

高管层团队人口特征与公司业绩关系的实证研究

陈伟民

(南京邮电大学 经济与管理学院,江苏 南京 210003)

摘要:以沪深两市156家上市公司为研究样本,考察了我国企业高层管理团队人口特征与组织绩效之间的关系。研究发现,我国上市公司高管人员管理背景的多样性和平均年龄对企业业绩有显著的促进作用,但高管团队平均学历水平及学历水平的差异性对企业业绩的影响不显著。

关键词:高层管理团队;公司业绩;人口特征

中图分类号:C939;F27

文献标识码:A

文章编号:1673-5420(2007)01-0023-05

Hambrick 和 Mason(1984)提出“高阶理论”后,西方学术界涌现出大量有关高管层团队人口特征与组织绩效关系的实证研究文献,这些研究成果弥补了传统理论的不足,也为后继研究提供了有益的指导。与国外学术界形成鲜明对照的是,目前我国对企业领导层研究基本上还是沿用领导者个人行为理论,很少从团队角度研究管理层与业绩之间的关系,所用的方法也多局限于理论探讨。鉴于此,本文以沪深两市的上市公司为样本,以高管层的人口特征为自变量,考察我国企业高管层人口特征对公司业绩的影响,以期得出符合国情的人口特征业绩影响结论,为企业优化管理层人口特征结构提供理论依据。

一、文献回顾

公司高管层的人力资本存量包括隐含与外显两种,前者表现为认知基础、价值观、洞察力等无法量化的心理特征,后者包括年龄、性别、个人经历、受教育程度等外在的可衡量的人口特征。由于心理变量的取得极为困难,导致20世纪80年代以前有关公司高管人员与业绩关系的研究大多局限于理论的描述和推导,未能从经验上得到证实。Hambrick 和 Mason(1984)首次将人口统计学的人口特征概念延伸到对高管层与公司战略选择之间

关系的研究中,从而拉开了实证研究高管层人口特征与公司业绩关系的序幕。但20多年的研究并未得出有关高管层人口特征与公司绩效,特别是财务绩效之间的一致性结论。部分研究(Evans, 1989; Bruderl, 1992; Cressy, 1992; Ballot, 2001)表明以年龄、教育背景、工作经历为指标的人口特征对企业业绩有显著的促进作用。而 Daily 和 Johnson(1997)以经过风险调整后的 ROE、ROI 及詹森 alpha 为公司绩效指标,以 CEO 是否曾就读于名牌大学来衡量其教育背景,研究发现,CEO 的教育背景与詹森 alpha 绩效指标呈显著负相关,与其他绩效指标也无显著的相关性。Harada(2003)以日本 5 911 家新企业为样本,考察了企业家的成功与企业家的年龄、商业经验及企业初始规模之间的关系,发现企业家的商业经验和企业的初始规模与企业的成功存在正相关关系,而企业家的年龄与企业成功负相关,也就是说,年轻的企业家更容易成功。研究还发现企业家的教育背景与其收入呈显著负相关,表明企业家高的学历水准并没有提高企业成功的机会。

国内相关的研究刚刚起步,多数局限于理论探讨,实证检验的文献不多(张慧,2005)。王颖(2004)以1997年西安市高新技术产业开发区内806家企业为研究样本,以企业经理(厂长)的性别、年龄、文化程度、所学专业及原工作单位为指标,以企业成本利润率和收入利润率为企业效益指标,发现经营者的教育程度(博士、硕士、大学、大专)、性别、年龄、所学专业及原工作单位与绩效没

有显著性的相关关系。张慧(2005)在董事会学历分布与公司绩效的实证分析中发现,除金融行业外,董事会成员的学历分布与公司绩效之间基本不存在相关性,在金融业学历分布对公司绩效只具有低度解释力。

综上所述,在管理层人口特征与公司绩效关系问题上,国内外研究的实证结论存在很大分歧。国外学者普遍认为:一方面是由于高层管理者的界定没有统一的标准,基本上采用“便利取样”原则,有的研究只考察了 CEO,也有的把副总裁以上的所有管理者作为研究对象,这在一定程度上影响了实证结果的稳定性和研究结论的可比性。另一方面,一些重要的环境变量(如企业文化、市场制度等因素)未进入研究者的视野,相关研究揭示,管理层的业绩影响并非简单的直接相关,可能受到某些环境变量的调节。

二、实证假设的提出

一般来说,高层管理团队平均年龄越大,越倾向于回避风险,更愿意维持现状,制定的企业战略也越保守,由此可能导致企业丧失市场机会。而年轻的经理容易给组织带来新的思想,制定的战略决策也更为灵活,更愿意尝试创新的冒险行动,由此可能捕捉到更多的市场机会。但年长的经理可依赖的社会关系网络和经验资源丰富,这种隐性资源有助于企业从政府及关系网络中的企业那里获取企业发展的关键资源,这些资源包括市场、技术、资金、知识等,也包括政府(政策)的支持。在制度交替和信息缺乏的我国经济转型时期,这种隐性资源在以国有经济为主体的我国上市公司中可能有更为突出的表现。因此,本文假设:

假设 1:对于转型时期的我国上市公司,高层管理团队平均年龄与企业业绩之间存在正相关关系。

管理团队的教育水平被认为与灵活性、信息处理能力密切相关,Tihanyi(2000)发现,高管层受教育水平均值越大,团队获得的有效信息越多,因而越有可能制定有利于企业发展的战略。“高阶理论”也认为,教育背景影响管理者的认知基础及价值观,并进而决定他们的战略偏好与性格。一般说来,高教育水平的团队倾向于采取重要的战略决策来获得企业长期的发展。在关系本位的我国社会中,高的教育水平还意味着拥有更为丰富的同学关系网络,在转型经济中,庞大的同学关系网络无疑有利于企

业获取多种社会资源,进而促进企业的业绩。因此,本文假设:

假设 2:对于转型时期的我国上市公司,高层管理团队受教育水平的平均值与企业业绩之间存在正相关关系。

人口特征对业绩的影响,不仅包括其平均水平,也包括其异同性。人口特征异同性的业绩影响,从心理学观点来看,人口特征相似可以导致双方态度和价值观的认知相似性,容易形成对问题类似的观点,形成团结的精神和相互交流的倾向,减少交往障碍(Byrne 和 Neuman,1992)。从沟通角度看,具有相近的社会、教育以及工作经验能为彼此创造沟通的语言,容易形成有效的工作关系(March 和 Simon,1958)。而人口特征差异的团队往往有利于提供各种不同的信息、多种解决问题的方案,容易激发人的创造与创新能力,在不断变化的市场环境中保持较高的灵活性与适应性。当然,差异性的团队成员存在认知多样性,可能造成团队成员之间的冲突,特别是情感冲突有可能导致团队的不稳定,进而影响企业的业绩。目前,学术界一般认为,团队人口特征的同质性适于解决常规问题,异质性适于解决创新性问题,或者说,企业在稳定的环境中,同质性的积极作用明显,而在复杂多变的环境中,异质性的积极作用更为突出。对于处在转型经济中的我国上市公司,随着经济全球化及社会改革进程的加快,企业面临着前所未有的机遇与挑战,企业只有通过创新才能把握未来发展的机会,才可能给企业带来持续的竞争优势。因此,本文假设:

假设 3:对于转型时期的我国上市公司,高层管理团队教育背景的差异性与企业业绩之间存在正相关关系。

假设 4:对于转型时期的我国上市公司,高层管理团队年龄的差异性与企业业绩之间存在正相关关系。

假设 5:对于转型时期的我国上市公司,高层管理团队职业背景的多样性与企业业绩之间存在正相关关系。

三、研究设计

1. 样本说明

本研究考察了 2004 年上海与深圳股票交易所的所有上市公司。剔除了下述变量中数据有缺失

的公司,剩余的样本容量为 156 家公司。由于高管特征对企业经营成果的影响具有滞后性,公司业绩我们使用了滞后一年(2005)的数据。所有数据来源于中国股市和财务研究数据库(CSMAR)。在研究中,高层管理团队成員由总经理、总裁或 CEO,以及副总经理、副总裁、董事会秘书和年报上公布的其他管理人员组成(包括董事中兼任的高管人员)。

2. 自变量

(1)高管团队的平均年龄(A age),由高管团队成员年龄的算术平均数表示。

(2)高管团队平均教育程度(A edu),由团队成员学历的分值平均数表示,学历分值为:专科及以下 1、本科 2、硕士研究生 3、博士研究生 4。

(3)高管团队年龄的差异性(H age),由年龄的变差系数表示,变差系数 = 标准差/平均数,变差系数越大意味着团队成员间年龄的差异性越高。

(4)高管团队教育程度的差异性(H edu),由教育程度的变差系数表示。

(5)高管团队职业背景的差异性(H bac),由 Herfindahl 指数(Blau,1977; Michel、Hambrick,1992)测定,计算公式为: $H = 1 - \sum p_i^2$ 其中,H 代表差异化程度,p 代表每一种职业背景所占的比例。在本研究中,成员的职业背景定义为原工作单位,划分为:企业、政府机关、高等学校和科研机构及其它。H 的取值在 0 到 1 之间,H 值越高,表示职业背景越多样化。

