

管理者权力对短视主义波动的影响研究

任声策 杜梅 操友根

(同济大学上海国际知识产权学院,上海 200092)

摘要:疫情背景下企业该何去何从?作为企业重要决策人员的管理者,陷入短期获益和长期发展平衡的两难之中,短视主义波动越发明显。基于管理者认知和资源依赖理论,构建管理者短视主义波动指标,并以上海证券交易所、深圳证券交易所2019—2020年所有A股上市公司为研究对象,探究疫情背景下管理者权力对短视主义波动的影响以及所有权性质、冗余资源和管理者任期在其间的调节作用。结果发现:管理者权力对短视主义波动有显著的负向作用;所有权性质和冗余资源在管理者权力与短视主义波动关系中起到显著的负向调节作用,而管理者任期在管理者权力与短视主义波动关系中起到显著的正向调节作用。研究结论拓展了管理者认知和资源依赖理论的应用范围,丰富了疫情背景下管理者权力与短视主义波动的相关研究,从所有权性质、冗余资源和管理者任期等维度审视管理者权力与短视主义波动关系的情境,为疫情背景下避免管理者出现短视主义波动和稳定管理者决策视野提供有益指导。

关键词:管理者权力;管理者短视主义波动;所有权性质;冗余资源;管理者任期

DOI:10.14120/j.cnki.cn11-5057/f.2024.02.006

引言

突如其来的新冠疫情打乱了企业生产运营的节奏,作为企业重要决策人员的管理者,在复杂性和不确定性并存之下,陷入短期获益和长期发展平衡的两难之中,决策视野受到影响,短视主义波动越发明显,如疫情背景下管理者需依据疫情防控要求和企业自身特点即时反应,做出相应战略调整^[1]。管理者短视主义波动作为疫情背景下的新现象,是指当前管理者短视主义相较于以往短视主义的差距幅度,其既遵循管理者短视主义认知的基本特征,又在疫情的环境作用下产生不一样的效果,进而对企业未来发展决策具有重要作用。一方面和已有的管理者认知过程一致,管理者短视主义波动包括搜索、感知和决策等过程,是企业资源战略生成、改变企业在疫情背景下适应性的第一步,受到管理者工作经验、知识资源及资源情境的共同影响^[2-4];另一方面疫情背景下管理者短视主义波动与以往的短视主义存在较大差异,管理者需根据疫情发展态势和企业特点即时反应,以保持决策灵活性,为不可预见的情况做好准备^[5]。疫情背景下管理者无法提前计划、安排与搜寻缺失资源,仅能依靠已有的工作经验、知识结构和企业内外部资源情境对现有环境形成认知,并利用可用的“手头资源”展开拼凑,短视主义波动明显。探究管理者短视主义波动的影响因素,对企业突破疫情掣肘,实现长久发展具有重要意义。

梳理以往文献发现,更多研究聚焦于管理者短视主义短期属性下的驱动因素,主要从企业内外部特征角度剖析其影响因素,如CEO特质、代理问题、信息不对称会对管理者短视主义产生影响^[6-8],并发现管理者短视主义对企业绩效、利润和价值产生不利影响^[9-11]。疫情背景下管理者短视主义特质不再稳定,更多呈现出动态波动的特征,但现有研究对疫情背景下哪些因素影响管理者短视主义波动仍较少关注。而管理者作为企业重大战略的酝酿者和执行者,其权力的大小关系到是选择利己的短期主义以掩盖自身的机会主义还是选择利他的长期主义以保障企业的可持续发展^[12-14]。资源依赖理论认为组织策略实施和资源获取与组织权力有关^[15,16],管理者权力对企业能否在复杂多变的环境下做出合理的决策,实现企业价值最大化具有决定性作用。资源依赖理论还指出企业生存和发展需要各种资源^[15,17],企业任何时点的决策均以先前资源配置为基础,且企业内部资源储备限制和影响企业下一步决策^[18]。管理者权力越大意味着调动资源能力越强,获取资源途径越多^[19],社会资源积累越充足,进而有利于缓解管理者因害怕资源掣肘而导致的自利行为,降低短视主义波动。因此,本文尝试从资源依赖理论出发,探究管理者权力对短视主义波动的影响,以期延伸管理者短

收稿日期:2022-05-10

基金项目:国家自然科学基金项目(72072129);中央高校基本科研业务费专项资金项目(22120210242)。

作者简介:任声策,同济大学上海国际知识产权学院教授,博士生导师,博士;杜梅(通讯作者),同济大学上海国际知识产权学院博士研究生;操友根,同济大学上海国际知识产权学院博士研究生。

视主义的相关研究,揭示疫情背景下影响管理者短视主义波动的根源。

同时,管理者权力影响短视主义波动会受到内外部资源的作用,而疫情背景下企业从外部环境获取相应信息资源的途径受限,更多依靠内部资源重塑以改善管理者权力与短视主义波动的关系。资源依赖理论认为内部环境所提供的信息资源是维持竞争优势不可或缺的部分^[16]。所有权性质作为企业重要属性,反映出企业自身固有的资源禀赋^[17]。所有权性质不同的企业在内部资源存量、权力分配和外部资源获取等方面存在较大差异^[20]。资源依赖理论指出国有企业拥有更多政府所掌控的关键性研发资源和信息^[21],在获得税收优惠、稀缺资源方面均占优势。在疫情背景下所有权性质是否会在管理者权力影响短视主义波动的不稳定关系中发挥不一样的作用?冗余资源作为企业内部富余资源,反映出企业资源获得能力^[22]。资源依赖理论认为资源是制约企业生产经营活动和长期竞争优势取得的重要因素,资源越丰富,企业可供选择的战略决策越多,冗余资源作为企业内部资源的重要组成部分,对企业成长与发展至关重要^[23]。以往研究指出冗余资源具有积极和消极两种属性^[24-26],在疫情不确定性中冗余资源又会如何调节管理者权力与短视主义波动之间的关系?管理者任期作为管理者的生命周期,反映出企业资源的丰富程度^[27]。已有研究表明,管理者任期越长,其所积累资源越丰富^[28]。也有学者认为,管理者任期限制企业获取新资源^[29]。在疫情背景下,不同任期管理者资源丰富程度不一,其价值取向和行为选择也存在差异,管理者任期会如何调节管理者权力与短视主义波动之间的关系值得进一步探究。

基于以上分析,本文从资源依赖理论出发,以 2019—2020 年所有 A 股上市公司为研究对象,探究管理者权力、企业内部资源和管理者短视主义波动的关系,研究问题包括:①疫情背景下管理者权力如何驱动短视主义波动?②企业的内部资源(所有权性质、冗余资源和管理者任期)如何影响该驱动关系?与前人的研究相比,本文贡献在于:第一,结合疫情情境和以往管理者短视主义的概念,明晰管理者短视主义波动的内涵,剖析其波动的大小幅度,丰富现有管理者短视主义波动的相关研究。第二,从资源依赖理论角度解释管理者权力对短视主义波动的影响,拓展管理者权力和短视主义波动的相关文献。第三,结合疫情现实背景,基于资源依赖理论,引入所有权性质、冗余资源和管理者任期等探究管理者权力影响短视主义波动的情境,为避免管理者短视主义波动提供经验证据。

文献综述与研究假设

1. 管理者权力与短视主义波动

管理者权力是指管理者对企业战略决策、生产活动等实际控制和影响程度^[30],是实现管理者自身主观意愿和行动的关键^[31],管理者权力越大,干预企业决策的程度就越大^[32]。目前关于管理者权力的讨论存在两种不一致的观点。一种观点认为管理者权力越大,越有可能通过权力寻租、操纵激励契约等形式,产生自利行为,为自身创造更多更高的价值^[33]。另一种观点则认为管理者权力越大,其可控制的资源多样性越大,越能够综合多元化的信息资源做出合理的决策,以提升企业绩效和创新水平^[34]。本文基于资源依赖理论认为,管理者权力对短视主义波动有显著抑制作用。

