

治理人监督与战略绩效信息偏误的情境依赖^①

程新生^{1,2}, 李海萍³

(1. 南开大学公司治理研究中心, 天津 300071; 2. 南开大学商学院, 天津 300071;
3. 北京石油化工学院经济管理学院, 北京 102627)

摘要: 将治理人、经理人以及制度环境多个要素纳入一个系统, 以代理理论为基础, 仿真模拟权力发展和惩罚力度两种环境因素对治理人监督与经理人操纵战略绩效信息行为间的交互过程的影响。研究发现, 1) 经理人处于权力累积阶段时, 无论惩罚制度如何, 治理人适合选择监督强度的小幅度变化, 由此带来的战略绩效信息偏误程度最小; 2) 经理人处于权力稳定阶段时, 如果惩罚力度较大, 治理人适合选择监督强度的小幅度变化; 而惩罚力度较小时, 则适合选择监督强度的中等幅度变化; 3) 对权力累积阶段的经理人同时施以高水平的惩罚力度与大幅度的监督强度变化对经理人操纵战略绩效信息存在正向刺激作用, 对于权力稳定阶段的经理人来说, 则恰好相反。

关键词: 治理人监督; 战略绩效信息偏误; 权力发展; 惩罚力度; 多智能体仿真模型

中图分类号: F224.3 **文献标识码:** A **文章编号:** 1007-9807(2011)10-0001-10

0 引言

公司治理问题受到了广泛的关注, 特别是治理人(投入关键资源并承担风险的股东、董事会)的治理行为受到关注, 例如多年来进行的有关董事会为代表的治理主体有效性的研究^[1-4]。在实践中, 公司治理表现较好的一些公司, 却在时隔较短的时间内出现虚假财务报告、倒闭等事件^[5], 由此, 很多学者开始关注治理人的治理行为。之前的研究隐含着一个假设: 如果以董事会为主体的治理人能够很负责地承担起对股东的受托责任, 那么治理的结果就是有效的。然而, 治理过程本身是复杂的, 包括治理人、被治理人、环境等多个要素。人是系统的重要组成部分, 存在各种行为反应^[6]。治理有效性除了受治理人影响之外, 还受到其他因素的影响。

战略绩效信息是治理人与经理人异常关注的焦点^[7], 从而引起他们的行为反应, 而经理人操纵战略绩效信息又是治理失效的一个重要体现^[8], 由此提出疑问, 在治理人本身能够负责地对经理人进行监督的前提下, 哪些因素会促使经理人去操纵战略绩效信息? 带来的战略绩效信息偏误程度如何?

拟从治理人监督与高层管理者操纵战略绩效信息二者的关系进行分析, 基于动机视角提出权力发展和惩罚力度两个重要的制度因素, 运用多智能体仿真模拟, 研究制度因素不同水平下治理人监督强度的变化幅度与战略绩效信息偏误^②水平的关系。

贡献和研究价值在于, 1) 将治理人、被治理人以及制度环境多个要素纳入一个系统, 并考虑他们的交互作用, 仿真模拟制度环境因素对治理

① 收稿日期: 2010-10-14; 修订日期: 2011-01-03。

基金项目: 国家自然科学基金资助项目(71072095; 70771048); 国家社科重大资助项目(10ZD&035); 教育部人文社会科学重点研究基地重大资助项目(2009JJD630001); 国家自然科学基金重点资助项目(71132001)。

作者简介: 程新生(1963—), 男, 山西大同人, 博士, 博士生导师。E-mail: xinsheng86@126.com

② 战略绩效信息偏误指的是由经理人为了自己的利益对战略绩效信息进行操纵而产生的偏差, 不包括客观环境变化导致的偏差。

效果的影响过程,丰富了有关治理有效性的研究成果;2)找出适用于治理人对经理人进行监督的制度条件,对企业实践具有重要的参考价值。

1 理论分析与问题提出

治理人监督与经理人战略绩效信息操纵行为之间存在复杂的相互作用关系,包括二者间的相互制约以及权力发展、惩罚力度等制度环境对这种相互制约关系的影响,如图1所示。

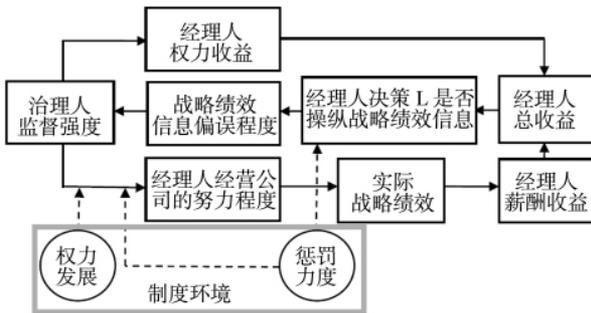


图1 治理人监督与经理人战略绩效信息操纵的关系模型

Fig. 1 The relation between governor supervision and manager manipulating strategic performance information

1.1 治理人监督行为与经理人战略绩效信息操纵间的交互作用关系

治理人与经理人的交互关系包括治理人的监督行为影响着经理人的总收益以及经理人的战略绩效信息操纵行为对治理人监督行为的影响。

1.1.1 治理人监督行为影响着经理人的总收益

代理理论认为,治理人肩负着保护股东财富的受托责任,存在的目的就是监督经理人^[9],治理人监督强度影响着经理人的总收益,包括薪酬收益和权力收益。

1) 治理人监督强度对经理人薪酬收益的影响. 监督强度与偷懒呈彼消此长的关系. 因为当治理人监督强度变大时,经理人意识到自己被发现有偷懒的可能性会增加^[10],为了避免惩罚会提高自己的努力程度. 由此,治理人监督强度的变化通过影响经理人经营公司的努力程度,继而影响到公

