

基于地缘关系的高管搭档稳定性研究

孙磊华, 何海燕, 郑华峰, 常晓涵

(北京理工大学 管理与经济学院, 北京 100081)

摘要: 高管搭档稳定性影响公司持续经营、战略与绩效稳定, 但其是否受文化因素, 如地缘关系影响却缺乏研究。利用手工收集的高管同乡关系数据, 基于同乡所代表的地缘文化背景和制度环境、社会认同理论, 剖析董事长与 CEO 同乡关系对双方合作关系的影响机理, 以 2007—2016 年沪深 A 股上市公司实证检验了同乡关系对双方搭档稳定性的影响。研究发现董事长与 CEO 同乡关系能显著提升其搭档稳定性, 且由同省到同县提升效果递增。机制检验发现, 同乡关系通过降低代理成本提高了搭档稳定性。与此一致, 情境检验发现, 当双方代理问题更严重, 如内部控制质量较差时同乡关系对搭档稳定性的提升作用更显著。据此提出重视地缘关系等传统文化影响, 通过稳定内部关系对冲外部环境不确定性的策略建议。

关键词: 地缘关系; 高管搭档稳定性; 代理成本; 内部控制

中图分类号: F270.7; F273.1 **文献标志码:** A **文章编号:** 1671-1807(2022)04-0223-06

董事长与 CEO 是企业内部高层治理的核心, 两者稳定的搭档关系有助于对冲外部环境不确定性加剧带来的经营风险^[1], 确保企业可持续经营、战略与绩效稳定。现有文献研究了宏观环境、公司业绩、治理水平以及高管个人特征等对高管变更的影响^[1], 但缺乏对文化因素, 如地缘关系影响的关注。

行为金融学认为, 文化会对经济主体的认知、互动和策略选择产生影响。相比市场制度更为完善的西方国家, 中国特色文化对经济发展产生了更为深远的影响^[2]。譬如人们在日常行为和商业活动中容易在相近的地缘关系中增加熟悉与认同, 进而产生信任, 并最终影响合作。以同乡为代表的地缘关系以其长久性与无选择性^[3], 为高管搭档稳定性研究提供了重要的关系线索。

事实上, 在公司治理领域, 同乡间极其团结的抱团行为是一种普遍现象, 公司高管之间甚至可能由此形成一张关系网^[4]。理论上, 根据制度环境与社会认同理论, 同乡之间相近的地缘文化有助于增加熟悉以降低行为预测偏差, 建立与维持个体间的社会认同。那么董事长与 CEO 之间以同乡为载体的地缘文化相似是否会影响彼此沟通与信任, 改变

代理成本, 最终影响其合作关系呢? 为回应此问题, 基于同乡聚合成的地缘文化背景, 利用手工收集的同乡地缘关系数据, 实证检验了董事长与 CEO 同乡关系对其搭档稳定性的影响、机制与情境, 证实了地缘关系的公司治理效应。可能的研究贡献在于: 剖析了中国独特地缘文化背后的公司治理作用, 丰富了地缘关系、高管变更相关文献, 提出重视地缘关系等传统文化影响, 通过稳定内部关系对冲外部经营环境不确定性的思路建议。

1 文献综述

1.1 公司治理中的文化动因综述

公司治理问题历来受研究者们关注, 而分析文化因素影响则成为近期研究新趋势。已有文献从公司所在地文化传统、高管个人经历背景以及高管之间背景相似性等视角对公司治理中的文化动因进行了研究。基于现有文献, 首先, 公司所在地宗教、儒家与红色文化传统均会影响公司治理水平, 且正式制度一般能调节两者间关系。陈冬华等发现上市公司所在地的宗教传统越强, 其越少发生违规行为, 更少被出具非标准审计意见, 盈余管理程度也更低, 且上述提升关系在法律制度环境较好的

