

doi: 10.15936/j.cnki.1008-3758.2015.05.006

企业高层管理者战略领导能力、 企业绩效及相互关系研究

任嵘嵘, 邢 钢

(东北大学秦皇岛分校 管理学院, 河北 秦皇岛 066004)

摘 要: 针对近年来企业高层管理者战略领导能力构建的迫切要求,以文献分析及问卷调查相结合的方法,探测企业高层管理者战略领导能力的不同维度,并据此进一步研究了企业高层管理者战略领导能力与企业绩效之间的关系。研究表明:在企业高层管理者的五项能力维度中,愿景能力、战略执行能力、关系能力三项对企业整体绩效具有显著的正向影响,而另外两个维度即战略决策能力及战略驱动能力对企业总体绩效的影响却不显著。

关 键 词: 企业; 高层管理者; 战略领导能力; 企业绩效

中图分类号: C 936; F 272.1 **文献标志码:** A **文章编号:** 1008-3758(2015)05-0474-07

Study on the Correlations Between Top Administrative Managers' Strategic Leadership and Corporate Performance

REN Rong-rong, XING Gang

(School of Management, Northeastern University at Qinhuangdao, Qinhuangdao 066004, China)

Abstract: In view of the urgent need to construct the strategic leadership for top administrative managers in recent years, this study aims at probing the leadership dimensions of top administrative managers through literature review and questionnaire survey. Furthermore, the relationship between leadership and corporate performance is also investigated. The results show that among the five leadership dimensions, vision, strategy implementation and relationship building exert a positive effect on corporate performance. However, the other two dimensions, which are strategic decision-making and strategic driving, do not predict corporate performance significantly.

Key words: corporation; top administrative manager; strategic leadership; corporate performance

自 20 世纪 80 年代中期,管理学界对于领导理论的研究开始从“管理型领导”向“战略型领导”转变^[1]。相对于中下层的领导者,高层领导者在知识获取、资源拥有方面具有相对优势,其决策的结果将对组织产生更深远的影响。战略领导能力是高层管理者从战略目标的实现及组织绩效达成的角

度诠释领导者能力的理论体系。然而在领导力的研究文献中仅有 5% 的成果是针对高层管理者展开^[2]。一些研究结果显示,高层管理者对企业绩效目标的达成非常重要;而有些学者则持反对的观点,认为高层管理者对于组织业绩影响不大^[3]。尽管很多文献都一致认同高层管理者对于组织业绩

收稿日期: 2015-03-10

基金项目: 教育部人文社会科学青年基金资助项目(11YJC630168)。

作者简介: 任嵘嵘(1975-),女,河北秦皇岛人,东北大学副教授,管理学博士,主要从事战略管理、领导能力研究;邢 钢(1978-),男,河北秦皇岛人,东北大学副教授,主要从事评价与多属性决策研究。

非常重要,但是对于高层管理者的哪些战略领导能力能够对业绩起作用,以及这些战略领导能力如何影响组织业绩这些问题尚未得出清晰的答案。

因此本文旨在对高层管理者对企业绩效的影响路径与作用机理进行探求,以期为企业实践提供指导,对战略领导能力理论的扩展有所助益。

一、研究现状与评述

1. 战略领导能力研究现状

在传统的组织行为学中,领导能力主要集中于个人对小部分工作群体之间的关系,并且提供了有限的知识去寻找战略领导能力。与其对应的是在战略管理文献中提出的战略领导能力主要是由企业高层管理者提供。他们在组织中负责确定企业的长远发展目标、发展方向并整合企业内部的资源保证目标的实现。Sosik等(2005)认为企业高层管理者所具有的战略特质,使他们能够制定决策并在危急关头保证战略的正确执行^[4]。企业高层管理者应具有战略性视野,通过对企业内外部环境分析与判断,采取过程和结果导向并重的战略决策,将企业的过去、现在和未来有机地衔接起来。

