

文化相近对企业创新有益吗？ ——来自董事会文化相近的经验证据

罗 昆，周盈盈

(安徽师范大学 经济管理学院, 安徽 芜湖 241003)

摘 要: 文化相近在深层次上是一种价值观的相近,董事会内部的文化相近性主要是指外籍董事来源国文化与中国文化的相近性。文章基于中国A股上市公司2007-2017年的样本数据,采取董事会深层价值观的权力距离文化相近性来测度董事会文化相近变量,以探究董事会文化相近与企业创新之间的关系。研究结果表明,董事会文化越相近,企业创新水平越低;董事会文化相近主要通过降低信任水平和增加信息不对称的路径抑制企业创新水平。进一步检验发现,由外籍董事担任董事长有助于弱化董事会文化相近对企业创新的负向影响;与东部地区的上市公司相比,中西部地区的上市公司董事会文化相近对企业创新的负向影响更大。文章拓展了文化相近性领域的研究范畴,为中国构建适宜的董事会文化提供了经验支持和参考。

关键词: 董事会文化相近; 企业创新; 信任; 信息不对称

中图分类号: F275;F832.51 **文献标识码:** A **文章编号:** 1009-0150(2021)01-0061-14

一、引 言

企业创新是提升企业自身核心竞争力、推动产业结构升级和经济发展转型的重要途径。当经济进入新时期,提升本土企业的自主创新能力、实现经济发展向技术创新驱动转型已成为现阶段我国经济工作的重中之重(江轩宇等, 2017)。党的十九届四中全会明确指出,“要完善科技创新体制机制,加快建设创新型国家,强化国家战略科技力量”。世界创新指数统计结果显示,中国在2018年研发支出已经高达1.965万亿元,占GDP的2.18%,并跻身全球创新指数第17名,新加坡、日本、韩国等与中国地理邻近的国家均位居世界前列。我国长期以来重视外籍高层次人才的引进工作,随着中国“人才强国战略”的实施与不断推进,越来越多的外籍人才进入中国企业董事会内部担任董事职务。据统计,在2007年至2017年间,中国上市公司累计引进了4583名外籍董事,其中来自日本的外籍董事人数占总外籍董事人数的8.38%,在34个外籍董事来源国中高居第二位^①。然而外籍董事的引入并非“一引就灵”。如药明康德引入多名美国籍董事,携手中国本土董事打造了开放创新型的医药帝国;而三盛教育引进韩国董事后并没有实现预期的企业技术创新带来的增长,反而呈逐渐下降趋势。不同的影响效果是否与引入外籍董事来

收稿日期: 2020-04-24

基金项目: 安徽省哲学社会科学规划项目“混合所有制企业董事会文化多样性对企业创新的影响研究”(AHSKF2018D22)。

作者简介: 罗 昆(1982—),男,安徽固镇人,安徽师范大学经济管理学院副教授;

周盈盈(1992—),女,安徽阜阳人,安徽师范大学经济管理学院硕士研究生(通讯作者)。

^①作者根据上市公司财务报表披露的信息,手工整理外籍董事数据后计算得出。

源国的文化因素有关是本文的主要研究内容。

文化是区别不同民族成员的集体心理模式。以价值观念、伦理道德、风俗习惯、意识形态等非正式制度为代表的文化,常常渗透一国或民族的行为系统之中。文化具有层次性,包括表层文化和深层文化,表层文化主要体现在国籍、语言、地域、种族等方面,深层文化主要体现为价值观(Hofstede, 1980)。现有文献主要探究了表层文化相近性带来的影响,且尚未得出一致性结论。有研究认为文化相近性会带来冲突而不利于双方合作(Zhan等, 2015);也有研究认为文化相近性有利于双方的合作(包群等, 2017)。观点不同的原因可能在于未从价值观层次考察文化相近性及其影响(关鑫等, 2019)。从价值观的角度来看,如果两个国家的文化在价值观层面存在相近性,那么这两国的国家文化具有相近性。文化对人们生活的影响是通过抽象而又具体的形式进行的,相同文化背景下的行为决策具有系统的相似性。在相近的文化中,如果当个体的经济决策具有显著的相似性时,那么个体对待风险的偏好是相同的(Ji等, 2001)。虽然已有的文献已证实文化是企业创新的核心要素,但相近的文化对企业创新是否有益,以往的文献并没有明确的答案(Cravens等, 2002)。同时,现有研究虽也发现文化相近性对个体的行为决策具有重要的影响,但未关注其是否会影响集体的决策行为。董事会作为一个集体决策组织,其内部拥有自己独特的文化,当董事会内部的文化相近时,会对企业创新产生怎样的影响?其作用机制如何?对这一问题的解答具有一定的理论与现实意义。

本文的贡献主要体现在以下三方面:第一,丰富了文化与创新的主题研究。现有的相关研究主要聚焦文化多样性、董事会背景特征等因素对企业创新的影响,而对董事会文化相近性的关注较少。本文发现中国上市公司董事会文化越相近,越不利于提升企业创新水平,这一研究结论丰富了文化与创新领域的研究。第二,拓展了文化相近性领域的研究。以往有关文化相近的研究主要集中在语言相近、种族相近和地域相近等表层文化的相近性,很少关注组织内部董事会领域的文化相近性,本研究将其拓展至董事会文化价值观的微观层面,用权力距离文化衡量文化相近性,拓展了文化相近性领域的研究范畴。第三,为企业建立适宜的董事会文化提供决策参考。本文研究发现外籍董事担任董事长有助于弱化董事会文化相近对企业创新的负向影响,这对企业制定外籍董事引进政策、安排合理的职位提供了参考,同时为构建适宜的董事会文化提供了经验支持。余文结构安排如下:第二部分是相关文献综述,第三部分为理论分析与研究假设,第四部分为研究设计,第五部分为实证检验与分析,第六部分为进一步检验及分析,第七部分为本文的研究结论与启示。

二、相关文献综述

(一)文化层次与文化相近性

文化包括国家、地域、种族、宗教、语言、组织等不同层次的内容。研究者们从文化的不同层次对文化相近性展开了相关研究(Hofstede等, 2010)。在区域文化相近性层面,包群等(2017)探究了中国大陆文化与中国港澳台文化的相近性对合资企业稳定性的影响,发现文化相近性不利于合资企业的稳定性,反而因为合作中的冲突而发生破裂;李善民等(2019)从南北方区域文化差异方面考察了文化差异性对CEO并购决策的影响,研究发现,我国南北方的文化差异使得南方人和北方人呈现出不同的性格特征,南方人阴柔委婉,北方人阳刚且崇尚冒险,相对于南方人,激进的北方人并购次数更多。在种族文化相近性层面, Alesina 和Giuliano(2014)认为在家族企业中基于种族的相似性,促使家族企业之间稳固而长久的合作。在语言文化相近性层面,

