的威胁和损失^[8],会强化其个体决策的风险倾向。同时,权力较大的 CEO 与其他高管发生重大分歧时,面临的约束比较少。较高的权力使其意见能够得到其他高管的充分重视,即使意见分歧得不到解决,较高的权力也使其有能力影响企业的战略决策活动,最终,权力较大的 CEO 的战略建议将会被采纳^[11]。此外,面对强权型的 CEO,其他的高管也倾向于搁置自己的意见而接受 CEO 的个人决策,并使其促成合法化的集体决策^[12]。

相反,随着权力的降低,其内在的行为抑制系统就容易被激发。同样,这种心理认知上的偏差会导致其更加关注所作决策的消极效果,其注意力主要集中在决策的风险而不是潜在的收益方面^[8],会强化其个体决策的稳健倾向。同时,在企业组织内部,当 CEO 与其他高管发生重大分歧时,权力较小的 CEO 将不得不妥协于其他高管^[13],最终的决策将会是反映了高管团队不同意见的一种协商。这体现出一种群体决策的特质,即随着群体决策成员数目的增加,决策的稳健性越高。由此,随着 CEO 权力的减小,会增加企业战略决策的稳健倾向,从而对存在较大不确定性的战略决策格外谨慎,战略风格也趋向于稳健。综上,提出如下假设:

假设 1 CEO 权力越大,战略风格越趋向于风险型;反之,CEO 权力越小,战略风格越趋向于稳健型。

1.2 制度环境、CEO 权力与战略风格

根据战略管理的制度观学说,企业作为一个社会组织,不仅受效率目标的驱使,也要以组织合法性迎合制度环境的要求,而组织的合法性来源于利益相关者的评判,企业行为必须与内外部利益相关者的评价标准保持一致才能获得组织合法性。企业内外部利益相关者及其评价标准构成了企业赖以生存的组织场域^[6]。组织场域的形成会使得场域中的信念、认知、价值标准、行为规范甚至利益结构形成一种组织成员必须接受的社会秩序模式^[14]。TOLBERT^[15]将组织场域的这种力量称为“制度化”力量,即组织场域的一个价值规范被广为接受后,就会转化为重要的制度力量,迫使场域中的组织成员接受。作为企业战略决策主体的高层管理者,其企业战略行为的合法性机制表现在:企业的战略决策行为需要积极寻求组织内外部利益相关者的认同,适应和遵循组织场域中的社会秩序模式,最终表现为企业战略行为对制度环

境的遵从和适应^[16]。

对于 CEO，在战略决策过程中，不仅需要专业知识、技能、较高的预见能力和适当的信息^[17]，更重要的是要寻求组织内外部的管制、规范、认知等方面合法性以及个人行为的合法性^[16]。当企业的战略决策需要获得组织内外部相关者的认可和支持时，CEO 在战略决策过程中的权力自由度及其影响力就受到了一定的约束，从而限制了 CEO 权力强度对企业战略风格的影响。强权 CEO 的存在会形成对其他决策参与者的压制，增加企业战略决策的风险倾向。但是，当 CEO 凭借其权力将个人意志转化为企业可执行的战略时，由于企业决策参与者拥有不同的价值观和私益，以及存在市场各参与方先验知识和信息的不对称等问题，往往会引起强力组织的压制和利益相关者的质疑，从而带来合法性危机^[18]，使得 CEO 不得不调整企业战略，由此凸显出制度环境在企业战略决策过程中的限制性作用。

从已有研究来看，制度环境尤其是行业规范在企业战略选择过程中扮演着重要角色。企业的战略决策倾向于遵循主流的价值标准，同一行业中的许多企业会采取相似的战略，从而浮现出行业的主流趋势，形成行业规范^[19]。在企业战略决策过程中，行业规范就成为企业战略行为的一个重要的合法性标准。研究证明，行业标准在企业战略决策过程中扮演了重要角色^[20]，企业高管都会受到行业标准的影响。对 CEO 来说，各决策参与者拥有不同的价值观和私有收益。在企业战略决策过程中，当各方意见难以统一时，为了弥补不同战略决策主体之间的利益分歧，采用与行业主流趋同的战略更容易得到决策参与者的认可，也是争议最小、风险最小的战略。此时，企业的战略决策会趋向于行业主流趋势，因为这样的决策符合合法性标准，从而较易得到各利益相关者的认可和支持^[6]。制度环境的约束性越强，对 CEO 权力的限制就越强，这将促使 CEO 的战略选择更加符合合法性标准，其战略选择更贴近于行业主流趋势，从而表现为稳健型战略风格。综上，提出如下假设：

