

doi: 10.12068/j.issn.1005-3026.2020.05.024

# CEO 管理认知异质性与跨国公司 OFDI 政治风险区位偏好 ——基于中国跨国公司微观数据

舒波, 杜晓君

(东北大学工商管理学院, 辽宁 沈阳 110169)

**摘 要:** 以 CEO 管理认知异质性为视角, 选择 2009 ~ 2017 年中国沪深两市跨国公司 OFDI 事件为研究样本, 基于高阶理论探索 CEO 管理认知异质性与跨国公司 OFDI 政治风险区位偏好之间的逻辑关系与边界条件. 结果表明: CEO 管理认知异质性(显性知识和隐性知识两个维度)与跨国公司 OFDI 政治风险区位偏好之间存在显著的 U 型关系, CEO 风险忍受对 CEO 管理认知异质性与跨国公司 OFDI 政治风险区位偏好之间 U 型关系的正向调节作用不显著.

**关 键 词:** CEO 管理认知异质性; 风险忍受; OFDI 政治风险区位偏好; 显性知识; 隐性知识  
**中图分类号:** F 272.3      **文献标志码:** A      **文章编号:** 1005-3026(2020)05-0753-08

## Heterogeneity of CEO Managerial Cognition and Location Preference for OFDI Political Risk in Multinational Enterprises: Based on the Micro Data of Chinese Multinational Enterprises

SHU Bo, DU Xiao-jun

(School of Business Administration, Northeastern University, Shenyang 110169, China. Corresponding author: SHU Bo, E-mail: shengushubo@126.com)

**Abstract:** From the perspective of the heterogeneity of CEO managerial cognition, and based on the upper echelons theory, the mechanism and boundary conditions of CEO managerial cognitive heterogeneity on OFDI's location preference for political risk were investigated by means of the data of multinational enterprises listed in Shenzhen and Shanghai Stock Exchange of China from 2009 to 2017. The results showed that a significant U-shaped relationship exists between CEO managerial cognitive heterogeneity (two dimensions of explicit knowledge and tacit knowledge) and OFDI's location preference for political risk, but the positive moderating effect of CEO risk bearing on the U-shaped relationship between CEO managerial cognition heterogeneity and OFDI's location preference for political risk is not significant.

**Key words:** heterogeneity of CEO managerial cognition; risk bearing; OFDI political risk location preference; explicit knowledge; tacit knowledge

政治风险区位是指跨国公司对外直接投资(outward foreign direct investment, OFDI)目的地为具有政治风险的东道国,其中政治风险是指源于东道国政局更迭、政策不连续、政府腐败与官僚体制、地缘政治冲突、民族主义与宗教意识形态冲突、地区战争以及恐怖主义威胁等政治因素或事件引发的跨国公司 OFDI 损失的可能性<sup>[1]</sup>. 政治风险是跨国公司 OFDI 过程中面临的最大且最难把控的风险,高政治风险东道国主要有法律制度尚未健全、政府干预、政策多变、政局动荡等特征. 这种高政治风险具有突发性、不可预见性、不连续性和破坏性,一旦发生会给跨国公司境外资产和

生产经营带来重大损失,直接关乎跨国公司 OFDI 的成败.

哪些因素影响了跨国公司 OFDI 政治风险区位偏好成为当前国际商务领域学界与业界关注的焦点.国内外学者从跨国公司内部(所有权优势、知识资产、国际化经验)和外部(东道国或母国政治、经济、文化制度与非制度因素,双边协定、贸易政策与文化差异,产业聚集经济与知识溢出)异质性因素对这一热点问题展开研究.然而,以往研究仅停留在跨国公司组织层面,未考虑更为微观的跨国公司内部战略决策者因素,实际上跨国公司内部战略决策者特征显著影响经济主体的风险偏好<sup>[2-4]</sup>.忽略其将难以充分解释 OFDI 政治风险区位偏好的影响机制.此外,基于高阶理论考察决策者个人特征对战略决策影响的研究中,学者们聚焦于 CEO 背景特征(人口统计学背景、社会背景)、人格特质(过度自信、情绪)及领导风格等单一特征考察其对战略决策的影响,鲜有涉及跨国公司内部战略决策者自身异质性特征.鉴于此,本文从更为微观的跨国公司内部战略决策者自身异质性特征——CEO 管理认知异质性考察其对跨国公司 OFDI 政治风险区位偏好的影响机制与边界条件.

本文深化了跨国公司 OFDI 政治风险区位选择理论.以 CEO 管理认知异质性为切入点,从跨国公司内部更为微观的战略决策者视角探索跨国公司 OFDI 政治风险区位偏好的影响因素,一定程度上回应了学者“为宏观构念提供微观基础”的呼吁,将跨国公司 OFDI 政治风险区位选择理论研究得更为深入、具体.丰富了管理认知异质性的构念维度和研究视角.借鉴认知心理学研究成果,将管理认知影响组织战略的已有研究,由仅考察管理认知进一步拓展至管理认知的两个维度(显性知识和隐性知识);由仅关注高管单一特征(单一学历、职能特征等)丰富至 CEO 自身特征异质性(多个学历、多个职能特征等).

