

女性参与高管团队对企业绩效的影响

——基于Meta分析的检验

李武威(副教授), 张园园

【摘要】采用Meta分析方法,实证检验女性参与高管团队对企业绩效的影响,并采用Meta二元分析和Meta回归分析方法考察市场环境、国家文化、取样地区和绩效测度类型等潜在调节变量对两者之间关系的调节作用。研究发现:女性参与高管团队对提升企业绩效具有显著的正向影响。同时,动荡的市场环境相比稳定的市场环境更有益于女性参与高管团队对企业绩效的提升;集体主义文化相比个体主义文化更有益于女性参与高管团队对企业绩效的提升;发展中地区相比发达地区更有益于女性参与高管团队对企业绩效的提升;相对于财务绩效而言,女性参与高管团队更有益于提升企业的非财务绩效。

【关键词】女性高管; 企业绩效; Meta分析; 市场环境; 国家文化

【中图分类号】F222 **【文献标识码】**A **【文章编号】**1004-0994(2019)04-0079-8

一、引言

随着经济的发展和社会的进步,很多女性开始进入企业高层,凭借自己独特的领导风格和魅力,在企业经营实践中展示自己的才华,并取得了令人瞩目的成就^[1]。尽管在企业实践层面,受到家族企业传承、国家政策支持等因素的影响,女性这一群体进入高管团队的比例在逐步上升^[2],但学术界针对女性参与高管团队究竟会对企业绩效产生何种影响开展的实证研究,至今没有形成一致的研究结论,支持“促进效应”“抑制效应”和“无关联效应”的研究成果“三分天下”。支持“促进效应”的研究认为,女性参与高管团队不仅对企业承担社会责任、提升环境绩效等非财务绩效发挥了积极作用^[3],而且对企业财务绩效也产生了显著的积极影响^[4]。支持“抑制效应”的研究认为,女性参与高管团队对提升企业绩效产生消极作用^[5]。如Darmadi^[6]研究发现,女性高管比例与企业绩效呈显著负相关关系。荆亚宇等^[7]也

得到了类似的研究结论,其研究发现虽然我国旅游上市公司的女性高管比例整体呈上升趋势,但是女性参与高管团队对旅游企业绩效却产生了抑制作用。支持“无关联效应”的研究认为,女性参与高管团队与企业绩效并不相关^[8]。

由此可见,对于女性参与高管团队与企业绩效之间的内在关联,由于研究对象、研究方法、研究情境不同,导致学术界并没有得出一致的研究结论,二者之间的关系仍处于一种模糊的状态。女性参与高管团队对企业绩效的影响具有高度的情境依赖性,但探讨上述研究结果之间为何存在差异,以及深入分析某些特定的调节变量对上述关系产生何种影响的研究并不多见。鉴于此,为了更好地揭示女性参与高管团队与企业绩效之间的内在关联及其调节机制,本文采用Meta分析方法,将这些实证分析女性参与高管团队与企业绩效关联的相互独立的众多单个研究进行整合,系统分析女性参与高管团队对企业绩效的整体效应,旨在对企业高管团队构成中的

【基金项目】国家社会科学基金项目“高管团队断裂带对民营企业成长绩效的影响研究”(项目编号:17BGL041)

女性群体是否能为提升企业绩效做出积极贡献这一问题做出回答。此外,为了深入分析女性参与高管团队与企业绩效关系的调节机制,本文主要探讨市场环境、国家文化、取样地区、绩效测度类型等因素的调节作用。为了获得科学稳健的研究结论,本文通过Meta回归分析加以验证,从而为企业合理组建和优化性别多样化的高管团队、提升企业绩效提供理论参考和智力支持。

二、理论分析及研究假设

(一)女性参与高管团队对企业绩效的影响

企业通过资源整合及能力积累获得持续发展,作为企业竞争优势和核心能力的一种重要的外在表现形式,企业绩效一直备受关注。企业绩效是指企业在发展过程中的特定发展期间内,在市场、财务和成长目标等方面达到的特定水平,可以通过财务绩效和非财务绩效两个层面进行考察^[9]。现有相关研究主要通过总资产收益率、净资产收益率、Tobin's Q等指标考察企业财务绩效^[10],基于社会绩效^[11]、创新绩效^[12]、环境绩效^[13]等构建指标体系考察企业非财务绩效^[3]。

