

海归高管与企业创新: 基于文化趋同的视角

淦未宇, 刘曼

(西南政法大学 商学院, 重庆 401120)

摘要: 基于2011–2017年中国A股上市公司数据, 文章以海外经历作为高管文化特征的代理, 从文化视角探索公司高管团队海外背景对企业创新的影响。研究发现, 海归高管显著促进了企业创新投入。受组织异质情境影响, 当企业财务冗余水平和高管持股比例越高时, 海归高管的创新促进效应越明显。作用机制检验表明, 海归高管通过提升高管团队风险偏好和自信度促进创新投入。进一步研究表明, 海归高管通过促进创新投入提升了发明专利申请量。此外, 与海外工作经历相比留学经历更能促进企业创新, 同时具备两种经历的高管对企业创新的作用则明显大于仅拥有单一海外经历的高管。文章从文化趋同视角拓展了对海归高管创新决策内在逻辑及其作用边界的理解, 丰富了高管早期经历主题研究文献, 也为合理评估国家公派留学、高端引智等政策的实际效果提供了微观企业层面的经验证据。

关键词: 海归高管; 企业创新; 文化趋同; 冗余资源; 高管持股

中图分类号: F270 **文献标识码:** A **文章编号:** 1009-0150(2022)01-0092-15

一、引言

创新是引领发展的第一动力。国家“十四五”规划提出, 要坚持创新驱动发展, 培育发展新动能。创新驱动的实质是人才驱动。习近平总书记在2021年中央人才工作会议上明确指出“要深入实施新时代人才强国战略, 全方位培养、引进和用好人才, 加快建设世界重要人才中心和创新高地”。事实上, 中共十八大以来我国政府就顺应经济全球化趋势和国际人才流动规律, 实行更加积极与开放的人才政策, 海外人才回流进入快车道, 我国人才国际竞争力明显提升。截至2019年底, 海外留学回国人数达到423.17万人, 占留学人员总数的86.28%, “到中国去”“回祖国去”成为海外高端人才的新追求。海归人才在突破关键技术、引导新兴产业、带动新兴学科等方面发挥了独特的作用。

高管是企业创新决策的核心主体。不少学者对我国转型期海归高管如何影响企业创新予以了特别关注(罗思平和于永达, 2012; 刘凤朝等, 2017)。这些文献从人力资本、技术外溢和社会网络等多个角度考察了海归高管对企业创新的影响, 发现海归高管促进本土企业创新的主要原因在于他们吸收了国外先进知识和技术, 习得了发达国家商业知识和管理经验, 构建了海外社会网络。从文化角度看, 海外经历是高管对海外文化的“接触、适应和融合”过程, 因而不可避免地影响到高管个体认知和决策行为。跨文化理论认为, 西方文化与中国文化存在显著差

收稿日期: 2021-09-11

基金项目: 国家自然科学基金项目“地区腐败、政治迎合与企业资本投资取向: 理论逻辑与实证检验”(71802169); 国家自然科学基金项目“儒家文化、隐性规范与企业创新: 基于认知烙印与伦理约束双重视角的研究”(71972017)。

作者简介: 淦未宇(1980—), 女, 四川攀枝花人, 西南政法大学商学院教授、管理学博士(通讯作者);

刘曼(1996—), 女, 四川达州人, 西南政法大学商学院硕士研究生。

异,不同文化情境下人们的思维、认知和行为明显不同。比如,西方个体主义文化强调创新与冒险,注重个体独特性、批判精神和创造力;中国集体主义文化则强调集体规则的遵守和服从,重视人际和谐而规避“冒尖”和特立独行。文化差异导致个体创新意愿和能力不同。与本土高管相比,海归高管的价值认知系统植入了更多个体主义文化因素,因而可能表现出更强的创新意愿和能力。遗憾的是,目前尚未有研究从文化视角探讨高管团队海外背景对企业创新行为的影响。同时,已有研究侧重结合产权特征考察海归高管创新效应的异质性,但缺乏海归高管对企业创新发生作用所依赖企业情境的深入分析。

基于此,本研究立足于文化视角,从高管团队维度出发深入剖析海归高管对企业创新的作用机理,并引入企业冗余资源和股权激励考察组织情境特征对海归高管与创新之间关系的影响。利用中国A股上市公司2011-2017年度的11128条观测数据,本文实证发现,海归高管对企业创新投入强度和发明专利申请都具有显著的促进作用。同时,海归高管对企业创新的积极作用受到财务资源冗余和高管持股比例的正向调节。作用机制检验则表明,海归高管主要通过提升高管团队风险偏好和自信水平两条路径促进企业创新,为文化趋同假说提供了支持性经验证据。本研究还发现,高管海外工作经历比留学经历更能推动企业创新投入,而创新投入则在海归高管与企业专利申请之间发挥部分中介作用。

研究可能存在以下几方面贡献:第一,本文将组织情境纳入分析框架,考察企业财务冗余、股权激励对海归高管创新效应的影响,并尝试检验高管团队风险特质和自信度在海归高管与企业创新关系中的中介效应,从而更深刻地揭示了海归高管促进企业创新的内在逻辑和作用边界。第二,区别于既有文献侧重从人力资本和社会网络视角考察海归高管对企业创新的作用,本文基于文化趋同视角理解高管海外经历对本土企业创新的积极作用,深化了对企业创新决策赖以依存的文化力量的理解,也拓展了高管早期经历主题的研究文献。第三,在实践层面,本文研究结论也为合理评估公派留学、高端引智计划等国家宏观政策实际效果以及海归回流的经济影响提供了微观企业层面的经验证据。

本文的结构安排如下:第二部分为文献综述与研究假设;第三部分为研究设计;第四部分为实证检验;第五部分为稳健性检验;第六部分为机制检验;第七部分为拓展性研究;第八部分为研究结论和讨论。

二、文献综述与研究假设

(一)文献回顾

1.海归与创新。高阶理论认为,高层管理者的特质和背景能够部分预测组织战略选择和绩效水平。由于人的理性有限,每个决策者都将自己的“天性”带入决策层面。天性反映了决策者的价值观、偏好以及认知、思维和行为模式的结果。经理层对于当前局势的认识及看法与其认知或价值观相结合,最终为战略抉择奠定基础。而高管既往职业或学习经历、经验会内化为认知和情感的一部分,并在后期进入新组织进行决策的过程中得以反映出来。

高管海外经历对企业创新影响的研究集中在以下几方面。首先,个体层面,既往学者主要从海归创业视角展开。这类研究关注海归人员回国后,作为创业者对企业创新以及整个行业创新水平的影响,主要表现为技术溢出和技术转移、人力资本和社会网络优势的正向效应(Filatov等,2011;罗思平和于永达,2012)。其次,部分研究从高管团队海外特征出发,关注海外累积的人力资本、社会网络,考察海归高管对企业创新的影响,也得出了积极的结论(杨林等,2018)。最后,个别文献从文化冲突视角实证了海归CEO或董事长会加剧国内企业薪酬差

