不确定性环境下企业的战略变革方式与绩效分析

——基于技术创新型企业的经验证据

王　睿[a],赵　洋[b]
(中国科学技术大学 a. 公共事务学院;b. 管理学院,合肥 230000)

摘要:基于 277 家国家级技术创新型上市企业为研究样本,探索了不同不确定性环境下企业的战略变革方式及其绩效影响。通过复杂性与动态性界定管理层对环境不确定性的环境感知,发现提高企业绩效的关键在于在不同不确定性环境下选择合适的战略变革方式。具体而言,当面临高度复杂且动态变化的环境时,企业需实施扩张型战略变革并同步调整治理结构,以推动绩效增长;相反,若仅环境复杂性显著,而动态性相对较低,则采取紧缩型战略变革有助于企业稳健发展。在环境复杂性较低而动态性较高的情境下,则需优先优化治理结构而非扩张,而当企业同时处于低复杂性与低动态性的环境中时,以扩张型战略探索新机遇为首选,但需审慎调整治理结构以保障战略落地。

关键词:环境不确定性感知;扩张型战略变革;紧缩型战略变革;治理结构调整
DOI:10.13956/j.ss.1001-8409.2025.08.05
中图分类号:C934;C936　　**文献标识码**:A　　**文章编号**:1001-8409(2025)08-0035-07

Strategic Change and Performance Analysis of Enterprises in an Uncertain Environment: Empirical Evidence from Technology Innovative Enterprises

WANG Rui[a], ZHAO Yang[b]
(*a. School of Public Affairs; b. School of Management, University of Science and Technology of China, Hefei* 230000)

Abstract: This paper examines how different modes of strategic change impact firm performance under various uncertain environments, using a sample of 277 listed National Technology Innovation Demonstration Enterprises. It defines perceived environmental uncertainty by complexity and dynamism and finds that selecting the right strategic change mode is key to improving performance. In highly complex and dynamic environments, expansionary strategies combined with governance adjustments drive performance growth. In environments with high complexity but low dynamism, retrenchment strategies help maintain steady development. In contexts with low complexity but high dynamism, optimizing governance structures proves more effective. In stable environments with low complexity and dynamism, expansionary strategies are best for exploring new opportunities, though governance adjustments are still necessary for smooth implementation.

Key words: perceived environmental uncertainty; expansion strategy; retrenchment strategy; executive change

引言

高阶理论指出,决策是管理的核心[1],重要的决策往往根植于对当前环境的精准把握与对未来趋势的前瞻洞察[2],在战略决策过程中由认知表征和预期逻辑形成的决策规则比管理者特征或内外部环境因素更为重要[3,4]。企业管理层对外部环境不确定性的感知能够有效反映出企业决策环境的不确定性状态,影响着企业的行为决策。

战略变革过程实质上是一种意义建构过程,即当旧的结构不能满足新的要求时,它将被一个新的结构所取代。大多数企业都会经历“多元化”——“再聚焦”的过程[5],并在不断的人员更替过程中保持发展增速。有学者[6]指出,以往关于战略变革效果的研究未能充分考虑战略与环境的匹配过程,这可能是导致结论不一致的主要原因之一。企业行为理论则进一步强调了决策者有限理性在战略选择中的关键作用,指出决策者对外部环境不确定性的感知与预测构成了战略选择的认知基础。因此,本文将从管理认知的视角出发,深入探讨战略变革与不确定性环境之间的匹配机制,以期为企业在复杂

收稿日期:2024-06-23
基金项目:中国科学技术大学公共事务学院政府投融资研究中心项目;安徽省 2022 年度新时代育人质量工程项目(研究生教育)“组织风险与危机管理案例库(MBA/EMBA/MPA 专业学位教学案例库)”项目(2022zyxwjxalk003)
作者简介:王　睿(1994—),女,河南西平人,博士、博士后,研究方向为企业战略与风险管理;赵　洋(1998—),男,安徽六安人,博士研究生,研究方向为风险管理。

多变的商业环境中制定更加科学有效的战略变革策略提供理论依据。

本文基于技术创新型企业的经验证据,将企业管理层对环境不确定性的主观感知视为战略决策制定的前置变量,探索了不确定性环境下的战略变革选择及其绩效影响。研究结果表明,感知到的环境复杂性与动态性,并不直接构成企业绩效提升的驱动力,而是作为战略决策制定的信息基础与情境约束,间接影响企业战略变革的成效,企业应选择适配的战略变革方式面对不同类型的环境不确定性(如表 1 和表 2 所示)。

表 1 不同不确定性环境下的较优战略变革方式

	感知到较高的环境动态性	感知到较低的环境动态性
感知到较高的环境复杂性	扩张型战略变革,治理结构调整	紧缩型战略变革
感知到较低的环境复杂性	治理结构调整	扩张型战略变革

表 2 不同不确定性环境下的较劣战略变革方式

	感知到较高的环境动态性	感知到较低的环境动态性
感知到较高的环境复杂性	紧缩型战略变革	扩张型战略变革,治理结构调整
感知到较低的环境复杂性	扩张型战略变革	治理结构调整