在实证分析女性高管对企业绩效产生的影响时,现有相关研究主要以高层梯队理论、资源依赖理论和社会认知理论等作为理论基础。Hambrick、Mason^[14]提出的高层梯队理论认为企业高管团队的异质性构成使高管团队成员存在不同的价值观和认知基础,这会对企业制定战略决策产生重要影响。学者们将女性高管对企业绩效的影响作为高层梯队理论的一个重要研究分支。因为女性高管带来的高管团队的性别多样化及女性高管的一些人口统计特征会影响高管团队的战略决策,进而会对企业绩效产生影响。

资源依赖理论认为,作为一个开放性的系统,组织在持续发展过程中一定要从环境中汲取特定的资源或者实现资源的交换。因此,高管团队成员要通过积极提供建议和协商、提供组织合法性、构建良好的信息沟通渠道,以及获得企业外部的支持和承诺等方式为企业获取资源。研究表明,女性参与高管团队有利于企业获得更好的人才资源及构建更好的产品信息传递渠道^[15]。Dezsö、Ross^[16]研究发现,相比于研发投入强度低的企业而言,女性参与高管团队对研发投入强度高的企业的财务绩效影响更为显著。此外,Hillman、Cannella^[17]研究发现,女性参与高管

团队有助于企业制定正确的决策,能够为企业带来竞争优势。

社会认知理论认为,当群体中出现认知冲突时,意见占多数一方比较容易获胜。企业高管团队的决策过程与其成员的认知基础密切相关,性别多样化在为高管团队带来创造力的同时,也会产生团队冲突,从而降低决策效率,并对企业绩效形成潜在威胁^[18]。Westphal、Milton^[19]认为女性高管能否发挥积极作用,主要取决于高管团队中女性成员的数量,但在他们分析的样本公司中女性高管数量非常少,分析结果显示女性高管没有对企业绩效产生积极影响。笔者认为,女性参与高管团队有助于企业组建性别多样化的高管团队,有利于企业从外部进行资源获取和交换,进而为企业发展创造竞争优势,即女性参与高管团队给企业带来的优势占主导地位。因此,本文提出如下假设:

H1:女性参与高管团队对企业绩效具有显著的正向影响。

(二)潜在调节变量

国内外学者在探讨女性参与高管团队对企业绩效究竟产生何种影响时,研究结论并不一致。其中的一个重要原因是存在样本空间、研究时间跨度等约束,这不利于全面探讨潜在调节变量对女性参与高管团队与企业绩效关系的调节机制。鉴于此,本文应用Meta分析方法,基于更大的样本空间深入探讨女性参与高管团队与企业绩效之间的内在关联,并进一步考察若干调节变量的调节作用。林枫等^[20]指出,Meta分析中的调节变量主要包括情境因素和测量因素两大类。其中,情境因素是指与研究情境相关的因素,主要涉及市场环境、国家文化等外部环境因素;而测量因素主要涉及与测量问题相关的因素,比如取样地区、绩效的测度类型等因素^[9]。因此,本文主要考察市场环境、国家文化、取样地区和绩效测度类型等调节变量对女性参与高管团队与企业绩效之间关系的调节作用。

1. 市场环境。随着经济全球化和科学技术的飞速发展,企业管理水平不断提高,同时,企业面临的外部市场环境更加动荡和复杂。在对企业所处环境的动荡程度进行判断时,学术界倾向于以2008年作为时间分界线,将包含2008年在内的2008年前界定为市场环境相对稳定期,而将2008年后界定为市场环境相对动荡期。因为在2008年金融危机爆发之后,企业面临的各种风险加剧,竞争更为激烈^[9]。在

此种情境下,企业高管团队在做出决策时更要注重信息的获取,以降低环境的不确定性带来的经营风险。在应对环境变化的过程中,相对于男性高管而言,女性高管的思维更加缜密,沟通更为积极,感情更为丰富,这有助于高管团队成员之间和谐相处,更为全面地分析问题。尤其在面对动荡环境带来的机会和威胁时更有助于高管团队内部开展积极的沟通,进而提出正确的解决方案。有研究发现,女性高管有助于企业更好地把握市场,制定正确的产品战略和市场战略,从而促进企业发展^[21]。2008年金融危机的爆发加剧了市场环境的动荡程度,从而对企业高管团队做出正确决策带来了更大的挑战,而女性高管具有的上述优势特征有利于企业在动荡的市场环境下做出正确的决策,从而提升企业绩效。因此,本文提出如下假设:

H2: 相比稳定的市场环境,女性参与高管团队在动荡的市场环境下对企业绩效的影响更为显著。

2. 国家文化。根据 Hofstede^[22]提出的国家文化划分标准,可以通过集体主义文化和个体主义文化两个层面评价国家文化。集体主义文化强调成员之间的协调和合作,中国、韩国、日本等东方国家文化属于集体主义文化。相对于集体主义文化而言,个体主义文化更加重视个体成员的独立性,美国、西欧诸国等西方国家文化属于个体主义文化^[23]。在不同的国家文化背景下,女性参与高管团队对企业绩效产生的影响可能并不一致。在个体主义国家文化背景下,组织内部成员更加关注自身利益,彼此之间的联系相对松散,从而形成了重视自主性和自我表达的思维模式^[22],即使女性高管拥有比较突出的善于沟通、思维敏捷等优势特征,但女性高管的一些想法也不容易被其他成员所接受,那么就很难通过促进高管团队的协作来提升企业绩效。而在集体主义国家文化背景下,社会成员认为自己是社会群体的一员,他们拥有的价值观更多地强调顺从、协调、和谐和牺牲^[24]。这就会导致在组织层面,高管团队成员会更多地强调集体利益和团队荣誉,倡导成员与成员之间的相互合作,女性高管的突出优势更容易得到认可,更容易发挥其不同于男性高管的独特优势,以其敏锐的观察力等获得商业信息,为高管团队正确决策、企业长期发展奠定良好的基础。因此,本文提出如下假设:

H3: 相比个体主义国家文化,女性参与高管团队在集体主义国家文化背景下对企业绩效的影响更

为显著。

3. 取样地区。地区经济水平和文化差异会导致不同地区女性参与高管团队的效果存在差异^[25]。这主要出于以下原因。第一,相对于男性高管而言,女性高管在监控活动开展、承担企业业绩责任等方面更加稳健^[26]。女性高管表现出的这一特征可能在发展中地区更加明显,因为发展中地区的制度不够健全,企业治理系统不够完善,这更需要对企业经营行为和业绩的监督^[27]。而地区制度的不完善、企业外部监管机制的缺失等外部因素,则进一步强化了女性高管监控能力的重要性^[28]。有研究显示,女性高管在发展中地区企业会计数据信息对外披露方面发挥着积极的促进作用^[8]。第二,根据资源依赖理论,多样化的高管团队有利于企业获取外部资源,这一现象可能在发展中地区更为明显。因为相对于发达地区而言,发展中地区往往经济发展不平衡,地区制度和市场需求更具有多样性,这也要求企业具备多样化的能力以有效应对^[29]。尤其在企业获取或交换女性控制的外部资源、吸引和留住女性员工方面,女性高管更具优势^[30],因为性别差异往往会抑制男性高管与女性的有效沟通^[8]。因此,本文提出如下假设:

H4: 相比发达地区,女性参与高管团队对发展中地区企业绩效的影响更为显著。

4. 绩效测度类型。如前文所述,企业绩效作为衡量女性参与高管团队效果最为直观的指标,主要可以从财务绩效和非财务绩效两个层面进行考察^[9]。女性高管具有的有别于男性高管的情感丰富、善于沟通、思维敏捷等特征有助于其提高员工的满意度、满足顾客的多样化需求,有利于提升企业的创新绩效、环境绩效等非财务绩效^[12, 13]。但企业的非财务绩效往往不会立即转化为财务绩效,这个转化过程要历经一定的经营期限。在探讨女性参与高管团队对企业绩效产生的影响时,现有相关研究采用财务绩效或非财务绩效测度企业绩效,并在女性参与高管团队究竟对企业绩效产生何种影响的实证分析中得到了不同的研究结论,其中的一个重要原因可能是企业非财务绩效向财务绩效转化具有滞后性的特征。此外,有研究表明,企业战略决策的制定往往通过影响创新绩效等非财务绩效,进而影响财务绩效^[31]。因此,本文提出如下假设:

H5: 相比财务绩效,女性参与高管团队对企业非财务绩效的影响更为显著。

三、研究方法

与其他实证分析方法相比,Meta分析方法具有的突出优势是能够以众多同一研究主题的单个研究结论作为研究样本,以此为基础进行统计学再分析。这种研究方法能够有效克服单一实证研究具有的研究样本数量相对较小、存在测量误差和抽样误差等不足,有助于对研究变量之间的关系实现更为准确的科学估计^[32]。另外,Meta分析能够将汇集在一起的大量研究样本按照时间、区域、文化背景等特征进行分类,并通过控制这些特征来探讨变量之间关系的差异,进而科学识别造成这种差异的潜在调节因素^[9]。