距,而海外经历和薪酬差距的交互作用间接对企业创新产生负面影响(柳光强和孔高文,2018)。

从研究视角上来看,以上学者对高管团队海外背景的探索遵循个体海归创业者的研究思路,从人力资本、社会网络、技术溢出视角考察海归高管团队作为发达国家先进经验的转移载体对企业创新的作用。然而,海外经历实际也是高管不断适应和吸收国外文化的过程。西方个体主义文化与中国集体主义文化分属于两个不同的文明体系,两种文化下人们的行为、思维、价值观大相径庭。接受两种文化熏陶的海归高管与纯粹接受中国集体主义文化影响的本土高管面对创新时的思维、行为、价值观上的差异,可能是导致两者创新决策偏好差异的主要原因,而这其中的文化因素往往容易被忽视。

从研究结论来看,既往研究关于高管海外特征对企业创新的影响究竟是积极的还是消极的存在争议,但不难发现,以高管团队整体为研究对象的文献得出了基本一致的结论:海归高管促进了企业创新。虽然个别文献间接讨论了CEO海外背景对企业创新的负面影响,但从实际层面来讲,首席执行官是与团队成员共同分担任务,同时共享权利,因而研究高管团队对创新战略的影响更为适宜。基于现有文献的局限,本文尝试探索海归高管文化因素对本土企业创新的影响,为理解文化与企业决策以及海归创新效应相关文献提供新的视角和更充盈的证据。

2.文化与创新。人的心理和行为不能脱离社会文化背景而产生,存在于不同文化中的个体都必须适应其所生活社会的文化环境,同时表现出与该文化标准相适应的心理与行为(黄希庭和尹天子,2012)。社会文化根植于人的思维与决策活动之中,因而影响经济活动的各方面(赵龙凯等,2016)。Hofstede(1980)以跨国企业数据抽象出国家文化的5个维度,包括个体—集体主义、不确定性规避、权力距离、男性/女性化和长期/短期价值导向。

个体—集体主义文化与创新。根据Hofstede的定义,个体主义文化强调个体与群体的分离度大、依赖性小,社会组织相对松散,集体主义文化则相反。自我决定价值观是个体主义文化的核心,该文化中个体表现出注重与众不同、自主、独立和自发性。集体主义文化则强调传统性、安全感与规则的遵守,该文化中个体表现出服从、一致性和互依性。既往学者探讨了创造力的文化情境,指出个体主义价值观发展出了较强创造性个体(张鹏程等,2011)。Shalley等(2004)认为个体主义者具有独立思考和判断能力,因而具有更多的创造潜质。研究也表明,自我决定观与创造力显著正相关,独特性、自主性等是重要的创新人格特质(Kasof等,2007)。此外,自恋被认为是一种个人主义文化比较典型的相关人格特质,该特质的人通常拥有过高的自信,较强的变革自信和斗志,倾向于实施冒险、超前的创新行为以获得他人的关注与掌声(吴建祖和龚敏,2018)。Hirshleifer等(2012)研究表明,过度自信的CEO会从事更多的创新活动。易靖韬等(2015)研究也发现,高管过度自信会促进企业加大创新项目投入和产出,提升企业创新绩效。

与集体主义文化高度相关的特质则抑制了创造性。集体主义强调服从、与他人保持一致和互相依赖,这些特征会抑制个体自我表达,且注重传统、安全感及服从性则抑制了个人创造力(Brewer和Chen,2007)。Ng(2001)指出亚洲文化背景下集体主义被更多地强调,其严密的社会组织和对社会秩序与人际和谐的看重,等级观念和爱面子的文化特征,决定了父母对孩子采取的教养方式与西方社会不同。亚洲父母在教养孩子的过程中强调孩子对群体的依赖和对人际冲突回避的重要性。而西方父母在孩子社会化的引导过程中则强调孩子作为个体的独立性和对人际冲突的乐观态度。由此,亚洲集体主义文化的教养方式磨灭了创造力,西方教育方式则有利于创新。更有学者直接认为中国儒学教育风格对创造力具有严重的抑制作用(Ng,2001;Kim,2007)。

不确定性规避文化与创新。同一文化中个体不确定性风险感知具有趋同性,不同文化中个体风险感知趋异(汪新建等,2017)。不确定性容忍反映出社会的文化宽松,社会规范选择的渠道多样性,对偏离的不合规行为和错误具有较高容忍性,表现为对创新与变革的开放态度(Gelfand等,2006)。Li等(2013)发现个人主义文化强的国家,企业风险承担水平更高,不确定性规避程度高的文化中,企业经营更稳健。赵龙凯等(2016)发现,诸如美国的典型个人主义国家的向上向下盈余管理显著,且向上管理幅度较大。不确定性规避强的国家(如日本),盈余管理的可能性降低,且更倾向于向下盈余管理。这表明个体主义文化中企业持更积极的经营态度和较高的风险容忍度,而集体主义国家(如印度尼西亚和日本)风险规避程度较高。金智等(2017)表明,中国儒家文化的等级观念抑制了信息交流,降低了公司决策的风险容忍。儒家文化强调集体主义、和谐主义与风险规避主义,使该文化中的公司在机制设计上表现出规避风险项目。而经过实证的研究表明,风险容忍与创新正相关,风险规避与创新负相关(Ederer和Manso,2013;胡国柳等,2019)。

权力距离文化与创新。权力距离代表了人们对制度权力分配不均衡的接受程度(Hofstede,1985)。个体主义强调人人平等与个体权力,对应低权力距离。集体主义文化强调等级、秩序与权威的重要性,少有批判的言论(Bochner和Hesketh,1994),对应高权力距离。一般认为,权力距离越高,平等交流的机会越少,信息流通受阻,这将削弱知识交换产生创新思维的可能。而低权力距离文化为个体间的交流与自由表达提供了宽松的氛围,更有利于异质思想交互碰撞出创新点子。

(二)理论假设

1.海归高管与企业创新。海外留学或工作是一个接触、学习与适应当地文化的过程,这个过程又被称为文化融合。文化融合过程也是留学或工作于海外的中国本土人员受当地主流文化的影响不断增强,受中国文化影响不断削弱的过程。Hofstede(1980)对世界53个地区进行调查表明,中国香港和台湾的集体主义程度都很高,因而中国被视为典型的集体主义国家。由此可见,海归高管通过海外工作或学习经历接受西方个体主义文化熏陶,其个体主义文化倾向增强,同时原有集体主义倾向会被削弱。

