

The Impacts of Top Management Team's Demographic Characteristics on the Internationalization of Listed Information Service Companies in China

Chenghui Wang, Ruping Zhao

International School of Business, Beijing International Study University, Beijing
Email: wangchenghui2000@126.com

Received: Nov. 6th, 2018; accepted: Nov. 22nd, 2018; published: Nov. 29th, 2018

Abstract

With the rapid development of global economic integration, internationalization has become the direction for the development of China's information service industry. This paper takes 93 information service industry companies listed in Shanghai and Shenzhen stock exchange as research samples, and discusses the impact of the top management team demographic characteristics on the internationalization by unbalanced panel data. The results show that mean educational level, age heterogeneity and tenure heterogeneity of TMT have significantly positive impacts on the internationalization, but mean age, mean tenure and educational level heterogeneity have significant negative impacts on the internationalization.

Keywords

Information Services Listed Companies, Top Management Team, Demographic Characteristics, Internationalization

企业高层团队特征与国际化关系研究——基于我国信息服务业上市公司的分析

王成慧, 赵如平

北京第二外国语学院国际商学院, 北京
Email: wangchenghui2000@126.com

收稿日期: 2018年11月6日; 录用日期: 2018年11月22日; 发布日期: 2018年11月29日

文章引用: 王成慧, 赵如平. 企业高层团队特征与国际化关系研究——基于我国信息服务业上市公司的分析[J]. 世界经济探索, 2018, 7(4): 134-145. DOI: 10.12677/wer.2018.74016

摘要

随着全球经济一体化的迅猛发展, 国际化成为我国信息服务业发展的方向。文章选取沪深两市93家信息服务业上市公司作为研究对象, 采用非平衡面板数据进行分析, 研究高层管理团队传记性特征对公司国际化水平的影响。研究结果显示: 高层管理团队的平均受教育水平、年龄异质性和任期异质性对公司国际化水平具有显著正向影响, 平均年龄、平均任期和受教育水平异质性对公司国际化水平具有显著负向影响。

关键词

信息服务业上市公司, 高层管理团队, 传记性特征, 国际化水平

Copyright © 2018 by authors and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

近几年来, 随着行业的不断发展及企业自身的日趋成熟, 我国信息服务企业国际化进程不断加快, 具体表现为: 一是出口额逐年增加, 从2012年到2016年信息服务业出口总额由144.5亿美元增加到265亿美元, 占当年服务业出口总额比重由7.6%增加到12.7%; 二是对外直接投资大幅增长, 从2012年至2016年信息服务业对外直接投资由12.4亿美元增加186.6亿美元, 年均增幅高达97.5%, 占当年全国对外直接投资总量比重从1.4%上升到9.51% [1], 信息服务企业已逐渐成为我国企业对外直接投资的重要主体。信息服务企业国际化也表现出了越来越丰富的内涵, 已经形成服务产品出口、软件服务外包、国际开发合作、境外融资、跨国并购等多种国际化经营模式。

信息服务企业进入国际市场参与全球竞争, 意味着要面临更为复杂和动荡的市场环境, 这必然要求企业拥有更高水平的管理团队和更高效的管理决策。而高层管理团队(Top Management Team, 下文简称“TMT”)作为企业在开展国际化经营过程中的重要决策制定者和参与者, 对企业战略和绩效有着显著的影响作用[2], 是确保企业国际化战略顺利实施的关键因素。本文拟以我国信息服务业上市公司为研究对象, 实证研究高管团队特征对企业国际化发展的影响。

2. 文献回顾

TMT特征是指团队成员的人口背景和结构特点, 主要包括年龄、性别、国籍、任期、受教育水平、专业背景、职业背景、团队规模等, 按照其在团队成员之间的差异性和相似性, 分为异质性特征和非异质性特征[3]。以往对TMT特征研究更多集中在与企业绩效的关系上, 随着企业国际化研究的深入, 研究者也开始关注TMT特征对企业国际化的作用过程[4]。

2.1. TMT人口统计学特征与企业国际化研究

Hambrick和Mason在1984年提出的“高层梯队理论”一直是作为研究TMT和企业国际化之间关系的主流理论[5], 该理论认为组织的战略选择和绩效水平在很大程度上取决于企业高层管理人员的管理背景和特征, 并指出同质性较高的高层管理团队将有利于彼此间的沟通, 在决策讨论过程中更容易达成一

致,且有助于加快战略决策的速度[1]。Finkelstein (1990)、Tihanyi (2000)和 Carpenter (2004)等人的研究进一步丰富了高层阶梯理论,对企业高管的个人背景和企业战略及绩效间的影响关系提供了充分的实证证据[3] [6] [7]。陈守明等(2010)基于高阶理论,以中国制造业 931 家上市公司为研究样本,研究得出企业家的人口背景特征如教育背景、专业背景等对企业进入国际市场的方式有着重要影响[8]。吕屹(2015)以银行业为对象的研究发现,高层管理团队的个人特征与经历都会对企业国际化战略产生较为明显的影响[9]。程晓鑫(2015)研究认为高层管理团队任期异质性和职业背景异质性越大,企业国际化程度越高[10]。

