

社会资本与战略一致性关系研究综述^(*)

○ 葛玉辉, 宋志强, 陈海卿
(上海理工大学 管理学院, 上海 200090)

〔摘 要〕 高层管理团队社会资本对企业由复杂性引起的弱情境下制定正确的战略并达成一致性起着重要作用。本文立足于高层管理团队理论研究视角, 综合近年来国内外学者理论研究成果, 阐述了高层管理团队理论和战略一致性理论的发展和相关性研究, 探讨了高层管理团队社会资本的内涵及其与战略一致性之间的关系。最后对其理论研究现状进行了评述, 并讨论了扩展研究的方向。

〔关键词〕 高层管理团队; 社会资本; 战略一致性

一、引言

为保持或获取竞争优势, 作为企业生存发展统领的战略必须保持与环境的动态适配, 并达成一致意见, 处于企业顶端的高层管理团队(Tom Management Team, TMT) 主要职责就是制定战略和领导执行战略。影响战略达成的因素有很多, 诸如高层管理团队成员的知識、资历、经验等, 这些因素能否让他们及时发现环境的变化, 并据此做出有效的战略调整是企业成功的关键所在。⁽¹⁾ 在以往关于高层管理团队的研究中, 大部分研究的落脚点是组织绩效, 并将其与战略决策等同起来, 却忽略了高层管理团队理论所强调的“特质→战略决策→组织绩效”的全过程影响机制分析, 从团队社会资本的角度分析高层管理团队对战略调整能力的作用机理研究更少, 也没有高层管理团队成员如何相互作用来影响

作者简介: 葛玉辉(1964—), 上海理工大学管理学院教授、博士生导师, 研究方向: 人力资源管理、人力资本管理; 宋志强(1979—), 上海理工大学在读博士研究生, 研究方向: 人力资源管理; 陈海卿(1986—), 上海理工大学在读硕士研究生, 研究方向为人力资源管理。

(*) 本文受国家社会科学基金项目(11BGL014)、上海市重点学科项目(S30504)和上海市教委科研创新重点项目(10ZS96)资助。

这种能力的相关分析。本文拟通过对以往研究的回顾和检索,从高层管理团队社会资本的角度出发,理清高层团队社会资本与战略一致性之间的关系。

二、高层管理团队研究综述

“高层梯队理论”是由 Hambrick 与 Mason(1984)⁽²⁾ 首次提出,成为高层管理团队研究的理论基础。为理清 TMT 研究的复杂关系,主要从高层管理团队构成特征、高层管理团队过程和高层管理团队绩效三个方面对研究成果进行评述。

1. 高层管理团队构成特征。Smith K G, Smith KA (1994) 研究表明,传记性特征对组织革新、战略、领导者更替,以及组织绩效有着重要的影响。高层管理团队传记特征的研究成果较多,主要包括团队的年龄、性别、教育、任期、职业背景和异质性等与团队绩效、组织绩效的关系。⁽³⁾ Wiersema(1992) 研究发现,年长经理的学习能力、推理以及记忆等与年轻经理相比处于弱势,更难适应环境的变化。相反,年轻的经理更容易改变战略,更愿意尝试创新的冒险行动。性别差异表现在不同的决策、思维和交际方式,进而影响团队的整体决策效率。Hema A. Krishnan and Daewoo Park(2005) 对来自于 1998 年财富排行榜前 1000 名的 679 家公司的高层管理团队中性别差异进行研究,结果显示高层管理团队中女性的比例与组织性能是正比关系。个人的教育水平通常能反映个体的认知能力和技巧,个人的教育水平与个体的应变能力及信息处理能力正相关。Tihanyi 等(2000) 发现,高层管理团队受教育水平均值越大,团队获得的有效信息也会越多,因而越有可能制定有利于企业发展的战略。研究表明,高层管理团队成员的专业背景会影响企业战略决策,战略会倾向团队领导者的专业领域。任期越长的团队,内部冲突减少,沟通能力加强,会逐步形成相同的认知结构,团队越稳定。不同任期的团队成员由于具有不同的社会经历和组织经验,容易形成多样化观点。团队构成的多样性对企业创新的积极作用越明显。同质性适于解决常规性问题,异质性适于解决复杂和特殊性问题。Yaping Gong(2006) 以日本为例,得出结论:对于完成跨国管理任务,不同国界组成的管理团队效率比较高,高层管理团队中的异质成分促进团队的效率。