趋同理论认为,亲缘关系较远的不同生物由于适应相同或相似环境要求而发展出近似的行为方式或功能。该理论来源于生物学领域,并被扩展到社会研究领域,在此可以帮助理解海归人员价值观与行为模式的构建过程。具体而言,基于趋同理论的思想,海归高管长期身处西方个人主义文化环境中,价值观、行为方式和认知模式在适应环境过程中将表现出与西方文化的一致性,在本研究中我们称其为文化趋同。这种文化趋同性使海归高管的创新思维、行为或态度类似于西方文化体系中的个体,即表现出更多个体创造性思维方式、创新力、高风险容忍与低权力距离认知等有利于创新的特征,而区别于中国本土高管受集体主义文化影响对创新表现出更加保守甚至抑制的行为特征。

创新活动的两个重要特征是收入不确定性和投资长期性,这决定了创新研发项目是一种高风险活动。是否进行研发项目投资是企业高管最基本的一项投资决策权(Baker和Mueller,2002)。尽管研发投入最终成功带来的回报比一般投资活动价值更高,但由于研发活动的高风险特质和管理者的风险规避意识,高管一般不会轻易进行创新投入。即使是在初期进行了研发投入,由于创新的长期投入特性,很难有高管坚持下来。因此高管的创新意愿和风险承担对创新的影响不可忽视。海归高管可能通过以下两条文化路径影响本土创新性:一方面,与本土高

管相比,受西方文化影响的海归高管表现出更多个体主义倾向和较高风险或不确定性容忍,进而影响企业创新。具体而言,首先,在团队决策过程中,海归高管拥有个体主义文化思维方式——较强自信、自我表达意识、创造性思维、批判意识等,使其在与其他高管交流过程中更愿意和敢于提出创新性提议。其次,受个体主义文化影响的海归高管更敢于将风险性创新活动纳入企业决策范围(这些创新活动虽具有较高价值,但本土高管出于风险规避可能避而不谈),增加创新活动被高管团队讨论的机会。最后,在决策与日常沟通中,海归高管能够对其他高管创新错误容忍、风险承担行为产生潜移默化的正面示范,形成海归高管容错和风险承担的扩散效应,有利于提升高管团队整体风险承担的水平,驱动创新决策。另一方面,文化多样化是群体发挥创造性的重要因素(潘越等,2017)。本土高管与海归高管不同文化的交流碰撞,有助于打破思维定式和认知盲点,形成新思想。换句话说,海归高管与本土高管对同一事物的理解和对同一问题的思考方式或切入点不同,在针对同一问题的交流中可能提出超出对方惯性认知范围的观点,进而相互启发,推动创新决策。由此我们提出以下假设:

H1: 海归高管能够促进企业创新。

2. 企业冗余资源的调节。根据资源基础理论,企业决策和行为效率受企业资源和资源配置能力制约。当企业缺乏可自由支配资源,管理者更加聚焦短期财务绩效而忽略新项目。组织冗余资源是超出企业日常运营所需的能力,为企业尝试存在潜在风险但带来潜在回报的组织变革提供缓冲(Greve, 2003)。Gruber (2010)研究发现,组织资源冗余程度高,将有利于企业尝试更多不确定性事件,为组织在更大范围内寻找解决问题的途径和抓住机会提供支持。组织资源冗余抵御外部风险的特性,会使管理者做出风险战略选择,如创新战略(Nohria和Gulati, 1996)。相反,当冗余资源匮乏时,管理者会采取保守战略(Audia和Greve, 2006)。

财务冗余是企业既定营运水平下,超出公司所需一般资源量的财务资源累积的结果。财务冗余是流动的,能在不同企业目标下进行灵活配置,通过转换成企业具体战略所需的基础设施、技术、人力资本等支持组织变革活动(Bentley和Kehoe, 2020; 李晓翔和刘春林, 2010)。因此,财务冗余能够为企业创新提供试错资本,对企业创新有正向影响(杨卓尔等, 2014)。Bradley等(2011)发现,当组织面临的融资途径有限时,财务冗余可以为企业提供经济缓冲。相对于发达经济体,中国资本、金融市场的有待进一步完善使得上市公司,尤其是中小企业面临规模歧视和融资限制。在企业融资受限的情况下,财务冗余可能为企业提供资源储备,不仅为创新投资提供财力支持,同时其缓冲功能也能够缓和高管的风险感知。基于国内数据的实证研究也发现,灵活性和流动性高的冗余资源能够显著促进企业研发投入(解维敏和魏化倩, 2016)。因此,本文将企业财务冗余纳入研究,考察企业不同资源情境下,海归高管对创新的作用是否存在差异。

在激烈竞争环境中,资源丰富的企业有更多缓冲激烈竞争的手段,可以通过技术研发等获得竞争优势(Cheng和Kesner, 1997)。当企业财务冗余资源充足,海归高管对不确定性高的创新项目投资将更加有底气。具体而言,尽管海归高管创新能力和积极性比本土高管高,但仍会因企业资源匮乏而忽略创新项目。企业拥有丰富的财务冗余,一是能在创新决策时期为海归高管进行创新项目选择提供宽松的资源条件,缓解资源短缺顾虑。二是在创新项目的推进过程中,财务冗余能迅速兑换成创新所需的资源,一定程度上规避资金链出现问题所造成的风险。尤其在企业获取外部资源受限的情况下,丰富的财务冗余资源可以为企业开发新产品战略提供支持(Hambrick和Snow, 1997)。三是财务冗余这种在创新过程中提供后备性资源支持的特性缓和了高管对创新风险的敏感性。由此,我们提出以下假设:

H2: 海归高管对企业创新的促进作用受企业财务冗余的正向调节。

3. 管理层持股的调节。企业所有者通过给予管理者激励性奖励来缓解代理问题,同时采取激励措施让管理者更愿意实施风险项目(Coles等, 2006)。由于中国集体主义文化中高管风险规避倾向较高,管理者更不愿承担创新风险,因而对经营者实施股权激励能够调动开发、创新的积极性。基于中国上市公司数据,有研究发现,高管是否持股是影响企业研发支出的关键因素,实施股权激励计划有利于提升企业创新投入和产出(田轩和孟清扬, 2018)。Manso(2011)认为激励创新的合约须满足短期容忍创新失败风险和长期内给予激励对象丰富的报酬两个特点。而股权激励能使高管有更强的风险承担动机,通过创新投入取得长期内较高的股价回报率(Armstrong和Vashishtha, 2012)。王栋和吴德胜(2016)也发现,高管股权激励与企业风险承担显著正相关。因此,有必要理清海归高管在股权激励不同企业的创新行为可能存在的差异。

具体而言,高管团队中,本土高管持股能缓解风险规避倾向,提升创新风险承担意愿,与海归高管创新倾向保持协同,使得高管团队在创新决策上更容易达成一致。海归高管持股将进一步激发海归高管风险承担和创新动机,提升高管层整体风险导向,推进创新决策实现。因此,高管持股比例越高越有利于高管团队关注企业创新项目。然而,亦有研究表明高管持股可能对创新产生负面影响。管理层薪酬与股价相联系也可能导致高管高度关注短期股价涨跌和业绩,从而避免创新项目带来的股价波动过大,威胁自己当前的薪酬回报(Coles等, 2006)。管理层对未来证券市场发展持不乐观态度时,持股激励在短期内可能失效。由此,我们提出以下对立研究假设:

H3a: 海归高管对企业创新的促进作用受高管持股的正向调节。

H3b: 海归高管对企业创新的促进作用受高管持股的负向调节。

三、研究设计

(一) 数据来源

为研究海归高管对企业创新的影响,本文采用中国沪深A股非金融保险上市公司2011-2017年非平衡面板数据。数据来源于国泰安(CSMAR)上市公司数据库和国家知识产权局专利数据库,高管背景和研发、专利等信息经手工筛选汇总获得。数据处理如下:(1)剔除信息存在缺失的样本;(2)剔除资产负债率大于1的样本;(3)剔除上市公司股票处于ST、*ST等异常交易状态的观测值,共获得2590家上市公司11128个观测值。由于可能存在截面相关问题,本文对标准误进行了公司层面的聚类调整。为排除异常值的影响,按照1%的比例对连续变量进行缩尾处理。

(二) 变量定义

1. 海归高管。本文海归高管指具有海外经历的高管团队(包括董监高成员),海外经历包括高管在海外留学和工作经历。采用两种方式衡量海归高管:(1)企业是否聘任了海归高管($Oversea_1$);(2)海归高管在高管团队中所占比例($Oversea_2$)。

2. 企业创新。借鉴以往研究(李常青等, 2018),根据研究假说,本文更多强调海归高管受海外文化熏陶对高管创新倾向性的影响,因而采用企业研发投入强度进行刻画。

3. 财务冗余。参考相关研究(连燕玲等, 2019),采用两种方式度量财务冗余($Slack$):未沉淀冗余($Slack_1$: 流动资产/流动负债)和现金比率($Slack_2$: 货币资金/流动负债)。

4. 管理层持股比例($Smsr$),管理层持股数与总股数的比值。

5.控制变量。所有模型均运用时间固定效应和行业固定效应,以避免影响抽样企业更广泛的环境变化和行业差异。参考相关文献(李常青等,2018)的做法,我们对公司经营特征、公司治理特征等进行了控制:企业规模(*Size*),企业年龄(*Age*),资产负债水平(*Lev*),盈利能力(*Roa*),现金流量(*Cf*),运营效率(*Laz*),企业绩效(*Tobinq*),产权性质(*Soe*),企业是否属于中国东部地区(*Eastarea*)。具体定义见表1。

表1 变量名称及定义

	变量名称	变量标识	变量定义
被解释变量	企业创新	<i>R&D</i>	企业研发投入与营业收入的比值
解释变量	海归高管	<i>Oversea₁</i>	企业存在海归高管,取值为1,否则为0
	海归高管比例	<i>Oversea₂</i>	海归高管在所有高管中所占比例
调节变量	未沉淀冗余	<i>Slack₁</i>	流动资产/流动负债
	现金比率	<i>Slack₂</i>	货币资金/流动负债
	高管持股比例	<i>Smsr</i>	管理层持股数/总股数
控制变量	企业规模	<i>Size</i>	总资产取自然对数
	企业年龄	<i>Age</i>	企业成立年数
	资产负债率	<i>Lev</i>	总负债与总资产的比值
	盈利能力	<i>Roa</i>	净利润与总资产的比值
	现金流量	<i>Cf</i>	当期营业现金流量净额与总资产的比值
	营运效率	<i>Laz</i>	流动资产与总资产的比值
	企业绩效	<i>Tobinq</i>	(年末市值+总负债)/总资产
	产权性质	<i>Soe</i>	实际控制人持股性质,若为国有则取值为1,否则值为0
	东部地区	<i>Eastarea</i>	企业属于东部地区取值为1,否则值为0
行业	<i>Ind</i>	数据涉及17个行业,共设置16个行业虚拟变量	

(三) 计量模型

本文构建如下模型对假设H1进行检验:

$$R\&D_{it} = \beta_0 + \beta_1 Oversea_{it} + \beta_2 Controls_{it} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

构建模型(2)、(3)对假设H2、H3a、H3b进行检验:

$$R\&D_{it} = \beta_0 + \beta_1 Oversea_{it} + \beta_2 Slack_{it} + \beta_3 Oversea_{it} \times Slack_{it} + \beta_4 Controls_{it} + \varepsilon_{it} \quad (2)$$

$$R\&D_{it} = \beta_0 + \beta_1 Oversea_{it} + \beta_2 Smsr_{it} + \beta_3 Oversea_{it} \times Slack_{it} + \beta_4 Controls_{it} + \varepsilon_{it} \quad (3)$$

四、实证检验

(一) 描述性统计

表2对回归变量进行了描述性统计。样本公司的R&D投入均值为0.043,标准差0.041,表明样本公司整体研发投入水平不高,研发投入约占营业收入的4.3%,不同企业间研发投入水平差异显著。R&D中位数为0.035,明显小于均值,表明研发投入呈左偏态分布。海归高管变量 $Oversea_1$ 和 $Oversea_2$ 的均值分别为0.624、0.070,这表明有62.4%的企业聘用了海归高管,且样本企业中海归高管所占比例平均保持在7%左右。这说明,尽管近年海归人才回流,企业普遍接纳海归高管,但上市公司中海归高管比例依然比较低。此外,海归高管比例($Oversea_2$)中位数为0.053,远小于均值0.070,且最大值为0.375,说明存在部分海归高管比例较高的企业;加之标准差为0.081,表明不同企业海归高管比例差异显著。其他控制变量和调节变量表明,样本中有31.7%的企业属于国有企业,公司平均年龄在15.421,高管持股比例均值为0.139,说明样本企业

表2 变量描述统计

变量	样本量	均值	标准差	最小值	最大值	中位数	四份位差
<i>R&D</i>	11 128	0.043	0.041	0	0.240	0.035	0.034
<i>Oversea₁</i>	11 128	0.624	0.484	0	1	1	1
<i>Oversea₂</i>	11 128	0.070	0.081	0	0.375	0.053	0.111
<i>Slack₁</i>	11 128	3.032	4.440	0.094	144	1.852	2.001
<i>Slack₂</i>	11 128	1.298	3.188	0.004	129.310	0.499	0.901
<i>Smsr</i>	11 128	0.139	0.197	0	0.879	0.006	0.262
<i>Size</i>	11 128	21.976	1.228	19.957	25.940	21.779	1.565
<i>Age</i>	11 128	15.421	5.277	4.000	29.000	15	7
<i>Lev</i>	11 128	0.387	0.201	0.046	0.854	0.371	0.314
<i>Roa</i>	11 128	0.044	0.048	-0.134	0.186	0.041	0.053
<i>Cf</i>	11 128	0.044	0.064	-0.134	0.221	0.042	0.077
<i>Laz</i>	11 128	1.267	0.823	0.195	4.694	1.068	0.889
<i>Tobinq</i>	11 128	0.390	0.200	0.050	0.855	0.374	0.313
<i>Soe</i>	11 128	0.317	0.465	0	1	0	0