首先,疫情冲击下市场环境、经济政策等不确定性增加,企业外部获取资源难度随之增强,企业想要长远发展,需依靠内部资源协调、整合。资源依赖理论认为,内部资源是企业维持竞争优势不可或缺的部分^[16]。企业任何决策的制定和创新活动的开展均以资源为基础^[35],同时内部资源储备也将限制企业未来的发展与决策^[18]。管理者是企业重要的决策人员,其权力越大,意味着其调动资源的能力越强,获取资源的途径越多^[19]。在疫情背景下,充足的资源给予管理者自主权以快速适应疫情影响的能力^[36],从而高效进行资源配置,进而缓解管理者因害怕资源掣肘而导致的自利行为,降低短视主义波动。其次,资源依赖理论认为组织策略实施和资源获取离不开组织权力^[15,16]。管理者权力越大,意味着其在企业相关专业领域的经验越多,社会资源的积累越多^[37]。一方面,管理者权力能够帮助企业在复杂多变的疫情下有效处理各类问题^[38,39],维持企业持续发展,降低短视主义波动倾向。另一方面,管理者权力的增强,能够保障企业额外资源的即时补充和供给,降低资源压力迫使管理者采用即时回报的短期行为,降低短视主义波动。最后,管理者权力越大,意味着其在企业中的地位越高,声望越大^[40]。一方面,管理者权力有助于调动企业内部员工等各方资源,并使之形成合力^[41],共同应对疫情背景下企业所面对的不确定性,缓解短视主义波动。另一方面,随着管理者权力增大,对名誉等重视程度越高^[42],且管理者对风险感知的乐观主义越发明显^[43],这降低了其获取短期收益的动机,抑制短视主义波动。此外,管理者权力更是企业赋予管理者的义务,随着权力不断增加,管理者更愿意从事促进企业长远发展的活动,削弱自利的短视倾向,降低短视主义波动。因此,提出假设:

H1:管理者权力对短视主义波动有显著负向影响。

2.所有权性质的调节作用

不同所有权性质的企业资源禀赋有所差异^[20]。已有研究对所有权性质在企业管理与创新、研发投入等关系中的调节作用展开诸多探讨,但仍未取得一致结论。有学者指出相较于非国有企业而言,国有企业由于政府控制与经营,拥有天然的资源优势,在企业面临困境时,仍能有较为充足的资源以保障生产经营活动^[44];也有学者认为由于国有企业承担着更多非市场性活动的任务与安排^[45],创新积极性不高,且对市场中的风险识别能力相对较弱,所有权性质在企业管理与创新等关系间起到负向调节作用。本文基于资源依赖理论认为,所有权性质负向调节管理者权力与短视主义波动间的关系。

资源依赖理论认为,企业的生存与发展离不开资源^[15]。首先,当企业所有权性质为国企时,其与政府的联系紧密,面对资源匮乏等困境时,能够较为及时得到政府资助与享受优惠政策,弥补预算约束等问题^[45]。但由于多数国有企业为行业龙头企业,规模较大,在获取政府资源资助后,可能会加重自身资源冗余,再加上国有企业的代理链长、监管不严等问题^[45,46],导致资源浪费,削弱企业在面对突发情况时的风险承担能力和意愿。此时,管理者更倾向于采用风险规避的措施以保持现有发展^[47],管理者权力对短视主义波动的负向作用较不明显。其次,国有企业通常是由政府控制与经营,其管理者多为行政任命,可能缺乏专业的管理知识和水平^[48],削弱资源合理有效配置的能力。此时,管理者考虑到自身“政治前途”更有动机投身于短期收益的实践中^[49],管理者权力对短视主义波动的抑制作用减弱。而相较于国有企业,非国有企业管理者多为企业创始人或家族成员,其在组织和管理能力方面更具优势,且更会依据市场环境变化及时做出调整,能够更为有效实现资源重组和利用^[20,50]。此时,管理者权力越大,对短视主义波动的负向作用越强。最后,相较于国有企业,非国有企业更能以市场为导向,更能敏感识别突发情况,及时利用其资源搜索、吸收和利用能力,整合各类资源,以满足长远发展。此时,管理者权力更能帮助企业实现资源的合理利用,减弱短视主义波动。因此,提出假设:

H2:所有权性质负向调节管理者权力与短视主义波动之间的关系。具体来说,当所有权性质为国有企业时,管理者权力对短视主义波动的负向影响较弱;而当所有权性质为非国有企业时,管理者权力对短视主义波动的负向影响较强。

3.冗余资源的调节作用

冗余资源作为企业内部的富余资源,对提升企业外部环境应变能力有重要作用^[23],尤其在突发疫情背景下,企业获取外部资源的途径受限,内部冗余资源的合理有效利用,更会让各企业应对环境威胁的能力有所差异^[46]。已有研究针对冗余资源主要有缓冲论和浪费论两种观点:①缓冲论认为,储存在企业内部超出其实际需要的冗余资源,对企业改善外部环境冲击、维持正常生产运营工作、保障可持续发展有重要作用^[25,26,51]。②浪费论认为,冗余资源作为一种过剩的内部资源^[23],之所以存在原因在于企业内部代理问题严重^[52],进一步导致管理者自利行为,管理者为了职位不被威胁有意识产生一定的资源冗余。本文基于资源依赖理论认为,冗余资源负向调节管理者权力与短视主义波动之间的关系。

资源依赖理论认为,内部资源是企业保持竞争优势重要组成部分^[15]。企业的管理决策活动均需要依靠资源^[18],冗余资源作为企业过剩的内部资源^[24],在疫情背景下会更限制企业的生存与决策。首先,在冗余资源高的情况下,企业内部未被利用或尚可利用的资源更加丰富^[24]。而充足的冗余资源容易导致企业的自我满足^[53],增加组织惯性,使之更注重现有资源的维持与利用,导致其对疫情突发状况的应对能力下降^[54]。在该种情况下,管理者对风险的感知降低,资源搜索能力下降,对企业长远发展的把握能力也会有所削弱,此时,管理者权力对短视主义波动的负向作用较不明显。而在冗余资源低的情况下,企业会更加积极探索、搜寻信息资源^[55],在疫情突发时能更为敏感地加以识别。在该种情况下,管理者权力进一步促进有限资源的重组、吸收与利用,且管理者更有意愿做出有利于企业长远发展的决策,管理者权力对短视主义波动的负向作用越强。其次,在高冗余资源的情况下,企业利用信息资源低效且代理问题严重^[48,51],且过多冗余资源会转化为企业的固定成本,减弱资源利用的灵活性^[56]。同时,高冗余资源可能会成为管理者谋求职位或个人利益的工具^[57]。在该种情况下,管理者权力进一步激发管理者保护职位和个人利益的动机,并恶化代理问题。此时,管理者权力对短视主义波动的负向影响越弱。而在低冗余资源的情况下,企业信息资源等利用较为高效,管理者权力越大,越有助于信息资源的挖掘、整合与利用,进而对短视主义波动的负向影响越强。最后,在高冗余资源的情况下,企业很有可能未形成有效的监督和制约机制^[58]。在该种情况下,管理者权力越大,其越倾向于保守的短期行为,甚至有可能通过侵占企业资源,实现自身利益的最大化,对短视主义波动的负向影响越

不显著。因此,提出假设:

H3:冗余资源负向调节管理者权力与短视主义波动之间的关系。具体来说,在高冗余资源的情况下,管理者权力对短视主义波动的负向影响较弱,在低冗余资源的情况下,管理者权力对短视主义波动的负向影响较强。

4.管理者任期的调节作用

管理者任期通常被看作管理者的生命周期。已有研究表明,不同任期管理者的价值取向和行为选择存在差异,进而对企业决策产生不同影响^[29,59]。高阶梯队理论指出,由于有限理性,管理者往往需根据自身的认知模式进行管理决策。管理者任期作为重要的认知模式,对企业战略决策与长远发展产生影响^[60]。本文基于资源依赖理论,认为管理者任期正向调节管理者权力与短视主义波动的关系。

资源依赖理论认为,企业内部资源是维持竞争优势的重要组成部分^[15]。首先,管理者任期越长,其工作经验和实践经历越丰富^[61],对内外部信息资源的把握能力越强,即使在突发疫情下管理者仍能对市场环境保持高度警觉,维持企业内部资源的有效配置^[26]。在该种情况下,管理者权力会进一步增强其对企业资源的控制能力,降低突发疫情的不利影响,其对短视主义波动的负向影响更显著。其次,管理者任期越长,对资源应用能力越强,其声望和合法性越强^[62],且对企业认同感更强,更有意愿为企业长远发展贡献力量。在面对突发情况时,管理者为了保持个人声誉、地位等,也不会倾向于采取仅获取短期利益的行为,而是更有意愿为企业长远发展贡献自己特有的资源和能力^[63]。在该种情况下,管理者权力会进一步巩固其想要企业长远发展的动机,合理配置内部资源,管理者权力对短视主义波动的抑制作用更为显著。最后,管理者任期越长,所积累的社会资源越丰富,风险承担能力和防御能力越强^[64],越有信心开展冒险行为^[26],并积极应对疫情所带来的挑战。在该种情况下,管理者权力越大,更有意愿将企业内部资源重组与利用,更倾向于为企业可持续发展考虑,对短视主义波动负向影响更明显。因此,提出假设:

H4:管理者任期正向调节管理者权力与短视主义波动之间的关系。具体来说,在长管理者任期的情况下,管理者权力对短视主义波动的负向影响较强,在短管理者任期的情况下,管理者权力对短视主义波动的负向影响较弱。

基于此,概念模型如图 1 所示。

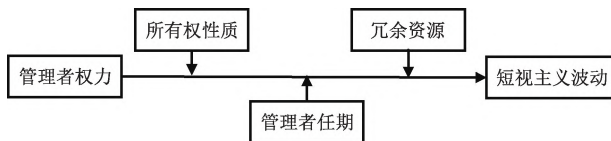


图 1 概念模型

研究设计

1.样本选择与数据来源

2020 年是新冠疫情伊始年份,也是管理者短视主义波动新现象产生的年份。管理者短视主义波动受到 2020 年所属行业管理者短视主义和前一年企业自身管理者短视主义的双重影响。为避免其他因素对管理者短视主义波动的影响,本文首先将年份设置为 2019—2020 年,并以上海证券交易所、深圳证券交易所 2019—2020 年所有 A 股上市公司为研究对象,探究管理者权力对短视主义波动的影响以及所有权性质、冗余资源和管理者任期在以上关系中的调节作用。通过剔除交易状态为 ST、上市年限不足 1 年以及主要变量数据存在缺失的公司样本,最终获得 3742 家上市公司。

本文的数据来源主要有以下途径:①管理者短视主义波动来源于上市公司对外披露的年报;②管理者权力数据整理自中国研究数据服务平台(CNRDS);③所有权性质、冗余资源和管理者任期来源于国泰安上市公司数据库(CSMAR);④上市年限、企业规模、以往绩效、国际化程度、董事会规模、监事会规模、高管团队规模、独立董事规模、股东集中度、管理者性别、管理者年龄、管理者异质性数据整理自国泰安上市公司数据库(CSMAR)。

2.变量测量

(1)因变量:管理者短视主义波动。管理者短视主义波动测量的前提是管理者短视主义的计算和度量。对于管理者短视主义的测量主要基于文本报告,即企业年度财务报告文件,主要原因在于:①企业年度财务报告主要涵盖报告期内管理者对企业经营状况的回顾,下一年度经营计划,企业未来发展可能面临的机遇、挑战和风险等^[9],一定程度上反映出管理者是否具有短视主义倾向。②已有研究指出,企业年报在刻画管理者特质时具有可靠性,管理者特质如自恋、自信等均会影响企业决策和信息披露程度^[9,65]。

文本报告处理步骤如下:①从巨潮资讯网下载所有A股上市公司2019—2020年年度财务报告文件,并利用Python软件,将所有PDF文档转化为TXT文档,剔除扫描文件和内容缺失文件;②利用Python软件提取年报中MD&A章节;③采用WinGo财经文本数据平台中的文本分词系统,基于中文通用词典Jieba、《英汉现代财会大词典》、Brochet等^[65]以及胡楠等^[9]构建的管理者短视词典对所提取的MD&A章节内容进行分词,并去除停用词。

关于管理者短视主义指标具体构建过程如下:①借鉴Brochet等^[65]英文“短期视野”词集,为避免文化差异所导致的语言和理解偏差,通过邀请3名专家根据中国情境采用“翻译-回译”方式,以确保“短期视野”词集的准确性和有效性,确定包含“天内、数月、尽快、立刻、马上”等10个词集;②结合胡楠等^[9]中文管理者短视主义词集,确定包含“随即、最晚、前夕、困境”等33个词集;③在此基础上阅读200份企业年报中MD&A章节,结合文本信息特点和降噪方法,最终获得43个管理者短视主义词集;④利用Python软件统计并计算管理者短视主义的词频,并利用公式计算出管理者短视主义,即管理者短视主义 = $\frac{\text{管理者短视主义相应词频}}{\text{MD\&A总词频}} \times 100$ 。

通过计算出管理者短视主义,加上参考以往关于绩效期望差距的模型,来定义管理者短视主义波动。绩效期望差距认为,企业会参照历史绩效和当年行业平均绩效两个因素确定其本年的期望绩效,然后基于“实际绩效-期望绩效”,得到绩效期望差距^[66],即绩效期望差距 = 当前绩效 - α 前一年的绩效 - $(1-\alpha)$ 当前行业绩效的均值,所以管理者短视主义波动的公式为 $MF_{i,t} = MM_{i,t} - \alpha MM_{i,t-1} - (1-\alpha) IMM_{i,t}$,其中 MF 为短视主义波动, MM 为短视主义, IMM 为企业所在行业中除本企业之外,所有管理者短视主义的均值, i 表示企业, t 表示年份。此外, α 为权重系数,介于 $[0,1]$ 之间,考虑到若 α 取值不同, MF 的计算结果也会有所差异,此处参考王菁等^[67]方法,将其赋值为 0.5,而对 α 不同取值的稳健性检验发现,结果均存在一致性。

(2) 自变量:管理者权力。已有关于管理者权力的测量主要包括两职兼任、管理者持股比例、管理者持股数量等^[43,68]。其中两职兼任是管理者在企业中权力大小最直接的体现^[48],也表征管理者对企业的控制和影响程度以及董事会独立性^[69]。当董事长和总经理两职合一,管理者对董事会的实际控制力越强,权力越集中,在进行决策时影响力更大^[37]。管理者持股数和比例则会增强其对董事会的影响力,持股比例越高,其在企业的话语权也越高,拥有的权力越大。本文借鉴已有研究,采用两职兼任衡量管理者权力^[70],若管理者兼任董事长和总经理为 1,否则为 0。稳健性检验部分则采用管理者持股比例作为管理者权力的替换指标,以确保结论的普适性。

(3) 调节变量:所有权性质、冗余资源和管理者任期。所有权性质借鉴胡楠等^[9]的研究,采用二分变量形式,若企业为国有企业则为 1,非国有企业则为 0;冗余资源借鉴解维敏和魏化倩^[50]的研究,采用管理费用与销售费用之和占营业收入的比例来衡量;管理者任期借鉴刘力钢和姜莉莉^[26]的研究,用管理者至统计年的任期时长来衡量。

(4) 控制变量:参考相关研究^[9,25,26,38],控制变量包括:①成立年限,即企业成立时间至统计年的时长;②企业规模,即企业员工总人数;③以往绩效,即企业净利润/总资产;④国际化程度,即海外销售收入/总销售收入;⑤董事会规模,即董事会的总人数;⑥监事会规模,即监事会的总人数;⑦高管团队规模,即高管团队总人数;⑧独立董事规模,即独立董事总人数;⑨股东集中度,即前十名股东持股比例;⑩管理者性别,若性别是男为 1,女为 0;⑪管理者年龄,即管理者至统计年的年龄;⑫管理者异质性,即管理者职业背景的多元化,若管理者的职业背景为生产、研发、设计、人力资源、管理、市场、金融、财务、法律等 9 种的一种则为 1,否则为 0。除此之外,本文还对样本中的行业进行控制,以减少不同行业所带来的偏差。

3. 模型设定

本文建立多元回归模型检验管理者权力、所有权性质、冗余资源、管理者任期和管理者短视主义波动之间的关系,具体如下所示:

$$MF_{i,t} = \beta_0 + \beta_2 MP_{i,t} + \beta_1 \sum Con_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad (1)$$

$$MF_{i,t} = \beta_0 + \beta_2 MP_{i,t} + \beta_3 STA_{i,t} + \beta_4 MP_{i,t} \times STA_{i,t} + \beta_1 \sum Con_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad (2)$$

$$MF_{i,t} = \beta_0 + \beta_2 MP_{i,t} + \beta_5 SR_{i,t} + \beta_6 MP_{i,t} \times SR_{i,t} + \beta_1 \sum Con_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad (3)$$

$$MF_{i,t} = \beta_0 + \beta_2 MP_{i,t} + \beta_7 MT_{i,t} + \beta_8 MP_{i,t} \times MT_{i,t} + \beta_1 \sum Con_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad (4)$$