## 1 理论分析与研究假设

### 1.1 CEO 管理认知异质性与跨国公司 OFDI 政治风险区位偏好

从静态上看,管理认知是企业战略决策者在进行战略决策时所用的一组知识结构,这组知识结构是个体心智模式静态加总的结果,具有路径依赖特征;从动态上看,管理认知是有限理性的战略决策者将其知识结构转化为行为的“一组相

关信息”筛选过程<sup>[5-6]</sup>.其中,战略决策者知识结构根据内容和特性,被定义为元素知识和架构知识的组合.从个体层面看,元素知识可以包括显性知识和隐性知识,而架构知识是指元素知识被整合和组织的方式<sup>[7]</sup>,即显性/隐性知识被整合和组织的方式.显性知识是指可以编码化和度量,能以系统的语言、文字、数字和图形等编码符号加以表述、描述和编撰的知识,主要表现为学业知识;而隐性知识是指难以编码化和度量,不能用文字或公式来表达,是经过长期积累而拥有的知识,主要表现为经验知识<sup>[8]</sup>.跨国公司 CEO 通过学历教育可掌握多个专业和多个学历水平的显性知识,通过跨国经营管理实践可积累多个职能、行业及市场的隐性知识,这些不同的元素知识又通过不同方式整合和组织而形成 CEO 多样化知识结构.由此,定义 CEO 多样化知识结构为 CEO 管理认知异质性,相应地,CEO 单一知识结构为 CEO 管理认知同质性.

高阶理论认为,企业战略决策是决策者价值观和认知基础的反映,其基本假设是企业战略环境不是客观的,而是经过战略制定者认知和加工的,即决策者基于有限理性的管理认知主观扫描与感知战略环境信息;决策者人口统计学特征是其价值观和认知基础的代理变量,可有效预测决策者行为与战略选择<sup>[9]</sup>.可见,CEO 管理认知异质性是 CEO 通过将其进行战略决策时所用到的多样化知识结构转化为提供多样化信息搜寻、信息解释和行动逻辑来影响企业战略决策.本文分别考察显性知识和隐性知识两个维度特征构成的 CEO 管理认知异质性对跨国公司 OFDI 政治风险区位偏好的影响.

#### 1.1.1 CEO 显性知识异质性与跨国公司 OFDI 政治风险区位偏好

CEO 显性知识异质性指 CEO 教育程度与专业的多样化,表现为显性知识深度和广度的差异性.换言之,高显性知识异质性的 CEO 在深度上表现为拥有(更高)多个学历,在广度上表现为拥有多个专业的知识;而低显性知识异质性的 CEO 在深度上表现为没有或拥有(较低)单一学历,在广度上表现为没有或拥有单一专业知识.教育是提升人类认知水平、传授知识、培养综合分析和思维能力的重要途径,反映人的知识基础、认知能力和价值观念,并对其行为产生影响<sup>[9]</sup>.不同教育程度或专业的 CEO,其显性知识深度或广度上具有异质性,导致其认知水平和价值观有较大区别.根据 CEO 教育程度与专业呈现出多样化差异,划

分为高、中、低三个层级,考察拥有不同多样化显性知识的 CEO 对跨国公司 OFDI 政治风险区位偏好战略决策的不同影响。

拥有高异质性显性知识的跨国公司 CEO,通过积累高水平专业知识,全面系统识别、搜索与筛选战略决策信息,形成 CEO 高风险识别能力,进而影响 CEO 跨国公司 OFDI 政治风险区位偏好的战略决策。Wiersema 等<sup>[10]</sup>认为,接受高水平教育和具有多样化专业背景的管理者对风险具有更大的容忍度,更倾向于做出高风险的战略决策(如多元化、并购等)。具体而言,①拥有高异质性显性知识的跨国公司 CEO 具有多样化显性知识储备。CEO 接受国内外教育越多,越有机会了解不同国家、宗教与种族的文化、价值观与思维方式差异,为全面系统搜索与筛选战略决策信息,形成 CEO 高风险识别能力,做好一系列多样化显性知识储备。②拥有高异质性显性知识的跨国公司 CEO 具备更强的信息处理和问题分析能力。从深度看,学历越高的跨国公司 CEO 其能力的专业性、科学性就越强,具备较高的认知能力,对 OFDI 政治风险区位偏好战略决策所需的复杂信息进行深度识别、搜索与筛选,战略决策更具理性。从广度看,专业越广的跨国公司 CEO 越具备开阔视野与敏锐眼光,不同专业都有其教育培养特点,形成不同专业认知、增强复杂信息的理解和分析能力。因此,专业越广的跨国公司 CEO 拥有更加全面综合的复杂信息处理和不确定性问题分析能力,会接受更多不同的意见参与决策,对于风险承受力的判断更加客观,在决策中能够搜寻、整合多方面信息,开展多元化头脑风暴形成利用风险中机会的可行性方案,对于跨国公司 OFDI 政治风险区位偏好战略决策也更加科学合理。

