



高校社科文库
University Social Science Series

教育部高等学校
社会科学发展研究中心

汇集高校哲学社会科学优秀原创学术成果
搭建高校哲学社会科学学术著作出版平台
探索高校哲学社会科学专著出版的新模式
扩大高校哲学社会科学科研成果的影响力



高管团队人口特征对 高管离职的影响研究

The Influence of Demographic
Dissimilarity within Top Management
Teams on Executive Turnover

张一龙 / 著
邓玉林

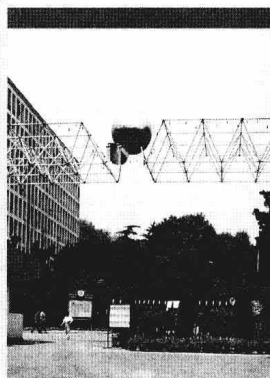
光明日报出版社



高校社科文库
University Social Science Series

教育部高等学校
社会发展研究中心

汇集高校哲学社会科学优秀原创学术成果
搭建高校哲学社会科学学术著作出版平台
探索高校哲学社会科学专著出版的新模式
扩大高校哲学社会科学科研成果的影响力



张龙 / 著
邓玉林

高管团队人口特征对 高管离职的影响研究

The Influence of Demographic
Dissimilarity within Top Management
Teams on Executive Turnover

光明日报出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

高管团队人口特征对高管离职的影响研究/张龙,
邓玉林著. —北京: 光明日报出版社, 2010. 12
(高校社科文库)
ISBN 978-7-5112-0937-5

I. ①高… II. ①张… ②邓… III. ①企业—领导人
员—研究 IV. ①F272. 92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 226622 号

高管团队人口特征对高管离职的影响研究

作 者: 张 龙 邓玉林 著

出 版 人: 朱 庆

终 审 人: 武 宁

责任编辑: 田 苗 杜 星

封面设计: 小宝工作室

责任校对: 戴蓓芬 陈思玉

责任印制: 曹 净

出版发行: 光明日报出版社

地 址: 北京市东城区 (原崇文区) 珠市口东大街 5 号, 100062

电 话: 010-67078245 (咨询), 67078945 (发行), 67078235 (邮购)

传 真: 010-67078227, 67078255

网 址: <http://book.gmw.cn>

E - mail: gmchs@gmw.cn

法律顾问: 北京市华沛德律师事务所张永福律师

印 刷: 北京市大运河印刷有限责任公司

装 订: 北京市大运河印刷有限责任公司

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社发行部联系调换

开本: 690×975 毫米 1/16

字数: 184 千字

印张: 10. 25

版次: 2010 年 12 月第 1 版

印次: 2010 年 12 月第 1 次印刷

书号: ISBN 978-7-5112-0937-5

定价: 28. 60 元

版权所有 翻印必究

作者简介



张龙（1978-），男，博士，毕业于南京大学，现为河海大学商学院教师。主持江苏省高校哲学社会科学研究项目和南京市软科学研究项目各一项，曾在《管理世界》、《南开管理评论》、Applied Economics Letters等国内外知名期刊发表论文十余篇，研究成果曾获得全国人事科研成果三等奖。



邓玉林（1974-），男，博士，毕业于东南大学，现为河海大学商学院教师。作为主要研究人员参与国家自然科学基金项目多项，曾在《中国工业经济》、《中国管理科学》、《管理工程学报》等管理学重要期刊发表论文十多篇，研究成果曾获得第十届中国管理科学学术年会优秀论文奖。

内容简介

本书的研究主题是高管团队人口特征和高管离职的关系。作者梳理了相关文献，考察了中国的经济转型和社会价值观对于高管团队人口特征—高管离职关系的影响，并构建了相应的理论模型。在此基础上，本书统计分析了1991—2005年沪深上市公司高管（团队）人口特征状况，并进行了三项实证研究：第一，以MBA教育为例，考察了简单人口特征对于高管离职的影响；第二，高管团队人口特征差异对于高管离职的影响；第三，高管团队中垂直对人口特征差异对高管离职的影响。本书向读者展示了十多年间沪深上市公司高管人口特征概况及其对高管离职的影响，并且花费了较多笔墨关注担任非总经理职务高管的离职问题。