收稿日期: 2021-12-17

基金项目: 国家自然科学基金面上项目(72074027); 北京社科基金重点项目(19JDGLA007)。

作者简介: 孙磊华(1992—), 男, 山东济南人, 北京理工大学管理与经济学院, 博士研究生, 研究方向为公司治理与科技创新; 通信作者何海燕(1963—), 女, 河北石家庄人, 北京理工大学管理与经济学院, 教授, 博士研究生导师, 研究方向为科技创新、融合创新与产业安全; 郑华峰(1990—), 男, 山西太原人, 北京理工大学管理与经济学院, 博士研究生, 研究方向为公司治理与融合创新; 常晓涵(1994—), 女, 甘肃兰州人, 北京理工大学管理与经济学院, 博士研究生, 研究方向为科技创新与产业安全。

地区更为明显^[2]。余威等发现红色文化能缓解管理层与普通员工之间的薪酬差距,且这一效应在民营资本控股、内部监督力量薄弱及外部竞争匮乏的企业中更明显^[5]。与此不同,金智等则发现公司受儒家文化影响越大,风险承担水平越低,且这种关系在市场化程度高、对外开放程度高的地区以及民营企业中相对较弱^[6]。

其次,贫困经历、从军经历、党员身份等高管个人经历背景具有公司治理效应。许年行和李哲发现,当CEO出生于贫困地区时,其所在企业会进行更多的社会慈善捐赠,且那些早期经历过“大饥荒”的CEO所在企业的慈善捐赠水平也更高^[7]。戴亦一等发现董事长是党员的民营企业更不可能出现报表造假等财务违规行为,而在法制环境和政治环境更好的市场中,党员身份抑制财务违规的作用被削弱^[8]。与此相反,权小锋等则发现具有从军经历高管的公司应计盈余管理程度更高,销售操纵型的真实活动盈余管理程度更高,这表明具有从军经历的高管所在公司财务表现更加激进^[9]。

最后,高管之间背景的相似性也会影响双方关系,进而影响公司治理。校友关系是因相似的求学经历产生的重要的人际关系,Guan等最早检验了审计师与高管间校友关系如何影响公司治理,发现存在校友关联的公司更可能收到标准审计意见、操控应计也更高,表明双方间的校友关联损害了公司治理^[10]。杨玉龙则发现倘若发审委委员与拟上市企业的高管有校友关系,会削弱证监会IPO资源配置政策作用,提高此类企业的审核通过率^[11]。而同乡地缘关系作为一种具有长久性和无选择性的天然人际关系,其对公司治理的影响也开始受到研究者们关注。

1.2 同乡地缘关系的公司治理效应综述

事实上,基于中国情境开展同乡地缘关系的公司治理效应研究具有天然优势。地缘关系在中国具有深厚的文化根基^[12],中国不同区域间存在丰厚而复杂的地域文化,这为在一个统一的制度背景下研究地缘文化影响提供了理想的研究场景^[3]。从近年来相关文献看,研究者们主要存在两种观点,一种观点认为同乡地缘关系会对公司治理产生消极作用,且一般完善的正式制度可缓解该消极影响。Fracassi和Tate发现CEO-董事关系会降低企业价值,尤其是在缺乏其他治理机制替代董事会监督的情况下^[13]。陆瑶和胡江燕研究认为CEO与董事之间的同乡关系可能会削弱董事会对管理层的监督,使其更倾向于支持管理层的决策,这促使管理层更

容易进行一些高风险性的投资,进而增加公司风险^[4],同时会提高违规倾向并降低之后被发现的可能^[14]。杜兴强和熊浩发现董事长与总经理同乡关系会抑制公司研发投入,而这种抑制关系仅体现在低市场化程度地区^[15]。俞俊利等则认为董事长与CEO同乡地缘关系会损害内控质量,构建连锁网络(外部关系治理)将改善上述负向关系^[16]。

另一种观点则认为,同乡地缘关系有助于提升公司治理水平。戴亦一等通过识别董事长和总经理家乡所属的方言种类,研究发现董事长和总经理的方言一致性能显著降低代理成本,而且一种方言的使用地域范围越窄,这种作用越显著^[3]。胡珺等则发现当董事长和总经理在其家乡地任职工作时,企业的环境投资更多,说明高管的家乡认同对企业环境治理行为具有积极的推动作用^[17]。