司的实际战略绩效. 评价高层管理者绩效是治理人监督活动的一个重要方面^[11],在治理人评价经理人工作绩效时,公司绩效^③经常被用作经理人业绩的替代变量^[12],所以,沿着“治理人监督强度—经理人经营公司的努力程度—公司实际战略绩效—经理人薪酬收益”这一影响链(见图1),治理人监督强度变化对经理人的薪酬收益存在影响。

2) 治理人监督强度对经理人权力收益的影响. 除了薪酬收益之外,经理人的总收益还包括权力收益. 因为治理人监督强度变化的结果实际上就是对经理剩余控制权^④的更大授予或收紧. 当经理人的贡献越大,授予他的剩余控制权就越多,反之就越少. 经理人利用这种剩余控制权可以为自己带来各种私有的物质收益,如投资收益等. 同时,剩余控制权本身具有激励作用,例如,满足了经理施展其才能的自我实现的需要;满足控制他人的权力需要;享受“在职消费”^[13]等. 这样,治理人的监督强度又会影响经理人的权力收益。

治理人监督强度对经理人薪酬收益和权力收益的影响决定了经理人有动机去影响治理人的监督强度的提高。

1.1.2 经理人的战略绩效信息操纵行为对治理人监督行为的影响

除了动机之外,经理人影响治理人监督强度的提高还必须具备一定的条件,这些条件则起源于治理人监督强度提高的依据. 现有文献表明,治理人监督强度提高的切入点表现在几个方面,公司绩效变差^[7,14]、重组、接管等公司所有权买卖事件发生^[15]以及管理层更换^[16]等. 其中,公司重组、接管等事件往往继续绩效变差之后可能发生的现象之一^[14],而且治理人更换高层管理者旨在尝试纠正公司破产倾向^[17]. 所以,接管、管理层解聘等特殊事件发生是公司战略绩效变差不断恶化的结果. 这样,相对来说,公司战略绩效变差是治理人监督强度提高的常见切入点。

③ 公司绩效的衡量已经由原来单一的财务指标发展到包含非财务指标在内的战略绩效(e. g., Rodney E Smith, William F Wright 2004),而且很多公司的薪酬契约都将非财务指标作为绩效考核的一部分(e. g., Core, et al, 2003; Said, et al, 2003; Hassan R. HassabElnaby et al 2005).

④ 经理控制权是契约控制权和剩余控制权等的综合体,其中契约控制权是指能在事前契约加以明确的控制权力,即在契约中明确规定的契约方在什么情况下具体如何使用的权力;剩余控制权则是指那种事前没有在契约中明确界定如何使用的权力,如生产经营权等(Hart & Moore, 1990).

然而,信息不对称的存在使得治理人处于信息劣势,经理人、部门经理等是治理人决策信息的主要提供者,并且这些信息提供者相互依赖,缺乏独立性,因此,在信息传递过程中,经理人享有过滤信息的主权。同时,公司战略绩效信息的获取是治理人对经理人业绩评价的重要前提,而且以战略为导向,公司绩效已经从早期的单一的财务绩效演变为包括非财务指标在内的战略绩效。相对比财务指标,非财务指标的不可计量性和主观性使得信息的可靠性不易于被查证。这就为经理人操纵战略绩效信息提供了机会和条件。

因此,一旦公司战略绩效没有达到目标,治理人为了保证自己的收益不受影响可能会选择对战略绩效信息操纵,以影响治理人改变其监督强度的决策。

1.2 制度环境对治理人与经理人交互关系的影响

1.2.1 权力发展

权力发展理论指出权力存在两种类型,一种是制度化的、稳定的权力,另一种是竞争性的、不稳定的权力^[18]。而且,很多研究文献把权力累积和权力稳定视为两个不同的阶段。一般的新任 CEO 权力不稳的特点更加明显和突出;而 CEO 任职时间越长,其权力越稳定^[19]。前者称权力稳定阶段,后者称为权力累积阶段。相对比,当 CEO 处于权力稳定阶段时,CEO 对公司决策的影响越强,越有能力减少上层对自己行为的影响^[28];如果公司战略绩效下降,CEO 也能够或者将其归咎于超出他们能力的不可控因素,或者寻找其他管理人员作为“替罪羊”,以保住自己的职位^[20]。由此,经理人努力程度受治理人监督强度的影响相对小些。而在权力累积阶段,经理人努力程度受治理人监督强度影响相对大些。

1.2.2 惩罚力度

惩罚包括物质惩罚(如降薪)和非物质惩罚(如降职、解聘),本文没有考虑非物质惩罚,因为这种惩罚会结束治理人监督与经理人战略绩效信息操纵的相互作用关系,在本文研究范畴之外。物质惩罚的影响是直接降低经理人的物质收益,而且惩罚力度越大,损失越大。

随着治理人监督强度的提高,经理人偷懒行为被发现的可能性也会增加^[10]。由此,惩罚力度

不同,经理人努力程度对治理人监督强度变化的反应也不一样。另一方面,经理人尽管有动机和条件去操纵战略绩效信息以保证自己的收益,但同时也承担被治理人发现战略绩效信息操纵的风险,而且战略绩效信息操纵越频繁,被治理人发现的可能性就越大,因此,惩罚制度对经理人的信息操纵行为又存在一定的约束作用。

综上所述,治理人监督与经理人战略绩效信息操纵间存在交互作用关系,而权力发展和惩罚力度是影响这种交互关系的两个制度条件。由此提出问题:在特定的权力发展和惩罚制度背景下,治理人选择不同幅度的监督变化,对战略绩效信息偏误的影响趋势是什么(见如图 2)? 具体的,每个变量分为不同水平,权力发展阶段分为两个水平——权力累积和权力稳定;惩罚力度和治理人监督变化幅度分别呈连续变化,代表大、中、小等多个水平。研究各变量不同水平交叉作用下战略绩效信息偏误程度的变化情况。