1 理论背景与研究假设

1.1 环境不确定性感知与决策环境的不确定性状态

相较于客观环境,对环境不确定性的感知更能够准确反映决策环境的不确定性状态。不确定性起源于经济学,最早将不确定性定义为“人们因缺乏对周围事物的认知而无法做出准确的判断和预测”[7],后来学者们常用不可预测性、不可控性及不稳定性定义不确定性[8]。在管理学研究中,对环境不确定性的定义主要聚焦于主观和客观两个方面:基于客观外部环境条件的定义和基于管理者对外部环境及环境变化感知的定义,即感知环境不确定性[9~11]。相较于其客观主体而言,感知环境不确定性更侧重于管理者基于动态管理能力对外部环境不确定性的理解,只有被管理者感知到的不确定性才更易对管理决策和活动产生影响[12]。企业行为理论进一步提出,决策者对其决策环境形成简化的认知,并基于这种认知对可选择的行动方案的长期影响进行预测[13]。因此,在对决策环境不确定性状态进行预测时,基于管理者认知视角的感知到的环境不确定性可能比客观环境更具有说服力[2]。

感知环境不确定性的复杂性维度和动态性维度界定了企业决策环境的不确定性状态。以往研究中对于环境不确定性的维度划分方式并未达成共识。较为典型的是,Dess 和 Beard[14] 在 Aldrich[15] 提出的六维度框架的基础上,将组织环境不确定性归纳为复杂性、动态性和宽松性 3 个维度。其中,“复杂性”被定义为不确定性环境要素的异质性和集中性,企业需要获得专门知识来处理具体的环境因素,并建立分散的决策权,以便采取必要的行动[16];“动态性”主要反映了外部环境的不稳定性、波动性和不可预测性,动态环境的不可预测性增加了组织风险[17],环境的不稳定性可能会促使管理者快速和频繁地采用新的战略决策[18,19];“宽松性”被定义为资源的丰富程度和由此产生的支持增长的能力,更适用于刻画客观环境特征[20]。本文聚焦于管理层对环境不确定性的主观感知,尤其是复杂性和动态性维度。尽管宽松性能够刻画出客观环境的资源状况等特征,但企业决策的制定与执行更多依赖于管理层对复杂多变环境的理解与判断。因此,本文选择以感知环境不确定性的复杂性和动态性作为界定企业决策环境不确定性状态的主要维度,这样做能够更加精确地把握不确定性环境的本质。

正如 Duncan[21] 所强调的,环境不确定性的“简单 - 复杂”维度和“静态 - 动态”维度对确定决策环境的状态至关重要。其中,管理层对环境不确定性的感知,具体体现为“环境复杂性”与“环境动态性”的差异化水平,这二者紧密对应于“简单 - 复杂”及“静态 - 动态”的经典划分。在对企业决策环境不确定性状态进行预测的过程中,通过考虑两个维度间的相互作用,可以识别出决策环境的不同状态,不仅能够对企业环境的不确定性程度进行判断,同时能够指导企业进一步的战略决策。表 3 展示了不同维度的环境感知所对应的不确定性状态。相较于纯粹客观的环境条件分析,管理层的主观感知,尤其是其对外部环境不确定性“简单 - 复杂”及“静态 - 动态”的把握,是企业决策环境不确定性状态更为直观的反映,为企业的战略变革和策略选择提供了依据。

表 3 基于管理层环境不确定性感知的环境不确定性状态类型划分

环境不确定性感知	简单	复杂
静态	状态Ⅰ 低不确定性状态	状态Ⅱ 次低不确定性状态
动态	状态Ⅲ 次高不确定性状态	状态Ⅳ 高不确定性状态

1.2 不同不确定性环境下企业战略变革的方式选择与绩效影响

扩张型战略变革,其本质在于企业选择性地涉足新商业领域,以期在更广阔的市场中占据有利地位[22]。当感知到环境复杂性较高时,企业决策环境往往充斥着众多潜在的不可预见风险[9]。随着环境动态性的加剧,企业不仅面临原有业务不确定性的显著提升以及新兴业态的猛烈冲击,还需应对由此带来的市场格局重塑。在此背景下,企业采取扩张型战略变革,即进入新商业领域,一方面是一种有效的风险规避策略,能够缓解外部环境对既有业务的冲击,有助于分散经营风险,另一方面,这种快速变化与未来事件的高度不确定性,也为企业创造了丰富的机遇空间。例如,市场需求的波动促使企业加速创新步伐,以新颖产品满足新兴客户需求;而技术发展的不连续性,则为企业沿着新的技术轨迹进行

探索提供了机会[23]。此种不确定性环境下,那些能够主动探索并有效利用新兴机遇的企业,往往能够通过开辟新市场、引入新产品或服务等方式,拓宽企业的盈利渠道与增长点[24,25]。相反,当环境复杂性较高而动态性较低时,管理层深刻感知到外部环境因素的复杂性,但缺乏必要的动态变化。这种情境下,企业决策环境往往被一系列长期存在且难以轻易解决的老旧问题所困扰,同时新机遇的涌现却显得尤为稀缺,进行多元化战略变革可能面临诸多挑战。基于以上推论,研究假设如下:

H1:扩张型战略变革、环境复杂性与环境动态性对企业绩效存在三维交互作用。当环境复杂性和动态性较高时,扩张型战略变革对企业绩效的正向作用最强。

紧缩型战略变革,旨在通过收缩与撤退的方式,优化资源配置,以规避外部环境中的潜在威胁,确保企业的长期生存与发展[26]。企业采取紧缩型战略变革的原因通常有三个方面:一是适应型紧缩,即通过缩小经营规模、剥离非核心资产、优化成本结构等措施,企业能够有效降低运营成本,增强财务稳健性;二是失败型紧缩,即企业由于管理者经营决策失误等原因造成企业亏损、市场竞争力的下降及市场份额的降低,从而导致经营资源的短缺,只有剥离相关业务、撤离相关经营领域才能更大限度地保存实力,为后续的战略调整与复苏奠定基础[27];三是调整型紧缩,即企业基于对市场环境的深入洞察与未来趋势的精准预测,主动采取紧缩措施,以释放资源、优化结构,为抓住即将到来的新机遇做好充分准备[28]。当感知到环境复杂性较高但动态性较低时,企业所处的外部环境特征显著,表现为固有的不确定性因素交织复杂且种类繁多,而环境的低动态性则在一定程度上降低了即时的不可预测性,却也相应地限制了新兴发展机遇与创新路径的涌现[25,29]。此时,紧缩型战略变革成为企业应对困境的一种理性选择。通过实施出售非核心资产、剥离不良业务等策略,企业能够有效减轻财务负担,降低经营环境的不确定性水平[30]。在这个过程中,企业不仅能够释放被低效或亏损业务占用的资源,还能够腾出更多精力和资金用于内部运营的优化与调整,进而增强企业的整体运营效率与适应能力[8],有助于提升企业的短期绩效。基于此,研究假设如下:

H2:紧缩型战略变革、环境复杂性与环境动态性对企业绩效存在三维交互作用。当环境复杂性较高而动态性较低时,紧缩型战略变革对企业绩效的正向作用最强。

高层管理团队成员变动作为治理结构调整战略变革的核心组成部分,在企业发展过程中不可或缺。既往研究揭示了长期惯性思维与管理知识结构僵化对企业适应新环境、捕捉新兴机遇的阻碍作用[31]。因此,规律性的高管变动被视为一种关键机制,通过不断为组织引入新鲜血液,激发企业的创造力和持续发展的活力[32]。新上任的高管往往能够带来不同的视角、经验和策略,从而提高企业对市场新方向、新机遇的敏锐度与反应速度[33],为企业绩效的持续提升注入动力。相反,当环境动态性较低时,特别是环境复杂性较高时,企业经营环境中不仅固有风险众多,而且新兴发展机遇相对较少。在这种情况下,频繁更换高管团队成员可能引发一系列问题。例如,交接过程中信息流失与时间成本的增加,新老成员间沟通与合作的不确定性上升,都可能对企业稳定运营造成不利影响[34]。此外,过度频繁的人事变动还可能破坏组织内部已经建立的稳定关系与工作流程,削弱团队的凝聚力与执行力,进而阻碍企业的长期发展。基于以上推论,有以下研究假设:

H3:治理结构调整战略变革、环境复杂性与环境动态性对企业绩效存在三维交互作用。当环境复杂性和动态性较高时,治理结构调整战略变革对企业绩效的正向作用最强。

2　研究设计

2.1　数据来源与样本描述

本文实证研究所采用的样本企业均来源于中华人民共和国工业和信息化部 2011—2019 年认定的国家技术创新示范企业名录。本文选择其中的上市企业。其中,对环境复杂性和环境动态性相关数据的统计均取自企业年报中披露的风险披露部分;关于企业高层管理团队成员资料、企业基本信息、企业战略变革情况及行业平均绩效等行业信息均收集自国泰安数据库和 Choice 数据库。剔除掉数据缺失的样本,本文共纳入了 277 家技术创新型上市企业 2014—2018 年共五年数据作为研究样本。

2.2　变量选取与度量

2.2.1　因变量

企业绩效。本文使用销售利润率(ROS)来衡量企业的绩效。ROS 反映了从销售中获利的有效性,并被广泛用作绩效指标[35,36]。本文使用企业年度报告的财务数据计算 ROS。

2.2.2　自变量

扩张型战略变革、紧缩型战略变革和治理结构调整。如果一家公司进入了一个新的商业领域,则将该类战略变革称为扩张型战略变革;如果一家公司退出了一个商业领域,则将该类战略变革称为紧缩型战略变革[28,37]。对于任何给定的年份和企业,本文收集了相关战略变革数据并将每次战略变革编码为 1;如果给定年份内未发生战略变革,则编码为 0[38],并通过分别统计 2015 年至 2019 年各年度企业作为进入方或退出方进行的战略变革的总数量,来分别度量扩张型战略变革和紧缩型战略变革。本文通过统计企业年度发布的关于高管变动的公告次数来衡量治理结构调整。由于高管变动存在常规和非常规的情况,一些常规的高管变动(任职期满、批量更换高管等)往往被放在同一次公告中披露,而每个公司高管团队人数不同,如果单纯统计高管变动的人数,可能会因为常规高管变动涉及人数较多而忽略那些具有目的性的主动和被动人员调整情况,因此本文选择通过高管变动公告发布的次数加以衡量。

