

CEO研究经历缘何能驱动企业战略变革?*

韵江^{1,2} 宁鑫¹

(1.东北财经大学工商管理学院/企业战略与社会创新研究中心,
辽宁 大连 116025;

2.东北财经大学旅游与酒店管理学院,辽宁 大连 116025)



内容提要:在高质量发展战略驱动下,以创新突破成长困境已成为企业转型升级的战略使命与发展路径。带有“科学基因”的CEO对战略变革的影响日益凸显,但鲜有研究关注其背后的理论逻辑。本文整合高梯队理论和烙印理论,考察CEO研究经历对战略变革的影响及其内在动因。研究发现,CEO研究经历显著促进企业战略变革;较高的环境复杂性会强化CEO研究经历对战略变革的促进作用,而较低的环境动态性会削弱CEO研究经历对战略变革的促进作用,表现出“烙印效应”。拓展检验发现,在低政策不确定性、高制度效率、非国有企业以及高新技术企业中,CEO研究经历对战略变革的影响更为明显;当CEO年龄较大或任期较长时,CEO研究经历的烙印效应将会消褪。机制检验表明,CEO研究经历对战略变革的作用是通过强化动态能力中的吸收能力、创新能力来实现的。本研究为高质量发展情境下企业高管如何提升创新精神、突破技术封锁并实现战略变革提供新见解。

关键词:CEO研究经历 战略变革 环境不确定性 动态能力 烙印理论

中图分类号:F272 **文献标志码:**A **文章编号:**1002—5766(2024)01—0132—19

一、引言

随着全球科技竞争态势的加剧,企业关键核心技术的获取难度和供应链的安全威胁进一步加大,以模仿和跟随战略为主的增长模式难以奏效,战略变革是企业摆脱长期处于价值链分工低端窘境的必然选择。战略变革指的是企业在战略层面的要素变革,是企业有效适应科技竞争新环境和构建持续竞争优势的重要手段(韵江和宁鑫,2020^[1];邱国栋等,2022^[2])。同时,在科技竞争前沿面临威胁和高质量发展战略驱动背景下,基础研究的突破和关键技术的攻关成为企业战略变革的重要实现路径。实践中,有不少有研究经历的企业家引领企业投身基础研究和攻克关键技术,并取得了企业转型升级与高质量发展的巨大成功。大疆CEO汪滔在学生时代就执着于直升机控制系统研究,由此创立了掌握无人机尖端技术的大疆创新;司南导航的王永泉凭借技术专家的出身,带领团队攻克北斗高精度技术“卡脖子”难题,打破国际技术封锁。“基于科学”的企业战略实践

收稿日期:2023-01-04

* **基金项目:**国家社会科学基金重大项目“高质量发展情境下中国企业的高端化战略变革理论研究”(21&ZD140);国家自然科学基金面上项目“数字化转型的‘索洛悖论’微观破解:互补/互动组合视角下的试错机制对战略变革的影响研究”(72072024);国家自然科学基金面上项目“联结TMT创造力与战略变革的有效机制:以高阶(特征)和二元(过程)为整合主线的探索”(71672025)。

作者简介:韵江,男,教授,博士生导师,研究方向是战略管理与创新管理,电子邮箱:wwwyujiang@163.com;宁鑫,男,博士研究生,研究方向是战略管理,电子邮箱:cgscholar@163.com。通讯作者:宁鑫。

案例反映了 CEO 过往研究以及科学与技术经历会塑造其认知和行为,反映了在复杂动态竞争情境下企业家研究经历对于企业战略变革的重要影响,从理论视角分析这一现象,进而挖掘其背后的影响机制是非常重要的研究议题。

战略变革不仅仅是对环境动态变化的被动响应行为,战略决策主体 CEO 是影响战略变革的关键因素,受到了学者们的日益关注。以往关于企业 CEO 特质与战略变革的研究大多基于高阶梯队理论视角,主要关注 CEO 调节焦点(Jiang 等,2020)^[3]、时间焦点(Back 等,2020)^[4]、过度自信(韵江等,2022)^[5]等 CEO 性格特征或心理特质对战略变革的影响;另外一些研究考虑了 CEO 的复合职业经历、国际化经历与董事会经历(Crossland 等,2014^[6];Le 和 Kroll,2017^[7];Zhu 等,2020^[8]) 在战略变革中的作用。然而,关于 CEO 的科学与技术经历对于战略变革的影响及其路径尚不清楚。Hahn 等(2019)^[9]认为,科学家创始人过往科学、研究经历会增加新创企业知识的搜索广度和深度,激发开放式创新。Van de Wal 等(2020)^[10]将 CEO 过往的研究、科学与技术经历定义为 CEO 研究经历,并发现 CEO 研究经历会提升企业研发创新,这为本文的研究提供了契机。烙印理论研究表明,个体在敏感期的特定经历会形成烙印,进而对个体的认知和行为产生持续性影响(Marquis 和 Tilcsik,2013)^[11]。进一步,根据高阶理论,CEO 的认知和行为特征会影响其对所处战略环境信息的理解和诠释,进而影响企业战略决策(Hambrick 和 Mason,1984)^[12]。因此,本文基于高阶理论和烙印理论,探究 CEO 研究经历对战略变革的影响及作用机制,弥补上述局限,为 CEO 研究经历缘何能驱动战略变革这一问题提供理论基础与经验证据,为政策制定提供参考依据。

本文的创新和贡献在于:第一,本文聚焦历史烙印的视角,考察 CEO 研究经历对战略变革的影响及其内在动因,拓展了战略变革的影响因素研究(Kunisch 等,2017)^[13],为 CEO 过往经历研究提供了新的构念(Campbell 等,2023)^[14]。第二,本文讨论了环境复杂性和环境动态性在 CEO 研究经历烙印效应中所起到的强化和削弱作用,以及烙印消退的动态变化过程,推进了对烙印演化规律的认识(Simsek 等,2015)^[15]。第三,本文融合动态管理能力的观点,揭示了 CEO 研究经历作用于战略变革的动态能力机制,为高阶理论的路径研究和战略变革的过程逻辑提供了新的见解。

二、理论分析与假设提出

1. 战略变革的影响因素研究

战略变革是组织具有方向性的战略要素发生改变,涉及组织诸多要素与环境的协同与匹配。对于战略变革影响因素的研究一直以来是战略管理领域的核心内容(Rajagopalan 和 Spreitzer,1997^[16];Kunisch 等,2017^[13];Müller 和 Kunisch,2018^[17];张明等,2020^[18];Kirtley 和 O'Mahony,2023^[19])。现有文献分别从环境、组织和管理者层面探索战略变革的影响因素:(1)从环境层面来看,行业环境的特点或政策变化直接影响战略变革的发生,如环境的动态性(邓新明等,2021)^[20]、经济政策不确定性(万赫等,2021)^[21]和地方官员更替(Choi 等,2021)^[22]等。(2)从组织层面来看,企业资源与能力、历史条件和治理结构会影响企业战略变革的形成,组织冗余资源(Bentley 和 Kehoe,2020)^[23]、动态能力(Helfat 等,2007)^[24]、即兴能力(韵江和王文敬,2015)^[25]、试错学习(韵江和暴莹,2023)^[26]、组织前期绩效(Park,2007)^[27]、组织历史身份(Sasaki 等,2020)^[28]、家族控制和传承(Fang 等,2021)^[29];祝振铎等,2018^[30])等可以显著影响战略变革。(3)从管理者层面来看,管理者是有限理性的,战略变革不只是外部环境或组织条件变化的结果,也会受到管理者认知特点和价值观念的影响,管理者是连接内外部情境和战略变革的桥梁。这些研究主要从高管团队结构特征和 CEO 个体特征两个视角探究战略变革的微观基础。基于高管团队结构特征视角的研究将高管团队成员作为一个整体进行分析,主要关注高管团队异质性、断裂带和内部权力配置对战略变革的影响。Richard 等(2019)^[31]发现,高管团队关系型断裂带降低了战略变革水平,而任务型断裂带促进了战

略变革;Triana等(2019)^[32]认为,在组织间战略联盟强度和高管团队教育背景多样性较高时,高管团队性别多样性能够促进战略变革。基于CEO个体特征视角的研究则认为,变革决策影响在高管团队中并非均衡存在,CEO发挥的作用和影响要远大于其他高管成员,战略活动差异呈现出“CEO效应”(Hu等,2023)^[33]。围绕战略变革的结果,现有CEO特征视角的研究主要有两类:一类研究关注CEO性格特征或心理特质对战略变革的影响,如CEO调节焦点(Jiang等,2020)^[3]、时间焦点(Back等,2020)^[4]、过度自信(韵江等,2022)^[5]、傲慢(Kowalzig和Appels,2023)^[34]、情绪(Delgado-García和De La Fuente-Sabaté,2010)^[35]、核心自我评价(Resick等,2023)^[36];另一类研究关注CEO过往特定经历对个体认知、知识和能力的塑造,探索CEO的复合职业经历、国际化经历与董事会经历(Crossland等,2014)^[6];Le和Kroll,2017^[7];Zhu等,2020^[8]在战略变革中的作用。

尽管有关战略变革前因研究取得上述进展,但现有文献对于CEO过往研究以及科学与技术经历关注还比较少,也未将CEO研究经历作为一种内部驱动因素来研究其对战略变革的影响。因此,本文延续CEO特征这一视角,引入烙印理论,考察CEO研究经历对企业战略变革的影响及其内在动因,从烙印要素角度拓展学界对企业战略变革前因的理解。