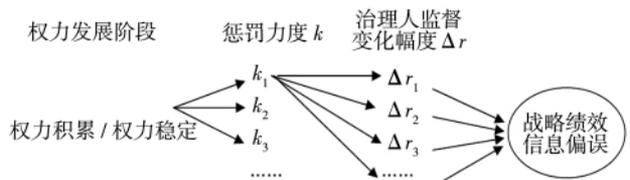


图 2 研究问题示意图

Fig. 2 Research problems frame

2 多智能体模型设定与参数说明

选择多智能体模型的理由有三个:一是治理人监督与经理人操控战略绩效信息之间存在复杂的动态交互作用;二是关键变量客观测度很难,如战略绩效信息包括非财务指标,不易客观计量;三是多智能体模型是一种用于模拟多个主体间交互作用的特别有用的方法^[21],而且研究者对它的应用研究已经从信息学科等领域迅速扩展到社会经济管理领域^[22-24]。

将治理人和经理人分别视为两类智能体展开研究。为了清晰地刻画两类智能体间的交互作用,设定每一类智能体就包含一个主体,忽略掉任何一类智能体内部多个主体间的交互作用。

2.1 智能体行为过程分析

智能体的行为过程如图 3 所示。

初始状态($t = 1$)时,假定经理人智能体不存在对战略绩效信息进行操纵的行为,即 $m(1) = 0$,而且公司战略绩效目标未完成.这样将影响治理人智能体的目标与行为选择(见图3中的①),治理人将获得的实际公司战略绩效与本期的战略绩效目标进行对比,来决定自己在下一期($t = 2$)的监督强度是否变化.而经理人智能体以治理人监督强度的变化作为自己行为选择的依据(见图3中的②),即治理人监督强度的提高或降低会改变经理人的努力程度,结果影响公司的实际战略绩效(见图3中的③).同时,假定经理人知道公司战略绩效是治理人评价自己工作业绩的主要依据,所以,当期($t = 2$)公司的实际战略绩效是否达到目标,会影响经理人向治理人传递战略绩效信息的行为选择(见图3中的④).经理人智能体会基于当期公司实际战略绩效以及预期收益的计算,来确定是否选择战略绩效信息操控行为,结果影响到治理人获得的本期($t = 2$)公司战略绩效信息(见图3中的⑤),继而决定了治理人在下一期($t = 3$)的监督强度的选择(见图3中的⑥),以此循环下去.

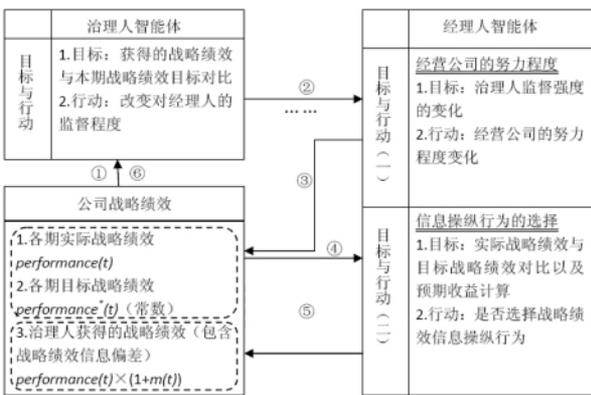


图3 智能体的活动示意图
Fig. 3 Activity of agent

2.2 模型设定

2.2.1 治理人智能体模型设定

1) 策略

治理人智能体存在三种可供选择的策略

A——相对比上一期监督强度 $r(t)$ 提高 $\Delta r_1(t) = \Delta r^* U_{board}(t)$ 个单位;

B——相对比上一期监督强度 $r(t)$ 保持不变;

C——相对比上一期监督强度 $r(t)$ 降低

$\Delta r_2(t) = 0.005$ 个单位(监督程度下降的幅度要小于提高的幅度,并假设下降幅度是个常数).

在任何时刻,根据加强学习理论,智能体依据目标函数改变每种策略被选择的概率.当目标函数 $U_{board}(t) > 0$ 时,策略 C 发生的概率增加;当 $U_{board}(t) = 0$ 时,策略 B 发生的概率增加;当 $U_{board}(t) < 0$ 时,策略 A 发生的概率增加.

Δr 代表监督强度随绩效差距变化的幅度,设定 $r(0) = 0.5$.

$U_{board}(t)$ 代表当期治理人获悉的战略绩效(包括战略绩效信息偏差)与目标绩效间的差值.

2) 目标函数

治理人目标函数设定为本期治理人获悉的公司战略绩效与目标绩效的对比,具体的函数形式为

$$U_{board}(t) = performance(t) \times (1 + m(t)) - performance^* \quad (1)$$

这里 $performance(t)$ 为第 t 期公司的实际战略绩效; $m(t)$ 为第 t 期战略绩效信息偏误程度,用来度量经理人信息操纵行为 $0 \leq m(t) \leq 1$, $performance(t) \times (1 + m(t))$ 则为治理人获取的第 t 期公司战略绩效; $performance^*$ 为公司的战略绩效目标,并将其设定为常数,假定各期的公司战略绩效目标相同.

模型初始状态设定 $m(0) = 0$, $performance(0) = 15$, $performance^* = 20$,故满足 $performance(0) \times (1 + m(0)) < performance^*$,触发治理人智能体监督强度提高.

2.2.2 经理人智能体模型设定

1) 行为选择——经营公司的努力程度

第一,策略

经理人智能体努力程度变化存在三种可供选择的策略

A——相对比上一期努力程度 $e(t)$ 提高 $\Delta e_1(t)$ 个单位;

B——相对比上一期努力程度 $e(t)$ 保持不变;

C——相对比上一期努力程度降低 $\Delta e_2(t)$ 个单位.

