

DOI: 10.16538/j.cnki.fem.20200816.202

高管异地工作与企业创新

雷光勇, 邵悦, 章红霞

(对外经济贸易大学国际商学院, 北京 100029)

摘要: 高管的文化基因是影响企业创新活动的重要因素之一。伴随着人口流动的增加, 高管异地工作成为常态。高管异地工作, 即高管选择与籍贯地不同的地区工作。异地环境可能通过塑造企业高管行为进而对企业行为产生重要影响。创新是企业经营行为中最重要的一个表现。因此, 本文考察高管异地工作对企业创新的影响及作用机制, 为寻求企业创新发展提供新的途径和思路。本文以董事长籍贯地与工作地空间距离的对数衡量高管异地工作的影响。研究发现, 高管异地工作能够促进企业创新水平的提高。通过中介机制检验发现, 结合异地更好的社会信任水平和法律环境, 企业风险承担水平增加, 同时现金流储备水平提高。进一步发现, 在两职合一、较低两权分离度和较低第一大股东股权的情况下, 高管异地对企业创新的促进作用得到强化。本文结论为考察人口流动的经济后果提供了新的证据支持, 同时也为深入挖掘企业创新的文化基因提供了思路。

关键词: 高管异地; 企业创新; 风险承担; 文化基因

中图分类号: F270 **文献标识码:** A **文章编号:** 1001-4950(2020)12-0044-12

一、引言

创新既是经济体宏观增长的内在动力, 也是提升企业核心竞争力的重要因素。现有文献对企业创新影响因素的研究, 主要集中在公司治理、公司金融、地方行政治理和文化多样性等方面, 归根结底离不开制定企业创新决策的高管团队, 尤其是其个人特征中的籍贯地影响。现行企业中董事长也是制定决策的关键性人物, 对企业产生重要影响。因此, 本文研究的高管包含企业中的董事长, 在文章主体部分研究董事长籍贯地影响, 并在稳健性检验中加入总经理籍贯地影响。

个人籍贯通常包含着个人的血缘和地缘影响结果, 蕴涵着丰富的地方文化。文化是一个民族、宗教和社会群体代代相传的传统信仰和价值观(Guiso等, 2006), 是人类寻求生存的工具

收稿日期: 2020-04-20

基金项目: 国家自然科学基金项目(71472041); 财政部会计名家工程项目(2017); 北京市教委—基地共建项目(2015-278)

作者简介: 雷光勇(1966—), 男, 对外经济贸易大学国际商学院教授(通讯作者, guangyonglei@163.com);

邵悦(1993—), 女, 对外经济贸易大学国际商学院博士生;

章红霞(1982—), 女, 对外经济贸易大学国际商学院博士生。

(吕思勉,2010)。个人是企业发展的最重要的资源禀赋,而文化存在于人力资本与技术之中,作为文化载体的个体则成为经济发展的第一要素,是影响微观企业行为的重要力量。

个人对于文化的习得如《论语》中所言:“学而时习之,不亦说乎”,这可以看作是个人在籍贯地生活的真实写照。从出生起对地方事务、规矩的熟悉和练习,达到熟能生巧的效果,可以获得符合规矩下随心所欲的自由。代际传递的社会经验以及周遭环境的耳濡目染是学习规矩、事物的重要途径。在社会交往的过程中并不是对法律、契约的重视,而是对行为、规矩的条件性反映,形成了文化基因。董事长籍贯地的深厚文化观念自然地渗透到其个人行为中,自觉或不自觉地对其所管理的企业经营活动产生影响。当董事长在其籍贯地工作时,以较为熟悉便利的方式获取企业可利用的发展资源。