整体持股水平较高。此外,财务冗余均值为3.032、1.298,表明样本企业整体存在财务冗余,但冗余水平并不高,加之标准差相对较大,说明不同企业之间冗余水平差异明显。

(二) 海归高管对企业创新的影响

表3报告了基于计量模型(1)对假设H1的检验结果,具体估计了海归高管对创新是否存在积极影响。表3中,列(1)、列(2)为未加入个体固定效应的估计结果。列(1)中,我们发现*Oversea₁*的回归系数为0.003,在1%水平上显著,说明雇佣海归高管的企业研发投入水平更高,即相较于不受海外文化影响的本土高管团队,雇佣海归高管的企业由于高管团队植入了个体

表3 海归高管与R&D投入

变量	模型			
	OLS	OLS	FE	FE
	R&D	R&D	R&D	R&D
	(1)	(2)	(3)	(4)
<i>Oversea₁</i>	0.003*** (3.37)		0.002** (2.50)	
<i>Oversea₂</i>		0.031*** (4.20)		0.015** (2.06)
<i>_cons</i>	0.018 (1.34)	0.024* (1.72)	0.138*** (3.05)	0.139*** (3.05)
<i>Controls</i>	控制	控制	控制	控制
<i>R²</i>	0.416	0.418	0.102	0.102
<i>F</i>	54.00	53.50	9.63	9.71
<i>N</i>	11 128	11 128	11 128	11 128
<i>Sample</i>	2 590	2 590	2 590	2 590
<i>Hausman</i> 检验			520.98 P<0.000	516.14 P<0.000

注:回归中控制了行业和年度效应;***、**、*分别表示对应系数在1%、5%、10%的显著水平上显著。括号内为t值,报告结果t值均经过公司层面聚类稳健标准误修正。下同。

主义文化因素,因而在创新研发上有更高的积极性和投入水平。列(2)中, $Oversea_2$ 对R&D的回归系数为0.031,显著性水平为1%,说明海归高管占比越高,高管团队创新决策受西方个体主义文化影响越强烈,企业创新投入水平也更高。从经济意义上分析,相较于不聘用海归高管的企业,聘用海归高管的企业研发投入显著高约7%(0.003/0.043)。海归高管比例每增加1%,企业研发投入显著增加约72%(0.031/0.043)。列(3)、列(4)加入了个体固定效应并通过Hausman检验后,海归高管的估计值分别为0.002和0.015,且在5%水平上显著。也即,加入个体固定效应后聘用海归高管的企业比不聘用海归高管的企业创新投入多约5%,海归高管比例每上升1个百分点,会带来企业创新投入34.9%的增长。上述结果表明,海归高管显著促进了企业创新,假设H1得到支持。

(三) 财务冗余和高管持股的调节作用

表4中列(1)至列(6)为未加入个体固定效应的估计结果,列(1)至列(4)为财务冗余的调节作用估计结果,结果表明财务冗余并未对海归高管与创新关系产生预期的正调节作用。那是否意味着财务冗余并不影响海归高管和创新的关系呢?在此基础上我们进一步考虑个体差异的影响,列(7)至列(10)为列(1)至列(4)对应加入个体效应并通过Hausman检验后的估计结果。结果表明,企业财务冗余 $Slack_1$ 与海归高管交乘项 $Slack_1 \times Oversea_1$ 、 $Slack_1 \times Oversea_2$ 的估计值为0.001和0.003,且各自在5%和10%水平上显著, $Slack_2$ 与海归高管交乘项 $Slack_2 \times Oversea_1$ 、 $Slack_2 \times Oversea_2$ 的估计值为0.001和0.004,且在5%水平上显著。这表明,当企业拥有较多可再配置性高的财务冗余时,海归高管对企业研发投入的正向作用更明显,假设H2得到支持。

表4列(5)、列(6)展示了基于计量模型(3)对假设H3的检验结果。可以看出,高管持股比例($Smsr$)与海归高管的交乘项系数为0.009和0.066,且在10%水平上显著。列(11)、列(12)在列(5)、列(6)基础上加入了个体固定效应,高管持股比例与海归高管比例($Oversea_2$)交乘项系数为0.075,且在5%水平上显著,而高管持股比例与聘用海归高管虚拟变量($Oversea_1$)的交乘项估计值为0.006,不显著。这表明,只有当企业海归高管比例达到一定水平时,即海归高管在团队中影响较大时,高管持股比例对海归高管和企业创新关系的作用才能产生增强效应。这也说明,高管持股对海归高管的创新激励可能比本土高管更有效,因为在海归高管占比较小的企业,本土高管占比较大,但高管持股对创新的激励并不显著。结论整体验证了假设H3a。

五、稳健性检验

本文采用以下方法进行内生性和稳健性测验后结论依然成立(限于篇幅,不再报告^①)。(1)工具变量法,借鉴柳光强和孔高文(2018)的研究,选取截至1920年基督教传教士在我国各地创办的西式大学数量作为工具变量。(2)采用倾向得分匹配法,解决可能存在的“样本自选择”问题。(3)替换被解释变量和调节变量。(4)添加高管团队特征控制变量,包括高管团队女性比例、平均年龄和学历。(5)排除竞争性解释,雇佣海归高管的公司多数可能处于高技术产业,或者正处于成长期,对技术创新具有较强依赖性,本就需要锐意进取、增加创新投入,而非本文所构架的理论路径。本文按照高技术行业样本与非高技术行业样本分组后重新回归,同时借鉴Dickinson(2011)的做法,以现金流的组合将企业所处生命周期划分为成长期、成熟期和衰退期,进行分组检验。

