

# 管理者人格特征对企业绩效影响效应的实证检验

程虹<sup>a,b</sup>,史宇轩<sup>a,b</sup>

(武汉大学a.质量发展战略研究院中国企业调查数据中心;b.宏观质量管理湖北省协同创新中心,武汉 430072)

**摘要:**在具备相似的宏观经济背景和显性人力资本的前提下,不同企业的经营绩效差异是否源于企业管理者的人格特征?现有文献尚未给出实证证据。基于此,文章用中国企业-劳动力匹配调查的数据,选取了管理者开放性人格特征为切入点,采用OLS回归模型对管理者人格特征与企业绩效之间的关系进行实证研究。回归结果发现,管理者开放性人格特征对提高企业绩效有显著的正向促进作用。运用风险偏好作为开放性的替代变量,依然存在上述效应。管理者个人应重视自身以开放性为代表的创新性人格特征,努力提升自身在劳动力市场的竞争力;企业应关注管理者人格特征在企业绩效增长中的作用,在选用管理者时应适当考察企业管理者的创新精神。

**关键词:**管理者人格特征;开放性;企业绩效

**中图分类号:**F272.5

**文献标识码:**A

**文章编号:**1002-6487(2018)03-0094-05

## 0 引言

当前,研究在相同背景下企业经营绩效差异的影响因素越来越受到学界的关注。从现有文献看,部分学者发现企业的技术创新、全要素生产率、人力资本投资等因素的差异是造成企业经营绩效差异的重要原因<sup>[1-3]</sup>。从意识、制度和文化对劳动力约束和激励的角度来看,分析反映文化和价值观念的隐性因素与企业绩效的关系,也是一直以来研究企业基业长青、经济长期稳定增长的内生变量<sup>[4]</sup>,因而从影响企业文化和制度的管理者角度研究企业绩效差异,也逐渐成为当前经济学研究的一个新趋势。

目前研究管理者对企业绩效影响的文献主要是从管理者人力资本的显性因素角度提出,得出的基本结论是,知识、经验技能以及背景特征等人力资本异质性,能够解释部分的企业经营绩效的差异状况<sup>[5,6]</sup>,但在管理者知识水平、经验背景等显性因素相似的前提下,各企业之间的绩效仍然存在相当大的组间差异。部分学者认为,这种组间差异可能源于管理者主观偏好、风险意识等隐性人格特征<sup>[7]</sup>。基于此,本文想探索的是,新常态下的中国企业虽具备相似的宏观经济背景和显性人力资本,其经营绩效之所以仍存在差异,是否源于企业管理者的人格特征差异?

从目前检索的文献来看,针对中国情境下管理者人格特征与企业绩效之间关系的研究尚不多见。而对于作为大型发展中经济体的中国而言,管理者人格特征或许是造成企业绩效差异的重要原因。因此,本文运用“中国企业-劳动力匹配调查”,采用“大五”人格量表,就人格特征的不

同维度对企业绩效的影响效应进行实证研究。

## 1 数据来源、变量说明与模型设定

### 1.1 数据来源

本文运用“中国企业-劳动力匹配调查”(CEES)数据,基于国际公认的“大五”人格分类指标,对企业管理者人格特征与企业绩效的关系进行实证性研究。本次调查的数据来源于武汉大学、清华大学、香港科技大学和中国社会科学院联合开展的“中国企业-劳动力匹配调查”的数据。此次调查围绕广东省和湖北省两省制造业“转型升级、提质增效”的主题,对当前企业生产经营状况进行了全面的调查。此次调查还收集了企业管理者的问卷,涵盖了管理者个人教育信息、工作信息和此次研究用到的人格量表等多个问题,旨在从宏观到微观的层面对企业进行全方位的了解。该调查的抽样方法严格遵从科学的随机抽样原则,在制造业企业样本选取方面采取了就业人数加权的随机抽样方式,抽样的企业总体样本来自两省第三次经济普查的全部制造业企业。对于管理者的抽样,是根据企业提供全体员工名单,首先将中高层管理人员和一线员工分类,分别在每一类进行随机数抽样,其中中高层管理人员占全部员工的30%。