其中, MF 为管理者短视主义波动, MP 为管理者权力, STA 为所有权性质, SR 为冗余资源, MT 为管理者任期, $MP \times STA$ 、 $MP \times SR$ 、 $MP \times MT$ 分别为管理者权力与所有权性质、冗余资源和管理者任期的交互项, β_0 为常数

项, ε 为误差项, i 表示企业, t 表示年份。模型(1)为管理者权力与短视主义波动之间的关系模型。模型(2)~模型(4)分别为所有权性质、冗余资源、管理者任期在管理者权力与短视主义波动关系中的调节效应模型。

实证分析

1. 描述性统计与相关分析

本文描述性统计和相关性分析如表 1 所示。由表 1 可知,短视主义波动的均值为 0.007,最小值和最大值分别为-0.153 和 0.507,表明短视主义波动明显,且有 32.6%的样本企业存在两职兼任的情况,管理者权力较大。同时,就企业所有权性质而言,国有性质的企业约为 30%,且管理者任期平均在 5 年左右,各企业资源储备不同,冗余资源差异较大。从企业层面来看,样本企业成立年限均值为 21.195 年,其中成立时间最短为 5 年,最长为 63 年,且以往绩效表现和国际化程度不同。从企业治理结构层面来看,董事会规模、监事会规模、高管团队规模和独立董事规模平均规模分别在 10 人、4 人、7 人和 4 人,样本企业股权结构相对集中,但差异较大,最小值为 8.780,最大观测值为 100.020。从管理者层面来看,企业中管理者大多数为男性,平均年龄为 54.376 岁,管理者异质性明显。

表 1 描述性统计与相关分析

变量	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 成立年限	1								
2 企业规模	0.134***	1							
3 董事会规模	0.004	0.008	1						
4 监事会规模	-0.004	0.041*	0.503***	1					
5 高管团队规模	0.023	0.010	0.268***	0.192***	1				
6 独立董事规模	0.014	-0.001	0.780	0.384	0.181	1			
7 股权集中度	-0.182***	0.056**	-0.025	-0.036*	-0.034*	-0.020	1		
8 管理者性别	-0.032*	0.066***	0.018	0.021	0.005	0.039*	0.010	1	
9 管理者年龄	0.072***	0.110***	-0.024	-0.008	0.019	-0.005	0.026	0.076***	1
10 管理者异质性	-0.021	-0.050**	0.016	-0.009	0.011	0.004	0.042*	-0.010	-0.069***
11 以往绩效	-0.052**	0.058***	-0.019	0.009	-0.032*	-0.009	0.102***	-0.006	0.007
12 国际化程度	-0.102***	-0.011	-0.023	-0.036*	-0.020	-0.019	0.081***	-0.002	0.024
13 管理者权力	-0.197***	-0.166***	-0.035*	-0.037*	-0.027*	-0.034*	0.060***	-0.017	-0.131***
14 所有权性质	0.282***	0.249***	-0.003	0.001	0.029*	-0.016	-0.018	0.069***	-0.017
15 冗余资源	-0.022	0.037*	0.013	0.030*	0.017	0.004	0.019	0.004	0.010
16 管理者任期	0.013	0.099***	0.012	0.040*	0.011	0.022	-0.258***	0.023	0.309***
17 管理者短视主义波动	0.159***	0.001	-0.010	-0.012	-0.002	-0.013	-0.030*	0.014	0.027
Mean	21.195	3.303	10.073	4.183	7.283	3.848	60.309	0.943	54.376
S.D	5.913	0.549	2.820	1.679	2.793	1.228	16.092	0.231	7.490
Min	5	1.462	5	0	1	2	8.780	0	0
Max	63	5.553	25	19	25	10	100.020	1	84
变量	10	11	12	13	14	15	16	17	
10 管理者异质性	1								
11 以往绩效	0.007	1							
12 国际化程度	0.043**	0.047**	1						
13 管理者权力	0.040*	0.005	0.128***	1					
14 所有权性质	0.004	-0.025	-0.155***	-0.334***	1				
15 冗余资源	-0.013	0.006	-0.001	-0.013	0.026	1			
16 管理者任期	0.032*	-0.004	-0.012	0.035*	-0.228***	-0.015	1		
17 管理者短视主义波动	-0.091***	-0.020	-0.026	-0.094***	0.121***	-0.003	-0.043**	1	
Mean	1.685	0.033	0.183	0.326	0.299	55.349	5.262	0.007	
S.D	0.881	0.253	0.248	0.469	0.458	3003.070	4.173	0.066	
Min	0	-14.302	-0.344	0	0	-0.540	0	-0.153	
Max	6	0.786	1.969	1	1	183604.1	21.917	0.507	

注: *、**、*** 分别表示在 10%、1% 和 0.1% 的水平上显著相关。

由表 1 相关性分析可知,管理者权力、所有权性质、冗余资源、管理者任期与短视主义波动之间绝大多数

存在显著相关关系,且相关性系数均低于多重共线性的阈值 0.5,最大相关系数仅为-0.334,且方差膨胀因子 VIF 均值为 1.370 小于 2,各变量 VIF 值远小于临界值 10,最大 VIF 值仅为 3.010,表明不存在严重多重共线性,可进行回归分析。

2.直接效应和调节效应检验

本文运用 STATA16.0 软件检验管理者权力对短视主义波动的直接作用,以及所有权性质、冗余资源和管理者任期的调节作用,具体结果如表 2 所示。

表 2 直接效应和调节效应的回归结果

变量	管理者短视主义波动							
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8
成立年限	0.002*** (9.55)	0.002*** (8.83)	0.002*** (7.92)	0.001*** (7.68)	0.002*** (9.54)	0.002*** (8.76)	0.002*** (9.28)	0.002*** (8.74)
企业规模	-0.003 (-1.44)	-0.004* (-1.97)	-0.005** (-2.61)	-0.006** (-2.75)	-0.003 (-1.44)	-0.004* (-2.02)	-0.002 (-1.13)	-0.003 (-1.51)
董事会规模	0.0002 (0.36)	0.0002 (0.32)	0.002 (0.3)	0.0002 (0.28)	0.0002 (0.36)	0.0002 (0.32)	0.0002 (0.32)	0.0002 (0.25)
监事会规模	-0.0003 (-0.38)	-0.0003 (-0.43)	-0.0002 (-0.33)	-0.0003 (-0.36)	-0.0003 (-0.38)	-0.0003 (-0.44)	-0.0002 (-0.29)	-0.0002 (-0.33)
高管团队规模	-0.0001 (-0.18)	-0.0001 (-0.22)	-0.0001 (-0.61)	-0.001 (-0.70)	-0.0001 (-0.18)	-8.8e-05 (-0.22)	-0.0001 (-0.21)	-0.0001 (-0.29)
独立董事规模	-0.001 (-0.78)	-0.001 (-0.81)	-0.001 (-0.64)	-0.0001 (-0.32)	-0.001 (-0.78)	-0.001 (-0.78)	-0.001 (-0.72)	-0.001 (-0.69)
股东集中度	0.000002 (0.04)	0.00001 (0.17)	-0.0001 (-0.11)	0.00001 (0.10)	0.00002 (0.04)	1.76e-05 (0.26)	-0.0001 (-0.92)	-0.0001 (-0.83)
管理者性别	0.006 (1.25)	0.006 (1.24)	0.004 (0.86)	0.004 (0.88)	0.006 (1.25)	0.006 (1.22)	0.006 (1.23)	0.006 (1.26)
管理者年龄	0.0001 (0.97)	0.00008 (0.52)	0.0002 (1.31)	0.0001 (0.91)	0.0001 (0.97)	7.63e-05 (0.53)	0.0003** (1.97)	0.0002 (1.39)
管理者异质性	-0.001 (-0.73)	-0.001 (-0.66)	-0.001 (-1.02)	-0.001 (-0.92)	-0.001 (-0.73)	-0.001 (-0.62)	-0.001 (-0.93)	-0.001 (-0.82)
以往绩效	-0.003 (-0.61)	-0.003 (-0.63)	-0.002 (-0.5)	0.001 (0.32)	-0.003 (-0.61)	-0.003 (-0.63)	-0.002 (-0.56)	-0.003 (-0.63)
国际化程度	-0.003 (-0.63)	-0.001 (-0.21)	0.0003 (0.06)	-0.002 (-0.54)	-0.003 (-0.67)	-0.001 (-0.21)	-0.003 (-0.68)	-0.001 (-0.28)
管理者权力		-0.010*** (-4.05)		-0.008** (-3.22)		-0.010*** (-4.23)		-0.002 (-0.44)
所有权性质			0.013*** (5.30)	0.009** (3.43)				
冗余资源					2.95e-08 (0.08)	1.41e-08 (0.04)		
管理者任期							-0.001** (-3.29)	-0.0005 (-1.47)
所有权性质× 管理者权力				0.015* (1.99)				
冗余资源× 管理者权力						0.0004* (1.94)		
管理者任期× 管理者权力								-0.001* (-2.25)
Cons	-0.029* (-2.32)	-0.016 (-1.29)	-0.020 (-1.59)	-0.012 (-0.95)	-0.012* (-2.32)	-0.016 (-1.29)	-0.029* (-2.36)	-0.020 (-1.59)
R ²	0.027	0.031	0.034	0.037	0.027	0.0352	0.030	0.035
调整的 R ²	0.024	0.028	0.031	0.033	0.024	0.028	0.026	0.031
F 值	8.620***	9.250***	10.180***	9.590***	7.960***	8.270***	8.810***	8.930***

