

Top management team impact on organizations: determinants from inside and outside the boardroom

Citation for published version (APA):

Raes, A. (2008). *Top management team impact on organizations: determinants from inside and outside the boardroom*. [Doctoral Thesis, Maastricht University]. Maastricht University. <https://doi.org/10.26481/dis.20081114ar>

Document status and date:

Published: 01/01/2008

DOI:

[10.26481/dis.20081114ar](https://doi.org/10.26481/dis.20081114ar)

Document Version:

Publisher's PDF, also known as Version of record

Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

www.umlib.nl/taverne-license

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

repository@maastrichtuniversity.nl

providing details and we will investigate your claim.

Download date: 13 Sep. 2024

Summary

Top management teams (TMTs) are expected to make a difference for the organizations in which they work. This dissertation addresses the question if and how TMTs actually exert such influence. To better understand this issue, I build on two different theoretical paradigms: upper–echelons theory and psychological research on nonmanagerial teams. To advance knowledge on TMT impact, I use multiple ways of scientific inquiry, among which a literature review, quantitative and qualitative empirical studies, and new theory development.

In the first chapter, a TMT is defined as 'the aggregate informational and decisional entity through which an organization operates and which forms the inner circle of executives who collectively formulate, articulate, and execute the strategic and tactical moves of the organization.' TMT impact is defined as 'the effect that the TMT has on the operation and outcomes of the organization, which can be positive, negative, neutral, or even absent.' The research paradigms are introduced and gaps in current knowledge are identified. I conclude that TMT research should examine the role of TMT internal processes as determinants of TMT impact, as well as explore new determinants through qualitative and longitudinal research.

TMT internal processes describe the nature of team members' interaction and behavior while working on achieving the TMT's goals. Despite widespread interest from TMT researchers in the role of these processes, empirical research is relatively scarce and a clear overview on their effects lacks. To achieve such an overview, we build on recent insights from the team literature to make a distinction between task processes, relationship processes, and emergent states. Using this framework to classify investigated variables, chapter 2 reports a review on empirical studies that measure the relationship between TMT internal processes, emergent states, and outcomes. From this review, the necessity is identified to examine broader patterns of processes and states over longer time periods to complement existing cross–sectional studies on single processes.

In chapter 3, we do just so by examining patterns of task conflict, relationship conflict, and trust in 41 management teams of student associations with five measurement moments over a 10–month period. This sample was chosen, as it provides the advantage of a large cohort of teams that started working together at the same moment and in a stable composition for one year. The results indicate that two main patterns exist that characterize the joint evolution of conflict and trust. Half of the teams experienced a stable level of low conflict and high trust, whereas the other half experienced a pattern of increasing conflict and decreasing trust. The teams with the stable pattern were more effective than the teams with the unstable pattern. This study illustrates the insight that can be gained from taking a temporal perspective on team processes, as well as how creative thinking about data collection can lead to unexpected possibilities for longitudinal studies over relatively long periods of time.

TMT researchers have advocated the use of qualitative and longitudinal approaches to get a 'realistic picture' of how TMTs operate and influence their organizations. Therefore, I entered the boardroom of a Dutch organization and conducted observations of TMT meetings and interviews with individual managers, the results of which are described in chapter 4. Transcripts of the meetings were analyzed with a grounded theory approach with the purpose of building new theory about TMT impact. The issue of TMT sensemaking about leading middle managers turned out to be a recurrent topic of discussion in this TMT. By combining the results from data analysis with existing theories about strategic leadership, sensemaking, and team processes, we propose a model about TMT sensemaking, TMT unity in actions, and actual TMT leadership, in relation to decision implementation and organizational performance.

In chapter 5, the relationship between TMT and middle managers is explored from the perspective of middle managers. This chapter addresses the problem that researchers until now have mainly focused on financial organizational performance as the outcome of TMT impact, while neglecting more proximal indicators of TMT performance. This is problematic, because it can lead to inconsistent findings regarding the effects of TMT internal processes and states on outcomes, as identified in chapter 2. In order to obtain insight in the dimensionality of TMT performance, we build on stakeholder theory and on conceptualizations of team effectiveness in research of nonmanagerial teams that both suggest obtaining stakeholders' evaluations of TMT performance. Analyzing the expectations and evaluations of 251 middle managers – an important group of intra-organizational stakeholders of a TMT – in France and the Netherlands with exploratory and confirmatory factor analyses, a five-dimensional model of TMT performance is proposed, which comprises company results, strategic leadership, connectedness, TMT unity, and moral leadership.