### 1.2 变量说明

#### (1)企业绩效的指标构建

回归相关文献发现衡量企业经营绩效的分类有很多种,本文主要采用衡量劳动力利用、企业生产技术以及经营管理水平的两个最具代表性的指标,人均利润率和企业

**基金项目:**国家社会科学基金重大项目(16ZDA045);国家科技支撑计划课题(2015BAH27F01);国家重点研发计划课题(2016YFC0801906);教育部哲学社会科学重大课题攻关项目(15JZD023)

**作者简介:**程虹(1963—),男,湖北武汉人,教授,博士生导师,研究方向:经济增长质量。

史宇轩(1992—),女,湖北随州人,硕士研究生,助理研究员,研究方向:经济增长质量。

劳动生产率。这两个指标均来自于CEES调查数据,具体算法是人均利润率用企业2015年底的利润总额除以企业全部的从业人数,并取其对数的形式,用符号“lnprofit\_per”表示;劳动生产率采用全员劳动生产率,用企业2015年底的工业增加值除以企业全部的从业人数,取其对数形式,用符号“lnproductivity”表示。

(2)人格特征的测度方法

人格特征是相对稳定的思想、感受和行为习惯,体现了个体在某种情境下以某种方式做出反应的倾向。“大五”人格的思想渊源于Allport等(1936)<sup>[8]</sup>所提出的特征概念,根据上述理论思想,随后的研究发现微观个体的性格特征并非不可观测的“黑箱”,而是可以通过日常使用的“词汇”进行分类概括。通过词汇学的方式,用以表述微观个体性格特征归纳为五大类,分别为严谨性、顺同性、神经质、开放性和外向性五大维度。人格特征最典型的测量方法是John(1999)<sup>[9]</sup>以大五人格模型为理论基础,编制的“大五人格卷”(Big Five Inventory, BFI),该问卷广泛的运用于跨文化研究比较中,有较好的信度和效度<sup>[10][11]</sup>。人格特征的五个维度分别有如下的解释:严谨性体现了个体的成就感与努力工作的程度;顺同性衡量了个体是否易与他人合作,对他人宽容和信任的程度;神经质反映了个体情绪稳定性,以及乐观、自信和抗压能力,本文的神经质是一个反向计分变量,得分越高表示个体情绪的稳定性和乐观和抗压能力越弱;开放性代表个体的创造力、创新精神与好奇心;外向性则涵盖个体决断力、进取心和活跃度水平。管理者人格特征采用了标准的大五人格量表,用抽样后的企业中高层管理者各个维度得分的算数平均值代表总体企业管理者的人格特征。量表采用Likert 5点评分法,5为最高分,表示最倾向于某种人格特质,1为最不具有某种人格特质。

(3)控制变量

在管理者层面,根据劳动经济学的相关文献,教育背景作为人力资本理论中最重要的特征,杨浩等(2015)<sup>[12]</sup>认为管理者的教育背景与企业绩效存在显著正相关关系,因此本文控制了管理者的受教育年限。在企业层面,本文选取了企业年龄、企业资产净值等基本变量对企业的规模进行了控制。本文还对企业出口情况、企业员工受教育情况、是否为高新技术企业、企业类型等特征变量进行控制,降低在实证检验中企业差异对结果的影响。此外,本文还控制了企业所属行业、地区的固定效应。

综上所述,本文所涉及的变量名称、变量符号及变量定义见表1。

1.3 模型设定

为考察管理者开放性人格特征对企业绩效的影响,本文采用了2015年中国企业-员工调查(CEES)的数据,运用OLS回归模型就管理者人格特征对于企业绩效的影响效应进行实证检验。基准回归的计量模型如下:

表1 变量名称、变量符号及变量定义

	变量名称	变量符号	变量定义
被解释变量	企业人均利润率	lnprofit_per	2015年底企业人均利润率的对数
	企业劳动生产率	lnproductivity	2015年底企业人均工业增加值的对数
解释变量	外向性	extraversion	外向和活跃的特质
	顺同性	agreeableness	人际关系上利他和顺从
	严谨性	conscientiousness	做事有条理和自律的特质
	神经质	neuroticism	易于抑郁和焦虑的
	开放性	openness	创造力、创新精神和与好奇心
控制变量	管理者学历	education	管理者的受教育水平
	企业年龄	lnfirmage	到2015年企业注册的年限的对数
	企业资产净值	lncapital	2015年底资产总额的对数
	企业是否出口	export_dummy	虚拟变量:出口1、非出口0
	企业员工受教育情况	edu_labor	企业大专及以上学历员工占比
	是否为高新技术企业	hightech_dummy	虚拟变量:是1、否0
	企业是否为国有企业	ownership_dummy	虚拟变量:是1、否0
	企业所在地区	district	分类变量:企业所在地区,以市为单位划分
企业所属行业	industry	分类变量:企业所属行业	

$$\ln profit_{perjld} = \alpha_0 + \alpha_1 extraversion_{jld} + \alpha_2 agreeableness_{jld} + \alpha_3 conscientiousness_{jld} + \alpha_4 neuroticism_{jld} + \alpha_5 openness_{jld} + Z' \alpha_6 + D_l + D_d + \epsilon_{jld} \quad (1)$$

$$\ln productivity_{jld} = \beta_0 + \beta_1 extraversion_{jld} + \beta_2 agreeableness_{jld} + \beta_3 conscientiousness_{jld} + \beta_4 neuroticism_{jld} + \beta_5 openness_{jld} + Z' \beta_6 + D_l + D_d + \epsilon_{jld} \quad (2)$$

其中,被解释变量  $\ln profit_{perjld}$  和  $\ln profit_{perjld}$  代表第  $d$  个地区、第  $l$  个行业(二维行业代码)、第  $j$  个企业2015年的人均利润和人均工业增加值,待估参数  $\alpha_1 \sim \alpha_5, \beta_1 \sim \beta_5$  表示一个企业中管理者平均开放性人格特征值对于企业绩效的回归系数。 $Z'$  为一系列控制变量,包括了个人层面和企业层面。 $D_l、D_d$  分别为所属行业、地区的固定效应, $\epsilon_{jld}$  为随机误差项。

2 描述性统计

在描述性统计过程中,经剔除遗漏变量和OLS模型的识别要求,用于本次研究的有效样本共有817家企业。对于上述变量以及其他控制变量的样本数量、均值、标准差等主要变量进行描述统计分析,统计结果见表2。

表2 主要变量的描述性统计结果

变量名称	样本量	平均值	标准差	最小值	最大值
lnprofit_per	817	0.37	2.82	-8.90	5.61
lnproductivity	818	2.10	2.84	-8.34	9.56
extraversion	1037	3.28	0.30	2.13	4.50
agreeableness	1037	3.76	0.30	2.33	4.78
conscientiousness	1035	3.77	0.33	2.44	4.78
neuroticism	1037	2.66	0.34	1.38	3.88
openness	1034	3.25	0.31	1.60	4.30
education	1041	12.89	2.09	6.00	18.00
lnfirmage	1192	2.21	0.73	0.00	4.17
lncapital	1117	8.60	2.16	3.56	13.07
export_dummy	1116	0.42	0.49	0.00	1.00
edu_labor	1081	0.18	0.20	0.00	1.00
hightech_dummy	1114	0.27	0.44	0.00	1.00
ownership_dummy	1201	0.08	0.27	0.00	1.00