企业高层管理者战略领导能力是很难把握的研究变量,但由于它的重要性而不得不去加以关注。作为介于市场与组织之间的中间人,企业高层管理者同时发挥多种机能,既要市场变化中挖掘可盈利的潜在机会,承担相应的风险,还必须利用机会,承担着资源整合、管理、协调等多种职能角色,将创建企业愿景、制定战略决策、确定组织结构、监测并控制生产和经营等内部管理活动有机连接。内部活动还包括企业文化的维系,以及甄选与培养企业的接班人。这些职能任务要求高层管理者同时扮演不同的角色,以满足高层管理者在战略、营销、财务及人力资源等职能领域的要求。

高层管理者个人特质、知识和技能所构成的能力的差异各不相同。基于此,Hooijberg(1997)提出战略领导能力包括对复杂事务的系统认知能力、处理不确定性事务的能力及对组织的影响能力^[5]。Sosik(1999)等人提出IT领域高管的战略领导能力应包括:联系、鼓励、观察、执行、适应、培养等方面能力^[6]。Kimberly(1994)^[7]从战略领导本质的层面上,对领导者需要的领导品质进行了研究,提出了战略领导的本质是适应能力、吸收

能力和管理智慧。

2. 战略领导能力与企业绩效

在21世纪经济全球化的大背景下,增加公司的价值和竞争优势是一个复杂的、具有挑战性的、知识密集型的任务,它包括了三个因素的相互作用:动态环境、创新的组织系统、战略领导力^[8]。其中,战略领导力对动态环境及组织创新两个因素之间的关系具有调节作用。Rubina对战略能力与企业绩效进行了研究,并得出结论:效率、创新、人力资源素质三个要素对公司绩效有潜在的影响;公司的效率与创新这两个因素对人力资源素质与企业绩效之间的关系具有部分调节的作用^[9]。

企业高层管理者的战略领导能力对组织的整合、组织的发展与运作具有关键作用,是影响企业绩效的重要因素之一。这一领域已存在大量有价值的研究,但战略领导力与绩效之间的关系复杂而又间接,中间存在时滞效应,战略领导力与绩效之间的关系在理论上没有得到明确验证,所以本文尽量通过实证性的研究去剖析其中的作用机理。

二、模型构建

Hart & Quinn(1993)^[10]提出企业高层管理者是一个广泛的角色组合体,包括制定企业愿景、决策分析、对下属进行激励和战略实施等整个战略管理过程,其能力存在于整个竞争价值框架之中,企业家在企业战略管理各个阶段中体现出一种独特的思考型实践领导能力。为了进行纵深探究,作者借鉴了刘进(2011)^[11],任嵘嵘(2009)^[12]等人开发的量表,确定在中国文化背景下企业高层管理者战略领导能力应该从关系能力、愿景能力、战略执行能力、战略选择能力、战略驱动能力5个维度来衡量,并最终确定了65个次级指标以对战略领导能力的5个维度作初步的诠释。据此设计了《企业高层管理者战略领导能力探求问卷》,并将问卷通过长江商学院MBA的学生在其同学中展开调查。由企业的高层领导对所列的65个指标按照重要性排序,然后归到这5个维度中。本次共发放问卷200份,回收了173份,其中有效问卷135份。通过排序,得到了企业高层管理者战略领导能力的各评价维度。本文问卷是作者在进行大量文献分析的基础上自行设计,为了保证问卷的信度,运用SPSS 20.0进行测量。结果显示,问卷的Cronbach's α 可靠性系数为

0.905, 标准化后的系数为 0.907; 各维度分量表的 Cronbach's α 系数也全部大于 0.65 的通用标准。本文主要运用验证性因子分析来检验问卷的