拥有低异质性显性知识的 CEO,通过获得多样化实践知识来有效识别、搜索与筛选战略决策信息,形成 CEO 高风险识别能力,进而影响 CEO 跨国公司 OFDI 政治风险区位偏好的战略决策。为使研究聚焦而深入,拥有低异质性显性知识的 CEO 是指没有或拥有(较低)单一学历与专业知识的 CEO,其多样化知识可能不是来自学院式教育(学历和专业)而是通过具体的跨国公司 OFDI 实践形成的。王曦若等<sup>[11]</sup>认为,拥有低学历但是实践经验丰富的高管,其积累的实践知识提升了自身认识和把握市场机会的能力,促使其对商业问题做出直觉化的判断与决策。通常,低异质性显性知识的 CEO 其学院式教育时间短于高异质性显性知识的 CEO,较早地投入到跨国公司 OFDI

具体实践,在复杂多变的跨国经营中储备了科学决策所需的多样化知识,形成复杂信息处理和不确定性问题分析能力,对东道国政治风险中的机遇有切身感知、判断与识别能力,以化东道国政治风险为跨国公司 OFDI 机遇,因而拥有低异质性显性知识的 CEO 和拥有高异质性显性知识的 CEO 同样具有高风险偏好,倾向于做出跨国公司 OFDI 高政治风险区位偏好的战略决策。

拥有中等异质性显性知识的 CEO,比上其在纵深两个方向上专业化水平有限;比下其在跨国公司 OFDI 具体实践中的锻炼有限,因而可供感知、识别风险所需的多样化知识储备有限,掌控、应对风险所需的复杂信息处理和不确定性问题分析能力也有限,不足以识别出东道国高政治风险中跨国公司 OFDI 机遇,因而拥有中等异质性显性知识的 CEO 具有低风险偏好,倾向于做出跨国公司 OFDI 低政治风险区位偏好的战略决策。综上,提出研究假设:

H1a:CEO 显性知识异质性与跨国公司 OFDI 政治风险区位偏好之间存在显著的 U 型关系。

### 1.1.2 CEO 隐性知识异质性与跨国公司 OFDI 政治风险区位偏好

CEO 隐性知识异质性是指 CEO 先前职能、行业或东道国工作经历的多样化,反映了 CEO 掌握跨国经营管理经验范围的差异性。换言之,高隐性知识异质性的 CEO 表现为拥有多个不同职能、行业或东道国工作经历;而低隐性知识异质性的 CEO 表现为拥有较少/单一职能、行业或东道国工作经历。根据 CEO 职能、行业或东道国工作经历呈现出多样化差异,划分为高、中、低三个层级,考察拥有不同多样化隐性知识的 CEO 对跨国公司 OFDI 政治风险区位偏好战略决策的不同影响。

拥有高异质性隐性知识的 CEO 通过多样化职能、行业及东道国经验的积累形成多元化的思维和视角,广泛汲取不同职能、不同行业跨国经营的成功之道,获得不同东道国政府非正式制度支持,以有效应对和管理东道国政治风险。具体而言,①在积累多样化经验与技能储备方面,拥有多样化国际经验的 CEO,是管理跨国公司的多面手,有更多方法和渠道应对潜在的风险,减少跨国公司战略决策复杂性和不确定性<sup>[12-13]</sup>。②在非正式制度经验的溢出效应方面,新制度经济学家认为,制度由正式制度和非正式制度两种规则要素构成,其中成文的国家经济和法律规章制度为正式制度,而不成文的但被社会大众遵守的行为



准则为非正式制度<sup>[14]</sup>. 制度理论将关系作为正式制度的替代机制,当制度环境不完善时,关系能够替代制度进行资源配置并寻求合法性<sup>[14]</sup>. 高政治风险东道国多为发展中经济体国家,市场经济正式规则尚未完全确立,正式制度对经济行为的约束和保护仍存在空白,跨国经营所需但掌握在东道国政府手中的政策与资源,可通过关系这一非正式制度获得. 置身于高政治风险东道国的跨国公司同时面临无限商机和不确定性风险挑战,为获得商机和规避不确定风险,跨国公司需要通过在东道国政府构建关系这一非正式制度代替正式制度,来获取跨国公司 OFDI 所需的合法性与关键资源. 作为跨国公司战略决策者的 CEO 其拥有高异质性隐性知识意味着拥有广泛的人脉资源,进而能运用其在东道国建立的人脉资源与东道国政府构建关系,获得东道国政府非正式制度支持. 因此,拥有高异质性隐性知识的 CEO 不仅可以通过多样化经验与技能的积累对可能影响 OFDI 高政治风险区位偏好的政治风险因素认识更全面系统,还可以通过非正式制度经验的溢出效应获得东道国政府非正式制度支持,一来拥有合法性地位,从而将跨国公司在正式制度中的“外来者劣势”转变为非正式制度的“外来者优势”;二来获得跨国公司 OFDI 所需的政策、关键性稀缺资源,有效规避或管理跨国公司在东道国面临的高政治风险. 因而,拥有高异质性隐性知识的 CEO 具有高风险偏好,倾向于做出跨国公司 OFDI 高政治风险区位偏好的战略决策.

