

文化距离与跨国公司创新： 高管海外背景重要吗？

刘晓丹 张 兵

（南开大学经济学院，天津 300071）

摘 要：寻求海外战略技术是新兴经济体跨国公司进行 OFDI 的主要动机。以中国为例，结合高阶理论，基于 2005~2014 年中国沪深上市制造业企业微观数据，探讨了文化距离和高管海外背景对中国跨国公司创新的影响，并采用 Cox 比例风险模型分层考察了海归高管在文化距离与跨国公司创新持续时间关系中的调节作用。结果表明：（1）文化距离阻碍海外子公司向国内母公司转移技术知识，抑制企业创新，而高管海外背景可以有效地促进跨国公司创新绩效，且显著延长了 OFDI 企业创新持续时间；（2）高管海外背景负向调节文化距离与企业创新绩效及创新持续期的关系，即高管海外背景能够有效减弱文化距离对企业创新的负向影响。实证结果表明，应继续加大与海外国家或地区的文化交流，高度重视海归高管在 OFDI 过程中的作用，从根源降低创新风险，延长 OFDI 企业创新持续时间。

关键词：对外直接投资；文化距离；高管海外背景；创新绩效；生存分析

中图分类号：F740.2

文献标识码：A

文章编号：1006-1894（2019）05-0044-11

随着全球经济一体化的发展，对外直接投资逐步成为新兴经济体企业有效进入国际市场的重要手段。从 2013 年“一带一路”构想落地，中国不断深入推进“走出去”战略。2016 年中国企业非金融类 OFDI 流量达到 1,701.1 亿美元，实现对外直接投资连续 14 年增长，OFDI 存量超过万亿美元，中国成为世界上最大的资本和技术输出国之一。众所周知，新兴经济体跨国公司 OFDI 投资动机之一就是获取海外战略技术，弥补在资产拥有方面的竞争劣势。近年来，制造业企业在技术寻求动机方面表现得更加明显，越来越多的跨国企业期望借助 OFDI 进入海外研发密集地区，获取技术创新的机会。那么，究竟是什么因素影响新兴经济体跨国企业 OFDI 行为？现有文献主要从企业投资动机、制度环境、东道国经济发展水平等方面进行考察（Zhang et al, 2011；Kolstad and Wiig, 2012；闫大颖，2013），然而这些研究大都忽略了文化、人才等“软变量”的作用。相关研究表明，文化距离、海归高管正逐步成

作者简介：刘晓丹，南开大学经济学院国际经济贸易系博士研究生，研究方向：国际经济理论与政策；张兵，经济学博士，南开大学经济学院国际经济贸易系副主任，教授，博士生导师，研究方向：国际经济理论与政策、世界经济周期、美国经济。

基金项目：国家社科基金项目“G20 成员经济周期的协调性及其影响效应研究”（项目编号：17BGJ016）、中央高校建设世界一流大学（学科）和特色发展引导专项资金项目（项目编号：96176403）。

为影响一国企业国际化进程的重要因素 (Liu and Lu, 2010)。

本文以中国为例,创新性地将高阶梯队理论运用到跨国投资领域,探讨了文化距离、高管海外背景对跨国企业创新影响的黑箱,并采用生存分析——Cox 比例风险模型分层考察了高管海外背景与跨国公司 OFDI 创新持续时间之间的关系。研究表明,文化距离和高管海外背景是影响中国企业“走出去”创新的重要因素。本文首次将文化因素与海归人才相结合探讨跨国企业如何提高其创新水平,拓宽了跨国投资与企业创新关系的视角,充实了现有对外直接投资的研究成果,对如何延长新兴经济体跨国公司 OFDI 创新持久性也有着重要的指导意义。

一、文献综述与研究假设

(一) 文化距离因素

文化通常指社会团体、国家机构中一些不成文的规范、道德观念、价值取向等,它渗透到社会成员生活的方方面面。霍夫斯泰德 (Hofstede) 认为文化具有群体特征,即生活在相同社会环境中的人共同具备的心理模式及价值观念。在国际投资领域中,文化因素的作用越来越突出,逐渐受到学者的关注。文化距离主要指不同历史背景和社会环境中的人们在语言、价值观、行事准则和认知方式等方面的差异,对母国企业在东道国的经济行为有重要影响 (Hofstede, 2003; 陈岩等, 2014)。语言相通、文化相近能够降低文化差异带来的“外来者劣势”,增加东道国对外来投资的认同感,减小交易和摩擦成本,促进企业 OFDI (Morris and Jain, 2014),而国家间文化距离的存在会加大母国与东道国的信息交流解释成本 (Morosini, 2004)。Park 和 Ungson (1997) 认为,随着文化距离的增大,组织管理与协调等难度会加大,同时还会带来沟通困难及 OFDI 企业文化适应问题,因此,文化距离越大,跨国企业经营的失败率越高。Barkema 和 Vermeulen (1997) 认为,文化距离越大,国际合资企业的存活时间越短。许和连等 (2011) 用文化距离指数衡量文化差异得出了相似的结论。綦建红和杨丽 (2012) 认为,文化距离负向影响中国对外直接投资,且通过双边贸易额产生传导作用。蒋冠宏 (2015) 运用 2004~2008 年中国 1,852 家有对外直接投资的企业数据发现,双边文化距离与中国企业对外投资风险呈现“U”型趋势。

