



中经管理文库
管理学精品系列（二）

Impact of Top Management Team
Behavior Characteristics
on Enterprise Innovation Performance

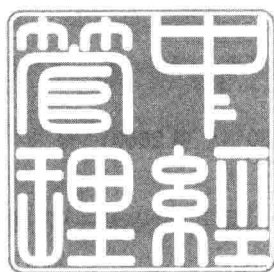
企业高层管理团队行为特征 对创新绩效的影响研究

陶建宏 / 著



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

国家自然科学基金项目资助 (71273209)
陕西科技大学博士科研启动基金资助 (BJ14-19)



企业高层管理团队行为特征 对创新绩效的影响研究

Impact of Top Management Team
Behavior Characteristics
on Enterprise Innovation Performance

陶建宏 / 著



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

北京

图书在版编目 (CIP) 数据

企业高层管理团队行为特征对创新绩效的影响研究 / 陶建宏著.

北京: 中国经济出版社, 2015. 5

ISBN 978 - 7 - 5136 - 3564 - 6

I. ①企… II. ①陶… III. ①企业管理—管理人员—管理行为—影响—企业绩效—研究
IV. ①F272. 92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 266917 号



责任编辑 张利影
责任审读 贺 雷
责任印制 巢新强
封面设计 华 子

出版发行 中国经济出版社
印刷者 北京艾普海德印刷有限公司
经销者 各地新华书店
开 本 710mm × 1000mm 1/16
印 张 15
字 数 230 千字
版 次 2015 年 5 月第 1 版
印 次 2015 年 5 月第 1 次
定 价 48.00 元

广告经营许可证 京西工商广字第 8179 号

中国经济出版社 网址 www.economyph.com 社址 北京市西城区百万庄北街 3 号 邮编 100037

本版图书如存在印装质量问题, 请与本社发行中心联系调换 (联系电话: 010 - 68330607)

版权所有 盗版必究 (举报电话: 010 - 68355416 010 - 68319282)

国家版权局反盗版举报中心 (举报电话: 12390)

服务热线: 010 - 88386794

前 言

21 世纪，随着全球经济一体化的发展，无论是国家、地区还是企业，都面临着比以往任何时候都更加严峻的资源和环境制约，以及以信息技术变革为时代特征的竞争压力，创新已成为国家之间、地区之间以及企业之间形成核心竞争优势的最主要手段。在一个快速变化的环境中，企业为了吸引新的客户，满足顾客多样化和个性化的需求，必须选择创新。企业对创新的探求不仅意味着对未来发展机会的把握，还可以为企业带来持续的竞争优势。但影响企业创新绩效的因素有哪些？企业的创新绩效如何衡量？提升企业创新绩效的内在路径是什么？如何才能发现、克服创新面临的障碍并建立和培育企业创新文化和氛围？这些是每个企业的高管人员面临的挑战，也是学者们持续关注并力求解决的问题。

企业资源观和能力观认为，企业的高层管理团队不仅是一个资源、知识和能力的综合体，而且是企业内部和外部环境的汇聚点，还是建立企业战略优势的关键。优秀的高层管理团队表现为对外能识别商业环境的变化、预见新的商业机遇并采取相应的措施，对内也能关注和采取适当的手段激励员工，充分调动员工工作的积极性和创造性，给公众传递强有力的优势信号。

本书将高阶理论作为理论基础，采用文献分析法和问卷调查法，通过系统梳理国内外领导理论、团队理论和创新理论的相关文献，对企业高层管理团队的行为特征与创新绩效的关系展开系统研究。基于行为视角对高管团队特征与创新绩效的主效应、团队绩效的中介效应和团队成员同质性和异质性的调节效应进行理论分析并实证检验，进一步揭示中国情境下企业高层管理团队行为特征影响创新绩效的内在机理，对高阶理论进行扩展，并通过实证为这一理论提供经验支持。