研究者们发现,语言通过一种隐蔽的方式影响人们的思维(游汝杰和周振鹤,1985;Lazear,1999),地区间的语言差异性越小,文化观念就会越相似(Chen,2013),地区间的贸易量也越大(关鑫等,2019)。在组织文化相近性层面,研究者发现,组织间文化相似性使得合作双方更容易相互了解与沟通,从而增强双方的信任感,并更有利于形成互信互惠的伙伴关系,文化相似性对企业间合作的信任和承诺具有积极的作用(叶飞和徐学军,2009),有利于在供应商与客户之间达成承诺与认同(许晖等,2014)。

(二)文化与创新

自熊彼特于1912年提出企业创新理论以来,关于企业创新理论一直深受国内外学者的关注。Schlegelmilch等(2003)提出文化、资源、人力和进程是影响企业创新的四个因素;Cravens等(2002)认为进程、策略、能力、资源和文化是企业创新的五个因素,并认为文化是核心因素。现有研究考察了宗教文化、信任文化、博彩文化、儒家文化等对企业创新的影响。研究发现,宗教环境越好的地区,企业R&D投资水平越低,然而R&D投资对企业价值的提升作用却更强,这在高科技企业中表现得尤为明显(Huang等,2016);当公司总部位于偏好博彩的地区时,其R&D投资水平更高,专利质量也更好(Adhikari和Agrawal,2016);儒家文化对企业创新具有激励效应,企业受儒家文化影响的程度越强,其专利产出水平也越高(徐细雄和李万利,2019);信任文化也对企业创新具有促进作用(Lin等,2017)。由于文化不仅包括单一的文化,还具有多样性文化,于是学者们的研究对象开始由单一文化转向文化多样性。

有关文化多样性对企业创新的影响主要有两个研究路向:一是在文化多样性变量的衡量上存在差异。有的学者用种族文化多样性、方言多样性(Niebuhr,2010)、民族文化多样性等变量来替代文化多样性(潘越等,2017);也有的学者用国别文化价值观多样性来衡量文化多样性。Hofstede(1980)较早地对文化多样性进行了研究,他基于103个国家的文化将文化多样性划分为四大文化维度,即权力距离文化、个人主义文化与集体主义文化、不确定性规避文化、阳刚气质文化与阴柔气质文化,后期又做了进一步拓展,增加了另外两个文化维度,即长期导向文化、享乐主义文化与自我约束文化。二是实证研究结果上的不一致性(Hofstede,2001;Hofstede等,2010)。文化多样性是把“双刃剑”,基于不同的理论具有不同的影响结果。社会分类理论认为,文化多样性容易造成成员对自己所属的社会群体区分“内群”(我们)和“外群”(他们),不同群体之间容易产生信任危机,带来情感冲突,从而不利于企业创新;而信息处理理论则认为,文化多样性使成员具备了看待问题的不同经验、观点和视角,可以促进团队的信息加工过程,从而有利于企业创新(Bukowski和Bukowski,2018)。

综上,我们不难发现现有研究尚存在一些不足之处:一是现有的研究主要从表层的文化相近性展开了研究,涉及语言、地区、种族等,且研究结果呈现出 inconsistency,有的认为有利于化解冲突和促进合作,也有的认为容易发生冲突且不利于合作。其中可能的原因在于缺乏对文化相近性的深层价值观方面的探讨。二是在文化的组织层面,现有的研究主要从供应链关系的角度探究了供应商与客户之间的文化相近性,涉及组织与组织之间的文化相近性,而忽略了董事会这一组织内部的文化相近性。三是在“文化与创新”主题研究方面,现有研究虽关注了单一文化和文化多样性对企业创新的影响,但尚未将其拓展至董事会,有关董事会文化与企业创新之间关系的话题鲜有涉及。本文在既往研究的基础上,重点关注董事会文化相近与企业创新之间的关系,并对其影响机制和调节机制展开系统研究,以期更全面、更深入地了解中国董事会文化与企业创新之间的关系,为构建适宜的董事会文化、提高公司治理水平提供决策参考。

三、理论分析与研究假设

(一) 董事会文化相近与企业创新

中国的传统文化以儒家文化为代表,儒家文化强调等级秩序与权威主义。儒家文化中的“等级秩序”要求人们“克己复礼为仁”,主张万事必须合乎礼法,要求不合礼的事不看不做,不合礼的话不闻不说,讲求秩序森严,尊卑有别,不得违背礼法,并将有违礼法的新思想、新理论和新行为视为“不仁”(《论语·颜渊》)。儒家文化中“权威主义”则要求人们“畏天命,畏大人,畏圣人之言”(《论语·季氏》)。可见,儒家文化是一种等级森严的“礼法”文化。Hofstede(1980)基于103个国家的文化进行了研究,结果显示,在权力距离文化维度上,中国权力距离文化得分在各国权力距离文化分值中位居高位,属于高权力距离国家。根据Hofstede(2001)文化理论中的权力距离文化观点,权力距离观的关键在于借助权力距离来考察董事会中的权力配置与运行情况。可见,中国的董事会文化是一种典型的高权力距离文化。

既然中国属于高权力距离文化国家,那么中国董事会文化将受权威服从和等级秩序的儒家文化的影响。由于创新是以不同方式对继往权威和等级秩序的挑战,“唯上”是企业创新的障碍,如果一个地区或组织内部的等级观念越强,人们对等级差异性的接受程度就越高,这将降低信息的有效传递,抑制创新效率(蔡洪滨,2013)。Kumar(2014)认为在高权力的组织文化下,由于僵化的机制层级,限制了信息共享和知识传递,从而抑制了企业的创造力和创新水平。在低权力距离组织文化中,员工更强调平均主义(Loi等,2012),董事会成员之间具有平等和共享的权力,他们更相信自己与领导者在地位上是平等的(Loi等,2012),这种组织文化促进了思想交流,有利于企业创新水平的提升(Boone等,2019)。