笔者认为,中国作为转型期的新兴经济体国家,对外直接投资还处于初级阶段,经验不足且规避外来风险的意识不强。在相似的东道国文化环境中,中国跨国公司面临的交易、信息解释成本及不确定性风险较低。随着国家间文化距离的增大,跨国公司对东道国市场环境认知具有不确定性,海外经营所付出的协调和管理成本增加 (Weber et al, 1996),同时跨国间的技术与管理经验转移受外在因素影响变大,不利于跨国公司进行创新活动。基于此,我们提出以下假设:

H1: 中国与东道国的文化距离阻碍跨国企业创新水平的提升,且缩短了企业创新持续期。

（二）高管海外背景因素

高阶理论（Hambrick and Mason, 1984）认为高管认知在企业战略决策中发挥着重要作用。具有海外背景的高管对跨国企业 OFDI 行为和创新产生重要影响，为国际间技术溢出提供了新的方式（Liu et al, 2010）。Sambharya（1995）认为高管海外背景促进企业海外绩效的提升。Bloodgood（1996）通过研究美国企业发现，企业高管海外经历越丰富，对其所在企业国际化程度的促进作用越大。Reuber 和 Fischer（1997）发现，高管团队具有海外背景会增加海外市场进入机制，缩短从海外创业到海外创收的时间成本，从而增强国际化水平。李平和许家云（2011）将海归因素引入技术溢出模型，实证分析海归对中国不同地区技术进步的影响，结果表明海归的技术溢出效应显著，但在各地区间存在一定的差异性。罗思平和于永达（2012）采用 NB 固定效应模型研究了 806 家中国光伏产业企业海归人才的作用，得出相较于 FDI 及贸易等其他国际技术转移方式，海归人才对企业技术创新的促进作用更为显著的结论。代昀昊和孔东民（2017）考察了企业高管海归特征对投资效率的影响，研究发现高管具有海归特征的企业投资效率更高。

与不具有海外背景的高管相比，一方面，具有海外经历的高管因其海外教育经历或工作经验，在技术水平和专业素质方面很大程度上高于国内同行业的工作人员，有利于协助管理层制定更优的企业发展决策（Filatotchev et al, 2009）。另一方面，海外高管通常与世界高新技术研究保持黏合度，紧跟世界研发趋势；跨国企业借助海外高管掌握的先进技术与管理方式，有利于其明确当前研发投资目标，并充分利用现有资源，提升企业技术创新效率（Peri and Silvente, 2010）。鉴于此，我们认为拥有海外背景高管的跨国企业海外投资时面临的风险及不确定性较低，企业 OFDI 创新水平更高。因此提出以下假设：

H2：高管海外经历能促进跨国企业创新水平的提升，且延长企业创新持续期。

（三）高管海外背景与文化距离的关系

OFDI 能够帮助一国企业打破贸易壁垒、开拓国际市场、整合和利用全球资源（Helpman, 2004）。然而，企业进行 OFDI 过程中面临着东道国的文化等约束（聂名华, 2009），跨国经营存在着极大的不确定性（Lu and Beamish, 2001）。一方面，文化距离会给新进入东道国的跨国企业带来“外来者劣势”，主要体现为对东道国环境了解的障碍、与当地利益相关者沟通协调的障碍及对先进技术知识学习的障碍等，使得跨文化交易成本、沟通成本与非系统性风险增加。另一方面，随着文化距离的增大，海外子公司模仿和学习东道国先进的管理经验、组织惯例及创新模式的难度加大，所付出的学习成本及面临的风险会相应提高。而拥有海外背景的高管通晓交流语言、掌握东道国市场结构及商业惯例，并对东道国当地产品偏好有一定的了解，能够降低企业 OFDI 过程中的风险，加速企业国际化（Ancona and Caldwell, 1992）；同时，

具有海外经历的高管有着更加丰富的海外学习和工作经历，这有助于他们搭建广泛的海外关系网络，具有一定的社会资源优势，克服文化距离带来的“外来者劣势”。因此我们认为，高管海外背景能够削弱文化距离对跨国企业创新的负面影响，据此提出如下假设：