拥有低异质性隐性知识的 CEO 其有限的管理认知可能不是来自经验的广度,而是来自经验的深度. ①在经验与技能储备方面,拥有低异质性隐性知识的 CEO 通常深耕于某一职能、行业、母国或东道国,积累了领域内精深的经验与技能,可移植到具有相似情境的跨国公司. 特别是在高政治风险东道国,拥有低异质性隐性知识的 CEO 通过移植精深的经验与技能对可能影响 OFDI 高政治风险区位偏好的政治风险因素认识更全面系统,为有效规避或管理风险奠定认知基础. ②在非正式制度经验的溢出效应方面,高政治风险东道国多为发展中经济体国家,中国作为发展中经济体国家的代表,与高政治风险东道国具有相似的制度环境,以拥有低异质性隐性知识的 CEO(即其任职高政治风险东道国跨国公司 CEO 之前仅在同行业的中国本土公司任 CEO)为例,其在母国制度环境下锻炼出的非正式制度下的管理能力可通过非正式制度经验溢出效应运用到高政治风

险东道国,以获得管理和抵御东道国高政治风险所需资源及政策支持,降低 OFDI 东道国政治风险影响的实际水平. 由此,拥有低异质性隐性知识 CEO 相似于高异质性隐性知识 CEO,具有较高的风险管理能力,形成高风险偏好,倾向于做出跨国公司 OFDI 高政治风险区位偏好的战略决策.

拥有中等异质性隐性知识的 CEO,比上其经验广度有限,比下其经验深度有限,进而管理和抵御东道国高政治风险所需的多样化经验与技能有限,非正式制度经验的溢出效应也相对有限,不足以有效管理和掌控东道国高政治风险,因而拥有中等异质性隐性知识的 CEO,倾向于做出跨国公司 OFDI 低政治风险区位偏好的战略决策. 综上,提出研究假设:

H1b:CEO 隐性知识异质性与跨国公司 OFDI 政治风险区位偏好之间存在显著的 U 型关系.

## 1.2 CEO 风险忍受的调节效应

风险忍受是对代理人财富的感知风险,这种感知风险可能来自雇佣风险或对代理人财富的其他威胁<sup>[13]</sup>. 跨国公司 CEO 风险忍受越高意味着对来自雇佣风险或对代理人财富其他威胁的感知风险较低,越具有高风险偏好. 通常风险与不确定性相伴而生,白新文等<sup>[15]</sup>指出容忍度高的个体更易接受不确定性并采取积极应对方式;容忍度低的个体则会感到困扰和有压力感,有回避不确定性的强烈意愿. 因此,相比于低风险忍受,高风险忍受的跨国公司 CEO 感知风险较低,可能的原因在于:①考虑风险中不确定性收益时,高风险忍受的跨国公司 CEO 表现出更为积极乐观的心理预期;②考虑风险中不确定性损失时,高风险忍受的跨国公司 CEO 表现出更高的风险消化与承受能力,因此呈现出高风险偏好. 在 OFDI 高政治风险区位偏好的战略决策情境中,高风险忍受的跨国公司 CEO 由于其财富损失的边际效应较弱而降低其感知的风险,在评估 OFDI 高政治风险区位偏好决策不确定性收益时,更倾向于积极乐观的心理预期,认为东道国高政治风险可以带来跨国公司额外的高收益;在评估 OFDI 高政治风险区位偏好决策不确定性损失时,更倾向于表现出较高的风险消化与承受能力,自身可以为高风险承担更多职业与财富成本,付出更高代价(如解聘). 可见,高风险忍受会降低跨国公司 CEO 风险感知,进而呈现出高风险偏好. 高风险忍受的跨国公司 CEO,其高风险偏好与 CEO 高或低管理认知异质性引致的高风险偏好相契合,因而 CEO 风险忍受强化 CEO 管理认知异质性与跨国公司

OFDI 政治风险区位偏好之间的 U 型关系. 因此, 提出研究假设:

H 2a: 跨国公司 CEO 风险忍受越高, 越正向强化 CEO 显性知识异质性与跨国公司 OFDI 政治风险区位偏好之间 U 型关系.

H 2b: 跨国公司 CEO 风险忍受越高, 越正向强化 CEO 隐性知识异质性与跨国公司 OFDI 政治风险区位偏好之间 U 型关系.