董事会文化相近性的判断主要看董事会成员是否有外籍董事,如果这些外籍董事的来源国文化与中国文化相近,如韩国、新加坡、日本等,则说明该董事会文化具有相近性。董事会文化相近与文化多样性的共性是,两者都强调董事来源国的多样性;不同之处在于,董事会文化相近性主要考察来源国文化与中国文化的相近性,而不是文化的差异性。文化的多样性会促进高管团队的思维开放,并对决策活动产生影响,使董事会成员从多种角度考虑组织实践、创新方法,可以有效减少董事会思维的单一局面,在活跃思维的同时产生创新的想法,从而有利于企业创新活动(Dahlin等,2005)。具体到中国董事会文化相近性领域,如果中国董事会内部引进与中国文化相近的董事成员,那么董事会文化将在文化的等级秩序和权威主义上呈现相似性,这种相近的董事会文化难以打破董事会思维单一的局限性,不利于不同层级董事会成员之间意见的沟通、思想的交流、创新方法的选择,从而不利于创新思维的产生和企业创新水平的提升。基于以上分析,我们提出如下研究假设:

假设1:董事会文化越相近,越不利于提升企业的创新水平。

(二) 影响机制分析:信任水平和信息不对称

在公司正式制度不完善的情况下,非正式制度对市场经济活动发挥重要的作用。企业内部信任作为非正式制度的重要环节,不仅可以有效降低企业的代理成本,还能够降低环境的不确定性水平,以保证公司内部制度环境的稳定性(雷光勇等,2014)。在较高的信任水平下,人们有较高的合作倾向(张敦力和李四海,2012),签约成本较低(刘凤委,2009),资金借贷较容易(张维迎和柯荣住,2002),有利于国家创新水平的提高(李晓梅,2013)。企业创新的整个过程包括创新思想和创新决策的形成以及具体的执行和反馈,直至创新产出。在整个创新过程中需要信息传递、执行与反馈,企业创新产出的高低与信息流通的顺畅性密切相关,而信息不对称程度

的高低直接影响企业创新产出水平的高低(孟庆斌等, 2019)。

在高权力距离下的董事会文化中, 董事会成员将权力的不平等分配合法化, 将权威视为上级和精英(Kirkman等, 2006)。而来自高权力距离国家的外籍董事, 其遵循的也是这种权威主义。文化上具有相似性但是在国籍背景上存在差异性, 不同国籍背景的董事奉行各自认可的权威, 在董事会内部容易形成不同的“子群体”, 进而产生董事会断裂带。群体断裂带理论认为, 断裂带的存在将引发群体内部冲突(Bezrukova等, 2009), 减少会议的时间和对重点问题的讨论, 并对团体内信息分享、知识交换产生负向影响(Bezrukova等, 1998), 容易产生信息不对称性, 同时还会对团体内的信任产生负向影响(Harrison和Klein, 2007)。包群等(2017)发现, 文化相近性会带来合作冲突, 降低合作的信任水平。因此, 董事会文化越相近, 对权威的遵从差异带来的断裂带就越强, 越容易产生内部冲突, 由此增加信息不对称程度, 降低内部的信任水平。而创新需要在相互信任的基础上进行自由交流, 在信息充分交流的过程中才有可能产生新思维、新思想和新观点; 同样, 只有在信息对称和相互信任的基础上才有助于创新活动的顺利开展, 实现创新决策的科学性以及创新信息的有效传递, 进而提升企业创新产出水平。基于此, 我们提出如下假设:

假设2: 董事会文化相近通过降低企业信任度抑制了企业创新水平。

假设3: 董事会文化相近通过提高企业信息不对称程度抑制了企业创新水平。

四、研究设计

(一) 样本数据与数据来源

本文以2007–2017年中国A股上市公司为样本, 并对数据做了以下处理: (1) 剔除金融保险类上市公司样本; (2) 剔除ST、*ST特殊类型的公司样本; (3) 剔除不能手工整理获取的缺失样本; (4) 对所有的连续型变量都进行了上下1%的缩尾处理。因部分变量采取了滞后一期的处理, 最后保留的样本区间为2008–2017年, 共有17 560个有效样本。其中外籍董事的数据由手工整理得到, 为了保证数据的真实性以及防止董事会成员之间的重名, 在新浪财经、问财等网站进行搜索的过程中, 均采用“公司代码+董事姓名”进行搜索与验证, 最终得到了1 495名外籍董事样本数据, 他们分别来自34个不同的国家和地区。权力距离文化数据来自Hofstede官方网站, 其余变量的研究数据主要来源于国泰安数据库(CSMAR)。

(二) 变量定义与模型设计

1. 变量定义

被解释变量为企业创新(Patents)。本文采取两种方法来测度该变量: 一是借鉴虞义华等(2018)的研究, 使用公司发明专利、实用新型专利和外观设计专利的总授权数加1的自然对数来衡量企业创新(Patents1); 二是参考Yuan和Wen(2018)的研究, 采取上市公司发明专利授权数加1的自然对数来衡量(Patents2)。

解释变量为董事会文化相近性(L_Culture)。参照Frijns等(2016)的研究, 依据Hofstede在其官网上公布的权力距离文化维度在世界103个国家和地区的得分值, 对样本中的每一个董事按其国籍背景进行权力距离文化赋值, 高于中国权力距离文化得分值的取值为1, 低于中国权力距离文化得分值的取值为-1, 等于中国权力距离文化得分值的取值为0, 最后将董事会内部权力距离文化的值加总后取平均值。平均值越大, 说明与中国董事会文化越相近, 即董事会文化相近程度越高; 反之, 平均值越小, 说明董事会文化相近程度越低。考虑到文化对创新具有滞后性, 对董事会文化相近变量取滞后一期的值。

中介变量为企业信任(Trust)和信息不对称程度(ILL)。企业信任变量采取虚拟变量(Trust)来测度,根据张维迎和柯荣住(2002)关于中国企业家信任调查的数据,按照上市公司的注册地进行配比和赋值,将高于信任水平中位数的取值为1,低于中位数的取值为0。信息不对称变量(ILL),借鉴Fama和Jensen(1983)的研究,采取上市公司股票月收益率的标准差进行测度,该值越大,说明信息不对称程度越高。

根据Yuan和Wen(2018)的研究,本文还控制了董事会治理变量,包括两职合一(Dual)、董事会规模(DG)、董事性别(Gender)、董事年龄(Age)、董事任期(Tenture)、独立董事比例(Indep)、交叉持股(Cross);企业特征变量包括公司规模(Lnsize)、企业成长性(Growth)、财务杠杆(Lev)、公司业绩(ROA)、产权性质(State)、股权集中度(Top1)。此外,还控制了年份与行业变量。变量定义如表1所示。