2.2. TMT 胜任力与企业国际化研究

在 TMT 胜任力的研究中,高层管理人员的国际化经验得到了特殊关注。常用的逻辑模型为将 TMT 的感知行为作为国际化经验与国际化战略的中介变量,具备不同程度国际化经验的 TMT 对外部环境有着不同的感知,基于这些感知高管团队会制定相应的公司战略,进而影响公司绩效。Nielsen 等(2011)认为 TMT 的国际化经验越丰富,其对国际市场的掌控力就越强,企业越容易实施国际化战略[11],我国学者李巍等(2013)的研究得出结论也证实了这一结论[12]。吴剑峰等(2010)以中国上市公司为研究对象进行实证研究,发现国际化经验丰富、受教育程度相对较低的 CEO 更倾向于采取国际化战略,且外部董事比例对实施国际化战略产生正向影响[13]。许晖等(2010)通过实证研究发现,企业国际化经验作为自变量首先与市场进入模式显著正相关,国际化经验越丰富的企业越容易采取高控制程度的市场进入模式[14]。葛玉辉等(2011)对 100 多个公司近 7 年的数据进行研究后,得出 TMT 跨国经验与全面控制进入模式正相关[15]。

2.3. TMT 注意力与企业国际化研究

TMT 的注意力行为特征与企业国际化也成为学者们关注的一个研究点。Ocasio (1997)认为企业战略决策的结果主要在于企业 TMT 的注意力方向,其将注意力放在哪些影响企战略决策因素上将会最终影响企业战略决策的制定,而 TMT 特征是影响其注意力配置的关键因素,因此注意力成为 TMT 特征和企业国际化进入战略模式的中介变量[16]。吴建祖等(2015)将注意力基础观与高层梯队理论结合起来,以 116 家制造业上市公司为样本分析得出,国际化经验丰富、教育程度高的 TMT 主要注意力会放在外部环境中的机会上,更可能采取完全控制的市场进入模式进行国际化;而年龄大、任期长的 TMT 的主要注意力主要集中在企业外部环境可能存在的威胁上,倾向于选择共同控制的市场进入模式[17]。

2.4. TMT 结构与国际化研究

TMT 不是高管个体的简单组合,团队内部存在依存度、断裂带问题。Lau 和 Murnighan (1998)提出由于多种团队成的相互作用,使团队成员在合作过程中出现内部分歧,形成团队断裂带,常见的是任务相关断裂带和生理特征断裂带[18]。Hambrick (2014)认为关于 TMT 异质性与战略选择、绩效的关系研究结论存在不一致,其突破口可能就在成员之间结构的影响,在进行关于 TMT 异质性与战略选择、战略结果以及企业绩效的关系研究中,应该考虑结构依存度的影响[19]。程晓鑫(2015)认为 TMT 结构依存度是团队特征与企业国际化程度的调节变量,随着高管团队结构依存度的提高,教育背景异质性、职业背景异质性对企业国际化程度的正向影响越强[10]。潘清泉等(2015)研究得出 TMT 任务断裂带对企业国际化战略的实施具有负作用,而生理特征断裂带对国际化战略的实施具有正向作用,创新能力在生理特征断裂带和国际化战略之间起负向的调节作用[20]。

总体而言,以往对 TMT 与企业国际化关系的研究还相对较少,且大多没有将行业细分开来考虑。信息服务业作为智力密集轻资产的新兴产业,其市场技术资本以及人力资源等特点与制造业和传统服务业有所不同,而信息服务企业的 TMT 特征与国际化之间关系也会存在一定差异。这正是本文所要研究的。

3. 研究假设

Hambrick 等(1996)、Knight 等(1999)和 Carpenter (2002) [21] [22] [23]将 TMT 的特征归纳为成员的平均教育水平、平均任期、平均年龄以及其异质性。本文按照非异质性(平均水平)和异质性分类, 分别分析信息服务业上市公司 TMT 三大特征数据对企业国际化水平的影响机制。

3.1. TMT 非异质性特征与信息服务业上市公司国际化水平

年龄作为衡量 TMT 特征的主要变量之一, 其高低与团队成员的知识、经验以及社会关系等紧密相连, 对公司战略部署有着重要的影响。Bantel 和 Jackson (1989)认为, TMT 平均年龄越大, 制定的企业战略就越保守, 从而使得企业丧失较多的市场机会[24]。Wiersema 和 Bantel (1992)也认为, TMT 平均年龄越大, 越倾向于回避冒险, 因而所执行的企业战略变化较少, 而年轻的高管更容易接受新事物, 比较愿意去尝试创新的冒险行动[25]。由此提出假设:

假设 H1-1: 在信息服务业上市公司中, TMT 的平均年龄与公司国际化水平负相关。

Smith 等(1994) [26], Wiersema 和 Bantel (1992) [25]认为, 个人的教育水平通常能反映自身的认知能力和技巧。因此, 个人的教育水平与灵活应变、信息处理能力存在正相关。Tihanyi 等(2000)分析认为高层管理团队的平均受教育水平越高, 整个团队获得的对公司运营管理有效的信息也就越多, 所拥有的社会资本也会越多, 也更有利于实现更高的公司绩效[6]。因此可以得出, 随着受教育程度的提高, 认知能力也相应增强, 对复杂、不明朗事件的承受能力也就越强, 这有利于企业采取复杂性相对较高且风险性相对较大的国际化行为。由此提出假设:

假设 H1-2: 在信息服务业上市公司中, TMT 的平均受教育水平与公司国际水平存在正相关。

平均任期衡量的是高层管理团队成员的任期时间的长短。企业开展国际经营时, 需要针对新的市场环境和新产生的问题做出对应的快速反应。较长的组织任期内, 组织会对现有的政策和运作方式具有较强的依赖性, 难以快速应对不同的环境和需求。而且随着 TMT 任职时间的延长, 他们往往会形成较为稳定的思维模式与业务组合, 特别是在企业运行良好的情况下不愿意主动打破现有的框架, 会影响企业采取国际化战略的积极性[9]。由此提出假设:

假设 H1-3: 在信息服务业上市公司中, TMT 的平均任期与公司国际化水平存在负相关。

3.2. TMT 异质性特征与信息服务业上市公司国际化水平

Wiersema 和 Bantel (1992)认为 TMT 在年龄上的差异越大, 也就意味着成员所经历的社会发展年代存在较大差异, 对一些事情的看法上存在较大的分歧, 导致成员间的冲突隔膜增大, 团队内成员的合作交流减少, 团队的凝聚力进而也会下降, 最终不利于快速形成决策[25]。但也有研究得出不同结论, 谢风华等(2008)就认为, 如果不同年龄层的团队成员之间能够进行较好的沟通, 将会发挥出各年龄层成员的优势, 提高决策质量, 做出比非异质性特征更为有效的决策, 从而推动公司的可持续发展[27]。黄越等(2011)认为年龄异质性较高的团队包含了具有各种不同观点的成员, 有利于做出高质量的战略决策[28]。由于信息服务企业属于创新活跃的智力密集型产业, 年龄差异大导致的团队冲突往往不是破坏性冲突, 而是有助于形成创新性或竞争性战略。基于此提出:

假设 H2-1: 在信息服务业上市公司中, TMT 的年龄异质性与公司国际化水平存在正相关。

研究结果显示, TMT 受教育水平异质性对公司国际化战略执行会直接产生积极的作用[26], 人口特征异质性高的团队更倾向首先采取进攻型战略[29]。受教育水平异质性意味着认知基础的差异度, TMT 成员在受教育水平方面越具有多样性, 越能够为团队提供多元的信息、扩充对现象背后更深层次的理解、从多个视角来分析公司的战略决策问题, 提供多种潜在的想法组合, 这有利于提高 TMT 解决问题的系统

思维能力, 提高决策质量, 提高公司国际化水平。由此提出假设:

假设 H2-2: 在信息服务业公司中, TMT 的受教育水平异质性与公司国际化水平存在正相关。

当高管成员在企业的任期较长, 且任期异质性较低时, 团队凝聚力越深, 成员间更加熟悉, 有利于彼此沟通; 而任期时间差距较大的高管成员, 其对公司发展认识及考虑问题方面不同, 沟通效率会降低, 决策过程中难以达成一致, 但是却有利于提出不同角度的看法, 打破常规, 这对于需要战略变革的企业而言具有优势。Dutton 等(1987)研究就认为, TMT 成员间任期异质性越高, 他们作为 TMT 一员的时间不同, 对组织理解程度不同, 就越有利于团队成员间思维的碰撞, 使得制定决策更周全, 进而有利于提升企业绩效[30]。任期间长短不同的 TMT 成员结合能够产生互补优势, 捕获更多的外部信息来与公司自身的特质相结合, 加速公司的变革, 增加 TMT 打破原有管理模式来重塑公司战略的机会, 从而促进公司国际化水平的提升。由此提出假设:

假设 H2-3: 在信息服务业上市公司中, TMT 的任期异质性与公司国际化水平存在正相关。

4. 研究设计

4.1. 样本选择及数据来源

本文以中国证监会(CSRC)《上市公司行业分类指引》为基础, 选取的样本是在中国上海和深圳两个证券交易所挂牌交易的信息服务业 A 股上市公司, 样本期间为 2014~2016 年。通过查阅公司年报, 删除了一些数据有缺失及 TMT 成员的个人资料披露不详不全的样本。为了真实、有效地反映信息服务业上市公司的综合经营绩效, 没有剔除被 ST 处理的信息服务业上市公司, 这样选取指标不仅能够全面地反映整体国际化水平, 而且更能反映公司经营状况对企业国际化的影响。最终共计得到 247 个有效观测点。所用数据来自国泰安数据库与巨潮资讯网(www.cninfo.com.cn)披露的年报数据。

4.2. 变量测量

4.2.1. 解释测量

TMT 非同质性特征变量主要包括以下三个指标: 平均年龄、平均教育水平、平均任期; 异质性特征主要包括三个指标: 年龄异质性、教育水平异质性、任期异质性。其中:

平均年龄(MAGE): 为团队成员在考察期的年龄平均值。

平均教育水平(MEDU): 为团队成员教育水平的平均值(将 TMT 成员教育水平从高到低划分为五类, 并分别赋分。博士 = 5 分、硕士 = 4 分、学士 = 3 分、大专 = 2 分、高中/其他 = 1)。团队的平均值越高, 其平均教育水平也就越高。