假设 2 制度环境负向调节 CEO 权力强度与企业战略风格之间的关系。即在其他条件相同的情况下，相对于地区制度环境约束性较强的公司，CEO 权力强度对企业战略风格的影响在地区制度环境约束性较弱的公司中更为显著。

2 研究设计

2.1 样本选择与数据来源

本研究选取沪深 300 指数上市公司 2010~2012 年相关数据为研究样本，该指数样本覆盖了沪深两市近六成的市值，具有较好的市场代表性。样本经过以下筛选程序：①剔除 ST、PT 企业；②剔除金融类企业；③剔除观测时间内 CEO 发生变更的企业；④剔除数据缺失样本；⑤剔除不属于《2011 年中国城市竞争力报告》所涉及的 54 个城市的样本。最终得到 3 年 783 个观测值。本研究的 CEO 权力数据和公司治理特征数据主要来自于 CSMAR 数据库，部分数据通过公司年报和新浪财经补充。相关财务数据主要来源于 CCER 经济金融数据库。

2.2 模型构建与变量设计

根据上述分析，本研究采用多元线性回归方法，实证检验 CEO 权力与企业战略风格之间的关系。为了检验假设 1 和假设 2，将待检验模型设为

$$S = \alpha + \beta_1 P_{CEO} + \beta_{2-10} C + D + Y + \varepsilon, \quad (1)$$

$$S = \alpha + \beta_1 P_{CEO} + \beta_2 P_{CEO} \times I + \beta_{3-10} C + D + Y + \varepsilon. \quad (2)$$

(1) 被解释变量 战略风格 (S)。企业的资源配置往往反映了 CEO 在公司层战略方面的影响，因此，本研究用企业的资源配置情况来反映企业战略风格。参考已有研究，主要关注的指标包括：营销密集度(广告支出/销售收入)；研发密集度(研发投入/销售收入)；资本密集度(固定资产/员工数量)；厂房设备更新率(新增厂房设备/总的厂房设备)；费用效率(财务费用、管理费用、销售费用总和/营业收入)；财务杠杆(总负债/所有者权益)。

为了更全面地反映企业的战略风格，借鉴已有研究，构建企业战略风格综合指标。具体计算方法如下：① 将每一年每个样本公司 6 个战略特征指标进行标准化处理；② 将上述 6 个指标进行加总，求其平均值；③ 计算每一年样本公司与行业平均值的差异；④ 最后得分反映了样本公司与整个行业的战略偏离情况，用以表示企业的战略风格，其值越大，表示企业战略越偏离行业主流趋势，企业战略风格越激进。

(2) 解释变量 CEO 权力 (P_{CEO})。综合借鉴已有研究对管理者权力的测度，选择以下 4 个指标来衡量 CEO 权力：领导权结构、任期、执行董事比例、所有权。其中，领导权结构采用虚拟变量，若董事长和总经理两职合一，记为 1，

否则为 0。任期采用 CEO 的任职年限来衡量,若 CEO 任职年限超过当年样本企业的平均值记为 1,否则为 0。执行董事比例采用执行董事人数占董事会总人数的比例来衡量,若该企业执行董事比例超过当年样本企业的平均值,记为 1,否则为 0。所有权采用 CEO 持股进行测度,若 CEO 当年持有本公司股票,记为 1,否则为 0。考虑到每一个单一指标都只能反映管理者权力的一个侧面,缺乏全面性和综合性,本研究对以上 4 个指标采用主成分分析法合成 CEO 权力综合指标,指标值越大,代表 CEO 权力强度越高。