2. 高层管理团队行为过程。Priem (1991) 等人对以人口统计特征为重心的 TMT 研究提出了质疑,指出在 TMT 人口统计特征和企业绩效之间还存在着“因果差距”,仍是一个“黑箱”,团队过程应概括为以下几个维度,即决策、沟通、协调、激励、冲突和内聚力等(Guzzo&Dickson,1996)。⁽⁴⁾ Ensley 和 Pearce(2001) 对企业高层管理团队的团队过程与共享战略认知,以及与组织绩效之间的关系做了相关研究,结果表明团队过程是共享战略认知的重要影响因素,对组织绩效有显著影响。高层管理团队的战略决策与组织绩效之间存在的相关性,主要包括对战略决策过程的理解,制定决策过程的速度(Flood,1997)。Till Talaulicar and Axel v. Werder(2005) 利用德国企业的经典调查资料,从理论上验证了在环境变化较快的企业高层管理团队过程对企业制定战略决策的速度和包容性有强烈的

影响。团队冲突可能会增加团队成员的抵触与不满,但同样也可能增强团队成员间的理解与创造力,进而决定团队战略决策过程。认知冲突有助于集思广益和协调一致,与高层管理团队决策的质量、理解程度和接受程度成正相关。相反,情绪冲突会削弱决策质量和成员间的理解,降低成员的满意感,导致团队效能低下。团队成员关系影响团队内的知识、信息交流的广度和深度,导致不同的团队决策和行为方式。Alper, S., Law, K. S. (2000) 的研究表明,当人们之间具有合作关系、共同目标时,会导致开放的讨论和互相帮助;人们的竞争关系或独立关系会引起闭锁的思维,阻碍沟通。

3. 高层管理团队绩效衡量。高层管理团队负责整个组织的经营决策,团队绩效会在很大程度上影响组织绩效,其通过团队内部的多个影响要素及组织绩效得以体现。最常用的是采用净资产收益率、资产回报率、销售增长率,以及股东总收益率等组织经济绩效来衡量高层管理团队运行效率。Nalder (1990) 提出评价团队绩效的三个指标,即团队对组织既定目标的达成情况、团队成员的满意感和团队的协作能力。并证明团队协作能力和团队成员满意感对团队的长期发展有很好的预测作用。⁽⁵⁾ Ensley M P, Pearson A W, Amason A C. (2000) 认为内聚力和决策效率是团队绩效的两个关键的预测因素。内聚力表示了团队内部成员之间相互吸引的程度,是团队行为的强预测因素;决策效率体现了团队的决策速度、决策质量和决策的公平性,是反映团队行为的重要因素。

三、高层管理团队社会资本概念及维度

1. 社会资本的概念

社会资本作为一个学术概念,最早由 Bourdieu 提出,他认为,社会资本是实际或潜在资源的集合,这些资源与相互默认或承认的关系所组成的持久网络有关,而且这些关系或多或少是制度化的。⁽⁶⁾ 其后 20 年来,出现了四种典型的社会资本概念界定:一是关系网络说。认为社会资本从形式上来看就是社会关系网络,是嵌入在两个参与者或更多的参与者之间的关系结构,参与者有目的地建立人际关系并且延续下去,以便达到自己的目的。二是诚信及准则说。认为社会资本是嵌入社会中的诚信、非正式的准则和价值观。三是资源说。认为社会资本是指我们在人际和企业关系网络中以及通过人际和企业关系网络所能得到或动员的多种资源。四是能力说。认为社会资本是行动主体与社会的联系以及通过这种联系摄取稀缺资源的能力。⁽⁷⁾