2.2.3　调节变量

环境复杂性和环境动态性。上市企业对环境不确定性的感知常在企业历年年报中管理层讨论与分析(MD&A)部分以“企业所面临的风险”的形式得以反映。年报中所披露的风险信息是企业高层管理团队根据客观外部环境变化和企业经营状况,对企业当前及未来所

面临的市场环境、机遇与挑战的判断及未来不确定性的预见[39]。以往研究常使用要素数量来衡量复杂性,使用要素变化率来衡量动态性[40]。考虑到数据的文本属性及样本特质,本文借鉴以往研究,以企业年报中的风险披露文本为研究对象,利用文本分析方式将感知到的企业外部风险分为十二类,通过计算披露出的外部风险种类数量来衡量环境复杂性,并以外部风险词频为基础构建向量,通过欧氏距离方法测量前后两年的文本相似度,进而得到文本差异系数,用以度量环境动态性[41]。

2.2.4 控制变量

首先,本文控制了企业基础属性的影响,包括企业规模、企业成长性、企业杠杆和研发强度,使用经对数处理的营业收入来衡量企业规模[42];同时使用营业收入增长率来衡量企业成长性[43],使用资产负债率来衡量企业杠杆。本文用企业当年度研发投入占其营业收入的比重来控制研发强度。其次,还控制了企业高管团队规模及高管薪酬的影响,用企业高层管理团队成员的数量衡量高管团队规模,并通过计算企业中薪酬排名前三位的高管的平均薪酬,以取自然对数的方式衡量高管薪酬[44]。最后,本文控制了行业竞争程度及行业平均绩效两个变量。首先统计各企业所在行业,通过统计各企业所在行业中的上交所、深交所的上市企业数量并进行对数处理,以此来衡量行业竞争程度。行业平均绩效则通过计算各行业中在上交所、深交所上市企业的平均销售利润率来衡量。

2.3 计量模型设定

基于因变量的连续性特征及面板数据类型,本文通过 Hausman 检验[45]确定了双向固定效应[46]。为了排除时间效应的影响,本文将年度虚拟变量纳入模型中[47]。鉴于企业当年的年度报告通常在次年的年初对外公布,这一时间差意味着环境不确定性信息在次年企业实施战略变革之前即已公开。为了准确捕捉这一时间序列上的因果关系,并有效缓解潜在的因果内生性问题,本文在数据处理上采取了严谨的滞后一期处理策略。具体而言,所有控制变量和因变量均相对于环境复杂性和环境动态性变量滞后一期,即这些变量反映的是企业在面临已知环境不确定性信息后所做出的战略调整与经营绩效变化。

3 研究结果

3.1 相关变量及描述性统计

表 4 展示了相关变量以及描述性统计结果。在建立交互项之前,所有变量均进行了企业分组中心化处理[48]。

3.2 假设检验结果

表 5 分别展示了以扩张型战略变革、紧缩型战略变革和治理结构调整 3 种战略变革方式为焦点的实证检验结果。

表 4 变量名与描述性统计

	企业绩效	扩张型战略变革	紧缩型战略变革	治理结构调整	环境复杂性	环境动态性	企业成长性	企业规模	企业杠杆	高管团队规模	高管薪酬	研发强度	行业竞争程度	行业平均绩效
均值	0.08	1.08	1.01	5.14	5.36	0.08	0.43	22.41	0.45	20.41	13.59	0.05	4.42	0.09
标准差	0.11	2.08	3.48	4.05	2.35	0.08	0.18	1.44	0.20	5.44	0.75	0.04	0.78	0.07

模型 1 检验了环境复杂性和动态性与三种战略变革的主效应。研究结果显示,扩张型战略变革与技术创新型企业绩效呈现出显著的正相关关系,而紧缩型战略变革的相关系数为负,说明扩张型战略变革的实施常伴随企业绩效的提升,紧缩型战略变革的实施常伴随企业绩效的降低。治理结构调整与技术创新型企业的相关系数并没有在 10% 的统计学意义中呈现显著结果,由此可见,企业高层管理成员变动并不直接影响到企业本年度的绩效水平。

模型 5 检验了扩张型战略变革、环境复杂性与环境动态性的三项交互作用,其呈现出显著且正向的实证检验结果。为了进一步解释这一调节效应,参照已有文献的建议[49],本文将环境复杂性和环境动态性分为四种情况,并绘制了三项交互图[50]。图 1 表明,高复杂性和高动态性、低复杂性和低动态性的斜率为正,而另外二者的斜率为负,且高复杂性和高动态性情况下扩张型战略变革对企业绩效影响拟合的正向斜率最大,表明此种情况下进行扩张型战略变革最有利于技术创新型企业绩效水平的提升,结果支持 H1。