注: *、**、*** 分别为 p<0.1、p<0.01、p<0.001;()为 t 值。

由表 2 可知,管理者权力对短视主义波动的回归系数显著为负(M2: $\beta=-0.010, p<0.001$),表明管理者权力对短视主义波动有显著负向作用,H1 得到验证。所有权性质在管理者权力与短视主义波动关系中的回归系数显著为正(M4: $\beta=0.015, p<0.1$),表明所有权性质在管理者权力与短视主义波动影响关系中起到负向调节作用,H2 得到验证。冗余资源在管理者权力与短视主义波动关系中的回归系数显著为正(M6: $\beta=0.004, p<0.1$),表明冗余资源在管理者权力与短视主义波动影响关系中起到负向调节作用,H3 得到验证。管理者任期在管理者权力与短视主义波动关系中的回归系数显著为负(M8: $\beta=-0.001, p<0.1$),表明管理者任期在管理者权力与短视主义波动影响关系中起到正向调节作用,H4 得到验证。

为进一步显示所有权性质、管理者任期在管理者权力与短视主义波动关系中的调节作用,绘制调节效应图,具体如图 2 所示。由图 2(a)可知,当所有权性质为国企时(High),管理者权力对短视主义波动的负向影响作用较弱,而当所有权性质为非国企时(Low),管理者权力对短视主义波动的负向影响作用较强。由图 2(b)可知,在高冗余资源的情况下,管理者权力对短视主义波动的负向影响作用较弱,而在低冗余资源的情况下,管理者权力对短视主义波动的负向影响作用较强。由图 2(c)可知,在长管理者任期的情况下,管理者权力对短视主义波动的负向影响作用较强,在短管理者任期的情况下,管理者权力对短视主义波动的负向影响作用较弱。

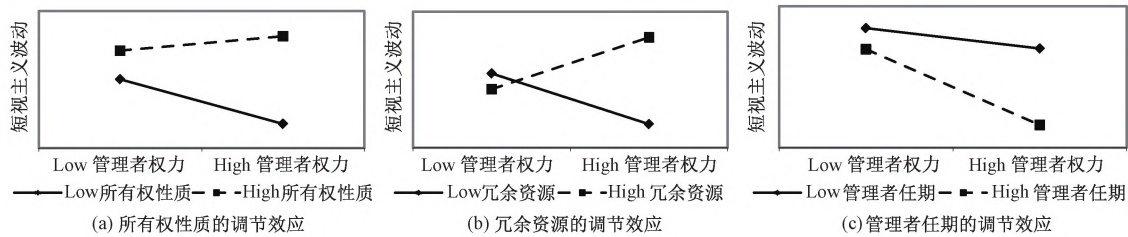


图 2 所有权性质、冗余资源、管理者任期在管理者权力与短视主义波动关系间的调节效应

3.稳健性检验

本文采用两种方法进行稳健性检验。①调整 α 的取值。由于 α 的取值不同,管理者短视主义波动的结果也会存在差异。本文对于管理者短视主义波动中 α 的取值为 0.5,稳健性检验部分取 α 为 0.4、0.6、0.8 等不同值,进行管理者权力与短视主义波动关系检验,发现稳健性检验结果与以上研究结论一致。②替换指标。本文对于管理者权力的测量指标,采用已有学者运用的两职兼任进行测量,也有学者采取管理者持股比例进行衡量。因此,稳健性检验部分借鉴 Feng 等^[70]的研究,采用管理者持股比例衡量管理者权力。稳健性检验结果显示管理者权力对短视主义波动有显著的负向作用,与正文结论一致,表明本文结论具有较高稳健性。

4.进一步分析

为进一步探究管理者短视主义波动,将样本依据行业分类分为 6 类,分别为金融业、公共事业、房地产业、工业、商业和综合,比较不同行业之间管理者短视主义波动的异同点,具体如表 3 所示。其中管理者短视主义显著波动为行业短视主义波动均值+标准差,共 511 个样本,管理者短视主义波动为行业短视主义波动均值-标准差,共 457 个样本,而介于两者之间的为管理者短视主义正常波动,共 23 个样本。无论是管理者短视主义显著波动,还是管理者短视主义不显著波动均属于管理者短视主义波动异常,约占 25%左右,处于合理的异常范围之内。

表 3 不同行业的描述性统计分析

	金融业	公共事业	房地产业	综合	工业	商业
Mean	0.071	0.059	0.097	0.079	0.071	0.080
S.D	0.080	0.056	0.075	0.064	0.061	0.073
管理者短视主义显著波动(+S.D)	0.151	0.115	0.172	0.143	0.132	0.154
管理者短视主义不显著波动(-S.D)	-0.009	0.003	0.022	0.015	0.010	0.007

通过表 3 可知,疫情背景下各行业管理者短视主义波动水平不一,存在较大差异。首先,房地产业受疫情影响最为明显,其管理者短视主义波动均值在 0.097,且管理者短视主义显著波动值为 0.172,明显高于其他行业;其次,受到影响较多的是商业,其显著波动值为 0.154,商业的管理者短视主义波动均值为 0.080;而疫情背景下公共事业所受掣肘较小,公共事业的管理者短视主义波动均值为 0.059,管理者短视主义不显著波动值为 0.003。

本文通过 STATA16.0 软件检验不同波动下管理者权力与短视主义波动之间的关系,具体如表 4 所示。

表 4 不同波动类型下的管理者权力与短视主义波动的回归结果

变量	短视主义显著波动	短视主义正常波动	短视主义不显著波动
	M9	M10	M11
成立年限	0.001(1.40)	0.001*** (4.50)	0.0003** (1.84)
企业规模	-0.003(-0.51)	-0.001(-0.90)	0.002(1.04)
董事会规模	0.0001(0.06)	0.001(1.19)	-7.2e-05(-0.14)
监事会规模	0.001(0.43)	-0.001(-1.31)	0.001(1.38)
高管团队规模	0.0002(0.23)	-0.0002(-0.89)	-0.0005(-1.4)
独立董事规模	-0.003(-0.63)	-4.10e-04(-0.46)	0.0002(0.19)
股东集中度	-0.0001(-0.62)	0.0003*** (5.96)	9.13e-06(0.16)
管理者性别	0.012(0.82)	-0.001(-0.39)	-0.002(-0.59)
管理者年龄	-0.0003(-0.78)	-0.0001(-0.69)	0.0002*(1.67)
管理者异质性	-0.003(-0.8)	-0.0005(-0.65)	0.001(1.33)
以往绩效	-0.042(-1.25)	-0.002(-0.73)	0.028*(2.21)
国际化程度	-0.007(-0.52)	-0.003(-0.91)	0.003(0.96)
管理者权力	-0.013*(-1.8)	-0.006*** (-3.91)	-0.0001(-0.06)
Cons	0.172*** (4.04)	-0.012(-1.26)	-0.085*** (-7.68)
行业	控制	控制	控制
R ²	0.036	0.069	0.100
调整的 R ²	0.001	0.063	0.065
F 值	1.030	11.290***	2.860***
N	511	2773	457

