

高层管理团队理论研究综述

芦 慧¹,柯江林²

(1. 中国矿业大学 管理学院,江苏 徐州 221116;2.北京师范大学 管理学院,北京 100875)

摘 要:企业如何在由复杂性引起的“弱情境”下制定正确的战略,在高层管理者中间构建一个真正的团队被认为十分关键。立足于高层管理团队理论研究视角,综合近20多年来国内外学者理论研究成果,阐述了高层管理团队理论的起源、发展和相关性研究。最后,对其理论研究的现状进行了评述,并讨论了扩展研究的方向。

关键词:高层管理团队;内容特征;结构特征

中图分类号:F272.91

文献标识码:A

文章编号:1001-7348(2010)01-0155-06

0 引言

经济全球化在影响世界各国的经济发展中越来越显现出其“双刃剑”的作用。在这一情境下,任何一个企业通过市场定位所获取的竞争优势都是短暂的,企业的长远发展有赖于其对环境的动态适应能力。为提升动态适应能力,并在由复杂性引起的“弱情境”下制定正确的战略,在高层管理者中间构建一个真正的团队被认为十分关键^[1]。因为“弱情境”下战略的制定是一个艰巨的任务,已经远远超过了个体高层管理者能力的承受范围^[2],而管理者们通过以团队形式的合作工作被认为可以最大化他们的努力^[3]。因此,“高层管理团队”被认为能够处理由于复杂和混乱的外部环境而导致高管阶层复杂化的任务。但现实中,相当多的研究和事例迹象显示出高层管理团队常常无法发挥他们的潜力。学者们也发现很多高层管理者未能参与到真正的团队工作中^[4],即组建团队并不必然能形成团队化工作(Teamwork)。企业中的“高层管理伪团队”事实上并不乏存在。据不完全统计,一些地方亏损破产企业竟有60%~70%是由于领导人决策失误或贪污腐化等人为因素造成的。也就是说,企业亏损一方面与管理人员的素质存在直接的关系,另一方面因为缺乏管理团队的共同决策。因此,无论中方还是西方,无论是理论界的学者还是实务界的企业家,近几十年来皆有众多人员聚焦于“高层管理团队”的研究,相关的研究文献汗牛充栋,而有关TMT的理论也在如此热情的关注下逐步发展,日趋成熟。

1 高层管理团队研究的理论发展

高层管理团队的研究是战略领导理论的一个进步,这一切都得益于1984年Hambrick & Mason “高层梯队理论”(Upper Echelons Theory,以下简称UE)的提出^[1],该模型兼有理论框架和研究方法的双重特征,标志着有关高层管理团队研究的开始,并由此产生了一系列基于UE的理论扩张和经验证明。这些研究涵盖了如何界定高层管理团队的构成^[5];高层管理团队内容特征与战略决策;企业绩效之间的联系^[6];高层管理团队结构特征与战略决策;企业绩效之间的联系^[7];高层管理团队人口统计特征与团队运作过程之间的联系^[8];企业所处情境因素包括环境情境、组织情境、领导情境对高层管理团队与组织产出之间作用的影响^[9]等,不胜枚举。

国内外的情境研究主要聚焦于文化背景和行业背景对于高层管理团队特征的形成及其对企业绩效的调节作用,比如Wiersema & Bird^[10]对于日本公司的研究。国内的情境研究主要是比较型研究,也就是强调必须把文化视为最重要的影响因素,比较型研究的主要目的则是在寻找西方理论模式应用于我国社会时所表现的不足,进而修正西方理论。上海考察团2000年对美国公司董事会的类型、职责、规模、结构、构成、团队领导和决策过程逻辑等统计特性进行了深入的研究。我国很多学者也对不同行业企业董事会的统计特性进入了广泛研究,涉及信息、纺织、高科技企业等^[11-13]。

收稿日期:2009-02-02

基金项目:国家社科基金项目(08BJY045);江苏省教育厅高校哲学社会科学基金项目(08SJD6300070);中国矿业大学青年科研基金(OJ080288)

作者简介:芦慧(1980-),女,河南周口人,中国矿业大学管理学院讲师,研究方向为组织行为和人力资源管理;柯江林(1977-),男,江西瑞昌人,北京师范大学管理学院,博士后,北京师范大学讲师,研究方向为人力资源管理。