本书首先基于领导理论、高阶理论、团队理论和企业创新理论的相关研究文献，构建了研究的理论模型并提出了相应的研究假设；在此基础上设计了企业高层管理团队行为特征变量的信息共享、决策参与、团队合作、有效沟通和目标达成 5 个维度的测量量表，团队绩效变量的决策力、内聚力和满意度 3 个维度的测量量表，创新绩效变量的探索式创新绩效、开发式创新绩效和管理创新绩效 3 个维度的测量量表，以及高层管理团队人口统计学特征的同质性和异质性变量的测量量表，结合专家和学者的访谈意见，编制了结构化的调查问卷，通过小样本的预测试并修订后形成最终的调研问卷。随后选取了西安、深圳、成都、北京、南京、上海 6 个城市 550 余家企业进行问卷调查，最终回收了 124 个高管团队包含 504 名高层管理者的有效问卷；接着从内部一致性信度、建构效度、收敛效度和区分效度等方面，运用探索性因子分析和验证性因子分析方法对样本数据进行了质量评估，通过对 *ICC* 和 *Rwg* 指标对数据进行组内一致性检验以确保能将个体层次的数据聚合到团队层次。最后，应用 *SPSS17.0* 和 *Amos7.0* 统计软件，通过多元线性回归分析方法检验了企业高层管理团队特征对创新绩效影响的主效应、团队绩效的中介效应以及团队同质性和异质性的调节效应，揭示了企业高层管理团队特征影响创新绩效的内在机理。研究结果表明：

第一，企业高层管理团队行为特征变量的信息共享、团队合作和有效沟通维度对探索式创新绩效、开发式创新绩效和管理创新绩效均具有显著正向影响，而决策参与维度对开发式创新绩效、目标达成维度对探索式创新绩效影响并不显著；

第二，企业高层管理团队行为特征变量的各维度对团队绩效变量的决策力、内聚力和满意度维度均具有显著正向影响；

第三，团队绩效变量的各维度对创新绩效变量的各维度均具有显著正向影响；

第四，团队绩效在企业高层管理团队行为特征对创新绩效的影响过程中起到中介作用；

第五，团队同质性和异质性特征对上述变量间的影响关系起到调节作

用，说明引入高层管理团队人口统计学背景特征作为调节变量能使团队行为特征对创新绩效影响的内在机理更加清晰，扩展了高阶理论的研究边界。

目 录 CONTENTS

第1章 绪论	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究动机	3
1.3 研究目的	4
1.4 研究内容	8
1.5 研究方法	9
1.6 研究创新之处	11
1.7 研究框架	12
1.8 结构安排	13
第2章 相关文献综述	15
2.1 领导理论	15
2.1.1 领导理论研究的基本范式	15
2.1.2 领导理论发展的阶段	18
2.1.3 对本研究的启示	25
2.2 高阶理论	26
2.2.1 高阶理论原模型	26
2.2.2 高阶理论第一修正模型	28
2.2.3 高阶理论第二修正模型	29
2.2.4 高阶理论跨层次整合模型	31

2.3	团队理论	34
2.3.1	团队概念界定	34
2.3.2	高层管理团队构成及特征	36
2.3.3	高管团队同质性与异质性特征解释	41
2.3.4	团队绩效的衡量及影响因素	42
2.4	企业创新理论	46
2.4.1	创新概念及分类	46
2.4.2	企业创新过程模式的演变	51
2.4.3	企业创新绩效的衡量及影响因素	53
2.5	本章小结	58
第3章	理论模型与假设提出	60
3.1	高管团队行为特征与企业创新绩效的关系	61
3.1.1	团队信息共享与企业创新绩效	62
3.1.2	团队决策参与与企业创新绩效	64
3.1.3	团队合作行为与企业创新绩效	66
3.1.4	团队有效沟通与企业创新绩效	67
3.1.5	团队目标达成与企业创新绩效	69
3.2	高管团队行为特征与团队绩效的关系	70
3.2.1	信息共享与团队绩效	70
3.2.2	决策参与与团队绩效	72
3.2.3	团队合作与团队绩效	73
3.2.4	有效沟通与团队绩效	74
3.2.5	目标达成与团队绩效	76
3.3	团队绩效与企业创新绩效的关系	77
3.3.1	团队决策力与企业创新绩效	77
3.3.2	团队内聚力与企业创新绩效	79
3.3.3	团队满意度与企业创新绩效	81
3.4	高管团队行为特征、团队绩效与企业创新绩效	82