(3) 调节变量 制度环境 (I)。制度环境是指具有特定价值标准、行为规范及要求的环境,包括正式制度因素和非正式制度因素。当前国内关于制度环境的测量,大多采用《中国市场化指数》作为替代变量,但是该指数更偏向于地区市场环境质量的测量,且相关数据只更新到 2009 年,数据的时效性较差。同时,根据已有研究,在战略管理的制度观学说中,制度环境更强调文化因素及其来源对组织的影响^[21]。鉴于此,本研究的制度环境的测量采用每年中国社科院发布的《2011 年中国城市竞争力报告》中商业文化竞争力指数代表地区制度环境,该指标由价值取向指数、创业精神指数、创业氛围指数、交往操守指数等指标综合而成,能够较好的凸显制度环境的文化因素及其来源。选取该指数的倒数对制度环境进行测量,数值越高,制度环境的约束性越强。该报告由中国社科院通过对全国主要城市的调研获取测量数据,至今已连续发布 10 年,被社会各界广泛认可,数据的代表性较好。由于所获取的中国社科院调研数据为 2011 年的统计结果,考虑到地区制度环境在一定时间内的相对稳定性,所以将样本期间

设为 2010~2012 年。

(4) 控制变量 参考相关研究,本研究的控制变量主要包括:所有权性质 (S_i),参照已有研究的处理方式,根据企业终极控制人的性质来确定。如果企业的终极控制人为国有主体,则该企业定义为国有企业,取值为 1,否则为 0。企业规模 (L),采用企业总资产的自然对数进行测量;财务杠杆 (L_e),采用企业资产负债率衡量;企业绩效 (ROA),采用年度的总资产收益率(净收入 / 总资产)进行测量;董事会持股 (B),采用董事会持股比例进行测量;企业成长性 (M),用主营业务增长率表示;CEO 学历 (E_{CEO}),若 CEO 学历为硕士以上,则赋值为 1,否则为 0。 CEO 年龄 (A_{CEO}),若 CEO 年龄小于当年的样本均值,则赋值为 1,否则为 0。 CEO 性别 (S_{CEO}),若为女性则赋值为 1,否则为 0。此外,在相应的检验中还控制了年度 (Y) 和行业 (D) 因素。

3 结果与分析

3.1 描述性统计与相关分析

表 1 给出了样本公司主要变量的描述性统计特征和相关分析结果。结果显示,各变量的标准差比较小。从 Pearson 相关系数来看,数据显示出企业战略风格 (S) 与 CEO 权力 (P_{CEO}) 在 1% 的水平上显著正相关,与本研究的初步假设相符合。这表明,随着 CEO 权力强度的增加,战略风格越趋向于激进,初步支持本研究的假设。此外,在各变量之间的两两相关系数中,最大取值(绝对值)为 0.344,表明各变量之间相互影响的重叠程度不高,不存在多重共线性问题。由此,适合进行进一步的多元统计回归分析。

表 1 描述性统计与 Pearson 相关性检验 ($N=783$)

变量	均值	标准差	S	P_{CEO}	L	M	B	ROA_{t-1}
S	0.090	0.060						
P_{CEO}	0.101	0.403	0.217 **					
L	21.414	0.975	0.103 ⁺	0.046				
M	0.164	0.401	-0.004	-0.036	0.109 *			
B	0.038	0.031	-0.069	0.104 ⁺	-0.220 ***	0.100 ⁺		
ROA	0.049	0.071	0.077	0.171 **	-0.035	0.040	0.182 **	
L_e	0.429	0.179	-0.111 *	-0.126 *	0.327 **	-0.009	-0.026	-0.344 **

注: +、*、**、*** 分别表示在 10%、5%、1% 和 0.1% 的水平下显著(双尾),下同。

3.2 多元统计回归结果

对假设模型的检验结果见表 2。其中,列(1)是仅以 CEO 权力为解释变量的回归结果。列(2)和列(3)是以逐步加入控制变量和行业、

年度虚拟变量的方式进行的检验,主要用于检验假设模型 1。列(4)和列(5)是在模型 1 的基础上逐步加入制度环境、 CEO 权力与制度环境的交互项,主要用于检验研究假设 2。