图1和图2比较了不同分组条件下,企业管理者“大五”人格变量的统计结果。研究发现,高新技术型企业的管理者开放性明显高于一般型企业,而外向性低于一般型企业,顺同性和神经质两类企业的管理者得分趋于一致。这表明了高新技术型企业的管理者,他们的创新精神均高于非高新技术企业的管理者。在不同出口类型的企业中,出口型企业管理者的开放性、严谨性也明显高于非出口企业,而外向性特征明显低于非出口企业,顺同性和神经质得分相差不大。上述结果表明,无论是高新技术型企业还是对外出口型企业,管理者的创新性都更强,这可能是因为这两类企业对外性强,接触较多的新技术和服务,需要管理者创新性也更高。

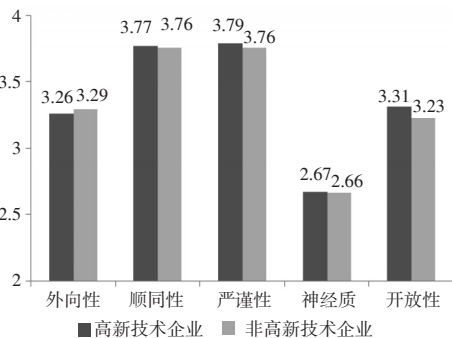


图1 是否为高新技术企业分组条件下员工“大五”人格特征的对比分析

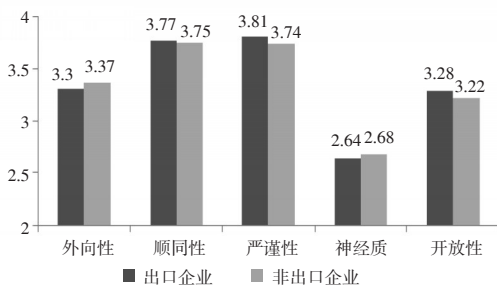


图2 是否为出口企业分组条件下员工“大五”人格特征的对比分析

注:根据stata14.0进行分组统计并用Excel绘图。对于不同分组员工的“大五”人格特征的测算,采用算术平均值。由于四舍五入,数据或存在一定的小数位误差。

为了进一步研究管理者人格特征与企业绩效的关系,本文主要选取了管理者人格特征中的开放性为例,统计分析其对企业人均利润率与劳动生产率的影响效应。图3至图5给出了管理者人格特征对企业人均利润影响效应的描述性统计结果。以开放性为例,基于单解释变量的回归方程,图3至图5分别测度了不同样本分组条件下开放性人格特征对于企业人均利润率的弹性系数。结果发现,在全部有效样本的条件下,管理者开放性人格特征对于企业人均利润率的弹性系数为1.65,而其对于国有企业样本分组的弹性系数(2.91)要高于非国有企业分组(1.60)。为了使结果更加稳健,本文也测度了不同样本分组条件下开放性人格特征对于企业劳动生产率的弹性系数。结果与企业人均利润率一致,在全部有效样本的条件下,管理者开放性人格特征对于企业劳动生产率的弹性系数为1.36,而其对于国有企业样本分组的弹性系数(3.98)要高于非国有企业分组(1.20)。上述统计结果表明,对于当前的中

国市场而言,管理者开放性人格特征对于企业人均利润率或具有显著的影响效应。

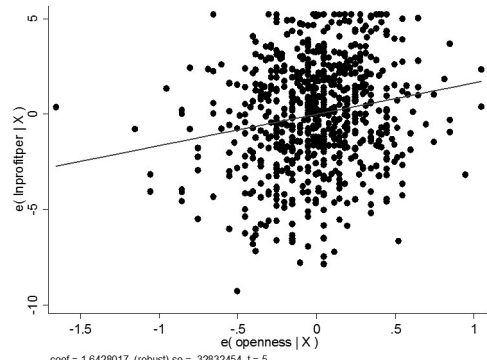


图3 开放性人格特征对于企业人均利润的弹性系数(全样本)