## 2 研究设计

### 2.1 样本和数据

选取 2009 ~ 2017 年中国沪、深两市 A 股跨国公司 OFDI 事件为研究样本, 对初始样本依次筛选: 多次进入同一东道国的跨国公司, 选取首次进入东道国 OFDI 事件; 剔除 OFDI 目的地为免税岛及中国台湾、香港、澳门地区的样本; 考虑到 CEO 战略决策和 OFDI 事件发生之间存在的因果顺序, 采用 1 年时滞期, 将与 CEO 战略决策相关数据选取时间设置为 OFDI 事件发生的前一年; 剔除跨国公司为 ST, \* ST 及金融类异常样本; 剔除相关数据缺失的样本, 获得 561 个有效观测样本. 其中: OFDI 事件和跨国公司数据来自 CSMAR 数据库并辅以手工查找年报匹配部分缺失数据; 政治风险数据来自世界各国风险指数; 东道国数据来自世界银行官网.

### 2.2 变量和指标设计

1) 政治风险 (PR), 采用政治风险指数来测量. 世界各国风险指数 (ICRG) 中各国政治风险指数偏重于考察直接投资风险中的政治风险, 因此可测量 OFDI 东道国政治风险. 政治风险指数为 12 项指标加总后得分, 总分为 100 分, 分数越高表示政治风险越小. 取各东道国政治风险指数中位数, 低于或等于中位数的赋值为 1, 高于中位数的赋值为 0.

2) CEO 管理认知异质性 (CEOMCH). 其中 CEO 指中国跨国公司 CEO 或兼任董事长的 CEO, CEO 管理认知异质性包括显性知识和隐性知识两个维度. 显性知识包括 CEO 学历和专业, 学历取 CEO 最高学历赋值, 借鉴文献 [9] 的方法, 最高学历为中专及以下、大专、本科、硕士、博士分别赋值 1, 2, 3, 4, 5; 专业取 CEO 专业背景类别个数赋值, 分为经济管理类、理工类和其他, CEO 拥有其中一个、两个、三个类别分别赋值 1, 2, 3. 隐性知识包括 CEO 职能、行业和东道国工作背景, 职能取 CEO 职业背景类别个数赋值, 借鉴文

献 [9] 的方法, 将其职业背景划分为输出职能 (营销、销售和研发)、转换职能 (生产、运营和制造) 和支持职能 (不属于以上两类) 三种类别, CEO 拥有其中一种、两种、三种类别职能背景赋值 1, 2, 3; 行业取 CEO 行业背景类别个数赋值 1, 2, 3, ...; 东道国工作经历取 CEO 曾经及目前工作所在东道国个数赋值 1, 2, 3, ....

3) 风险忍受 (RB). 采用 CEO 年度货币薪酬总额 (单位: 百万元) 测量. 如前文所述, 风险忍受是对代理人财富的感知风险, 这种感知风险可能来自雇佣风险或对代理人财富的其他威胁<sup>[13]</sup>. 根据风险忍受定义, 应选取体现 CEO 财富的指标衡量风险忍受. 已有研究指出, CEO 财富主要来自薪酬, 包括货币薪酬和股权薪酬<sup>[16]</sup>. 由于股权激励引入中国企业较晚且企业数量有限, 对跨国公司 CEO 仍以货币薪酬激励为主<sup>[16]</sup>, 因此采用 CEO 年度货币薪酬总额为测量指标.

4) 借鉴已有研究, 控制变量选取三个层面. CEO 个人层面, CEO 性别 (CEOG), CEO 为男性赋值 1, 否则为 0; CEO 年龄 (CEOA). 跨国公司层面, 公司规模 (LnSize), 采用公司员工总数对数; 公司年龄 (CA), 采用公司成立年数; 资产收益率 (ROA), 采用公司净利润占平均资产总额的百分比; 公司成长性 (Growth), 采用公司营业收入增长率. 东道国层面, 东道国经济发展水平 (lnGDPP), 采用东道国人均国内生产总值对数; 东道国总税率 (TTR), 采用东道国税收占商业利润的百分比; 东道国自然资源禀赋 (Raw), 采用东道国燃料出口和矿石金属出口占出口商品的百分比; 东道国劳动力禀赋 (Ruralp), 采用东道国农村人口占总人口百分比. 行业虚拟变量 (Industry), 按跨国公司所属行业, 制造业赋值 1, 非制造业赋值 0; 年份虚拟变量 (Year), 投资年份变量 2008 ~ 2016 年依次赋值 0 ~ 8.

## 3 实证分析

### 3.1 描述性统计与相关性分析

使用 SPSS 23 软件进行描述性统计与皮尔逊相关性分析, 结果见表 1. 使用软件 STATA15.0 检验所有自变量方差膨胀因子值 (VIF). 结果表明, VIF 最大值为 5.60, 远低于临界值 10, 均值为 1.71, 远低于临界值 5, 研究结果不受多重共线性影响.