表 2 CEO 权力、制度环境与企业战略风格

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P_{CEO}	0.797 ** (3.585)	0.738 ** (3.190)	0.737 ** (3.164)	0.755 ** (3.249)	1.370 ** (2.820)
I				-0.082 + (-1.704)	-0.094 + (-1.837)
$P_{CEO} \times I$					-0.281 * (-2.228)
L	0.158 + (1.759)	0.160 + (1.777)	0.177 + (1.866)	0.175 + (1.837)	
B	-1.354 (-1.175)	-1.348 (-1.159)	-1.011 (-0.857)	-1.059 (-0.905)	
M	-0.007 (-0.032)	-0.012 (-0.051)	-0.048 (-0.209)	-0.048 (-0.210)	
ROA	0.589 (0.411)	0.551 (0.374)	0.196 (0.132)	0.190 (0.128)	
L_e	-0.873 + (-1.729)	-0.881 + (-1.759)	-0.916 + (-1.782)	-1.057 * (-1.897)	
S_t	-0.057 (-0.254)	-0.058 (0.254)	-0.132 (-0.574)	-0.218 (-0.941)	
E_{CEO}	0.487 (1.269)	0.487 (1.261)	0.504 (1.310)	0.440 (1.147)	
A_{CEO}	-0.082 + (-1.717)	-0.085 + (-1.735)	-0.103 + (-1.847)	0.145 + (1.912)	
S_{CEO}	-0.092 + (-1.809)	-0.082 + (-1.799)	-0.091 + (1.801)	-0.075 + (-1.737)	
Y	No	No	Yes	Yes	Yes
D	No	No	Yes	Yes	Yes
常数项	0.0001 (0.003)	-3.941 + (-1.777)	-3.878 + (-1.770)	-3.678 (-1.632)	-3.319 (-1.481)
F	12.855 **	3.314 **	2.861 **	2.930 **	3.066 **
Adj-R ²	0.044	0.048	0.046	0.043	0.047

注:括号内为 t 统计量,下同。

从回归结果看,列(1)中,在不加任何控制变量的情况下,解释变量 P_{CEO} 的系数在 1% 的水平上显著为正,估值为 0.797。在列(2)和列(3)中逐步加入控制变量和行业效应、年度效应后,解释变量 P_{CEO} 的系数仍然在 1% 的水平上显著为正,估值分别为 0.738 和 0.737。从经济后果看,若 CEO 的权力强度增加 1 个标准,企业战略风格趋向于风险型的可能性相对于样本均值高 7.37%。这说明 CEO 权力显著影响了企业战略风格,统计结果支持了假设 1。

根据列(4)的数据结果显示,制度环境变量 I 的系数在 10% 的水平上显著为负,估值为 -0.082;而根据列(5)的数据结果显示,交互项 $P_{CEO} \times I$ 的系数在 5% 的水平上显著为负,估值为 -0.281。这表明,在控制了其他变量的影响之后,制度环境变量对 CEO 权力强度与企业战略风格之间的调节效应成立,即制度环境负向调节 CEO 权力强度与企业战略风格之间的关系。

同时,从图 1 来看,将制度环境按照得分高低(以平均分为区分标准)分为两组时,发现

CEO 权力与企业战略风格之间的关系受制度环境的影响,其方向没有明显变化,但是两者在关系强度上有所变动,检验结果验证了假设 2。

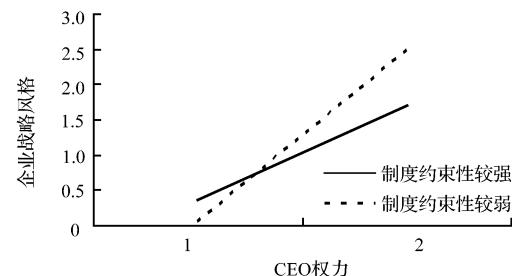


图 1 制度环境的调节作用

3.3 稳健性检验

为检验研究结果的稳健性,对 CEO 权力变量重新赋值,对构成 CEO 权力的 4 个指标直接相加求平均值,得到 CEO 权力综合指标。用新构建的 CEO 权力指标对相关模型进行了重新检验。考虑到 CEO 任期过短可能对公司战略难以产生重大影响,将样本中截至 2010 年,担任 CEO 职位不足一年的观测值进行删除,并对模型进行了重新检验。总体上,上述检验与本研究结论无实质性差异,可以认为本研究结论比较稳定。