平均任期(MTEN): 为团队成员的任期时间平均值。团队成员任期自进入 TMT 日期起到报表公布日期止。期间团队成员虽然可能变换具体的职位, 但均以团队成员的身份参与团队管理。

年龄异质性(HAGE): 以团队人员的年龄标准差除以平均年龄表示。变异系数越大, 意味着团队成员之间年龄的差异性越大。

教育水平异质性(HEHU): 采用 Herfindahl 指数(赫芬指数)来计算衡量, $HEHU = 1 - \sum_{i=1}^n P_i^2$, 其中, i 可取 1 (高中/其他)、2 (大专)、3 (本科)、4 (硕士)、5 (博士), $n = 5$, P_i 是具有第 i 种学历的成员占高管团队的比例。H 值反映了团队教育水平的异质性, 数值介于 0 和 1 之间, 其值越大说明团队异质性程度越高, 其值越小说明团队的异质性越低。

任期异质性(HTEN): 以团队人员的任期标准差除以平均任期表示, 变异系数越大意味着团队成员之间任期的差异性越大。

4.2.2. 被解释变量测量

参考已有研究采用的衡量指标和能够查到的中国信息服务业上市公司提供的数据, 本文采用企业海外主营业务收入额占企业主营业务收入额的比例(Foreign Shares in Total Sales, FSTS)衡量企业的国际化水平。

4.2.3. 控制变量测量

在进行统计分析时, 为控制其他因素对公司绩效产生的影响, 本研究将加入 TMT 规模、公司规模、总资产收益率(ROA)三个因素作为控制变量加以考察。

团队规模(TSIZE): 衡量的是样本公司 TMT 成员总数目。规模较大的 TMT 意味着具有更为丰富的人脉资源和社会资本, 当企业实施国际化战略的过程中出现了某些问题或困难, 往往需要企业多个部门尽快开展协调行动, 仅仅依靠某个部门根本无法解决。这就需要跨部门的快速沟通与协调, 较丰富的社会资本有利于解决企业国际化过程中的复杂问题, 进而对公司国际化发展产生积极影响。

公司规模(CSIZE): 衡量的是样本公司年末资产总额。公司规模大小会影响到公司国际化水平, 一般而言, 公司规模越大, 谋求更大市场空间的动力越大和实力越强, 而较大公司规模是又是 TMT 获得更高水平薪酬的主要依据, 他们有动力促进企业国际化的行为获得成功。为了消除因原始数据过大对最终回归分析所造成的偏差, 在计量团队规模变量时, 对原始数据取自然对数。

总资产收益率(ROA): 用税后利润/资产总额衡量, 用以反映公司经营绩效的质量。一般而言, 经营状况良好的公司更乐于开拓新的海外市场, 而经营状况不好的公司则倾向于缩减海外业务。各变量的定义及计算方法, 详见表 1。

Table 1. Variable definition and measuring method
表 1. 变量定义与测量方法

类型	变量	计算方法
被解释变量	国际化水平(FSTS)	海外营业额/总营业额
	平均年龄(MAGE)	
	平均教育水平(MEDU)	$x = \sum_{i=1}^n x_i / n$
	平均任期(MTEN)	
解释变量	年龄异质性(HAGE)	年龄标准差/平均年龄
	教育水平异质性(HEDU)	$H = 1 - \sum_i p_i^2$
	任期异质性(HTEN)	任期标准差/平均任期
控制变量	团队规模(TSIZE)	TMT 总人数
	公司规模自然对数(LnCSIZE)	以公司总资产的自然对数来表示
	总资产收益率(ROA)	税后利润/资产总额

4.3. 模型设计

本文采用非平衡面板数据建立计量经济模型来检验 TMT 非异质性和异质性特征对信息服务业上市公司国际化水平的影响。面板数据模型的回归分析方法包括固定效应模型和随机效应模型两种。运用非平衡面板数据来建立计量经济模型, 首先利用 Hausman 检验来确定计量经济模型中涉及的非观测因素是固定效应还是随机效应, 然后再确定合适的模型形式。若 Hausman 检验结果 $P < 0.05$, 表明原假设不成立, 应选择固定效应模型, 反之则应选择随机效应模型。经检验, 本文所构建的两组变量的 Hausman 检验结果 P 值均为 0, 故都应选择固定效应模型进行回归分析。见模型 1 和模型 2。

$$\text{模型 1: } FSTS_t = \beta_0 + \beta_1 MAGE_t + \beta_2 MEDU_t + \beta_3 MTEN_t + \beta_4 TSIZE_t + \beta_5 \ln CSIZE_t + \beta_6 ROA_t + \alpha + \varepsilon$$

$$\text{模型 2: } FSTS_t = \beta_0 + \beta_1 HAGE_t + \beta_2 HEDU_t + \beta_3 HTEN_t + \beta_4 TSIZE_t + \beta_5 \ln CSIZE_t + \beta_6 ROA_t + \alpha + \varepsilon$$

其中: β_0 为截距; t 表示年份 ($t = 1, 2, 3$), β_m 为待估计的参数; α 表示时间上恒定不可观测的具有公司特征的影响因素, ε 为随机干扰项。

5. 实证检验与分析

5.1. 变量的描述性统计与相关系数

表 2 提供了样本均值、标准差、最大值和最小值等描述性统计以及所涉及变量的 Pearson 相关系数矩阵。

Table 2. Descriptive statistics of variables and Pearson-correlation coefficient matrix