$\Delta e_1(t)$ 或 $\Delta e_2(t) = f(U_{manager}^1, k, \pi)$, $U_{manager}^1$ 为经理人的目标函数, k 为惩罚力度, $\Delta e_1(t)$ 努力程度变化呈反双曲线函数关系,即物质惩罚力度与努力程度正相关,并且惩罚力度较低或较高时

努力程度变化相对缓些; π 为两个权力发展阶段下经理人努力程度对治理人监督的反应系数, 当努力程度提高时, 权力累积阶段的 π 值要大些, 而在努力程度降低时, 权力发展的两个阶段 π 值一样。

第二, 目标函数

经理人本期感受到的治理人监督强度的变化, 即治理人本期监督强度与上一期监督强度的对比, 具体的函数形式为

$$U_{manager}^1(t) = r(t) - r(t-1) \quad (2)$$

这里 $r(t)$ 、 $r(t-1)$ 分别为第 t 、 $t-1$ 期治理人对经理人的监督强度, 并且 $r(t) \geq 0$ $t = 0, 1, 2, \dots$ 。

模型初始状态设定 $r(0) = 0.5$ 。

在任何时刻, 根据加强学习理论, 治理人智能体依据目标函数改变每种策略被选择的概率。

$U_{manager}^1(t) > 0$ 时, 策略 A 发生的概率增加, 当

$U_{manager}^1(t) = 0$ 时, 策略 B 发生的概率增加, 当

$U_{manager}^1(t) < 0$ 时, 策略 C 发生的概率增加。

2) 行为选择 —— 战略绩效信息操纵行为

第一, 策略

经理人信息操纵行为选择存在两种可供选择的策略:

A —— 战略绩效信息偏误程度为 0, 即 $m(t) = 0$;

B —— 战略绩效信息偏误程度 $0 < m(t) \leq 1$ 。

第二, 目标函数

当 $performance(t) \geq performance^*$ 时, 治理人智能体选择策略 A 的概率增加; 当 $performance(t) < performance^*$ 时, 治理人首先计算两种策略下的预期总收益, 然后进行对比, 能够使总收益最大的策略发生的概率会增加, 因此, 以总收益作为目标函数。

① 总收益计算

由于经理人的战略绩效信息操控行为选择最终会影响本期经理人的薪酬水平和下一期治理人对经理人的监督强度的变化, 所以, 这里假设预期总收益包括两部分, 本期的薪酬收益和治理人对下一期权力收益的预期。其中, 薪酬收益选择奖金制式的薪酬收益, 而权力收益则与治理人监督强度有关, 并且治理人监督强度越大, 经理人的权力

越小, 由此权力收益就越小。这样, 总收益表示为

总收益 = 薪酬收益 + 权力收益

I. 策略 A 情况下各收益函数计算

当选择策略 A 时, 经理人的薪酬收益和下一期的权力收益都是比较确定的。

薪酬收益具体函数形为

$$Salary_{m=0}(t) = w_0 + \Delta w \times [performance(t) - performance^*] \quad (3)$$

这里 $Salary_{m=0}(t)$ 为第 t 期的薪酬收益, 下角标代表行为选择, m 代表战略绩效信息偏误, w_0 为固定薪酬, Δw 为奖金系数, $performance(t)$ 为第 t 期公司的实际战略绩效, $performance^*$ 为第 t 期公司的战略绩效目标。

权力收益具体函数形为

$$Power_{m=0}(t+1) = [1 - (r(t) + \Delta r_1(t))] \times 100 \quad (4)$$

这里 $Power_{m=0}(t+1)$ 为第 $t+1$ 期预期的权力收益, 下角标代表行为选择, 在战略绩效信息偏误程度为 0 时, 治理人预期下一期治理人提高监督强度 $\Delta r(t)$ 个单位, 由此选择两种监督强度下权力收益的期望值作为预期权力收益。

因此, 总收益的函数形式为

$$income_{m=0} = Salary_{m=0}(t) + Power_{m=0}(t+1) \quad (5)$$

II. 策略 B 情况下各收益函数计算

当选择策略 B 时, 由于经理人的信息操纵行为存在被查出惩罚的风险, 所以, 无论薪酬收益还是权力收益都是一种期望收益。

薪酬收益具体函数形为

$$Salary_{m>0}(t) = w_0 + \Delta w \times [performance(t) \times (1 + m(t)) - performance^*] \times (1 - p_{查出}(t)) + k \times m(t) \times 100 \times p_{查出}(t) \quad (6)$$

这里 $p_{查出}(t)$ 为第 t 期治理人当期信息操纵行为被查出的概率, 它与本期战略绩效信息操纵行为、治理人监督强度以及权力发展阶段有关; k 为物质惩罚力度 $k = 1, 2, \dots$; $k \times m(t) \times 100$ 表示惩罚损失。

权力收益具体函数形为

$$Power_{m>0}(t+1) = \{1 - [r(t) + (r(t) - \Delta r_2(t)) / 2]\} \times 100 \times (1 - p_{查出}(t)) \quad (7)$$

因为治理人预期通过战略绩效信息操控有可能可以减缓下一期治理人的监督强度或者保持监

督强度不变,由此选择两种监督强度下权力收益的期望值作为没有查出战略绩效信息操控行为时的预期权力收益,如果被查出则权力收益为 0.

同样,总收益的函数形式为

$$income_{m>0} = Salary_{m>0}(t) + Power_{m>0}(t + 1) \tag{8}$$

② 策略选择

当 $income_{m=0} \geq income_{m>0}$ 时,策略 A 发生的概率增加; $income_{m=0} < income_{m>0}$ 时,策略 B 发生的概率增加.

2. 2. 3 公司实际战略绩效的计量

公司实际战略绩效与经理人的努力程度以及治理人的监督强度相关,具体函数形式为

$$performance(t) = performance(t - 1) + \delta(t) \times \Delta e(t) + f(r(t)) \tag{9}$$

这里 $\Delta e(t)$ 为第 t 期经理人努力程度的变化值; $\delta(t)$ 为努力程度在第 t 期的边际绩效,设定 $\delta(1) = 100$ 根据边际报酬递减规律,以后逐期边际绩效递减; $f(r(t))$ 为治理人监督强度对公司实际战略绩效的影响,根据已有研究文献,设该函数形式为倒 u 型曲线^[25].