3.5 高管团队同质性与异质性特征的调节效应	85
3.6 本章小结	89
第4章 研究设计	91
4.1 研究对象与资料收集	91
4.2 变量定义与测量题项设计	92
4.2.1 高层管理团队行为特征界定与测量	92
4.2.2 企业创新绩效的界定与测量	99
4.2.3 高管团队绩效界定与测量	103
4.2.4 高管团队人口统计学背景特征界定与测量	108
4.2.5 控制变量的界定与测量	109
4.3 测量量表汇总	110
4.4 问卷预测试	113
4.5 资料分析方法	113
4.6 本章小结	115
第5章 数据获取与分析	116
5.1 样本调查与数据收集	116
5.1.1 样本数据的收集	116
5.1.2 样本容量的确定	117
5.2 样本数据的描述性统计	118
5.2.1 样本企业特征描述	118
5.2.2 样本团队特征描述	120
5.2.3 变量的描述性统计	120
5.3 量表的信度与效度检验	124
5.3.1 探索性因子分析及信度检验	124
5.3.2 验证性因子分析及效度检验	129
5.4 本章小结	140

第 6 章 研究假设检验	141
6.1 相关分析	141
6.2 多元线性回归分析应注意的问题	142
6.3 多元回归分析结果	143
6.3.1 企业创新绩效的回归结果分析	143
6.3.2 高管团队行为特征与团队绩效回归结果分析	147
6.3.3 团队绩效与企业创新绩效回归结果分析	149
6.3.4 团队绩效的中介作用	149
6.4 本章小结	154
第 7 章 探索性分析：人口统计学变量的调节效应	155
7.1 模型整合分析	155
7.1.1 企业高管团队行为整合特征与企业创新绩效关系模型	155
7.1.2 企业高管团队行为整合特征与团队绩效关系模型	156
7.1.3 团队绩效与企业创新绩效关系模型	158
7.2 调节效应检验	159
7.2.1 调节效应检验模型构建	159
7.2.2 回归结果及分析	161
7.3 本章小结	170
第 8 章 研究结论与展望	172
8.1 结果讨论	172
8.1.1 企业高层管理团队行为特征与创新绩效	172
8.1.2 高管团队行为特征与团队绩效	175
8.1.3 团队绩效与企业创新绩效	177
8.1.4 团队绩效的中介作用	178
8.1.5 团队人口统计学特征同质性和异质性的调节效应	180
8.2 管理启示	182