1.3 文献述评

综合上述两组文献,本文发现可能存在如下启示和缺陷:一方面,文化因素具有公司治理效应这一观点已经取得广泛共识,但其对公司治理的具体影响存在差异,且其消极影响一般可通过加强正式制度建设来缓解。上述结论具有重要现实启示,譬如同乡地缘关系对公司治理存在抑制与促进两种效应,其促进效应可用于解释“中国经济增长之谜”,对于抑制效应则一般可通过加强正式制度建设来缓解。另一方面,上述研究忽略了同乡地缘关系对经济主体搭档稳定性的影响及其在长久合作中可能发生的异变。这既是此研究领域的缺失,也是对同乡地缘关系产生持续影响可能性的忽视。鉴于此,本文关注同乡地缘关系对高管搭档稳定性的影响,并考察正式制度,如内部控制质量对上述关系的调节。

2 理论分析与研究假设

心理学研究发现人际交往过程中存在“相似吸引”现象,文化相似性会通过降低行为预测偏差和形成“内群体偏好”来降低沟通成本等,增加彼此信任。根据制度环境理论,来自同一地区的人普遍受“广为接受”的制度以及文化传统约束,处事方式与行为标准更为接近,彼此行为可预测性更强,易获得普遍信任^[18-19]。而根据社会认同理论,文化相似性则有助于建立和维持个体间的社会认同,形成“内群体”,进而向其分配更多资源并给予其更积极的评价,产生“内群体偏好”^[20]。基于上述理论,结合现有社会学与管理学文献,董事长与CEO同乡带来的地域文化相似可能通过以下机制降低代理成本,进而影响提高搭档稳定性。

首先,同乡关系会促使董事长与 CEO 形成一致意见,缓解双方矛盾与冲突。文化背景差异可能会减少双方沟通频率与效率,但如果董事长与 CEO 自同一个地区,其通常具有共同的文化、理念及处事方式,这种共性会拉近彼此情感距离,降低其沟通与协调成本,进而提高其搭档稳定性。

其次,同乡关系将降低 CEO 利用信息优势欺瞒董事长的可能性,同时也更可能促使其做出利他考虑,抑制 CEO 攫取私利。一方面,文化背景差异将增加信息摩擦并阻碍信息交换,而若双方来自同一同乡群体,群体内成员间有信息与资源优势,客观降低相互隐瞒信息可能。另一方面,同一群体成员间存在身份认同,更容易产生特殊信任,在实际工作中更易作利他考虑,甚至使双方结成利益共同体,形成长期稳定的关系。

第三,同乡圈层中存在非正式监督约束的声誉机制,会提高 CEO 对董事长的忠诚度。这种机制体现在惩罚与声誉两个方面,个人名声会在同乡圈层内传播,好名声会为经理人带来圈层内的关系与资源,坏名声则会使经理人失去在群体生存的机会。好声誉的收益与坏名声的成本会使守信成为同乡群体成员共同的理性选择。

此外,中国的地缘广袤,加之五千年的历史积淀,不同区域、行政区之间文化观念差别较大,不同区域层级的同乡地缘关系其紧密程度也有所不同。根据费孝通先生观点,中国传统社会拥有“差序格局”的结构形式,社会关系以自我为中心向外延伸,呈现出圈层状,离圈层中心越近,关系越强^[21]。而以中国省、市、县三级行政划分为代表,同乡所表现出的行为一致和内群体偏好会更强烈,代理成本更低,搭档稳定性由此更强。综上提出如下假设。

假设 H1:同乡关系会提高董事长与 CEO 间搭档稳定性,且由省到市再到县提升效果递增。

假设 H2:同乡关系通过降低代理成本提高董事长与 CEO 间搭档稳定性。

内部控制是解决公司内部不同层级之间代理问题的一种制度安排,对公司董事长与 CEO 之间的代理问题能起到约束作用。当内部控制质量较差时,董事长往往更难以约束 CEO 行为,此时代理成本较高。而正式制度缺失时,同乡关系这种非正式制度更易发挥作用,会增加彼此一般与特殊信任,降低代理成本,强化搭档稳定性。反之,提升效果将弱化。综上提出如下假设。