3 仿真结果与分析

利用 VB6.0 编程实现模拟. 为保证结果的稳定性,我们进行了大量的实验,包括参数取值以及循环次数的变化,大量仿真结果都有类似的结论.

3. 1 权力累积阶段

将惩罚力度(k) 设置不同的值,模拟 30 期,观察在治理人选择不同幅度的监督变化时,经理人战略绩效信息操控行为的选择情况,其中 1 代表选择战略绩效信息操纵,0 代表不存在战略绩效信息操纵. 如图 4、图 5 所示,分别列示出惩罚力度 $k = 100$ 和 $k = 200$ 时,在监督强度随绩效差距变化的比例系数为 $\Delta r = 0.05、0.1、0.15$ 三个不同水平下,战略绩效信息偏误程度 $m(t)$ 在各期的变化情况. 可以发现,权力累积阶段,在物质惩罚力度 k 保持不变时, Δr 越大,则战略绩效信息存在偏误的次数越多,这表明当经理人处于积累权力阶段时,如果治理人因绩效变差而大幅度提高监督强度,反而会促使经理人更多的选择信息操纵去

证明自己的领导能力,满足或超出董事会和其他利益相关者们的期望,尽量避免治理人的监督,从而达到不断积累自己权力的目的.

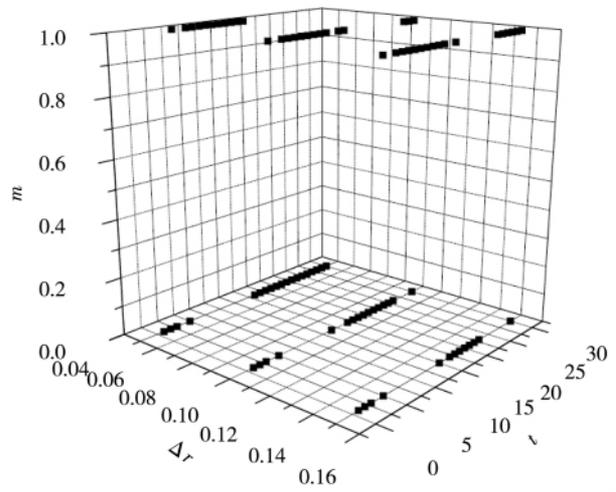


图 4 权力累积 $k = 100$ 时 Δr 不同水平下 m 的变化分布图
Fig. 4 Circulation of power: Trend of m when $k = 100$ and different level of Δr

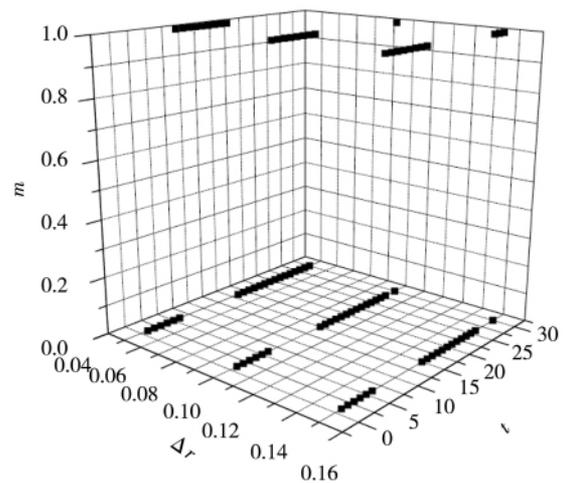


图 5 权力累积 $k = 200$ 时 Δr 不同水平下 m 的变化分布图
Fig. 5 Circulation of power: Trend of m when $k = 200$ and different level of Δr

如图 6 所示,将 Δr 固定在不同的水平($\Delta r = 0.15$ 大幅度变化, $\Delta r = 0.1$ 中等幅度变化, $\Delta r = 0.05$ 小幅度变化),改变惩罚力度 k 的取值,以 30 次实验下战略绩效信息偏误程度的均值水平作为纵坐标. 仿真结果表明无论治理人监督强度变化幅度处于何种水平,随着惩罚力度的提高,经理人的战略绩效信息操纵行为选择都会减少,即战略绩效信息偏误次数减少(图 4 与图 5 相对比,同样可以发现类似的规律),并且当惩罚力度达到一

定水平后, 惩罚力度对战略绩效信息偏误的影响都会出现稳定状态. 相对比, 治理人监督小幅度变化时, 稳定状态出现的相对晚些, 而且不同惩罚力度水平下, 战略绩效信息偏误的选择波动最大, 但是, 无论惩罚力度处于何种水平, 战略绩效信息偏误的均值水平都最低. 这表明, 如果经理人处于权力累积阶段, 比较适合选择监督强度的小幅度变化, 大幅度监督变化反而会促使经理人为了积累权力而去选择更多的战略绩效信息操纵行为.

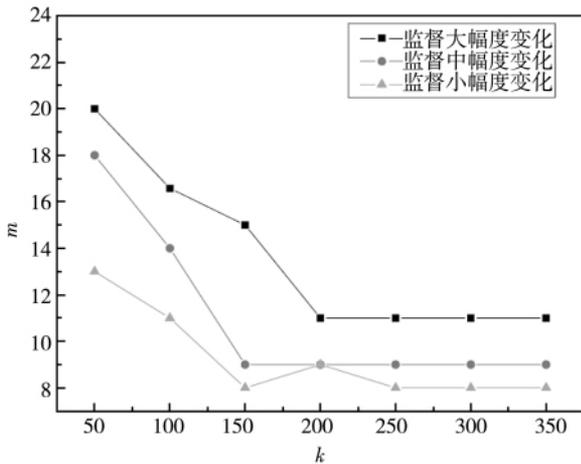


图 6 权力累积 k 变化时, Δr 不同水平下 m 均值变化分布图
Fig. 6 Circulation of power: Trend of average of m when different level of k and Δr