8.3 研究局限及展望.....	184
参考文献	186
附录	215
重要术语索引表	220
后记	222

表目录

表 2-1 团队定义简要汇总表 35

表 2-2 高层管理团队成员构成 38

表 3-1 研究假设归纳 89

表 4-1 研究变量的分类汇总 92

表 4-2 不同学者所提出的高管团队信息共享行为特征测量指标 94

表 4-3 不同学者所提出的高管团队决策参与行为特征测量指标 95

表 4-4 不同学者所提出的高管团队合作行为特征测量指标 96

表 4-5 不同学者所提出的高管团队有效沟通行为特征测量指标 97

表 4-6 不同学者所提出的高管团队目标达成行为特征测量指标 98

表 4-7 高管团队行为特征测量题项的具体内容 99

表 4-8 不同学者所提出的企业创新绩效的测量方法或指标 100

表 4-9 企业创新绩效测量题项的具体内容 102

表 4-10 不同学者所提出的团队决策力衡量指标 104

表 4-11 不同学者所提出的团队内聚力衡量指标 106

表 4-12 不同学者所提出的团队满意度衡量指标 107

表 4-13 高管团队绩效测量题项的具体内容 108

表 4-14 高管团队人口统计学背景特征同质性与异质性的衡量 109

表 4-15 控制变量及测量指标 110

表 4-16 变量的测量题项汇总 110

表 4-17 研究中的变量汇总表 112

表 4-18 预测试问卷的信度分析 (N=8, n=25) 113

表 4-19 SEM 的各项参考指标 114

表 5-1 问卷发放与回收情况表 118

表 5-2	样本企业规模分布情况 (N = 124)	118
表 5-3	样本企业年龄分布情况 (N = 124)	119
表 5-4	样本企业性质分布情况 (N = 124)	119
表 5-5	样本人口统计学指标统计表 (N = 124, n = 504)	120
表 5-6	变量描述性统计 (n = 504)	121
表 5-7	团队同质性与异质性变量及控制变量描述性统计表	121
表 5-8	各研究变量内部一致性系数 ICC (1) 和 ICC (2)	122
表 5-9	各研究变量 Rwg 平均值和中位数	123
表 5-10	高管团队行为特征探索性因子分析结果 (N = 50, n = 183)	124
表 5-11	高管团队行为特征变量的信度检验 (N = 50, n = 183)	125
表 5-12	企业创新绩效探索性因子分析结果 (N = 50, n = 183)	126
表 5-13	企业创新绩效变量的信度检验 (N = 50, n = 183)	127
表 5-14	高管团队绩效探索性因子分析结果 (N = 50, n = 183)	128
表 5-15	高管团队绩效的信度检验 (N = 50, n = 183)	129
表 5-16	企业高管团队行为特征的验证性因素分析结果 (N = 124, n = 504)	130
表 5-17	企业创新绩效的验证性因素分析结果 (N = 124, n = 504)	131
表 5-18	企业高管团队绩效的验证性因素分析结果 (N = 124, n = 504)	132
表 5-19	高管团队行为特征变量的信度检验 (N = 124, n = 504)	133
表 5-20	企业高管团队行为特征变量测量模型拟合结果 (N = 124, n = 504)	135
表 5-21	企业创新绩效变量的信度检验 (N = 124, n = 504)	136
表 5-22	企业创新绩效变量测量模型拟合结果 (N = 124, n = 504)	137

表 5-23 高管团队绩效特征变量的信度检验
(N = 124, n = 504) 138

表 5-24 团队绩效变量测量模型拟合结果 (N = 124, n = 504) 139

表 6-1 各变量之间的相关系数矩阵 141

表 6-2 企业探索式创新绩效的回归分析结果 (N = 124) 144

表 6-3 企业开发式创新绩效的回归分析结果 (N = 124) 145

表 6-4 企业管理创新绩效的回归分析结果 (N = 124) 146

表 6-5 高管团队行为特征与团队绩效的回归分析结果
(N = 124) 148

表 7-1 企业高管团队行为整合特征与企业创新绩效的标准化路径系数
(N = 124) 156

表 7-2 企业高管团队行为整合特征与团队绩效的标准化路径系数
(N = 124) 157

表 7-3 企业高管团队绩效与企业创新绩效的标准化路径系数
(N = 124) 159

表 7-4 高管团队整合行为与企业创新绩效：高管团队背景特征同质性的
调节作用 161

表 7-5 高管团队整合行为与企业创新绩效：高管团队背景特征异质性的
调节作用 162

表 7-6 高管团队行为整合与团队绩效：高管团队背景特征同质性的调节
作用 164

表 7-7 高管团队行为整合与团队绩效：高管团队背景特征异质性的调节
作用 165

表 7-8 团队绩效与企业创新绩效：高管团队背景特征同质性的调节作用
..... 167

表 7-9 团队绩效与企业创新绩效：高管团队背景特征异质性的调节作用
..... 168

表 7-10 研究假设检验结果 170

图目录

图 1-1	有限理性限制下的战略选择过程	6
图 1-2	本书研究框架图	12
图 2-1	Hambrick 和 Mason (1984) 的高阶理论原模型	27
图 2-2	Carpenter、Geletkanycz 和 Sanders (2004) 的高阶理论第二修正模型	30
图 2-3	高阶理论跨层次整合模型	32
图 2-4	Gobeli 和 Brown (1987) 创新矩阵	49
图 2-5	Henderson 和 Clark (1990) 创新矩阵	50
图 2-6	创新组合立体模式	50
图 3-1	高管团队行为特征、团队绩效、企业创新绩效之间关系的概念模型	60
图 5-1	企业高管团队行为特征变量测量模型	134
图 5-2	企业创新绩效变量测量模型	137
图 5-3	团队绩效变量测量模型	139
图 7-1	企业高管团队行为整合特征与创新绩效各维度关系模型	156
图 7-2	企业高管团队行为整合特征与团队绩效各维度关系模型	157
图 7-3	企业高管团队绩效与创新绩效各维度关系模型	158