假设 H3:当内部控制质量较差时,董事长与 CEO 间同乡关系对搭档稳定性提升效果更显著。

3 研究设计

3.1 样本选择与数据来源

以 2007—2016 年沪深 A 股上市公司为样本,剔除金融类、ST、* ST 类上市公司以及数据存在缺失样本,获得 1 357 家上市公司的 6 262 个样本。董事长与 CEO 出生地数据通过手工搜集招股说明书公开披露身份证号码的方式获得,其他变量均来自国泰安(CSMAR)数据库。

3.2 模型构建与变量说明

构建以下模型(1)~(3)对假设 H1、H2、H3 进行检验。其中,为消除异常值影响,所有连续变量均进行 1%缩尾处理。为尽可能控制遗漏变量等内生性问题,模型选择较为严格的双向固定效应模型。

$$\text{Stab}_{i,t} = \alpha_0 + \alpha_1 \text{HT1/HT2/HT3}_{i,t} + \alpha_c \text{Control}_{i,t} + \sum \text{Year}_{i,t} + \epsilon_{i,t} \tag{1}$$

$$\text{Agc}_{i,t} = \alpha_0 + \alpha_1 \text{HT1/HT2/HT3}_{i,t} + \alpha_c \text{Control}_{i,t} + \sum \text{Year}_{i,t} + \epsilon_{i,t} \tag{2}$$

$$\text{Stab}_{i,t} = \alpha_0 + \alpha_1 \text{HT1/HT2/HT3}_{i,t} + \alpha_2 \text{Agc}_{i,t} + \alpha_c \text{Control}_{i,t} + \sum \text{Year}_{i,t} + \epsilon_{i,t} \tag{3}$$

式中:因变量为搭档稳定性(Stab),使用董事长与 CEO 搭档经营公司的总年限计量。自变量为董事长与 CEO 同乡关系虚拟变量,若两者来自同省 HT1 取 1,否则取 0;若两者来自同市 HT2 取 1,否则取 0;若两者来自同县 HT3 取 1,否则取 0。中介变量为代理成本(AgC),使用经营费用率衡量。情境变量为内部控制质量(IC),借鉴方红星和陈作华的研究方式构建^[22]。控制变量等具体变量设定见表 1。

4 实证结果与分析

4.1 主要变量描述性统计与单变量分析

表 2 为主要变量描述性统计结果。从表 2 中因变量看,董事长与 CEO 搭档年限均值为 5.92,中值为 6 年。从自变量上看,董事长与 CEO 同乡的比例较高,研究具有普遍性,且伴随行政区划变大,比例逐步升高,符合人数随行政区划增大而增加的现实。

表 3 为搭档稳定性基于地缘层级的均值检验结果。可以看到,与不同地区相比,来自同一地区的高管间搭档稳定性均在 1%置信水平下显著更高,支持研究假设 H1。

表 1 变量符号与定义描述

变量类型	变量名称	变量符号	变量定义
因变量	搭档稳定性	Stab	董事长与 CEO 搭档经营公司的总年数
自变量	同乡关系	HT1	若董事长与 CEO 来自省取值 1,否则取 0
		HT2	若董事长与 CEO 来自市取值 1,否则取 0
		HT3	若董事长与 CEO 来自县取值 1,否则取 0
中介变量	代理成本	AgC	经营费用率,等于管理费用与销售费用之和与营业收入的比值
情境变量	内部控制质量	IC	若公司内部控制质量较高取 1,否则取 0
控制变量	产权性质	SOE	若公司为国有公司取 1,否则取 0
	公司规模	SIZE	年末总资产的自然对数
	资产负债率	LEV	负责与资产之比
	两职合一	Dual	若董事长与 CEO 为同一人取 1,否则取 0
	大股东持股	Top3	前三大股东持股比
	成长机会	Grow	营业收入年增长率
	总资产报酬率	Roa	净利润与总资产之比
	是否亏损	LOSS	亏损与否,营业利润小于 0 取 1,否则取 0
	公司现金流	CFO	经营活动现金流净额与年末资产总计之比
	年度虚拟变量	Year	共 10 个年份虚拟变量