Taking together the findings from chapters 1 to 5, it seems that the time has come for a new direction in TMT research in which determinants of TMT impact from inside the boardroom – internal processes and states – are complemented by factors from outside: the way in which TMTs lead middle managers. Therefore, chapter 6 presents a new theoretical model of TMT impact, which is called the interface model of TMT and middle managers. This model complements and extends current research on TMT impact and has the potential of generating more detailed explanations and empirical insights on this issue. The two central mechanisms through which the interface model is proposed to work are information exchange and mutual influencing, which are influenced by TMT leadership style and middle managers' follower style.

All in all, this dissertation contributes to understanding the role of TMTs in their organizations by specifying temporal patterns of team internal dynamics and by introducing a focus on TMT leadership of middle managers. By doing that, researchers of TMTs and nonmanagerial teams could formulate more detailed models for TMT impact and possibly resolve current inconsistent findings. Practicing TMTs and consultants could also benefit from the dissertation by considering that TMTs' impact on organizations resides not only inside but also outside the boardroom.

Samenvatting

Van een topmanagementteam – in dit proefschrift afgekort als 'TMT' en in het Nederlands vaak aangeduid als 'Raad van Bestuur' – verwacht men dat het een invloed heeft op de organisatie waarin het werkt. In dit proefschrift staat de vraag centraal hoe TMTs dat eigenlijk doen. Ik benader deze vraag vanuit twee verschillende theoretische perspectieven: 'upper echelons' theorie en psychologisch onderzoek naar niet-managementteams. Ook gebruik ik verschillende onderzoeksmethoden – literatuuronderzoek, kwalitatieve en kwantitatieve empirische studies en theorie-ontwikkeling – om zo de wetenschappelijke kennis over TMT impact te vergroten.

In het eerste hoofdstuk wordt een TMT gedefinieerd als 'een collectieve entiteit in een organisatie voor het verwerken van informatie en het nemen van beslissingen, bestaande uit een kleine kring van managers die samen de strategische en tactische beslissingen van een organisatie neemt en uitvoert'. TMT impact is gedefinieerd als 'het effect dat een TMT heeft op het functioneren en de uitkomsten van de organisatie; dit kan positief, negatief, neutraal of afwezig zijn'. Ook worden in dit hoofdstuk de twee verschillende theoretische perspectieven geïntroduceerd en worden lacunes in de huidige wetenschappelijke kennis geïdentificeerd. Ik concludeer in dit hoofdstuk dat toekomstig TMT onderzoek twee dingen zou moeten doen, namelijk de rol van TMT interne processen als determinanten van TMT impact onderzoeken én nieuwe determinanten exploreren door middel van kwalitatieve en longitudinale onderzoeksmethoden.

TMT interne processen beschrijven de aard van de interactie en het gedrag van de teamleden tijdens het werken aan de doelen van het TMT. Veel TMT onderzoekers hebben interesse getoond in de rol van deze processen, maar empirisch onderzoek is nog relatief schaars. Het bestaande onderzoek geeft bovendien geen eenduidig beeld van de effecten van deze processen. Om hierin een beter inzicht te krijgen, gebruiken we – ikzelf en mijn co-auteurs – in hoofdstuk 2 recente kennis uit de teamliteratuur. Op basis daarvan maken we een onderscheid tussen TMT taakprocessen, relatieprocessen en dynamische toestanden. Vervolgens gebruiken we deze indeling om een overzicht te geven van de resultaten van bestaand onderzoek naar de effecten van TMT interne processen en toestanden op verschillende aspecten van TMT impact. Uit dit overzicht komt als conclusie naar voren dat het noodzakelijk is om te kijken naar patronen van verschillende processen en toestanden over een langere periode voor het verkrijgen van een goed inzicht in de rol van deze processen voor team effectiviteit.

In hoofdstuk 3 is dit wat we doen. We bestuderen namelijk patronen van taakconflict, relatieconflict en vertrouwen in een steekproef van 41 besturen van studentenverenigingen in heel Nederland over een periode van tien maanden met vijf meetmomenten. We hebben gekozen voor deze specifieke steekproef vanwege de beschikbaarheid van een relatief grote groep teams met een gelijk startpunt van werken voor de periode van een jaar in dezelfde samenstelling. De resultaten geven aan dat er in teams twee duidelijke patronen zijn voor de ontwikkeling van conflict en

vertrouwen over de tijd. De helft van de teams liet een stabiel patroon van weinig conflict en veel vertrouwen zien, terwijl de andere helft een patroon vertoonde van stijgend en relatief veel conflict en dalend, relatief weinig vertrouwen. De teams met het stabiele patroon waren effectiever dan de teams met het onstabiele patroon. Deze studie illustreert het inzicht dat wetenschappers kunnen krijgen van een temporeel perspectief op teamprocessen en ook hoe het creatief nadenken over dataverzameling kan leiden tot onverwachte mogelijkheden voor longitudinale studies over een relatief lange tijdsperiode.