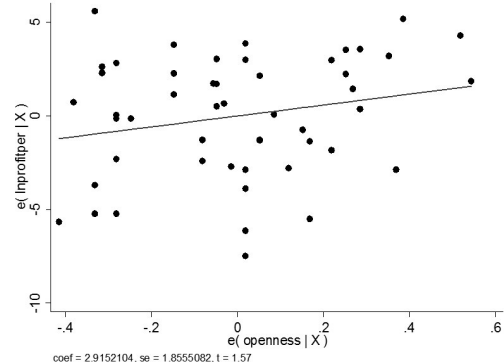


图4 开放性人格特征对于企业人均利润的弹性系数(国有企业样本)

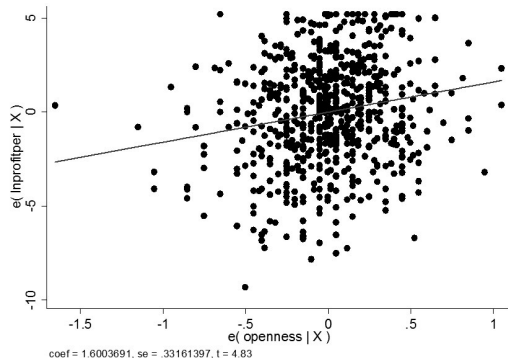


图5 开放性人格特征对于企业人均利润的弹性系数(非国有企业样本)

### 3 实证检验

为了进一步验证上述结果,本文以企业管理者人格特征为解释变量,企业绩效中的人均利润率和劳动生产率为被解释变量来做回归分析。

#### 3.1 基本回归结果

表3、表4(见下页)给出了管理者人格特征对企业人均利润率影响效应的OLS估计结果。在充分控制管理者学历、企业年龄、企业资产净值、企业是否出口、企业员工受教育情况、是否为高新技术企业、企业所有制性质等变量的前提下,企业管理者人格特征对于企业绩效影响效应的OLS实证结果如下:

表3 管理者人格特征对人均利润影响的基本回归结果

变量名称	被解释变量		
	lnprofit_per	lnprofit_per	lnprofit_per
extraversion	-1.147** (0.471)	-0.133 (0.358)	-0.0863 (0.379)
agreeableness	0.0460 (0.450)	0.402 (0.338)	0.466 (0.351)
conscientiousness	0.586 (0.432)	0.297 (0.325)	0.0636 (0.329)
neuroticism	0.412 (0.405)	0.617** (0.313)	0.583* (0.322)
openness	2.012*** (0.398)	0.976*** (0.313)	0.813** (0.330)
education_new		0.248*** (0.0426)	0.216*** (0.0469)
lnfirmage		0.551*** (0.133)	0.491*** (0.146)
lncapital		-0.537*** (0.0490)	-0.532*** (0.0505)
export_dummy		0.934*** (0.169)	0.668*** (0.201)
edu_labor		-0.305 (0.515)	-0.282 (0.518)
hightech_dummy		1.110*** (0.203)	0.959*** (0.237)
ownership_dummy		-0.840** (0.347)	-0.611* (0.340)
industry			yes yes
district			yes yes
Constant	-5.884** (2.602)	-7.019*** (2.094)	-3.153 (2.492)
Observations	731	693	685
R-squared	0.049	0.427	0.510

注：\*、\*\*、\*\*\*分别表示在10%、5%和1%的显著性水平以内统计显著。下表同。

如表3所示,在管理者的五个人格特征中,开放性人格特征对于企业人均利润有显著的促进效应。在依次加入个人和企业层面的控制变量后,开放性人格特征对企业人均利润的影响效应依旧显著,整个回归的解释率由0.049提高到了0.510,说明回归方程的拟合优度较好。表3的统计结果表明,以企业的2015年底的人均利润作为被解释变量,在控制了相关的变量之后,开放性对于企业人均利润的影响系数在5%的显著性水平上统计为正。开放性人格特征对企业人均利润的弹性系数是0.813,这表明在其他条件相同的情况下,企业管理者开放性人格特征的平均水平每提高1个单位,人均利润的对数增长0.813。管理者的外向性、顺同性、严谨性和神经质四个维度对企业人均利润的影响效应均不稳定。