2.CEO研究经历与战略变革

高阶理论认为,由于环境的动态性和复杂性以及决策信息的多元化,CEO的价值观、认知基础会影响其对决策环境的感知和解释,进而对企业战略决策产生影响(Hambrick和Mason,1984)^[12]。生物学的烙印理论从历史的角度指出了个体认知与价值观的形成机制与作用条件,认为为了降低不确定性,个体经历“环境敏感期”会形成与外部环境相匹配的特点,并内化为烙印或烙印要素(Marquis和Tilcsik,2013)^[11]。敏感期的学习过程和工作经历会塑造个体的价值观、认知和行为模式,由此建立起适应敏感期环境的信息处理机制,即使后续环境发生了变化,这些烙印也对个体未来的决策及行为产生持续性影响(Simsek等,2015)^[15]。理论上,科学和技术领域的一系列职业经历作为一种独特的社会化、专业化的过程,会对个体产生烙印效应,深刻的烙印会影响CEO的认知能力和价值观,使其后续偏好某种战略选择,这种影响可以通过企业的战略决策来反映。具体而言,CEO研究经历会对CEO的认知烙印和能力烙印两方面产生影响,进而影响企业战略变革。

从认知烙印的角度来看,具有研究经历的CEO因其过去研究、科学与技术经历,增强了其自主探索和打破常规的认知,拥有更强烈学习新知识、接触新技术的意识和持续地搜寻、试错和创造新的路径去解决问题的动机(Islam和Zein,2020)^[37];He和Hirshleifer,2022^[38],并将问题搜索和新颖机会搜寻内化为自身的价值观和规范(Van de Wal等,2020)^[10],进而改变其信息处理的方式。在这一烙印的持续影响下,CEO将持续加强对企业内外部环境关于变革方面的信息搜寻和关注,不断进行新颖性探索与机会识别(Byun等,2021)^[39],使得所在的企业更倾向于优化资源配置。Van de Wal等(2020)^[10]认为,研究经历的烙印使CEO具有复杂的“认知图式”,能够更全面地感知新机会和理解技术不确定性,进而更好地发现和捕捉新机会,并为技术进步制定清晰的战略愿景。因此,具有研究经历的CEO在未来的战略决策活动中将表现出更强的探索性与创造性偏好,从而提升企业战略变革的动机。

从能力烙印的角度来看,具有研究经历的CEO因其过去研究与技术经历会促使其形成信息处理能力、机会识别能力和失败容忍能力,这些特定的能力烙印可以帮助CEO更有效地进行战略变革。具有研究经历的CEO,在学习和研究的过程中形成了在复杂环境中解决问题、发现机会的经验,对信息搜寻、知识整合具有较高的敏感性,能够及时识别和处理复杂的信息(Lin等,2021)^[40];Jia等,2021^[41],形成采用复杂和新颖的信息处理方式,更容易降低不确定性和准确识别战略调整的方向和时机(Kiss等,2020)^[42];同时培养了其风险承担和失败容忍的能力,对变革失败的风险具有较高的接受度(Bostan和Mian,2019)^[43]。这些特定的认知能力烙印为其未来改进或创造新的惯例

提供了优势,能够帮助CEO增强对外界动荡环境的适应性和自身的变革能力,进而助力战略变革。

综上所述,具有研究经历的CEO拥有了关于变革方面的认知烙印和能力烙印,具有变革的动机和能力,从而助力战略变革。因此,本文提出如下假设:

H₁:CEO研究经历正向影响企业战略变革,即当CEO研究经历越丰富,企业战略变革强度越大。

3.CEO研究经历与战略变革:环境不确定性的影响

无论是战略变革的形成抑或是实施,组织所嵌入的环境是不可或缺的情境因素。依据“烙印—环境匹配”的观点,持续的影响并不意味着永远的影响,烙印的影响具有一定的情境依赖性,个体敏感期塑造的烙印可能会随着后续外部环境的改变发生动态变化,后续环境是否与烙印的敏感期情境相一致或匹配,关系到能否激活烙印的显现(Tilcsik, 2014^[44]; Simsek等, 2015^[15])。当烙印形成的初始环境和当前环境的匹配程度越高,烙印效应越强烈,反之,烙印效应会衰减。

由前述主假设可知,CEO研究经历影响战略变革主要是由其形成的特定认知和能力烙印,表征在个体的信息处理过程。从信息处理的角度来看,环境被视为企业信息源,最突出的特征是其不确定性(Duncan, 1972)^[45],不确定环境下战略决策取决于需要处理的信息特征和高管认知与能力的兼容性。已有研究表明,环境不确定性作为一种重要的情境变量,影响CEO战略决策过程(谭乐等, 2016)^[46],尤其是在个体处理信息的过程中影响着其战略决策(Nadkarni和Chen, 2014^[47]; Lin等, 2019^[48])。

环境不确定性是由复杂性和动态性两个维度构成的(Duncan, 1972)^[45]。环境复杂性是指组织活动的异质性和范围,环境动态性是指行业变化的不稳定性和不可预测性(Dess和Beard, 1984)^[49],二者具有相似性但又存在显著不同,对它们加以区分有助于更好地理解环境不确定性内涵。首先,环境复杂性反映在环境组成要素的数量、多样化和分布方面,强调组织间的联系和互动,表现为环境不确定性的“空间”维度特征;环境动态性反映在环境要素变化的频率和变化的幅度方面,强调市场或行业的波动和变迁,表现为环境不确定性的“时间”维度特征(Duncan, 1972)^[45]。其次,复杂环境面临多样和复杂的信息,决策需要广泛搜索与吸收异质性知识的信息处理能力;动态环境面临有限和模糊的信息,需要快速的信息处理与决策响应速度(Siggelkow和Rivkin, 2005)^[50]。最后,环境复杂性和环境动态性都涉及组织外部的市场、利益相关者等因素。

考虑到烙印的情境依赖性和环境不确定性下所需处理信息的差异(Hambrick等, 2005)^[51],本文进一步从环境复杂性和环境动态性的角度探索CEO研究经历对战略变革烙印效应的边界条件。

(1)环境复杂性的烙印强化作用。环境复杂性将激发具有研究经历的CEO的认知和能力烙印,进而影响企业战略变革。具体而言,当环境复杂程度较高时,竞争对手的数量、存在竞争的领域数量、与企业互动的外部利益相关者及其期望增多(Jansen等, 2006)^[52],面对不同的合作伙伴、业务活动以及来自不同领域的竞争对手,所需的信息和知识的广度和深度增强(Sharfman和Dean, 1991)^[53],要求企业更加重视对环境信息和知识的搜寻和处理(Mason, 2007)^[54],对CEO感知和捕捉市场机会的要求增加,激发具有研究经历的CEO的认知烙印,唤起他们信息搜寻和探索新机会的认知观念(Bostan和Mian, 2019)^[43],激活他们识别和解决复杂问题的信息处理的能力烙印,外部环境特征与烙印形成时的环境特征更为相似,从而使得烙印效果的影响更加深刻。相反,当环境复杂程度较低时,行业集中水平高且有成熟的规则和互动规范,企业面临行业竞争与技术变革压力减小(Palmer和Wiseman, 1999)^[55],对信息搜寻、处理以及当前技术与知识资源开发利用的要求降低,CEO研究经历的烙印在工作需要的平和时期可能会衰减和转变,战略变革活动也会相应地减

少。总的来看,较高的环境复杂性会使得战略变革决策情境与具有研究经历的CEO烙印形成时的初始环境形成匹配,从而刺激CEO研究经历烙印显现与强化,激发其战略变革动机和能力,最终增强了CEO研究经历和战略变革的关系。因此,本文提出如下假设:

H₂:环境复杂性对CEO研究经历与战略变革之间的关系起到正向调节作用,即环境复杂性越高,CEO研究经历对战略变革的影响越强。

(2)环境动态性的烙印削弱作用。环境动态性的增加导致决策信息和时间的有限性提高,需要依靠即兴式或启发式的“简单规则”策略(Eisenhardt等,2010)^[56],而非对不同备选方案的充分权衡和长期考量(Lin等,2021)^[40],企业将注意力集中在容易获得的信息和现有的解决方案上解决紧急问题(Bazerman和Moore,2012^[57];康斯坦丁诺斯·马基德斯,2022^[58]),减少了对CEO广泛搜寻和整合知识的信息处理需要(Zhu等,2022)^[59],CEO研究经历未能适应环境的需要,从而削弱了其对战略变革的影响。具体而言,当环境动态性较高时,企业感知到的压力和威胁增大,企业必须提高对变化的感知与响应能力,并随市场和技术需要进行必要的调整。此时,外部环境压力的急剧增加,需要具有研究经历的CEO有选择地关注狭窄的信息范围,减少他们对探索性或新颖性变革线索的关注,弱化了他们对复杂信息的识别以及对新机会判断的能力(Zhu等,2022)^[59]。换言之,战略变革的决策与实施更受制于对外界环境波动变化的响应,具有研究经历的CEO敏感期形成的认知烙印和能力烙印的影响将被削弱。相反,当环境动态性较低时,技术与市场变化速度较为缓慢,企业将获取较为常规的市场机会和同质化的信息,对CEO发现新颖的市场机会、搜寻潜在有价值的知识以及主动变革的需要增强。这种需要情境特征与敏感期经历所塑造的价值偏好形成匹配,具有研究经历的CEO的认知与能力烙印得以激活,烙印带来的信息处理机制得以加强,对战略变革的影响进一步加深。因此,本文提出如下假设:

H₃:环境动态性对CEO研究经历与战略变革之间的关系起到负向调节作用,即环境动态性越低,CEO研究经历对战略变革的影响越强。

三、研究设计

1.数据与样本

本文选取2007—2015年沪深A股制造业上市公司作为研究样本^①,参考相关主流文献的做法,进行如下筛选:(1)剔除金融类行业样本;(2)剔除ST和*ST等经营异常的样本;(3)剔除数据缺失的样本。共得到来自1422家样本公司的7075个公司一年份观测值。公司基本数据来源为国泰安(CSMAR)数据库和万得(Wind)数据库;CEO个人特征的相关数据通过国泰安和中国研究数据服务平台(CNRDS)上市公司人物特征数据手工整理获得,并借助公司年报、巨潮资讯网以及新浪财经等其他途径进行补充;CEO发明家经历数据来自虞义华等(2018)^[60]所建立的中国制造业上市企业发明家数据库。为减轻极端值的影响,本文对主要的连续变量进行了1%和99%的缩尾处理(Winsorize)。

2.变量定义

(1)被解释变量:战略变革(*Sc*)。根据Zhang和Rajagopalan(2010)^[61]、Richard等(2019)^[31]以及焦豪等(2022)^[62]的研究,通过测量组织的战略资源在年度区间上的波动程度来测量战略变革。因为资源分配体现企业的战略模式,反映企业已付诸实施的战略,而不仅仅是理念和计划。具体测量过程如下:①获取企业战略资源六个维度指标:营销投入力度(销售费用/营业收入)、创新投入力

^① 由于企业发明家数据库提供的高管发明家经历数据仅披露至2015年,为了保证研究数据的一贯性,本文的研究区间也相应与该数据库的截止时间相匹配,因此,本文将样本期间选定为2007—2015年。同时,为了避免研究中样本时间窗口选取上可能的选择性偏差,综合匿名专家的建议,本文还通过手工收集整理数据增加样本时间窗口(2007—2020年)进行稳健性分析。

度(无形资产净值/营业收入)、固定资产更新程度(固定资产净值/固定资产总值)、间接费用率(管理费用/营业收入)、库存水平(存货/营业收入)及财务杠杆系数(负债/所有者权益)。^②分别计算各个维度在*t*年和第*t-1*年之间的变化值并基于行业中位数进行调整。^③对每项指标变动值取绝对值,并对绝对值进行标准化。^④将标准化后的六个指标取平均值即得到战略变革*Sc1*。此外,本文还参考Oehmichen等(2017)^[63]、Kang等(2021)^[64]、田莉和张劼浩(2022)^[65]的做法,使用基于四维度的战略变革指标*Sc2*(不包括间接费用率和财务杠杆系数)作为替代性测量方式进行稳健性检验^①。

(2)解释变量:CEO研究经历(*CEO_Ro*)。借鉴Van de Wal等(2020)^[10]的研究,从以下四个维度衡量CEO研究经历:①CEO博士学历;②CEO学术经历;③CEO研发经历;④CEO是否有发明专利。进一步,计算以上特征的总取值,构建一个综合变量*CEO_Ro*。具体做法是,对以上各项维度分别设置虚拟变量(即若CEO拥有上述某项背景经历时取值为1,否则取0),并将它们加总求和得到一个衡量CEO研究经历的综合指标,最终取值在[0,4]之间,该数值越大,表示CEO研究经历越丰富。

(3)调节变量:环境复杂性和环境动态性。①环境复杂性(*Ec*)。借鉴Tang和Hull(2012)^[66]、张明等(2020)^[18]的文献,使用同行业内竞争者数量的自然对数来衡量环境复杂性,行业选取依据证监会2012版SIC三级行业分类代码。②环境动态性(*Ed*)。参考以往的研究(Nadkarni和Chen, 2014)^[47],采用经行业调整的五年非正常销售收入标准差与五年销售收入平均值之比衡量环境动态性,具体计算过程如下:

$$Sale = \alpha + \beta \times Year + \varepsilon \quad (1)$$

其中,*Sale*为销售收入,*Year*为年度变量,从过去第四年至当年分别取1~5,残差*ε*为非正常销售收入。对式(1)进行OLS回归,计算过去五年的非正常销售收入标准差,再将其除以过去五年的销售收入的均值,得到未经行业调整的环境动态性,然后将未经行业调整的环境动态性除以其年度行业中位数,最终得到环境动态性变量*Ed*。

(4)控制变量:参照Zhang和Rajagopalan(2010)^[61]、Richard等(2019)^[31]以及Kang等(2021)^[64]的研究,本文从企业层面、治理层面和CEO个体层面选取以下控制变量:企业规模(*Size*),即期末总资产的自然对数;净资产收益率(*Roe*),净利润/净资产;高管团队规模(*TMT_size*),即高管团队总人数;董事会规模(*Bsize*),即董事总人数;董事会独立性(*Idp*),独立董事人数与董事总人数之比;股权集中度(*Top1*),即第一大股东持股比例;CEO性别(*CEO_male*),若CEO是男性为1,女性则为0;CEO任期(*CEO_Tenure*),即CEO实际任职年限;CEO年龄(*CEO_age*),即CEO实际年龄;CEO海外经历(*CEO_oversea*),若CEO曾有海外经历时取值为1,否则为0;CEO薪酬(*CEO_salary*),即CEO薪酬的自然对数。另外,本文还控制了年份(*Year*)和行业(*Industry*)虚拟变量。

3.模型设定

为了验证本文假设,本文构建如下回归模型,同时控制年份和行业固定效应。考虑到消除面板数据可能存在异方差、时序相关以及横截面相关等问题的影响,本文采用Driscoll-Kraay标准误进行估计;构建交互项之前对交互项所涉及的变量进行中心化处理。

为检验CEO研究经历对战略变革的影响,本文设计了如下模型:

$$Sc_{i,t} = \alpha_0 + \alpha_1 CEO_Ro_{i,t} + \alpha_i Controls_{i,t} + \sum Industry_{i,t} + \sum Year_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad (2)$$

其中,*Sc*表示战略变革;*CEO_Ro*为CEO研究经历;*Controls*为控制变量组,*Industry*为行业虚拟变量,*Year*为年度虚拟变量,具体内容详见上文定义。

^① 由于企业战略变革不一定完全涉及到每一个战略资源维度,近年来部分学者在文献中也尝试删除部分战略维度构建四维度或三维度的战略变革指标来进行稳健性验证(Kang等,2021^[64];田莉和张劼浩,2022^[65])。

四、实证分析与结果

1. 描述性统计

变量的描述性统计结果如表1所示。企业战略变革(*Sc1*)的均值为-0.042,中位数为-0.075,最大值为0.665,最小值为-0.225,表明不同企业战略变革水平差异较大。CEO研究经历的均值为0.746,中位数为0,与Van de Wal等(2020)^[10]的均值(1.14)以及中位数(0)相比略低,说明相较于美国上市公司的CEO,中国上市公司具有丰富研究经历的CEO占比并不高;标准差为0.906,存在较大的个体差异。环境复杂性的均值为4.374,标准差为0.842;环境动态性的均值为1.583,标准差为1.944,表明企业外部环境不确定性程度较高,存在明显的差异。表1列示的其他变量的统计特征与现有研究十分接近,在一定程度上说明了本文的研究样本不存在可能的偏差问题。另外,为避免多重共线性的影响^①,本文分析了变量之间的相关系数并计算了变量的方差膨胀因子(VIF),最大值为1.94,平均VIF值为1.24远小于10,多重共线性问题得到了控制。

表1 变量的描述性统计结果

变量	样本数	均值	标准差	最小值	中位数	最大值
<i>Sc1</i>	7075	-0.042	0.139	-0.225	-0.075	0.665
<i>Sc2</i>	7075	-0.042	0.197	-0.265	-0.091	0.938
<i>CEO_Ro</i>	7075	0.746	0.906	0	0	4
<i>Ec</i>	7075	4.374	0.842	0	4.585	5.472
<i>Ed</i>	4966	1.583	1.944	0.057	0.886	10.941
<i>Size</i>	7075	21.797	1.107	19.846	21.636	25.207
<i>Roe</i>	7075	0.065	0.099	-0.450	0.066	0.308
<i>TMT_size</i>	7075	6.514	2.454	1	6	45
<i>Board</i>	7075	8.743	1.635	4	9	18
<i>Indep</i>	7075	0.370	0.053	0.091	0.333	0.667
<i>Top1</i>	7075	35.017	14.132	8.927	33.840	71.441
<i>CEO_male</i>	7075	0.945	0.228	0	1	1
<i>CEO_Tenure</i>	7075	4.417	2.875	0.008	3.934	19.353
<i>CEO_age</i>	7075	48.464	6.330	25	48	76
<i>CEO_oversea</i>	7075	0.067	0.250	0	0	1
<i>CEO_salary</i>	7075	13.018	0.825	9.210	13.046	15.049

2. CEO研究经历与企业战略变革的回归结果与分析

CEO研究经历与战略变革之间关系的检验结果如表2所示。其中,第(1)列仅包含控制变量;第(2)列在第(1)列基础上加入了解释变量,即CEO研究经历;第(3)列、第(4)列是稳健性检验,即以四维度的战略变革指标(*Sc2*)作为被解释变量的替代性指标。表2第(2)列和第(4)列的结果显示,CEO研究经历的回归系数分别为0.002和0.004,均在1%水平上显著。该结果说明,CEO研究经历对企业战略变革有积极的促进作用,CEO研究经历越丰富,企业的战略变革程度越大,假设H₁得到支持。