2. 高层管理团队社会资本的概念

Shipilov 和 Danist (1998) 结合高层管理团队理论和社会资本理论首次提出了高层管理团队社会资本的概念。⁽⁸⁾ 他们将高层管理团队社会资本定义为一种能力:高层管理团队成员通过建立在规范和信任基础上的社会网络关系获取和交换社会资源的能力。同时,他们沿用了 Nahapiet 和 Ghoshal 的划分方法,将 TMT 社会资本划分为内外部两个层次。内部社会资本是内粘式结构,是指高层

管理团队成员通过个体在团队中所处位置,即网络资源状况获取资源的能力,主要强调规范、信任、互助、沟通、价值观、愿景等对团队个体的粘贴融合作用,这种能力有利于团队内部资源的共享与流通,从而实现组织的团队目标,属于团队层次的社会资本。而外部社会资本是桥梁式结构,指 TMT 成员通过非团队成员人际关系网络获取社会资源的能力。高层管理团队的外部关系网络是一个开放的网络,此网络结构中主要包含了市场、环境和内组织的要素,并将团队成员的个体特征例如学校团体也列为团队的外部特征,外部的网络结构可以帮助团队获得竞争性优势,例如稀缺资源、外部信息、自己支持等,基本属于个体层次的社会资本。Leifer(2003)等人也研究社会资本的有关方面,但是没能突破前人的研究,他用实证的观点证明了社会资本在提升绩效方面是有显著作用的。

国内目前有学者对社会资本的研究做了有益的探索,主要是集中在企业层面上,对企业家人力资本的研究较少,而对高层管理团队的研究可谓凤毛麟角。⁽⁹⁾石秀印(2002)认为,企业家作为企业发展策略的制定者,在企业外部起到了重要的连接作用,企业家必须有在各种资源上众多的获取渠道才能适应企业的发展,例如客户资源与供应商资源、管理资源与政府人脉,甚至包括高校资源等在内;李璐璐(2004)认为所谓企业家社会资本就是企业家拥有的社会关系总和;陆红英(2007)认为 TMT 社会资本就是指依赖于高层管理团队成员内外部社会关系网络以及 CEO 的行为给企业带来的资源关系的总乘,此处特别强调了领导的作用,并参考 Nahapiet 和 Ghoshal 的分法,将 TMT 社会资本分为两类。葛玉辉(2007)认为,在转型的经济体系中,高层管理团队的社会网络关系在企业和市场中呈现出不断增长的趋势。

3. 高层管理团队社会资本的维度

由于高层管理团队本身就具有团队的性质,对高层管理团队社会资本的分析分为两个部分:一是分析高层管理团队内部成员之间的社会关系网络及内部资源;二是分析高层管理团队作为一个整体和团队外部社会关系的联系及其社会网络。因此,高层管理团队社会资本的维度分为两个,即高层管理团队内部社会资本和高层管理团队外部社会资本。

高层管理团队内部社会资本是指在其内部形成的,表现为团队成员彼此沟通而形成与内部关系网络上的互信、互助和承诺等。Nahapiet 和 Ghoshal 的分类得到众多学者的认同,本文亦采用该种分类方式,将高层管理团队的内部社会资本分为:结构维度、关系维度和认知维度。

(1) 结构维度。高层管理团队的结构维度社会资本是共享于其内部的,表现为内部成员联系的关系网络形式,即沟通状态。高管成员的沟通状态一般用两个指标来衡量——非正式互动和沟通的频次。非正式化互动是相对于正式互动而言的一种沟通偏好,主要包括茶话会、小型聚餐、联谊活动、节日庆祝等。沟通频次是指内部成员之间在一定时期内沟通的次数,频次值越高,内部联系越紧密。这两者的程度提高,都有利于内部社会资本的提