如表4所示,管理者开放性人格特征对于企业劳动生产率也有显著的促进效应。在依次加入个人和企业层面的控制变量后,开放性人格特征对企业劳动生产率的影响依旧显著,整个回归的解释率由0.047提高到了0.458。表4的统计结果表明,开放性对于企业劳动生产率的影响系

数在5%的显著性水平上统计为正。这表明,在其他条件相同的情况下,企业管理者开放性人格特征的平均水平每提高1个单位,人均利润的对数增长0.741。

表4 管理者人格特征对企业劳动生产率影响的基本回归结果

变量名称	被解释变量		
	lnproductivity	lnproductivity	lnproductivity
extraversion	-1.300*** (0.449)	-0.443 (0.366)	-0.461 (0.357)
agreeableness	-0.255 (0.451)	0.186 (0.415)	0.206 (0.410)
conscientiousness	1.125** (0.444)	0.895** (0.371)	0.554 (0.383)
neuroticism	0.517 (0.389)	0.596* (0.323)	0.539 (0.334)
openness	1.741*** (0.408)	0.830** (0.349)	0.741** (0.344)
education_new		0.256*** (0.0479)	0.244*** (0.0493)
lnfirmage		0.475*** (0.139)	0.403*** (0.145)
lncapital		-0.477*** (0.0564)	-0.435*** (0.0559)
export_dummy		1.039*** (0.188)	0.726*** (0.217)
edu_labor		-0.247 (0.499)	-0.144 (0.522)
hightech_dummy		0.923*** (0.216)	0.599** (0.245)
ownership_dummy		0.0417 (0.349)	0.0836 (0.369)
industry			yes yes
district			yes yes
Constant	-3.967 (2.560)	-5.769*** (2.108)	-2.325 (2.578)
Observations	738	690	681
R-squared	0.047	0.350	0.458

### 3.2 稳健性检验

为了验证管理者开放性对企业绩效影响效应的稳健性,程虹和李唐(2017)<sup>[13]</sup>认为风险偏好也是属于创新性人格特征的一个较好的指标,本文选择了管理者的风险偏好作为开放性人格的替代变量来检验研究的稳健性。运用OLS回归就其对企业绩效的影响进行了实证检验。表5(见下页)显示,与开放性人格特征相似,管理者的风险偏好对企业人均利润率有显著的正向影响。表明了以开放性为代表的创新性人格特征对企业绩效有较稳健的促进作用。

## 4 结论

尽管学者已经开始从企业管理者特征的各个方面探讨其对企业绩效的影响,当前的研究更多集中于管理者一般的人口统计特征,而且由于数据的缺乏研究很少涉及人格特征这一影响变量。本文以“中国企业-劳动力匹配调查”(CEES)数据为样本,验证了管理者人格特征对企业绩

表5 管理者风险偏好对企业人均利润率影响的基本回归结果

变量名称	被解释变量		
	lnprofit_per	lnprofit_per	lnprofit_per
risk preference	0.185*** (0.0528)	0.0617 (0.0402)	0.0757** (0.0361)
education		0.263*** (0.0431)	0.212*** (0.0462)
lnfirmage		0.487*** (0.132)	0.419*** (0.143)
lncapital		-0.536*** (0.0490)	-0.524*** (0.0503)
export_dummy		0.965*** (0.167)	0.718*** (0.201)
edu_labor		-0.140 (0.505)	-0.249 (0.514)
hightech_dummy		1.193*** (0.201)	1.026*** (0.231)
ownership_dummy		-0.765** (0.354)	-0.544 (0.343)
industry			yes yes
district			yes yes
Constant	-0.102 (0.175)	-0.312 (0.675)	2.639** (1.226)
Observations	744	706	698
R-squared	0.020	0.409	0.498