本文采用Meta分析方法进行实证研究主要原因在于:第一,目前国内外探讨女性参与高管团队对企业绩效的影响的实证研究文献较多,可满足Meta分析的样本数量需要。第二,如前文所述,对于女性参与高管团队对企业绩效究竟会产生何种影响,现有研究的结论并不一致,多种观点并存。而要想探究这种影响究竟是何种属性,Meta分析恰好能够在现有研究文献的基础上进行统计学再分析,以有效解决这一问题,并可以进一步探索市场环境、国家文化、取样地区、绩效测度类型等调节变量对两者之间关系的调节作用,有助于得到更加科学的研究结论。

(一)文献检索与筛选

首先,根据“gender diversity”“gender”“female”“wom*n”“board diversity”“board structure”“performance”“organi*ation* performance”等关键词,选取了包括ISI Web of Knowledge、Elsevier、EBSCO、Springer-Link、Emerald、Wiley等在内的国外数据库和包括中国知网等在内的国内数据库进行文献检索。本文筛选文献的过程如下:①必须是有关女性参与高管团队与企业绩效关系的定量分析。②Conyon等^[4]、Alazzani等认为,采用女性高管人数占整个高管团队成员的比重能够更科学地反映出女性参与高管团队的程度^[11],因此本文选取的文献都是采用这一方法测度女性参与高管团队的研究成果。③选取的研究文献中必须包含女性参与高管团队与企业绩效关系的相关系数,或者通过推导计算能够得到上述变量间的相关系数。④如果在一篇文献中,出现了多个女性参与高管团队与包括ROA、ROE等在内的企业财务绩效之间的相关系数时,本文按照Rosenbusch等^[33]的建议取其平均值作为效应值。通过上述筛选过程,本文最终得到了60篇文献和62个

效应值(其中有2篇文献同时包含女性参与高管团队与企业财务绩效的相关系数和女性参与高管团队与企业非财务绩效的相关系数,即各包含2个效应值),并且这些文献的Fisher's Z值标准差均小于0.2。

(二)文献编码与数据处理

获取样本文献后,笔者对其进行了编码,以保证所得数据的可靠性。编码数据主要是包括文献作者、出版物等在内的出版信息描述项,包括文献研究样本所在国家或地区、绩效测度类型、研究数据时间跨度等在内的样本特征描述项以及包括文献样本容量、效应值等信息。笔者在获得编码数据后,按照如下步骤进行了数据处理:①识别女性参与高管团队与企业绩效关系的相关系数、回归系数等统计量;②将单个文献的统计量转化为效应值;③计算综合效应值。综合效应值能够从总体上反映女性参与高管团队与企业绩效的关系,不依赖于单个研究。本文在对数据进行上述处理时,主要通过Comprehensive Meta Analysis 2.0(CMA 2.0)软件完成。

四、实证分析

(一)整体效应

1. 偏倚性检验。在进行Meta分析时,为了检验效应值分布状况与真实值的偏离程度,保证实验结果的可靠性,必须进行偏倚性检验。一般通过漏斗图和失安全系数两种方法检验偏倚问题。漏斗图原理认为,如果图中的点集中于漏斗图顶部,并且均匀分布在中线两侧,则证明不存在偏倚^[9,20]。失安全系数可以用来估计抽样偏差,失安全系数越大,Meta分析结论的可靠性越高。本研究的实验点大部分集中于漏斗图顶部,且较为均匀地分布在中线两侧,表明不存在偏倚。此外,失安全系数为2203,远远大于临界值320(62×5+10)。因此,可以认为本研究结论具有较高的可靠性。

2. 异质性检验。在进行Meta分析时,采用异质性检验科学判断多个独立研究样本之间的差异程度是重要的步骤。如果存在异质性,则要选择随机效应模型进行校正。究竟是否存在异质性,一般通过Q值检验和I²值检验两种方法进行判断。当Q>K-1(K为效应值数)时,表明存在异质性,则应选择随机效应模型。而当Q≤K-1时,两种模型均可以选择^[9]。此外,I²值检验原理认为,当I²≥50%时,同样表明存在异质性,应选择随机效应模型,反之,应选择固定效应模型^[9]。表1报告了Q值和I²值检验结果。由表