表 2 主要变量描述性统计结果

变量	均值	中值	方差	最小值	最大值	样本数量
Stab	5.920	6	2.844	1	14	6 262
HT1	0.746	1.000	0.436	0.000	1.000	6 262
HT2	0.615	1.000	0.487	0.000	1.000	6 262
HT3	0.560	1.000	0.496	0.000	1.000	6 262

表 3 搭档稳定性的均值比较结果

是否同地区/地区层级	同省	同市	同县
不同地区	5.247	5.181	5.150
同一地区	6.149	6.382	6.525
T 值	-11.045***	-16.613***	-19.562***

4.2 基准回归结果

本部分基于模型(1)展开,回归结果见表 4 列(1)~(6)。由第(1)~(3)列可知,同乡关系(HT1、HT2、HT3)的回归系数均显著为正,说明若董事长与 CEO 来自同一行政地区时,其搭档关系越稳定,意味着来自同一地区的董事长和 CEO 因受相同的制度与传统约束,具有相似的文化特征和处事方式,对彼此行为的预期偏差降低,同时更易建立和维持个体间的社会认同,搭档稳定性提升,支持前文假设 H1 与 H2。为进一步检验假设 H2 可靠性,剥离同省样本后,同乡关系(HT2、HT3)回归系数如列(4)、(5)所示,均显著为正;剥离同市样本后,同乡关系(HT3)回归系数如列(6)所示,仍显著为正,说明不同层级的地缘关系对搭档稳定性的提升效用存在差别,存在“差序格局”。

4.3 代理成本的中介作用

本部分实证在模型(1)基础上,基于模型(2)、(3)展开。根据温忠麟等判定中介作用的方法^[23],由表 5 列(1)~(3)可知同乡关系(HT1、HT2、

HT3)对代理成本(AgC)的回归系数均显著为负,说明同乡关系会降低代理层本,且由列(4)~(6)可知,将代理成本(AgC)加入回归后同乡关系系数仍显著为正,但系数绝对值均降低,说明同乡关系通过降低代理成本提高了搭档稳定性,即代理成本起到部分中介作用,支持研究假设 H2。

表 4 基准回归结果

变量	Stab					
	全样本			同省样本		同市样本
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
HT1	0.244*** (2.91)					
HT2		0.730*** (8.10)		0.965*** (9.35)		
HT3			0.966*** (9.59)		1.015*** (9.63)	0.832*** (6.01)
其他控制变量	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
N	6 262	6 262	6 262	4 669	4 669	3 851
Year	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
FE	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Within-R2	0.063	0.074	0.079	0.069	0.070	0.050

注: *、**、*** 分别表示在 10%、5% 和 1% 显著性水平下显著,下同;剥离同省与同市样本后,样本梳理分别减少 1 593 与 2 411 个。

4.4 内部控制质量的调节作用

本部分实证基于模型(1)展开。样本分为内部控制质量好(IC=1)与内部控制质量差(IC=0)两部分,回归结果如表 6 列(1)~(6)所示,同乡关系(HT1、HT2、HT3)系数仅在内部控制质量较差时显著,说明当正式制度缺失导致代理成本升高时,同乡关系这种非正式制度更易发挥作用支持研究假设 H3。

表 5 中介作用回归结果:代理成本

变量	AgC			Stab		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
HT1	−0.010*** (−3.26)			0.228*** (2.73)		
HT2		−0.013*** (−3.87)			0.712*** (7.90)	
HT3			−0.011*** (−2.85)			0.950*** (9.44)
AgC				−1.567*** (−3.97)	−1.446*** (−3.69)	−1.467*** (−3.75)
其他控制变量	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
N	6 262	6 262	6 262	6 262	6 262	6 262
Year	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
FE	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Within-R2	0.229	0.230	0.229	0.066	0.076	0.081

