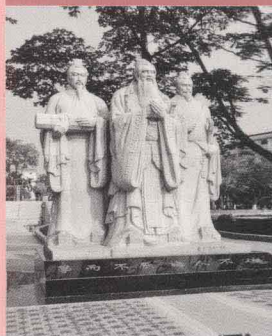




高校社科文库
University Social Science Series

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



企业高管团队 胜任力与效能研究

Competence of Top Management Team and Its Effects

徐万里/著

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



徐万里/著

企业高管团队 胜任力与效能研究

Competence of Top Management
Team and Its Effects

光明日报出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

企业高管团队胜任力与效能研究 / 徐万里著.

-- 北京: 光明日报出版社, 2013. 7

(高校社科文库)

ISBN 978-7-5112-4876-3

I. ①企… II. ①徐… III. ①企业管理—研究

IV. ①F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 136673 号

企业高管团队胜任力与效能研究

著 者: 徐万里

责任编辑: 张盈秀

责任校对: 傅泉泽

封面设计: 小宝工作室

责任印制: 曹 净

出版发行: 光明日报出版社

地 址: 北京市东城区珠市口东大街 5 号, 100062

电 话: 010-67078241 (咨询), 67078870 (发行), 67078235 (邮购)

传 真: 010-67078227, 67078255

网 址: <http://book.gmw.cn>

E - mail: gmcbs@gmw.cn zhangyingxiu@gmw.cn

法律顾问: 北京天驰洪范律师事务所徐波律师

印 刷: 北京楠萍印刷有限公司

装 订: 北京楠萍印刷有限公司

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社联系调换

开 本: 690 × 975 1/16

字 数: 265 千字

印 张: 14.75

版 次: 2013 年 7 月第 1 版

印 次: 2013 年 7 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-5112-4876-3

定 价: 39.00 元

版权所有 翻印必究





CONTENTS 目 录

第一章 导 论 / 1

- 1.1 研究背景与问题 / 1
- 1.2 研究意义 / 6
- 1.3 研究方法 / 7
- 1.4 内容安排 / 8

第二章 文献回顾与评述 / 11

- 2.1 胜任力研究回顾 / 11
 - 2.1.1 胜任力研究的发展 / 11
 - 2.1.2 胜任力的定义 / 13
 - 2.1.3 胜任力的研究方法 / 19
- 2.2 企业家和高管个体胜任力研究回顾 / 24
- 2.3 团队和高层管理团队胜任力研究回顾 / 29
- 2.4 企业生命周期研究回顾 / 34

第三章 研究模型 / 39

- 3.1 企业发展阶段分析 / 39
 - 3.1.1 创建期企业特点 / 39
 - 3.1.2 成长期企业特点 / 40
 - 3.1.3 转型期企业特点 / 41



- 3.2 高管团队胜任力的维度框架 / 42
 - 3.2.1 团队战略制定能力 / 44
 - 3.2.2 团队执行运营维度 / 46
 - 3.2.3 学习创新维度 / 48
 - 3.2.4 关系处理维度 / 49
- 3.3 研究构思 / 50
 - 3.3.1 研究一:定性研究 / 50
 - 3.3.2 研究二:定量研究之探索性分析 / 50
 - 3.3.3 研究三:定量研究之验证性分析 / 51

第四章 定性研究 / 52

- 4.1 定性研究设计 / 52
 - 4.1.1 访谈提纲 / 52
 - 4.1.2 访谈实施和样本情况 / 53
- 4.2 扎根理论分析 / 59
 - 4.2.1 开放性编码 / 59
 - 4.2.2 主轴性编码 / 60
 - 4.2.3 选择性编码 / 62
- 4.3 高层管理团队胜任力编码系统 / 64
- 4.4 行为事件访谈分析 / 71
 - 4.4.1 样本及信度 / 71
 - 4.4.2 结果分析 / 72

第五章 定量研究之探索性阶段 / 77

- 5.1 研究方法 / 77
 - 5.1.1 问卷初稿与预测试 / 77
 - 5.1.2 问卷发放 / 78
 - 5.1.3 问卷填写高管的特征统计 / 79
 - 5.1.4 样本企业的特征统计 / 80
- 5.2 问卷精炼 / 82
 - 5.2.1 问卷初步精炼 / 82