3. 控制变量

(6)高层管理团队规模(T siz),由团队成员总人数衡量该指标,规模较大的团队意味着具有更为广泛的人际网络关系,团队的信息处理能力也相应得到提高。

(7)公司规模(F siz),本文用每个公司 2004 年对数化的总资产来衡量公司的规模,这样就消除了企业规模因素造成的偏差,使结论更具说服力。

(8)国有控股的虚拟变量(Stat),若控股股东是政府机构的,变量值为 1,否则为 0。该变量反映了政府机构对上市公司的潜在影响。

(9)行业虚拟变量(Indus),本研究引入 2 个虚拟变量(Indu1、Indu2)来控制可能的行业因素影响,上市公司分属第一产业、第二产业或第三产业。

4. 因变量

(10)企业业绩,本文以总资产收益率(ROA)、净资产收益率(ROE)两种财务指标衡量上市公司的业绩。

5. 考察方法

本研究围绕高管团队人口特征对企业业绩所产生的影响展开,据此构建了一个可以考察变量间相互关系的多元回归模型:

$$Perf = f(A\ age, A\ edu, H\ age, H\ edu, H\ bac, Cont)$$

其中,Perf 表示企业业绩,由 ROA 和 ROE 表示,Cont 为控制变量。

表 1 变量的统计描述和相关系数表

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1A age	46.76	7.85											
2A edu	2.22	0.73	-0.13**										
3H age	0.13	0.02	-0.16	-0.14									
4H edu	0.47	0.21	0.12	-0.27*	0.37**								
5H bac	0.61	0.25	-0.39*	-0.12*	0.35	0.05							
6T siz	6.19	2.31	0.15	0.35	-0.14	-0.19	0.06						
7F siz	21.73	3.93	0.31	0.06**	0.30**	0.05	0.27	0.59					
8Stat	0.56	0.34	0.45***	-0.39	0.09	-0.01	0.18	0.21*	0.34				
9Indu1	0.01	0.15	-0.03	-0.66	0.16	0.169	-0.43	0.02	-0.23	-0.12			
10Indu2	0.56	0.37	-0.24	0.56	-0.24	-0.19	0.34	0.19	0.56	0.37	-0.01		
11ROA	0.016	0.07	0.09	0.17	-0.37	0.23	0.45*	0.42	0.13*	0.03	-0.34	0.08	
12ROE	0.023	0.17	0.04	0.05	0.29	-0.12	0.36**	0.11	0.29**	-0.16	-0.56	0.13	0.61*

注:***、**、* 分别代表 1%、5%、10% 的显著水平。

表 2 人口特征对企业业绩的回归分析表

变量	总资产收益率(ROA)		净资产收益率(ROE)	
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
控制变量				
T siz	0.006 (0.785)	0.002 * (0.683)	0.007 (0.654)	0.002 * (1.065)
F siz	0.02 (1.431)	0.005 ** (2.013)	0.019 (1.445)	0.025 ** (1.997)
Stat	-0.013 (-1.142)	-0.05 (-1.513)	-0.002 (-1.62)	-0.050 (0.836)
Indu1	-0.033 (-0.154)	-0.130 (-0.324)	-0.05 (-0.683)	-0.153 (1.465)
Indu2	0.008 (1.204)	0.01 (1.136)	0.018 * (1.674)	0.040 * (1.655)
人口特征变量				
A age		0.001 * (1.871)		0.001 ** (2.321)
A edu		0.011 (0.916)		0.012 (0.673)
H age		0.034 ** (1.974)		0.144 (1.558)
H edu		0.246 (0.673)		0.185 (0.486)
H bac		0.129 ** (1.981)		0.20 ** (1.782)
R2	0.23	0.30	0.19	0.24

注:1、* * *、* *、* 分别代表 1%、5%、10% 的显著水平。2、括号内为 t 值。

四、实证结果

表 1 给出了回归模型中所有变量的描述性统计结果,包括平均数、标准差和相互之间的皮尔逊相关系数。表 2 展示了高管团队的人口特征影响企业业绩的回归分析结果,在回归分析过程中,我们首先分析了控制变量(模型 1、3),继而再加入人口特征变量,发现(模型 2、4)模型的解释力显著提高。在模型 2、4 中,两个控制变量高管团队规模(T siz)和公司规模(F siz)具有显著性影响(对 T siz, $p < 0.1$; 对 F siz, $p < 0.05$),在人口特征变量中,高管团队背景的差异性对企业的业绩有显著的正向促进作用($p < 0.05$),这一点在表 1 中团队背景的差异性(H bac)与总资产收益率(ROA)和净资产收益率(ROE)呈正相关性且显著($p < 0.1$ 和 $p < 0.05$)的结果中也得到了体现,因此,假设 5 通过了检验且非常显著。这说明在我国的上市公司中,高管层背景的差异化和多样性有利于企业业绩的提高。在模型 2、4 中,高管团队的平均年龄(A age)对企业业绩的作用也是正向且显著(对 ROA, $p < 0.1$; 对 ROE, $P < 0.05$)的,表明假设 1 也通过了检验。年龄的差异性(H age)在模型 2 中具有正向作用且显著($p < 0.05$),从而支持了假设 4,但在模型 4 中这种正向作用不显著,假设 4 未通过显著性检验。实际上,在表 1 中,年龄差异性(H age)与 ROA 和 ROE 的相关系数正负符号的变化(未达到显著水平)也在一定程度上反映了 H age 对业绩作用的不稳定性与变异性,这可能与样本或业绩指标的局限性有关,一般可通过增加样本容量或采用更能反映业绩的综