(2) 关系维度。高层管理团队社会资本的关系维度主要包括内部成员的信任、互惠互助以及对彼此的承诺和对承诺的回报。它通过关系嵌入的方式影响着战略决策的形成。其中信任发挥着重要的作用,信任是关系维度的基础,高层管理团队内部的整体互信感,说明彼此关系融洽,这种团队具有更高的社会资本。

(3) 认知维度。此处的认知是从心理学与管理学结合的角度,来讨论高层管理团队在面对外部事件时的反应,本质上表现为共同的价值观和愿景等,价值观的相似会促使高层管理团队的认知趋同,从而具有较高的社会资本。

高层管理团队外部社会资本是指高层管理团队成员与内组织及外部社会的联系方式。根据高层管理团队与外界的联系方式,将外部社会资本分为三类:横向联系、纵向联系以及非经济联系(也称为社会联系)。

(1) 横向联系。高层管理团队外部社会资本的横向联系是指高层管理团队与外部其他同行业或具有相似组织架构的企业高层管理团队之间的联系。

(2) 纵向联系。高层管理团队外部社会资本的纵向联系是指高层管理团队与市场(客户)、环境(政府、银行)、内组织(企业内部的下级部门)等的联系。

(3) 非经济的联系。高层管理团队外部社会资本的非经济联系是指高层管理团队与外部所有网络联系团体和个人沟通的渠道,这些网络起到了桥梁的作用,通过沟通,与这些网络接点上的团体和个人建立信任关系。

高层管理团队正是利用外部的社会关系网络,来获取稀缺的资源和宝贵的知识以及不对称的信息等对企业发展有利的一切组件;再通过内部网络的整合,营造一个互信、互助、互惠、互相承诺和回报的氛围,从而有效组合内外部一切可用的资源,为企业战略的发展服务,提高战略决策力和达到一致性,最终实现提高绩效的终极目标。

四、战略一致性理论研究述评

战略一致性(Strategic Fit)的概念源于种群生态学的模型和情境理论,⁽¹⁰⁾是许多管理学理论尤其是战略管理理论中的核心问题。战略领域的学者们对战略一致性作了精彩论述,他们借鉴20世纪发源于欧洲的“格式塔”心理学(gestalt psychology)指出环境、组织和战略等多元素变量在变动时,整体上会呈现某种有组织的模式,并称这种动态一致的适应性变动模式为战略“格式塔”。也就是说,当塔内多种元素变量之一发生改变时,组织内部往往会通过寻求某种程度的平衡,要求其他元素变量也进行相应的调整,并且是持续和共同的调整。早期Danny Miller和Peter H. Rriesen的研究从组织内部不确定性(uncertainty reduction)、差异化(differentiation)和整合(integration)的角度,分析多变量的一致性变动,并使用了显著相关系数与总体对比的量化方法。⁽¹¹⁾

N. Venkatraman和John C. Camillus从不同战略学派角度进行的整合研究,对战略一致性构成的元素进行了系统的分析。⁽¹²⁾战略构成学派基于产业组织理

论,认为公司在市场中的绩效依赖于公司参与竞争的行业环境,因此该学派主要关注战略与外部环境因素之间的匹配一致;战略应用学派则关注战略与内部元素之间的匹配一致,研究的主题是检验战略与组织结构之间的一致性;构成与应用整合学派则整合了内外两个方面来研究一致性的问题,研究对象包括了战略、环境以及组织结构等;战略网络学派认为组织的绩效不仅依赖于组织与外部环境和内部组织结构的匹配,同时还受到竞争对手的影响,因此该学派从以往侧重单一组织的研究转移到多个组织层次的分析,创造了一种组织间网络关系的“新组织环境”并通过这种网络理论工具来分析不同组织之间的交易机制;此外,战略管理中某些互动模式可能并不是情境因素决定的,它们是领导者有意识选择的结果,正是基于这个假定,战略选择学派关注领导者决策的价值;格式塔学派则提出对于战略一致性全面的理解:尽管各种元素变量之间的一致性并不一定包含了他们之间的因果链条,但却能很好的解释组织是如何有效生存的现实,这是一种开放系统的观点,元素变量之间互动传递的链条描述了组织科学情境的本质。