2 “TMT-组织战略”和“TMT-组织绩效”关联研究的文献回顾

对于高层管理团队(TMT)进行研究的人口统计特征方法主要围绕着团队构成的两个维度展开:一是特定的TMT人口统计特征对战略选择、组织绩效的影响,被称为团队人口统计特征的内容分析;二是TMT的异质性对战略选择、组织绩效等组织结果的影响,被称为团队人口统计特征的结构分析。

2.1 TMT团队结构与战略和绩效之间的研究

团队结构研究主要集中在多元化或相似性的效应上。涉及内容包括年龄、性别、婚姻、种族、教育背景、部门背景、工作年限、加入团队年限等。团队结构相关研究十分丰富,但结论却莫衷一是。主要分歧在于:消极观点认为据相似相吸理论,人们较为喜欢与类别相同的个体互动,因此多元化不利于团队绩效^[14],而积极观点认为多元化的团队其成员拥有更多的独特知识,从而有利于团队绩效。

2.1.1 基于TMT人口统计内容特征的研究

UE提出之后,很多研究者运用TMT人口统计变量来代替心理特征,把诸如年龄、任期、教育、职业背景的人口统计变量和诸如销售成长、创新以及高官更换等组织绩效联系起来^[15]。我国学者富萍萍、魏立群、王智慧、彭四清、陈原、阎学煌等对于中国高层管理团队问题的研究都应用了这种研究方法。此外,其他的学者还验证了高管的社会背景与战略联盟之间的关系。

West & Schwenk^[16]试图将对个人的统计特征与个人间的共识和公司的绩效联系起来,但是未得到成型的结论。Bergh基于Cannella & Hambrick的研究发现了在并购后和正在并购的公司中高层管理者的任期会影响并购成功的可能性。Collins & Kevin^[17]研究TMT成员的社会网络和组织绩效之间的关系,目的是为了验证针对高层管理者的人力资源实践是如何影响团队能够发展出社会网络的。我国学者孙海法等^[13]对中国纺织和信息技术上市公司的研究中发现,TMT的平均教育水平与企业的长期绩效正相关,TMT的规模与企业短期绩效正相关,而与企业长期绩效负相关,TMT的平均任期与公司当期绩效正相关。

在UE的原始模型中我们可以看出,战略决策对于高管团队特征和组织绩效的关系有一定的调节作用,因此战略决策的调节作用又成为研究的一个方面。Baum & Wally's^[8]的研究指出:研究高管特性对组织战略决策速度的影响可能变成新的研究课题。另一个研究的突破点是研究高管个性特征对其它战略过程行为的影响。Carpenter et al^[19]在文中描述了战略决策在高管团队特征对组织绩效影响中的调节作用,并通过对这些年相关研究的整理发现,高管的个性特征对公司绩效的影响很大程度上是通过战略决策来调节的。Arendt, Priem & Ndofo^[6]介绍了一种CEO作为战略决策顾问的模型,也就说他在研究高管特性对战略决策上考虑到了咨询的影响,并且对正式的咨询和非正式的

咨询还作出了划分,这样的研究给高管未来的研究提供了很好的新的研究方向。

2.1.2 基于人口统计结构特征的研究

就群体心理研究而言,群体成员的组成,尤其是决策群体的构成(中上层)对工作绩效产生的巨大影响是其重要研究的一方面。对于团队心理研究而言,目前有很多研究都围绕基于动力理论的团队异质性特征而展开研究。而异质性作为团队的一种人口统计特征早从20世纪60年代起就引起了社会学家的广泛关注了。近年来,组织领域的研究者也将异质性作为一个重要的自变量,有些研究主要针对一般的工作团队,有些则将焦点对准了管理团队。比如Carpenter^[19]在他的研究中讲述了团队异质性与公司战略和企业绩效之间存在显著的相关关系。

不同程度的异质性对于组织战略会产生重要影响。Ferrier^[20]报告指出异质性对公司的竞争行为有着积极的影响。异质性TMT比较倾向于在较为复杂和短期的情况下发起竞争性的进攻。这些由异质性团队发起的回击和后来的市场占有率有一定的关系。他的理论性推理反映在很多研究团队异质性成本和收益的众多文献中。魏立群、王智慧^[21]研究了我国上市公司高层管理团队的平均年龄、年龄多样性、教育背景的多样性、职业来源多样性和成员的经历复杂程度与企业绩效的关系,研究结果仅表明了团队成员的平均年龄越大,公司的绩效越好;其它的团队异质性假设都未获得支持。张平^[12]研究了我国上市公司的团队特征异质性,发现中国企业高层团队任期异质性和职业经验异质性均与企业绩效负相关。孙海法等^[13]对中国纺织和信息技术上市公司的研究发现,只有信息行业TMT的团队任期异质性与企业的长期业绩显著正相关。