合性指标来解决。实证结果未发现平均教育程度(A edu)和教育程度的差异性(H edu)对企业业绩有显著的作用,假设 2 和假设 3 没有通过检验,这与张慧、安同良(2005)、王颖(2004)的结论一致。

五、分析与讨论

本文通过实证方法考察了我国上市公司高管层团队人口特征对企业业绩的影响,发现团队人口特征对企业业绩存在显著的影响力,但各个特征变量影响程度各有差异。管理者背景和平均年龄对企业业绩的积极作用最为显著,表明团队成员背景的差异性有助于提供各种不同的信息,容易激发人的创造与创新能力的西方实证研究结论在我国的上市公司中仍旧适用。而年龄对企业业绩的显著提升作用,可能与我国目前所处的特殊制度环境有关。在我国关系型社会中,管理者随时间累积起来的关系网络是企业实现既定目标的一个重要资源,企业成功很大程度上依赖于与其他企业、个人和政府保持良好的关系,在向市场经济过渡的今天,这一资源的有效性可能不会随市场体系的建立很快消退。另外,也可能是年轻管理者的创新优势没有很好地发挥,各种创新的体制、机制尚未很好地建立与运转。研究中未发现平均教育程度、教育的差异性对业绩有显著的影响,这个结果可能暴露了我国现行教育体制方面存在的问题与不足,如学生整体素质不高,创新意识不强,与企业的需求脱节;也可能是由于目前上市公司的公司治理机制尚不完善,导致公司高学历的管理者没有足够的压力和动力为企业作出更

大的贡献。当然,也可能反映了部分公司在引入高学历的管理者时带有一定的盲目性,把高学历看作是企业的形象、点缀,而没有在有效使用上认真研究,使得高学历管理者没能发挥其聪明才智。

最后需要指出的是,由于我们只能获得部分上市公司的资料,而上市公司又是我国企业中的一个特殊群体,本研究的局限性是不言自明的。另外,怎样在定量研究中考虑人力资本隐含因素的影响,如何通过时序研究考察人力资本—业绩关系随经济社会的变化而变化,这些都有待于进一步的研究与探讨。

参考文献:

[1] Hambrick D C, Mason P A. Upper Echelons: the Organization as a Reflection of Its Top Managers. *Academy of Management Review*, 1984, 9(2): 193.

[2] Irene Goll. Top Management Team Composition Corporate Ideology and Firm Performance. *Management International Review* , 2001, 41(2):109.

[3] Bantel K A. Top Management and Innovations in Banking :Does the Composition of the Top Team Make a Difference. *Strategic Management Journal*, 1989(10):107.

[4] Child J Organization. Structure Environment and Performance :the Role of Strategic Choice. *Sociology*,1972(6):1.

[5] Eisenhardt K. Politics of Strategic Decision Making in High-velocity environment : Towad a Midrange Theory. *Academy of Management Journal*,1988(31):737.

[6] 张慧,安同良. 中国上市公司董事会学历分布与公司绩效的实证分析. *经济科学*,2005(5):113.

[7] 王颖. 企业经营者人力资本构成与企业业绩的关系. *财经论坛*,2004(12):38.



作者简介: 陈伟民(1965 -),男,江苏吴江人。南京邮电大学经济与管理学院副教授。主要从事企业理论方面的研究

An Empirical Research on the Impact of TMT Demographic Characteristics on Firm Performance

CHEN Wei-min

(College of Economics and Management, Nanjin University of Posts and Telecommunications, Nanjin 210003, China)

Abstract:Based on the sampling of 156 Chinese listed firms, the current research explores the links between the demographic features of top management teams (TMT) and their organizational performance. The results indicate that diversity in management background and average age do have positive and significant effect on firm performance, while the heterogeneity of educational background does not impose remarkable impact on firm performance.

Key words:top management team(TMT);firm performance;demographic features

声 明

为适应我国信息化建设的需要,扩大作者学术交流渠道,实现期刊编辑、出版工作的网络化,本刊已加入《中国学术期刊(光盘版)》和《中国期刊网》全文数据库、《万方数据——数字化期刊群》、《中文科技期刊数据库》,作者著作权使用费随本刊稿酬一次性给付。如不同意将文章编入相关数据库,请在来稿时声明,本刊将做适当处理。