表 2. 变量的描述性统计与 Pearson 相关系数矩阵

非异质性	均值	标准差	FSTS	MAGE	MEDU	MTEN	TSIZE	CSIZE	ROA
FSTS	0.1608	0.2144	1						
MAGE	46.0692	4.0693	-0.6871***	1					
MEDU	3.4604	0.3505	0.0536***	0.0486***	1				
MTEN	4.5420	2.3525	-0.5404***	0.4068***	0.1413***	1			
TSIZE	10.4089	3.7567	-0.2089***	0.0475***	0.0159***	0.0311***	1		
LnCSIZE	21.6242	1.0270	-0.2483***	0.1532**	-0.1035***	0.1585**	0.5025***	1	
ROA	0.6551	0.8749	0.1149***	-0.0283*	0.1059**	-0.037**	-0.0595**	-0.0629**	1
异质性	均值	标准差	FSTS	HAGE	HEDU	HTEN	TSIZE	CSIZE	ROA
FSTS	0.1608	0.2144	1						
HAGE	6.4706	4.1093	0.7164***	1					
HEDU	0.5348	0.1154	-0.7139***	-0.485**	1				
HTEN	2.7910	2.3332	0.7534***	0.4512*	-0.3851	1			
TSIZE	10.4089	3.7567	-0.2089***	-0.0759***	0.1732	-0.1549***	1		
LnCSIZE	21.6242	1.0270	-0.2483***	-0.2016***	0.1182	-0.2807**	0.5025***	1	
ROA	0.6551	0.8749	0.1149***	0.116	-0.1721	0.0041	-0.0595**	-0.0629**	1

注: *, **, *** 分别表示 $P < 0.05$, $P < 0.01$, $P < 0.001$ 水平显著(双尾检验), 资料来源: 作者整理。

可以看出, 2014~2016 年中国信息服务业上市公司海外营业额占公司总营业的比重为 16.1%, 处于 0%~98.31% 之间, 标准差是 0.2144。TMT 平均年龄、平均任期、年龄异质性、教育水平异质性以及任期异质性的均值分别为 46.069、3.460、6.471、0.535、2.791; 教育水平平均值为 4.542, 说明 TMT 平均教育水平达到了大学本科以上; 团队规模、公司规模对数、总资产收益率均值分别为 10.409、21.624、0.655。变量中, 平均年龄、平均任期、年龄异质性、任期异质、团队规模的标准差较大, 说明样本中这 5 个指标的波动性较大; 而平均教育水平、教育水平异质性标准差较小, 说明这些指标的波动性小。同时可以看出, 非异质性与异质性的两个模型中解释变量间的相关系数都小于 0.5, 说明解释变量之间不存在精确的线性关系, 可以进行多元回归。

5.2. 回归结果与假设检验

根据本文研究假设, 选用多元线性回归方法, 利用 STATA14 来检验 TMT 特征与企业国际化水平之间的关系, 分析结果如表 3 所示。

Table 3. Regression result between TMT characteristics and enterprises internationalization level (N = 247)
表 3. TMT 特征与企业国际化水平回归结果(N = 247)

		非异质性		异质性	
变量类型	变量名称	模型 1-2	变量名称	模型 2-2	
自变量	MAGE	-0.0108967*** (-3.64)	HAGE	0.0062802** (3.09)	
	MEDU	0.081766*** (3.48)	HEDU	-0.4367822*** (-6.27)	
	MTEN	-0.0091617* (-1.93)	HTEN	0.0272459*** (7.43)	
	TSIZE	-0.0087829** (-2.32)	TSIZE	-0.0056276* (-1.87)	
控制变量	LnCSIZE	-0.0517167*** (-4.24)	LnCSIZE	-0.0246587** (-2.5)	
	ROA	0.0154477*** (2)	ROA	0.0054381 (0.88)	
常数项	CONSTANT	1.621344*** (5.31)	CONSTANT	0.866088*** (4.11)	
组内 R ²		0.4167		0.6347	
F 检验		17.62***		42.86***	

注: 括号内为 t 检验统计量值, *, **, *** 分别表示在 10%、5%、1% 水平上显著。

为了验证模型的可靠性, 本文引入企业年龄(FAGE)这一概念。一般来讲, 企业成立的越早, 就越有可能从经验和经营能力的积累上获取优势, 进而影响企业国际化水平。本文对 93 个观测对象按公司成立时间进行分组回归, 回归结果中自变量系数与表 3 相比不存在数值和正负符号上的巨大变动, 故认为本文所构建的模型具有较好的稳健性。即可以对表 3 的回归结果进行分析, 研究假设验证结果如表 4 所示。

Table 4. Verification of hypothesis

表 4. 研究假设验证结果

假设在信息服务业上市公司中有:	是否支持
H1-1: 高层管理团队的平均年龄与公司国际化水平存在负相关	是
H1-2: 高层管理团队的平均受教育水平与公司国际化水平存在正相关	是
H1-3: 高层管理团队的平均任期与公司国际化水平存在负相关	是
H2-1: 高层管理团队的年龄异质性与公司国际化水平存在正相关	是
H2-2: 高层管理团队的受教育水平异质性与公司国际化水平存在正相关	否
H2-3: 高层管理团队的任期异质性与公司国际化水平存在正相关	是