注: *、**、*** 分别为 $p < 0.1$ 、 $p < 0.01$ 、 $p < 0.001$; () 为 t 值。

通过控制不同行业类型,探究管理者权力与短视主义波动的关系发现,管理者权力对短视主义显著波动(M9; $\beta = -0.013$, $p < 0.1$)和短视主义正常波动(M10; $\beta = -0.006$, $p < 0.001$)回归系数显著为负,表明管理者权力对短视主义显著波动和正常波动有显著负向作用,且不同行业对短视主义波动的影响存在差异。而管理者权力对短视主义不显著波动回归系数不显著(M11; $\beta = -0.0001$),表明管理者权力对短视主义不显著波动不存在影响。

研究结论

基于资源依赖理论,剖析疫情背景下管理者权力对短视主义波动的影响以及所有权性质、冗余资源和管理者任期在以上关系间的调节作用。研究表明,管理者权力对短视主义波动有显著负向作用。所有权性质、冗余资源在管理者权力与短视主义波动关系间起到负向调节作用;而管理者任期在管理者权力与短视主义波动关系间起到正向调节作用。本文进一步分析不同行业在不同波动程度下管理者权力对短视主义波动的影响,发现管理者权力对短视主义显著波动和正常波动有显著负向作用,且不同行业对管理者短视主义波动的影响存在差异,但对短视主义不显著波动未存在影响。本文从理论上剖析疫情下管理者权力对短视主义波动的影响,拓展了管理者权力与短视主义波动等相关研究,并为企业在后疫情时代避免管理者短视主义波动以及有效配置企业内部资源提供一定的理论指导和实践启示。

1. 理论贡献

首先,明晰管理者短视主义波动的概念,刻画波动的大小幅度,以深入理解短视主义波动的内涵。基于以往管理者短视的定义,结合疫情现实背景,界定管理者短视主义波动的含义,认为其作为疫情背景下的新现象,是相较于以往管理者短视主义的差距,并可划分为短视主义显著波动、短视主义正常波动和短视主义不显著波动三种。本文丰富了目前管理者短视主义的相关研究,将其延伸至管理者短视主义波动,并剖析波动的大小幅度,为未来突发事件下的管理者短视主义波动研究提供一定的理论参考。

其次,从资源依赖理论出发,剖析管理者权力与短视主义波动两者之间的关系,厘清疫情背景下管理者权力对短视主义波动的影响机制。以往研究多关注管理者短视主义的驱动因素和影响效果^[6-11],鲜有研究剖析突发事件下管理者短视主义波动的驱动因素。疫情背景下,作为企业决策重要成员的管理者,其决策视野势必受到影响,短视主义波动明显。本文从管理者权力角度,探究管理者权力对短视主义波动的影响,一方面丰

富和完善管理者权力和短视主义波动的相关研究,另一方面拓展资源依赖理论的应用范围。

最后,基于资源依赖理论,从企业内部资源出发,揭示所有权性质、冗余资源和管理者任期调节管理者权力影响短视主义波动的路径。在疫情背景下企业外部获取资源的渠道受限,合理利用内部信息资源等至关重要。所有权性质作为企业自身固有的资源禀赋^[17],国有性质的企业由于代理、监管等问题,其市场适应性相对较弱,在突发疫情下并未能发挥其规模和资源效应,反而削弱管理者权力对短视主义波动的负向影响,与以往罗进辉等^[45]研究中所有权性质负向调节作用一致。冗余资源作为一种过剩资源,会进一步加剧管理者的自利行为,支持 Yang 等^[24]的观点。而管理者任期作为企业内部资源丰富程度的反映,管理者任期越长,越有利于管理者权力对资源的控制与利用,增强管理者权力对短视主义波动负向影响,支持刘力钢和姜莉莉^[26]研究中管理者任期正向调节作用的观点。

2. 实践启示

本文实践启示如下:①企业应合理放权,以抑制管理者短视主义波动的消极影响。随着市场环境复杂性不断加剧,企业给予管理者充分的自主权和决策权,以发挥其专业能力,优化企业治理环境和治理机制,增强管理者对企业的认同感和归属感,做出有利于企业长远发展的决策,缓解短视主义波动。②在突发事件下,企业要合理配置内部资源以抑制短视主义波动的不利影响。首先,对于国有企业来说,适时审慎下放权力,“因地制宜”采用相应的激励和考核制度,降低委托代理和监管不严等问题,以提高国有企业的市场适应性,减少乃至杜绝管理者因职位晋升而导致的自利行为。其次,从冗余资源的角度来看,企业虽要有忧患意识,但也不应过分囤积资源,适度的冗余资源加上有效的资源配置体系,才能有利于企业的长远发展。最后,从管理者任期角度来看,企业应充分发挥管理者任期的积极作用,以增强管理者权力对短视主义波动的抑制作用。

3. 不足与展望

本文存在一定不足。①关于管理者短视主义波动的界定,本文虽对管理者短视主义波动、波动幅度进行了刻画,但未对波动方向等进一步划分,未来可通过案例、问卷调查等方式,深入剖析管理者短视主义波动的方向,观察管理者短视主义波动的动态特征,以进一步明晰其概念内涵。②关于管理者短视主义波动的驱动因素,本文仅关注管理者权力对短视主义波动的影响,但未考虑管理者人格特质等因素对管理者短视主义波动的影响,未来可进一步分析管理者自恋、自信等特质对短视主义波动的影响。③关于管理者权力与短视主义波动关系的情境选择,本文仅考虑内部资源在以上关系中的调节作用,但未关注其他情境因素的影响,未来可进一步拓展分析企业网络位置等的情境作用。

参考文献:

- [1] Thakur R., Hale D. Strategic Crisis Response: Managerial Implications and Direction for Recovery and Survival[J]. Journal of Business & Industrial Marketing, 2022,37(10):1959-1973
- [2] Buyl T., Boone C., Matthyssens P. Upper Echelons Research and Managerial Cognition[J]. Strategic Organization, 2011,9(3):240-246
- [3] Narayanan V. K., Zane L. J., Kemmerer B. The Cognitive Perspective in Strategy: An Integrative Review[J]. Journal of Management, 2011,37(1):305-351
- [4] Kaplan S. Research in Cognition and Strategy: Reflections on Two Decades of Progress and a Look to the Future[J]. Journal of Management Studies, 2011,48(3):665-695
- [5] Miocevic D. Investigating Strategic Responses of SMEs during COVID-19 Pandemic: A Cognitive Appraisal Perspective[J]. Business Research Quarterly, 2023,26(4):313-326
- [6] Li Y., Wang J., Wu X. Distracted Institutional Shareholders and Managerial Myopia: Evidence from R&D Expenses[J]. Finance Research Letters, 2019,29:30-40
- [7] Schuster C. L., Nicolai A. T., Covin J. G. Are Founder-led Firms Less Susceptible to Managerial Myopia?[J]. Entrepreneurship Theory and Practice, 2020,44(3):391-421
- [8] Agnihotri A., Bhattacharya S. CEO Narcissism and Myopic Management[J]. Industrial Marketing Management, 2021,97:145-158
- [9] 胡楠,薛付婧,王昊楠. 管理者短视主义影响企业长期投资吗?——基于文本分析和机器学习[J]. 管理世界, 2021,37(5):139-156
- [10] Hu N., Xue F. J., Wang H. N. Does Managerial Myopia Affect Long-term Corporate Investment? —Based on Text Mining and Machine Learning Technology[J]. Journal of Management World, 2021,37(5):139-156
- [11] Mukherjee A., Chauhan S. S. The Impact of Product Recall on Advertising Decisions and Firm Profit while Envisioning Crisis or Being Hazard Myopic[J]. European Journal of Operational Research, 2021,288(3):953-970
- [12] Javed T., Ihsan A., Ullah H. Implication of Myopic Behavior on Firm Financial Performance: Evidence from PSX Listed Companies[J]. Journal of Managerial Sciences, 2021,15(4-5):139-156
- [13] Sun K. CEO Power, Innovative Investment and Family Board Involvement: An Empirical Study of Chinese Family SMEs[J]. Cogent Business & Management, 2022,9(1):2124593