5.2.2	因子负荷精炼	/ 86
5.3	维度结构探索及信度、效度检验	/ 105
5.3.1	创建期高管团队胜任力维度结构及信度、效度检验	/ 105
5.3.2	成长期高管团队胜任力维度结构及信度、效度检验	/ 112
5.3.3	转型期高管团队胜任力维度结构及信度、效度检验	/ 119
第六章	定量研究之验证性阶段	/ 126
6.1	研究方法	/ 126
6.1.1	问卷发放	/ 126
6.1.2	样本企业特征统计	/ 126
6.1.3	调查高管特征统计	/ 128
6.1.4	企业绩效的测量	/ 129
6.1.5	模型评估指标与数据的正态分布检验	/ 130
6.2	创建期高管团队胜任力验证分析	/ 131
6.2.1	创建期高管团队胜任力测量模型及信度、效度检验	/ 131
6.2.2	创建期高管团队胜任力维度结构分析	/ 141
6.2.3	创建期高管团队胜任力效能分析	/ 144
6.3	成长期高管团队胜任力验证分析	/ 146
6.3.1	成长期高管团队胜任力测量模型及信度、效度检验	/ 146
6.3.2	成长期高管团队胜任力维度结构分析	/ 155
6.3.3	成长期企业高管团队胜任力效能分析	/ 158
6.4	转型期高管团队胜任力验证分析	/ 160
6.4.1	转型期高管团队胜任力测量模型及信度、效度检验	/ 160
6.4.2	转型期高管团队胜任力维度结构分析	/ 169
6.4.3	转型期企业高管团队胜任力效能分析	/ 171
第七章	结论与讨论	/ 175
7.1	研究结论	/ 175
7.2	创新点和贡献	/ 177
7.2.1	创新点	/ 177
7.2.2	理论意义	/ 178



7.2.3 实践价值 / 178

7.3 研究局限和未来展望 / 179

7.3.1 研究局限 / 179

7.3.2 未来的进一步研究 / 181

参考文献 / 182

附录 / 202

附录一:预测试中的 t 检验结果 / 202

附录二:同源误差检验 / 210

附录三:“企业高管团队胜任力”调查问卷 / 218

附录四:表索引 / 226

附录五:图索引 / 228



第一章

导 论

1.1 研究背景与问题

企业竞争优势的建立是一种非常复杂的现象，但大多数学者认为建立竞争优势将高度依赖于优秀高层管理者的才能（Andrews, 1971；Selznick, 1957；Chandler, 1962）。例如在 Chandler（1962）的研究表明，较早采用 M 型组织结构的企业就可以获得战略优势，而采用较新的 M 型组织结构反映了企业高层管理者的才能质量。因此，优秀的企业领导能做出更好的选择，并且最终比对手做得更好，从而建立起企业竞争优势（贺小刚，2006）。

在对企业高层管理者的研究中，上世纪 80 年代以前的研究主题主要是个人领导，然而随着科技日新月异和经济全球化的加快，企业外部市场竞争越来越激烈，市场环境越来越复杂，企业规模也越来越大，企业组织更需要以团队方式进行领导与管理，因此，Hambrick & Mason（1984）适时提出的“高层梯队理论”受到了学术界与企业界的重视，高层管理团队领域的研究也于 20 世纪 80 年代中期开始得到蓬勃发展。

高层管理团队是指位于企业最高战略制定与执行层、负责组织与协调整个企业、控制企业经营管理决策权的高层经理群体（Finkelstein & Hambrick, 1996）。在企业中，高层管理团队的战略决策决定着企业成长与发展的方向，他们的经营管理是否成功和有效，关系着企业全体利益相关者（Hambrick, 2007）。因此，高层管理团队的胜任力情况是决定企业绩效优劣的关键性因素（Brinckmann, 2007；张振华，2009；王是平，2010），例如，有实证研究表明，创业团队胜任力决定了创业企业的绩效（张振华，2009），并购中的高层管理团队胜任力决定了并购是否能取得成功（王是