2.2 “海纳百川”的Carpenter, Geletkanycz, & Sanders' TMT模型

笔者这里如果把Carpenter, Geletkanycz, & Sanders^[19]TMT模型比作是“海”,而把近20多年的众多不同焦点的研究成果比喻成“川”的话,那么Carpenter, Geletkanycz, & Sanders的高管模型确实做到了“海纳百川”。

随着1984年到2004年之中基于高层管理特征众多的推进,2004年Wisconsin-Madison大学的Carpenter, Boston大学的Geletkanycz和Brigham Young大学的Sanders对于UE的模型在这些研究基础上进行了改进。他们将H&M的想法加以扩充和具体化,具体了外部和内部情境,扩充了高管个性特征的可观测性因素,同时纳入了TMT人口统计特征影响力的调节和中介因素,并把组织的产出定义得更加广泛。

(1)TMT的人口统计特征的可观测因素。Carpenter等认为TMT研究者对一个典型的研究应该采用一种或多种关于高管个人统计特征的方法,并且观察这些信息与可衡量的组织产出之间的关系(这些产出包括战略,运行,绩效等等),运用UE模型的逻辑去建立一种因果关系,并说明为什么这种关系是存在的。比如:技巧、行为倾向性、资源的获得和社会地位等都作为研究高管的重要特性。

(2)组织产出的定义。Carpenter等将组织产出的定义扩充到了战略选择和TMT或是董事会更换等方面,从另一方面而言,这种归类恰好证明了高管的特性对公司的影响很大程度上是通过战略决策的。Baum and Wally's^[18]的研究指出,研究高管特性对组织战略决策的速度的影响可能变成新的研究课题。笔者认为研究绩效这个领域,特别是关于TMT如何真正影响决策和绩效的研究,应当把绩效中重要的一点拿出来研究,而不是研究最终的公司产出。比如,对于目前战略倾向于安全生产的煤炭企业而言,就要重点研究TMT与安全绩效之间的关系。

(3)TMT人口统计特征影响力的调节和中介因素。权利分配、判断力、激励、行为整合和团队过程都作为TMT人口统计特征影响力的调节和中介因素。Finkelstein^[22]知道了高管团队内部的权力分配对于“高管团队特征对战略的影响”的研究很有帮助。他发现有金融背景的高管团队成员比例越高,公司获得的就会越多,他还发现有金融背景的高管成员在高管团队中很多,他的研究告诉我们有些高管有比其他高管拥有更大的权力,所以在研究一个高管团队特征如何影响组织的绩效时,这些人应当被赋予更大的权重。行为整合被证明会直接对组织的绩效产生积极的影响,这对高管研究同样重要。它让我们注意到行为整合与否对把高管团队当成一个整体来研究的意义。也就是说,如果高管团队中的一些人没有参与信息提供和决策,那么我们怎么能将他们的特性联系起来一起预测公司的战略或者绩效?同时,研究表明对高管的激励影响着公司的行为。在Cho & Hambrick^[23]对美国航空业的调查中,发现美国的航空业频繁地更换他们的高管结构,也经常改变战略,相似的,也经常改变激励体系(与绩效挂钩)。

而关于团队过程的影响,在UE的研究中被称之为“黑匣子”,这个称谓形象地说明了团队过程研究的复杂性、模糊性和困难性。当然这些困难都没有阻挡研究者的脚步,反而激起了他们更大的兴趣。

3 高层管理团队特征与团队运作过程之间关联研究的文献综述

20世纪90年代以来,高层管理团队的“黑匣子”即内部运作过程受到了研究者的广泛关注。这是因为许多组织已经由传统的层级式结构转型为以团队为基础的结构,团队过程在领导与组织效率中表现出越来越重要的作用。针对团队运作过程,笔者这里从团队冲突与沟通、团队领导效能这两个方面阐述。