建构效度, 这样既具有逻辑的可操作的特质, 而且当用调查资料来证明问卷模式的可接受性时又具有统计的特质, 如图 1 所示。

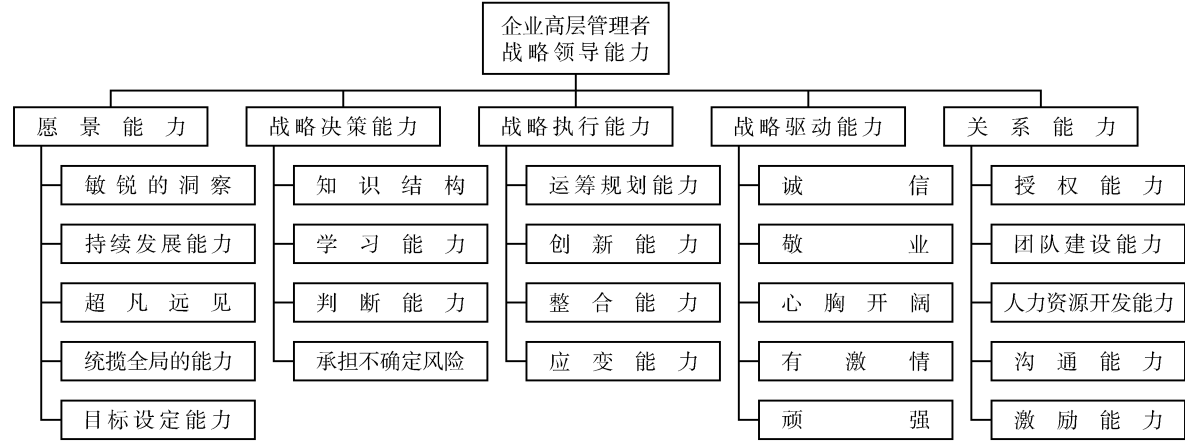


图 1 企业高层管理者战略领导能力解构

已有研究发现魅力型领导或者权变型领导在组织承诺、员工满意度、领导评价的员工个人业绩等方面呈正相关关系^[13]。对于工作绩效的衡量量表方面, 本文在理论分析的基础上集中了专家建议, 同时借鉴平衡计分法的思想设计了反映企业绩效各维度的次级指标。借鉴已有成果所阐释的盈利能力、成长潜力、员工满意 3 个概念, 并通过专家意见设计了反映工作绩效各维度的次级指标。企业绩效主要采用战略绩效, 包括财务绩效和非财务绩效。财务绩效包括盈利能力和成长潜力, 非财务绩效包括员工满意, 如图 2 所示。对于该部分的数据, 由被调查者的主观感知来确定。

对工作绩效的影响提出相应的假设。

假设 1: 企业高层管理者愿景能力与盈利能力、成长潜力、员工满意、综合绩效正相关。

愿景能力主要指定义并阐明企业的根本目标和未来方向, 为了完成这一角色, 企业高层管理者必须花费大量时间来了解和研究当前的社会、经济和技术趋势, 在这个过程中, 企业高层管理者从环境中挑选相关信息并为组织制定一个合适的目标。