H3：高管海外背景负向调节文化距离与企业创新绩效及创新持续期的关系，即高管海外背景能够有效减弱文化距离对企业创新的负向影响。

本文的基本假设概念见图 1。

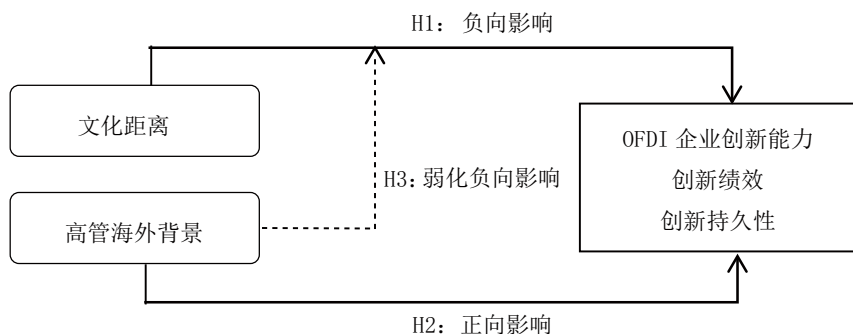


图 1 文化距离和高管海外背景对 OFDI 企业创新能力概念模型

上述文献综述表明：第一，现有关于文化距离对 OFDI 创新绩效的影响还未得到统一的结论，且鲜有文献将高阶理论纳入研究体系；第二，相关文献仅仅研究了 OFDI 创新绩效的即期效应，尚未考察 OFDI 企业创新持续时间；第三，以往的研究大多集中于 OFDI 的宏观经济影响，即便部分文献涉及 OFDI 的微观效应，也是集中于发达国家，鲜有文献涉及发展中国家 OFDI 微观层面企业创新的经济效应。鉴于此，本文首次将文化距离、企业高管海外背景与 OFDI 企业技术创新相结合，采用生存分析法考察了三者之间的关系，不仅丰富了国内对外直接投资领域的相关研究，同时对中国海归人才的引进政策及“一带一路”倡议的实施具有重要的指导意义。

二、变量选择与数据来源

（一）数据来源

首先，依据企业名称将国泰安中的沪深上市公司与商务部的境外投资企业名录进行匹配，得到 2005~2014 年中国沪深 A 股上市的 OFDI 企业，从中筛选出制造业企业，然后通过巨潮资讯网对所筛选的企业年报进行检索，并收集跨国公司的子公司，获得了本文研究的基础数据。另外，为使后文的分析结论更加准确和可信，在合并数据的基础上对数据进行如下处理：（1）剔除了在港澳地区以及维尔京群岛、开曼群岛、百慕大群岛等地区的投资企业；（2）删除员工人数、营业收入、总资产、固定资产、进出口贸易额存在缺失的企业样本；（3）为了避免异常值波动对回归结果

的影响，对几个主要连续变量进行缩尾处理。在此，本文将一个对外直接投资企业和其对应一个东道国的组合作为一个样本，共得到 2,960 个样本数据，涉及 91 个东道国。

（二）指标设计与数据说明

1. 被解释变量

本文将 OFDI 技术创新（*IP*）作为被解释变量。借鉴胡彬和苏桂芳（2014）的研究方法，以跨国公司各年所拥有的有效专利数量作为其 OFDI 技术创新的代理变量。如果企业 *i* 在第 *t* 年至少有一项成功的专利申请，则说明企业 *i* 在第 *t* 年存在创新活动。数据来源于《世界知识产权组织数据库》。

2. 解释变量

文化距离（*CD*）运用霍夫斯泰德文化指数进行衡量。该指数分别从权力距离、个人主义与集体主义、男性主义、不确定性避免、长期导向 5 个维度对各国文化特征进行量化。由于长期导向数据存在一定缺失，文章选取前 4 个维度进行衡量。在获取东道国的文化维度数值后，采取 Kogut 和 Singh（1988）的距离指数公式构造文化距离变量：

$$CD_i = \sum_{j=1}^4 \left[(I_{ij} - I_{cj})^2 / V_j \right] / 4, (j=1,2,3,4) \quad (1)$$

其中， CD_i 为国家间的文化距离，*j* 为文化维度， I_{ij} 为投资东道国 *i* 的第 *j* 个维度的数值， I_{cj} 为中国第 *j* 个维度的数值， V_j 表示第 *j* 个维度的方差。

3. 调节变量

高管海外背景（*MOB*）为 0~1 变量，若企业中有 1 名及以上高管拥有至少 1 年海外工作或学习经历时设为 1，否则为 0。这里的高管指的是包括上市公司董事、监事、高级管理人员在内的整个高层管理团队，数据来源于国泰安数据库中的《中国上市公司董监高个人特征文件》。

4. 控制变量

依据已有研究，本文选取如下变量作为控制变量，包括国家层面：制度距离、地理距离、东道国市场规模、贸易开放度、伙伴关系、国际经营经验；企业层面：公司年龄、企业利润率、资本密集度、劳动生产率、创新密集度、企业所有制以及组织学习，具体见表 1。