平, 2010), 高层管理团队胜任力决定了企业的绩效情况 (Brinckmann, 2007)。

高层管理团队胜任力对企业绩效是如此重要, 然而, 目前关于高层管理团队胜任力的研究却并不多见。回顾现有胜任力文献可以发现, 现有的胜任力研究大多属于个人层面, 在团队层面展开的研究很少; 也有许多探讨企业家和高层管理者个体胜任力的研究 (例如, 时勘、王继承等, 2002; 仲理峰、时勘, 2004; 刘学方、王重鸣等, 2006), 但针对企业高层管理团队的胜任力研究却非常少。很明显, 这种忽视团队层面的研究现象与现在呼唤团队的时代背景不一致。20 世纪 80 年代以来, 企业中应用团队的日渐增多, 与团队相关的研究也越来越受到关注, 现在普遍接受的观点是, 未来杰出的企业将越来越多地以团队的工作方式开展相关活动。因此, 对企业高层管理团队胜任力展开深入研究具有理论意义与实践价值。

胜任力 (Competence)^① 概念自 McClelland (1973) 提出后深深地影响了学术界、企业界和社会公众, 并在世界范围内得到广泛推广和应用 (Barrett, Depinek, 1991)。到 1991 年, 胜任力评价法已在 26 个国家中应用 (Spencer, 1993)。据 1998 年美国的一项调查, 75% 的被调查单位已经在不同程度上应用了胜任力的思路 (shippmann, Ash & Battistal, 2000)。许多世界著名的企业也都建立了自己的胜任力体系, 例如 AT&T、IBM 等公司。我国在胜任力方面的研究虽然起步较西方国家晚, 但经过以时勘、王重鸣、赵曙明等学者为代表的研究与推广, 近年探讨胜任力问题已成为学者们的研究焦点, 产生出许多对理论界和企业界有影响的成果 (例如: 时勘、王继承等, 2002; 仲理峰、时勘, 2003; 仲理峰、时勘, 2004; 刘学方、王重鸣等, 2006; 魏钧、张德, 2007; 赵曙明, 2008; 肖剑科、赵曙明, 2010)。

① 陈云川和雷轶 (2004) 认为, 在胜任力研究中, McClelland 及初期研究者使用的术语是 competence, 后来渐渐有研究者和实践者使用 competency, 随后, competence 与 competency 两个术语交替使用。仲理峰和时勘 (2003) 在他们的综述性论文中认为, 西方学者在研究胜任特征时, “Competence” 和 “Competency” 两个词语经常等同使用, 他们举例道, McClelland (1973) 在题目中用的是 “Competence”, 但在该文的后半部分, 开始使用 “Competency (Competencies)”; 在 Spencer (1993) 的著作《工作中的胜任特征: 绩效优异者的胜任特征模型》(Competence at work: Models for Superior Performance) 也是类似, 题目使用的是 “Competence”, 但在书中也是将二者交替使用的。Hyland (1994) 认为, 这两个术语现在有合并的趋势, Boyatzis (1982) 也认为, 这两个词从字面上区分没有多大意义。因此, 本文并不严格区分 “Competence” 和 “Competency” 两词的使用。



通过对胜任力的研究文献进行总结与分析,可以发现胜任力研究主要分为两个方向 (Brinckmann, 2007): 一个研究方向是特征导向 (the traits - oriented approach) 的研究,他们认为,胜任力是“能区分在特定工作岗位和组织环境中绩效水平的特征,是一种‘潜在特质’”,目的是识别优秀或成功者相关的特征 (traits),例如一些常见的特征有“成就欲”、“主动性”、“组织承诺”、“自信”、“权力欲”、“忍耐”、“自律”等 (时勘、王继承等, 2002; 仲理峰、时勘, 2004; McClelland, 1961; McClelland and Winter, 1969); 而另一个研究方向是以胜任力方法 (the competence approach) 开展的研究,他们认为,胜任力是“能证明一个人成功地完成某项工作的一系列明显的、或可表现的行为”,目的是基于能力或特点 (abilities or characteristics) 导向去寻找成功者的行为表现,例如一些常见的胜任力有“关系处理”、“专业战略”、“完善组织架构”、“善于处理企业内冲突”、“善于对外公共关系协调”、“市场管理能力”、“技术管理能力”、“方法胜任能力”等 (刘学方、王重鸣等, 2006; 肖剑科、赵曙明, 2010; Boyatzis, 1982; Krogh and Roos, 1995; Kauffeld, 2006; Brinckmann, 2007)。