当前经济发展过程中人口的快速流动,据国家统计局2018年国民经济与发展公告显示流动人口高达2.41亿,这一常见现象为某地区企业董事长籍贯地多样化提供了可能。由此也就产生了高管异地工作这一现象。寻求更好的生存发展环境是个人本能选择,异地更好的社会信任水平和法律环境是吸引其重要的环境要素。地区社会信任和法律环境是企业发展的外部环境,良好的社会信任为其积累社会资本提供了优越的条件,而较好的法律环境为企业发展提供了一个公平公正的契约环境。结合自身的冒险精神与风险偏好,也就促使高管选择异地工作。但是,即使较好的发展环境也会使异地工作的高管面临着获取企业发展资源的困难,新的社会关系、社会经验和规则均需要重新建构、积累与熟悉。在经营管理企业的过程中很可能规避风险,从而影响企业经营与发展的速度。然而,目前高管异地工作的经济后果及其作用机制的研究尚需进行进一步研究,创新是企业经营行为中最重要的一个表现。因此,本文考察高管异地工作对企业创新的影响及作用机制,为寻求企业创新发展提供新的途径和思路。

中国幅员辽阔,南北地域分布差异较大,足以折射出文化基因差异的影响。我们通过手工收集上市公司董事长籍贯地数据,计算出籍贯地与工作地之间的距离,作为高管异地工作的衡量指标,避免了采用虚拟变量的模糊性及不准确性,以相对精确的方式衡量文化差异的影响。我们的结果表明,高管异地工作折射出的文化基因确实能够增加创新产出,促进企业创新水平的提高。结合异地更好的社会信任水平和法律环境,企业风险承担水平增加,同时现金流储备水平提高。进一步发现,在两职合一、较低两权分离度和较低第一大股东股权的公司治理情况下,高管异地工作对企业创新的促进作用将会得到强化。为检验结论的稳健性,本文通过解决自选择问题、选取因变量的替代、自变量的替代、异地距离稳健性进行检验和排除经济发展水平影响,实证结果发现,高管异地工作对企业创新的促进作用这一结论依然稳健。

本文的贡献可能有以下几个方面。首先,在人口流动频繁的今天,高管异地工作成为常态,在经济发展和企业经营管理岗位上发挥重要作用。然而,目前对高管异地工作对企业经营发展的影响机制尚待发掘。本文研究高管异地工作对企业创新的影响,弥补现有文献的不足。其次,本文研究结果拓展了企业创新影响因素相关文献,以往研究主要集中在公司治理、公司金融、地方行政治理和文化多样性等方面,本文从高管异地工作折射出的文化基因视角考察企业创新,加深了对企业创新驱动力量的认识。最后,创新是企业可持续发展的重要推动力量,寻求创新发展的驱动因素是经营管理的重要内容。本文发现,高管异地工作能促进企业提升创新水平。本文结论有助于企业为提升创新水平而选聘异地工作的高管或团队。

本文后续安排如下:第二部分为理论分析与研究假设,第三部分为研究设计,第四部分为实证结果,包含描述性统计、基本回归结果、中介机制检验、异质性检验和稳健性检验,第五部

分为研究结论。

二、理论分析与研究假设

(一) 高管异地工作与企业创新

人口流动使高管异地工作成为常态,这一工作方式往往伴随着企业风险和资源的变化。但是,究竟是对企业创新起促进作用还是抑制作用,尚待验证。因此,本文从风险和资源的角度提出竞争性假设,分析高管异地工作对企业创新的影响。

1. 高管异地工作促进企业创新的实施

从风险角度看,高管若选择籍贯地工作,相对稳定的社会信任水平和法律环境、丰富的社会资本使其能够从容应对企业的经营发展。在经营发展的过程中可能会安于现状,抑制企业跨越式发展,进而阻碍了创新项目的实施。相反,高管选择异地工作这一行为本身就具有风险性,或者也可以说明高管因风险偏好而选择异地工作,可以摆脱原籍贯地原有的亲情保守关系带来的束缚而更具有冒险精神,借助异地更好的社会信任水平和法律环境,从而创新意识得到强化或巩固。结合良好的发展环境,具有冒险精神的企业高管,更容易采取具有风险性和激进性的经营方针,更容易提升企业创新的实力和推动企业创新项目的实施,提升企业的创新产出水平。