假设 2: 企业高层管理者战略决策能力与盈利能力、成长潜力、员工满意、综合绩效正相关。

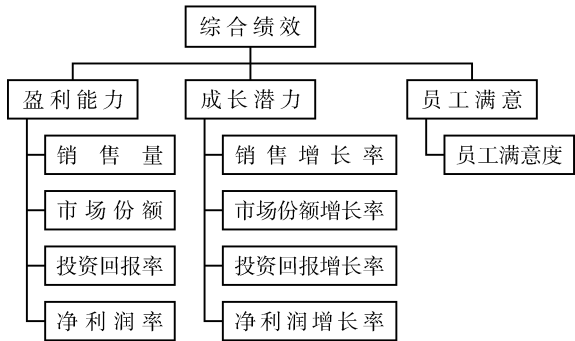


图 2 企业高层管理者绩效衡量图

三、实证分析

1. 提出假设

正是由于企业高层管理者战略领导能力的存在, 才使得企业绩效存在差异^[14]。因此从探明的战略领导能力的 5 个维度入手, 对战略领导能力

假设 3: 企业高层管理者战略执行能力与盈利能力、成长潜力、员工满意、综合绩效正相关。

任务实施的角色需要 CEO 通过影响下属决定和给最重要的活动分配资源等方式来关注企业业绩和社会责任。有效的执行官能够通过同时承

担这四种角色而展现高水平的行为复杂性。

假设 4：企业高层管理者战略驱动能力与盈利能力、成长潜力、员工满意、综合绩效正相关。

战略驱动能力能够帮助企业高层管理者保持与下属的联系并且鼓励员工。通过给“有新的目标和抱负的追随者”提供有挑战性的任务和创造“激动人心的氛围”等行为^[17]，企业高层管理者能够通过有激励性的言语鼓励员工前进。因此，在有很强激励能力的企业高层管理者领导下，员工能够更好地了解领导的意图，认同领导的价值观，并明确自身的任务和价值。他们会表达高水平的组织承诺，将组织的支持看成是一个整体，并对组织的公正性持正面的态度。

假设 5：企业高层管理者关系能力与盈利能力、成长潜力、员工满意、综合绩效正相关。

高层管理者的关系能力与企业的发展密切相关，它有利于高层管理者与合作伙伴之间形成相互信任关系，从而降低企业间的交易成本，建立企业竞争优势的能力^[18]，同时激励员工更加积极地实现组织的目标^[19]，有利于抓住学习机会，追求更高的效率。

实证研究结果表明，那些能够展现出多重领导角色的领导者对组织绩效有较大的影响^[20]。与另外一些研究结论相一致的是业绩好的经理拥有高复杂性的认知能力^[21]，并且能够使用多元参

考框架来解决问题。Dension 等(1995)也发现业绩好的执行官比业绩差的执行官在组织中扮演的角色更多样^[22]。

2. 回归分析验证

本文采取 Baron & Kenny(1986)的研究框架，采用层次回归来验证企业高层管理者能力的各个维度与企业绩效之间的关系。当自变量之间有较高的相关，其中一个自变量的独特贡献难以确定的情况下，通过层次回归可以考察在排除了其他变量的贡献的情况下，该变量对回归方程的贡献。本文将高层管理者的战略领导能力分成两部分：与工作内容相关的能力：(愿景能力、战略决策能力、战略执行能力)；与个人因素相关的能力(关系能力、战略驱动能力)。将企业绩效进行整合(盈利能力、成长潜力和员工满意)，分三步进行回归：

第一步，将企业高层管理者工作内容相关的能力(盈利能力、成长潜力和员工满意)作为自变量，以企业的绩效为因变量进行回归。

第二步，将企业高层管理者个人因素相关的能力(关系能力、战略驱动能力)作为自变量，以企业的绩效为因变量进行回归。

第三步，将企业高层管理者的战略领导能力(五项因素结合)为自变量，以企业的绩效为因变量进行回归，结果如表 1 所示。

表 1 战略领导能力对绩效层次回归汇总表

战略领导能力	盈 利 能 力		成 长 潜 力		员 工 满 意		综 合 绩 效	
	系数	T 检	系数估	T 检	系数估	T 检	系数估	T 检
	估计值	验值	计值	验值	计值	验值	计值	验值
愿景能力	0.217	0.990	0.495***	3.423	-0.156	-1.005	0.304**	2.137
战略决策能力	0.263	1.345	-0.069	-0.549	0.173	1.593	0.063	0.467
战略执行能力	-0.579***	-5.536	-0.226	-1.536	-0.365***	-2.719	-0.485***	-3.691
战略驱动能力	-0.041	-0.366	-0.109	-0.810	0.129	1.105	-0.017	-0.192
关系能力	0.371***	3.424	-0.089	-0.825	0.492***	4.357	0.185*	1.871
已解方差	0.527		0.284		0.491		0.372	
调整后方差	0.475		0.232		0.435		0.334	
F 检验	8.733***		3.703***		7.769***		5.562***	