3.1 团队冲突与沟通

在TMT的结构特征方面,研究认为TMT的构成可以预测团队沟通和冲突。Williams和O'Reilly^[24]指出组织、团队人口特征的多样性造成了内、外群体的出现以及个体的认知差异。而在人口特征中,显性的变量例如年龄、性别、种族比隐性的一些变量更常被个体用来作为自我分类的标准。因此在团队内,年龄异质性造成诸如成员对团队的满

意度降低、凝聚力下降、团队内的交流和合作减少、提高了冲突等负面效应,很多实证研究支持了上述观点。

Carpenter在他的研究中论述了TMT内容特征的影响。他指出在TMT的内容特征方面,高层管理团队任期是管理者作为一个群体成员工作的时间,影响了他与其他成员的互动模式;团队任期还与团队内交流的性质和深入程度相关。在Greek企业的研究中,Papadakis & Barwise^[25]发现TMT中CEO的任期会影响到决策制定时分权程度。TMT教育和竞争意识也会影响团队在决策过程中的相互理解程度。

3.2 团队领导效能

Peterson等^[26]在《Journal of Applied Psychology》提供了一个到目前为止最为全面的研究,来说明一个CEO的个性特征是如何影响TMT的动力。同时,关于笔者引言中所提的“伪团队”现象,亦有相当多的研究和轶事证明了这一点。学者们发现TMTs常常无法发挥他们的潜力,很多高层群体未能参与到真正的团队工作中。一些深入的案例研究证明功能失常的群体动力会导致判断失误和无效的决策。Amy指出^[27]团队研究者们使用团队“过程损失”来描述尽管团体成员拥有足够的资源,及多元化的经验或者其它有利于达到团队目标的优势,但还是发生执行失败的情况,同时他还说明已记载的“过程损失”包括由于顺从的压力而导致不成熟的解决方案,没有发掘团体成员所掌握的所有相关信息以及其它一系列的协调和激励问题。尽管TMTs的“过程失误”可能会降低决策质量和整个团队效能,但是有哪些因素可以使高层团队减少遭到它的困扰的问题还没有在研究文献中出现。

4 不同情境下高层管理团队理论研究的文献回顾

UE理论指出高管变化导致了战略也随之发生了一定的变化。Hambrick^[28]认为这样的假设在某些社会或者说国家体系下远比在另外一些社会有效得多。如果一个社会有单一的正式的培养高管的发展方向的话,那么就没有必要进行多样化研究。相似的,如果一个社会在执行行为上有着非常严格的限制,那么这种高管自身对于公司绩效的影响将会削弱。最近的UE研究在很多方面都详细分析了H&M的主要影响模型,开发很多复杂的模型来说明文化这个主要权变因素,尽管在Carpenter模型中情境因素只是占据了很小的一块,但是对于这么多权变因素的理解或许是UE理论化和应用化一个最大的进步。这里主要从外部情景中的文化、行业和全球化3个角度出发来捕捉最近的研究。

4.1 文化因素

诚如Hofstede所强调的“以全球化的观点而言,美国管理理论至少有三方面的假设是无法被所有国家认同的,包括“坚持市场机制、重视个人甚于群体、重视主管甚于员工”。早期Hoffman & Hegarty发现高层管理者的个性特征对于创新类型的影响在4个西方文化中存在着差异。

Wiersema & Bird^[10]发现日本公司中TMT异质性要比美国公司带来更多的TMT人员更换。虽然有学者认为美国企业中高层管理者的任期是公司保持战略和组织绩效的程度的预测剂,但Geletkanycz^[29]搜集了20多个TMT的数据,其检验国家文化对于高层管理者对于现状承诺的调节作用,结果是一旦文化因素被考虑,任期就不能再预测TMT的现状承诺了。他的研究还报告说Hofstede's关于个人主义、不确定性规避、权力距离和长期导向的文化差异和高层管理者现在的承诺有很高的相关性。

4.2 行业因素

Keck's^[30]在水泥公司和小型机器制造公司中进行了异质性和任期的影响研究。经过一段时间的观察,发现水泥行业特征相对比较稳定,但是遭受过一次较大的冲击,而小型机器制造公司则是经常动荡。Keck's就预想在复杂的环境之下(比如小型机器制造公司),短任期团队和异质性的团队应该是最有效率的;而在稳定的环境中(比如水泥公司),长任期和同质性的团队应该是最优效率的。Amy^[27]曾引用Murray的研究说明石油行业中公司中TMT任期的异质性与组织的高绩效有一定的联系;引用Eisenhardt & Schoonhoven的研究发现半导体公司的TMT异质性与公司的收入增长有积极的相关。我国学者孙海法等^[13]在对中国纺织和信息技术上市公司的研究中发现,信息技术行业中TMT的团队任期异质性与企业的长期业绩显著正相关,TMT平均年龄与企业当期绩效显著负相关,TMT的平均任期与公司的长期绩效负相关。