战略格式塔的综合观点包括了战略、组织及环境等多种互动的因素,我们通过文献分析发现,大量的战略一致性研究都基于各元素变量之间的不同组合。例如 Yadong Luo 和 Seung Ho Park 对新兴中国市场环境的研究指出,复杂的中国市场环境与分析者类型的战略匹配一致,公司会取得较好的绩效。⁽¹³⁾ 早期 Tung 对环境与组织的实证研究得出,三种环境维度(复杂性、变动率和问题/机遇惯性)对组织特征有显著影响。Grinyer 等人研究英国 48 家大公司发现,战略与组织结构之间的关系是稳定的,战略与结构之间的协调一致与环境冲突(hostility)负相关,与财务绩效无关。O'Regan 和 Ghobadian 在研究领导、战略与绩效关系时指出,只有有效的领导才能形成组织战略的竞争优势从而带来高于平均水平的绩效。Keats 和 Hitt 使用从 110 家大型制造业公司调研得到的环境和组织方面的数据,研究了一个较为全面的整合模型,其中的因素包括环境、战略,公司规模、组织结构与绩效。Weiner 和 Mahoney 的模型把环境、组织和领导变量进行了整合,利用利润、利润率和股票价格三个绩效指标分析了环境、组织和领导变量与公司绩效之间的关系,并得出公司绩效是组织特征和领导者决策共同作用的结果,领导者战略选择来指引公司未来的方向,对公司未来成败有决定意义。John 等人的绩效方程式包括了外部变量的工业环境和战略,内部变量的组织结构与管理类型。以上所列举的研究成果说明,好的公司绩效是两个或者多个元素例如环境、战略、(组织)结构等相互协调一致的结果,环境、组织结构、战略等元素之间是否能协调一致与公司绩效有着必然联系。⁽¹⁴⁾

近年来国内的学者关注战略一致性的问题,并从微观角度进行了实证研究,例如企业规划和信息系统规划的战略一致性,⁽¹⁵⁾ 然而从整体的视角,尤其从环境、组织、领导、战略四个方面来研究战略一致性的文献并不多见,因此,我们在整合以往战略一致性研究成果的基础上,借鉴 Khandwalla 以及 Danny Miller 等

人的研究方法,把“一致性的变化”理解为结构性元素之间表现出的显著相关性,并把战略一致性中的组成元素定位在环境、组织、领导与战略制定,利用显著相关系数在总体中的表现来论证不同绩效企业中的一致性变动程度的强弱,从实证的角度考查中国企业管理实践中战略一致性的状况。王大刚和席酉民(2007)⁽¹⁶⁾通过实证的方法证明了战略、环境、组织、领导四个方面的因素来测量战略一致性确实有效,并通过数据检验结论:公司战略的高度一致性与组织绩效显著正相关,即战略一致性越高,绩效越好。同时指出,战略一致性包含两个方面:外部的一致性和内部一致性。外部一致性是指决策者提出的战略是适应外部环境的。内部一致性是指所提出的战略无论从认知还是情感上都得到 TMT 内部各成员的共同理解。

五、高层管理团队社会资本与战略一致性关系研究综述

影响高层管理团队战略决策的因素有很多,高层管理团队社会资本就是其中之一。Gosal(2004)认为高层管理团队的社会关系网络不只是在制定战略的初期有重要作用,在以后的阶段中,包括战略制定以后,高层管理团队的社会关系网络依然发挥着巨大作用,高层管理团队就是通过该种关系网络积累起来的社会资本,并借助团队在网络中所处的有利位置,来减少战略制定的不确定性,提高战略决策的一致性。