3.2 权力稳定阶段

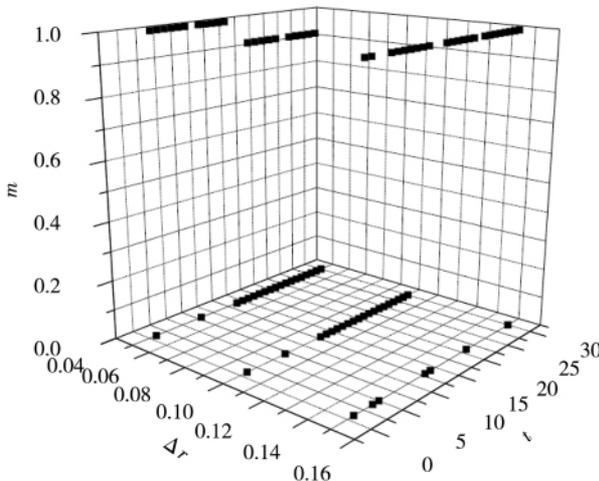


图 7 权力稳定: k = 100 时, Δr 不同水平下 m 的变化分布图
Fig. 7 Perpetuation of power: trend of m when k = 100 and different level of Δr

图 7、图 8 分别列示出在权力稳定阶段, 惩罚力度 k = 100、200 时, 治理人监督强度变化幅度不一样时, 对经理人战略绩效信息操控行为选择的

影响, 可以发现在权力稳定阶段, 存在与权力累积阶段相一致的规律, 在物质惩罚力度 k 保持不变时, Δr 越大, 则经理人的战略绩效信息操纵行为选择越多, 但是, 对比图 7 与图 8 发现, 在惩罚力度变大时, 这种影响会相对弱些, 如 k = 200 时, 在 Δr 的不同水平下, m 值间的差异很小.

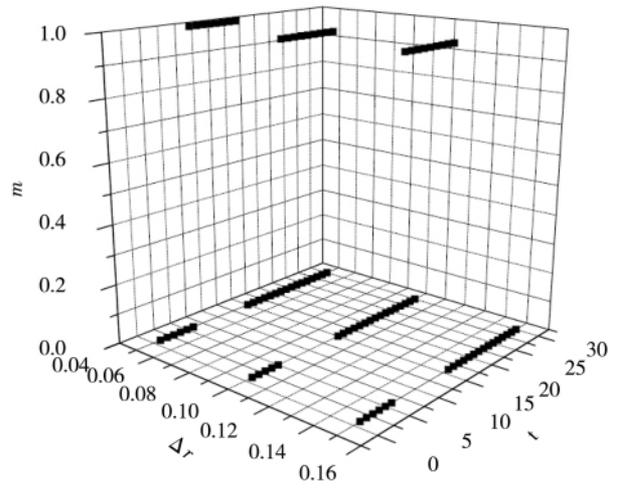


图 8 权力稳定: k = 200 时, Δr 不同水平下 m 的变化分布图
Fig. 8 Perpetuation of power: Trend of m when k = 200 and different level of Δr

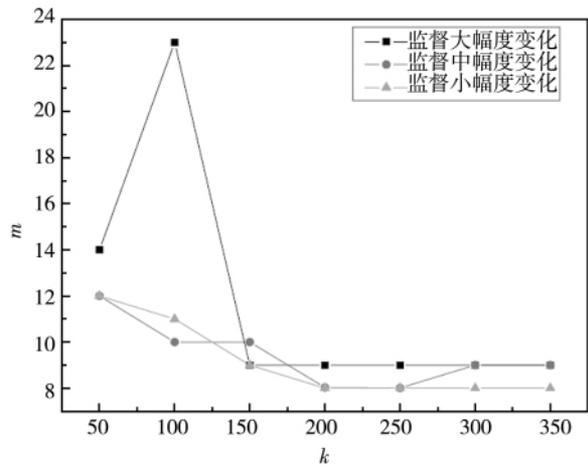


图 9 权力累积: k 变化时, Δr 不同水平下 m 均值变化分布
Fig. 9 Perpetuation of power: Trend of average of m when different level of k and Δr

图 9 显示(示例与图 6 一致), 权力稳定阶段与累积阶段仍存在类似的规律, 随着惩罚力度的提高, 战略绩效信息偏误次数减少. 相对比, 监督小幅度变化时, 惩罚力度与战略绩效信息偏误程度的变化关系相对稳定些, 并且随监督变化幅度降低, k 与 m 的变化关系差距越来越小(如中等幅

度变化与大幅度变化). 而且在惩罚力度不同时, 并非监督变化幅度最低总会带来经理人的低水平信息操纵. 在惩罚力度相对较低时, 与监督中等幅度变化对应的战略绩效信息偏误水平最低; 惩罚力度相对大时, 与监督小幅度变化对应的战略绩效信息偏误水平最低. 这表明, 监督的变化幅度与惩罚力度在一定的范围内存在替代关系: 如果经理人处于权力稳定阶段, 在惩罚力度较大的制度环境下, 比较适合选择监督强度的低幅度变化; 在惩罚力度较低的制度环境下, 比较适合选择监督强度的中等幅度变化, 但是一定要把握好这种变化的度, 因为高幅度监督变化在惩罚力度较低的制度环境下反而会产生更多的战略绩效信息操控行为, 有可能此时的高幅度监督变化已经威胁到经理人的权力稳定, 经理人为保护自己的权力而为之.

3.3 权力累积与权力稳定阶段的对比

如图 10、图 11、图 12 所示, 对于权力累积阶段的经理人而言, 无论惩罚力度如何, 在治理人监督低幅度变化时, 经理人信息操纵行为带来的战略绩效信息偏误程度低, 随着监督幅度变化的提高, 战略绩效信息偏误程度也会提高; 而对于权力稳定阶段的经理人而言, 在惩罚力度较低时($k = 100$) 治理人监督变化幅度处于相对中间水平时, 战略绩效信息偏误程度最低, 而在监督幅度变化低或高时都会带来较高水平的战略绩效信息偏误.