表1 变量的定义

变量类型	变量名称	变量符号	计算方法
因变量	企业创新	<i>Patents1</i>	公司发明专利、实用新型专利和外观设计专利的授权总量加1的自然对数
		<i>Patents2</i>	公司发明专利授权数加1的自然对数
自变量	董事会文化相近	<i>L-Culture</i>	详见上文
中介变量	企业信任	<i>Trust</i>	详见上文
	信息不对称	<i>ILL</i>	上市公司股票月收益率的标准差
控制变量	两职合一	<i>Dual</i>	CEO是否兼任董事长,是取1,否则取0
	董事年龄	<i>Age</i>	董事会成员的平均年龄
	董事性别	<i>Gender</i>	董事会男性成员占董事会总人数的比重
	董事任期	<i>Tenure</i>	董事会成员的平均任期
	董事会规模	<i>DG</i>	董事会总人数的自然对数
	独立董事比例	<i>Indep</i>	独立董事人数与董事会总人数的比值
	交叉持股	<i>Cross</i>	是否同时持有A/B/H股,是取1,否则取0
	公司规模	<i>Lnsize</i>	年度期末总资产的自然对数
	财务杠杆	<i>Lev</i>	期末负债总额与资产总额的比值
	股权集中度	<i>Top1</i>	第一大股东持股比例
	公司业绩	<i>ROA</i>	净资产收益率
	成长性	<i>Growth</i>	营业收入增长率
	产权性质	<i>State</i>	最终控制人为国有性质取值为1,否则为0
	年度	<i>Year</i>	年度虚拟变量
行业	<i>Industry</i>	行业虚拟变量	

2. 模型设计

为了检验假设1至假设3,我们构建如下模型:

$$\begin{aligned}
 Patents_{i,t} = & \alpha_0 + \alpha_1 L_Culture_{i,t-1} + \alpha_2 Dual_{i,t} + \alpha_3 Age_{i,t} \\
 & + \alpha_4 Tenture_{i,t} + \alpha_5 Gender_{i,t} + \alpha_6 Dg_{i,t} + \alpha_7 Inple_{i,t} + \alpha_8 Cross_{i,t} \\
 & + \alpha_9 Lev_{i,t} + \alpha_{10} Roa_{i,t} + \alpha_{11} Growth_{i,t} + \alpha_{12} Lnsize_{i,t} + \alpha_{13} Top1_{i,t} \\
 & + \alpha_{14} State_{i,t} + \sum Industry + \sum Year + \varepsilon
 \end{aligned} \tag{1}$$

$$\begin{aligned}
 Trust_{i,t}(ILL_{i,t}) = & \beta_0 + \beta_1 L_Culture_{i,t-1} + \beta_2 Dual_{i,t} + \beta_3 Age_{i,t} \\
 & + \beta_4 Tenture_{i,t} + \beta_5 Gender_{i,t} + \beta_6 Dg_{i,t} + \beta_7 Inple_{i,t} + \beta_8 Cross_{i,t} \\
 & + \beta_9 Lev_{i,t} + \beta_{10} Roa_{i,t} + \beta_{11} Growth_{i,t} + \beta_{12} Lnsize_{i,t} + \beta_{13} Top1_{i,t} \\
 & + \beta_{14} State_{i,t} + \sum Industry + \sum Year + \varepsilon
 \end{aligned} \tag{2}$$

$$\begin{aligned}
Patents_{i,t} = & \lambda_0 + \lambda_1 L_Culture_{i,t-1} + \lambda_2 Trust_{i,t}(ILL_{i,t}) + \lambda_3 Dual \\
& + \lambda_4 Age_{i,t} + \lambda_5 Tenture_{i,t} + \lambda_6 Gender_{i,t} + \lambda_7 Inple_{i,t} + \lambda_8 Cross_{i,t} \\
& + \lambda_9 Dg_{i,t} + \lambda_{10} Lev_{i,t} + \lambda_{11} Roa_{i,t} + \lambda_{12} Growth_{i,t} + \lambda_{13} Lnsize_{i,t} + \lambda_{14} Top1_{i,t} \\
& + \lambda_{15} State_{i,t} + \sum Year + \sum Industry + \varepsilon
\end{aligned} \quad (3)$$

模型(1)检验董事会文化相近性对企业创新的影响,以验证假设1。模型(2)检验董事会文化相近性对信任(Trust)和信息不对称(ILL)的影响,以检验是否存在中介效应。若 β_1 显著,表明存在中介效应;若 β_1 不显著,则表明不存在中介效应。模型(3)检验信任与信息不对称存在哪种中介效应,若 λ_1 不显著而 λ_2 显著,意味着信任(Trust)和信息不对称(ILL)存在完全中介效应;若 λ_1 和 λ_2 均显著,则说明信任(Trust)和信息不对称(ILL)只存在部分中介效应。

五、实证检验及分析

(一)描述性统计

表2是变量的描述性统计结果。由表2可以看出,企业专利授权总量(Patents1)的最小值为0,最大值为5.694,均值为1.259,说明我国上市公司专利授权总量存在较大差异;企业发明专利授权量(Patents2)的最小值为0,最大值为4.220,均值为0.573,中位值为0,说明我国上市公司发明专利授权差异较大,专利授权领域的创新水平还有待提升。样本企业中董事会文化相近(L_Culture)最小值为-0.727,最大值为0.167,且在3/4分位以下均为0,说明中国上市公司董事会文化属于高权力距离文化,并且呈现文化的相近性。

表2 变量的描述性统计

变量	样本量	均值	标准差	1/4分位	中位值	3/4分位	最小值	最大值
Patents1	17560	1.259	1.516	0.000	0.693	2.398	0.000	5.694
Patents2	17560	0.573	0.989	0.000	0.000	1.099	0.000	4.220
L_Culture	17560	-0.016	0.060	0.000	0.000	0.000	-0.727	0.167
Trust	17560	0.459	0.498	0.000	0.000	1.000	0.000	1.000
ILL	17560	0.148	0.065	0.103	0.133	0.176	0.046	0.413
Dual	17560	0.222	0.416	0.000	0.000	0.000	0.000	1.000
Age	17560	50.317	3.391	48.000	50.290	52.600	41.880	58.700
Tenture	17560	3.299	1.502	2.208	3.400	4.250	0.250	7.140
Gender	17560	0.861	0.114	0.800	0.889	0.933	0.500	1.000
Dg	17560	2.189	0.214	2.079	2.197	2.303	1.609	2.773
Indep	17560	0.368	0.056	0.333	0.333	0.400	0.250	7.140
Cross	17560	0.019	0.135	0.000	0.000	0.000	0.000	1.000
Lev	17560	0.452	0.211	0.287	0.449	0.612	0.051	0.998
Roa	17560	0.042	0.055	0.014	0.036	0.067	-0.175	0.229
Growth	17560	0.233	0.628	-0.025	0.116	0.296	-0.616	4.712
Lnsize	17560	21.993	1.288	21.076	21.824	22.731	19.231	25.924
Top1	17560	0.350	0.150	0.230	0.330	0.452	0.088	0.750
State	17560	0.449	0.497	0.000	0.000	1.000	0.000	1.000