^① 限于篇幅,相关系数及VIF值表未列示,备索。

表 2 CEO 研究经历与战略变革:基准回归

变量	Sc1		Sc2	
	(1)	(2)	(3)	(4)
<i>CEO_Ro</i>		0.002*** (4.09)		0.004*** (3.48)
<i>Size</i>	-0.016*** (-4.85)	-0.016*** (-4.81)	-0.023*** (-5.76)	-0.023*** (-5.75)
<i>ROE</i>	-0.068* (-1.98)	-0.070* (-2.05)	-0.021 (-1.22)	-0.025 (-1.41)
<i>TMT_size</i>	-0.0004 (-0.47)	-0.001 (-0.56)	-0.001 (-0.37)	-0.001 (-0.47)
<i>Board</i>	-0.002* (-1.88)	-0.002* (-1.91)	-0.003 (-1.72)	-0.003 (-1.74)
<i>Indep</i>	0.020 (0.66)	0.019 (0.61)	0.013 (0.37)	0.011 (0.30)
<i>Top1</i>	0.0002 (1.22)	0.0002 (1.24)	0.0004* (1.97)	0.0004* (2.00)
<i>CEO_male</i>	-0.011** (-3.14)	-0.011** (-3.28)	-0.018** (-3.17)	-0.019** (-3.30)
<i>CEO_age</i>	-0.0002 (-1.34)	-0.0002 (-1.46)	-0.0003 (-1.40)	-0.0004 (-1.49)
<i>CEO_tenure</i>	-0.001** (-3.16)	-0.001*** (-3.48)	-0.001* (-2.29)	-0.002** (-2.60)
<i>CEO_oversea</i>	0.014** (2.39)	0.014* (2.25)	0.019* (2.25)	0.017* (2.10)
<i>CEO_salary</i>	-0.003 (-1.61)	-0.003 (-1.75)	-0.003* (-1.93)	-0.003* (-2.15)
常数项	0.264** (2.63)	0.267** (2.64)	0.360** (3.16)	0.365*** (3.16)
年份/行业固定效应	是	是	是	是
R ²	0.051	0.051	0.039	0.039
观测值	7075	7075	7075	7075

注:***为 $p < 0.01$, **为 $p < 0.05$, *为 $p < 0.1$; 括号内为 t 值; 上述模型均是经过 Driscoll-Kraay 标准误调整后的结果, 下同

3. 环境复杂性与环境动态性的调节效应检验

表 3 列示了环境复杂性及环境动态性对 CEO 研究经历与战略变革的调节效应检验结果。环境复杂性的调节效应分析结果如表 3 的第 (1) 列和第 (3) 列所示。结果显示, 无论被解释变量战略变革为 Sc1 还是 Sc2, CEO 研究经历与环境复杂性的交互项 $CEO_Ro \times Ec$ 的回归系数分别为 0.005 和 0.007, 均在 1% 水平上显著为正。这说明, 环境复杂性会强化 CEO 研究经历对企业战略变革的促进作用, 即相比于低复杂性环境, CEO 研究经历在高复杂性环境中更能促进企业的战略变革, 本文的假设 H₂ 得到了验证。

表 3 CEO 研究经历与战略变革:调节效应检验

变量	Sc1		Sc2	
	(1)	(2)	(3)	(4)
<i>CEO_Ro</i>	0.001* (2.31)	-0.001 (-0.32)	0.003*** (4.13)	0.0001 (0.05)

续表 3

变量	Sc1		Sc2	
	(1)	(2)	(3)	(4)
<i>CEO_Ro</i> × <i>Ec</i>	0.005*** (5.35)		0.007*** (5.57)	
<i>CEO_Ro</i> × <i>Ed</i>		-0.003** (-3.25)		-0.003*** (-5.06)
<i>Ec</i>	0.007*** (4.67)		0.010*** (5.15)	
<i>Ed</i>		0.013** (2.45)		0.014** (2.84)
常数项	0.230** (2.44)	-0.138 (-1.69)	0.315** (2.93)	-0.129 (-1.09)
控制变量	控制	控制	控制	控制
年份/行业固定效应	是	是	是	是
R ²	0.053	0.072	0.041	0.050
观测值	7075	4966	7075	4966

环境动态性的调节效应分析结果如表 3 的第(2)列和第(4)列所示。结果显示,无论被解释变量战略变革为 Sc1 还是 Sc2,CEO 研究经历与环境动态性的交互项 *CEO_Ro*×*Ed* 的回归系数为 -0.003,分别在 5% 和 1% 水平上显著为正。这说明,环境动态性会削弱 CEO 研究经历对企业战略变革的促进作用,即相比于高动态性环境,CEO 研究经历在低动态性环境中更能促进企业的战略变革,本文的假设 H₃ 得到了验证。

4. 稳健性检验与内生性控制

(1) 变量滞后检验。为了缓解自变量与因变量之间可能存在的反向因果问题,同时考虑到 CEO 研究经历对战略变革可能存在滞后性,本文分别将 CEO 研究经历滞后 1 期处理、将战略变革进行前置 1 期处理,回归结果如表 4 所示。表 4 的变量滞后检验(第(1)列~第(4)列)结果表明,无论是对 CEO 研究经历进行滞后处理抑或是对战略变革进行前置处理,CEO 研究经历对企业战略变革始终呈现正向促进作用,在 1% 或 5% 水平上显著。

表 4 稳健性检验:变量滞后检验

变量	Sc1	<i>F.Sc1</i>	Sc2	<i>F.Sc2</i>
	(1)	(2)	(3)	(4)
<i>L.CEO_Ro</i>	0.004*** (4.88)		0.006*** (3.71)	
<i>CEO_Ro</i>		0.003*** (3.88)		0.005** (3.39)
常数项	0.292** (3.22)	0.324** (3.29)	0.422*** (3.93)	0.476*** (3.82)
控制变量	控制	控制	控制	控制
年份/行业固定效应	是	是	是	是
R ²	0.059	0.064	0.047	0.052
观测值	5149	5149	5149	5149

(2) 倾向得分匹配法。本文进一步使用倾向得分匹配解决可能存在的样本选择偏误问题。鉴于处理组与控制组的可比性,本文对 *CEO_Ro* 进行编码并设立虚拟变量 (*CEO_Ro_dum*),当

CEO_Ro 大于 0 赋值为 1, 定义为研究经历组(处理组)。反之, 编码为 0, 定义为非研究经历(控制组)。然后采用 1:3 最近邻匹配对样本进行匹配, 匹配效果良好, 各变量在匹配后处理组和控制组之间均不存在显著差异。进而基于匹配后的样本进行回归分析, 结果表明, 结论依然稳健^①。

(3) 控制行业随时间变化的宏观因素。前文的回归模型中控制了时间固定效应和行业固定效应, 但随着时间的推移, 行业自身的系统结构及其外部宏观环境会发生动态变化, 导致不同行业、地区在时间序列的发展中存在差异, 从而影响企业的战略变化。为了减少这一因素对结论的影响, 本文进一步控制了不同行业、地区随时间的变化差异, 在模型中分别加入行业×年份固定效应和省份×年份固定效应, 重新进行回归分析, 研究结论保持不变。

(4) 安慰剂检验。本文还随机将 CEO 研究经历与企业进行匹配, 利用安慰剂检验进一步排除上述结论受到人为设定或遗漏变量的影响。如果企业的战略变革行为不是由于 CEO 研究经历的异质性所导致, 那么在将 CEO 研究经历随机匹配之后, 相关结论依然可以显著存在。回归结果显示, 与前文的结果形成鲜明对比, 本文结论的显著性消失, 意味着安慰剂效应不存在, 进一步说明企业的战略变革确实受到了 CEO 研究经历的影响。

(5) 其他稳健性检验。第一, 更换关键变量的测度。参考 Lin 等(2019)^[48]的方法, 使用基于 Herfindahl 指数测量的行业集中度的反向得分作为环境复杂性的替代衡量指标, 其中, Herfindahl 指数通过行业中每个企业的营业收入所占份额的平方和测量; 采用 Karim 等(2016)^[67]的做法, 使用销售收入回归系数的标准差重新计算环境动态性; 更换关键变量的测度方式后回归结果依然稳健。第二, 分组回归。参考董静等(2020)^[68]的做法, 为进一步验证环境复杂性和环境动态性对 CEO 研究经历与战略变革之间关系的调节作用, 根据环境复杂性中位数将样本分为高环境复杂性与低环境复杂性两组, 同时以环境动态性中位数将样本分为高环境动态性与低环境动态性两组分组回归; 并进一步通过 Bootstrap 法得到的经验 P 值差异的显著性来判别组间系数差异是否显著, 结果表明, 分组后两组系数的差异在统计学上显著, 调节效应的稳健性得到支持。第三, 改变样本范围。参考 Krause 等(2019)^[69]的做法, 本文使用排除 CEO 发生变更、排除超短任期的 CEO(任期小于一个季度、半年和一年)的样本进行检验, 结果依然保持稳健。第四, 截取区间子样本。鉴于样本时间范围的选择可能产生偏差, 借鉴韵江等(2022)^[5]的做法, 本文还采取了不同的年份样本组合、删除首尾年份以及剔除金融危机年份的观测值, 改变研究的时间区间进行敏感性测试, 回归结果与前文一致, 研究结论依然稳健。第五, 增加样本时间窗口。为了避免研究中样本时间窗口选取上可能的选择性偏差, 本文在前文研究设计的标准上, 将样本时间窗口重新设定为 2007—2020 年; 同时, 在中国上市企业发明家数据库的基础上通过高管简历、财经网站、科技创新情报平台及搜索引擎等方式手工搜集整理补充和更新了 CEO 研究经历的个人特征数据, 然后重新进行回归分析。回归结果如表 5 所示, 本文的研究假设仍均成立, 样本区间的选择不影响本文结论。

表 5 稳健性检验: 增加样本时间窗口

变量	Sc1			
	(1)	(2)	(3)	(4)
<i>CEO_Ro</i>	0.003*** (5.61)	0.002*** (3.42)	0.001 (1.16)	0.0004 (0.47)
<i>CEO_Ro×Ec</i>		0.007*** (5.82)		0.007*** (6.03)
<i>CEO_Ro×Ed</i>			-0.003** (-2.34)	-0.003** (-2.83)