4.3 全球化

最近的研究又促使原始UE模型的研究广度拓向了全

球的领域。由表1可以看出TMT个性特征和企业的全球化的关系。

5 文献的总体评述和研究展望

总的来说,UE理论在这20多年中经过研究者的努力已日臻完善,笔者可以用“否定之否定”原理来形容这一理论的发展历程。最初,H&M从研究群体或团队的心理入手,因为高管的心理测量具有难度,故采用可观测到的个性特征来取代。随着理论的发展和现实研究条件的变化,研究者们越来越深入到对心理特征的研究,这意味着重新回到了研究的原点,代表着“质”的飞跃。

5.1 人口统计特征研究方法

采用人口统计特征的方法来研究高层管理团队的心理特征问题,是中观的研究思路。它立足于团队中个体心理状况,把注意力放在群体/团队行为和管理过程方面,并特别侧重于研究群体动力机制、领导行为和管理决策模式等。同时,在研究中也注重群体/团队变量和有效管理行为的具体情境条件。人口特征本来是一种微观层面上的东西,而组织绩效则是一种宏观层面上的东西,它试图通过定量的方法对微观层面上的某一人口特征、某一团队或组织的人口结构,对于宏观层面的组织绩效所产生的影响进行研究。通过这样一种模式,该研究方法改变了组织研究中宏观层次与微观层次分界越来越严重的状况,使得个体、微观层次的“人”重新回到了以宏观层次的分析为主的组织理论研究当中。

5.2 高层管理团队特征与团队过程和组织绩效关系研究

纵观上述关于高层管理团队的研究文献,虽然它们从

表1 TMT特征与企业的全球化之间的关系

作者	年	研究结论
Hambrick	1989	企业国际化经营面临的环境充满不确定性、非常复杂,当这种复杂的环境超过一定程度时,任期异质性高的高层管理团队由于成员的背景、经验的差异太大,内部冲突增加,不能做到很好地分享信息和知识,团队内合作性差,而高效团队的基本特征是具有能够有效整合拥有各种技能的团队成员的能力
Sambharya	1996	TMT的国外经验对他们所在公司的国际卷入有着积极的影响
Reuber& Fischer	1997	加拿大小型公司,具有国际化经历的TMT更倾向于进入国际化的合作关系中,并且他们所在的公司要比缺乏此类经验的公司能更快地获得国外的销售收入
Sanders&Carpenter	1998	TMT规模与全球战略姿态有相关性,是国际卷入程度的多维指示器
Athanassiou & Nigh	1999	高度国际化企业中的TMT,如果企业所表现出来的特征都和高层管理者的国际经验有关系,那么TMT更有可能拥有广泛的全球咨询网络
Tihanyi	2000	TMT的异质性越高,企业的国际化程度越高。
Ellstrand & Daily & Dalton	2000	TMT的平均任期、教育、国际化经验和任期的异质性对全球战略姿态有积极的影响;而平均水平的TMT年龄对全球战略姿态有消极的影响
Arpenter& Sanders & Gregersen	2001	TMT的规模对多国公司的绩效有积极的影响
Carpenter	2002	在国际化经营的企业中,TMT的团队任期异质性与企业绩效的关系究竟如何,要视企业的国际化程度而定。当企业国际化程度较低时,TMT的团队任期异质性越高,企业的绩效越好;而在国际化程度高的企业中,TMT的团队任期异质性与企业绩效负相关
Carpenter, Pollock&Leary	2003	当公司TMT和董事拥有国际化经验的时候,基于IPO技术的公司会追求国际化战略
欧阳慧、曾德明和张运生	2003	国际化竞争环境中TMT的异质性对公司绩效的影响,认为TMT的教育、职业来源和任期的异质性与绩效的正相关关系视国际化水平而定,教育与职业来源异质性的影响在国际化中保持了正相关,并在一定范围内随着国际化水平的提高而日益强劲