(二)相关性分析

表3为变量之间的相关系数情况。由表3可以看出,企业创新(Patents1和Patents2)变量均与董事会文化相近(L_Culture)变量在1%的水平上显著且为负,说明在不考虑控制变量的情况

下,企业创新与董事会文化相近具有显著性的负相关关系,初步验证了假设1。企业信任(Trust)与董事会文化相近(L_Culture)之间呈现显著的负相关关系,说明在董事会文化相近的情况下,不利于企业内部信任水平的提高。信息不对称(ILL)与董事会文化相近(L_Culture)之间呈现显著的正相关关系,说明董事会文化相近会增加企业的信息不对称。其他变量之间的相关关系如表3所示。

表3 相关性系数表

	Patents1	Patents2	L_Culture	Trust	ILL
Patents1	1				
Patents2	0.761***	1			
L_Culture	-0.100***	-0.065***	1		
Trust	0.074***	0.070***	-0.079***	1	
ILL	-0.089***	-0.130***	0.015**	-0.005	1

注:***、**、*分别表示在1%、5%、10%的水平上显著。

(三) 多元回归分析

表4报告了董事会文化相近与企业创新之间关系的实证检验结果。由表4可以看出,董事会文化相近(L_Culture)变量,与企业创新(Patents1、Patents2)均在1%的统计水平上呈显著负相关关系,说明董事会文化越相近,越不利于企业创新产出水平的提升,支持和验证了假设1的研究结论。其他控制变量的实证检验结果如表4所示。

表5报告了董事会文化相近、企业信任与企业创新之间关系的检验结果。由表5中列(1)和列(4)的实证检验结果可以看出,董事会文化相近(L_Culture)变量对企业创新产出(Patents1、Patents2)具有显著的负向影响,说明董事会文化越相近,越不利于企业创新水平的提升,研究假设1得以验证。由列(2)和列(5)可知,董事会文化相近(L_Culture)对企业信任(Trust)具有显著的负向影响,说明董事会文化相近会降低公司内部信任。由列(3)和列(6)可以看出,董事会文化相近(L_Culture)对企业创新(Patents1、Patents2)具有显著的负向影响,而公司信任(Trust)对企业创新(Patents1、Patents2)则具有显著的正向影响,说明公司内部信任在董事会文化相近与企业创新之间具有部分中介效应,以上研究结果支持假设2。

表6报告了董事会文化相近、信息不对称与企业创新之间关系的实证检验结果。由表6中列(1)和列(4)的实证检验结果可以看出,董事会文化相近(L_Culture)变量对企业创新总量(Patents1)和企业专利创新(Patents2)具有显著影响,说明董事会文化相近不利于企业创新水平

表4 董事会文化相近对企业创新影响的实证检验结果

	(1)	(2)
	Patents1	Patents2
常数项	-5.458***(-19.22)	-4.239***(-21.54)
L_Culture	-0.728***(-4.03)	-0.323***(-2.59)
Dual	0.115*** (4.68)	0.107*** (6.35)
Age	-0.008** (-2.49)	-0.005** (-2.08)
Tentuer	0.048*** (5.19)	0.021*** (3.49)
Gender	0.298*** (3.56)	0.253*** (4.64)
Dg	0.126** (2.16)	0.151*** (4.00)
Indep	-0.103(-0.52)	0.210(1.62)
Cross	0.061(0.77)	-0.011(-0.19)
Lev	-0.325***(-5.79)	-0.244***(-6.65)
Roa	2.125*** (10.86)	1.234*** (9.26)
Growth	-0.094***(-7.08)	-0.032***(-4.04)
Lnsiz	0.268*** (24.20)	0.191*** (24.56)
Top1	0.183*** (2.68)	-0.003(-0.06)
State	-0.137***(-6.00)	0.007(0.46)
行业/年份	控制	控制
N	17560	17560
Adj. R ²	0.315	0.259

注:***、**、*分别表示在1%、5%、10%的水平上显著,括号内的t值由Rogers单向聚类稳健性标准误计算得出。下同。

的提升,即董事会文化相近与企业创新之间呈显著负相关关系,研究假设1得以验证。由列(2)和列(5)可知,董事会文化相近(L_Culture)对公司内部信息不对称(ILL)具有显著的正向影响,说明董事会文化相近会增加公司内部信息不对称程度。由列(3)和列(6)可以看出,董事会文化相近(L_Culture)对企业创新总量(Patents1)和企业专利创新(Patents2)均具有显著的负向影响,而公司内部信息不对称(ILL)对企业创新总量(Patents1)和企业专利创新(Patents2)均具有显著的负向影响,说明公司内部信息不对称在董事会文化相近与企业创新之间具有部分中介效应。以上研究结论支持假设3。

表5 董事会文化相近、企业信任与企业创新之间关系的实证检验结果

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Patents1	Trust	Patents1	Patents2	Trust	Patents2
L_Culture	-0.728***(-4.03)	-0.501***(-8.25)	-0.652***(-3.61)	-0.323***(-2.59)	-0.501***(-8.25)	-0.268**(-2.15)
Trust			0.152*** (7.62)			0.111*** (8.19)
Controls	控制	控制	控制	控制	控制	控制
行业/年份	控制	控制	控制	控制	控制	控制
常数项	-5.458***(-19.22)	-0.206**(-2.11)	-5.427***(-19.14)	-4.239***(-21.54)	-0.206**(-2.11)	-4.216***(-21.48)
N	17560	17560	17560	17560	17560	17560
Adj. R ²	0.315	0.061	0.317	0.259	0.061	0.261