模型 8 检验了紧缩型战略变革、环境复杂性与环境动态性的三项交互作用,其呈现出显著且负向的实证检验结果。图 2 表明,在感知到较高的环境复杂性和较低的环境动态性时,实施紧缩型战略变革更有利于促进企业绩效的提升;在感知到较高的环境复杂性和较高的环境动态性时,实施紧缩型战略变革并非最佳时机,结果支持 H2。

模型 11 检验了治理结构调整战略、环境复杂性与环境动态性的三元交互作用,其呈现出显著且负向的实证检验结果。调节效应显示(图 3),当企业感知到的环境动态性较高时,治理结构调整战略的实施有利于企业绩效的提升,特别是当感知到的环境复杂性也较高时,实施治理结构调整的正向作用更加明显;当企业感知到环境动态性较低时,实施治理结构调整战略并不是一个好的时机,特别是当感知到的环境复杂性也较低时,此时实施治理结构调整,容易引起技术创新型企业短期内绩效的迅速下降,结果支持 H3。

3.3 鲁棒性检验①

为了进一步证实本文结果的稳健性与可靠性,本文进行了一系列的稳健性检验。首先,本文控制了时间固定效应和企业个体固定效应,以此来消除时间因素和个体因素对模型产生的动态影响。其次,本文使用净资产收益率作为因变量销售利润率的替代变量,以验证研究结果的稳健性。

①本部分具体过程和结果可联系通讯作者获取。

表 5　企业管理层环境感知与三种战略变革对企业绩效的影响

	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7	模型 8	模型 9	模型 10	模型 11
环境复杂性	-0.004	-0.003	-0.004	-0.004	-0.003	-0.005 *	-0.002	-0.004	-0.004	-0.004	-0.002
	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.002)	(0.003)	(0.003)	(0.003)
环境动态性	-0.028	-0.025	-0.030	-0.027	0.014	0.007	-0.014	0.001	-0.023	-0.020	0.001
	(0.064)	(0.064)	(0.064)	(0.064)	(0.065)	(0.063)	(0.061)	(0.056)	(0.064)	(0.064)	(0.064)
扩张型战略变革	0.004 *	0.003 *	0.003 *	0.004 *	0.005 **	0.003	0.003	0.003 **	0.004 *	0.004 *	0.003 *
	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)
紧缩型战略变革	-0.004 ***	-0.004 ***	-0.004 ***	-0.004 ***	-0.004 ***	-0.003 ***	-0.005 ***	0.000	-0.004 ***	-0.004 ***	-0.004 ***
	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
治理结构调整	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001
	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
环境复杂性 x 环境动态性		-0.108 **			-0.120 **			-0.157 ***			-0.090 *
		(0.051)			(0.002)			(0.001)			(0.001)
扩张型战略变革 x 环境复杂性			-0.001		-0.001						
			(0.002)		(0.051)						
扩张型战略变革 x 环境动态性				0.017	0.034						
				(0.049)	(0.052)						
扩张型战略变革 x 环境复杂性 x 环境动态性					0.108 ***						
					(0.032)						
紧缩型战略变革 x 环境复杂性						-0.007 ***		-0.005 ***			
						(0.001)		(0.044)			
紧缩型战略变革 x 环境动态性							-0.248 ***	-0.096 ***			
							(0.026)	(0.026)			
紧缩型战略变革 x 环境复杂性 x 环境动态性								-0.100 ***			
								(0.013)			
治理结构调整 x 环境复杂性									0.001		0.001
									(0.001)		(0.050)
治理结构调整 x 环境动态性										0.052 **	0.047 **
										(0.021)	(0.021)
治理结构调整 x 环境复杂性 x 环境动态性											0.040 ***
											(0.014)
控制变量	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
公司固定效应	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
年份固定效应	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
Within R^2	0.282	0.286	0.283	0.282	0.294	0.312	0.342	0.462	0.283	0.287	0.299