① 限于篇幅, 本文部分稳健性检验结果未列示, 备索。

续表 5

变量	Sc1			
	(1)	(2)	(3)	(4)
<i>Ec</i>		0.007*** (5.97)		0.004*** (3.10)
<i>Ed</i>			0.012** (2.78)	0.012** (2.71)
常数项	0.206** (2.24)	0.166* (1.86)	-0.072 (-1.26)	-0.103* (-1.93)
控制变量	控制	控制	控制	控制
年份/行业固定效应	是	是	是	是
R ²	0.046	0.048	0.063	0.065
观测值	9795	9795	7664	7664

5. 异质性分析: 情境因素的影响

在稳健性检验和内生性问题处理的基础上,需要考虑企业的所有权性质、所处行业的差异、所嵌入的经济政策环境以及所处地区的制度效率,检验CEO研究经历的异质性影响。

(1) 产权性质与行业性质。作为企业制度安排的基础,产权性质的差异影响着决策的灵活性和自由度,是导致企业之间资源在关键领域配置差异的重要原因。国有企业承载着多种非盈利性的任务和功能,管理经营战略发生变革受到限制;而在非国有企业中,CEO处于主导变革的环境下,其生存与竞争力更依赖于CEO的认知与经验。在行业异质性层面,相比于其他行业企业,高科技企业的研究氛围更加浓厚,对CEO探索、变革过程中的越轨、试错行为包容性更强,鼓励CEO的技术变革行为。

为了检验企业异质性,本文从企业所有制与企业行业性质出发,根据企业实际控制人的产权性质,将总体样本划分为国有企业和非国有企业进行分组回归;根据《高技术产业(制造业)分类(2017)》分类标准;将总体样本划分为高科技企业和非高科技企业进行分组回归。具体回归结果如表6所示。表6第(1)和第(2)列显示,CEO研究经历的回归系数在非国有企业的样本组显著为正,而在国有企业组显著为负,并通过了组间系数差异检验;第(3)列和第(4)列显示,CEO研究经历的回归系数在高科技企业的样本组显著为正,而在非高科技企业组不显著,并通过了组间系数差异检验。

表6 异质性分析

变量	非国有企业	国有企业	非高科技企业	高科技企业	低政策不确定性	高政策不确定性	低制度效率	高制度效率
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
<i>CEO_Ro</i>	0.003*** (5.15)	-0.003*** (-3.65)	-0.001 (-1.40)	0.010*** (4.86)	0.002** (3.41)	0.003 (1.80)	-0.003 (-1.03)	0.005** (2.54)
常数项	0.407** (3.40)	0.011 (0.12)	0.241* (2.30)	0.395*** (4.71)	0.196 (2.14)	0.409** (3.55)	0.129 (0.80)	0.145*** (6.30)
控制变量	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
年份/行业固定效应	是	是	是	是	是	是	是	是
R ²	0.055	0.048	0.054	0.057	0.038	0.066	0.059	0.057
观测值	4382	2651	5268	1807	3577	3498	2501	4574
组间差异(经验P值)	0.006***		-0.011***		-0.001***		-0.008***	

注:经验P值用于检验组间系数差异,通过自抽样(Bootstrap)100次得到,下同

(2)政策不确定性与制度效率。由于企业嵌入在特定的经济政策和制度环境之中,宏观经济政策和制度环境对组织的战略行为会产生重要影响,在转型经济体中,企业受到的制度环境影响较发达经济体更为明显。不同于外部市场或行业环境的不确定性,政策不确定性是政府经济政策立场变化、政策执行和落实所产生的不确定性,经济政策的调整会传递出行业成长或衰退的信号,反映制度环境的波动。与此同时,在制度变迁背景下,由于市场化进程不均衡,各地的制度效率存在较大差异,产权保护和法制制度等约束机制能够增强或削弱外部制度环境的不确定性。因此,经济政策不确定性和制度效率能够弱化或强化CEO研究经历导致的企业战略变革。

本文以 Baker 等(2016)^[70]开发的中国经济政策不确定性指数作为经济政策不确定性(EPU)的有效衡量,并根据其中位数将所有样本划分为高政策不确定性和低政策不确定性进行分组回归;根据世界银行对中国 120 个城市投资环境的评价(《政府治理、投资环境与和谐社会:中国 120 个城市竞争力的报告》)作为制度效率的有效衡量,将总体样本划分为高制度效率(当企业处于东南和环渤海地区时)和低制度效率(当企业处于中部、东北、西南以及西北地区时)两组进行分组回归;具体回归结果如表 6 所示。

表 6 第(5)列和第(6)列显示,CEO 研究经历的回归系数在经济政策不确定性较低组显著为正,而在经济政策不确定性较高组不显著,并通过了组间系数差异检验,这一结果从宏观经济政策环境的角度,进一步验证了动态环境对 CEO 研究经历的削弱作用。第(7)列和第(8)列显示,CEO 研究经历的回归系数在制度效率较高组显著为正,而在制度效率较低组不显著,并通过了组间系数差异检验。

五、机制检验与进一步分析

1. 机制检验:动态能力

通过以上研究可知,研究经历在 CEO 个体上留下的认知烙印和能力烙印会驱动战略变革。那么 CEO 研究经历烙印通过何种中间机制来影响战略变革?为此,本部分将探究二者之间的转换效应和传导路径。

在组织内部管理的路径机制中,动态能力与战略变革密不可分。能力观认为,动态能力是企业重构内外部资源的高阶能力,在组织要素层面可以表现为吸收能力、创新能力和适应能力等维度(Teece, 2018^[71];焦豪等,2022^[62])。融合高阶梯队理论的观点,近期学者展开了微观层面动态能力的研究,提出动态管理能力的概念,将其定义为管理者构建、整合、重构组织资源和能力的高阶能力,并且促进了新产品市场进入、商业模式创新以及克服对变化的抵制(Helfat 和 Peteraf, 2015^[72];Ener, 2019^[73])。动态管理能力存在于管理者个体层面,并通过高管行为决策过程对企业产生影响(Helfat 和 Martin, 2015)^[74],是一个能够有效揭示战略演化机理的过程视角。

结合烙印理论研究和高阶梯队理论的相关观点,本文认为,具有研究经历的 CEO 会促进企业感知环境的变化,并通过构建动态能力不断搜寻新的问题解决手段以改变现有的资源基础与能力,进行相应的战略变革。一方面,CEO 研究经历所形成的认知烙印和能力烙印能够提升企业动态能力。从认知烙印产生的影响来看,具有研究经历的 CEO 因过去的学习和研究经历,对技术变革所带来的机会与威胁有着清晰的认知,拥有更强烈的学习新知识、接触新技术的意识和持续地搜寻、试错和创造新路径去解决问题的动机(Islam 和 Zein, 2020^[37];He 和 Hirshleifer, 2022^[38]),会促进企业持续地进行内部学习、改进现有的惯例甚至创造新的惯例,从而有助于企业吸收、适应、创新等动态能力的形成。同时,从能力烙印产生的影响来看,CEO 因其过去的研究工作经历拥有了较强的信息处理能力、机会识别能力和资源整合重组能力(Byun 等, 2021^[39];Ener, 2022^[75]),能够克服技术商业化的挑战,这使得他们所在企业的吸收能力、创新能力与适应能力更强,在复杂动态的

环境中表现出更强的动态能力。

另一方面,动态能力的构建能够促进企业战略变革。动态能力通过强化外部环境中的机会和威胁的感知,进而构建、整合和重构内外部资源以适应动态变化的外部环境。随着动态能力的提升,企业能够有效感知市场机会和环境威胁,学习和吸收外部知识的能力增强,对内部资源整合和创新的能力也随之增强,组织结构灵活性和适应能力也得以提升,助力战略变革以适应环境变化。综上,动态能力可能是CEO研究经历影响战略变革的中间机制,CEO研究经历通过提升企业动态能力,进而促进战略变革。

为检验上述影响机制,依据 Baron 和 Kenny(1986)^[76]的中介效应检验法考察动态能力在CEO研究经历促进战略变革过程中的中介作用。在具体的回归中,参考焦豪等(2022)^[62]、杨林等(2020)^[77]的做法,通过构造一种面板数据结构,从吸收能力、适应能力和创新能力三个维度对动态能力进行测量,具体测量方式如下:吸收能力(*RD*),采用企业的研发支出强度,即研发支出占营业收入的比例来衡量;适应能力(*ACV*),采用企业研发支出强度、资本支出强度和广告支出强度的变异系数来反映企业资源灵活性,为了使变异系数数值与适应能力方向一致,对变异系数取负值,调整后的变异系数值越大,表示企业适应能力越强,具体计算见式(3);创新能力(*IA*),分别计算企业研发支出强度的标准化数值和技术人员占比的标准化数值,采用两者相加得到综合创新能力指数进行衡量,计算见式(4)。

$$ACV = -\frac{\sigma}{mean} \tag{3}$$

$$IA = -\frac{(X_{RD} - Min_{RD})}{(Max_{RD} - Min_{RD})} + \frac{(X_{IT} - Min_{IT})}{(Max_{IT} - Min_{IT})} \tag{4}$$