5.2.1. 高层管理团队非异质性特征与企业国际化水平之间的关系

假设 H1-1 在检验结果中得到了支持, 在 1% 的显著水平上与公司国际化水平存在负相关。说明在中国信息服务业上市公司中, TMT 的平均年龄越小, 公司国际化程度越高。信息服务产业具有技术更新快, 市场环境多变的特点, 当公司进行国际化业务拓展时面对的不可预测的变化更多, 而年长的管理者更加保守, 不愿轻易冒险, 并且年长的管理者学习能力、创新能力以及个人精力方面一般稍逊色于年轻的管理者, 所以 TMT 平均年龄较小的公司国际化程度更高。

假设 H1-2 在检验结果中的到支持, 回归系数为正, 并且在 1% 的水平上显著, 说明在信息服务业公

司上市公司中, TMT 的平均教育水平越高, 国际化水平越高, 并且前者对后者的影响比较大。一般而言, 学历越高的管理者其获取有效信息的可能性就越大, 应变能力、决策能力以及各方面的综合能力更强, 就更容易感知外界的变化, 更利于企业选择适合自身发展的战略[31], 也就相应地能够更好地应对高风险、高收益、高不确定性的复杂国际市场。

假设 H1-3 在检验结果中得到支持, 相关系数为负, 并且在 10%的水平上显著。说明在信息服务业上市公司中, TMT 的平均任期越长, 企业国际化水平越低。TMT 随着任期的延续, 会越来越倾向以往的经营模式和理念, 坚持对公司现行战略的执行, 因而任期的增长会导致更少的公司战略变革, 公司战略会越来越注意维持稳定。团队成员任期越长, 在一定程度上也意味着缺乏创新精神, 凡事往往只按惯例, 缺乏多样性和抵御特殊风险的能力, 不利于公司国际化水平的提升。

5.2.2. 高层管理团队异质性特征与企业国际化水平之间的关系

假设 H2-1 在检验结果中得到支持, 并且在 5%水平上显著, 并且年龄异质性(HAGE)系数为正, 年龄异质性对企业国际化水平具有显著的正向影响。公司开展国际化业务必将面临更为复杂多变的外部竞争环境和内部管理环境, 因此公司进行国际化扩张不仅需要冒险和创新精神, 同时也需要一定的社会经验和丰富的社会关系, 前者是年轻管理者的长处所在, 而后者对于年长高层管理者来说相对更具优势。因此, 年龄异质性更优利于企业进行国际化业务拓展, 进而提高企业的国际化水平。

假设 H2-2 在检验结果中没有得到支持, 在 1%的显著水平上存在负相关。说明在信息服务业上市公司中, TMT 中受教育水平异质性越高, 企业国际化水平越低。不同学历的 TMT 成员在受教育的经历、思考问题的方式等方面会有所不同。如果 TMT 受教育水平异质性太大, 便有可能会产生更多的团队冲突, 从而不利于形成团队凝聚力, 影响团队沟通合作, 团队工作效率低下, 超过了受教育程度异质性对公司发展所起的有利的作用, 进而阻碍企业国际化进程。

假设 H2-3 在检验结果中得到支持, 且在 1%水平上显著, 说明任期异质性有利于企业国际化水平的提高, 这与以往的研究结论不同[32]。对于创新活跃技术密集的信息服务业而言, 该产业发展出现的国际化、网络化、虚拟性、时效性、广泛性等一些新特点, 给产业发展带来了前所未有的挑战[33], 更需要企业拥有一支具有高度开拓和创新意识的管理团队。对一个企业来说, 任期长短不同的 TMT 成员往往各具优劣势, 任期较长的成员常常对企业比较了解, 但是容易陷入惯性思维和因循守旧, 相反任期较短的成员虽然对企业的了解不如前者, 但是往往能够为企业带来新的想法和主张, 由任期长短不同成员组成的 TMT 会促进企业变革, 增加打破原有管理模式、重塑企业战略的机会。因此, TMT 成员之间的任期异质性越高, 企业对外部环境的敏感性越强, 越容易针对环境的变化对战略做出相应的调整, 从而有利于企业国际化水平的提高。

6. 研究结论与展望

6.1. 研究结论与启示

本文以我国信息服务业中 93 家上市公司 2014~2016 年的数据, 分别实证分析了 TMT 平均年龄、平均受教育程度和平均任期以及年龄异质性、受教育水平异质性和任期异质性对企业国际化水平的影响, 由此得出结论和启示:

1) 年轻的高层管理团队更有助于信息服务企业实施国际化战略。企业管理团队平均年龄越小的 TMT, 越具有开拓创新精神和冒险意识, 越倾向于实施国际市场开拓战略, 企业国际化水平越高, 反之则更倾向于采取保守战略, 不利于企业国际市场开拓; TMT 成员中年龄异质性越大, 越有利于企业实施国际化战略。年轻高管人员拥有开拓创新精神但经验相对不足, 年长高管人员的丰富经营经验和社会资本恰恰