表6 董事会文化相近、信息不对称与企业创新之间关系的实证检验结果

	Patents1	ILL	Patents1	Patents2	ILL	Patents2
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
L_Culture	-0.728***(-4.03)	0.014**(2.12)	-0.708***(-3.95)	-0.323***(-2.59)	0.014**(2.12)	-0.314**(-2.52)
ILL			-1.489***(-8.12)			-0.712***(-6.31)
Controls	控制	控制	控制	控制	控制	控制
行业/年份	控制	控制	控制	控制	控制	控制
常数项	-5.458***(-19.22)	0.403*** (37.43)	-4.858***(-16.64)	-4.239***(-21.54)	0.403***	-3.952***(-19.62)
N	17560	17560	17560	17560	17560	17560
Adj. R ²	0.315	0.410	0.317	0.259	0.410	0.260

(四) 稳健性检验^①

1. 倾向得分匹配(PSM)的检验与分析。本文采取倾向得分匹配的方法(PSM)对其内生性问题进行处理,回归结果与上文保持一致。

2. 工具变量法(IV-2SLS)的检验与分析。本文将外籍董事国籍所在地的首都与上市公司注册地的直线距离的自然对数(L_Distance)作为工具变量进行二阶段回归分析,其数据主要来自谷歌地图中采集的经纬度距离数据。回归结果与上文保持一致。

3. 替换企业创新变量。以专利申请数重新测度企业创新变量,并做如下两方面的替换:一是利用上市公司申请发明专利数加1的自然对数来衡量(Applygants1);二是用公司发明专利、实用新型专利和外观设计专利的总申请数加1的自然对数衡量企业的创新产出(Applygants2)。回归结果证明以上研究结论具有稳健性。

4. 替换董事会文化相近变量。为了进一步验证研究结论的稳健性,本文参考Kogut和Singh(1988)的研究,重新测度董事会文化相近(L_Culture)变量。回归结果证明以上研究结论

^①由于篇幅所限,稳健性检验结果未在文中列出,有兴趣的读者可与作者联系。

具有稳健性^①。

六、进一步检验与分析

(一) 董事身份差异

为了进一步考察不同董事身份差异下董事会文化相近性对企业创新的影响,根据是否具备独立董事、董事长身份,将董事身份划分为外籍独立董事、中国籍独立董事、外籍董事长、中国籍董事长四类进行研究。表7是董事身份差异下董事会文化相近对企业创新影响的实证检验结果,从表7的第(1)、(2)列可以看出,当中国籍人员担任独立董事时,董事会文化相近对企业创新具有显著的抑制作用;而当外籍人员担任企业的独立董事时并没有发现显著影响。由第(3)、(4)列可以看出,当中国籍人员担任董事长时,董事会文化相近对企业创新具有显著的抑制作用;而当外籍人员担任企业的董事长时,董事会文化相近对企业创新具有显著的促进作用。可能的原因在于,当外籍董事担任董事长时,可以避免中国籍董事长权威所带来的负面影响,而其他董事成员可能顾及董事长的外籍身份,较少与外籍董事长进行正面冲突,董事会文化变得更为多元,使内部成员能够自由交流,激发更多的新思维、新思想和新观点,从而促进企业创新水平的提升。

表7 董事身份差异对董事会文化相近与企业创新之间关系的影响

	Patents1			
	外籍独立董事	中国独立董事	中国籍董事长	外籍董事长
	(1)	(2)	(3)	(4)
<i>L_Culture</i>	-0.052(-0.10)	-1.036**(-2.20)	-1.190***(-4.48)	0.749*(1.68)
<i>Controls</i>	控制	控制	控制	控制
行业/年份	控制	控制	控制	控制
常数项	-5.017**(-2.29)	-1.445***(-3.07)	-5.478***(-19.19)	-5.478***(-19.19)
<i>N</i>	517	17043	17272	288
<i>Adj. R</i> ²	0.429	0.328	0.316	0.307

(二) 公司所在区域差异

考虑到公司所在区域对董事会文化相近与企业创新之间关系产生的影响,我们借鉴韩剑和郑秋玲(2014)的研究,设置区域虚拟变量(*Zone*),将上市公司所在地划分为东部地区和中西部地区。若上市公司注册地位于中国东部地区的北京、天津、河北、上海、江苏、浙江、福建、山东、广东和海南则设置取值为1,否则为0。表8是区域差异下董事会文化相近对企业创新影响的实证检验结果,由表8中的第(1)、(2)列可以看出,当上市公司位于中西部地区时,董事会文化相近(*L_Culture*)对企业创新(*Patents1*)的负向影响更为显著;由第(3)、(4)列可知,当上市公司位于中西部地区时,董事会文化相近(*L_Culture*)与企业创新(*Patents2*)在5%的水平上显著负相关;而在东部地区并没有发现具有显著的影响。可能的原因在于,相对于中西部地区,东部地区的法律制度环境更为健全,接触优质资源和先进思想的机会更多,对国家创新强国政策的支持度更高,董事会文化相近对企业创新的影响更小。

^①Kogut和Singh(1988)考察了四个文化维度,且进行了平方项处理,侧重考察的是文化距离,而本文与Kogut和Singh(1988)的研究略有不同,是在其研究基础上的改进。本文从董事会权力距离文化这一维度来考察董事会文化相近性。首先,采用外籍董事来源国权力距离文化得分减去中国籍董事权力距离文化得分,该值越大,说明该来源国董事代表的权力距离文化越高;反之亦然。然后,对其进行规模化处理,以测度董事会文化相近变量。

表8 区域差异下董事会文化相近与企业创新之间关系的实证检验结果

	Patents1		Patents2	
	Zone=0	Zone=1	Zone=0	Zone=1
	(1)	(2)	(3)	(4)
<i>L_Culture</i>	-0.534***(-2.71)	-0.942*(-1.96)	-0.286**(-2.07)	0.161(0.58)
<i>Controls</i>	控制	控制	控制	控制
行业/年份	控制	控制	控制	控制
常数项	-4.866***(-13.31)	-6.631***(-14.55)	-4.326***(-16.93)	-4.211***(-13.66)
<i>N</i>	11381	6179	11381	6179
<i>Adj. R</i> ²	0.351	0.263	0.289	0.215