本书得到了中央高校基本科研业务费专项资金（项目编号：2009B22614）和河海大学“211 工程”三期重点学科建设项目“技术经济及管理”的资助。



序

经济全球化和企业国际化给组织管理带来的一个重要影响是：组织员工队伍趋于多样化。员工队伍多样性是一把双刃剑：一方面，它是创造性的解决方案的催化剂，有助于提高组织绩效；另一方面，它也是冲突、离职等消极行为的良好媒介，对于组织绩效有负面影响。鉴于此，员工队伍的多样性、多样化问题在过去几十年来一直是社会学、心理学、组织行为科学等领域的研究热点。

从人口特征角度去探讨高管团队多样性问题发端于1984年Hambrick和Mason的经典研究。在此之前，对于组织中的多样性问题的研究主要是从心理学角度入手的，研究的是组织员工在心理特征——如认知和价值观——上的多样性。和心理特征相比，人口特征的一个突出特点在于它们是“可观察的管理特征”，因而能够便利地用于管理决策。Hambrick和Mason的研究开创了一个全新的高管团队人口特征研究领域。2004年，在上述经典论文发表20年之际，Carpenter等学者回顾了这个领域的研究。他们发现，Hambrick和Mason的论文被引用超过500次。不过尽管如此，他们还是发现，这些研究基本上是在西方背景，特别是美国背景下进行的，因而他们提出，未来的研究有必要关注非西方背景。

可以说，本书是对Carpenter等学者的提议的一个回应。作者立足于中国背景，较为系统地分析了中国企业高管团队人口特征对于高管离职的影响。全书共分七章：第一章介绍了写作背景，阐述了研究的起因和目的，并界定了研究问题；第二章梳理了相关文献；第三章立足于中国的经济转型和社会文化价值观两个背景特征，修正了高管团队人口特征影响高管离职的理论模型；第四章统计分析了1991~2005年沪深上市公司高管（团队）人口特征的概况，一方面验证了第三章提出的有关中国企业高管（团队）人口特征演变的假说，



另一方面为后续的实证研究提供了背景；第五章到第七章展示了三项实证研究，即高管接受 MBA 教育情况对于其提升和离职的影响（个体层面），高管团队人口特征差异对于高管离职的影响（团队层面），以及高管团队中垂直对人口特征差异对于高管离职的影响（垂直对层面）；第八章给出了全书研究的结论。

作为人口特征研究的中国化尝试，本书并非纯粹的重复性研究。概括说来，本书的贡献在于一方面在中国背景下检验了某些在西方背景下得到的结论，做了把高管团队人口特征研究本土化的努力；另一方面通过考察中国的实际情况，分析了新的问题，加入了新的人口特征变量，从而拓展了全球范围内这一研究领域的边界。

具体说来，本书在下面四个方面做了扎实的工作：第一，分析了中国的经济转型和社会文化价值观作用于高管团队人口特征—高管离职关系的机理，展示了国别背景如何影响人口特征和高管离职的关系；第二，对于 1991 ~ 2005 年沪深上市公司高管团队人口特征及其演变情况进行了统计分析，为中国背景下进行高管团队人口特征研究提供了丰富的背景信息，也为完善高管团队人口特征理论提供了一个思路，即从演化的角度去考察高管团队人口特征差异；第三，在实证研究中，本书引入了一些不同于以往同类研究的变量，包括新的组织人口特征（如高管选择方式）和独特的调节变量（如企业改革进程），展示了转型经济中高管团队人口特征差异作用于高管离职的独特机理；第四，对于高管团队中垂直对的研究把职位层级看作一个情境变量，分析了高管团队中人口特征差异的方向问题，突破了以往高管团队人口特征研究仅关注文化、环境和绩效等宏观调节变量的做法，对于未来探讨微观因素，特别是个体特征对高管人口特征差异—产出变量关系的影响具有积极的启示价值。