4 进一步检验

本研究结果表明,CEO 权力的强化是其不能遏制内在的非理性冲动,推动企业采取风险型战略的诱因。那么,当企业的战略风格趋向于风险型时,会给企业绩效带来何种影响?如果企业的战略风格会影响企业绩效,那么,企业战略风格是否在 CEO 权力与企业绩效关系之间发挥中介作用呢?这一问题的解决既是对本研究主体研究的拓展,也能够从经济后果的角度来进一步验证 CEO 权力强度对企业战略风格的影响。

从已有研究来看,关于风险型或稳定型的战略风格到底是改进还是损害企业绩效是一个难以明确的问题^[19]。单纯研究企业战略选择与企业绩效之间的相关关系是比较困难的。为此,以企业绩效的波动性为突破口,定义为企业当年业绩与正常企业绩效的偏离程度。研究发现,相对于稳定型的企业战略,风险型的战略风格通常会导致企业有可能获得极好的绩效,也有可能获得极差的绩效,从而使企业绩效偏离于行业平均水平,呈现出一种极端化的表现^[22]。TANG 等^[20]认为,当企业采取与行业主流趋势相一致的战略时,虽然有助于使企业的战略行

为获得合法性,但企业绩效也只能与行业平均水平相近。企业打破惯例的风险行为可能会获得意外的惊喜^[23],或获利丰厚,或损失巨大,表现为企业绩效与行业平均绩效偏离程度较高,即企业绩效的横向波动性较大。前文的检验结果已经证明,CEO 权力强度会影响其心理认知进而影响企业战略风格。由此,推断企业战略风格越趋于风险型,企业绩效波动性越大,而企业战略风格在 CEO 权力与企业绩效波动性之间发挥中介作用。将待检验模型设定为

$$P = \alpha + \beta_1 S + \beta_{2-10} C + D + Y + \varepsilon; \quad (3)$$

$$P = \alpha + \beta_1 P_{CEO} + \beta_{2-10} C + D + Y + \varepsilon, \quad (4)$$

$$P = \alpha + \beta_1 S + \beta_2 P_{CEO} + \beta_{3-10} C + D + Y + \varepsilon. \quad (5)$$

企业绩效波动性(P)。定义为企业当年业绩与正常企业绩效的偏离程度。参照已有研究,将企业绩效指标 ROA 与相关影响变量进行数据回归,预测企业业绩水平的残差,以参照的绝对值表示企业绩效偏离正常绩效水平的程度,其值越大,企业绩效波动性越大。在回归时,针对企业战略风格与企业绩效之间可能存在的内生性问题,上述财务指标采用企业下一个时段的相应数据测量。

相关检验结果见表 3。列(7)显示企业战略风格与企业绩效波动性在 1% 的显著性水平上显著正相关,表明企业战略风格越趋于风险型,企业绩效波动性越大。列(8)显示 CEO 权力强度与企业绩效波动性在 5% 的显著性水平上显著正相关,取值为 0.067。列(9)显示,在引入企业战略风格变量后,CEO 权力强度对企业绩效波动性的影响依然显著,但影响作用下降了。这说明,企业战略风格作为中介变量,在 CEO 权力对企业绩效波动性的影响中,起到了中介作用。

表 3 CEO 权力、战略风格与企业绩效波动性

变量	(6)	(7)	(8)	(9)
	S	P	P	P
P_{CEO}	(-1.770)	(0.744)	(0.107)	(0.594)
	0.737**		0.067*	0.045*
	(3.164)		(2.405)	(2.231)
S		0.123**		0.120**
		(4.373)		(4.366)
C	控制	控制	控制	控制
D	控制	控制	控制	控制
Y	控制	控制	控制	控制
常数项	-3.878+	0.758	0.113	0.610
F	2.861**	5.547**	3.888**	4.210**
Adj-R ²	0.046	0.151	0.086	0.147

