

高管团队兼职行为与企业业绩关系研究

陈伟民 (南京邮电大学 经济与管理学院,江苏 南京 210003)

摘要:本文以沪深106家高科技上市公司为研究样本,实证考察了企业高管团队成员的兼职行为与企业绩效之间的相关性。研究发现高管成员的兼职行为与企业业绩之间存在显著的相关关系。高管兼职企业的规模越大、赢利情况越好,越有利于提高本企业的业绩;高管在企业集团外部兼职的企业数量越多越有利于提高本企业的业绩;高管在企业集团内部兼职企业的数量与业绩关系不显著。

关键词:高管团队;企业兼职;业绩

中图分类号:C939:F27 **文献标识码:**A **文章编号:**1672-626X(2007)05-0095-05

社会资本理论认为,企业社会资本与人力资本、物质资本一样具有生产性,作为企业社会资本的重要组成部分,企业高管人员关系网络虽不是经济意义上的资源,但却是动员经济资源的重要渠道。它对于企业资源的获取、组合和产品与服务的交易都具有正向促进作用,尤其是对于处于经济转型时期的企业,由于“制度空白”和信息缺乏,使得其作用更加突出。在我国,由于受传统文化影响,人际关系网络发达,亲属、朋友等关系在社会资源获得方面具有绝对优势,是一个典型的“关系本位”社会(梁漱溟,1949),既有别于西方成熟的市场经济国家,也与一般的体制转型国家不同。因此,以我国企业的经验来验证高管人员关系网络的绩效影响有着特别重要的理论和现实意义。

一、研究背景和假设的提出

自从1984年Hambrick与Mason提出“高阶理论”后,学术界涌现出大量有关高层管理团队与组织绩效、战略及组织变革等方面关联关系的研究文献。早期的研究主要探讨团队人口特征(包括年龄、任期及教育背景等)与组织绩效之间的相关关系(Bantel,1989;Finelstein,1990;Michel,1992)。上世纪90年代后,考虑到人口特征的绩效影响可能受到一些中间变量的调节,从而激发学者进一步关注团队内部的运作过程,开始探讨高管团队的运作特征如

何通过影响战略决策的制定来影响组织的产出(Smith,1994),使高管团队研究从最初的基于人口特征发展到对“团队过程”的研究。但二十多年的研究,就高管团队特征与企业绩效关系并没有得出一致的结论(Lawrence,1997)。近年来,一部分学者受到社会学研究中社会资本概念的启发,开始转向从社会关系角度来解析高管团队与企业绩效之间的相关性(Granovette,1995),认为社会资源(例如信息、影响力和服务等)植根于社会关系网络中,企业中高管人员的社会关系网络有助于企业获取有价值的市场信息,从而节省信息收集成本、寻价费用,也可以帮助企业获得所需的各种市场资源。这些资源包括市场、资金、技术、知识等,并由此影响组织产出(Gulati,2000),相关的实证研究结论也支持了上述观点。Pfeffer(2001)、Burt(1998)和Mizruch(2003)发现高管人员的社会关系有助于减少资源获取的不确定性;Haveman(1993)、Dimaggio和Powell(2003)、Chid和Smith(1999)发现高管的社会关系大大提高了具有战略价值信息的获取和利用;而Nahapiet、Ghoshal(1998)和Podolny(2004)的研究结论认为,规模大的高管团队将更快、更多地获取信息,由此提高企业的竞争力和企业价值。

相比于国外学术界,国内对高管人员关系网络的绩效影响研究起步较晚,多数局限于理论探讨,

收稿日期:2007-08-04

基金项目:江苏省教育厅高校哲学社会科学基金资助项目阶段成果(06SJB790020)

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,主要从事企业理论研究。

实证检验的文献不多。石秀印(2002)以全国工商联2000年对全国私有企业家进行1%的抽样调查企业为样本,考察了私有企业家的社会关系网络与经营效果之间的相关性,发现原来拥有机关干部身份、企业干部身份,以及专业技术人员身份的私有企业家或以这些身份的人为主要社会关系的私有企业家经营绩效较好,而农民出身的私有企业家或以农民为亲密社会关系对象的私有企业家经营效率明显较低。从而证实了企业经营者的社会关系与企业业绩之间的关联性。该研究不足之处是,基本上还是沿用领导者个人行为理论,没有从团队角度研究管理层社会关系网络与企业业绩之间的相关性,另外,选取的样本是特殊的私有企业。因此,验证在我国经济转型和关系本位的特殊社会环境中高管人员社会关系网络的绩效作用,有必要做进一步的研究。