作者已经在这个领域进行了五年多的研究，取得了一系列的研究成果，其中部分发表于高水平的学术期刊或者曾在国内、国际高层次的学术会议上进行交流，而这本书反映了这些成果的基本状况。整体而言，本书所收录的研究成果较为深入地分析了我国企业高管团队人口特征对于高管离职的影响。对于这个领域的研究者来说，本书具有重要的专业性参考价值；对于企业管理者来说，本书的研究能够帮助他们更好地理解高管团队的构成并预测其所具有影响，进而结合企业的战略和人力资源政策，通过招聘、提升、解雇等措施来调整高管团队的构成。



作为研究人口特征和高管离职问题的专著，本书对于人力资源管理和公司治理领域的研究者和实践者具有参考价值，也适合作为相关领域的研究生和高年级本科生的补充读物。我乐意向读者推荐这本书。

张阳

河海大学商学院院长、教授、博士生导师

2010年9月16日



CONTENTS 目 录

第一章 引言 / 1

- 第一节 研究缘起 / 1
- 第二节 研究问题的界定 / 4
- 第三节 研究目的 / 6
- 第四节 主要工作和创新 / 7

第二章 文献回顾 / 8

- 第一节 组织人口特征的含义 / 8
 - 一、人口特征属性 / 8
 - 二、高管团队人口特征 / 11
- 第二节 组织人口特征研究的两个流派 / 13
- 第三节 人口特征影响离职的理论基础 / 15
- 第四节 人口特征影响离职的经验检验文献 / 16
- 第五节 人口特征影响离职研究的局限 / 23

第三章 高管团队人口特征影响高管离职的理论模型 / 25

- 第一节 高管团队人口特征影响高管离职的传统模型 / 25



一、Hambrick & Mason(1984)模型	/ 25
二、Carpenter, Geletkanycz & Sanders(2004)模型	/ 28
第二节 跨文化因素对高管团队人口特征影响高管离职传统模型的挑战	/ 30
第三节 中国背景下高管团队人口特征影响高管离职模型的构建	/ 31
一、中国经济转型对企业高管团队人口特征的影响	/ 32
二、中国的社会文化价值观对组织过程的影响	/ 38
第四章 沪、深上市公司高管团队人口特征分析	/ 44
第一节 高管团队人口特征变量及其测量	/ 44
一、高管团队的界定	/ 44
二、人口特征变量的操作性定义	/ 46
三、高管团队人口特征多样性的测量	/ 47
第二节 数据来源和样本选取	/ 49
第三节 高管人口特征的描述性统计	/ 53
第四节 高管团队人口特征的描述性统计	/ 61
第五节 中国企业高管团队人口特征的进一步分析	/ 65
一、高管团队人口特征的纵向差异	/ 65
二、高管团队人口特征的国别差异	/ 67
第五章 简单人口特征对高管离职与提升的影响:以接受 MBA 教育情况为例	/ 69
第一节 理论发展和研究假设	/ 69
第二节 研究方法	/ 72
一、样本和数据	/ 72
二、变量描述	/ 73
三、参数估计方法	/ 75
第三节 统计分析结果	/ 76
第四节 讨论	/ 79