### 3.2 Logit 回归分析

使用 STATA 15.0 软件进行 Logit 回归分析检验研究假设, 结果见表 2. 模型 2a 中, CEOEK

表 1 描述性统计结果和相关系数  
Table 1 Descriptive statistical results and correlation coefficients

变量	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. PR	1													
2. CEOEK	-0.139 **	1												
3. CEOTK	-0.102 **	0.157 **	1											
4. RB	-0.040	0.044	0.005	1										
5. CEOG	0.006	0.058	-0.019	-0.001	1									
6. CEOA	-0.028	-0.124 **	-0.025	0.082 *	0.031	1								
7. lnSize	0.058	-0.002	-0.070 *	0.295 **	0.038	0.110 **	1							
8. CA	-0.041	-0.023	0.021	0.123 **	0.022	0.141 **	0.014	1						
9. ROA	-0.024	0.033	0.008	0.105 **	-0.051	-0.014	0.033	0.107 **	1					
10. Growth	-0.021	0.021	0.003	0.037	0.008	-0.002	0.031	0.165 **	0.011	1				
11. lnGDPP	-0.541 **	0.033	0.026	0.001	0.054	0.010	-0.088 **	-0.027	0.019	0.009	1			
12. TTR	-0.157 **	-0.022	0.002	0.036	0.037	0.013	-0.064	0.070	-0.032	0.056	0.408 **	1		
13. Raw	-0.049	0.014	-0.002	0.094 **	0.005	0.050	0.071 *	0.003	-0.060	-0.024	-0.098 **	0.096 **	1	
14. Ruralp	0.415 **	-0.055	-0.049	-0.028	-0.054	-0.022	0.057	0.016	-0.008	-0.012	-0.874 **	-0.356 **	-0.036	1
均值	0.460	3.950	3.200	0.740	0.950	49.730	7.699	13.600	0.055	0.381	10.260	65.497	19.186	23.585
标准差	0.498	1.500	1.352	0.874	0.221	7.227	1.297	5.940	0.052	3.708	1.092	22.561	18.757	14.983

注:  $N=561$ , \* 为  $P<0.050$ , \*\* 为  $P<0.010$ .

表 2 模型回归结果  
Table 2 Model regression results

变量	模型 1	模型 2a	模型 2b	模型 3	模型 4a	模型 4b	模型 5
CEOEK		-1.185 ***		-1.165 ***	-1.198 ***		-1.183 ***
CEOEK <sup>2</sup>		0.145 ***		0.149 ***	0.143 ***		0.145 ***
CEOTK			-0.885 ***	-0.835 ***		-0.914 ***	-0.874 ***
CEOTK <sup>2</sup>			0.077 **	0.074 **		0.102 **	0.103 **
RB					-0.259	0.074	-0.070
RB × CEOEK <sup>2</sup>					0.005		0.011
RB × CEOTK <sup>2</sup>						-0.043	-0.049
CEOG	0.597	0.508	0.502	0.411	0.511	0.576	0.449
CEOA	0.022	0.017	0.023	0.019	0.017	0.021	0.018
lnSize	-0.222 *	-0.182	-0.237 **	-0.197 *	-0.153	-0.186 *	-0.140 *
CA	0.009	0.002	0.005	-0.001	0.004	0.005	-0.001
ROA	-0.819	-1.547	-0.676	-1.474	-1.254	-0.320	-1.068
Growth	-0.259	-0.259	-0.312 *	-0.304 *	-0.273	-0.315 *	-0.312 *
lnGDPP	-11.446 ***	-11.196 ***	-11.496 ***	-11.422 ***	-11.264 ***	-11.565 ***	-11.476 ***
TTR	0.060 ***	0.058 ***	0.062 ***	0.061 ***	0.059 ***	0.063 ***	0.061 ***
Raw	-0.082 ***	-0.082 ***	-0.082 ***	-0.083 ***	-0.082 ***	-0.081 ***	-0.083 ***
Ruralp	-0.041	-0.040	-0.029	-0.027	-0.041	-0.028	-0.027
Industy	0.153	0.175	0.172	0.201	0.155	0.166	0.207
Year	-0.347 ***	-0.363 ***	-0.340 ***	-0.356 ***	-0.359 ***	-0.331 ***	-0.344 ***
LR chi2	392.470 ***	411.960 ***	404.940 ***	420.500 ***	412.730 ***	407.490 ***	428.530 ***
Pseudo R2	0.508	0.530	0.521	0.541	0.531	0.525	0.545

注: \* 为  $P<0.1$ , \*\* 为  $P<0.050$ , \*\*\* 为  $P<0.010$ .