以特征导向 (traits) 的研究方向在早期的胜任力研究中占据主导地位,但胜任力概念从 McClelland (1973) 提出到现在,经过近 40 年的发展,胜任力研究及相关技术取得了不少突破,例如,胜任力不再局限于个人层面,胜任力深度 (是可观察的技能还是深层的特征)、胜任力的衡量标准 (是只要胜任就可以还是要求取得高绩效) 等方面都发生了变化 (Rajadhyaksha, 2005, 刘学方、王重鸣等, 2006), 同时,随着结构方程模型的兴起,使得对能力等潜变量的测量成为可能,于是,不少胜任力研究者直接对成功者所应具备的能力展开研究。刘学方、王重鸣等 (2006) 在对家族企业接班人胜任力下定义时就认为,家族企业接班人胜任力是指与家族企业继绩绩效相关的,促进家族企业继承过程顺利完成,使家族企业健康生存、发展的家族企业接班人所具有的知识、技能、能力以及其他个性特征的组合。因此,Brinckmann (2007) 认为特征 (traits) 是胜任力 (competence) 中的一个组成部分。

对高层管理团队胜任力研究而言,Hambrick & Mason (1984) 提出的“高层梯队理论 (Upper Echelons Theory)”可以归类为高层管理团队的“胜任特征”方向 (the traits - oriented approach)。因为高层梯队理论没有直接



探讨高层管理团队的行为表现，而探讨了企业高层管理团队的构成特征（如年龄、职业路径、受教育程度等人口特征，异质性等）影响企业的战略决策、实施与绩效，事实上是探讨怎样的高管团队构成是有效的，因此，可以将高层梯队理论的相关研究纳入广义的高层管理团队胜任力范畴，归类到高层管理团队“胜任特征”的研究方向。

高层管理团队胜任力研究方向（the competence approach）的学者认为，在高层管理团队中，团队成员或成员组成方面可能有些特点是属于“特征”范畴，但在团队层面最终会综合地以“能力”的行为形式表现出来（Brinckmann, 2007）。因为，高层管理团队的成员个体之间通过相互作用，以团队其他成员的能力去弥补个体成员的不足，从而最终表现出的是一种“合力”（Bergius, 1976）。我国学者张振华（2009）在研究创业团队胜任力时认为，创业团队胜任力是指由两个或多个合作者共同合作组建的团队在企业经营活动过程中所表现出来的一种综合胜任力，反映了创业团队所具备的、胜任创业任务所要求的知识、能力等。国外学者 Brinckmann（2007）认为，高层管理团队胜任力可以分为三个维度，一般胜任力维度、社会胜任力维度和专业胜任力维度，一般胜任力维度包括概念胜任力、创新胜任力和推行胜任力，社会胜任力维度包括团队合作胜任力、领导胜任力和网络胜任力，专业胜任力维度包括技术管理胜任力、市场管理胜任力和金融管理胜任力。因此，本研究认为，高层管理团队胜任力是指企业高层管理团队成员在企业的经营管理活动中所具有的知识、技能等显性能力以及内在特质等隐性能力的“合力”（Brinckmann, 2007；王雪，2006；张振华，2009）。

高层管理团队胜任力是各高管成员能力的“合力”，因此，团队胜任力与团队成员个体胜任力有很大的相似之处（Bergius, 1976；Kauffeld, 2006），然而，团队整体的胜任力比成员个体的胜任力更为全面，而且，高层管理团队也不要求所有团队成员在所有领域内都能胜任（Huovinen & Pasanen, 2010；Longenecker 等，1994），因为，高管团队是一个团队整体，团队的特征之一就是团队成员之间相互依赖，通过团队其他成员的能力去弥补个体成员的不足（Kauffeld, 2006）。事实上，Brinckmann（2007）提出的高层管理团队胜任力具有九个方面的能力要求，包括概念胜任力、创新胜任力、推行胜任力、团队合作胜任力、领导胜任力、网络胜任力、技术管理胜任力、市场管理胜任力和金融管理胜任力；Margerison（2001）提出的团队



胜任力也包括建议（收集和报告信息）、创新（创造新的思路并尝试）、发起（探索和讨论机会）、发展（评估和试验新办法）、组织（如何安排工作）、生产（制造和提供的产出）、检查（控制和审计工作制度）、维护（对标准和程序的支持和防护）、连接（协调和整合他人）共九个方面；这些团队胜任力模型提出的要求比个体胜任力的要求更为全面，一个高管很难满足上述团队胜任力的全部要求，需要团队成员发挥各自专长形成更强大的“合力”才能胜任。