第六章 高管团队人口特征差异影响高管离职的实证分析 / 81

第一节 理论发展和研究假设 / 81

一、高管人口特征差异对高管离职的影响 / 83

二、中国背景下的几个调节变量的作用 / 89

第二节 研究方法 / 91

一、样本和数据 / 91

二、测量方法 / 92

三、数据分析方法 / 96

第三节 假设检验 / 98

第四节 讨论 / 107

一、对假设检验结果的探讨 / 107

二、研究意义 / 113

三、研究局限和进一步研究方向 / 113

第七章 高管团队中垂直对人口特征差异对高管离职的影响 / 116

第一节 理论背景和研究假设 / 117

一、垂直对中的人口特征差异 / 117

二、垂直对人口特征差异—高管离职关系的调节因素 / 119

第二节 研究方法 / 122

一、样本和数据 / 122

二、变量测量 / 122

三、参数估计方法 / 124

第三节 统计分析结果 / 125

第四节 讨论 / 132

一、对假设检验结果的探讨和进一步研究方向 / 132

二、研究意义 / 135

第八章 结论 / 136

参考文献 / 138

后 记 / 150



第一章

引言

在组织行为科学领域，有关性别、年龄等人口特征和各种组织行为的关系的研究被统称为组织人口特征研究（organizational demography）（Pfeffer, 1983; Stewman, 1988）。其中的一个重要分支以高管团队作为分析对象，主要研究高管团队人口特征对高管个人、高管团队和组织的影响，相关的文献被称为“高层梯队理论”（An Upper Echelon Perspective of Organization）（Carpenter, Geletkanycz & Sanders, 2004; Hambrick & Mason, 1984; 张平, 2006; 张必武和石金涛, 2005）。在相关文献分析的组织产出变量中，离职是较为重要、受到广泛关注的一个。

第一节 研究缘起

组织人口特征之所以受到广泛关注，原因主要有三个：第一，组织员工的人口特征具有较强的解释能力，深化了我们对组织行为的理解。研究表明，组织员工的人口特征影响一系列的组织行为，如人员调整（Wagner, Pfeffer & O'Reilly, 1984）、员工的任务绩效（basic task performance）和角色外行为（extra-role behavior）（Tsui, Porter & Egan, 2002）、忠诚度（Tsui, Egan & O'Reilly III, 1992）、冲突（Pelled, 1996）、战略变革（Wiersema & Bantel, 1992）。第二，人口特征是有用的管理和政策制定工具，它们在组织创新、退休计划、内部权力斗争、职业发展、劳动力成本预测、人员雇佣和配置等方面具有指导性价值（Stewman, 1988）。第三，组织员工的人口特征反映了他们的认知基础和价值观等心理特征，提供了心理测量之外的另一条研究组织动力学的途径。组织员工的认知基础包括他对未来事件的假设或知识、对备选方案的知识以及有关各种备选方案实施结果的知识；价值观则决定了组织员工对各



种备选方案的偏好以及相应的排序 (Hambrick & Mason, 1984)。卡内基学派 (Carnegie School) 认为, 复杂决策在很大程度上是行为因素作用的结果, 而非经济最优化机制作用的结果, 因此, 战略选择在一定程度上反映了决策者的特质 (idiosyncrasy) (Hambrick & Mason, 1984)。心理测量和研究是理解组织动力学的一个重要途径。但是, 认知基础和价值观等心理特征并不容易测量, 而且直接测量容易产生偏误, 仅仅依赖标准的心理维度, 如控制位置 (locus of control)、模糊忍受力 (tolerance of ambiguity) 或认知风格 (cognition style), 将极大地限制研究的深入 (Hambrick & Mason, 1984)。人口特征具有客观、可观测性强等特点, 而且其中的一些 (如工作年限和工作经历) 在内涵上也有别于任何单一的心理概念, 因此, 人口特征提供了一个新的视角, 使我们可以更为准确地研究组织员工之间的相似性或差异性, 从而剖析群体动力学及其结果。

围绕着组织人口特征和组织产出的关系, 学术界已经做了相当广泛和深入的研究。但是, 绝大多数文献以西方国家, 特别是美国组织为研究对象, 反映的是西方国家人口特征及隐藏其后的社会特点。在经济和社会全球化已经成为现实的今天, 这些研究的结论对其他国家和民族是否适用显得尤为引人关注。Boyacigiller (1991) 在批评组织行为研究时指出, 研究者要避免采用一个国家的样本来验证一般性的理论和模型, 发展具有全球性的组织科学, 明确区分普适性的 (universal)、地区中心性的 (regiocentric)、跨文化的 (intercultural)、适用于特定文化的 (culture-specific) 各种理论。徐淑英和张志学 (2005) 在论述开展中国本土管理研究的策略时也指出, “对现有研究结果 (多在美国组织中进行) 的回顾表明, 它们中的大部分并不能在其他国家简单地复制” (徐淑英和张志学, 2005, p. 4)。在过去二十多年中, 无论是社会文化还是经济发展, 中国都和西方国家存在很大的差异, 因而中国学者在进行组织科学的研究时, 应当针对具体情景, 开展本土化研究 (徐淑英和张志学, 2005)。