1可知,Q值为598.950,远大于临界值61,表明存在异质性;此外,I²值为89.816%,进一步表明存在异质性。因此,应选择随机效应模型。

表 1 整体效应异质性检验

模型	综合效应值	效应值数	95%置信区间		Z值	异质性检验			
			上限	下限		df	I ² 值	Q值	P
固定效应	0.017	62	0.014	0.021	9.797	61	89.816	598.950	0.000
随机效应	0.041		0.027	0.056	5.561				

3. 整体效应的假设检验。由表1可知,本文应选择随机效应模型进行估计。女性参与高管团队与企业绩效之间的相关系数为0.041,且P<0.001,即女性参与高管团队对提升企业绩效具有显著的正向影响,H1得到验证。因此,尽管针对女性参与高管团队对企业绩效究竟会产生何种影响存在不同的研究结论,但从更大的样本容量和更长的研究时间跨度来看,女性参与高管团队能够有效提升企业绩效。

(二)调节效应

1. Meta二元分析。整体效应的异质性检验表明各独立变量之间存在异质性,印证了女性参与高管团队与企业绩效的关系受情境因素调节作用的影响。为了更进一步探讨潜在调节变量对上述关系产生的调节作用,本文对所收集到的文献进行0-1形式的归类编码,并通过Meta二元分析来验证调节变量的调节作用,表2报告了Meta二元分析结果。

由表2可知,女性参与高管团队对企业绩效的影响具有显著的情境依赖性。具体而言,动荡环境下的综合效应值(0.051)高于稳定环境下的综合效应值(0.010),并且异质性检验显著(Q=434.112, p<0.001),表明相对于稳定的市场环境而言,在动荡的市场环境下女性参与高管团队对企业绩效的影响更为显著,H2得到验证。在集体主义国家文化背景下女性参与高管团队与企业绩效之间的相关系数(r=0.038)高于个体主义国家文化背景下二者之间的相关系数(r=0.014),并且异质性检验显著(Q=493.648, p<0.001),表明相对于个体主义国家文化背景而言,在集体主义国家文化背景下女性参与高管团队对企业绩效的影响更为显著,H3得到验证。发展中地区女性参与高管团队与企业绩效之间的相关系数(r=0.035)高于发达地区二者之间的相关系数(r=0.015),并且异质性检验显著(Q=483.036, p<0.001),表明相对于发达地区而言,女性参与高管团

队对发展中地区企业绩效的影响更为显著,H4得到验证。女性参与高管团队与企业非财务绩效的相关系数(r=0.046)高于其与企业财务绩效的相关系数(r=0.014),并且异质性检验显著(Q=572.312, p<0.001),表明相对于财务绩效而言,女性参与高管团队对企业非财务绩效的影响更为显著,H5得到验证。

表 2 调节效应

潜在调节变量	效应值数	综合效应值	95%置信区间		Z值	异质性检验			
			上限	下限		df	I ² 值	Q值	P
H2:市场环境								434.112	0.000
稳定环境	16	0.010	0.003	0.018	2.669	15	91.238	171.192	0.000
动荡环境	27	0.051	0.040	0.061	9.534	26	90.111	262.920	0.000
H3:文化差异								493.648	0.000
个体主义文化	20	0.014	0.007	0.021	4.115	19	94.325	334.804	0.000
集体主义文化	36	0.038	0.031	0.044	11.168	35	77.966	158.844	0.000
H4:取样地区								483.036	0.000
发达地区	18	0.015	0.008	0.021	4.268	17	94.836	329.227	0.000
发展中地区	36	0.035	0.028	0.042	9.881	35	77.244	153.808	0.000
H5:绩效测度类型								572.312	0.000
财务绩效	52	0.014	0.011	0.018	7.696	51	86.289	371.925	0.000
非财务绩效	10	0.046	0.034	0.057	7.949	9	95.508	200.361	0.000

2. Meta回归分析。Meta二元分析虽然能够检验上述调节变量对女性参与高管团队与企业绩效间关系的调节作用,但是由于其减少了每一亚组的样本数量,因此会对每一亚组的取样误差估计产生影响。鉴于此,本文采用Meta回归分析进一步检验Meta二元分析结果的可靠性。首先,将女性参与高管团队与企业绩效的相关性作为被解释变量,将市场环境、文化差异、取样地区以及绩效类型作为解释变量;其次,根据样本量大小计算得到各篇文献的权重;最后,采用加权最小二乘法进行回归分析。回归系数的正负号、显著性水平等可以作为判断情境和测量因素的变化对女性参与高管团队与企业绩效间关系是否产生调节作用的依据。表3报告了回归分析结果。