在我国当今社会,由于受传统文化影响,在由形形色色的社会关系组成的关系网络中,非常强调家庭和血缘关系。家庭是社会关系网络的核心,大部分社会关系在本质上是血缘关系的延伸和扩展,人们往往以社会关系为手段,以“人情法则”为指导进行社会交换来获取相应的社会资源,社会关系网络资本化现象十分明显。另一方面,在向社会主义市场经济过渡的转型时期,我国的政治、经济、文化等各个领域发生了重大变动,正式制度处于不断变革过程中,在这种体制背景下,关系网络作为社会资源的载体在社会支持系统中不可或缺,由此使得人们把关系网络进行工具性利用,以达到功利化目标,即把社会关系网络本身当作一种能够带来更多企业发展所需资源的特殊社会资源。因此,在我国当今社会企业高管人员的关系网络与企业业绩之间的相关性是明显的。但要通过实证手段来验证这种关系,难点之一是将关系网络进行数量化描述。Haunschid(1993)探讨了以企业高管人员在其他企业兼职作为其社会关系网络代理变量的合理性,认为高管人员在其他企业兼职既是其建立关系网络的重要途径之一,也是其拥有社会关系网络的一种反映,而且是可以直接获取信息、进入内部决策的最为有影响的外部联系(Mizruchi,1996)。本文沿用此代理变量,将关系网络限于高管人员在其他企业的兼职来研究其绩效作用。

企业管理人员的相互兼职不仅可以相互学习

新的技术和知识,还可以通过该社会网络内各企业之间的紧密联系与相互作用,促进新的思想和知识的形成,也为企业间知识的学习和信息的传播提供了一个很好的交流平台,这种相互兼职的网络体系是一种没有等级关系的灵活系统,网络成员平等交往、共同参与,通过频繁的互动和便利有效的交流,完成信息、知识和资源的交换和共享,更好地实现了有效的学习和创新。另外,企业间的交流也增加了每一个企业的知识量,加速了知识的传播和更新,交流中大量的信息以及各种思想、主意的碰撞,有助于激发人们的创造性思维与创造性想象,从而产生新的思想、概念和方法,这些都会成为支撑企业发展的潜在动力。为了更加深入理解高管人员企业间兼职的业绩效应,我们从数量和质量两个维度来描述兼职,兼职的数量我们用高管团队成员兼职企业的数量来表示,一般地说,兼职企业的数量越多,这种关系网络包含的信息、资源往往也越多;兼职质量我们用兼职企业的规模和赢利情况来表示,兼职企业规模越大,越可以在资源、技术等方面给企业以支持,而兼职企业赢利情况越好,越可能把好的经营理念、管理的方法传递给企业。综合以上分析形成以下假设:

1. 高管团队成员兼职的企业数目越多,则企业业绩越好。

2. 高管团队成员兼职企业规模越大、赢利越好,则企业业绩越好。

二、研究设计

1. 样本说明

本文选取了2005年沪深106家高科技上市公司作为研究样本,以高科技公司为研究样本,这一方面考虑到高科技公司在社会发展中的作用越来越大,另一方面考虑到高科技公司具有变化快、前景不明朗和高度竞争等特征(Aveni,1994),这些特征对公司的行动和高管团队的决策速度和质量提出了更高的要求。对于高科技企业的认定,我们参照了国家对高新技术企业界定的相关规定,以企业主营业务的经营范围和科技人员比重为主,结合R&D支出等相关条件来确定。由于高管人员社会关系特征对企业经营成果的影响具有滞后性,公司经营业绩我们使用了滞后一年(2006)的数据。所有上市公司数据来源于中国股市和财务研究数据库(CSMAR)及国家统计局的工业企业数据库。在研

究中,高管团队成员由总经理、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

本研究中最主要的自变量是高管团队的兼职指标,由于团队成员兼职企业的数据库较难获取,在本研究中兼职企业只包括进入国家统计局工业企业数据库的企业,该数据库涵盖了全国所有国有企业和销售额 500 万元以上的非国有企业,数据项包括资产、负债、资本结构、销售额及利润等。我们使用以下指标来测度高管团队在外部企业的兼职:

(1)兼职企业的数量(Quan),表示高管团队可以利用企业间兼职关系获取信息、资源等的渠道总量,该指标由企业所有高管人员兼职单位的数量总和衡量。

(2)兼职企业的质量(Qual),我们把所有高管团队成员兼职企业的平均年销售额(Qual1)和净资产收益率(Qual2)作为高管团队企业兼职的质量指标。Adler(2002)认为高管人员的企业兼职行为具有身份认证功能, Benjamin(2003)进一步认为,这种兼职的积极作用随兼职单位的规模和行业中地位的不同而不同,一般地说,兼职单位的规模越大、在行业中的地位越高,越有利于发挥企业兼职的积极作用。

3. 控制变量

(4)公司规模(Fsiz),本文用样本公司 2005 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业绩影响,使结论更具说服力。

(5)高管团队的人力资本(Hcap),以高管团队

的教育背景作为人力资本指标,并以高管团队成员平均受教育年限来衡量。

(6)行业虚拟变量(Indu),本研究引入二个虚拟变量(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

公司经营业绩,本研究以总资产收益率(ROA)、净资产收益率(ROE)两种财务指标衡量样本公司经营业绩。

5. 模型

为了分析高管团队成员的兼职行为对企业业绩的影响,我们构建如下可以考察变量间相互关系的多元线性回归模型:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 \text{Quan} + \beta_2 \text{Qual1} + \beta_3 \text{Qual2} + \beta_4 \text{Fsiz} + \beta_5 \text{Hcap} + \beta_6 \text{Indu} + \beta$$

其中,Y 表示经营业绩,由 ROA 和 ROE 表示, β 为随机误差项。

三、实证结果

表 1 提供了本研究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。样本公司对数化总资产的平均数为 22.73,样本公司的 ROA 及 ROE 平均数分别为 0.065 和 0.112;高管团队的平均兼职数为 16.56,兼职企业的平均 ROE 为 5.4%,平均年销售收入为 4871.1 万元。

表 2 提供了高管团队兼职行为对企业业绩影响的回归分析结果,我们首先分析了控制变量的业绩效应(模型 1 和 3),发现企业规模显著地影响了企业的绩效,这与 Montgomery(1983)的理论是一致的,而且影响的性质也与早前的研究结论相同;高

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
1Quan	16.56	8.85								
2Qual1	4.87	6.10	-0.13**							
3Qual2	0.054	0.125	0.16	-0.14						
4Fsiz	22.73	5.82	-0.39*	-0.12*	0.35*					
5Hcap	6.19	2.31	0.15	0.35	-0.14	0.56				
6Indu1	0.02	0.11	0.31	-0.06**	0.30*	-0.27	0.59			
7Indu2	0.56	0.16	0.45***	0.39	0.39	0.18	0.21*	-0.21		
8ROA	0.065	0.012	0.19	0.17**	0.37**	0.45*	0.42	0.13	0.23*	
9ROE	0.112	0.17	0.14	0.05*	0.29**	0.36**	0.11	-0.16	0.26	0.84

注:***、**、* 分别代表 1%、5%、10% 的显著水平。

表2 兼职指标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				
Fsiz	0.031* (1.78)	0.022* (1.68)	0.037** (1.95)	0.002* (1.66)
Hcap	0.074 (1.43)	0.05* (1.71)	0.082 (1.44)	0.089* (1.69)
Indu1	-0.033 (-0.15)	-0.013 (-0.32)	-0.05 (-0.68)	-0.153 (1.46)
Indu2	0.008 (1.20)	0.01 (1.13)	0.018* (1.67)	0.034* (1.65)
社会兼职特征变量				
Quan		0.056 (0.91)		0.121 (0.67)
Quan 外		0.048** (1.98)		0.132** (1.90)
Quan 内		0.064 (1.32)		0.134 (0.83)
Qual ₁		0.134** (1.97)		0.144*** (2.05)
Qual ₂		0.0296* (1.67)		0.145* (1.86)
R ²	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。