1. 高层管理团队异质性程度与战略一致性

高管团队的异质性,是指团队成员在人口特征变量上的差异。⁽¹⁷⁾高管团队的异质性会影响整个团队的内部沟通、凝聚力以及决策的效率和质量,是高层管理团队研究中的一个重点。高管团队异质性的影响存在着一个“悖论”:一方面,高管团队成员的背景和经验的多样性,有利于拓宽高层管理者的视野,识别出更多的机会,从而提升了他们解决问题的整体能力。即异质性团队更适合处理非结构化、创造性的问题;它的异质性越高,创新导向就越明显。另一方面,高管团队的异质性又影响了相互间的交流,增加了团队冲突,对团队凝聚力产生负作用,使团队成员在权力争夺中浪费时间。虽然不同学者关于高管团队异质性与战略决策质量的实证研究结论是不一致的,但相关研究都认为,异质性高的高管团队更倾向于制定更加激进的战略。Ferrier 研究了高管团队人口特征对企业从事一系列竞争战略的影响,发现异质性高的团队更倾向于首先采用进攻型战略,且这种战略复杂性会随着团队异质性的增加而提高。

2. 高层管理团队辨识能力与战略一致性

团队成员通过彼此认知的差异来发挥团队辨识能力的作用,从而使达成战略一致性成为可能。⁽¹⁸⁾首先,这是因为认知的差异性扩充了团队的认知容量也提高了 TMT 接受和辨识外界信息的宽泛度,在 TMT 集体决策中,不同认知表明每个人对同样的环境认知解释是不一样的,对某个个体而言无用的战略信息却可能被其他个体认为重要而得以用于战略决策。其次,认知的多样化表明战略

信息认知基础的扩张,从而提高了辨识外界决策信息的灵敏度,也就是重要的信息在同等的信息强度下,在认知灵敏度越高的团队中被重视的可能性更大。再次,当战略决策过程中出现较多的不同意见时,高层管理团队将会运用更多的资源、时间来进行讨论分析,以消除分歧或者部分地调和和对立的意见,从而加深对战略的理解、扩大战略计划涵盖的范围。这样,TMT 辨识能力通过对外部环境的分析理解使达成战略一致性成为可能。同时由于战略决策一致性的达到是一个动态过程,因此,最初的战略决策仅仅只是一个框架,而没有包含细节,只有在团队成员协作的基础上才能在实施细节上不会偏离战略。再者,每个成员通过发挥各自的辨识能力并沟通了解其他成员的意图,才能在内部形成有效的反馈,弥补每个成员认知的不足。这样 TMT 辨识能力为达成内部一致性奠定了基础。

3. 高层管理团队调适能力与战略一致性

辨识能力只是为战略一致性提供了认知基础,但由于外部环境是动态变化的,因此,往往作出一个决策后,需要不断调整,来适应环境变化。并且从认知的角度来看,第一,团队认知差异性也可能导致成员产生感情冲突。这是因为可能会有成员坚持己见导致团队不能通过有效的沟通、讨论来消除分歧;第二,认知的异质性表明,团队成员在与其它人交流的过程中是采用自己特有的语言、形式,而这些常常导致交流失败。Miller 等(1998)就发现团队的认知差异性越高,对于当前环境中的机会、威胁的分析就越不详细,战略计划的内容就越少。因此,团队的认知差异性太大反而会影响了企业的战略一致性的达成。因此,可以通过 TMT 调适能力克服感情冲突来达到战略内外部的一致性。