表 6 调节作用回归结果:内部控制质量

变量	Stab					
	IC=1	IC=0	IC=1	IC=0	IC=1	IC=0
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
HT1	−0.099 7 (−0.43)	0.289*** (2.96)				
HT2			0.0596 (0.23)	0.772*** (7.35)		
HT3					0.007 29 (0.03)	1.235*** (9.97)
其他控制变量	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
N	1 665	4 597	1 665	4 597	1 665	4 597
Year	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
FE	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Within-R2	0.116	0.079 8	0.116	0.092 2	0.116	0.104

4.5 稳健性检验

稳健性检验中,一方面更换因变量。借鉴饶品贵和徐子慧的研究^[1],构建董事长与 CEO 变更虚拟变量 Change,若本期董事长或 CEO 发生变更 Change 取 1,否则 Change 取 0。结果如表 7 列(1)~(3)所示,同乡关系(HT1、HT2、HT3)对高管变更(Change)的回归系数显著为负,与前文结果一致。另一方面更换自变量。构建同乡层级变量 HT,若董事长与 CEO 来自同县赋值 3,来自同市不同县,赋值 2,来自同省不同市赋值 1,否则赋值 0。结果如表 10 列(4)所示,同乡关系(HT)回归系数显著为正,与前文结果一致。

5 结论与启示

使用同乡关系表征各地地缘文化,以董事长与 CEO 搭档年限为切入点,引入经济学与社会学中的制度环境理论与社会认同理论,结合中国的地域文化情境阐释董事长与 CEO 通过地缘关系建立的制度约束、身份认同对其搭档稳定性的影响、机制与情

表 7 稳健性检验结果

变量	Change			Stab
	(1)	(2)	(3)	(4)
HT1	−0.555*** (−6.08)			
HT2		−0.648*** (−6.12)		
HT3			−0.805*** (−6.60)	
HT				0.286*** (7.92)
其他控制变量	Yes	Yes	Yes	Yes
N	6 199	6 199	6 199	6 262
Year	Yes	Yes	Yes	Yes
Ind	Yes	Yes	Yes	
Pseudo R2	0.070 5	0.071 1	0.072 9	
FE				Yes
Within-R2				0.073 2

注:以高管变更为因变量进行 Logit 回归,样本数减少 63 个。

境,以 2007—2016 年沪深 A 股上市公司为样本进行实证发现:①董事长与 CEO 同乡关系能显著提高其搭档稳定性,且由省到市再到县提升效果依次递

增;②董事长与CEO同乡关系通过降低代理成本提高搭档稳定性;③上述提升作用仅在内部控制质量较差时显著。根据上述结论得到如下启示:

面对不断加剧的外部环境不确定性,企业可以通过稳定内部关系,如提升高管搭档稳定性的方式对冲外部环境不确定性引发的经营风险,而相关措施应充分考虑中国传统文化因素,如地缘关系的影响,这一思路也与国内外众多学者从文化视角解释“中国增长之谜”相同。此外,根据研究结论,正式与非正式制度间存在替补关系,当正式制度缺失或失效时,非正式制度,如地缘文化可在某种程度上起到补充作用,因此也应注意在加强正式制度建设时,统筹考虑文化与制度的交互影响,着力制定一套能与传统文化形成有效合力、产生正向反馈效应的特色治理制度。

参考文献

- [1] 饶品贵,徐子慧.经济政策不确定性影响了企业高管变更吗?[J].管理世界,2017,33(1):145-157.
- [2] 陈冬华,胡晓莉,梁上坤,等.宗教传统与公司治理[J].经济研究,2013,48(9):71-84.
- [3] 戴亦一,肖金利,潘越.“乡音”能否降低公司代理成本?基于方言视角的研究[J].经济研究,2016,51(12):147-160,186.
- [4] 陆瑶,胡江燕.CEO与董事间的“老乡”关系对我国上市公司风险水平的影响[J].管理世界,2014,30(3):131-138.
- [5] 余威,张春莹,何鑫萍.红色文化与企业内部薪酬差距:基于革命老区视角的检验[J].当代财经,2019(10):83-94.
- [6] 金智,徐慧,马永强.儒家文化与公司风险承担[J].世界经济,2017,40(11):170-192.
- [7] 许年行,李哲.高管贫困经历与企业慈善捐赠[J].经济研究,2016,51(12):133-146.
- [8] 戴亦一,余威,宁博,等.民营企业董事长的党员身份与公司财务违规[J].会计研究,2017(6):75-81,97.