表 3 回归分析结果

潜在调节变量	N	B	SE	T	P
市场环境(0=稳定环境,1=动荡环境)	16/27	0.040	0.021	1.891	0.066
文化差异(0=个体主义文化,1=集体主义文化)	20/36	0.024	0.014	2.287	0.026
取样地区(0=发达地区,1=发展中地区)	18/36	0.021	0.015	1.792	0.073
绩效测度类型(0=财务绩效,1=非财务绩效)	52/10	0.038	0.021	1.769	0.082

由表3可知:市场环境的回归系数为正(0.040),且结果通过了显著性检验($p < 0.1$),H2进一步得到验证;文化差异的回归系数为正(0.024),且结果通过了显著性检验($p < 0.05$),H3进一步得到验证;取样地区的回归系数为正(0.021),且结果通过了显著性检验($p < 0.1$),H4进一步得到验证;绩效测度类型的回归系数为正(0.038),且结果通过了显著性检验($p < 0.1$),H5也进一步得到验证。综上,Meta回归分析进一步印证了Meta二元分析的结果。

五、研究结论、局限与展望

(一)研究结论

1. 整体效应。本文与支持“促进效应”的学者得出的研究结论一致^[2],即女性参与高管团队对提升企业绩效具有显著的促进作用。如前文所述,因为女性拥有区别于男性的优势特征,这就使得女性和男性在处事风格和态度上有较大的差异。相对于男性高管而言,女性高管不仅思维缜密,而且感情细腻、善于沟通、富有耐心,这有助于培养良好的人际关系,促进高管团队成员积极地进行信息沟通,为做出科学决策奠定基础。正如Torchia等^[34]所言,女性高管有助于高管团队做出高质量的决策,面对复杂问题提出创造性的解决方案,这有利于推进企业的可持续发展。因此,抛开性别偏见,吸收女性成为高管团队成员,必将对提升企业绩效、推动企业实现可持续发展发挥重要作用。

2. 调节效应。第一,相比稳定的市场环境,在动荡的市场环境下女性参与高管团队对企业绩效的影响更为显著。由交易成本理论可知,不确定性会导致企业交易难度的增加。如果不确定性没有得到有效降低,势必不利于企业做出正确决策和提升绩效。相对于男性高管而言,女性高管不容易出现过度自信倾向^[35],行事往往比较谨慎,做决策时往往更加注重对信息的获取和分析,这有利于有效控制动荡环境下的不确定性因素,能够为高管团队在动荡环境下进行科学决策做出积极贡献。此外,女性高管规避风险的倾向使其在做投资决策时会根据企业自身的实际能力,投资更加保险的盈利项目^[36],这样就可以较好地抑制过度投资,促进企业绩效的提升,实现企业的稳健发展。同时,本研究结论也从另一视角解释了女性参与高管团队与企业绩效的关系研究并没有得出一致结论的一个可能原因,即一些学者忽视了企业所处行业环境的动态性对于二者关系的调节

作用,没有将其作为控制变量以降低这种影响,从而导致了研究结论的差异。相对于金融危机爆发之前,企业目前所处的环境较为动荡,我国企业在组建和优化高管团队时,要注重吸收女性成员加入,进而有利于提升高管团队对动荡环境的应变能力,推动企业发展。

第二,相比个体主义国家文化背景,在集体主义国家文化背景下女性参与高管团队对企业绩效的影响更为显著。根据资源基础观,文化是企业的一项重要资源,不同文化影响下的企业所拥有的能力会有差异,而企业文化和行为方式也会受到其所在的国家文化的影响。在集体主义国家文化背景下,高管团队在制定相关决策时,更加注重成员之间的协作,女性高管更容易被团队接受,其与男性高管相异的思维模式和管理风格能够得到更好的彰显。这有助于促进高管团队有效开展工作、正确决策、提升企业绩效。我国文化属于集体主义国家文化范畴,因此,吸收女性成为高管团队成员有利于加强高管团队成员间的沟通和交流,进而有利于企业在动荡环境下做出科学决策。