团队内的冲突一般可以分为两类:认知冲突和情感冲突。认知冲突是由团队成员在关系到任务方面的观点和理念的不一致(如团队的目标是什么、如何达成等)所引起;情感冲突则是由个体之间的不相容所引起,团队成员把注意力集中于情绪性或个人主义的争论上,他们的紧张和摩擦会导致烦恼、挫折、愤怒等不良情绪。认知冲突和情感冲突会对 TMT 战略一致性产生影响。情感冲突主要是指高管团队个体成员由于主观内心活动的刺激所产生的成员之间的不协调或是争论而引起的冲突。Pelled 认为情感冲突会降低高层管理团队的绩效,这是因为敌意作为情感冲突的特征使团队中的成员对其他成员的意见产生了排斥心理。所以,情感冲突不仅可以削弱高管团队的决策质量,同时还会在团队中形成以自我为中心和个人主义的膨胀,引起成员之间的不满,从而降低了成员的满意度。情感冲突是指向于人的冲突,因此在激励认知冲突的同时必须规避情感冲突。一个有着高度调适能力的 TMT 团队往往能对动态的、复杂的环境变化有灵敏而准确的判断,并能对这种变化做及时的战略调整。这是因为情感冲突是由成员的彼此不理解或是利益冲突导致的,如果能迅速地对战略做出调整,使之能适应组织或个人的利益,则能缓和 TMT 成员之间的感情冲突。

4. 高层管理团队规模与战略一致性

团队规模是指高管团队成员的多少,它是团队的一个关键的人口特征。⁽¹⁹⁾

关于高管团队规模的影响,有两种不同的观点,都在实证研究中得到了一定的支持。第一种观点认为,团队人数是决定团队所占有资源数量的基础要素,大团队比小团队拥有更多解决问题的能力 and 资源,保证了团队能够做出高质量的战略决策,从而提高企业绩效。相关实证研究表明,大的团队规模有利于做出正确的战略决策并促进企业的成长。第二种观点则认为,团队成员的增多使得团队内出现了多样的甚至是相互冲突的情感、观点和个人目标,使得团队内的冲突增加。Smith 研究了高管团队的团队规模、社会整合与企业绩效的关系后,指出团队规模增加会导致团队内的非正式交流减少,降低了社会整合的程度,影响了企业战略决策。

目前,国内有关高管团队的研究主要集中于高管团队特征与企业绩效关系方面,如魏立群和黄智慧、吴维库、林俊清等的实证研究,张必武和石金涛、张平的综述研究等。而关于高管团队和企业战略关系的研究则处于起步阶段,主要以理论研究为主。陈传明重点讨论了企业家行为对战略调整的影响。他认为,作为追踪决策、战略调整和其它类型的决策一样,受到企业家行为特征的影响。甚至可以认为,战略调整是企业家行为选择的结果。而产生企业战略调整的路径依赖特性的重要原因之一,就是企业家的价值观念和行为偏好。陈传明、陈松涛认为,高管团队的战略调整能力由瞄准能力和统协能力构成,前者由高管团队的异质性认知能力决定;后者则受到团队成员对战略调整方案认同程度的影响。国内的部分实证研究,都以技术创新或 R&D 投入来测量企业战略。如李华晶、张玉利以研发投入率和研发投入密度测量创新战略。研究发现,高管团队的职业经历异质性和团队成员背景对创新战略呈显著的负相关和正相关关系。张鸿萍(2000)博士在其博士论文中,以创新性企业为例,分析了 CEO 社会关系网络与高层管理团队学习对战略导向的影响作用,深层次地讨论了 CEO 在战略导向中的作用。陈璐、杨百寅(2009)从高层管理团队内部社会资本角度分析了决策冲突的模式,提出了加强非正式化互动和改变领导家长式风格的建议。

六、结论与展望

在网络经济与知识经济高度发达的今天,如何提高企业战略一致性,从而提高企业经营绩效,是每个企业家和学者都在探讨和摸索的问题。高层管理团队社会资本概念的引入和应用无疑对研究企业战略一致性开辟了一个新的分析视角,从已有的理论研究成果可以发现,高层管理团队的社会资本对企业的战略决策至关重要,如何有效地提高团队的社会资本,使高层管理团队的整体决策能力得到提升,达到战略一致性,是企业成败的关键。