注：***、** 和 * 分别是指在 10%、5% 和 1% 的水平上显著。括号中是标准误差

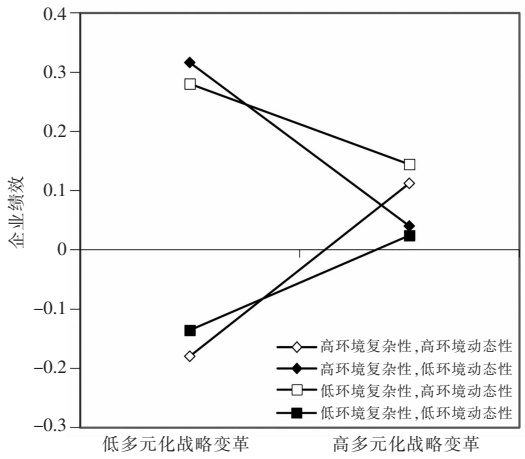

图 1　扩张型战略变革、环境复杂性与环境动态性对企业绩效的三项交互作用

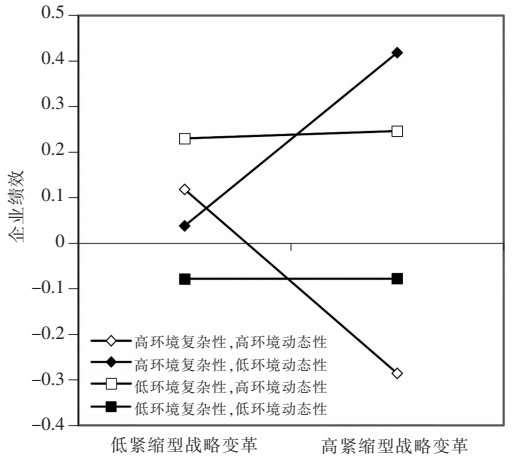

图 2　紧缩型战略变革、环境复杂性与环境动态性对企业绩效的三项交互作用

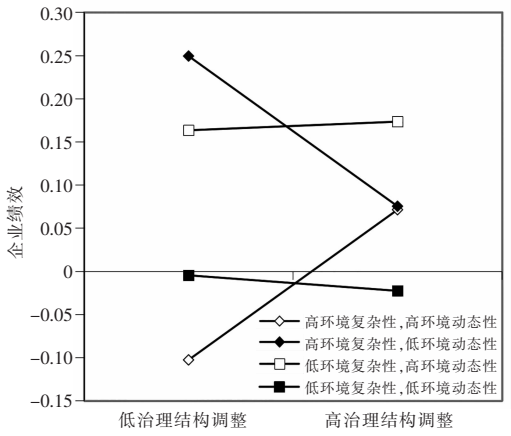

图 3 治理结构调整、环境复杂性与环境动态性对企业绩效的三项交互作用

再次,本文选择人工阅读分类得到的替代变量来衡量环境复杂性和环境动态性。由于通过文本分析得到的数据结果和真实分类结果可能存在误差,本文邀请两位研究人员独立对样本企业风险披露文本分别阅读和人工分类,以 0 ~ 1 的方式标识文档是否提及某种风险,得到两份分类结果。两份分类结果的高度一致性(91%)表明了编码具有高可靠性[51,42],其中存在分歧的部分通过讨论解决。进而,本文通过计类方法计算环境复杂性。对于环境动态性的计算,由于人工分类不以关键词是否出现作为分类依据而更侧重语义分析,因而以是否提及某种风险的 0 ~ 1 变量为基础构建向量,通过欧氏距离方法进行计算。本文将人工阅读分类并计算得到环境复杂性和环境动态性作为替代放入模型中,得到的结果依旧稳健。

最后,为了缓解遗漏变量内生性带来的影响,本文添加了额外的控制变量。企业战略变革的制定与实施本质上是企业管理层对外部环境不确定性的响应与应对过程,除了管理层职能背景异质性,其他管理者特质也可能会对企业行为和绩效产生影响[52,53]。其一,本文考虑了管理层平均年龄、任期和受教育程度的影响。其二,本文考虑了管理层年龄、任期和教育水平多样性的影响。对于管理层年龄和任期多样性,采用计算变异系数的方式进行衡量,即用变量的标准偏差除以平均值所得[54]。对于管理层教育水平多样性,采用 Herfindahl – Hirschman 指数来衡量,即 $H = 1 - \sum P_i^2$,其中 Pi 表示具有 i 学历的成员数占成员总数的百分比,H 的范围在 0 到 1 之间,指数值越大,多样性水平越高[55]。

4 总结和讨论

基于高阶理论,由于外部环境是复杂且多变的,管理者不可能对其进行全方位认知,企业外部资源和内部管理者特质影响着管理层对外部环境不确定性的感知及资源的重新配置,不确定性环境下的战略决策最终作用于企业绩效[56]。利用中国工业和信息化部披露的 277 家已上市的技术创新型企业的相关数据,本文实证考察了技术创新型企业战略变革与外部环境的匹配机制问题。

从理论层面而言,本文不仅拓展了对管理层环境感知作用机制的认知边界,还为企业战略变革理论提供了新的视角和框架。本文强调了战略变革的成功实施依赖于与决策环境条件的精准匹配,这一过程是管理者认知与环境不确定性之间复杂互动、主动构建的结果,而非单纯的环境适应性反应。这一发现启发了未来研究应聚焦于管理层认知与环境动态性之间的交互关系,以期进一步丰富和完善企业战略管理的理论体系。

最后,本文具有重要的现实意义。企业战略变革的方向与时机选择对于其维持竞争力、实现可持续发展至关重要。抢占技术高地和市场地位,或是优化运营和精益化管理,都是企业必须主动选择的战略决策。而这些并非一成不变,决策者需要在积极的环境感知下避免战略惰性,技术创新型企业更需要循环迭代,交替执行战略策略,厘清变革过程中的动态平衡逻辑。

参考文献:

[1] Simon H A. Administrative Behavior: A Study of Decision – making Processes in Administrative 0rganization[M]. New York: Macmillan,1947.