一次项  $r = -1.185$ , 在 1% 水平上显著, 二次项  $r = 0.145$ , 在 1% 水平上显著, 表明 CEO 显性知识与跨国公司 OFDI 政治风险区位偏好呈显著的 U 型关系。同样, 模型 2b 中, CEOTK 一次项  $r = -0.885$ , 在 1% 水平上显著, 二次项  $r = 0.077$ , 在 5% 水平上显著, 表明 CEO 隐性知识与跨国公司 OFDI 政治风险区位偏好呈显著 U 型关系。进一步检验中, 模型 3 与模型 2a、2b 的一次项/二次项系数符号与显著性相同, 表明主效应成立。因此, H1a 和 H1b 均成立。

模型 4a 引入 CEO 风险忍受(RB), 结果显示 CEOEK 一次项  $r = -1.198$ , 二次项  $r = 0.143$ , 均在 1% 水平上显著, 表明 CEO 显性知识与跨国公司 OFDI 政治风险区位偏好之间呈 U 型关系, 而 RB  $r = -0.259$ , RB 与 CEOEK 二次项交互项  $r = 0.005$ , 但均不显著, 表明 CEO 风险忍受对 CEO 显性知识与跨国公司 OFDI 政治风险区位偏好间 U 型关系没有正向调节作用。因此, H2a 不成立。同理, 模型 4b 表明 H2b 也不成立。进一步检验, 模型 5 与模型 4a、4b 的一次项/二次项系数符号与显著性相同, 表明 CEO 风险忍受的调节效应不成立。

CEO 风险忍受不显著的可能原因分析: 尽管改革开放以来中国市场化进程取得了世人瞩目的成就, 但目前仍是“转型 + 新兴”经济体国家。因此, 相比于发达经济体国家跨国公司 CEO, 一方面中国跨国公司 CEO 在人力资本市场上的流动性较低、再就业机会成本较高, 若在 OFDI 高政治风险区位偏好的战略决策中决策失败, 存在雇佣风险威胁; 另一方面中国跨国公司 CEO 个人财富积累有限, 不足以抵抗风险, 存在个人财富风险威胁。

## 4 结 语

CEO 管理认知异质性与跨国公司 OFDI 政治风险区位偏好之间存在显著的 U 型关系。此外, 中国目前仍是“转型 + 新兴”经济体国家, 中国跨国公司 CEO 存在一定的雇佣风险和个人财富风险威胁, 因而跨国公司 CEO 风险忍受对 CEO 管理认知异质性与跨国公司 OFDI 政治风险区位偏好之间 U 型关系的正向调节作用不显著。上述结果通过了稳健性检验(限于篇幅未列表), 排除了模型估计中可能出现的潜在偏误。

有志于抓住市场机遇, 选择高政治风险东道国开展 OFDI 的跨国公司, 可从 CEO 管理认知异

质性视角科学选任 CEO, 即可选择拥有异质性或同质性显性知识的高管任跨国公司 CEO, 广度上发挥其多样化知识储备与信息搜集整合优势, 深度上运用其复杂信息处理和不确定性问题分析能力; 也可选择拥有异质性或同质性隐性知识的高管任跨国公司 CEO, 广度上发挥其积累多样化经验与技能优势, 深度上运用其非正式制度经验溢出效应。

## 参考文献:

[1] 黄河, Starostin Nikita. 中国企业海外投资的政治风险及其管控[J]. 深圳大学学报(人文社会科学版), 2016, 33(1): 93-100.  
(Huang He, Starostin Nikita. Political risks and controls of oversea investment by Chinese enterprises[J]. *Journal of Shenzhen University (Humanities & Social Sciences)*, 2016, 33(1): 93-100.)

[2] Hambrick D C, Mason P A. Upper echelons: the organization as a reflection of its top managers[J]. *Academy of Management Review*, 1984, 9(2): 193-206.

[3] Faccio M, Marchica M T, Mura R. CEO gender and corporate risk-taking[J]. *Social Science Electronic Publishing*, 2014, 39: 193-209.

[4] Carpenter M A, Pollock T G, Leary M M. Testing a model of reasoned risk-taking: governance, the experience of principals and agents, and global strategy in high-technology IPO firms[J]. *Strategic Management Journal*, 2003, 24(9): 803-820.

[5] 尚航标, 李卫宁, 蓝海林. 如何突破认知凝滞? 管理认知变革的理论综述[J]. 科学学与科学技术管理, 2013, 34(8): 25-33.  
(Shang Hang-biao, Li Wei-ning, Lan Hai-lin. How to renew managerial cognition? theory review and research agency of managerial cognition change[J]. *Science of Science and Management of S & T*, 2013, 34(8): 25-33.)

[6] Helfat C E, Peteraf M A. Managerial cognitive capabilities and the microfoundations of dynamic capabilities[J]. *Strategic Management Journal*, 2015, 36(6): 831-850.

[7] Tallman S, Jenkins M, Henry N, et al. Knowledge, clusters, and competitive advantage[J]. *Academy of Management Review*, 2004, 29(2): 258-271.