可以实现互补, 以做出最优决策。

2) 信息服务企业开展国际业务更需要高层次高素质的管理团队。TMT 的平均受教育水平越高, 团队总体素质越高, 经营能力越强, 越能够推动企业实施国际化战略, 进而企业国际化水平也就越高; 不同教育背景的人在思维方式、个人能力及做事方法上会有很大不同, TMT 受教育水平差异过大, 容易引起团队冲突, 降低组织工作效率, 增加企业内耗, 反而不利于企业国际化水平的提高。

3) 保持高层管理团队成员的适当稳定性和流动性, 有助于信息服务企业国际化。TMT 平均任期越长, 越容易形成固定的思维模式, 越不利于企业国际化水平的提高; TMT 的任期异质性, 有助于保持整个管理团队的创新意识和开拓精神, 应对新兴的信息服务产业发展带来的新挑战, 因而也有助于企业开展国际化业务。当然若高层管理团队的离职率过高, 显然也不利于企业的稳定与发展。因此, 高层管理团队既要保持团队稳定, 又要保持适当的人员流动, 这样才能实现企业经营稳定性连续性与创新性灵活性的统一。

4) 信息服务企业必须科学组建高层管理团队。研究表明, 作为知识密集型的信息服务业, 国际市场复杂多变, 行业本身技术更迭又快, 这就需要信息服务企业必须引进年轻且教育背景良好的高层管理人才, 作为企业部署实施国际化战略的有力支撑。信息服务业是一个时时刻刻都需要创新的行业, 汇聚不同人才进入管理层, 这样不仅能够为公司带来许多新的想法, 而且能够更为充分地利用和发挥不同教育背景人员的互补优势, 实现公司国际化水平的提升。企业也应该多组织员工学习, 建立一套企业高管培养计划, 建立起学习型企业, 切实提高高层管理团队的综合能力。

6.2. 研究局限与展望

1) 进一步研究样本。本文主要选择了信息服务企业为分析对象, 该研究结果是否适用于我国其它产业尚待进一步分析; 另外不同产业中的高管团队的有何差异性, 与所在产业特性有何关联关系, 也需要进一步深入分析, 以期提出更具广泛应用价值的研究成果。

2) 丰富国际化测量指标。本文把海外营业额占总营业额比重作为衡量企业国际化水平的唯一指标。但是企业国际化的衡量因素是多方面的, 比如海外资产占比、海外机构占比等等都是衡量企业国际化常用指标, 将这些指标综合考虑, 研究结果会更具科学性。在后续研究高层管理团队与企业国际化之间关系时考察多个指标, 可以使研究更加全面具体。

基金项目

北京市自然科学基金资助项目“首都制造业服务化转型模式与协同发展战略研究”(9182006); 北京市教委创新能力提升计划资助项目“京津冀信息服务业协同发展模式与国际化战略研究”(TJSHS201510031008)。

参考文献

- [1] 国家统计局. 中国统计年鉴[J]. 北京: 中国统计出版社, 2013-2017.
- [2] Hambrick, D.C. and Mason, P.A. (1984) Upper Echelons: The Organization as a Reflection of Its Top Managers. *Academy of Management Review*, **9**, 193-206. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4277628>
- [3] Finkelstein, S. and Hambrick, D.C. (1990) Top-Management-Team Tenure and Organizational Outcomes: The Moderating Role of Managerial Discretion. *Administrative Science Quarterly*, **35**, 484-503. <https://doi.org/10.2307/2393314>
- [4] Maitland, E. and Sammartino, A. (2015) Managerial Cognition and Internationalization. *Journal of International Business Studies*, **46**, 733-760. <https://doi.org/10.1057/jibs.2015.9>
- [5] 吕屹. 高层管理团队社会资本与企业国际化的关系研究[D]: [博士学位论文]. 沈阳: 辽宁大学, 2015.
- [6] Tihanyi, L., Ellstrand, A.E., Dailly, C.M. and Dalton, D.R. (2000) Composition of the Top Management Team and