^①对于省略的实证结果,有需要的读者可向作者索要。

表 4 财务冗余和高管持股的调节作用

变量	模型											
	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	FE	FE	FE	FE	FE	FE
	R&D											
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
<i>Oversea₁</i>	0.004*** (3.54)		0.004*** (3.53)		0.003*** (3.08)		0.002*** (2.63)		0.002** (2.59)		0.002** (2.40)	
<i>Oversea₂</i>		0.032*** (4.28)		0.031*** (4.17)		0.031*** (3.93)		0.014** (2.01)		0.014* (1.96)		0.012* (1.76)
<i>Slack₁</i>	0.001 (1.15)	0.000 (1.48)					-0.001* (-1.73)	-0.000 (-0.25)				
<i>Slack₂</i>			0.001 (1.51)	0.001*** (2.57)					-0.001 (-1.38)	0.000 (-0.01)		
<i>Smsr</i>					-0.004 (-1.16)	0.001 (0.27)					-0.004 (-0.83)	0.000 (-0.05)
<i>Slack₁ × Oversea₁</i>	-0.001 (-0.27)						0.001** (2.37)					
<i>Slack₁ × Oversea₂</i>		0.0001 (0.05)						0.003* (1.70)				
<i>Slack₂ × Oversea₁</i>			0.0001 (0.46)						0.001** (2.26)			
<i>Slack₂ × Oversea₂</i>				0.002 (0.60)						0.004** (2.04)		
<i>Smsr × Oversea₁</i>					0.009* (1.85)						0.006 (1.41)	
<i>Smsr × Oversea₂</i>						0.066* (1.68)						0.075** (2.20)
<i>_cons</i>	0.019 (1.40)	0.24* (1.78)	0.21 (1.58)	0.026* (1.90)	0.016 (1.03)	0.020 (1.29)	0.140*** (3.15)	0.142*** (3.22)	0.140*** (3.16)	0.143*** (3.24)	0.139*** (3.08)	0.141*** (3.13)
<i>Controls</i>	控制											
<i>R²</i>	0.418	0.420	0.420	0.421	0.418	0.419	0.107	0.104	0.108	0.105	0.102	0.104
<i>F</i>	53.63	53.18	53.75	53.37	50.29	50.16	9.50	9.81	9.33	9.64	9.07	9.18
<i>N</i>	11 128	11 128	11 128	11 128	11 128	11 128	11 128	11 128	11 128	11 128	11 128	11 128
<i>Sample</i>	2590	2590	2590	2590	2590	2590	2590	2590	2590	2590	2590	2590
<i>Hausman 检验</i>							509.93 P<0.000	529.32 P<0.000	516.30 P<0.000	550.10 P<0.000	519.92 P<0.000	518.97 P<0.000

六、作用机制分析

依据前文逻辑, 海归高管存在文化趋同性, 其认知、价值和行为趋近于西方个体主义文化个体, 受西方文化影响的海归高管风险承担水平和自信度是推动企业创新的重要因素。本文采用中介效应模型, 以高管团队风险特质和自信度作为中介变量验证海归高管促进企业创新的内在机制。

(一) 高管团队风险特质的中介效应检验

由于高管的风险偏好会通过财务决策得以反映(张铁铸, 2010), 本文借鉴龚光明和曾照存(2013)的做法采用风险资产占企业资产总额的比值衡量高管团队风险特质($Character_r$), 计算公式如下:

$$Character_r = \frac{\text{风险资产总计}}{\text{资产总计}} = \frac{\text{短期风险资产} + \text{长期风险资产}}{\text{资产总计}}$$

$$= \frac{(\text{交易性金融资产} + \text{应收账款}) + (\text{可供出售金融资产} + \text{持有至到期投资} + \text{投资性房地产})}{\text{资产总计}}$$

本文将高管团队风险特质作为中介变量, 采用三步法的检验结果表明: 海归高管($Oversea_1$ 、 $Oversea_2$)对高管团队风险特质的估计值为0.008和0.046, 且在5%水平上显著, 表明海归高管所在团队相较于非海归高管团队具有更高的风险偏好; 在模型(1)基础上同时加入海归高管($Oversea_1$ 、 $Oversea_2$)与高管团队风险特质($Character_r$)变量, 海归高管对创新的影响系数为0.003、0.030, 且在1%水平上显著为正, 系数有所下降, 但高管团队风险特质($Character_r$)对创新的影响系数显著为正。此外, Sobel检验结果分别为 $Z=3.604$, $p<0.01$; $Z=3.527$, $p<0.01$ 。Bootstrap检验结果的置信区间值均不包含0值。这说明高管团队风险特质在海归高管与企业创新之间起部分中介作用。中介效应成立表明, 海归高管存在文化趋同, 受西方个体主义文化影响的海归高管具有更高风险偏好, 并对本土企业创新产生正效应。限于篇幅, 实证结果未报告。

(二) 高管自信度的中介效应检验

借鉴姜付秀等(2009)的研究, 采用高管薪酬相对比例作为高管过度自信的衡量, 不同的是, 本文考察整体高管团队而非个体管理者的自信特质。根据Hayward和Hambrik(1997)的研究, 个体CEO相对于公司内其他高管的薪酬越高, 说明CEO地位越重要, 也越容易过度自信。并且, 管理者薪酬比例与控制力存在正相关关系(Brown和Sarma, 2007)。从这个视角来看, 高管团队薪酬越高表明该高管团队权利可能越大, 地位越高, 越容易产生过度自信。我们选用高管薪酬占企业总资产比值来表示高管团队整体的自信度($Confidence$), 该值越大说明高管团队越可能存在过度自信或者高管团队越自信。

对高管团队自信度的中介作用采用三步法检验结果表明: 海归高管对高管团队自信度的影响系数为0.0003和0.002, 均在1%水平上显著, 即海归高管所处团队自信水平显著高于非海归高管团队, 海归高管占比越大, 高管团队自信水平越高; 在模型(1)基础上同时加入海归高管和高管自信度变量, 结果显示, 海归高管($Oversea_1$ 、 $Oversea_2$)系数分别为0.002和0.026, 分别在5%和1%水平上显著, 系数均有所下降, 同时高管自信度($Confidence$)的系数均显著为正。Sobel检验结果分别为 $Z=8.197$, $p<0.01$; $Z=8.702$, $p<0.01$ 。Bootstrap检验结果的置信区间值均不包含0值。综上表明, 高管团队自信度在海归高管与企业创新之间存在部分中介效应。这也说明, 海归高管受西方文化影响比本土高管更加自信, 因而创新投入更多。中介效应进一步证明海归高管促进本土企业创新存在文化趋同效应。限于篇幅, 实证结果未报告。

七、拓展性研究

(一) 高管团队海外背景与企业发明专利申请

前文表明, 海归高管在创新投入上表现更为积极。这种创新投入积极性能否带来良好的创新结果, 值得探究。本文采用企业创新性水平最高的发明专利申请数量度量创新效果, 包括绝对数($Iapply$)和绝对数量取自然对数($Lniapply$)两种方式, 分别对应采用负二项回归法和最小二乘回归法检验高管团队海外背景对发明专利的作用效应。检验结果表明, 海归高管显著提升

了创新效果。进一步检验发现,研发投入在高管团队海外背景与企业发明专利之间发挥部分中介作用,与杨林等(2018)的研究保持一致(限于篇幅,不再报告)。

(二)海外背景异质性检验

本文进一步将高管海外背景划分为海外留学经历、海外工作经历、海外留学兼工作经历进行实证检验。回归结果表明,高管海外留学经历和工作经历均对企业创新有显著影响,但海外工作经历对创新的促进作用更加显著。Suest检验结果表明这种差异在统计上显著(限于篇幅,不再报告)。这可能是因为海外工作场所给海归高管提供了更具实践性的海外文化接收与表达的现实场景。具体来讲,高管在海外工作的过程中会接触或者亲身领略当地的工作氛围,甚至要时刻参与到这种工作氛围之中以开展工作,而回国之后,这种海外工作中培养的思维与行为,更可能在对应的国内工作环境中被海归高管复刻。而相较于海外工作经历,海外留学经历的高管则相对缺乏海外文化表达的工作场景,因而海外文化的影响相较更弱。简言之,对于拥有海外工作经历的高管而言,海外工作与当前国内工作形成的场景对应可能是导致其海外文化对本土企业创新促进效应更强的原因。