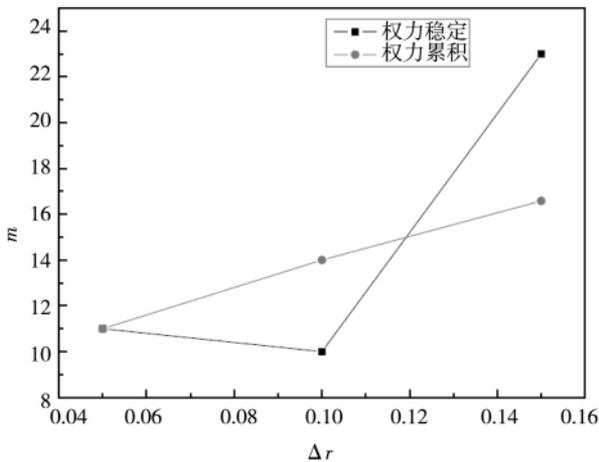


图 10 $k = 100$ 时 权力累积与权力稳定对比 Δr 与 m 的关系分布图

Fig 10. $k = 100$, relation of Δr and m , in circulations and perpetuation of power

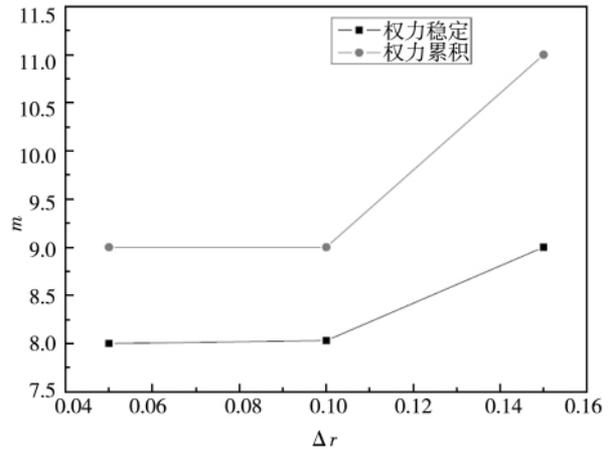


图 11 $k = 200$ 时 权力累积与权力稳定对比 Δr 与 m 的关系分布图

Fig. 11 $k = 200$, relation of Δr and m , in circulations and perpetuation of power

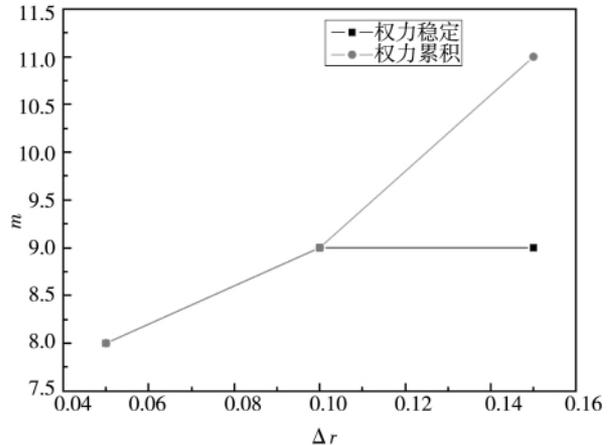


图 12 $k = 300$ 时 权力累积与权力稳定对比 Δr 与 m 的关系分布图

Fig. 12 $k = 300$, relation of Δr and m , in circulations and perpetuation of power

对比权力稳定阶段和权力累积阶段情况下, 战略绩效信息操纵程度的变化斜率, 发现, 同时施予高水平的惩罚力度和高幅度的监督变化, 会导致战略绩效信息偏误水平的变化程度大幅提高, 即斜率越来越大, 表明惩罚力度与监督变化幅度两种制度全部处于高水平时, 其变化对经理人操纵战略绩效信息存在正向刺激作用.

对于权力稳定阶段的经理人而言, 同时施予高水平的惩罚力度和高幅度的监督变化, 会带来战略绩效信息偏误水平的变化程度大幅降低, 即斜率减缓, 说明惩罚力度与监督变化幅度两种制度全部处于高水平时, 其变化对经理人战略绩效信息操纵抑制作用明显.

4 研究结论

信息不对称是影响治理有效性的一个重要因素. 本文选择在权力发展和惩罚力度两大制度背景下, 研究治理人监督幅度变化与经理人信息操纵行为选择关系, 分析战略绩效信息偏误程度. 研究发现在权力累积阶段, 无论惩罚力度制度背景

如何, 比较适合选择监督强度的低幅度变化; 在权力稳定阶段, 惩罚力度较大的制度背景下, 比较适合选择监督强度的小幅度变化; 惩罚力度较低的制度环境下, 比较适合选择监督强度的中等幅度变化. 当惩罚力度和治理人监督的变化幅度均处于高水平时, 二者的变化对权力累积阶段的经理人的战略绩效信息操纵行为存在正向激励作用; 而对权力稳定阶段的经理人的信息操纵行为却存在抑制作用.