- Firm International Diversification. *Journal of Management*, **26**, 1157-1177.
<https://doi.org/10.1177/014920630002600605>
- [7] Carpenter, M., Geletkanycz, M. and Sanders, W. (2004) Upper Echelons Research Revisited: Antecedents, Elements, and Consequences of Top Management Team Composition. *Journal of Management*, **30**, 749-788.
<https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.001>
- [8] 陈守明, 简涛. 企业家人口背景特征与“走出去”进入模式选择——基于中国制造业上市公司的实证研究[J]. 管理评论, 2010, 22(10): 12-21.
- [9] 吕屹. 高管团队和董事会的背景特征与国际化战略——以银行业为例[J]. 辽宁大学学报(哲学社会科学版), 2015, 43(3): 99-106.
- [10] 程晓鑫. 高管团队异质性对中国企业国际化程度的影响: 结构依存度的调节作用[D]: [硕士学位论文]. 杭州: 浙江大学, 2015.
- [11] Nielsen, B.B. and Nielsen, S. (2011) The Role of Top Management Team International Orientation in International Strategic Decision-Making: The Choice of Foreign Entry Mode. *Journal of World Business*, **46**, 185-193.
<https://doi.org/10.1016/j.jwb.2010.05.003>
- [12] 李巍, 席小涛. 高管团队国际化经验对民营企业国际化绩效的影响研究——关键战略因素的中介效应[J]. 预测, 2013, 32(4): 1-7.
- [13] 吴剑峰, 胡晓敏. 中国上市公司的国际化倾向研究——基于高管团队和代理理论的实证分析[J]. 科学决策, 2010(5): 14-22.
- [14] 许晖, 邹慧敏. 企业的国际化感知风险对国际化绩效影响研究[J]. 管理科学, 2010, 23(2): 2-10.
- [15] 葛玉辉, 申舒萌. 全球化战略决策中高管团队的国际化角色: 国外市场进入模式[J]. 当代经济管理, 2011, 33(9): 53-58.
- [16] Ocasio, W. (1997) Towards an Attention Based View of the Firm. *Strategic Management Journal*, **18**, 187-206.
[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(199707\)18:1+<187::AID-SMJ936>3.3.CO;2-B](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199707)18:1+<187::AID-SMJ936>3.3.CO;2-B)
- [17] 吴建祖, 关斌. 高管团队特征对企业国际市场进入模式的影响研究——注意力的中介作用[J]. 管理评论, 2015, 27(11): 118-131.
- [18] Lau, D.C. and Murnighan, K. (1998) Demographic Diversity and Faultlines: The Compositional Dynamics of Organizational Groups. *Academy of Management Review*, **23**, 325-340. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.533229>
- [19] Hambrick, D.C., Humphrey, S.E. and Gupta, A. (2014) Structural Interdependence within Top Management Teams: A Key Moderator of Upper Echelons Predictions. *Strategic Management Journal*, **26**, 46-55.
- [20] 潘清泉, 唐刘钊, 韦慧民. 高管团队断裂带、创新能力与国际化战略——基于上市公司数据的实证研究[J]. 科学与科学技术管理, 2015, 36(10): 111-122.
- [21] Hambrick, D.C., Cho, T.S. and Chen, M. (1996) The Influence of Top Management Team Heterogeneity on Firm's Competitive Moves. *Administrative Science Quarterly*, **41**, 658-684. <https://doi.org/10.2307/2393871>
- [22] Knight, D.C.L., Pearce, K.G., Smith, J.D., et al. (1999) Top Management Team Diversity Group Process and Strategic Consensus. *Strategic Management Journal*, **20**, 445-465.
[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(199905\)20:5<445::AID-SMJ27>3.0.CO;2-V](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199905)20:5<445::AID-SMJ27>3.0.CO;2-V)
- [23] Carpenter, M.A. (2002) The Implications of Strategy and Social Context for the Relationship between Top Management Team Heterogeneity and Firm Performance. *Strategic Management Journal*, **23**, 275-285.
<https://doi.org/10.1002/smj.226>
- [24] Bantel, K. and Jackson, S. (1989) Top Management and Innovations in Banking: Does the Composition of the Team Make a Difference. *Strategic Management Journal*, **10**, 107-124. <https://doi.org/10.1002/smj.4250100709>
- [25] Wiersema, M.F. and Bantel, K.A. (1992) Top Management Team Demography and Corporate Strategic Change. *Academy of Management Journal*, **35**, 91-121.
- [26] Simth, K., Olian, J., Sims, H.J., et al. (1994) Top Management Team Demography and Process: The Role of Social Integration and Communication. *Administrative Science Quarterly*, **39**, 412-438. <https://doi.org/10.2307/2393297>
- [27] 谢凤华, 姚先国, 古家军. 高层管理团队异质性与企业技术创新绩效关系的实证研究[J]. 科研管理, 2008(6): 65-73.
- [28] 黄越, 杨乃定, 张宸璐. 高层管理团队异质性对企业绩效的影响研究——以股权集中度为调节变量[J]. 管理评论, 2011(11): 120-125.
- [29] Ferrier, W.J. (2001) Navigating the Competitive Landscape: The Drivers and Consequences of Competitive Aggres-

siveness. *The Academy of Management Journal*, **44**, 858-877.

- [30] Dutton, J. and Duncan, R. (1987) The Creation of Momentum for Change through the Process of Strategic Issue Diagnosis. *Strategy Management Journal*, **8**, 279-296. <https://doi.org/10.1002/smj.4250080306>
- [31] Brunninge, O., Nordqvist, M. and Wiklund, J. (2007) Corporate Governance and Strategic Change in SMEs: The Effects of Ownership, Board Composition and Top Management Teams. *Small Business Economics*, **29**, 295-308. <https://doi.org/10.1007/s11187-006-9021-2>
- [32] 刘冠楠. 高层管理团队特征与企业国际化绩效关系的实证研究——以我国服务业上市公司为例[J]. 北京市经济管理干部学院学报, 2014, 29(2): 25-32.
- [33] 卢新德. “软件和信息服务业发展研究”的一部创新性力作——评王海军副教授的新著《软件和信息服务业发展模式研究》[J]. 山东财政学院学报, 2017, 29(4): 117.

知网检索的两种方式:

1. 打开知网页面 <http://kns.cnki.net/kns/brief/result.aspx?dbPrefix=WWJD>
下拉列表框选择: [ISSN], 输入期刊 ISSN: 2167-6607, 即可查询
2. 打开知网首页 <http://cnki.net/>
左侧“国际文献总库”进入, 输入文章标题, 即可查询

投稿请点击: <http://www.hanspub.org/Submission.aspx>

期刊邮箱: wer@hanspub.org