总之,上述检验结果表明,CEO 权力越大,战略风格越趋于风险型,而风险型的战略趋向在一定程度上促进了企业极端绩效的出现,从而增加了企业的经营风险。

5 结论与启示

本研究以 2010~2012 年中国沪深 300 指数上市公司相关数据为样本,检验 CEO 权力强度如何影响企业的战略风格,以及制度环境对 CEO 权力强度与企业战略风格之间关系的影响。研究发现,CEO 权力强度显著影响了企业的战略导向,CEO 权力越大,战略风格越趋于风险型;反之,CEO 权力越小,战略风格越趋于稳健型。制度环境负向调节 CEO 权力强度与企业战略风格之间的关系。即在其他条件相同的情况下,相对于地区制度环境约束性较强的公司,CEO 权力强度对企业战略风格的影响在地区制度环境约束性较弱的公司中更为显著。以企业绩效波动性出发进一步检验发现,企业战略风格越趋于风险型,企业绩效波动性越大;而企业战略风格在 CEO 权力与企业绩效波动性之间发挥中介作用。

本研究的理论贡献主要体现在以下几方面:①通过将权力接近/抑制理论和战略管理知识相结合,探究了权力对高层管理者心理认知的影响以及其如何影响公司层面的战略决策,从而以研究实践响应了战略管理研究关于“对企业层面的现象进行个体层面的微观基础建设”的呼吁。②丰富和拓展了关于企业战略导向先行因素的研究。已有研究主要集中于两方面因素的探讨,分别为外部环境特别是企业所处整体环境的影响,以及企业内部相关因素特别是高层管理者的影响,而本研究则拓宽了战略管理理论和委托代理理论的决策者理性假设,从行为认知的角度出发,研究了 CEO 权力强度对企业战略导向的影响,并考虑了制度环境对这一关系的影响,为企业战略导向的前因提供了新的解释。③在探究 CEO 权力强度与企业战略导向关系的基础上,对企业战略导向的经济后果做了进一步的分析。同时,本研究的研究结论也能够为公司治理实践中如何对 CEO 权力进行合理配置这一问题的解决方法提供参考。

从我国企业当前的实际经营情况来看,转型经济时期的中国上市公司内部代理问题依然明显,很多时候为了弥补制度的不足,需要充分发挥企业家的个人魅力。从所有者的角度出发,如何合理配置 CEO 权力,使其做出更科学的战略决策并最终提升企业价值是一个重要问题。在当前竞争环境非常复杂的情况下,赋予 CEO 较高的权力,一方面可以增强 CEO 的决

策权威,带来战略决策的高效率;另一方面 CEO 决策权威的提高导致企业出现风险型决策的可能性增加,最终造成企业经营风险扩大,影响企业长期发展。由此,在具体制度环境下,企业对 CEO 权力的配置应当进行充分衡量,并根据制度环境的动态变化及时作出调整。同时,积极强化董事会战略决策职能的发挥,这样才能有效规避极端决策所带来的经营风险,实现企业的良性发展。同时,政府作为主要的市场监管者,在当前建设国家治理体系背景下,应当不断优化地区制度环境建设,提高地区的市场化建设力度,加快市场治理体系建设,促进具有有效约束和激励机制的外部治理环境的形成,为企业的经营发展提供良好的外部条件,促进企业实现基业长青。