表 7 机制检验:动态能力的中介效应检验

变量	吸收能力维度			适应能力维度			创新能力维度		
	Sc1	<i>RD</i>	Sc1	Sc1	<i>ACV</i>	Sc1	Sc1	<i>IA</i>	Sc1
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
<i>CEO_Ro</i>	0.004*** (5.36)	0.007*** (12.61)	0.002* (2.31)	0.003* (2.38)	0.012*** (5.30)	0.003* (2.58)	0.004** (2.65)	0.022*** (3.89)	0.003 (1.77)
<i>RD</i>			0.322*** (4.67)						
<i>ACV</i>						-0.013** (-2.71)			
<i>IA</i>									0.052* (2.28)
常数项	0.345*** (4.29)	0.133*** (9.28)	0.302*** (3.81)	0.367** (3.01)	-1.328** (-2.81)	0.349** (2.77)	0.280* (2.31)	0.500** (7.42)	0.254* (2.06)
控制变量	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
年份/行业固定效应	是	是	是	是	是	是	是	是	是
R ²	0.063	0.113	0.075	0.062	0.095	0.063	0.136	0.176	0.140
观测值	5730	5730	5730	3658	3658	3658	1365	1365	1365

表 7 列示了动态能力对 CEO 研究经历与企业战略变革的中介效应检验结果。表 7 第(1)列、第(4)列、第(7)列与之前的基准回归结果一致,CEO 研究经历促进了战略变革,说明随机删除部分样本后前文结果依旧稳健。由表 7 第(2)列、第(5)列、第(8)列结果可知,CEO 研究经历对吸收能力(*RD*)、适应能力(*ACV*)、创新能力(*IA*)的系数分别为 0.007、0.012、0.022,均在 1% 的水平上显著,说明 CEO 研

究经历能够提升企业的吸收能力、适应能力、创新能力。针对吸收能力维度,第(3)列 CEO 研究经历回归系数下降为 0.002 且显著性也有所下降,中介变量 *RD* 的系数为 0.322,在 1% 水平上显著。说明吸收能力存在中介效应。针对适应能力维度,第(5)列 CEO 研究经历的系数与第(6)列适应能力的系数乘积为负,二者系数乘积与第(6)列 CEO 研究经历的系数异号。因此,进一步参考温忠麟和叶宝娟(2014)^[78]的研究,进行偏差校正后的非参数百分位 Bootstrap 检验(*reps*=500),估计的间接效应的 95% 置信区间为[-0.00039,0.00008],包含 0,不显著,说明适应能力的中介效应不存在。这可能是由于环境剧烈动荡条件下,企业的适应能力无法在短时间内发挥资源协调作用(杨林等,2020)^[77],适应能力与战略变革之间可能存在非线性的关系。针对创新能力维度,第(9)列 CEO 研究经历回归系数降为 0.003 且不显著,中介变量 *IA* 的系数为 0.052,在 10% 水平上显著。说明创新能力存在中介效应。综上所述,CEO 研究经历通过提升动态能力中的吸收能力、创新能力来促进企业战略变革。

2. 烙印的消褪效应:CEO 研究经历与战略变革的时间趋势

持续的影响并不意味着永远的影响。除了环境改变之外,后续实体变化本身也存在着消褪机制(Simsek 等,2015)^[15]。比如说,个体老化、职业流动、职业生涯转化等(周怀康等,2021)^[79]。从烙印过程的持续影响要素来看,当 CEO 年龄较小或任职期限较短时,由于研究经历在个体心理上留下的影响仍较为深刻,从而有助于推动其进行战略变革。相反,当 CEO 年龄较大或任职期限较长时,其职业经历逐渐丰富,距离形成烙印的敏感期的结束时点较远,认知受到其他因素的干扰较多,研究经历的烙印持续作用强度也将削弱。

为进一步探究时间的影响差异,本文按照年龄大小与任期长短的中位数,将样本分为低年龄组、高年龄组和短任期组、长任期组进行补充分析。分组回归结果如表 8 所示。从个体年龄来看,在低年龄组,CEO 研究经历的系数为 0.006,在 1% 的水平上显著,而在高年龄组不显著;从任期来看,在短任期组,CEO 研究经历的系数为 0.004,在 1% 的水平上显著,而在长任期组不显著。这表明,当 CEO 年龄较小或任职期限较短时,研究经历所留下的烙印将维持较高的强度;随着时间的推移,研究经历所留下的烙印将逐渐消褪,企业战略变革也会逐渐降低。另外,以上结果呈现了 CEO 研究经历影响战略变革时间趋势的“动态”证据,有助于推进学界对时间因素在战略变革及组织发展中作用的理解(Kunisch 等,2017)^[13]。

表 8 烙印的持续影响:CEO 研究经历与战略变革的时间趋势

变量	Sc1			
	低年龄组	高年龄组	短任期组	长任期组
	(1)	(2)	(3)	(4)
<i>CEO_Ro</i>	0.006*** (5.26)	-0.001 (-0.46)	0.004*** (3.91)	0.001 (0.87)
常数项	0.260* (2.22)	0.383*** (5.59)	0.394*** (3.91)	0.243** (2.52)
控制变量	控制	控制	控制	控制
年份/行业固定效应	是	是	是	是
R ²	0.041	0.069	0.047	0.064
观测值	3551	3524	3531	3544
组间差异(经验 P 值)	-0.007***		0.003***	

六、研究结论与讨论

1. 研究结论

高质量发展背景下,战略变革已成为企业可持续成长和永续经营的重要途径。在改革的不断

推进过程中,不仅企业所处的制度环境发生了巨大变化,技术的突破与供应链的安全也在发生变化。在技术变革的浪潮中,科技竞争态势加剧,技术封锁也持续增加,环境带来的复杂性和动态性问题尤为瞩目,对管理者感知创新性变化、抓取市场机会并推动新颖性战略模式提出了新的挑战。如何驱动战略变革,抵御不确定环境的复杂性和动态性,促进企业的变革转型和经济的高质量发展,已经成为当前社会和学术界共同关注的焦点话题。本文从研究经历视角切入,融合高阶梯队理论和烙印理论,探究CEO研究经历对企业战略变革的影响机理。研究发现:(1)CEO研究经历对企业战略变革具有促进作用。(2)环境复杂性会强化CEO研究经历对企业战略变革的促进作用,环境动态性会削弱CEO研究经历对企业战略变革的促进作用。并且,CEO研究经历与企业战略变革的关系存在异质性,在非国有企业、高科技企业、政策不确定较低和处于制度效率较高地区的企业中,CEO研究经历对战略变革的促进作用更强。(3)随着时间的推移,当CEO年龄较大或任期较长时,CEO研究经历促进战略变革的作用将会消退。(4)CEO研究经历通过强化动态能力中的吸收能力、创新能力来促进战略变革的实现。

2. 管理启示

本文对于高质量发展情境下企业如何突破技术封锁、进行持续性战略变革具有一定的实践意义:(1)企业要充分重视管理者研究经历,培养科创人才战略领导力,构建具有前瞻性、探索性和创造性特征的高管团队。鉴于当前国际科技竞争形势和关键核心技术突破困境,作为企业战略性资源的高管,其研究经历能够弥补现有战略动态性和新颖性的不足,带领企业进行前瞻性、引领性的战略探索,破解“卡脖子”战略困境,开辟新的战略赛道。企业在人才选聘中应重视管理者的研究经历在战略决策中的作用,强调技术型企业家的角色和功能,增强管理者的自主探索意识和冒险试错意愿,构建更具前瞻性、探索性和创造性特征的高管团队。(2)企业要迅速感知外部环境的机遇与威胁,塑造与外部环境相匹配的思维结构和认知能力,以管理外部的不确定性。由于企业所处的生存环境愈加复杂化和动态化,传统依靠环境变化来临之后的调整和变革愈发难以适用。企业应着重从组织历史或内部视角挖掘,关注认知烙印和能力烙印的持续影响,积极采用与动态环境相适应的信息搜索策略,提高复杂环境的价值认知和持续变革的动力,从而促进企业的战略变革和转型升级。(3)企业要积极调动管理者的动态管理能力,开发、转化乃至重构出适配企业情境的动态能力,推动持续性战略变革。动态能力是企业动态复杂环境中实现战略变革的有效途径,CEO个体经历烙印是动态管理能力的生成要素。企业要基于管理者的认知活动过程调动动态管理能力,通过提升企业的吸收能力、创新能力和适应能力来促进动态能力的构建,不断进行基础资源的重构、更新与再创造行动,进而驱动战略变革、创造和维持竞争优势。

3. 局限性与展望

当然,本文也存在一定的局限性,需要后续研究进一步关注。首先,对于CEO研究经历指标的衡量,由于目前有关研究经历文献较少,对研究经历的测量方法还处于探索阶段,本文虽然借鉴了相关文献,但该方法只能部分刻画研究经历,未来的研究可以设计更为全面且客观的指标来测量。其次,本文聚焦“烙印—环境匹配”的观点,考察环境不确定性对CEO研究经历与战略变革关系的强化和削弱作用,可能并不全面,未来研究可以结合其他理论视角探索存在的情境机制。最后,受限于二手数据,本文研究主要从战略资源配置的变化来诠释企业战略变革的程度,后续研究亦可以尝试从战略变革的其他具体形态如数字化转型、研发跳跃、产权变更等开展进一步的研究。

参考文献

- [1]韵江,宁鑫.“年少有为”还是“老当益壮”?——CEO职业生涯关注与战略变革[J].北京:经济管理,2020,(6):135-152.