管团队人力资本变量对企业业绩也有正向促进作用,但不显著。继而加入高管团队的企业兼职变量,发现模型解释业绩的能力显著提高,在模型2、4中,控制变量公司规模和人力资本因素均对企业业绩有显著影响($P < 0.1$)。在兼职变量中,高管团队成员兼职的质量包括兼职企业规模和兼职企业的赢利水平,对企业业绩均有显著的正向促进作用(对于Qual1, $P < 0.05$; Qual2, $P < 0.1$)。这一点在表1中兼职企业规模指标(Qual1)和赢利指标(Qual2)与总资产收益率(ROA)和净资产收益率(ROE)呈正相关且显著的结果中也得到了证实,因此,假设2通过了显著性检验,这说明在规模大赢利好的企业兼职有助于本企业业绩的提高。但在模型2、4中,高管团队的兼职企业数量指标对企业业绩的正向促进作用未通过显著性检验,即假设1未通过检验。考虑到高管人员的兼职行为相当部分发生在包括上市公司在内的企业集团内部,企业高管人员在集团内部的其他企业兼职可能有助于集团内部的协调一致,也有助于从集团内部获取稀缺资源。而兼职于集团外部企业则可能有助于获取各种外部信息,容易激发人的创造与创新能力,在不断变化的商业环境中保持较高的灵活性与适应性。也就是说,兼职单位在企业集团的内部还是外部可能产生的作用有所不同。为此我们分别用内部兼职数量和外部兼职数量来替换高管团队兼职企业数量指标,发现

在企业集团外部的兼职数量指标显著提高了企业的业绩,显著性水平为0.05,而在企业集团内部兼职数对企业业绩的作用仍不显著。一种可能的解释是,企业业绩取决于公司决策质量,而公司决策质量的提高有赖于各种不同性质的信息和知识,企业高管人员在企业集团外部兼职有助于企业获取差异性 or 互补性较高的信息,因而更有利于企业业绩的提高。

四、结论

从本文的实证结果看,企业高管人员在其他企业的兼职确实有利于本企业业绩的提高,其中兼职的质量和兼职的外部性对企业业绩的提升作用最为显著。这个结论弥补了传统高管团队理论以高管是“谁”为基础的研究不足,进一步验证了高管人员认识“谁”同样具有企业价值,同时也为处在经济转型中的我国企业构建和发展企业社会资本提供了理论依据。

最后需要指出的是,由于上述研究结论是我们基于沪深部分高科技上市公司得出的,而上市公司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,在企业关系网络中我们仅用高管的企业兼职指标来衡量,实际上,企业关系网络除了外部关系,还应包括企业的内部关系网络,按照社会资本理论,高管团队内部成员的关系网络同样对企业的业绩产生作用,这些都有待进一步的研究。

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[J]. *Academy of Management Review*, 1984, 9(2):193-206.
- [2] Irene Goll. Top Management Team Composition Corporate Ideology and Firm Performance[J]. *Management International Review*, 2001, 41(2):109-129.
- [3] Chaur-shiuh Yong. Top management team(social capital in Taiwan: the impact of on firm value in an emerging economy [J]. *Journal of Intellectual Capital*, 2005, (2): 177-190.
- [4] Child J. Organization ,structure environment and performance :the role of strategic choice[J]. *Sociology*, 1972, (6):1-22.
- [5] Eisenhardt K. Politics of strategic decision making in high-velocity environment : Toward a midrange theory[J]. *Academy of Management Journal*, 1988,(31):737-770.
- [6] 边燕杰,等.企业社会资本及其功效[J].*中国社会科学*,2000 (2):87-99.
- [7] 王晓民.社会资本影响企业绩效的机制研究[J].*经济与管理*,2005,(4):41-43.

(责任编辑:刘同清)

A Study of the Correlation between Top Management Team Part-timing and Firm Performance

CHEN Wei-min

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

Abstract: By taking the sample of 106 Chinese listed firms, the author gives an empirical study of the correlation between top management team members' part-timing and the performance of the related firms, which indicates that there exists a distinctive correlation between them. The larger and the more profitable the part-timed firm, the more beneficial is the part-timing to the firm; the more external part-time posts they hold, the more beneficial to their own firms; and the correlation between the number of the part-time posts in firms inside their own business group and their performance is not so obvious.

Key words: top management team; part-timing in firms; firm performance