（三）变量相关性分析

为选择更加有效的模型进行后续分析，需对各主要变量的相关性进行检验，了解变量间是否存在多重共线性。本文对各解释变量的方差膨胀因子（*VIF*）进行测算检验（表 2），发现其均小于临界值 10，说明解释变量之间不存在明显相关性，回归模型无多重共线性。

表 1 控制变量设计

变量	变量标识	变量描述	数据来源
制度距离	INS	选用 WGI 中的 6 项子指标来反映 ^①	全球治理指标数据库
地理距离	LnDIS	东道国首都与北京之间的人口加权距离取对数	CEPII 数据库
东道国市场规模	LnPGDP	东道国人均 GDP 取对数	Wold Bank 数据库
贸易开放度	LnOPEN	东道国进出口贸易额与 GDP 的比值取对数	Wold Bank 数据库
伙伴关系	PS	各国为寻求共同利益而组建的国际合作关系	中国外交部网站
国际经营经验	OFDIE	母公司同一年同一个东道国的海外子公司数目	境外投资企业名录数据库
公司年龄	AGE	当年与跨国公司成立年份的差额	国泰安数据库
企业利润率	PROFIT	企业净利润 / 营业收入额	国泰安数据库
资本密集度	ZBP	固定资产 / 公司员工人数, 并取对数	国泰安数据库
劳动生产率	LPROD	主营业务收入 / 公司员工人数, 并取对数	国泰安数据库
创新密集度	IPP	研发支出占总营业额的比值并取对数	国泰安数据库
企业所有制	STATE	按企业实际控制人划分为国有企业和非国有企业	国泰安数据库
组织学习	OLM	按境外分支机构经营范围分为挖掘式学习和探索式学习 ^②	境外投资企业名录数据库

表 2 各变量的单位根 p 值和 VIF 检验结果

变量	IID	MOB	INS	LnDIS	LnPGDP	LnOPEN	PS	OFDIE
VIF 值	7.49	1.06	4.04	1.46	3.66	1.50	1.42	1.23
变量	AGE	PROFIT	LPROD	ZBP	IPP	STATE	OLM	
VIF 值	1.10	1.05	1.80	1.83	1.09	1.23	1.12	

三、实证结果分析

(一) 计量模型设定

因变量企业专利为非负离散型数据, 对于此类数据通常用泊松回归, 而泊松回归的局限是分布的期望和方差相等。而文中因变量的方差明显大于期望值, 存在过度分散的现象, 因此采用负二项回归。采用 AIC 及 BIC 对零膨胀负二项回归 (ZINB) 及标准负二项回归 (NB) 的拟合结果进行判定

(Akaike, 1974)。检验结果见表 3, 从中可以看出零膨胀负二项回归模型的 AIC 和 BIC 值均比标准负二项回归模型小, 即零膨胀负二项回归模型的拟合效果更好, 应使用此模型进行回归分析。

表 3 拟合结果比较

估计参数	NB 模型	ZINB 模型
Lnalpha 离散参数	1.192***	0.503***
AIC	30,052.3	27,307.7
BIC	30,154.18	27,421.57
N	2,960	2,960

根据已有文献和模型, 建立如下回归模型:

$$\begin{aligned}
 IP_{jk} = & \alpha_0 + \beta_1 INS_{kj} + \beta_2 LnDIS_{kj} + \beta_3 LnPGDP_{kj} + \beta_4 LnOPEN_{kj} + \beta_5 PS_{kj} + \beta_6 OFDIE_{ij} + \\
 & \beta_7 AGE_{ij} + \beta_8 PROFIT_{ij} + \beta_9 LPROD_{ij} + \beta_{10} ZBP_{ij} + \beta_{11} IPP_{ij} + \beta_{12} STATE_{ij} + \beta_{13} OLM_j + \quad (2) \\
 & \beta_{14} IID_{kj} + \beta_{15} MOB_{ij} + \varepsilon_{kij}
 \end{aligned}$$

① 包括话语权和问责、政府稳定与暴力、政府效能、监管质量、法治程度和腐败控制。这 6 个指标可以全面反映一国 (地区) 包括行政和司法在内的管制制度质量。本文在得到各国的制度子指标后, 与文化距离相似, 采用 Kogut-Singh 距离指数公式构造制度距离公式: $INS_j = \sum_{i=1}^6 [(I_{ij} - I_{ic})^2 / v_i] / 6, (i = 1, 2, 3, 4, 5, 6)$ 。