资料来源:本研究在Carpenter, Geletkanycz, & Sanders' (2004)基础上整理与修改而成。

各自角度丰富了UE理论,但是这些文献存在诸多的不一致性。究竟是同质性还是异质性的高层管理团队对企业绩效有积极影响在学术界并没有取得一致的结论,甚至有学者直面怀疑高层管理理论的效果和意义。面对着这些不一致的结果,有些学者认为人口统计特征并不是心理结构的“完美代理”,有的认为TMT研究极少关注把团体特征转化为组织产出的真实机制。笔者认为TMT文献中的几个主要的局限是:

(1)人口统计特征与行为之间存在简单推测,对于人口统计特征中显性(年龄)和隐性(职业背景)的变量所造成的自我分类标准的差异,进而影响到团队过程的冲突类型并没有被细致考虑。这或许是在团队结构特征中没有取得一致性结论的主要因素之一。

(2)文献中并没有介绍某些人口统计特征是如何以及为什么会影响到产出,也没有依据因果导向提供一些确切的结论,多数情况下过程机制是被假想的而没有直接去衡量。虽然过程被直接衡量而且它要比人口统计构成更能更好地预测绩效^[31],但对于研究者而言,必须面临一个现实问题——样本如何获得。相对于过程测量而言,人口统计特征相对容易获得,因此人们更热衷于使用高层管理团队人口统计特征作为过程的“代理”。

5.3 不同情景下高层管理团队研究

学者们会从多种维度来研究TMT的领导影响力,但用得最广泛的情境因素就是国家文化。原来的大多数的高管研究用的都是美国公司的样本,这些研究或许得到了一些重要的结论。Hambrick^[28]解释了为什么美国的样本更容易得出UE理论的原因。美国的高管实际上几乎比其它所有国家的高管都更具多样化,至少在年龄、教育背景和社会经济背景还有实际的经历上。同时,也发现了不同行业中TMT个性特征与企业绩效关系与UE理论中冲突的地方,因此笔者认为在此类研究中还存在以下问题:

(1)差异化样本的使用。许多高层管理团队研究选取横跨不同行业的样本,它们在市场状况、产业结构、公司规模、管理结构以及其它控制变量上差异很大,从而使研究结果产生了偏差。解决的策略可以包括使用单一行业的样本和相互匹配的设计,或者进行更深入的分析,辅助以个案研究与实证分析等。

(2)加强对不同文化背景、不同所有制企业的高层管理团队的研究。在中国当前环境下,国有企业、外资企业、民营企业中的高层管理团队特征、运作过程差异较大,因此有必要针对不同性质的企业展开深入研究。

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):193-206.
- [2] 高静美,郭劲光.高层管理团队的人口特征学方法与社会认知方法的比较研究[J]. *国外社会科学*, 2006(6):39-46.
- [3] CARPENTER, GELETKANYCZ, SANDERS. Upper echelons research revisited: antecedents, elements, and consequences of top management team composition [J]. *Journal of Management*, 2004(30):749-778.
- [4] KATZENBACH J R, SMITH D K. The wisdom of teams: creating the high-performance organization [M]. New York: Harper Collins, 1993:45.
- [5] BERTRAND M, SCHOAR A. Managing with style: The effect of managers on firm policies [J]. *Quarterly Journal of Economics*, 2003(118):1169-1208.
- [6] ARENDT L, PRIEM R, NDOFOR H A. CEO-advisor model of strategic decision making [J]. *Journal of Management*, 2005, (31)5: 680-699.
- [7] HAMBRICK D C, FINKELSTEIN S, MOONEY A. Executive job demands: New insights for explaining strategic decisions and leader behaviors [J]. *Academy of Management Review*, 2005(30): 472-491.
- [8] PETERSON R S, SMITH D B, MARTORANA P V, et al. The impact of chief executive officer personality on top management team dynamics: One mechanism by which leadership affects organizational performance [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2003(88):795-808.
- [9] CARPENTER M A, FREDRICKSON J W. Top management teams, global strategic posture, and the moderating role of uncertainty [J]. *Academy of Management Journal*, 2001(44):533-545.
- [10] MARGARETHE F WIERSEMA, ALLAN BIRD. Organizational demography in Japanese firms: Group heterogeneity, individual dissimilarity, and top management team turnover [J]. *Academy of Management Journal*, 1993(36):996-1025.
- [11] 欧阳慧,曾德明,张运生.国际化竞争环境下TMT的异质性和公司绩效的影响[J]. *数量经济技术经济研究*. 2003(12): 125-129.
- [12] 张平.高层管理团队异质性与企业绩效关系研究[J]. *管理评论*, 2006(5):54-60.
- [13] 孙海法,姚振华,严茂胜.高管团队人口统计特征对纺织和信息技术公司经营绩效的影响 [J]. *南开管理评论*, 2006(9):61-67.
- [14] GUZZO R, M DICKSON. Teams in organizations: recent research on performance and effectiveness [J]. *Annual Review of Psychology*, 1996(47):307-338.
- [15] FINKELSTEIN S, HAMBRICK D C. Top management team tenure and organizational outcomes: The moderating role of managerial discretion [J]. *Administrative Science Quarterly*, 1990(35):484-503.
- [16] WEST M A, ANDERSON N R. Innovation in top management teams [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1996, 81(6): 680-693.
- [17] COLLINS C J, KEVIN D C. Strategic human resource practices, top management team social networks, and firm performance: the role of human resource of human resource practices in creating organizational competitive advantage [J]. *Academy of Management Journal*, 2003(46):740-751.