- [2] 邱国栋, 郭蓉娜, 顾飞. 从“二元”到“三元”: 基于“极限生存假设”的战略变革模型[J]. 天津: 南开管理评论, 2022, (6): 171-184.
- [3] Jiang, W., L. Wang, and Z. Chu, et al. How Does CEO Regulatory Focus Matter? The Impacts of CEO Promotion and Prevention Focus on Firm Strategic Change[J]. *Group & Organization Management*, 2020, 45, (3): 386-416.
- [4] Back, P., K. Rosing, and P. S. Kraft, et al. CEOs' Temporal Focus, Firm Strategic Change, and Performance: Insights from A Paradox Perspective[J]. *European Management Journal*, 2020, 38, (6): 884-899.
- [5] 韵江, 宁鑫, 暴莹. CEO 过度自信与战略变革——基于“韧性效应”和“创造效应”的研究[J]. 天津: 南开管理评论, 2022, (5): 180-190, 214, 191-192.
- [6] Crossland, C., J. Zyung, and N. J. Hiller, et al. CEO Career Variety: Effects on Firm-Level Strategic and Social Novelty[J]. *Academy of Management Journal*, 2014, 57, (3): 652-674.
- [7] Le, S., and M. Kroll. CEO International Experience: Effects on Strategic Change and Firm Performance[J]. *Journal of International Business Studies*, 2017, 48, (5): 573-595.
- [8] Zhu, Q., S. Hu, and W. Shen. Why do Some insider CEOs Make More Strategic Changes than Others? The Impact of Prior Board Experience on New CEO Insiderness[J]. *Strategic Management Journal*, 2020, 41, (10): 1933-1951.
- [9] Hahn, D., T. Minola, and K. A. Eddleston. How do Scientists Contribute to the Performance of Innovative Startups? An Imprinting Perspective on Open Innovation[J]. *Journal of Management Studies*, 2019, 56, (5): 895-928.
- [10] Van de Wal, N., C. Boone, and V. Gilsing, et al. CEO Research Orientation, Organizational Context, and Innovation in the Pharmaceutical Industry[J]. *R&D Management*, 2020, 50, (2): 239-254.
- [11] Marquis, C., and A. Tilcsik. Imprinting: Toward A Multilevel Theory[J]. *Academy of Management Annals*, 2013, 7, (1): 195-245.
- [12] Hambrick, D. C., and P. A. Mason. Upper Echelons: The Organization as a Reflection of Its Top Managers [J]. *Academy of Management Review*, 1984, 9, (2): 193-206.
- [13] Kunisch, S., J. M. Bartunek, and J. Mueller, et al. Huy. Time in Strategic Change Research[J]. *Academy of Management Annals*, 2017, 11, (2): 1005-1064.
- [14] Campbell, J. T., H. Bilgili, and C. Crossland, et al. The Background on Executive Background: An Integrative Review[J]. *Journal of Management*, 2023, 49, (1): 7-51.
- [15] Simsek, Z., B. C. Fox, and C. Heavey. 'What's Past Is Prologue': A Framework, Review, and Future Directions for Organizational Research on Imprinting[J]. *Journal of Management*, 2015, 41, (1): 288-317.
- [16] Rajagopalan, N., and G. M. Spreitzer. Toward a Theory of Strategic Change: A Multi-Lens Perspective and Integrative Framework[J]. *Academy of Management Review*, 1997, 22, (1): 48-79.
- [17] Müller, J., and S. Kunisch. Central Perspectives and Debates in Strategic Change Research [J]. *International Journal of Management Reviews*, 2018, 20, (26): 457-487.
- [18] 张明, 蓝海林, 陈伟宏, 曾萍. 殊途同归不同效: 战略变革前因组态及其绩效研究[J]. 北京: 管理世界, 2020, (9): 168-186.
- [19] Kirtley, J., and S. O'Mahony. What is a Pivot? Explaining When and How Entrepreneurial Firms Decide to Make Strategic Change and Pivot[J]. *Strategic Management Journal*, 2023, 44, (1): 590-623.
- [20] 邓新明, 刘禹, 龙贤义, 林晓真, 杨赛凡, Munkhbayar Khishigdelger. 管理者认知视角的环境动态性与组织战略变革关系研究[J]. 天津: 南开管理评论, 2021, (1): 62-73, 88-90.
- [21] 万赫, 钟熙, 彭秋萍. 以应变万变? 经济政策不确定性对企业战略变革的影响探析[J]. 杭州: 管理工程学报, 2021, (5): 52-63.
- [22] Choi, S. J., H. Liu, and J. Yin, et al. The Effect of Political Turnover on Firms' Strategic Change in the Emerging Economies: The Moderating Role of Political Connections and Financial Resources[J]. *Journal of Business Research*, 2021, 137, (12): 255-266.
- [23] Bentley, F. S., and R. R. Kehoe. Give Them Some Slack—They're Trying to Change! The Benefits of Excess Cash, Excess Employees, and Increased Human Capital in the Strategic Change Context [J]. *Academy of Management Journal*, 2020, 63, (1): 181-204.
- [24] Helfat, C. E., S. Finkelstein, and W. Mitchell, et al. *Dynamic Capabilities: Understanding Strategic Change in Organizations* [M]. Malden, MA: Blackwell, 2007.
- [25] 韵江, 王文敬. 组织记忆, 即兴能力与战略变革[J]. 天津: 南开管理评论, 2015, (4): 36-46.
- [26] 韵江, 暴莹. 风险情境下战略变革过程中试错学习机制的双案例研究[J]. 北京: 管理世界, 2023, (2): 141-170.
- [27] Park, K. M. Antecedents of Convergence and Divergence in Strategic Positioning: The Effects of Performance and Aspiration on the Direction of Strategic Change[J]. *Organization Science*, 2007, 18, (3): 386-402.
- [28] Sasaki, I., J. Kotlar, and D. Ravasi, et al. Dealing with Revered Past: Historical Identity Statements and Strategic Change in

Japanese Family Firms[J].Strategic Management Journal,2020,41,(3):590-623.

[29] Fang, H. C., J. J. Chrisman, and D. T. Holt. Strategic Persistence in Family Business [J]. Entrepreneurship Theory and Practice, 2021, 45, (4): 931-950.

[30] 祝振铎,李新春,叶文平.“扶上马,送一程”:家族企业代际传承中的战略变革与父爱主义[J].北京:管理世界,2018,(11):65-79.

[31] Richard, O. C., J. Wu, and L. A. Markoczy, 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.

[32] Triana, M. D. C., O. C. Richard, and W. Su. Gender Diversity in Senior Management, Strategic Change, and Firm Performance: Examining the Mediating Nature of Strategic Change in High Tech Firms [J]. Research Policy, 2019, 48, (7): 1681-1693.

[33] Hu, S. R., J. Gentry, and T. J. Quigley, et al. Who's in the Driver's Seat? Exploring Firm-Level vs. CEO-Level Effects on Problemistic Search [J]. Journal of Management, 2023, 49, (4): 1187-1212.

[34] Kowalczik, M., and M. Appels. To Change or Not to Change? Evidence on the Steadiness of More Hubristic CEOs [J]. Journal of Management, 2023, 49, (7): 2415-2454.

[35] Delgado-García, J. B., and J. M. De La Fuente-Sabaté. How Do CEO Emotions Matter? Impact of CEO Affective Traits on Strategic and Performance Conformity in the Spanish Banking Industry [J]. Strategic Management Journal, 2010, 31, (5): 562-574.

[36] Resick, C. J., S. Nadkarni, and J. Chu, et al. I Did It My Way: CEO Core Self-Evaluations and the Environmental Contingencies on Firm Risk-Taking Strategies [J]. Journal of Management Studies, 2023, 60(5): 895-928.

[37] Islam, E., and J. Zein. Inventor CEOs [J]. Journal of Financial Economics, 2020, 135, (2): 505-527.

[38] He, Z., and D. Hirshleifer. The Exploratory Mindset and Corporate Innovation [J]. Journal of Financial and Quantitative Analysis, 2022, 57, (1): 127-169.

[39] Byun, S., K. Fuller, and Z. Lin. The Costs and Benefits Associated with Inventor CEOs [J]. Journal of Corporate Finance, 2021, 71, (6): 102094.

[40] Lin, Z., P. Patel, and P. Oghazi. The Value of Managerial Ability and General Ability for Inventor CEOs [J]. Journal of Business Research, 2021, 135, (9): 78-98.

[41] Jia, Y., A. S. Tsui, and X. Yu. Beyond Bounded Rationality: CEO Reflective Capacity and Firm Sustainability Performance [J]. Management and Organization Review, 2021, 17, (4): 777-814.

[42] Kiss, A. N., D. Libaers, and P. S. Barr. CEO Cognitive Flexibility, Information Search, and Organizational Ambidexterity [J]. Strategic Management Journal, 2020, 41, (12): 2200-2233.

[43] Bostan, I., and G. M. Mian. Inventor Chief Executive Officers and Firm Innovation [J]. International Review of Finance, 2019, 19, (2): 247-286.

[44] Tilcsik, A. Imprint-environment Fit and Performance How Organizational Munificence at the Time of Hire Affects Subsequent Job Performance [J]. Administrative Science Quarterly, 2014, 59, (4): 639-668.

[45] Duncan, R. B. The Characteristics of Organizational Environments and Perceived Environmental Uncertainty [J]. Administrative Science Quarterly, 1972, 17, (3): 313-327.

[46] 谭乐,宋合义,杨晓.基于认知视角探讨环境不确定性对领导有效性的影响机制[J].北京:心理科学进展,2016,(9):1339-1352.

[47] Nadkarni, S., and J. Chen. Bridging Yesterday, Today, and Tomorrow: CEO Temporal Focus, Environmental Dynamism, and Rate of New Product Introduction [J]. Academy of Management Journal, 2014, 57, (6): 1810-1833.

[48] Lin, Y. L., W. Shi, and J. E. Prescott. In the Eye of the Beholder: Top Managers' Long-Term Orientation, Industry Context, and Decision-Making Processes [J]. Journal of Management, 2019, 45, (8): 3114-3145.