[2] Gavetti G, Greve H R, Levinthal D A, et al. The Behavioral Theory of the Firm: Assessment and Prospects[J]. Academy of Management Annals,2012,6(1):1 – 40.

[3] Kirtley J, O'Mahony S. What is a Pivot? Explaining When and How Entrepreneurial Firms Decide to Make Strategic Change and Pivot [J]. Strategic Management Journal,2023,44(1):197 – 230.

[4] Gavetti G. Cognition and Hierarchy: Rethinking the Microfoundations of Capabilities' Development[J]. Organization Science, 2005, 16(6):599 – 617.

[5] Wischnevsky J D. Change As the Winds Change: The Impact of Organizational Transformation on Firm Survival in A Shifting Environment[J]. Organizational Analysis,2004,12:361 – 377.

[6] Zajac E J, Kraatz M S, Bresser R K. Modeling the Dynamics of Strategic Fit: A Normative Approach to Strategic Change[J]. Strategic Management Journal,2000,21(4):429 – 453.

[7] Knight F H. Risk, Uncertainty and Profit[M]. Houghton Mifflin, 1921.

[8] Boyd B K, Fulk J. Executive Scanning and Perceived Uncertainty: A Multidimensional Model[J]. Journal of Management, 1996, 22(1): 1 – 21.

[9] Aragón – Correa J A, Sharma S. A Contingent Resource – based View of Proactive Corporate Environmental Strategy[J]. Academy of Management Review,2003,28(1):71 – 88.

[10] Sharma P, Leung T Y, Kingshott R P J, et al. Managing Uncertainty During a Global Pandemic: An International Business Perspective [J]. Journal of Business Research,2020,116:188 – 192.

[11] Zayadin R, Zucchella A, Anand A, et al. Entrepreneurs' Decisions in Perceived Environmental Uncertainty[J]. British Journal of Management,2023,34(2):831 – 848.

[12] Salancik G R, Pfeffer J. Uncertainty, Secrecy, and the Choice of Similar Others[J]. Social Psychology,1978:246 – 255.

[13] Gavetti G, Levinthal D. Looking Forward and Looking Backward: Cognitive and Experiential Search[J]. Administrative Science Quarterly,2000,45(1):113 – 137.

[14] Dess G G, Beard D W. Dimensions of Organizational Task Environments[J]. Administrative Science Quarterly, 1984, 29(1):52 – 73.

[15] Aldrich H. Organizations and Environments[M]. Stanford University Press,1979.