笔者认为,高层管理社会资本是反映高层管理团队内外部社会网络关系特征的,存在于特定的高层管理团队关系网络连接中,能够有效促进高层管理团队内外部成员彼此之间相互合作、相互信任、减弱信息不对称程度的一种特定社会关系资源及其社会网络自身。高层管理团队社会资本能将资源通过内部学习和

整合机制转化为动态能力,最后达到增强企业战略能力、保持企业竞争优势、提升企业绩效的目的。但还有许多问题需要探究,比如高层管理团队社会资本的测量问题,高层管理团队社会资本通过动态能力影响战略决策效果,从而影响企业绩效的研究还缺乏实证的支持,高层管理团队社会资本的积极和消极作用的探讨,以及企业社会资本、员工社会资本、企业内外社会资本概念的界定和相互间的关系等等问题都需要进一步研究。

注释:

- (1) Hambrick D. C. & Mason, P. A. Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers. *Academy of Management Review*, 1984, 9.
- (2) Hambrick D. C. Upper echelons theory: an update. *Academy of Management Review*, 2007, 32.
- (3) Li J, Xin K R, Tsui A, et al. Building effective international joint venture leadership teams in Chinas. *Journal of World Business*, 1999, 34.
- (4) Pearce C L, Herbik P A. ,2009, "Citizenship Behavior at the Team Level of Analysis: The Effect of Team Leadership, Team Commitment, Perceived Team Support and Team Size", *The Journal of Social Psychology*, 144.
- (5) Amason A. C. . Distinguishing the Effects of Functional and Dysfunctional Conflict on Strategic Decision-making: Resolving a Paradox for Top Management Teams. *Academy of Management Journal*, 1996, 39.
- (6) Bourdieu Pierre. Le capital social: notes provisions. *Actes Rec. Sci.* 1980.30.
- (7) Coleman Social Capital in the Creation of Human Capita, *American Journal of Sociology*, 1988, 94.
- (8) Rose R. Getting Things Done in an Antimodern Society: Social Capital Networks in Russia. In Dasgupta & Serageldin, 1999.
- (9) 张其仔《社会资本论—社会资本与经济增长》北京:社会科学文献出版社,1999年,第32页。
- (10) Van de V, A H. Review of Aldrich's (1979) book - Organizations and environments. *Administrative Science Quarterly*, 1979, 24.
- (11) [12] Venkatraman N, John C C. Exploring the Concept of "Fit" in Strategic Management. *Academy of Management Review*, 1984, 9.
- Venkatraman N, John C C. Exploring the Concept of "Fit" in Strategic Management. *Academy of Management Review*, 1984, 3.
- (13) Kubovy M, Wagemans J. Grouping by proximity and multistability in dot lattices: A quantitative gestalt theory. *Psychological Science*, 1995, 6.
- (14) Burns T, Stalker G M. *The Management of Innovation*. Tavistock Publications, London, UK, 1961.
- (15) 杨青、安淑玉、薛华成《BP & ISP 战略一致性研究述评》,《管理工程学报》2003年第3期。
- (16) 王大刚、席西民《战略一致性在中国公司绩效下的实证检验》,《系统工程理论与实践》2007年第3期。
- (17) 高静美、郭劲光《高层管理团队的人口特征学方法与社会认知方法的比较研究》,《国外社会科学》2006年第6期。
- (18) 邓汉林、葛玉辉《高层管理团队共享心智模型与其决策效率关系探析》,《管理世界》2009年第5期。
- (19) 陈伟民《高层管理团队人口特征、社会资本和企业绩效》,《郑州航空工业管理学报》2007年第2期。

(责任编辑:嘉 耀)