- [9] 权小锋,醋卫华,徐星美.高管从军经历与公司盈余管理:军民融合发展战略的新考察[J].财贸经济,2019,40(1):98-113.
- [10] GUAN Y Y, SU L X, WU D H. Do school ties between auditors and client executives influence audit outcomes [J]. Journal of Accounting and Economics, 2016, 61(2): 506-525.
- [11] 杨玉龙.发审委校友关系会否扭曲IPO资源配置[J].财贸经济,2018,39(7):96-112.
- [12] XIE Y. It's whom you know that counts[J]. Science, 2017, 355: 1022-1023.
- [13] FRACASSI C, TATE G A. External networking and internal firm governance[J]. The Journal of Finance, 2012, 67(1): 153-194.
- [14] 陆瑶,胡江燕.CEO与董事间“老乡”关系对公司违规行为的影响研究[J].南开管理评论,2016(2):52-62.
- [15] 杜兴强,熊浩.董事长-总经理老乡关系与研发投入[J].投资研究,2017(7):60-82.
- [16] 俞俊利,金鑫,梁上坤.高管地缘关系的治理效应研究:基于内部控制质量的考察[J].会计研究,2018(6):78-85.
- [17] 胡珺,宋献中,王红建.非正式制度、家乡认同与企业环境治理[J].管理世界,2017,33(3):76-94.
- [18] MEYER J W, ROWAN B. Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony[J]. American Journal of Sociology, 1977, 83(2): 340-363.
- [19] SUCHMAN M C. Managing legitimacy: Strategic and institutional approaches[J]. Academy of Management Review, 1995, 20(3): 571-610.
- [20] TAJFEL H, TURNER J C. The social identity theory of inter-group behavior[J]. Psychology of Intergroup Relations, 1986, 13(3): 7-24.
- [21] 费孝通.乡土中国[M].北京:三联书店,1985.
- [22] 方红星,陈作华.高质量内部控制能有效应对特质风险和系统风险吗?[J].会计研究,2015(4):70-77.
- [23] 温忠麟,张雷,侯杰泰,等.中介效应检验程序及其应用[J].心理学报,2004(5):614-620.

Research on the Stability of Executive Partner Based on Geographical Relationship

SUN Leihua, HE Haiyan, ZHENG Huafeng, CHANG Xiaohan

(School of Management and Economics, Beijing Institute of Technology, Beijing 100081, China)

Abstract: The stability of executive partners affects companies' sustainable operation, strategy and performance stability, but there is a lack of research on whether it is affected by cultural factors, such as geographical relations. Using the manually collected data of senior executives' hometown relationship, based on the geo cultural background, institutional environment and social identity theory represented by the hometown, the impact mechanism of the chairman's and CEO's hometown relationship on the cooperative relationship between the two sides was analyzed, and the impact of the hometown relationship on the stability of the two partners with Shanghai and Shenzhen A-share listed companies from 2007 to 2016 was empirically tested. The study found that the hometown relationship between the chairman and CEO can significantly improve the stability of their partners, and the improvement effect is increasing from the same province to the same county. The mechanism test found that the hometown relationship improved the partner stability by reducing the agency cost. Consistent with this, the situational test found that when the agency problems of both parties are more serious, such as the quality of internal control is poor, the hometown relationship plays a more significant role in improving the stability of partners. The corporate governance role behind China's unique geo culture was analyzed, the literature on geo relations and executive change was enriched, and a new empirical basis for market parties was put forward to understand the regulatory role of China's unique geo culture on economic development.

Keywords: geographical relations; stability of senior management partners; agency costs; internal control