- [13] Romano M., Cirillo A., Mussolino D., et al. CEO Career Horizons and When to Go Public: The Relationship between Risk-Taking, Speed and CEO Power[J]. *Journal of Management and Governance*, 2019,23(1):139-163
- [14] Li M., Jones C. D. The Effects of TMT Faultlines and CEO-TMT Power Disparity on Competitive Behavior and Firm Performance [J]. *Group & Organization Management*, 2019,44(5):874-914
- [15] Zald M. N. The Power and Functions of Boards of Directors: A Theoretical Synthesis[J]. *American Journal of Sociology*, 1969, 75(1):97-111
- [16] Byun K. A. K., Al-Shammari M. When Narcissistic CEOs Meet Power: Effects of CEO Narcissism and Power on the Likelihood of Product Recalls in Consumer-packaged Goods[J]. *Journal of Business Research*, 2021,49(128):45-60
- [17] 吴伟伟,张天一. 非研发补贴与研发补贴对创新创业创新产出的非对称影响研究[J]. *管理世界*, 2021,37(3):137-160
Wu W. W., Zhang T. Y. The Asymmetric Impact of Non-R&D Subsidies and R&D Subsidies on the Innovation Output of Start-ups[J]. *Journal of Management World*, 2021,37(3):137-160
- [18] Kisfalvi V. The Threat of Failure, the Perils of Success and CEO Character: Sources of Strategic Persistence[J]. *Organization Studies*, 2000,21(3):611-639
- [19] Glaser M., Lopez-De-Silanes F., Sautner Z. Opening the Black Box: Internal Capital Markets and Managerial Power[J]. *The Journal of Finance*, 2013,68(4):1577-1631
- [20] 程华,张志英. 政府补贴对纺织企业研发投入的影响[J]. *研究与发展管理*, 2020,32(1):38-49
Cheng H., Zhang Z. Y. Effect of Government Subsidy on R&D Input of Textile Firms[J]. *R&D Management*, 2020,32(1):38-49
- [21] 何瑛,于文蕾,戴逸驰,等. 高管职业经历与企业创新[J]. *管理世界*, 2019,35(11):174-192
He Y., Yu W. L., Dai Y. C. et al. Executive Career Experiences and Corporate Innovation[J]. *Journal of Management World*, 2019,35(11):174-192
- [22] 王娟茹,崔日晓,张渝. 利益相关者环保压力、外部知识采用与绿色创新——市场不确定性与冗余资源的调节效应[J]. *研究与发展管理*, 2021,33(4):15-27
Wang J. R., Cui R. X., Zhang Y. Stakeholder Environmental Pressure, External Knowledge Adoption, Green Innovation-moderation Effects of Market Uncertainty and Slack Resource[J]. *R&D Management*, 2021,33(4):15-27
- [23] Agusti-Perez M., Galan J. L., Acedo F. J. Relationship between Slack Resources and Performance: Temporal Symmetry and Duration of Effects[J]. *European Journal of Management and Business Economics*, 2020,29(3):255-275
- [24] Yang M. L., Wang A. M. L., Cheng K. C. The Impact of Quality of IS Information and Budget Slack on Innovation Performance [J]. *Technovation*, 2009,29(8):527-536
- [25] Carnes C. M., Xu K., Sirmon D. G., et al. How Competitive Action Mediates the Resource Slack-performance Relationship: A Meta-Analytic Approach[J]. *Journal of Management Studies*, 2019,56(1):57-90
- [26] 刘力钢,姜莉莉. 企业衰落与创新行为的关系研究——冗余资源与 CEO 任期的调节效应[J]. *科研管理*, 2022,43(8):119-128
Liu L. G., Jiang L. L. Research on the Relationship between Enterprise Decline and Innovation Behavior—The Moderating Effect of Slack Resources and CEO Tenure[J]. *Science Research Management*, 2022,43(8):119-128
- [27] Dong J. Q., Götz S. J. Project Leaders as Boundary Spanners in Open Source Software Development: A Resource Dependence Perspective[J]. *Information Systems Journal*, 2021,31(5):672-694
- [28] Coleman J. S. Social Capital in the Creation of Human Capital[J]. *American Journal of Sociology*, 1988,94:95-120
- [29] Chen W., Zhong X., Lv D. D. Negative Performance Feedback, CEO Tenure, and Punctuated Equilibrium Innovation[J]. *R&D Management*, 2022,52(3):564-576
- [30] 孙菁,王京,黄鑫,等. 企业管理者权力、创新投资与技术积累——来自我国 A 股上市企业的经验证据[J]. *南开经济研究*, 2021,37(1):122-142
Sun J., Wang J., Huang X. et al. Enterprise Managerial Power, Innovation Investment and Technology Accumulation: Empirical Evidence from Chinese A-Share Listed Enterprises[J]. *Nankai Economic Studies*, 2021,37(1):122-142
- [31] Sariol A. M., Abebe M. A. The Influence of CEO Power on Explorative and Exploitative Organizational Innovation[J]. *Journal of Business Research*, 2017,73:38-45
- [32] Blagoeva R. R., Mom T. J. M., Jansen J. J. P., et al. Problem-solving or Self-enhancement? A Power Perspective on How CEOs Affect R&D Search in the Face of Inconsistent Feedback[J]. *Academy of Management Journal*, 2020,63(2):332-355
- [33] Audia P. G., Rousseau H. E., Brion S. CEO Power and Nonconforming Reference Group Selection[J]. *Organization Science*, 2021,33(2):831-853
- [34] Bergh D. D., Aguinis H., Heavey C., et al. Using Meta-analytic Structural Equation Modeling to Advance Strategic Management Research: Guidelines and an Empirical Illustration via the Strategic Leadership-performance Relationship[J]. *Strategic Management Journal*, 2016,37(3):477-497
- [35] Roy R., Sarkar M. B. Knowledge, Firm Boundaries, and Innovation: Mitigating the Incumbent's Curse during Radical Technological Change[J]. *Strategic Management Journal*, 2016,37(5):835-854
- [36] Vitanova I. Nurturing Overconfidence: The Relationship between Leader Power, Overconfidence and Firm Performance[J]. *The Leadership Quarterly*, 2021,32(4):101342
- [37] Zou H., Qi G., Xie X., et al. The Effects of Formal and Informal CEO Power on Firm Risk in China: The Mediating Role of Corporate Social Responsibility[J]. *Asia Pacific Business Review*, 2021,27(5):749-775
- [38] 刘万丽. 高管短期薪酬、风险承担与研发投入[J]. *中国软科学*, 2020,35(7):178-186
Liu W. L. Executive Short-term Compensation, Risk-taking and R&D Investment[J]. *China Soft Science*, 2020,35(7):178-186
- [39] Bajaj A., Sun L. Proximity to Broad Bond Rating Change and CEO Power[J]. *Managerial Finance*, 2021,47(12):1765-1786