(三) 信任水平高低、信息不对称程度强弱的影响

本部分进一步检验企业信任水平高低、信息不对称强弱程度差异对董事会文化相近与企业创新之间的影响。其中信息不对称程度变量设为虚拟变量,其是在上文信息不对称变量测度的基础上取均值,高于均值的取值为1,否则为0。表9是其具体差异情况的实证检验结果。由表9可以看出,在低信任水平组中董事会文化相近对企业创新水平的抑制效果更显著;在高信息不对称组中董事会文化相近对企业创新的抑制效果也更显著。因此,在低信任水平、高信息不对称程度情形下,董事会文化相近更易抑制企业创新水平的提升。

表9 不同信任水平、信息不对称程度分组检验结果

	Patents1			
	高信任组	低信任组	高信息不对称组	低信息不对称组
	(1)	(2)	(3)	(4)
<i>L_Culture</i>	-0.600(-1.35)	-0.689**(-2.21)	-0.886***(-3.73)	-0.326(-1.22)
<i>Controls</i>	控制	控制	控制	控制
行业/年份	控制	控制	控制	控制
常数项	-5.127***(-4.98)	-5.695***(-15.38)	-5.665***(-14.72)	-4.436***(-10.14)
<i>N</i>	8064	9496	10565	6995
<i>Adj. R</i> ²	0.361	0.282	0.336	0.282

七、研究结论与启示

文化是企业创新的核心要素,但相近的文化对企业创新产生何种影响,以往的研究尚未给出明确的答案。本文基于中国A股上市公司2007-2017年的样本数据,采取深层价值观权力距离文化相近性来测度董事会文化相近指标,以探究董事会文化相近与企业创新之间的关系。研究表明,董事会文化越相近,企业创新水平越低;董事会文化相近可以通过降低信任水平和增加信息不对称抑制企业创新水平。进一步检验发现,由外籍董事担任董事长有助于弱化董事会文化相近对企业创新的负向影响;与位于沿海地区上市公司相比,中西部地区的董事会文化相近对企业创新的负向影响更大。在考虑内生性问题处理和进行稳健性检验后,以上研究结论依然成立。

本文的研究结论具有以下启示:一是重视董事会文化相近对企业创新抑制作用的影响。董事会如需引进外籍董事,应重点引入那些低权力距离文化的欧洲国家作为来源国的外籍董事。这不仅有助于改变中国董事会文化中的“权威主义”,而且有助于弱化董事会文化相近对中国企业创新的负面影响。二是重视董事会制度建设。外籍董事被引入后,要加强董事会的制度建

设,在董事职务的安排上建议由外籍董事担任董事长,这种职务安排方式有助于抑制董事会文化相近性对企业创新的负面影响。三是重视公司内部信任水平的提高。一方面,董事会成员之间应加强沟通,打破中国传统文化中的等级制度观念,鼓励董事会成员为企业的创新提出各自的建议;另一方面,信任水平的提高还需要企业、政府等多方努力。四是提高公司信息透明度,加强公司内部制度建设,减少信息不对称。企业内部要建立一个信息畅通、层级扁平化的平台和渠道,让创新思维贯穿于企业运营的全过程,鼓励创新想法的大胆提出并予以重奖,营造上下级信息对称的氛围,从而减少董事会文化相近对企业创新的不良影响。

本文也存在一定的局限性:一是在现实中,有些上市公司出于保密性的考虑,不愿意申请专利,虽然其公司创新能力很强,但是对这些上市公司的创新数据我们没法区分出来,若能正确区分这些数据,并做进一步检验,本文的结论将更具有说服力;二是目前采取的是 Hofstede等(2010)对各国文化在各个维度上的得分值来量化董事会文化的多样性,本文对董事会国籍所在地的权力距离文化赋值后,根据是否大于中国权力距离赋值来衡量董事会文化的相近程度,但是 Hofstede等(2010)仅从国家层面来测度文化,其测度本身就存在一定的局限性,后期如果有更可靠的衡量指标,将会增强对该领域的研究贡献。以上研究的不足之处,为后续研究提供了方向。

主要参考文献:

- [1] 包群,谢红军,陈佳妮.文化相近、合作信任与外商合资关系的持久性[J].管理世界,2017,(3).
- [2] 蔡洪滨.等级观念扼杀创新力[J].哈佛商业评论,2013,(5).
- [3] 关鑫,徐嘉璐,齐晓飞.语言差异、城市信度与省际贸易间关系的实证研究[J].经济与管理研究,2019,(7).
- [4] 韩剑,郑秋玲.政府干预如何导致地区资源错配——基于行业内和行业间错配的分解[J].中国工业经济,2014,(11).
- [5] 江轩宇,申丹琳,李颖.会计信息可比性影响企业创新吗[J].南开管理评论,2017,(4).
- [6] 雷光勇,邱保印,王文忠.社会信任、审计师选择与企业投资效率[J].审计研究,2014,(4).
- [7] 李善民,公淑玉,庄明明.文化差异影响CEO的并购决策吗?[J].管理评论,2019,(6).
- [8] 李晓梅.社会信任与文化价值观对于国家创新绩效的作用研究——基于65个样本国家的实证研究[J].科学学与科学技术管理,2013,(8).
- [9] 刘凤委,李琳,薛云奎.信任、交易成本与商业信用模式[J].经济研究,2009,(8).
- [10] 孟庆斌,李昕宇,张鹏.员工持股计划能够促进企业创新吗?——基于企业员工视角的经验证据[J].管理世界,2019,(11).
- [11] 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).
- [12] 许晖,冯永春,许守任.基于动态匹配视角的供应商与关键客户关系的构建与演进——力神开发12家关键客户的案例研究[J].管理世界,2014,(4).
- [13] 徐细雄,李万利.儒家传统与企业创新:文化的力量[J].金融研究,2019,(9).
- [14] 叶飞,徐学军.供应链伙伴特性、伙伴关系与信息共享的关系研究[J].管理科学学报,2009,(4).
- [15] 游汝杰,周振鹤.方言与中国文化[J].复旦学报(社会科学版),1985,(3).
- [16] 虞兴华,赵奇锋,鞠晓生.发明家高管与企业创新[J].中国工业经济,2018,(3).
- [17] 张敦力,李四海.社会信任、政治关系与民营企业银行贷款[J].会计研究,2012,(8).
- [18] 张维迎,柯荣住.信任及其解释:来自中国的跨省调查分析[J].经济研究,2002,(10).
- [19] Adhikari B K, Agrawal A. Religion, gambling attitudes and corporate innovation[J]. Journal of Corporate Finance, 2016, 37: 229-248.
- [20] Alesina A, Giuliano P. Family ties[J]. Handbook of Economic Growth, 2014, 2: 177-215.
- [21] Bezrukova K, Jehn K A, Zanutto E L, et al. Do workgroup faultlines help or hurt? A moderated model of