[16] Williamson O E. Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust

Implications: A Study in the Economics of Internal Organization [J]. University of Illinois at Urbana - Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship, 1975.
[17] Chen H, Zeng S, Lin H, et al. Munificence, Dynamism, and Complexity: How Industry Context Drives Corporate Sustainability[J]. Business Strategy and the Environment, 2017, 26(2): 125 - 141.
[18] Keats B W, Hitt M A. A Causal Model of Linkages Among Environmental Dimensions, Macro Organizational Characteristics, and Performance[J]. Academy of Management Journal, 1988, 31(3): 570 - 598.
[19] Yayla A A, Hu Q. The Impact of IT - business Strategic Alignment on Firm Performance in A Developing Country Setting: Exploring Moderating Roles of Environmental Uncertainty and Strategic Orientation[J]. European Journal of Information Systems, 2012, 21(4): 373 - 387.
[20] Tushman M L. Special Boundary Roles in the Innovation Process [J]. Administrative Science Quarterly, 1977, 22(4): 587 - 605.
[21] Duncan R B. Characteristics of Organizational Environments and Perceived Environmental Uncertainty[J]. Administrative Science Quarterly, 1972, 17(3): 313 - 327.
[22] 冯俊华. 企业管理概论[M]. 企业管理概论, 2011.
[23] Utterback J M. Radical Innovation and Corporate Regeneration[J]. Research Technology Management, 1994, 37(4): 10.
[24] Lumpkin G T, Dess G G. Linking Two Dimensions of Entrepreneurial Orientation to Firm Performance: The Moderating Role of Environment and Industry Life Cycle[J]. Journal of Business Venturing, 2001, 16(5): 429 - 451.
[25] Roper S, Tapinos E. Taking Risks in the Face of Uncertainty: An Exploratory Analysis of Green Innovation[J]. Technological Forecasting and Social Change, 2016, 112: 357 - 363.
[26] Rico M, Pandit N R, Puig F. SME Insolvency, Bankruptcy, and Survival: An Examination of Retrenchment Strategies[J]. Small Business Economics, 2021, 57: 111 - 126.
[27] 吴鸿, 唐建荣. 管理学原理[M]. 管理学原理, 2015.
[28] Webb D, Pettigrew A. The Temporal Development of Strategy: Patterns in the U. K. Insurance Industry[J]. Organization Science, 1999, 10(5): 601 - 621.
[29] Todd M. Recession as the Mother of Innovation[J]. Solid State Technology, 2010, 53(2): 24 - 25.
[30] 张晓月, 赵思维, 龚玉. 上市公司资产剥离式扭亏对创新绩效的影响研究[J]. 金融理论与实践, 2019(10): 27 - 34.
[31] Rosenbloom R S. Leadership, Capabilities, and Technological Change: The Transformation of NCR in the Electronic Era[J]. Strategic Management Journal, 2000, 21(10 - 11): 1083 - 1103.
[32] Nadkarni S, Narayanan V K. Strategic Schemas, Strategic Flexibility, and Firm Performance: the Moderating Role of Industry Clockspeed[J]. Strategic Management Journal, 2007, 28(3): 243 - 270.
[33] Helfat C E. Stylized Facts, Empirical Research and Theory Development in Management[Z]//Strategic Organization: 5. Sage Publications Sage UK: London, England, 2007: 185 - 192.
[34] 刘琴. 上市公司高管变更对公司绩效的影响研究[D]. 安徽大学, 2010.
[35] Capar N, Kotabe M. The Relationship Between International Diversification and Performance in Service Firms[J]. Journal of International Business Studies, 2003, 34: 345 - 355.
[36] Jain N K, Celo S, Kumar V. Internationalization Speed, Resources and Performance: Evidence from Indian Software Industry[J]. Journal of Business Research, 2019, 95: 26 - 37.
[37] Vermeulen F, Barkema H. Learning Through Acquisitions[J]. Academy of Management Journal, 2001, 44(3): 457 - 476.
[38] Klarner P, Raisch S. Move to the Beat - Rhythms of Change and Firm Performance[J]. Academy of Management Journal, 2013, 56(1): 160 - 184.
[39] 林晚发, 赵仲匡, 宋敏. 管理层讨论与分析的语调操纵及其债券市场反应[J]. 管理世界, 2022, 38(1): 164 - 179.
[40] Gibbs B. The Effects of Environment and Technology on Managerial Roles[J]. Journal of Management Official Journal of the Southern Management Association, 1994, 20(3): 581 - 604.
[41] 王睿, 魏玖长. 政府支持对企业管理者风险感知的影响: 基于动态能力视角的技术创新型企业分析[J]. 管理学季刊, 2023, 8(3): 75 - 108 + 161 - 162.
[42] Wei J, Ouyang Z, Chen H. Well Known or Well Liked? The Effects of Corporate Reputation on Firm Value at the Onset of a Corporate Crisis[J]. Strategic Management Journal, 2017, 38(10): 2103 - 2020.
[43] 许默焓, 孙丹彤. 制造业上市公司高管薪酬激励与经营绩效关系研究[J]. 中国经贸导刊, 2021(11): 122 - 124.
[44] 陈淑婷. 高管薪酬, 内部控制与财务绩效[J]. 经济研究导刊, 2021(18): 50 - 52.
[45] Hausman J A. Specification Tests in Econometrics[J]. Econometrica, 1978, 46(6): 1251 - 1271.
[46] Bowen H P, Wiersema M F. Matching Method to Paradigm in Strategy Research: Limitations of Cross - sectional Analysis and Some Methodological Alternatives[J]. Strategic Management Journal, 1999, 20(7): 625 - 636.
[47] Certo S T, Semadeni M. Strategy Research and Panel Data: Evidence and Implications[J]. Journal of Management, 2006(32): 449 - 471.
[48] Toothaker L E. Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions[J]. Journal of the Operational Research Society, 1994, 45(1): 119 - 120.
[49] Dawson J F, Richter A W. Probing Three - way Interactions in Moderated Multiple Regression: Development and Application of a Slope Difference Test[J]. Journal of Applied Psychology, 2006, 91(4): 917 - 926.
[50] 姜飞飞, 江旭, 郑志清. 企业家导向与联盟管理实践获取: 基于竞合视角的三项交互研究[J]. 管理评论, 2016, 28(7): 226 - 235.
[51] Weber R P. Basic Content Analysis[M]. Sage, 1990.
[52] Wei J, Zhou H, Zhao Y. Inherit or Innovate? - Evidence from China's Auto Industry's New Car Series Naming[J]. International Journal of Market Research, 2024, 66(6): 750 - 777.
[53] Orlando Curtae' Richard, Livia Anna Markoczy, Jie Wu, et al. Top Management Team Demographic - faultline Strength and Strategic Change: What Role does Environmental Dynamism Play? [J]. Strategic Management Journal, 2019, 40(6): 987 - 1009.
[54] 王雪莉, 马琳, 王艳丽. 高管团队职能背景对企业绩效的影响: 以中国信息技术行业上市公司为例[J]. 南开管理评论, 2013, 16(4): 80 - 93.
[55] 李冬伟, 吴菁. 高管团队异质性对企业社会绩效的影响[J]. 管理评论, 2017, 29(12): 84 - 93.
[56] Hambrick D C, Mason P A. Upper Echelons: The Organization as A Reflection of Its Top Managers[J]. Social Science Electronic Publishing, 1984, 9(2): 193 - 206.

(责任编辑: 何　敏)