TMT onderzoekers hebben aangeraden om kwalitatieve en longitudinale onderzoeksmethoden te gebruiken om een realistisch beeld te krijgen van hoe TMTs functioneren en hun organisaties beïnvloeden. Daarom heb ik gedurende een half jaar het TMT van een Nederlandse organisatie geobserveerd tijdens de wekelijkse vergaderingen en individuele interviews gehouden met de teamleden. De resultaten van dit onderzoek staan beschreven in hoofdstuk 4. De transcripten van vergaderingen en interviews zijn geanalyseerd volgens een methode van 'grounded theory' met als doel het genereren van nieuwe theoretische inzichten over TMT impact. Uit deze analyses bleek dat er een terugkerend thema was tijdens de vergaderingen van het TMT: de relatie tussen het TMT en de middenmanagers van de organisatie. De manier waarop het TMT de interactie met middenmanagers begrijpt en stuurt, wordt verklaard vanuit de literatuur over 'sensemaking' – de constructie van betekenis uit dingen die gebeurd zijn. Door de resultaten van de data-analyse te combineren met bestaande theorieën over strategisch leiderschap, sensemaking en teamprocessen, zijn we tot een theoretisch model gekomen. Dit model verbindt TMT sensemaking, TMT eenheid van handelen en TMT leiderschapsgedrag met de succesvolle implementatie van strategische beslissingen en positieve organisatieresultaten.

In hoofdstuk 5 wordt de relatie tussen TMT en middenmanagers bekeken vanuit het perspectief van de middenmanagers door te analyseren wat zij belangrijk vinden om te beoordelen of een TMT goed presteert. Onderzoekers hebben tot nu toe meestal gekeken naar de financiële resultaten van de organisatie als indicator voor TMT prestaties, ten koste van indicatoren die dicht bij het directe werk van het TMT liggen, zoals de kwaliteit van strategische beslissingen. Dit is een probleem, omdat het mogelijk heeft bijgedragen aan de inconsistente resultaten wat betreft de effecten van TMT interne processen en toestanden op uitkomsten, zoals ook in hoofdstuk 2 besproken is. In dit hoofdstuk baseren we ons op 'stakeholder' theorie en op onderzoek naar teameffectiviteit van niet-managementteams om meer inzicht te krijgen in de multi-dimensionaliteit van TMT prestaties. Deze beide theoretische perspectieven suggereren dat het de moeite waard is om de mening van belangrijke stakeholders van een TMT te analyseren, omdat het TMT uiteindelijk van hen afhankelijk is voor het uitvoeren van strategische beslissingen. We analyseren in deze studie de verwachtingen en evaluaties van 251 middenmanagers uit Frankrijk en Nederland over de prestaties van hun TMT. Uit exploratieve en confirmatieve factor analyses blijkt dat een vijf-dimensionaal model voor TMT prestaties aannemelijk is, bestaande uit organisatieresultaten, strategisch leiderschap, verbondenheid, TMT eenheid en moreel leiderschap.

Wanneer we de resultaten van de voorgaande hoofdstukken bij elkaar nemen, lijkt het erop dat de tijd rijp is voor een nieuwe richting in het onderzoek naar de determinanten van TMT impact. Namelijk een richting waarin niet alleen wordt gekeken naar de factoren die zich binnen de

bestuurskamer afspelen – zoals TMT interne processen en toestanden – maar vooral ook naar hoe TMTs leiding geven aan hun middenmanagers. Een eerste aanzet tot een dergelijke nieuwe richting wordt gegeven in hoofdstuk 6 door middel van een theoretisch model: het interface model van TMT en middenmanagers. Dit model bouwt op bestaand TMT onderzoek, maar heeft het potentieel om meer gedetailleerde verklaringen en empirische inzichten te geven voor TMT impact op organisaties. De twee centrale mechanismen die in het interface model worden voorgesteld zijn het uitwisselen van informatie en het in evenwicht houden van wederzijdse invloed. Deze twee mechanismen worden verondersteld beïnvloed te worden door TMT leiderschapstijl en de zogenaamde 'volgersstijl' van middenmanagers.

Samenvattend kan ik zeggen dat dit proefschrift bijdraagt aan het begrijpen van de rol van TMTs in hun organisaties door het specificeren van temporele patronen van interne teamprocessen en door het introduceren van een focus op TMT leiderschap van middenmanagers. Hierdoor kunnen TMT onderzoekers in het vervolg meer gedetailleerde modellen formuleren over TMT impact en daardoor mogelijk ook de huidige inconsistente onderzoeksresultaten beter begrijpen. TMTs zelf, alsmede hun adviseurs en trainers, kunnen van dit proefschrift profiteren door in te zien dat de invloed van TMTs op hun organisaties niet alleen binnen, maar juist ook buiten de bestuurskamer wordt uitgeoefend.