- [18] BAUM J R ,WALLY S.Strategic decision speed and firm performance [J].Strategic Management Journal,2003 (24): 1107-1129.
- [19] CARPENTER,GELETKANYCZ,SANDERS.Upper Echelons Research Revisited: Antecedents,Elements, and Consequences of Top Management Team Composition[J].Journal of Management,2004(30):749-778.
- [20] FERRIER W.Navigating the competitive landscape: The drivers and consequences of competitive aggressiveness [J]. Academy of Management Journal,2001(44):858-877.
- [21] 魏立群,王智慧.我国上市公司高管特征与企业绩效的实证研究[J].南开管理评论,2002(4):16-22.
- [22] FINKELSTEIN,HAMBRICK.Strategic Leadership [M].NM: West Publishing Company,1996.
- [23] CHO T S ,HAMBRICK D C.Attention as the mediator between top management team characteristics and strategic change: The case of airline deregulation[J].Organization Science,2006(17): 453-469.
- [24] WILLIAMS K Y,O'Reilly C A.Demography and diversity in organizations:A review of 40 years of research[J].Research in Organizational Behavior,1998(20): 77-140.
- [25] PAPADAKIS V M,BARWISE P.How much do CEOs and top managers matter in strategic decision-making? [J].British Journal of Management,2002(13): 83-95.
- [26] PETERSON R S ,SMITH D B ,MARTORANA P V ,et al. The impact of chief executive officer personality on top management team dynamics: One mechanism by which leadership affects organizational performance[J].Journal of Applied Psychology,2003(88): 795-808.
- [27] AMY C EDMONDSON,MICHAEL A ROBERTO,MICHAEL D WATKINS.A dynamic model of top management team effectiveness: managing unstructured task streams [J].The Leadership Quarterly,2003(14):297-325.
- [28] HAMBRICK D C.Upper echelons theory:An update [J].Academy of Management Review,2007(32):334-343.
- [29] GELETKANYCZ M A.The salience of culture's consequences: The effects of cultural values on top executive commitment to the status quo [J].Strategic Management Journal,1997(18):615-634.
- [30] KECK S L.Top management team structure: Differential effects by environment context [J].Organization Science,1997(8):143-156.
- [31] SMITH K G,SMITH K A ,OLIAN J D ,et al .Top management team demography and process : The role of social integration and communication[J].Administrative Science Quarterly,1994(39):412-438.

(责任编辑:陈晓峰)

Review and Comment on the Top Management Team Theory Studies

Lu Hui¹,Ke Jianglin²

(1. School of Management, China University of Mining and Technology, Xuzhou 221116, China;

2. School of Management, Beijing Normal University, Beijing 100875, China)

Abstract:How to develop the right strategy in the "weak situation" caused by the organizational complexity? It is the important factor to build a true team in the middle of top managers. From the perspective of top management team theory, this paper aggregates over the past two decades of research literatures from the scholars at home and abroad, then recounts the origin of the theory, development and related research. Finally, theoretical study of the status quo is reviewed and the expansion of the direction of research is discussed.

Key Words:Top Management Team; Content Characteristic; Structural Characteristic