第三,相比发达地区,在发展中地区女性参与高管团队对企业绩效的影响更为显著。一个可能的解释是,在发展中地区,制度不够健全以及公司治理系统不够完善成为企业经营发展过程中的阻碍,但也为女性参与高管团队提升企业绩效创造了条件。根据资源依赖理论,女性高管能为企业带来独特的资源,能从多样化的视角和利用非传统方式解决复杂的问题^[17],能强化与其他拥有女性高管的企业间联系的网络效应^[36],这有利于发展中地区的女性高管更好地获取外部资源,推动企业发展。因此,正如任颀等^[37]所言,在我国女性参与高管团队有利于企业获取更多的外部资源,尤其是具有较高社会资本和人力资本水平的女性高管更有利于提升企业绩效。

第四,相比财务绩效,女性高管对企业非财务绩效的影响更为显著,这表明女性参与高管团队对于提升企业非财务绩效更为明显。一个可能的解释是,女性高管的加入往往有助于企业高管团队内部的沟通交流,有利于塑造良好的工作氛围,从而有利于提升下属的工作积极性和激发其更高期望,进而对企业的创新绩效、社会绩效等一些非财务绩效产生显著的直接影响。正如Evans^[38]所言,非财务绩效虽然能够提升财务绩效,但这个提升过程往往要经过一段时间后才能完成,即会出现滞后效应。因此,女

性参与高管团队对企业财务绩效的影响属于长效机制。企业不仅要吸收女性加入高管团队,而且要通过提升市场能力和服务能力等压缩非财务绩效向财务绩效转化所需要的时间,进而加快企业的财务绩效增长步伐。

(二)研究局限与展望

一方面,由于条件和能力的限制,本研究只检索了中英文文献数据库,尚未对其他语言和尚未发表的实证文献进行整理和分析,这会导致研究存在一定程度的选择性偏差。另一方面,本文将企业绩效划分为财务绩效和非财务绩效,并将创新绩效、环境绩效、社会绩效等作为非财务绩效,似乎有些笼统。随着探讨女性参与高管团队与企业非财务绩效关联的实证文献的增多,可以将企业非财务绩效进行进一步的细化。此外,Meta回归分析结果显示,女性参与高管团队与企业绩效间关系仍然受到其他未知因素的影响。因此,着力探索女性参与高管团队与企业绩效间关系的调节机制和中介机制仍然是未来值得探索的一个重要研究方向。

主要参考文献:

- [1] 李卫民,黄旭.我国上市公司女性高管对企业并购绩效的影响研究[J].管理工程学报,2014(3):18~25.
- [2] Chen G., Crossland C., Huang S.. Female board representation and corporate acquisition intensity [J]. Strategic Management Journal, 2016(2):303~313.
- [3] Glass C., Cook A., Alicia R. Ingersoll. Do women leaders promote sustainability? Analyzing the effect of corporate governance composition on environmental performance [J]. Business Strategy and the Environment, 2016(7):495~511.
- [4] Conyon M. J., He L.. Firm performance and boardroom gender diversity: A quantile regression approach [J]. Journal of Business Research, 2017(2):198~211.
- [5] Matsa D. A., Miller A. R.. A female style in corporate leadership? Evidence from quotas [J]. Applied Economics, 2013(3):136~169.
- [6] Darmadi S.. Board diversity and firm performance: The Indonesian evidence [J]. Corporate Ownership and Control, 2011(9):524~539.
- [7] 荆亚宇,周春梅.女性高管比例与旅游企业绩效研究[J].乐山师范学院学报,2015(9):64~70.
- [8] Marinova J., Plantenga J., Remery C.. Gender diversity and firm performance: Evidence from Dutch and Danish boardrooms [J]. The International Journal of Human Resource Management, 2016(15):1777~1790.
- [9] 冯长利,刘洪涛,梅小敏.供应链整合与企业绩效的关系研究——基于Meta分析[J].管理评论,2016(11):217~227.
- [10] Abdullah S. N., Ismail K. N., Nachum L.. Does having women on boards create value? The impact of societal perceptions and corporate governance in emerging markets [J]. Strategic Management Journal, 2016(3):466~476.
- [11] Alazzani A., Hassanein A., Aljanadi Y.. Impact of gender diversity on social and environmental performance: Evidence from Malaysia [J]. Corporate Governance: The International Journal of Business in Society, 2017(2):266~283.
- [12] 曾萍,邬绮虹.女性高管参与对企业技术创新的影响——基于创业板企业的实证研究[J].科学学研究,2012(5):773~781.
- [13] Galbreath J.. Are there gender-related influences on corporate sustainability? A study of women on boards of directors [J]. Journal of Management & Organization, 2011(1):17~38.
- [14] Hambrick D. C., Mason P. A.. Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers [J]. Academy of Management Journal, 1984(2):193~206.
- [15] Smith N., Smith V., Verner M.. Do women in top management team affect firm performance? A panel study of 2500 Danish firms [J]. International Journal of Productivity and Performance Management, 2006(7):569~593.
- [16] Dezsö C. L., Ross D. G.. Does female representation in top management improve firm performance? A panel data investigation [J]. Strategic Management Journal, 2012(9):1072~1089.
- [17] Hillman A. J., Cannella A. A., Paetzold R. L.. The resource dependence role of corporate directors: Strategic adaptation of board composition in