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

[50] Siggelkow, N., and J. W. Rivkin. Speed and Search: Designing Organizations for Turbulence and Complexity [J]. Organization Science, 2005, 16, (2): 101-122.

[51] Hambrick, D. C., S. Finkelstein, and A. C. Mooney. Executive Job Demands: New Insights for Explaining Strategic Decisions and Leader Behaviors [J]. Academy of Management Review, 2005, 30, (3): 472-491.

[52] Jansen, J. J. P., A. J. Frans, and V. D. Bosch. Exploratory Innovation, Exploitative Innovation, and Performance: Effects of Organizational Antecedents and Environmental Moderators [J]. Management Science, 2006, 52, (11): 1661-1674.

[53] Sharfman, M. P., and Jr. J. W. Dean. Conceptualizing and Measuring the Organizational Environment: A Multidimensional Approach

- [J].*Journal of Management*, 1991, 17, (4): 681-700.
- [54] Mason, R. B. The External Environment's Effect on Management and Strategy: A Complexity Theory Approach[J]. *Management Decision*, 2007, 45, (1): 10-28.
- [55] Palmer, T., and R. Wiseman. Decoupling Risk Taking from Income Stream Uncertainty: A Holistic Model of Risk[J]. *Strategic Management Journal*, 1999, 20, (3): 1037-1062.
- [56] Eisenhardt, K. M., N. R. Furr, and C. B. Bingham. CROSSROADS-Microfoundations of Performance: Balancing Efficiency and Flexibility in Dynamic Environments[J]. *Organization Science*, 2010, 21, (6): 1263-1273.
- [57] Bazerman, M., and D. A. Moore. *Judgment in Managerial Decision Making*[M]. New York: John Wiley & Sons, 2012.
- [58] 康斯坦丁诺斯·马基德斯. 进化: 组织颠覆性变革转型之道[M]. 赵雅译. 北京: 中国科学技术出版社, 2022.
- [59] Zhu, D. H., L. Jia, and F. Li. Too Much on the Plate? How Executive Job Demands Harm Firm Innovation and Reduce Share of Exploratory Innovations[J]. *Academy of Management Journal*, 2022, 65, (2): 606-633.
- [60] 虞义华, 赵奇锋, 鞠晓生. 发明家高管与企业创新[J]. 北京: 中国工业经济, 2018, (3): 136-154.
- [61] Zhang, Y., and N. Rajagopalan. Once an Outsider, Always an Outsider? CEO Origin, Strategic Change, and Firm Performance[J]. *Strategic Management Journal*, 2010, 31, (3): 334-346.
- [62] 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]. 天津: 管理科学学报, 2022, (8): 22-44.
- [63] Oehmichen, J., S. Schripp, and M. Wolff. Who Needs Experts Most? Board Industry Expertise and Strategic Change-A Contingency Perspective[J]. *Strategic Management Journal*, 2017, 38, (3): 645-656.
- [64] Kang, Y., D. H. Zhu, and Y. A. Zhang. Being Extraordinary: How CEOs' Uncommon Names Explain Strategic Distinctiveness[J]. *Strategic Management Journal*, 2021, 42, (2): 462-488.
- [65] 田莉, 张劫浩. CEO 创业经验与企业资源配置——基于烙印理论的实证研究[J/OL]. 天津: 南开管理评论, 2022, 网络首发: <https://kns.cnki.net/kcms/detail/12.1288.F.20220623.1421.002.html>.
- [66] Tang, Z., and C. Hull. An Investigation of Entrepreneurial Orientation, Perceived Environmental Hostility, and Strategy Application among Chinese SMEs[J]. *Journal of Small Business Management*, 2012, 50, (1): 132-158.
- [67] Karim, S., T. N. Carrol, and C. P. Lone. Delaying Change: Examining How Industry and Managerial Turbulence Impact Structural Realignment[J]. *Academy of Management Journal*, 2016, 59, (3): 791-817.
- [68] 董静, 邓浩然, 赵国振. CEO 超额薪酬与战略变革——基于行为代理理论的研究[J]. 北京: 经济管理, 2020, (10): 137-155.
- [69] Krause, R., W. Li, and X. Ma, et al. The Board Chair Effect Across Countries: An Institutional View[J]. *Strategic Management Journal*, 2019, 40, (10): 1570-1592.
- [70] Baker, S., N. Bloom, and S. J. Davis. Measuring Economic Policy Uncertainty[J]. *The Quarterly Journal of Economics*, 2016, 131, (4): 1593-1636.
- [71] Teece, D. J. Business Models and Dynamic Capabilities[J]. *Long Range Planning*, 2018, 51, (1): 40-49.
- [72] Helfat, C. E., and M. A. Peteraf. Managerial Cognitive Capabilities and the Microfoundations of Dynamic Capabilities[J]. *Strategic Management Journal*, 2015, 36, (6): 831-850.
- [73] Ener, H. Do Prior Experiences of Top Executives Enable or Hinder Product Market Entry?[J]. *Journal of Management Studies*, 2019, 56, (7): 1345-1376.
- [74] Helfat, C. E., and J. A. Martin. Dynamic Managerial Capabilities: Review and Assessment of Managerial Impact on Strategic Change[J]. *Journal of Management*, 2015, 41, (5): 1291-1312.
- [75] Ener, H. How Does CEO Technical Expertise Influence Licensing-Out at Technology Ventures?[J]. *Technovation*, 2022, 114, (5): 102501.
- [76] Baron, R. M., and D. A. Kenny. The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1986, 51, (6): 1173-1182.
- [77] 杨林, 和欣, 顾红芳. 高管团队经验、动态能力与企业战略突变: 管理自主权的调节效应[J]. 北京: 管理世界, 2020, (6): 168-188, 201, 252.
- [78] 温忠麟, 叶宝娟. 中介效应分析: 方法和模型发展[J]. 北京: 心理科学进展, 2014, (5): 731-745.
- [79] 周怀康, 姜军辉, 葛淳棉, 王砚羽, 刘善仕. 创业归来再出发: 创业烙印如何影响工作绩效?[J]. 北京: 管理世界, 2021, (7): 145-161, 11.

How can CEO Research Experience Drive Strategic Change?

YUN Jiang^{1,2},NING Xin¹

(1.School of Business Administration,DongBei University of Fiance and Economics/Center for Corporate Strategy and Social Innovation,Dalian,Liaoning,116025,China;

2.School of Tourism and Hotel Management,DongBei University of Fiance and Economics,Dalian,Liaoning,116025,China)

Abstract: Under the threat of scientific and technological competition and the context of high-quality development strategy, leading innovation to break through the growth dilemma has increasingly become the strategic mission and development path for enterprises to change and upgrade. In practice, cases of “science-based” enterprises have shown that the CEO’s past experience in research, science and technology experience shapes his/her cognitive and behavioural logic, and becomes an important driving force for strategic change in response to complex and dynamic competitive situations. However, few studies have focused on this phenomenon and the theoretical logic behind it.

Strategic change is not an entirely passive response behaviour to dynamic changes in the environment, and the CEO, as the main body of strategic decision making, is a key factor influencing strategic change, which has received increasing attention from scholars. Most of the previous studies on CEO traits and strategic change are based on upper echelon theory perspective, which mainly focuses on the effects of CEO personality traits or psychological traits such as CEO regulatory focus, time focus, emotions, overconfidence, hubris, core self-evaluations, etc. on strategic change; and some other studies consider the role of CEO multi-career experience, internationalisation experience, and board experience in strategic change. However, there is a lack of clarity about the impact of CEO past science and technology experience on strategic change and its pathways. Some scholars have defined CEO past science and technology experience as CEO research experience and find that CEO research experience enhances firms’ R&D innovation.

Starting from the research experience perspective and integrating upper echelon theory and imprinting theory, this paper finds that: First, CEO research experience can significantly promote strategic change. Second, environmental complexity strengthens the effect of CEO research experience in promoting strategic change; environmental dynamism weakens the effect of CEO research experience in promoting strategic change. Moreover, there is heterogeneity in the relationship between CEO research experience and strategic change. The effect of CEO research experience in promoting strategic change is stronger in non-state enterprises, high-tech enterprises, enterprises with low policy uncertainty, and enterprises in regions with high institutional efficiency. Further research finds that the effect of CEO research experience in promoting strategic change will fade over time when the CEO is older or has a longer tenure. Mechanism tests suggest that CEO research experience facilitates strategic change by strengthening absorptive and innovative capabilities in dynamic capabilities, absorptive and innovative capacities in dynamic capabilities mediate the relationship between CEO research experience and strategic change.

The main contributions of this paper are as follows: First, based on the theoretical lens of imprinting theory, this paper investigates the impact of CEO research experience on strategic change and its intrinsic motivation, which provides a new perspective for the study of CEO’s past experience and enriches the study of the influencing factors of strategic change. Second, this paper discusses the strengthening and weakening roles played by environmental complexity and dynamics in the imprinting effect of CEO research experience, as well as the dynamic process of imprinting fading, which advances the knowledge of the imprinting evolution law and the research on imprinting institutionalisation. Third, this paper integrates the view of dynamic managerial capability to reveal the dynamic capability mechanism of CEO research experience on strategic change, and more fully analyses the intermediate role of dynamic capability, which provides new insights into the path study of upper echelon theory and the process mechanism of strategic change. In addition, this paper provides policy guidance for enterprises to improve the CEO selection mechanism and executives to promote corporate strategic change in the context of high-quality development.

Key Words: CEO research experience; strategic change; environmental uncertainty; dynamic capabilities; imprinting theory

JEL Classification: L20, M10, M12

DOI: 10.19616/j.cnki.bmj.2024.01.007

(责任编辑:李先军)