② 本文将海外子公司经营范围为技术咨询和研发类的界定为探索式学习, 其他经营范围界定为挖掘式学习。该变量是一个 0~1 变量, 0 表示挖掘式学习, 1 表示探索式学习。

$$IP_{jk} = \alpha_0 + \beta_1 INS_{kj} + \beta_2 LnDIS_{kj} + \beta_3 LnPGDP_{kj} + \beta_4 LnOPEN_{kj} + \beta_5 PS_{kj} + \beta_6 OFDIE_{ij} + \beta_7 AGE_{ij} + \beta_8 PROFIT_{ij} + \beta_9 LPROD_{ij} + \beta_{10} ZBP_{ij} + \beta_{11} IPP_{ij} + \beta_{12} STATE_{ij} + \beta_{13} OLM_j + \beta_{14} IID_{kj} + \beta_{15} MOB_{ij} + \beta_{16} IID_{kj} \times MOB_{ij} + \varepsilon_{kij} \quad (3)$$

其中， k 和 j 分别表示国家和年份， i 为企业， $\phi(x)$ 为控制变量向量。

（二）回归结果与分析

本文首先检验了文化距离、高管海外背景对跨国企业创新绩效的影响（表 4）。其中，模型 1、模型 2 分别检验了文化距离、高管海外背景对 OFDI 企业创新绩效的影响，而模型 3 将两者均纳入模型进行检验，模型 4 则在模型 3 的基础上加入文化距离与高管海外背景的交互项来检验高管海外背景的调节效应。

表 4 全样本制度距离的 ZINB 回归结果

变量	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
<i>INS</i>	0.190*** (3.16)	0.081** (2.23)	0.180*** (3.19)	0.184*** (3.28)
<i>LnDIS</i>	-0.147** (-2.44)	-0.142** (-2.41)	-0.140** (-2.37)	-0.130** (-2.21)
<i>LnPGDP</i>	-0.067* (-1.71)	-0.143*** (-4.93)	-0.092** (-2.57)	-0.103*** (-2.87)
<i>LnOPEN</i>	-0.003 (-0.05)	-0.033 (-0.71)	-0.035 (-0.75)	-0.043 (-0.92)
<i>PS</i>	-0.079*** (-4.14)	-0.048*** (-2.69)	-0.056*** (-3.11)	-0.059*** (-3.26)
<i>OFDIE</i>	0.013 (1.15)	-0.016 (-1.56)	-0.015 (-1.47)	-0.022** (-2.05)
<i>AGE</i>	0.018** (2.44)	0.027*** (3.86)	0.027*** (3.80)	0.025*** (3.54)
<i>PROFIT</i>	0.362 (1.09)	-0.041 (-0.15)	-0.033 (-0.12)	0.054 (0.20)
<i>LPROD</i>	22.923*** (22.76)	17.635*** (20.92)	17.432*** (20.69)	17.327*** (20.71)
<i>ZBP</i>	-0.946*** (-22.35)	-0.702*** (-18.22)	-0.696*** (-18.01)	-0.694*** (-17.90)
<i>IPP</i>	0.221*** (7.49)	0.292*** (11.28)	0.288*** (11.10)	0.287*** (11.00)
<i>STATE</i>	-0.506*** (-6.37)	-0.319*** (-4.59)	-0.306*** (-4.38)	-0.301*** (-4.29)
<i>OLM</i>	0.656*** (8.54)	0.834*** (11.65)	0.837*** (11.72)	0.838*** (11.75)
<i>IID</i>	-0.112** (-2.53)		-0.097** (-2.33)	-0.160*** (-3.46)
<i>MOB</i>		1.570*** (23.91)	1.565*** (23.88)	1.290** (11.38)
<i>IID × MOB</i>				0.102*** (3.02)
<i>CONS</i>	-41.584*** (-17.02)	-31.537*** (-15.39)	-31.485*** (-15.46)	-30.980*** (-15.27)
对数离散参数	0.641*** (25.97)	0.504*** (20.07)	0.503*** (20.00)	0.500*** (19.87)
$LR\chi^2$	1,002.67***	1,444.84***	1,450.28***	1,459.47***
<i>N</i>	2,960	2,960	2,960	2,960

注：括号内数值为纠正了异方差后 t 统计量，***、** 和 * 分别表示在 1%、5% 和 10% 水平下显著。

由表 4 模型 1 结果可以看出，文化距离与 OFDI 企业创新绩效成负相关，即文化距离越大，企业创新绩效越低，这与假设 1 的结论一致。文化距离的存在会阻碍母公司与东道国市场的信息交流、经验与技术传递，容易导致企业发生“外来者劣势”。因此文化距离增加了企业 OFDI 的风险和境外投资成本，提高了跨国公司在东道国经营的难度，抑制了母公司的创新绩效。

模型 2 结果显示高管海外背景的回归系数为 0.131，且在 1% 水平下显著，这意味着高管海外背景与跨国企业 OFDI 创新绩效成正相关，这与假设 2 的结论一致。具体来说，一方面，拥有海外背景的高管往往掌握前沿的知识技术和先进的管理经验，他们通常具有较强的认知能力和问题处理能力，可以有效地应对企业 OFDI 过程中面