参考文献:

- [1] Lavelle L. Enron: How governance rules failed [J]. *Business Week*, 2002, 21(3766): 28-29.
- [2] Heard J. Pension funds and contests for corporate control [J]. *California Management Review*, 1987, 29(2): 89-100.
- [3] Sundaramurthy C, Lewis M. Control and collaboration: Paradoxes of governance [J]. *Academy of Management Review*, 2003, 28(3): 397-415.
- [4] Kesner I, Johnson R. An investigation of the relationship between board composition and stockholder suits [J]. *Strategic Management Journal*, 1990, 11: 327-336.
- [5] Sonnenfeld J. Good governance and the misleading myth of bad metrics [J]. *Academy of Management Executive*, 2004, 18(1): 108-113.
- [6] 刘作仪, 查勇. 行为运作管理: 一个正在显现的研究领域 [J]. *管理科学学报*, 2009, 12(4): 64-72.
Liu Zuo-yi, Zha Yong. Behavioral operations management: An emerging research field [J]. *Journal of management sciences in China*, 2009, 12(4): 64-72. (in Chinese)
- [7] Walsh J P, Seward J K. On the efficiency of internal and external corporate control mechanisms [J]. *Academy of Management Review*, 1990, 15(3): 421-458.
- [8] 程新生, 罗艳梅, 李海萍. 公司治理与战略控制 [M]. 成都: 西南财经大学出版社, 2010.
Cheng Xin-sheng, Luo Yan-mei, Li Hai-ping. *Corporate Governance and Strategy Control* [M]. Chengdu: Southwestern University of Finance and Economics Press, 2010. (in Chinese)
- [9] Jensen M C, Meckling W Y. Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs, and ownership structure [J]. *Journal of Financial Economics*, 1976, (3): 305-360.
- [10] Eisenhardt K M. Agency theory: An assessment and review [J]. *Academy of Management Review*, 1989, 14(1): 57-74.
- [11] Fama E F, Jensen M C. Separation of ownership and control [J]. *Journal of Law and Economics*, 1983, 26(2): 301-325.
- [12] Zald Mayer N. The power and functions of boards of directors: A theoretical synthesis [J]. *The American Journal of Sociology*, 1969, 75(1): 97-111.
- [13] 李景琦. 高层经理激励 [M]. 上海: 上海财经大学出版社, 2003.
Li Jing-qi. *Stimulation on Senior Manager* [M]. Shanghai: Shanghai University of Finance and Economics Press, 2003. (in Chinese)
- [14] Johnson R A, Hoskisson R E, Hitt M A. Board of director involvement in restructuring: The effects of board versus managerial controls and characteristics [J]. *Strategic Management Journal*, 1993, 14(1): 33-50.
- [15] Graziano C, Luporini A. Board Efficiency and Internal Corporate Control Mechanism [C]. CEPET Discussion Paper, 2001.
- [16] Farrell Kathleen A, Whidbee David A. Impact of firm performance expectations on CEO turnover and replacement decisions [J]. *Journal of Accounting & Economics*, 2003, 36(1-3): 165-196.
- [17] Schwartz K B, Menon K. Executive succession in failing firms [J]. *Academy of Management Journal*, 1985, 28(3): 680-686.

- [18] Ocasio W. Political dynamics and the circulation of power: CEO succession in U.S. industrial corporations: 1960 – 1990 [J]. *Administrative Science Quarterly*, 1994, 39: 285 – 312.
- [19] Cannella A A Jr, Shen W. So close and yet so far: Promotion versus exit for CEO heirs apparent [J]. *Academy of Management Journal*, 2000, 144(3): 252 – 270.
- [20] 杨林. 管家理论与代理理论的比较分析[J]. *外国经济与管理*, 2004, 26(2): 22 – 27.
Yang Lin. Comparable analysis on stewardship theory and agency theory [J]. *Foreign Economics & Management*, 2004, 26(2): 22 – 27. (in Chinese)
- [21] Berger. Agent-based spatial models applied to agriculture: A simulation tool for technology diffusion, resource use changes and policy analysis [J]. *Agricultural Economics*, 2001, 25(2–3): 245 – 260.
- [22] 马英红, 李慧嘉, 张晓东. 赋权网络中的弱化免疫研究[J]. *管理科学学报*, 2010, 13(10): 32 – 39.
Ma Ying-hong, Li Hui-jia, Zhang Xiao-dong. Some researches on weakened immunization for weighted network [J]. *Journal of management sciences in China*, 2010, 13(10): 32 – 39. (in Chinese)
- [23] 赵书良, 蒋国瑞, 黄梯云. 一种 Multi-agent System 的信任模型[J]. *管理科学学报*, 2006, 9(5): 36 – 43.
Zhao Shu-liang, Jiang Guo-rui, Huang Ti-yun. Trust model of multi-agent system [J]. *Journal of management sciences in China*, 2006, 9(5): 36 – 43. (in Chinese)
- [24] 刘兴华, 汤兵勇. 智能体建模和资本市场复杂性[J]. *管理科学学报*, 2005, 8(4): 35 – 42.
Liu Xing-hua, Tang Bing-yong. Agent based modeling and complexity of capital market [J]. *Journal of management sciences in China*, 2005, 8(4): 35 – 42. (in Chinese)
- [25] Hsueh-Liang Wu. How do board-CEO relationships influence the performance of new product introduction moving from single to interdependent explanations [J]. *Corporate Governance: An International Review*, 2008, 16(2): 77 – 89.

Dependence on institution condition between governor supervision and distorted information of strategic performance: Power development and punishment strength

CHENG Xin-sheng^{1 2}, LI Hai-ping³

1. Center for Studies of Corporate Governance of Nankai University, Tianjin 300071, China;
2. Business School of Nankai University, Tianjin 300071, China;
3. Economics and Management School of Beijing Institute of Petrochemical Technology, Beijing 102627, China

Abstract: In this paper, governor and manager and institution condition are taken as a system, and based on agent theory, we simulate the influence of environmental factors, including the type of manager's power and punishment strength, on the relation between the rate of governor changing supervision level and distorted information of strategic performance. The results indicate that, (1) when the power is impermanent and contested to the manager, governors should slightly enhance supervision level regardless of the punishment strength, which leads to minimum level of distorted information of strategic performance. (2) When the power is institutionalized and perpetual, governors should slightly enhance supervision level in the background of severe punishment, and moderately change supervision level in the background of mild punishment. (3) When the increase in supervision level is drastic, the manager, whose power is impermanent and contested, could be prompted to manipulate strategic performance information. And it is reversed to manager in the institutionalization and perpetuation of power.

Key words: governor supervision; distorted information of strategic performance; power development; punishment strength; multi-agent-based simulation model