效的影响。为了进一步验证结论的稳健性,本文还选取了管理者的风险偏好作为开放性的替代变量,就开放性人格特征对企业绩效的因果效应进行了稳健性地实证检验。研究发现,“大五人格”中的开放性人格对企业绩效有显著的影响,且管理者的开放性越高,企业的人均利润率和劳动生产率也就越高。这表明了以创新精神为主的开放性人格等微观因素,在一定程度上是能够影响一个企业的发展。开放性是组织创新的源泉和起点,能促进和实现员工

创新力,使企业保持自主和活力,获得持续的核心技术力。

## 参考文献:

- [1]余凡,许伟,王平田.人力资本质量、技能溢价与企业全要素生产率——基于中国企业-员工匹配调查(CEES)的实证分析[J].中南财经政法大学学报,2016,217(4).
- [2]郑伟华.新常态下企业经营绩效的大分化:要素驱动还是全要素驱动?——基于“中国企业-员工匹配调查”的实证分析[J].宏观质量研究,2017,5(1).
- [3]谢洪明,刘常勇等.市场导向与组织绩效的关系:组织学习与创新的影响——珠三角地区企业的实证研究[J].管理世界,2006,(2).
- [4]Doepke M, Zilibotti F. Culture, Entrepreneurship, and Growth[J]. Social Science Electronic Publishing, 2014, (2).
- [5]朱焱,张孟昌.企业管理团队人力资本、研发投入与企业绩效的实证研究[J].会计研究,2013,(11).
- [6]余凡,王楚.人力资本投资:制度环境感知下的企业战略选择?——基于2015年“中国企业-员工匹配调查”(CEES)的实证研究[J].宏观质量研究,2016,4(1).
- [7]Oh I S, Kim S. Taking it to Another Level: Organization-Level Personality Predicts Firm Performance[J]. Academy of Management Annual Meeting Proceedings, 2015, 2014(1).
- [8]Allport G W, Odbert H S, Laboratory H P. Trait-Names: A Psycho-Lexical Study[J]. Psychological Monographs, 1936, 47(1).
- [9]John O P, Srivastava S. The Big Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives.[M]. New York: Guilford, 1999.
- [10]黎红艳,徐建平,陈基越等.大五人格问卷(BFI-44)信度元分析——基于信度概化方法[J].心理科学进展,2015,(5).
- [11]周洁.大五人格问卷的结构效度分析[J].社会心理科学,2010,(1).
- [12]杨浩,陈暄,汪寒.创业型企业高管团队教育背景与企业绩效关系研究[J].科研管理,2015,(s1).
- [13]程虹,李唐.人格特征对劳动力工资的影响效应[J].经济研究,2017,(2).

(责任编辑/易永生)

## Empirical Estimation of Effect of Manager's Personality on Enterprise Performance

Cheng Hong<sup>a,b</sup>, Shi Yuxuan<sup>a,b</sup>

(a. China Enterprise and Data Center of Quality Development Strategy Institute, b. Coordination Innovation Center of Macro Quality Management in Hubei Province, Wuhan University, Wuhan 430072, China)

**Abstract:** Under the similar macroeconomic background and explicit human capital in the new normal state, Chinese enterprises performance is different, but the existing literature does not provide solid evidence about whether or not this difference originates in the different personalities of enterprise managers, on the basis of which this paper uses the data of Chinese enterprises-labor survey to select the openness personality characteristics of managers as an entry point, and uses OLS regression model to study the relationship between manager personality and corporate performance. The regression result shows that the managers' openness personality has a positive effect on improving the performance of enterprises. The paper still finds the same effect when risk preference is used as an open substitute variable. Therefore, the managers themselves are advised to pay attention to the innovative personality characteristics represented by openness and strive to enhance their competitiveness in the labor market and the enterprises should keep a watchful eye on the role managers' personality traits play in increasing the corporate performance. And furthermore, the entrepreneurial creativity and innovative spirit should be given an appropriate examination in selecting managers.

**Key words:** managers' personality traits; openness; enterprise performance