临的诸多风险；另一方面，海外工作或学习经历培养了他们敏锐的国际市场洞察能力，使其能够有效整合和利用全球资源并获取企业国际化的相关信息。同时由于其对技术创新和知识产权的理解更加深刻，因此更倾向于对企业研发成果进行专利保护（罗思平和于永达，2012），从而提高企业的创新产出。

模型 3 加入了所有变量，其中文化距离和高管海外背景的回归系数及显著性与模型 1 和模型 2 的结果基本一致，这表明 *IID* 和 *MOB* 对 OFDI 企业创新绩效的影响是稳健的。模型 4 在模型 3 的基础上加入文化距离与高管海外背景的交互项 $IID \times MOB$ ，系数为 0.102，在 1% 水平下显著，表明高管海外背景可以有效减弱文化距离对 OFDI 企业创新绩效的负向作用（图 2），验证了假设 3。这表明高管海外背景可以有效地帮助中国企业降低由文化隔阂等导致的经营风险和交易成本，甚至获得更多的商业机会，对中国企业对外投资创新绩效有一定的积极作用。

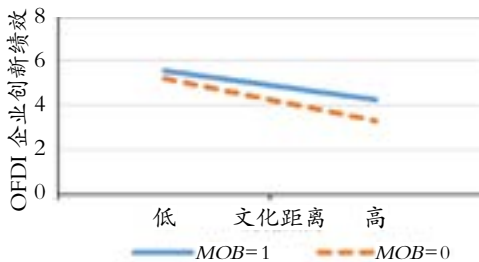


图2 高管海外背景的调节效应图

（三）全样本 Cox 比例风险实证分析

在前述研究中我们较为细致地评估了文化距离对 OFDI 企业创新绩效的影响以及高管海外背景在文化距离与企业创新绩效的关系中所起的作用。然而，上述分析并未涉及企业创新活动终止问题，而持久的创新活动能够为跨国企业注入创新活力，实现一国创新水平的高速发展。接下来，我们将运用 Cox——生存分析模型来探讨文化距离和高管海外背景如何影响企业创新持续时间。

首先，我们需要定义企业创新持续期，即某企业从有创新到终止创新所经历的年数（中间未间断）。^①企业终止创新，即创新绩效为 0 时被称为“风险事件”。企业创新活动可能存在频繁终止行为，即样本期间部分企业在第一次终止创新后在下个时间点又开始进行创新活动，那么单个企业创新活动会存在多个持续时间段。我们将多个持续时间段视为相互独立的个体，降低样本损失带来的偏误（赵瑞丽和沈玉良，2017）。

接下来，本文借鉴 Nitsch（2009）的方法，运用 Cox 比例风险回归模型进行后续分析。Cox 对于生存数据的比例危险率模型是生存分析中的核心概念之一，它是一个非参或半参模型，针对有无删失的生存数据均适用。具体模型如下：

$$\text{Cox}(1-h_{it}) = \delta_0 + \delta_1 IID_{it} + \delta_2 MOB_{it} + \delta_3 \overline{Z}_{it} + h_{0t} + \varepsilon_{it} \quad (4)$$

其中， h_{it} 为离散时间风险率，是指某一企业在 $t-1$ 期有创新活动而在 t 期没有创

① 在生存分析样本中，每一企业开始创新活动的日历时间有所不同，通常将风险开始的时间标准化为 0 时刻来度量分析时间。

新活动的概率， h_{0t} 为基准风险率， $\vec{Z}_i$ 为控制变量。

表 5 报告了文化距离及高管海外背景对跨国公司创新持续期的生存分析结果。从模型 8 和模型 9 中可以看出，高管海外背景可以有效地降低 OFDI 过程中由文化距离带来的企业创新风险，提高创新持续时间。文化距离的存在不利于母公司与东道国市场的信息交流、经验与技术传递，经营风险较大。此时高管通过在海外工作或学习，对东道国当地的民族宗教、文化民俗等有一定的了解，从而降低文化隔阂及经济壁垒，减少不确定性，并带来商业网络、与当地政府的关系等互补性资源，更好地克服“外来者劣势”，降低跨国经营成本，延长跨国公司 OFDI 创新持续期。