组织人口特征研究领域发表于重要国际期刊的文献中, 以非美国企业高管团队为研究对象的非常少见, 作者仅检索到 4 篇, 包括 Choi (2007) 对韩国企业的研究、Wiersema & Bird (1993) 对日本企业的研究以及 Boone, Olfen, Witteloostuijn & Brabander (2004) 和 Godthelp & Glunk (2003) 对荷兰企业的研究。其中只有 Wiersema & Bird (1993) 特别关注了国别差异对研究结果可



能具有的影响，他们从日本和西方文化的差异入手，阐述了文化因素在组织人口特征研究中的影响：一是不同文化背景中人口特征会有所差异，比如，岛国性质和企业内部市场的使用限制了日本企业高管在人口特征上的差异，因而日本企业高管团队多样性低于美国企业（Wiersema & Bird, 1993）；二是文化背景具有调节人口特征和组织产出关系的作用，日本特定的社会文化价值观使日本人对同事间的微小差异非常敏感，从而放大了人口特征差异对组织高管离职的影响，其程度超过了美国的情况（Wiersema & Bird, 1993）；三是不同的文化环境能够提供研究不同人口特征的条件，比如，在日本，一个人就读的大学是其所处社会阶层的重要指标，因而两个曾在同一层次大学就读的高管往往具有较强的认同感，大学声誉是影响日本企业高管团队行为的重要指标（Wiersema & Bird, 1993）。

国内针对高管团队人口特征的研究才刚开始，张平（2006）、张必武和石金涛（2005）以及刘树林和唐均（2004，2005）对相关的文献作了梳理和介绍。另外有一些学者基于中国企业的数据库进行了实证研究，其中，张龙和刘洪（2009）以2001~2003年沪深上市公司为样本，分析了高管团队中董事长—高管和总经理—高管人口特征差异对于高管离职的影响；陈传明和孙俊华（2008）基于上市公司数据研究了企业家的背景特征和企业多元化战略选择的关系；孙海法等（2006）基于中国上市公司的数据，分析了高管团队人口特征对纺织和信息技术公司净资产收益率（ROE）和权益托宾Q值（Tobin Q）的影响；曹廷求和段玲玲（2005）以山东省的农村信用社为例，分析了高管的管理经验和任职年限对信用社总资产收益率（ROA）的影响；魏立群和王智慧（2002）以沪、深股市114家上市公司为例，研究了企业高管团队成员的平均年龄和人口特征多样性与企业净资产收益率和总资产收益率的关系。这些研究得到的结果或多或少不同于西方的文献，其中原因值得进一步探讨，并且启发中国学者研究高管团队人口特征对绩效之外的组织产出变量的影响。

有关高管团队人口特征影响组织产出的本土化研究的特点，不但可能体现在东西方文化的差异上，还可能表现在企业所承担的社会经济角色的转换上。中国是当今世界上最大的转型经济国家。在过去二十多年中，中国企业逐渐从计划经济条件下的生产单位向市场经济条件下的经营实体转化。这促使企业组织中员工的人口特征也逐渐发生变化，包括普通员工和管理者。在中国企业改革进程中，企业高级管理者是备受关注和广为研究的一类人群，他们的决策和



更替轮换往往对企业产生巨大的影响（张龙和刘洪，2006）。本书将从中国的社会文化价值观和经济转型两个角度阐述中国背景的独特性，构建适合中国情境的高管团队人口特征影响高管离职的模型，进而进行实证检验。高管离职是个体层面的产出变量，这有别于以往基于中国企业的研究，它们都以组织绩效作为产出变量。