在研究企业高层管理团队胜任力中，应注意结合企业发展阶段来进行，因为企业处在不同的发展阶段，企业面临的主要发展难题是不同的，高层管理团队应具备胜任力也应不同（宋培林，2010；许庆高、周鸿勇，2009；贾生华，2004；徐慧琴、龚道新，2006；陈光明，2010）。宋培林（2010）认为，在企业的创建期阶段，企业发展方向不明，前途未卜，缺乏足够的资金和人才，企业主要面对的是企业生存危机；在企业的成长阶段，企业组织结构层次日益增加，管理分工日趋复杂，企业各种管理制度落后于企业发展的现象逐渐显现，必须进行规范管理；在企业的转型阶段，企业内部矛盾和冲突会逐步增多，组织结构趋于复杂，企业外部市场竞争激烈，市场空间增长潜力不大，竞争企业生产的产品在质量和性能方面趋向于同质，企业需要改革创新帮助企业获得再生的机会。正因为处在不同发展阶段的企业面临的主要问题不同，因此贾生华（2004）认为，企业高层的能力束需要与企业发展阶段相匹配，把企业发展阶段与能力束对应起来的话，可以分成三种类型的能力束，一是创业（创建期）的能力束，二是守业（成长期）的能力束，三是展业（转型期）的能力束。陈光明（2010）也认为，企业处在创建期、成长期和转型期，企业有不同的定位，面临的问题也不同，因此企业核心决策层的能力要求也不同。

因此，本研究基于企业发展阶段理论，将企业分为创建期、成长期和转型期，通过大规模的调研访谈、问卷调查，从团队层面探讨企业在不同发展阶段要求高层管理团队分别具备怎样的胜任力，并比较和检验高层管理团队胜任力各维度对企业绩效的影响，为理论界对高层管理团队胜任力提供可操作化基础，也为企业界提升自身能力提供理论依据与指导。



1.2 研究意义

随着企业的外部环境越来越复杂、内部组织规模越来越庞大，高层管理团队的重要作用已引起了学术界、企业界和政府部门的重视。“高层团队管理不善”，已成为制约中国企业发展的瓶颈（陈玮，2007）。加强高层管理团队胜任力的研究，对推动高层管理团队和胜任力相关理论的发展，为企业界培育和发展高层管理团队胜任力提供具体指导无疑有重要价值。本研究的主要意义体现在：

首先，目前胜任力的研究过分强调个体胜任力层面，而对团队胜任力没有给予足够的重视（Margerison，2001），本研究从团队层面考察企业高层管理团队的胜任力维度结构及对企业绩效的影响，对充实团队胜任力和高层管理团队理论、深化我们对高层管理团队胜任力的认识有重大理论意义与实践价值。

其次，高层梯队理论从高管团队的构成角度探讨了有效高层管理团队的“胜任特征”，本研究从胜任力角度探讨了有效高层管理团队表现出来的行为“能力”情况，可以看作高层梯队理论的重要延续与补充。

再次，在胜任力的相关文献中，很少研究注意到将胜任力与企业生命周期理论相结合，但许多研究文献表明，企业在不同发展阶段，面对的难题以及高层管理团队的工作重点都有所不同（宋培林，2010；许庆高、周鸿勇，2009；贾生华，2004；徐慧琴、龚道新，2006；陈光明，2010），因此，本研究将企业划分为创建期、成长期和转型期，结合了企业生命周期理论来考察高层管理团队胜任力情况，对指导企业培育相应的高层管理团队胜任力、防止胜任力僵化有重要意义。

最后，Thompson, Stuart and Lindsay（1997）认为，大部分的胜任力研究都是在美国的文化背景下进行的，很有必要根据其他国家的情况进行胜任力研究。在本研究中，注意到了一些中国特殊国情的重要变量，例如高层管理团队在关系处理方面的能力，这对推动胜任力研究本土化，指导在我国文化背景下的企业高管团队胜任力建设具有更现实的实践意义。