此外,兼具海外留学和工作经历的高管对创新的促进作用最明显。这可能是由于同时具有海外留学和工作经历的高管从学校和工作多个场所接受了西方文化的熏陶,其海外生活的时间也相对更长,海外文化烙印更深刻,因而对本土企业创新影响更大,也从侧面支持了文化趋同假说。

八、结论与讨论

(一)主要结论

海外人员大规模“归国潮”引起了各地方政府的强烈关注以及学术界的兴趣,相关研究分别从技术转移、人力资本和社会网络角度考察董事或CEO个人或高管团队海外经历对企业创新的影响效应。本研究将视角聚焦于高管团队,从文化角度剖析高管团队海外背景对企业创新的影响机制,主要得到以下结论:第一,高管团队中存在海归高管或高管团队中海归高管占比对企业研发投入和发明专利申请量均存在显著积极作用。第二,海归高管对企业创新投入的促进作用受企业财务冗余和管理层持股的正调节。第三,文化趋同视角下,海归高管部分通过提升高管团队风险偏好和自信度促进企业创新。第四,海归高管通过增加企业研发投入提升企业创新能力。第五,不同海外背景的高管均对创新有显著促进作用,但在作用强度上存在差异。具体而言,有海外工作经历的高管比海外留学的高管更能促进企业创新,而兼具两种海外经历的高管则能发挥超出单一海外经历的创新效果。

(二)研究意义

本研究从文化视角提供了高管团队海外背景对于企业创新影响的经验证据,同时考察了企业财务冗余和高管持股的情境边界作用,不仅丰富了企业创新决定因素及其边界研究领域的相关文献,而且凸显了文化因素对企业创新决策的重要性,拓展了微观企业决策研究。研究表明,欲充分实现海归高管的创新促进作用,需要企业内部资源和管理层激励措施的良好配合。实践层面,本文研究结论从微观企业层面为合理评估公派留学、高端引智计划等国家宏观政策效果以及海归回流的实际经济效应提供了证据。本文也为企业高管人才选拔提供了新的思路:文化是影响高管价值观、认知和思维的重要因素,而价值观、认知和思维又是高管决策偏好的决定因素。高管团队里不同文化背景的高管在相互协作的过程中,如何通过文化融合和偏好协调促进团队决策效率,以及如何通过不同文化高管的比例优化和配置实现效益提升,是高管人才选拔过程中需要考虑的问题。

(三) 研究局限与未来研究方向

首先, 本文对于创新的探讨主要聚焦创新投入和发明专利申请, 但创新的内涵丰富, 尤其是当前越来越多学者开始关注的探索式和利用式创新, 因而未来研究可以深入探讨海归高管这种文化影响究竟会不会对企业探索式和利用式创新产生影响, 如果有影响, 是两者兼有还是以其中一种为主。其次, 本文对高管团队海外背景对企业创新的作用边界仅限于企业冗余资源和管理层持股激励, 未来可将情景边界进一步拓展, 如制度环境、行业竞争压力等, 揭示不同制度水平和竞争压力下海归高管对创新的作用。

主要参考文献:

- [1] 龚光明, 曾照存. 公司特有风险、管理者风险特质与企业投资效率——来自中国上市公司的经验数据[J]. 经济与管理研究, 2013, (11).
- [2] 胡国柳, 赵阳, 胡珺. D&O保险、风险容忍与企业自主创新[J]. 管理世界, 2019, (8).
- [3] 黄希庭, 尹天子. 从自尊的文化差异说起[J]. 心理科学, 2012, (1).
- [4] 姜付秀, 张敏, 陆正飞, 等. 管理者过度自信、企业扩张与财务困境[J]. 经济研究, 2009, (1).
- [5] 解维敏, 魏化倩. 市场竞争、组织冗余与企业研发投入[J]. 中国软科学, 2016, (8).
- [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, (11).
- [7] 李常青, 李宇坤, 李茂良. 控股股东股权质押与企业创新投入[J]. 金融研究, 2018, (7).
- [8] 李晓翔, 刘春林. 高流动性冗余资源还是低流动性冗余资源——一项关于组织冗余结构的经验研究[J]. 中国工业经济, 2010, (7).
- [9] 连燕玲, 叶文平, 刘依琳. 行业竞争期望与组织战略背离——基于中国制造业上市公司的经验分析[J]. 管理世界, 2019, (8).
- [10] 刘凤朝, 默佳鑫, 马荣康. 高管团队海外背景对企业创新绩效的影响研究[J]. 管理评论, 2017, (7).
- [11] 柳光强, 孔高文. 高管海外经历是否提升了薪酬差距[J]. 管理世界, 2018, (8).
- [12] 罗思平, 于永达. 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).
- [13] 潘越, 肖金利, 戴亦一. 文化多样性与企业创新: 基于方言视角的研究[J]. 金融研究, 2017, (10).
- [14] 田轩, 孟清扬. 股权激励计划能促进企业创新吗[J]. 南开管理评论, 2018, (3).
- [15] 王栋, 吴德胜. 股权激励与风险承担——来自中国上市公司的证据[J]. 南开管理评论, 2016, (3).
- [16] 汪新建, 张慧娟, 武迪, 等. 文化对个体风险感知的影响: 文化认知理论的解释[J]. 心理科学进展, 2017, (8).
- [17] 吴建祖, 龚敏. 基于注意力基础观的CEO自恋对企业战略变革影响机制研究[J]. 管理学报, 2018, (11).
- [18] 杨林, 段壮钰, 刘娟, 等. 高管团队海外经验、研发投入强度与企业创新绩效[J]. 科研管理, 2018, (6).
- [19] 杨卓尔, 高山行, 江旭. 原始创新的资源基础及其对企业竞争力的影响研究[J]. 管理评论, 2014, (7).
- [20] 易靖韬, 张修平, 王化成. 企业异质性、高管过度自信与企业创新绩效[J]. 南开管理评论, 2015, (6).
- [21] 张鹏程, 刘文兴, 廖建桥. 魅力型领导对员工创造力的影响机制: 仅有心理安全足够吗?[J]. 管理世界, 2011, (10).
- [22] 张铁铸. 管理层风险特质、会计选择与盈余质量研究[J]. 山西财经大学学报, 2010, (9).
- [23] 赵龙凯, 江嘉骏, 余音. 文化、制度与合资企业盈余管理[J]. 金融研究, 2016, (5).
- [24] Armstrong C S, Vashishtha R. Executive stock options, differential risk-taking incentives, and firm value[J]. *Journal of Financial Economics*, 2012, 104(1): 70–88.
- [25] Audia P G, Greve H R. Less likely to fail: Low performance, firm size, and factory expansion in the shipbuilding industry[J]. *Management Science*, 2006, 52(1): 83–94.
- [26] Barker V L, Mueller G C. CEO characteristics and firm R&D spending[J]. *Management Science*, 2002, 48(6): 782–801.
- [27] Bentley F S, Kehoe R R. Give them some slack—They’re trying to change! The benefits of excess cash, excess employees, and increased human capital in the strategic change context[J]. *Academy of Management*