第二节 研究问题的界定

本书尝试探讨的问题是，中国企业高管团队人口特征对高管离职有何影响。为了分析这一问题，有必要从理论上分析在中国背景下，高管团队人口特征作用于高管离职等组织产出变量的机制有何不同，也就是构建中国背景下高管团队人口特征影响高管离职的理论模型。这个模型需要回答两个问题：首先，在中国背景下，高管团队人口特征有何特点？其次，高管团队人口特征和高管离职的关系是否具有独特性？要回答这两个问题，必须找到体现中国背景独特性的因素。徐淑英和张志学（2005）指出，在国际管理研究中，常见的情境化形式是利用国家特征的不同，如文化和经济变量，来预测组织和个人某些现象的不同。本书对中国情境的分析考虑了中国经济转型和文化特征两个因素，它们对高管团队人口特征的作用体现在如下两个方面：首先，90年代初期以来，中国企业高管团队人口特征可能发生了显著变化，而不像西方企业高管团队那样保持相对稳定。直到上个世纪90年代早期，我国企业高管团队的人口特征仍然具有较高的同质性。其表面原因是高管候选人群体的同质性，深层原因包括：户籍制度分割了农村和城市，阻碍了不同地区间人口的流动；国有企业所实施的终身雇佣制度阻碍了人员在企业间流动，降低了选择高管的空间；高管选择标准僵化，重政治素质，重资历等等。伴随着一系列深化经济体制改革的措施的出台和实施，包括1990年分别在上海和深圳两地设立证券交易所以及1992年启动人事制度改革，许多企业逐步建立起现代企业制度。尽管政府对国有企业仍然保留着很强的影响力，但是现代企业制度的建立减弱了外部政治力量对企业运作的干预，打开了企业自主制定人力资源政策并付诸实施的大门。高管选择标准发生了变化，与业务相关的技能和能力，而非政治和意识形态方面的素质，成为选择管理者时考虑的首要因素；“资历”作为选择高管的标准的重要性有所下降。同时，高管候选人群体在人口特征上也趋于多



样化，这为高管团队人口特征多样化创造了条件。

其次，中国的社会文化价值观影响高管团队人口特征作用于组织过程的机制。Hofstede & Bond (1988)、Lockett (1988) 和 Björkman & Lu (1999) 归纳了中国传统文化的四个重要价值观，即集体主义、关系、面子和尊重资历。中国人的集体主义自我观起到了协调思考方式和行为，抑制多样性的功能；同时也起到了放大差异性的作用。重视关系和脸面是影响中国人感知和处理人际差异的两个重要价值观，其目的都是为了实现“和”，也就是人与人之间的和谐相处。当关系非常重要，或者让对方丢面子可能导致报复时，中国人特别不愿意公开表达不同意见。尊重资历则体现在人们对待集体主义、处理关系和面子问题的种种行为中。这些中国传统的文化价值观对中国经理人的影响也并不是一成不变的，近年来新儒家主义的发展对其产生了潜移默化的影响。首先是个人主义有所增强；其次，关系仍然在经济生活中扮演着重要的角色，但是它和经济活动的关联更强了；再次，面子仍然被人们重视，但是，在市场经济条件下，收入高低成了决定个人地位的重要因素。这些变化将促使中国人采取更加直接的方式处理人际差异。

除了构建中国背景下高管团队人口特征对高管离职影响的理论模型，我们还对这一模型中提出的两类基本命题作了实证检验。首先，在中国背景下，高管团队人口特征有何特点？为了回答这个问题，我们统计分析了 1991 ~ 2005 年历年沪、深两市 A 股上市公司高管和高管团队人口特征的基本情况，涉及高管年龄、性别、任职时间、受教育专业、接受 MBA 教育情况、受教育程度、来源和选择方式等八个人口特征属性。其次，中国企业高管团队人口特征对高管离职有何影响？为了回答这一问题，我们开展了三项实证研究：第一，以高管接受 MBA 教育情况为例，分析了简单人口特征对于高管离职的影响；第二，分析了高管与团队中其他成员的人口特征差异对其离职的影响，并且结合中国企业的实际情况，检验了时间（企业改革进程）、企业所有制和高管选择方式的市场化程度等变量对于这一关系的调节作用；第三，考虑到“垂直型集体主义”是中国组织的典型特征，职位高低不同的高管之间存在的尊卑差别要比在西方组织中更加明显，因而我们进一步分析了高管团队中垂直对（总经理—高管对和董事长—高管对）人口特征差异对高管离职的影响。

简而言之，本书研究的问题包括以下五个：

(1) 中国背景下高管团队人口特征影响高管离职的理论模型的构建；