注：*、**、*** 表示变量分别在 0.1、0.05、0.01 水平上显著，下同。

从绩效的角度来分析各项战略领导能力：

(1) 从盈利能力的视角进行分析，战略执行能力和关系能力对于企业的盈利能力影响最为显著。黄亮(2009)提出战略执行能力是高层管理者通过建立战略共识、推动战略协同和实施战略控制等活动把组织战略规划的结果转化为优越的组

织绩效所需要的能力，此结论与其研究成果相吻合^[23]。

(2) 从成长潜力的视角进行分析，仅愿景能力对于企业的成长潜力的影响最为显著。Westley & Mintzberg(1989)曾提出：领导要对未来组织状态给予想象，能有效地描述愿景并将该

愿景传递给追随者;追随者将其愿景在实践中予以诠释,此结论与其研究成果相吻合^[24]。

(3) 从员工满意的视角进行分析,战略执行能力与关系能力对于员工满意最为显著。

(4) 从企业整体绩效的视角进行分析,愿景能力、战略执行能力和关系能力对于企业的综合绩效有显著的影响。

从检验的结果来看战略决策能力与战略驱动能力对于总体绩效与各分项均没有显著的影响。究其原因,可能是这两项能力并不直接作用于企业绩效及绩效的各个方面,而是作为催化剂对于其他能力的提升具有间接的影响。

从战略领导能力的角度分析绩效:

(1) 企业高层管理者的愿景能力与成长潜力、综合绩效呈正相关关系。其中愿景能力对于企业成长潜力的影响最大,同时这部分能力在综合绩效中同样予以体现,因此假设 1 得到部分验证。

(2) 企业高层管理者战略决策能力与盈利能力、成长潜力、员工满意、综合绩效无显著直接影响,假设 2 未被验证。其主要原因是战略决策无法直接体现,需通过决策的内容作深入的分析。

(3) 企业高层管理者战略执行能力与盈利能力、员工满意及综合绩效呈正相关关系。战略执行能力属当前操作层面的事务,对于企业成功与员工满意有直接的影响,而与企业的成长潜力没有显著的影响,假设 3 得到部分验证。

(4) 企业高层管理者战略驱动能力与盈利能力、成长潜力、员工满意、综合绩效均无显著影响。战略驱动能力具有一定的间接性,无法直接对哪

一项绩效产生影响,它会与其他能力融合,产生间接的影响,因此假设 4 未得到验证。

(5) 企业高层管理者关系能力与盈利能力、员工满意、综合绩效正相关。此结论也符合管理学的一般逻辑。关系能力影响着员工的满意度,导致企业盈利能力与综合绩效的提升,关系能力对于企业的成长潜力暂时没有显著影响,因此假设 5 得到部分验证。

3. 典型相关验证

虽然企业高层管理者战略领导能力中有些因素对于企业的绩效影响并不显著,但不是没有影响,所以在此需要进行整体地考虑。所以笔者试图通过典型相关分析来进一步检验战略决策能力与战略驱动能力对于总体绩效及各分绩效的影响。

通过笔者采用典型相关分析 (canonical correlation analysis) 的方法对企业高层管理者战略领导能力及企业绩效之间的相关关系来反映两组指标之间的整体相关性。典型相关分析借用主成分分析降维的思想,对每一组变量分别寻找线性组合,使生成的新的综合变量能代表原始变量大部分的信息;同时,与由另一组变量生成的新的综合变量的相关程度最大,这样一对新的综合变量称为第一对典型相关变量,并使各对典型相关变量之间互不相关^[25]。

将企业高层管理者战略领导能力的 5 个维度(愿景能力、战略决策能力、战略执行能力、战略驱动能力、关系能力)作为控制变量,设定为 x_1, x_2, x_3, x_4, x_5 ; 将企业绩效的 3 个维度(盈利能力、成长潜力、员工满意)作为效标变量,分别设定为 y_1, y_2, y_3 , 进行典型相关分析,结果如表 2 所示。