- [Journal](#), 2020, 63(1): 181–204.
- [28] Bochner S, Hesketh B. Power distance, individualism/collectivism, and job-related attitudes in a culturally diverse work group[J]. [Journal of Cross-Cultural Psychology](#), 1994, 25(2): 233–257.
- [29] Bradley S W, Shepherd D A, Wiklund J. The importance of slack for new organizations facing ‘tough’ environments[J]. [Journal of Management Studies](#), 2011, 48(5): 1071–1097.
- [30] Brewer M B, Chen Y R. Where (who) are collectives in collectivism? Toward conceptual clarification of individualism and collectivism[J]. [Psychological Review](#), 2007, 114(1): 133–151.
- [31] Brown R, Sarma N. CEO overconfidence, CEO dominance and corporate acquisitions[J]. [Journal of Economics and Business](#), 2007, 59(5): 358–379.
- [32] Cheng J L C, Kesner I F. Organizational slack and response to environmental shifts: The impact of resource allocation patterns[J]. [Journal of Management](#), 1997, 23(1): 1–18.
- [33] Coles J L, Daniel N D, Naveen L. Managerial incentives and risk-taking[J]. [Journal of Financial Economics](#), 2006, 79(2): 431–468.
- [34] Dickinson V. Cash flow patterns as a proxy for firm life cycle[J]. [The Accounting Review](#), 2011, 86(6): 1969–1994.
- [35] Ederer F, Manso G. Is pay for performance detrimental to innovation?[J]. [Management Science](#), 2013, 59(7): 1496–1513.
- [36] Filatotchev I, Liu X, Lu J, et al. Knowledge spillovers through human mobility across National borders: Evidence from Zhongguancun science park in China[J]. [Research Policy](#), 2011, 40(3): 453–462.
- [37] Gelfand M J, Nishii L H, Raver J L. On the nature and importance of cultural tightness-looseness[J]. [Journal of Applied Psychology](#), 2006, 91(6): 1225–1244.
- [38] Greve H R. A behavioral theory of R&D expenditures and innovations: Evidence from shipbuilding[J]. [Academy of Management Journal](#), 2003, 46(6): 685–702.
- [39] Gruber M. Exploring the origins of organizational paths: Empirical evidence from newly founded firms[J]. [Journal of Management](#), 2010, 36(5): 1143–1167.
- [40] Hambrick D C, Snow C C. A contextual model of strategic decision making in organizations[C]. [Academy of Management Proceedings](#), 1977.
- [41] Hayward M L A, Hambrick D C. Explaining the premiums paid for large acquisitions: Evidence of CEO hubris[J]. [Administrative Science Quarterly](#), 1997, 42(1): 103–127.
- [42] Hofstede G. Culture’s consequences: International differences in work-related values[M]. Newbury Park, CA: Sage, 1980.
- [43] Hofstede G. The interaction between national and organizational value systems[J]. [Journal of Management Studies](#), 1985, 22(4): 347–357.
- [44] Hirshleifer D, Low A, Teoh S H. Are overconfident CEOs better innovators?[J]. [Journal of Finance](#), 2012, 67(4): 1457–1498.
- [45] Kasof J, Chen C, Himsel A, et al. Values and creativity[J]. [Creativity Research Journal](#), 2007, 19(2–3): 105–122.
- [46] Kim K H. Exploring the interactions between Asian culture(Confucianism) and creativity[J]. [Journal of Creative Behavior](#), 2007, 41(1): 28–53.
- [47] Li K, Griffin D, Yue H, et al. How does culture influence corporate risk-taking?[J]. [Journal of Corporate Finance](#), 2013, 23: 1–22.
- [48] Manso G. Motivating innovation[J]. [The Journal of Finance](#), 2011, 66(5): 1823–1860.
- [49] Ng A K. Why Asians are less creative than Westerners[M]. Singapore: Prentice Hall, 2001.
- [50] Nohria N, Gulati R. Is slack good or bad for innovation?[J]. [Academy of Management Journal](#), 1996, 39(5): 1245–1264.
- [51] Shalley C E, Zhou J, Oldman G R. The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here?[J]. [Journal of Management](#), 2004, 30(6): 933–958.

Returnee Executives and Enterprise Innovation: From the Perspective of Cultural Convergence

Gan Weiyu, Liu Man

(*School of Business, Southwest University of Political Science and Law, Chongqing 401120, China*)

Summary: Based on the data of Chinese A-listed companies from 2011 to 2017, taking overseas experience as the agent of the cultural characteristics of executives, this paper explores the impact of the overseas background of the executive team on enterprise innovation from a cultural perspective. The study finds that overseas experience is a process in which executives “contact, adapt and integrate” western individualistic culture. The value cognition system of returnee executives has implanted more individualistic cultural factors, so they may show stronger willingness and ability to innovate. Specifically, the greater the proportion of returnee executives in the team, the higher the intensity of enterprise innovation investment. In addition, this relationship shows differences with different corporate situations. It is found that the rich financial slack in enterprises can not only provide resource support for the innovation decision-making of returnee executives, but also ease the sensitivity of executives to the risk of innovation projects. Management equity incentive can not only relieve the risk aversion of local executives and make it easier to form a synergistic effect with the innovation of returnee executives, but also further stimulate the risk-taking level of the whole TMT and promote innovation. Empirical test results show that, the more reconfigurable financial slack resources the enterprise has, and the higher the shareholding ratio of executives is, the more returnee executives can promote enterprise innovation. The mediating effect test shows that returnee executives promote innovation by improving the risk characteristics and self-confidence of the executive team. Further research finds that returnee executives increase enterprise invention patent applications which are partly achieved through increased investment in innovation. Finally, this paper distinguishes the overseas experience of executives. The study finds that overseas work experience can promote enterprise innovation more than overseas study experience. Meanwhile, executives with overseas study and work experience have a significantly stronger impact on enterprise innovation than executives with only a single overseas experience. This shows that the positive impact of executives’ overseas background on innovation may also have the corresponding characteristics of cultural scenes. That is, there is a cultural migration of overseas work scene to domestic work scene. From the perspective of cultural convergence, this paper expands the understanding of the internal logic and function boundary of the innovation decision-making of returnee executives, and also provides empirical evidence at the micro enterprise level for reasonably evaluating the actual effect of national policies such as government-sponsored overseas study and top-level talent introduction programs.

Key words: returnee executives; enterprise innovation; cultural convergence; slack resources; executive shareholding

(责任编辑: 倪建文)