- response to environment change [J]. *Journal of Management Studies*, 2000(2): 235~256.
- [18] 李世刚. 女性高管、过度投资与企业价值——来自中国资本市场的经验证据[J]. *经济管理*, 2013(7): 74~84.
- [19] Westphal J. D., Milton L. P.. How experience and network ties affect the influence of demographic minorities on corporate boards[J]. *Administrative Science Quarterly*, 2000(2): 366~398.
- [20] 林枫, 徐金发, 潘奇. 企业创业导向与组织绩效关系的元分析[J]. *科研管理*, 2011(8): 74~83.
- [21] Campbell K., Mínguez-Vera A.. Gender diversity in the boardroom and firm financial performance [J]. *Journal of Business Ethics*, 2008(3): 435~451.
- [22] Hofstede G.. Culture and organizations[J]. *International Studies of Management & Organization*, 1980(4): 15~41.
- [23] Smith P. B., Dugan S., Peterson A. F., et al.. Individualism-Collectivism and the handling of disagreement: A 23-country study[J]. *International Journal of Intercultural Relations*, 1998(3): 351~367.
- [24] Beechler S., Yang J. Z.. The transfer of Japanese-style management to American subsidiaries: Contingencies, constraints, and competencies[J]. *Journal of International Business Studies*, 1994(3): 467~491.
- [25] Terjesen S., Singh V.. Female presence on corporate boards: A multi-country study of environmental context[J]. *Journal of Business Ethics*, 2008(1): 55~63.
- [26] Triana M., Miller T., Trzebiatowski T.. The double-edged nature of board gender diversity: Diversity, firm performance, and the power of women directors as predictors of strategic change [J]. *Organization Science*, 2014(2): 885~896.
- [27] Adams R. B., Ferreira D.. Women in the boardroom and their impact on governance and performance [J]. *Journal of Financial Economics*, 2009(2): 291~309.
- [28] Morck R. K.. Concentrated corporate ownership [M]. Chicago: University of Chicago Press, 2000: 295~315.
- [29] Pfeffer J., Salancik G. R.. The external control of organizations: A resource dependence perspective [J]. *The Economic Journal*, 2003(2): 123~133.
- [30] Hillman A. J., Shropshire C., Cannella A. A.. Organizational predictors of women on corporate boards[J]. *Academy of Management Journal*, 2007(4): 941~952.
- [31] Rodriguez A. R., Nieto M. J.. Does R&D offshoring lead to SME growth? Different governance modes and the mediating role of innovation [J]. *Strategic Management Journal*, 2016(8): 1734~1753.
- [32] 田红云, 贾瑞, 刘艺玲. 网络嵌入性与企业绩效关系文献综述——基于元分析的方法[J]. *商业研究*, 2017(5): 129~136.
- [33] Rosenbusch N., Brinckmann J., Bausch A.. Is innovation always beneficial? A meta-analysis of the relationship between innovation and performance in SMEs[J]. *Journal of Business Venturing*, 2011(4): 441~457.
- [34] Torchia M., Calabr A., Huse M.. Women directors on corporate boards: From tokenism to critical mass [J]. *Journal of Business Ethics*, 2011(2): 299~317.
- [35] Bengtsson C., Persson M., Willenhag P.. Gender and overconfidence [J]. *Economics Letters*, 2005(2): 199~203.
- [36] Martin A. D., Nishikawa T., Williams M. A.. CEO gender, effects on valuation and risk [J]. *Quarterly Journal of Finance and Accounting*, 2009(3): 23~40.
- [37] 任颀, 王峥. 女性参与高管团队对企业绩效的影响: 基于中国民营企业的实证研究[J]. *南开管理评论*, 2010(5): 81~91.
- [38] Evans N.. Assessing the balanced scorecard as a management tool for hotels[J]. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 2005(5): 376~390.
- 作者单位: 郑州航空工业管理学院工商管理学院, 郑州 450015