1.3 研究方法

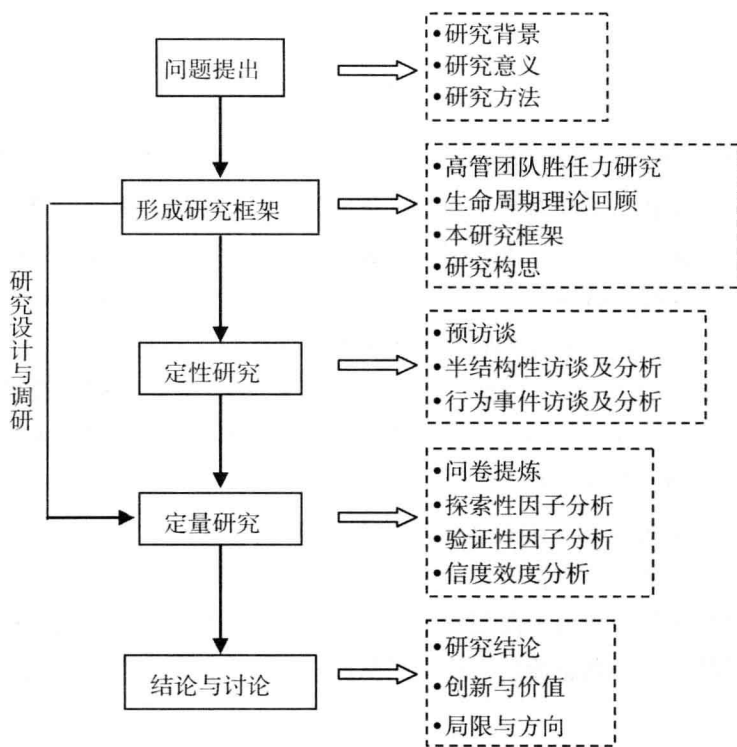
本研究的目的是探寻企业在创建期、成长期和转型期中,高层管理团队应该具备的胜任力,并对胜任力进行维度结构对比分析。长期以来,高管团队研究一直使用二手数据进行探讨,缺乏对企业一手数据的调研研究,而直观丰富的定性研究就更为少见(刘海山,2010)。同时,定性研究不能获得普遍性的推论,但在鉴别不同高管团队的具体情况,获得充分信息方面更有优势(刘海山,2010)。因此,本研究将采取定性与定量相结合的研究方法,将定性访谈和案例研究与问卷调查相结合,进行实证研究,检验理论模型。本研究的主要方法有

(1) 文献分析法。通过查阅国内外相关研究资料,全面掌握与本研究领域相关的文献、研究报告与著作,为本研究的模型建构提供素材。具体而言,通过理论推演,梳理高层管理团队胜任力的相关研究,从而提出创建期、成长期和转型期企业高层管理团队胜任力维度结构,为本研究提供理论支撑。

(2) 定性研究。定性研究的目的在于鉴别高层管理团队胜任力的结构体系,并通过行为事件访谈法,初步验证企业高层管理团队胜任力,为定量实证研究打下基础。高层管理团队胜任力具有潜隐性和难以言明的特征,因此有必要进行深入的定性访谈研究以获得详细的第一手资料,弥补高层管理团队胜任力方面相关理论研究之不足。本研究采用半结构式访谈,一是这种方法可以确保在有限时间内,围绕明确的主题获取尽可能多的信息;二是研究成本较易控制。

(3) 定量研究。定量研究的目的是进行大规模问卷调研以验证高层管理团队胜任力结构的研究框架。测量问卷设计的过程越严谨,研究结果越有解释力。因而本研究在定性研究的基础上设计高层管理团队胜任力的调查问卷,经反复讨论修改,并通过预测试和大规模问卷调查的多步骤问卷精炼,从而形成信度、效度良好的测量问卷。最后,经过定量研究的探索性分析和验证性分析,验证本研究提出的创建期、成长期和转型期企业高层管理团队胜任力的维度结构。