参 考 文 献

- [1] SANDERSW G, HAMBRICK D C. Swinging for the Fences: The Effects of CEO Stock Options on Company Risk Taking and Performance[J]. Academy of Management Journal, 2007, 50(5): 1 055~1 078
- [2] KRISTA B, MULLER L. CEO Power and Risk Taking: Evidence from the Subprime Lending Industry [J]. Corporate Governance: An International Review, 2012, 20(3): 289~307
- [3] BIGLEY G, WIERSEMA M. New CEOs and Corporate Strategic Refocusing: How Experience as Heir Apparent Influences the Use of Power [J]. Administrative Science Quarterly, 2002, 47(4): 707~727
- [4] CHILD J. Organization Structure and Strategies of Control: A Replication of the Aston Study[J]. Administrative Science Quarterly, 1972, 17(2): 163~177
- [5] 秦令华. 私营企业主可观察经历、战略导向及其匹配对绩效的影响研究[J]. 南开管理评论, 2012, 15(4): 36~47
- [6] DIMAGGIO P J, POWELL W W. The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields [J]. American Sociological Review, 1983, 48(2): 147~160
- [7] HAMBRICK D C, MASON P A. Upper Echelons: The Organization as a Reflection of Its Top Managers [J]. Academy of Management Review, 1984, 9(2): 193~206
- [8] MAGEE J C, GALINSKY A D. Social Hierarchy: The Self Reinforcing Nature of Power and Status [J]. Academy of Management Annals, 2008, 2(1): 351~398
- [9] KELTNER D, GRUENFELD D H, ANDERSON C. Power, Approach, and Inhibition [J]. Psychological Review, 2003, 110(2): 265~284
- [10] ADERSON C, BERDAHL J L. The Experience of Power: Examining the Effects of Power on Approach and Inhibition Tendencies [J]. Journal of Personality and Social Psychology, 2002, 83 (6): 1 362~1 377
- [11] EISENHARDT K M, ZBARACKI J. Strategic Decision Making [J]. Strategic Management Journal, 1992, 13(S2): 17~38
- [12] FINKELSTRIN S, HAMBRICK D C, CANNELLA A A. Strategic Leadership: Theory and Research on Executives, Top Management Teams, and Boards[M]. Cambridge: Oxford University Press, 2009
- [13] SHEN W, CANNELLA A A. Power Dynamics within Top Management and Their Impacts on CEO Dismissal Followed by Inside Succession[J]. Academy of Management Journal, 2002, 45(6): 1 195~1 206
- [14] 周雪光. 组织社会学十讲[M]. 北京:中国社会科学文献出版社, 2003
- [15] TOLBERT P S, ZUCKER L G. Institutional Sources of Change in the Formal Structure of Organizations: The Diffusion of Civil Service Reform [J]. Administrative Science Quarterly, 1983, 28(1): 22~39
- [16] OLIVER C. The Influence of Institutional and Task Environment Relationships on Organizational Performance: The Canadian Construction Industry [J]. Journal of Management Studies, 1997, 34(1): 99~124
- [17] 周建,李小青. 董事会认知异质性对企业创新战略影响的实证研究[J]. 管理科学, 2012(6): 1~12
- [18] 李雪灵. 合法性视角下的创业导向与企业成长: 基于中国新企业的实证检验[J]. 中国工业经济, 2011 (8): 99~108
- [19] GELETKANYCZ M A, HAMBRICK D C. The External Ties of Top Executives: Implications for Strategic Choice and Performance [J]. Administrative Science Quarterly, 1997, 42(5): 654~681
- [20] TANG J, CROSSAN M, ROWE W G. Dominant CEO, Deviant Strategy, and Extreme Performance: The Moderating Role of a Powerful Board [J]. Journal of Management Studies, 2011, 48(7): 1 479~1 503
- [21] 尚航标,黄培伦. 新制度主义对战略管理的理论意义 [J]. 管理学报, 2011, 8(3): 396~402
- [22] 陈晓红. 财务冗余、制度环境与中小企业研发投入 [J]. 科学学研究, 2012, 30(10): 1 538~1 545
- [23] CHEN M J, MACMILLAN I C. Nonresponse and Delayed Response to Competitive Moves: The Roles of Competitor Dependence and Action Irreversibility [J]. Academy of Management Journal, 1992, 35 (3): 539~570

(编辑 杨妍)

通讯作者: 周建(1964~),男,四川内江人。南开大学(天津市 300071)公司治理研究院、商学院教授、博士研究生导师。研究方向为公司治理与战略管理。E-mail:jzhou@nankai.com