- [40] 刘柏,徐小欢. 信息透明度影响企业研发创新吗?[J]. 外国经济与管理, 2020,42(2):30-42
Liu B., Xu X. H. Does Information Transparency Affect Corporate R&D Innovation?[J]. Foreign Economic & Management, 2020,42(2):30-42
- [41] Walls J. L., Berrone P. The Power of One to Make a Difference: How Informal and Formal CEO Power Affect Environmental Sustainability[J]. Journal of Business Ethics, 2017,145(2):293-308
- [42] Lee S. Environmental Responsibility, CEO Power and Financial Performance in the Energy Sector[J]. Review of Managerial Science, 2021,15(8):2407-2426
- [43] 柯东昌,李连华. 管理者权力与企业研发投入强度:法律环境的抑制效应[J]. 科研管理, 2020,41(1):244-253
Ke D. C., Li L. H. Managerial Power and R&D Investment Intensity of Enterprise: The Inhibitory Effect of Legal Environment [J]. Science Research Management, 2020,41(1):244-253
- [44] 张超,许岑. 产权性质、资本结构与企业创新[J]. 经济理论与经济管理, 2022,42(3):38-53
Zhang C., Xu C. Nature of Property Rights, Capital Structure and Enterprise Innovation[J]. Economic Theory and Business Management, 2022,42(3):38-53
- [45] 罗进辉,刘海潮,巫奕龙. 高管团队稳定性与公司创新投入:有恒产者有恒心?[J]. 南开管理评论, 2023,26(6):159-168
Luo J. H., Liu H. C., Wu Y. L. TMT Stability and Innovation Input: Piece of Land Promotes Peace of Mind?[J]. Nankai Business Review, 2023,26(6):159-168
- [46] 张振刚,户安涛,张君秋. 国际化节奏对企业创新的影响研究[J]. 科学学研究, 2021,39(11):2053-2064
Zhang Z. G., Hu A. T., Zhang J. Q. The Impact of the Internationalization Rhythm on Firm Innovation[J]. Studies in Science of Science, 2021,39(11):2053-2064
- [47] 杨洋,魏江,罗来军. 谁在利用政府补贴进行创新?——所有制和要素市场扭曲的联合调节效应[J]. 管理世界, 2015,31(1):75-86
Yang Y., Wei J., Luo L. J. Who Innovate from the Government Subsidies? The Joint Moderate Effects of the Ownership and the Factor Market Distortions[J]. Journal of Management World, 2015,31(1):75-86
- [48] 严若森,华小丽,钱晶晶. 组织冗余及产权性质调节作用下连锁董事网络对企业创新投入的影响研究[J]. 管理学报, 2018,15(2):217-229
Yan R. S., Hua X. L., Qian J. J. The Impact of Interlocking Directorate Network on Innovation Investment with the Moderation of Organization Slack and Nature of Property Right[J]. Chinese Journal of Management, 2018,15(2):217-229
- [49] 肖星,陈婵. 激励水平、约束机制与上市公司股权激励计划[J]. 南开管理评论, 2013,16(1):24-32
Xiao X., Chen C. Incentive Level, Monitoring Mechanism, and Equity Incentive Plan in China's Listed Companies[J]. Nankai Business Review, 2013,16(1):24-32
- [50] 解维敏,魏化倩. 市场竞争、组织冗余与企业研发投入[J]. 中国软科学, 2016,31(8):102-111
Xie W. M., Wei H. Q. Market Competition, Organizational Slack and Corporate R&D Investment: Evidence from China[J]. China Soft Science, 2016,31(8):102-111
- [51] Greve H. R. A Behavioral Theory of R&D Expenditures and Innovations: Evidence from Shipbuilding[J]. Academy of Management Journal, 2003,46(6):685-702
- [52] Chen W. R. Determinants of Firms' Backward- and Forward-looking R&D Search Behavior[J]. Organization Science, 2008,19(4):609-622
- [53] Debruyne M., Frambach R. T., Moenaert R. Using the Weapons You Have: The Role of Resources and Competitor Orientation as Enablers and Inhibitors of Competitive Reaction to New Products[J]. Journal of Product Innovation Management, 2010,27(2):161-178
- [54] 宋铁波,黄键斌,姚浩. 未来绩效负反馈对企业升级的影响机制研究[J]. 管理学报, 2022,19(7):987-995
Song T. B., Huang J. B., Yao H. Research on the Influence Mechanism of Future Negative Performance Feedback on Enterprise Upgrade[J]. Chinese Journal of Management, 2022,19(7):987-995
- [55] 焦豪,杨季枫,金宇珂. 企业消极反馈对战略变革的影响机制研究——基于动态能力和冗余资源的调节效应[J]. 管理科学学报, 2022,25(8):22-44
Jiao H., Yang J. F., Jin Y. K. Negative Feedback and Firm Strategic Change: The Moderating Effect of Dynamic Capabilities and Slack Resources[J]. Journal of Management Sciences in China, 2022,25(8):22-44
- [56] 张天华,张少华. 偏向性政策、资源配置与国有企业效率[J]. 经济研究, 2016,51(2):126-139
Zhang T. H., Zhang S. H. Biased Policy Resource Allocation and Aggregate Productivity[J]. Economic Research Journal, 2016, 51(2):126-139
- [57] Teirlinck P., Spithoven A. Managerial Cognition and Slack Resources: Exploration and Exploitation in Research[J]. Journal of Management, 2018,(1):176-179
- [58] Chen W. T., Zhou G. S., Zhu X. K. CEO Tenure and Corporate Social Responsibility Performance[J]. Journal of Business Research, 2019,95:292-302
- [59] Li M., Yang J. Effects of CEO Duality and Tenure on Innovation[J]. Journal of Strategy and Management, 2019,12(4):536-552
- [60] Graf-Vlachy L., Bundy J., Hambrick D. C. Effects of an Advancing Tenure on CEO Cognitive Complexity[J]. Organization Science, 2020,31(4):936-959
- [61] Salehi M., Bayaz M. L. D., Naemi M. The Effect of CEO Tenure and Specialization on Timely Audit Reports of Iranian Listed Companies[J]. Management Decision, 2018,56(2):311-328
- [62] 严若森,赵亚莉. CEO类型与家族企业二元创新——基于中国上市家族企业的经验证据[J]. 研究与发展管理, 2022,34(6):131-144
Yan R. S., Zhao Y. L. CEO Types and Ambidextrous Innovation-empirical Evidence from the Chinese A-share Listed Family

- Firms[J]. *R&D Management*, 2022,34(6):131-144
- [63] 张行. 业绩变动、董事会治理与高管离职行为研究[J/OL]. 南开管理评论;1-26[2023-01-09]. <http://kns.cnki.net/kcms/detail/12.1288.f.20220720.1834.002.html>
- Zhang X. Performance Changes, Board Governance and Turnover Behavior of Senior Management[J/OL]. *Nankai Business Review*;1-26[2023-01-09]. <http://kns.cnki.net/kcms/detail/12.1288.f.20220720.1834.002.html>
- [64] Marquez-Illescas G., Zebedee A. A., Zhou L. Hear Me Write: Does CEO Narcissism Affect Disclosure?[J]. *Journal of Business Ethics*, 2019,159(2):401-417
- [65] Brochet F., Loumioti M., Serafeim G. Speaking of the Short-term: Disclosure Horizon and Managerial Myopia[J]. *Review of Accounting Studies*, 2015,20(3):1122-1163
- [66] 王菁,程博,孙元欣. 期望绩效反馈效果对企业研发和慈善捐赠行为的影响[J]. 管理世界, 2014,30(8):115-133
- Wang J., Cheng B., Zhang Y. X. The Effect of Expected Performance Feedback Effects on Corporate R&D and Charitable Giving Behavior[J]. *Journal of Management World*, 2014,30(8):115-133
- [67] Muttakin M. B., Khan A., Mihret D. G. The Effect of Board Capital and CEO Power on Corporate Social Responsibility Disclosures[J]. *Journal of Business Ethics*, 2018,150(1):41-56
- [68] Huo M., Li C. Impact of Managerial Power on Enterprise Innovation Performance: The Mediating Roles of Financing Constraints and Strategic Orientation[J]. *Chinese Management Studies*, 2023,17(3):637-659
- [69] Abernethy M. A., Kuang Y. F., Qin B. The Influence of CEO Power on Compensation Contract Design[J]. *The Accounting Review*, 2015,90(4):1265-1306
- [70] Feng M., Ge W., Luo S., et al. Why do CFOs Become Involved in Material Accounting Manipulations?[J]. *Journal of Accounting and Economics*, 2011,51(1-2):21-36

The Influence of Managerial Power on Myopia Fluctuations

Ren Shengce, Du Mei and Cao Yougen

(Shanghai International College of Intellectual Property, Tongji University, Shanghai 200092)

Abstract: Where should companies go under the pandemic? As important decision makers, managers are caught in the dilemma of balancing short-term benefits and long-term development, and myopia fluctuations become more and more obvious. Based on managerial cognition and resource dependence theory, this paper constructs myopia fluctuation indexes by using all A-share listed companies in Shanghai Stock Exchange and Shenzhen Stock Exchange from 2019 to 2020 to explore the impact of managerial power on myopia fluctuations and the moderating effect of ownership, slack resources and manager tenure. The results show that managerial power has a significant negative effect on myopia fluctuations. The ownership and slack resources have a negatively moderating effect between managerial power and myopia fluctuations, while manager tenure has a positively moderating effect between managerial power and myopia fluctuations. The findings extend the application of managerial cognition and resource dependence theory, enrich the related literature of managerial power on myopia fluctuations, expand the context from the perspectives of ownership, slack resources and manager tenure, and provide practical guidance for avoiding myopia fluctuations and stabilizing decision-making horizon under the pandemic.

Key words: managerial power, managerial myopia fluctuations, nature of ownership, slack resources, manager tenure