- faultlines, team identification, and group performance[J]. *Organization Science*, 2009, 20(1): 35–50.
- [22] Boone C, Lokshin B, Guenter H, et al. Top management team nationality diversity, corporate entrepreneurship, and innovation in multinational firms[J]. *Strategic Management Journal*, 2019, 40(2): 277–302.
- [23] Chen M K. The effect of language on economic behavior: Evidence from savings rates, health behaviors, and retirement assets[J]. *American Economic Review*, 2013, 103(2): 690–731.
- [24] Cravens D W, Piercy N F, Low G S. The innovation challenges of proactive cannibalisation and discontinuous technology[J]. *European Business Review*, 2002, 14(4): 257–267.
- [25] Dahlin K B, Weingart L R, Hinds P J. Team diversity and information use[J]. *Academy of Management Journal*, 2005, 48(6): 1107–1123.
- [26] Fama E F, Jensen M C. Agency problems and residual claims[J]. *The Journal of Law and Economics*, 1983, 26(2): 327–349.
- [27] Frijns B, Dodd O, Cimerova H. The impact of cultural diversity in corporate boards on firm performance[J]. *Journal of Corporate Finance*, 2016, 41: 521–541.
- [28] Harrison D A, Klein K J. What's the difference? Diversity constructs as separation, variety, or disparity in organizations[J]. *Academy of Management Review*, 2007, 32(4): 1199–1228.
- [29] Hofstede G. *Culture's consequences: International differences in work-related values*[M]. Beverly Hills, CA: Sage Press, 1980.
- [30] Hofstede G. *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*[M]. 2nd ed. California: Sage Press, 2001.
- [31] Hofstede G, Hofstede G J, Minkov M. *Cultures and organizations: Software of the mind: Intercultural cooperation and its importance for survival*[M]. 3rd ed. New York: McGraw Hill, 2010.
- [32] Huang D, Lu D, Luo J H. Corporate innovation and innovation efficiency: Does religion matter[J]. *Nankai Business Review International*, 2016, 7(2): 150–191.
- [33] Ji L J, Nisbett R E, Su Y J. Culture, change, and prediction[J]. *Psychological Science*, 2001, 12(6): 450–456.
- [34] Kirkman B L, Lowe K B, Gibson C B. A quarter century of *Culture's Consequences*: A review of empirical research incorporating Hofstede's cultural values framework[J]. *Journal of International Business Studies*, 2006, 37(3): 285–320.
- [35] Kogut B, Singh H. The effect of national culture on the choice of entry mode[J]. *Journal of International Business Studies*, 1988, 19(3): 411–432.
- [36] Kumar V. Understanding cultural differences in innovation: A conceptual framework and future research directions[J]. *Journal of International Marketing*, 2014, 22(3): 1–29.
- [37] Lazear E P. Culture and language[J]. *Journal of Political Economy*, 1999, 107(S6): S95–S126.
- [38] Lin Z J, Liu S Q, Sun F C. The impact of financing constraints and agency costs on corporate R&D investment: Evidence from China[J]. *International Review of Finance*, 2017, 17(1): 3–42.
- [39] Loi R, Lam L W, Chan K W. Coping with job insecurity: The role of procedural justice, ethical leadership and power distance orientation[J]. *Journal of Business Ethics*, 2012, 108(3): 361–372.
- [40] Niebuhr A. Migration and innovation: Does cultural diversity matter for regional R&D activity?[J]. *Papers in Regional Science*, 2010, 89(3): 563–585.
- [41] Schlegelmilch B B, Diamantopoulos A, Kreuz P. Strategic innovation: The construct, its drivers and its strategic outcomes[J]. *Journal of Strategic Marketing*, 2003, 11(2): 117–132.
- [42] Yuan R L, Wen W. Managerial foreign experience and corporate innovation[J]. *Journal of Corporate Finance*, 2018, 48: 752–770.
- [43] Zhan S R, Bendapudi N, Hong Y Y. Re-examining diversity as a double-edged sword for innovation process[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2015, 36(7): 1026–1049.

Is Cultural Proximity Good for Corporate Innovation? Evidence from Board Cultural Proximity

Luo Kun, Zhou Yingying

(School of Economics and Management, Anhui Normal University, Anhui Wuhu 241003, China)

Summary: Cultural proximity is a kind of similarity of values at a deep level. The cultural proximity within the board of directors mainly examines the proximity between the culture of foreign directors' country and the Chinese culture. If the Chinese board of directors introduces directors who are proximate to the Chinese culture, the board cultural proximity will be presented in the hierarchical order and authoritarianism of culture, that is, the board culture is proximity. Based on the sample data of China's A-share listed companies from 2007 to 2017, this paper adopts the power distance cultural similarity of the deep values to measure the similarity variables of the board culture, so as to explore the relationship between the cultural proximity of the board of directors and enterprise innovation. The results show that the closer the board culture, the lower the level of corporate innovation; similar board cultures can restrain the level of corporate innovation by reducing the level of trust and increasing information asymmetry. Specifically, according to the theory of group fault zone, directors of different nationality backgrounds pursue their own recognized authority, which is likely to form fault zones, causing internal conflicts within groups, reducing corporate trust, and making it difficult to generate and effectively promote innovative thinking and innovative activities, thereby inhibiting enterprises' innovation level. According to the information asymmetry theory, the closer the board culture is, the less information sharing within the board will be, and the more information asymmetry will occur, which is not conducive to the stimulation of innovative ideas, the scientific nature of innovative decisions and the transmission of innovative information, and will affect the effective development of enterprise innovation activities and inhibit the improvement of enterprise innovation output. Further examination finds that the chairmanship of a foreign director helps to weaken the negative impact of similar board culture on corporate innovation. Compared with the listed companies located in the eastern region, the similar board culture in the central and western regions has a greater negative impact on corporate innovation. In the case of high trust level and low degree of information asymmetry, the inhibiting effect of similar board culture on corporate innovation is weakened. After considering endogeneity and robustness test, the above conclusions are still valid. The conclusion of this paper not only enriches the topic research of "culture and innovation", but also expands the research scope in the field of cultural affinity. Meanwhile, it also provides empirical support for how to build an appropriate board culture in China, and provides decision-making reference for enterprises to make policies on the introduction of foreign directors and arrange reasonable positions.

Key words: board cultural proximity; corporate innovation; trust; information asymmetry

(责任编辑: 王西民)