[8] 张小红, 张金昌, 宋立荣. 个体知识的特性及其开发管理研究[J]. 技术经济与管理研究, 2013(2): 34-37.  
(Zhang Xiao-hong, Zhang Jin-chang, Song Li-rong. The characteristics of individual knowledge and its development and management research[J]. *Journal of Technical Economics & Management*, 2013(2): 34-37.)

[9] 周建, 李小青. 董事会认知异质性与企业创新战略影响的实证研究[J]. 管理科学, 2012, 25(6): 1-12.  
(Zhou Jian, Li Xiao-qing. Empirical study on the effect of cognitive heterogeneity of board on firm innovation strategy[J]. *Journal of Management Science*, 2012, 25(6): 1-12.)

[10] Wiersema M F, Bantel K A. Top management team demography and corporate strategic change[J]. *Academy of Management Journal*, 1992, 35(1): 91-121.

[11] 王曦若, 迟巍. 高管团队人力资本异质性与企业创新投入的关系——高管团队地位不平等的调节作用[J]. 技术经济, 2018, 37(8): 35-42+86.  
(Wang Xi-ruo, Chi Wei. Relationship between human capital

heterogeneity of top management team and firm's innovation input; moderating effect of status inequality among executives [J]. *Technology Economics*, 2018, 37(8): 35–42 + 86. )

[12] Díaz-Fernández M C, González-Rodríguez M R, Simonetti B. Top management teams' demographic characteristics and their influence on strategic change [J]. *Quality & Quantity*, 2015, 49(3): 1305–1322.

[13] Dong M. Does corporate political activity make firms less risk taking? [J]. *Advances in Management & Applied Economics*, 2017, 7(6): 1–16.

[14] 李雪灵, 蔡莉, 龙玉洁, 等. 制度环境对企业关系构建的影响: 基于中国转型情境的实证研究 [J]. 南开管理评论, 2018, 21(5): 41–50 + 72.  
( Li Xue-ling, Cai Li, Long Yu-jie, et al. Influence of institutional environment on the construction of corporate relations: an empirical research based on China's transition [J]. *Nankai Business Review*, 2018, 21(5): 41–50 + 72. )

[15] 白新文, 齐舒婷, 明晓东, 等. 骏马易见, 伯乐难寻: 决策者心智模式影响创意识别的机制及边界条件 [J]. 心理科学进展, 2019, 27(4): 571–586.  
( Bai Xin-wen, Qi Shu-ting, Ming Xiao-dong, et al. Pearls are everywhere but not the eyes: the mechanism and boundary conditions of the influences of decision maker's mental models on idea recognition [J]. *Advances in Psychological Science*, 2019, 27(4): 571–586. )

[16] 周泽将, 马静, 胡刘芬. 高管薪酬激励体系设计中的风险补偿效应研究 [J]. 中国工业经济, 2018(12): 152–169.  
( Zhou Ze-jiang, Ma Jing, Hu Liu-fen. Research on risk offset effect of executive compensation in incentive system design [J]. *China Industrial Economy*, 2018(12): 152–169. )

(上接第 752 页)

[10] Cordes C L, Dougherty T W. A review and an integration of research on job burnout [J]. *Academy of Management Review*, 1993, 18(4): 621–656.

[11] Innstrand T S, Langballe M E, Espnes A G, et al. Positive and negative work-family interaction and burnout: a longitudinal study of reciprocal relations [J]. *Work & Stress*, 2008, 22(1): 1–15.

[12] Asad N, Khan S. Relationship between job-stress and burnout; organizational support and creativity as predictor variables [J]. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 2003, 18: 3–4.

[13] Darvishmotevali M, Altinay L, Gevita G. Emotional intelligence and creative performance: looking through the lens of environmental uncertainty and cultural intelligence [J]. *International Journal of Hospitality Management*, 2018, 73: 44–54.

[14] 李育辉, 王桢, 黄灿炜, 等. 辱虐管理对员工心理痛苦和工作绩效的影响: 一个被调节的中介模型 [J]. 管理评论, 2016, 28(2): 127–137.  
( Li Yu-hui, Wang Zhen, Huang Can-wei, et al. The effects of abusive supervision on psychological distress and job performance: a moderated mediation [J]. *Management Review*, 2016, 28(2): 127–137. )

[15] Netemeyer R G, Boles J S, McMurrian R. Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1996, 81(4): 400–410.

[16] 李超平, 时勘. 分配公平与程序公平对工作倦怠的影响 [J]. 心理学报, 2003, 35(5): 677–684.  
( Li Chao-ping, Shi Kan. The influence of distributive justice and procedural justice on job burnout [J]. *Acta Psychologica Sinica*, 2003, 35(5): 677–684. )

[17] Farmer S M, Tierney P, Kung-Mcintyre K. Employee creativity in Taiwan: an application of role identity theory [J]. *Academy of Management Journal*, 2003, 46(5): 618–630.

[18] Wong C S, Law K S. The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: an exploratory study [J]. *The Leadership Quarterly*, 2002, 13(3): 243–274.