研究技术路线如图 1-1 所示



1.4 内容安排

本研究主要探寻企业在创建期、成长期和转型期中，高层管理团队应该具备怎样的胜任力。全文共分为七章，具体如图 1-2 所示：

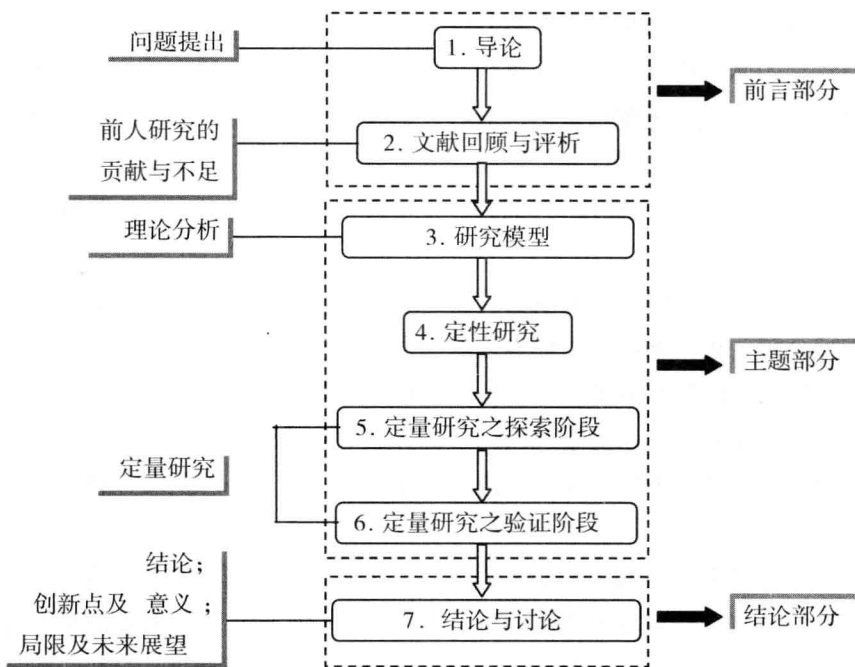


图 1 - 2 篇章结构安排

第一章是导论。从高层管理团队胜任力的大背景出发,结合企业生命周期理论对企业高层管理团队胜任力要求的不同,引出本研究的问题,并对本文的研究意义、研究方法、内容安排等进行阐述。

第二章是理论综述与评析。首先对高层管理团队的相关研究进行回顾,详细介绍了高层梯队理论的提出和不足,并对后续发展西方和我国取得的进展进行介绍;然后对胜任力的相关研究进行回顾,详细分析了胜任力研究的发展、定义和研究方法;对高层管理团队胜任力的相关研究进行回顾,详细分析和对比了前人在高层管理团队方面取得的进展;最后,对企业生命周期理论进行介绍,为本研究对企业发展阶段的划分提供了理论基础。

第三章是研究模型。首先本文详细分析了创建期、成长期和转型期企业的特点,并基于各阶段企业面对问题的不同,结合前人的研究,提出了高层管理团队胜任力的四个维度——团队战略制定维度、团队执行运营维度、学习创新维度和关系处理维度,最后对高层管理团队胜任力各维度间关系进行分析,提出了本研究的研究框架。

第四章是定性研究。首先对定性研究的访谈提纲和访谈样本等情况进行



介绍,然后本书应用扎根理论的分析方法对访谈资料进行深入分析,形成了高层管理团队胜任力的结构体系,并在这一基础上,本研究采用主题分析法发展出高层管理团队编码系统,最后,为验证提出的胜任力结构体系和这一编码系统,本研究采用行为事件访谈方法进行了调研,结果支持了本文提出的企业高层管理团队胜任力结构体系并表明本研究发展的编码系统是有效的。

第五章是定量研究之探索性阶段。首先对这一阶段采用的研究设计和实施进行介绍,包括预测试、样本选取与发放、样本企业特征等;然后通过本阶段收集到的问卷数据进行问卷精炼,得到有效的正式企业高层管理团队胜任力问卷;最后,应用探索性因子分析方法对创建期、成长期和转型期企业高层管理团队胜任力的维度结构进行初步探索,为下一步的验证性分析提供支持。

第六章是定量研究之验证性阶段。本部分首先对问卷发放、样本企业特征等进行介绍,并对问卷数据的正态性分布进行检验;然后对创建期、成长期和转型期各个阶段的企业高层管理团队胜任力测量模型进行分析,检验了信度、效度,从而对各阶段的企业高层管理团队胜任力维度结构进行验证性分析。

第七章是结论与讨论。基于本研究的研究结果,对本研究得出的一些有意义的结论进行阐述,指出本文的创新点、理论贡献和实践价值;最后指出本研究尚待改进的地方和未来研究方向。