第1章 | 绪 论

1.1 研究背景

随着人们环境保护意识的增强和信息技术的迅猛发展，国家、地区或是企业都面临着比以往任何时候都更加激烈的竞争压力，创新已成为国家之间、地区之间以及企业之间获取竞争优势的主要途径。尽管改革开放三十多年来我国在各领域都取得了显著成就，但“后改革时代”的环境问题、可持续发展问题面临的形势依然严峻，创新成为实现我国社会全面协调可持续发展的内在动力。党和国家领导人曾多次提到“创新是民族进步的灵魂，是国家兴旺发达的不竭动力”，要“坚持走中国特色自主创新道路”。《国家中长期科学和技术发展规划纲要（2006—2020）年》以及十七大报告（2007）中都明确提出了“提高自主创新能力，建设创新型国家”的战略核心。而“建设创新型国家的主体是企业，关键在于提高企业的自主创新能力”。2006年7月，从科技部、国资委和中华全国总工会三部门开展的创新型试点企业的实施效果看，试点企业在创新意识、创新能力及创新绩效等方面进一步提升，创新投入进一步加大、创新成果快速增长以及创新管理更加完善。

从企业自身角度考虑，在当前国际化竞争日益加剧和信息化程度日新月异的经济大变革时代，为了吸引新的客户，获取竞争优势、满足顾客多样化和个性化的需求，现代企业必须进行创新（Woerter 和 Ropers, 2010）。苹果和三星这样优秀公司的成功经历充分说明，在科技飞速发展的今天，企业对创新的孜孜追求意味着对未来机遇的把握，创新是企业生存和发展的关键，保持企业创新精神对于保持持续发展能力具有至

关重要的作用。例如, 3M 公司独有的“大公司包含小公司”的内部创新激励机制为企业保持创新优势和活力提供了制度保障; 通用电气公司 (GE) 通过不断的战略变革和创新机制, 使一个老牌企业能够一直保持创新优势; Intel 公司卓越的内部创新团队和创新体制使其总是领先竞争对手, 并为公司赢得了战略优势和市场; 微软公司的创新举世瞩目, 产品更新换代异常迅速, 20 世纪 80 年代末 90 年代初, 微软在 MS - DOS 操作系统的基础上接连推出 Win3. X 系统、Win95 系统、Win98 系统, 随后又推出 SE 版以及 ME 版, 接着又推出了 Win2000、WinXP、Win Vista、Win7 以及 Win8 版本, 可以说, 微软的巨大成功源于其采取的创新战略。创立于 1988 年的华为公司是通过创新获得巨大成功的又一典范, 华为从一开始就走自主创新之路, 先后在北京、上海以及美国硅谷等地设立研发中心, 与摩托罗拉和微软等 10 余家著名企业成立联合研发实验室。根据世界知识产权组织统计, 在 2011 年专利申请公司排名榜上华为为排名第一; 根据美国《财富》杂志公布的数据, 华为 2012 年实现销售收入 350 亿美元, 净利润 24 亿美元, 成为 500 强中唯一一家没有上市的公司, 可以说创新成就了华为。

可见, 创新绩效反映了企业创新行为取得的成果, 对企业的生存和发展至关重要。然而影响企业创新绩效的因素有哪些? 企业的创新绩效如何衡量? 提升企业创新绩效的内在路径是什么? 如何才能发现并克服创新面临的障碍、建立和培育创新文化和氛围? 这些是每个企业高管人员面临并需着力解决的问题, 也是学者们持续关注并力求解决的问题。创新已成为企业高层管理人员所面临的重大战略抉择, 具有很大的风险。而作为企业战略决策者的高层管理团队 (Top Management Team, 简称 TMT) 在形成公司战略和做出结构性反应方面的集体能力被看作是应对商业环境和不确定性的有效途径 (Barron、Chulkov 和 Waddell, 2011)。按照 Hambrick、Mason (1984)、Hambrick (2007) 等人的观点, 企业高层管理者对他们所处的环境会进行极富个性化的解释和选择, 他们的所作所为等行为特点其实是自身认知、价值观、阅历以及个性的直观反映, 他们影响和决定着企业战略和绩效的形成。