表 2 战略领导能力与企业绩效典型相关分析

控制变量	典 型 因 素			效标变量	典 型 因 素		
	α_1	α_2	α_3		β_1	β_2	β_3
x_1 愿景能力	-0.531	1.248	-0.262	y_1 盈利能力	0.469	0.911	0.518
x_2 战略决策	0.354	0.373	0.189	y_2 成长潜力	-0.602	0.327	-0.788
x_3 战略执行	-0.517	1.408	-0.658	y_3 员工满意	0.791	-0.519	-0.651
x_4 战略趋动	0.495	-0.267	0.046				
x_5 关系能力	0.851	-0.175	-0.183				
x 变量	39.500	19.600	13.700	抽出变异	33.200	31.200	33.600
百分比重叠	7.100	1.200	6.800	百分比重叠	13.600	6.600	4.600
				P^2	0.397	0.206	0.155
				P	0.531***	0.495***	0.378***

根据分析结果建立三个模型,具体如下:
模型 1: $-0.531x_1 + 0.354x_2 - 0.517x_3 +$

$0.495x_4 + 0.0851x_5 = 0.469y_1 - 0.602y_2 - 0.791y_3$

模型 2： $1.248x_1 + 0.373x_2 + 1.408x_3 - 0.267x_4 - 0.175x_5 = 0.911y_1 + 0.327y_2 - 0.519y_3$

模型 3： $-0.262x_1 + 0.189x_2 - 0.658x_3 + 0.046x_4 - 0.183x_5 = 0.518y_1 - 0.788y_2 - 0.651y_3$

根据分析结果画出典型相关的路径图,如图 3 所示。

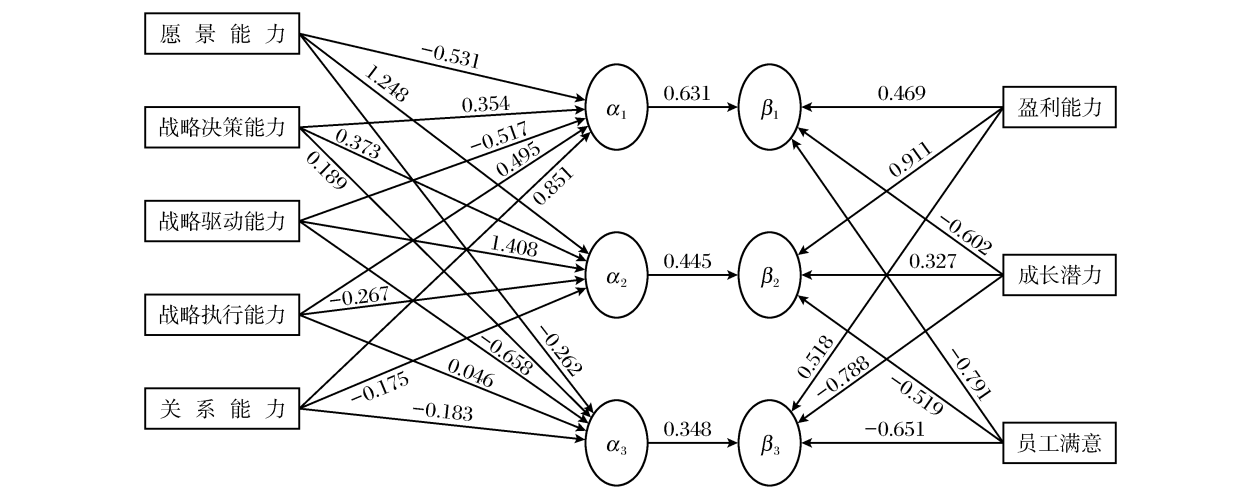


图 3 战略领导能力与绩效典型相关分析路径图

在高层管理者战略领导能力与绩效的典型相关分析中,出现了典型变量的相关系数与其在典型变量上的系数符号相反的结果,看似矛盾,其表现与回归分析中的多重共线性相类似,在多变量之间紧密相关的情况下是可以接受的。从图 3 中的路径显示,主要有以下几个结论:

- (1) 在企业高层管理者战略领导能力与绩效的典型相关模型中,三个典型相关系数分别为 0.631、0.445、0.348;相关系数达到显著性水平 ($P<0.01$)。这意味着企业高层管理者战略领导能力通过 3 个典型因素对企业绩效效标变量产生影响。
- (2) 控制变量的典型因素 α 对效标变量的典型因素 β 总变异量的 72.8%,解释分别为 39.5%、19.6%、13.7%,而效标变量的典型因素对控制变量的解释分别为 33.2%、31.2%、33.6%。
- (3) 三个典型相关控制变量与效标变量的重叠部分分别为 7.1%、1.2%、6.8%,所以控制变量通过三个典型因素对效标变量总变异量的解释为 13.6%、6.6%、4.6%。重叠部分共计 15.1% (7.1%+1.2%+6.8%),也就是说企业高层管理者的愿景能力、战略决策能力、战略执行能力、战略驱动能力、关系能力这 5 个控制变量经由第一、第二、第三个典型因素一共可以解释企业盈利能力、企业成长潜力、员工满意 3 个绩效指标解释全部绩效的 72.8% (39.5%+19.6%+13.7%)。

(4) 通过回归分析发现,假设 2 及假设 4 中提出的战略决策能力与战略驱动能力对于绩效影响并不显著,然而通过典型相关分析可以发现:战略决策是基于决策者自身对环境的预期,并非企业所面临的真实环境,而在进行战略绩效的评价时采用的是现实的绩效,因此在测量时出现预测与现实结果不一致的情况。这一成果在刘进、揭筱纹的研究中得到证实^[25]。

四、研究结论

本文通过专家意见法及问卷调查法对企业高层管理者的战略领导能力与企业绩效的构成因素进行探求,通过层次回归与典型相关分析对企业高层管理者战略领导能力与工作绩效进行了解析。研究结果表明:企业高层管理者愿景能力与成长潜力、综合绩效正相关;企业高层管理者战略决策能力与盈利能力、成长潜力、员工满意、综合绩效无显著直接影响;企业高层管理者战略执行能力与盈利能力、员工满意、综合绩效正相关;企业高层管理者战略驱动能力与盈利能力、成长潜力、员工满意、综合绩效无显著直接影响;企业高层管理者关系能力与盈利能力、员工满意、综合绩效正相关。

在企业高层管理者的五项能力维度中,愿景能力、战略执行能力、关系能力三项对企业整体绩效具有显著的正向影响。而另外两个维度战略决

策能力及战略驱动能力对企业总体绩效的影响却不显著,但对于企业绩效的重要性却不可忽视,因此通过典型相关分析进一步探明影响,以期为企业管理实践提供指导,对战略领导能力理论的扩展有所助益。

参考文献:

- [1] House R J, Aditya R N. The Social Scientific Study of Leadership: Quo Vadis? [J]. Journal of Management, 1997,23(3):409-473.
- [2] Zaccaro S J, Horn Z N J. Leadership Theory and Practice: Fostering an Effective Symbiosis [J]. The Leadership Quarterly, 2003,14(6):769-806.
- [3] Meindl J R, Ehrlich S B, Dukerich J M. The Romance of Leadership[J]. Administrative Science Quarterly, 1985, 30(2):78-102.
- [4] Sosik J J. The Role of Personal Values in the Charismatic Leadership of Corporate Managers: A Model and Preliminary Field Study[J]. The Leadership Quarterly, 2005,16(2):221-244.
- [5] Hooijberg R, Hunt J G, Dodge G E. Leadership Complexity and Development of the Leaderplex Model [J]. Journal of Management, 1997,23(3):375-408.
- [6] Sosik J J, Megerian L E. Understanding Leader Emotional Intelligence and Performance the Role of Self-other Agreement on Transformational Leadership Perceptions[J]. Group & Organization Management, 1999,24(3):367-390.
- [7] Black J A, Boal K B. Strategic Resources: Traits, Configurations and Paths to Sustainable Competitive Advantage[J]. Strategic Management Journal, 1994,15 (S2):131-148.
- [8] Matzler K, Bailom F, Hinterhuber H H, et al. The Asymmetric Relationship Between Attribute-level Performance and Overall Customer Satisfaction: A Reconsideration of the Importance-performance Analysis [J]. Industrial Marketing Management, 2004,33(4):271-277.
- [9] Rubina M. Results Based Strategic Leadership: Strategic Leadership and Determinants of Firm Performance[D]. Albany: School of Business, State University of New York, 2006.
- [10] Hart S L, Quinn R E. Roles Executives Play: CEOs, Behavioral Complexity, and Firm Performance [J]. Human Relations, 1993,46(5):543-574.
- [11] 刘进,揭筱纹. 企业家战略领导能力解构研究述评[J]. 江南大学学报:人文社会科学版, 2011, 10(2):64-69.
- [12] 任嵘嵘,杨锡怀,张建波. 基于灰关联的 CEO 战略领导能力评价模型研究[J]. 科技进步与对策, 2009,26(13):154-156.
- [13] Podsakoff P M, MacKenzie S B, Bommer W H. Transformational Leader Behaviors and Substitutes for Leadership as Determinants of Employee Satisfaction, Commitment, Trust, and Organizational Citizenship Behaviors[J]. Journal of Management, 1996,22(2):259-298.
- [14] Ireland D, Hitt A M, David G. Achieving and Maintaining Strategic Competitiveness in the 21st Century: The Role of Strategic Leadership[J]. Academy of Management Executive,1999,13(1):35-41.
- [15] Cannella A A, Monroe M J. Contrasting Perspectives on Strategic Leaders: Toward a More Realistic View of Top Managers[J]. Journal of Management, 1997,23(3):213-237.
- [16] Hambrick D C, Finkelstein S. Managerial Discretion: A Bridge Between Polar Views of Organizational Outcomes [J]. Research in Organizational Behavior, 1987,11(9): 369-406.
- [17] Hart S L, Quinn R E. Roles Executives Play: CEOs, Behavioral Complexity, and Firm Performance [J]. Human Relations, 1993,46(5):543-574.
- [18] Lorenzoni G, Lipparini A. The Leveraging of Inter-firm Relationships as a Distinctive Organizational Capability: A Longitudinal Study[J]. Strategic Management Journal, 1999,20(4):317-338.
- [19] 王辉,武朝艳,张燕,等. 领导授权赋能行为的维度确认与测量[J]. 心理学报, 2009,40(12):1297-1305.
- [20] Streufert S, Swezey R W. Complexity, Managers, and Organizations[M]. New York:Academic Press, 1986.
- [21] Denison D R, Hooijberg R, Quinn R E. Paradox and Performance: Toward a Theory of Behavioral Complexity in Managerial Leadership [J]. Organization Science, 1995,6(5):524-540.
- [22] 黄亮,张建琦. 企业家战略执行能力的内涵: 来自中小民营企业家的证据[J]. 软科学, 2009,23(9):97-101.
- [23] 贾良定,唐型,李宗卉,等. 愿景型领导:中国企业家的实证研究及其启示[J]. 管理世界, 2004(2):84-96.
- [24] 王尉东,宋伟,宋晓燕. 产业知识基础与企业创新关系研究:基于高技术产业典型相关分析[J]. 科技管理研究, 2014,34(11):7-10.
- [25] 刘进,揭筱纹. 企业家战略领导能力,战略决策机制与企业绩效关系的实证研究[J]. 经济经纬, 2012(6):87-91.

(责任编辑:王 薇)