表 5 高管海外背景分层 Cox 比例风险模型估计结果

变量	模型 8	模型 9	模型 10
	全体样本	$MBO=1$	$MBO=0$
IID	0.100*** (3.02)	0.066* (1.66)	0.140** (2.23)
INS	-0.012 (-0.27)	0.005 (0.99)	-0.071 (-0.85)
$LnDIS$	-0.021 (-0.48)	-0.044 (-0.83)	-0.153* (-1.90)
$LnPGDP$	-0.097** (-3.32)	-0.081*** (-2.31)	-0.064 (-1.15)
$LnOPEN$	-0.102*** (-2.92)	-0.134*** (-3.16)	0.042 (0.66)
PS	-0.065*** (-4.92)	-0.083*** (-5.10)	-0.046** (-1.98)
$OFDIE$	-0.014 (-1.57)	-0.002 (-0.16)	-0.069*** (-2.73)
AGE	-0.058*** (-11.86)	-0.074*** (-13.08)	-0.060*** (-4.50)
$PROFIT$	-0.536** (-2.15)	-2.787*** (-5.74)	0.255 (0.88)
$LPROD$	-1.869*** (-2.95)	-4.811*** (-4.32)	0.926 (1.30)
ZBP	-0.003 (-0.12)	-0.133*** (-3.15)	0.013 (0.28)
IPP	-0.119** (-5.08)	-0.551*** (-12.22)	0.085*** (3.62)
$STATE$	-0.139*** (-2.89)	-0.374*** (-5.80)	-0.325*** (-3.38)
OLM	0.090* (1.65)	0.204*** (2.86)	-0.359*** (-3.82)
对数似然比	-16,100.434	-10,269.102	-4,242.805
$LR \chi^2$	271.53***	497.04***	80.45***
$Wald \chi^2$	481.05***	660.29***	106.07***
N	2,354	1,614	740

注：括号内数值为纠正了异方差后 t 统计量，***、**和*分别表示在 1%、5% 和 10% 水平下显著。

四、结论及政策建议

本文以中国为例，创新性地结合高阶理论，探讨了文化距离、高管海外背景对 OFDI 企业创新的影响，并运用 Cox 比例风险模型分层考察了跨国公司高管海外背景在文化距离与 OFDI 企业创新关系中的作用。实证结果表明：（1）文化距离阻碍海外子公司向国内母公司进行技术知识转移，抑制企业创新，而高管海外背景可以有效地促进跨国公司创新绩效，且显著延长了 OFDI 企业创新持续时间；（2）高管海外背景负向调节文化距离与企业创新绩效及创新持续期的关系，即高管海外背景可以有效地减弱文化距离与企业创新的负向关系。

基于上述结论，本文的政策建议如下：（1）继续加大与东道国的文化交流，努

力降低国家间的文化隔阂,增强中国文化软实力及国际影响力,同时积极推进中国与其他国家间的双边、多边投资保护协定及“一带一路”的建设进程,鼓励与东道国的人才与文化交流,创造条件帮助企业降低文化差异带来的“外来者劣势”,以提高中国企业 OFDI 海外经营的成功率和持久性。(2) 高管海外背景可以为新兴经济体带来本土高管所不具备的国际化优势,因此政府应进一步加大教育方面的投资,培养大批海归人才,与此同时加强海外人才引进计划的实施,积极引导更多具有海外留学和工作经历的 CEO 流入,充分发挥海归高管在创新驱动方面的引领推动作用,有效利用全球研发资源来获取先进技术,促进新兴经济体对先进知识溢出的吸收。(3) 跨国企业应进行有效的高管团队设计,积极选拔和任命高层次海外人才,并有针对性地派出企业高管到境外投资国工作或学习,协助企业了解东道国当地的政策法律、民族宗教、文化民俗等,培养一定的境外投资经验,帮助海外子公司融入东道国当地的社会文化环境,从根源降低创新风险以达到延长 OFDI 创新持续时间的目的,最终促进中国自主技术创新能力的形成与提升。

本文的不足之处是尚未细致区分高管海外背景的获取国家,不同国家的经济发展水平、制度环境、政策等差异均会作用于海归高管的管理方式、思维模式及决策制定,进一步影响企业创新水平。因此,未来研究可以对高管海外背景的获取国家进行区分,深入研究其与企业创新水平之间的关系。

参考文献:

- [1] 代昀昊,孔东民. 高管海外经历是否能提升企业投资效率[J]. 世界经济, 2017,(1).
- [2] 胡彬,苏桔芳. 中国制造业上市公司创新持续性研究——基于离散久期模型[J]. 哈尔滨商业大学学报(社会科学版), 2014, (6).
- [3] 蒋冠宏. 制度差异、文化距离与中国企业对外直接投资风险[J]. 世界经济研究, 2015,(8).
- [4] 李平,许家云. 国际智力回流的技术扩散效应研究——基于中国地区差异及门槛回归的实证分析[J]. 经济学(季刊), 2011, 10(3).
- [5] 罗思平等. 技术转移、“海归”与企业技术创新——基于中国光伏产业的实证研究[J]. 管理世界, 2012,(11).
- [6] 綦建红,杨丽. 中国 OFDI 的区位决定因素——基于地理距离与文化距离的检验[J]. 经济地理, 2012,(12).
- [7] 许和连,张萌. 文化差异、地理距离与主要投资国在我国的 FDI 空间分布格局[J]. 经济地理, 2012,(8).
- [8] 阎大颖. 中国对外直接投资的区位选择及其决定因素[J]. 国际贸易问题, 2013, (7).
- [9] 赵瑞丽等. 企业出口复杂度与贸易持续时间[J]. 产业经济研究, 2017,(4).
- [10] 郑建贞,刘秀玲. 中国企业 OFDI 持续时间的生存分析[J]. 国际商务: 对外经济贸易大学学报, 2014, (5).
- [11] Ancona, D. G., Caldwell, D. F. Demography and Design: Predictors of New Product Team Performance[J]. Organization Science, 1992, 3(3).
- [12] Barkema, H., Vermeulen, G. What Difference in the Cultural Backgrounds of Partners are Detrimental for International Joint Ventures? [J]. Journal of International Business Studies, 1997, 28(4).
- [13] Davidson, J., MacKinnon. Estimation and Inference in Econometrics[M]. Oxford University Press, 1993.
- [14] Filatotchev, I., Liu, X., Buck, T., Wright, M. The Export Orientation and Export Performance of High-Technology SMEs in Emerging Markets: The Effects of Knowledge Transfer by Returnee Entrepreneurs[J]. Journal of International Business Studies, 2009, 40(6).

- [15] Hambrick, D. C., Mason, P. A., Upper Echelons: The Organization as a Reflection of Its Top Managers[J]. Academy of Management Review, 1984, 9.
- [16] Helpman, E., et al. Export Versus FDI with Heterogeneous Firms[J]. America Economic Review, 2004, 94(1).
- [17] Hofstede, G. What Is Culture? A Reply to Baskerville[J]. Accounting, Organizations and Society, 2003, 28.
- [18] Kogut, B., Singh, H. The Effect of National Culture on the Choice of Entry Mode[J]. International Business Study, 1988, 19(3).
- [19] Kolstad, I., Wiig, A. What Determines Chinese Outward FDI? [J]. Journal of World Business, 2012, 47(1).
- [20] Lee, H. U., Park, J. H., Top Team Diversity, Internationalization and the Mediating Effect of International Alliances[J]. British Journal of Management, 2006, 17(3).
- [21] Liu, X., et al. Returnee Entrepreneurs, Knowledge Spillovers and Innovation in High-Tech Firms in Emerging Economies[J]. Journal of International Business Studies, 2010, 41(7).
- [22] Morris, S., Jain, P. Empirical Study on Inter-country OFDI[R]. MPRA Working Paper, 2014.
- [23] Morosini, P. Managing Complex Merger: Real Word Lessons in Implementing Successful Cross-Cultural Mergers and Acquisitions[J]. London: Financial Times Prentice Hall, 2004,29(1).
- [24] Park, S. H., Ungson, G. R. The Effect of National Culture, Organizational Complementarity, and Economic Motivation on Joint Venture Dissolution[J]. Academy of Management Journal, 1997, 40(2).
- [25] Reuber, A. R., Fisher, E. The Influence of the Management Team's International Experience on the Internationalization Behaviors of SMEs[J]. Journal of International Business Studies, 1997, 28 (4).
- [26] Weber, Y., et al. National and Cooperate Cultural Fit in Mergers and Acquisitions[J]. Management Science, 1996, 42(8).
- [27] Zhang, X. X., Daly, K. The Determinants of China's Outward Foreign Direct Investment[J]. Emerging Markets Review, 2011, 12(4).

Cultural Distance and Multinational Innovation: Do Returnee Executives Matter?

LIU Xiaodan ZHANG Bing

Abstract: Seeking overseas strategic technology is the main motive of MNCs doing OFDI in emerging economies. This article takes China as an example and combines high order theory, based on the microdata of China's Shanghai and Shenzhen listed manufacturing enterprises from 2005 to 2014, discusses the influence of cultural distance and returnee executives on the innovation performance of OFDI of multinational enterprises, and uses the survival analysis method to investigate the relationship between the cultural distance and the innovation duration of multinational firms. The results show: (1) Cultural distance prevents overseas subsidiaries from transferring technical knowledge to domestic parent companies, and checks the enterprise innovations. The returnee executives can effectively promote the innovation performance of multinational companies, and significantly extend the duration of OFDI enterprise innovation. (2) The adjustment of returnee executives on the influence of cultural distance on enterprise innovation performance and innovation duration is negative. That is, the returnee executives can effectively reduce the negative impact of cultural distance on enterprise innovation. Empirical results show that we should continue to increase cultural exchange with overseas countries, and attach great importance to the role of returnee executives in the OFDI process, so as to reduce the risk of innovation from the source and prolong the duration of OFDI innovation.

Keywords: OFDI; cultural distance; returnee executives; innovation duration; survival analysis

(责任编辑：梁丽华)