从资源的角度来看,若高管选择在籍贯地工作,因可利用的社会资本较为丰富,即外部发展资源较为丰富,缺乏对内部资源积累的意识,而企业创新具有风险性主要依赖内部资源,抑制了企业创新项目的实施。相反,高管异地工作使企业发展过程中面临社会资本的缺乏,使企业可获取的外部发展资源较少,增强了企业留存现金流的意愿,以供企业发展的不时之需。企业通过减少社会资本的积累,将较多的内部资金用于企业创新项目的实施,提升企业创新效率(Acharya和Xu,2017),从而增加企业的创新产出,如专利申请数量的增加。

2. 高管异地工作抑制企业创新的实施

从风险偏好的角度看,若高管选择籍贯地工作,丰富的社会资本是其发展的重要保障。已有研究表明,社会资本对企业避税、CEO薪酬和股票回报率等有显著的影响。在企业经营发展过程中,相对稳定的社会信任以及法律环境,极有可能选择偏好风险的决策,有动力促进创新项目的实施,增加企业创新产出,提升企业创新能力。相对而言,由于高管异地工作降低了寻求更多社会资本的可能性,即使面对更好的社会信任水平和法律环境,在经营过程中更有可能偏好风险规避型的决策,对企业创新项目的实施更谨慎,可能会抑制企业创新活动,从而减少企业的创新产出。

从资源获取的角度看,高管若选择籍贯地工作,宗族网络等丰富的社会资本,能够缓解融资约束,增加企业创新投入,促进企业创新水平的提升。而异地工作的高管面临社会资本的缺乏,其在经营企业过程中,积累社会资本也是一项重要的内容。为获取企业发展的外部资源,将更多的资金使用在这一项目上,企业内部留存的资金较少,而内部资源是企业进行创新的重要资源支持。因此,异地工作带来的资源分配不均可能减少企业创新项目的实施,从而降低企业创新产出水平。

假设1a:在其他条件不变的情况下,高管异地工作促进企业创新。

假设1b:在其他条件不变的情况下,高管异地工作抑制企业创新。

(二) 高管异地工作与企业创新:从风险角度的机制分析

地区文化中的社会信任不仅是促进经济增长的重要要素,同时也是提升企业审计质量和

强化并购价值的重要因素。社会信任对个人行为产生潜移默化的影响,能够规范人的事前行为,以及对此产生合理的预期,是非正式制度对企业发展的保障。而作为正式制度的法律,为改善区域金融发展(郑志刚和邓贺斐,2010)、优化企业信贷环境提供了重要保障,是事后的违约行为得到应有的惩罚的重要利器。正式制度和非正式制度为高管选择异地工作提供了重要的参考因素。异地工作的高管面临陌生的经营环境,异地更好的社会信任水平,增加了相互之间的信赖感,更愿意信任未来创新投入带来的收益;更好的法律环境为其行为提供了制度保障,减轻了对实施不确定性行为的顾虑。已有研究表明,管理层的个人特征、信念差异、背景差异等影响其个人的风险偏好,进而影响企业的风险承担水平,影响企业的发展决策。由此可见高管文化基因中的冒险精神和风险偏好将直接作用于企业风险承担水平,使其进一步提高。结合以上分析,当高管在籍贯地工作,因较为熟悉的规则以及较为丰富的发展资源,社会信任水平以及法律环境的稳定不变,或许会选择稳步发展而不愿进行冒险活动,或许也会进行大刀阔斧地改革。当异地更好的社会信任水平和法律环境,更有利于高管实现个人职业抱负,再加上个人对风险的偏好,使其选择异地工作。当高管在异地工作时,需要不断熟悉的规则和发展资源的不断积累,或许会选择稳步发展而慢慢积累。同时,异地工作的高管因更好的地区社会信任环境和法律环境,结合自身的风险偏好,更愿意突破惯性行为,选择变革,从而获得突破性发展。

假设2a:在其他条件不变的情况下,异地工作的高管借助更好的社会信任水平和法律水平提供的正式制度与非正式制度保障,提升企业风险承担水平,从而促进企业创新。

假设2b:在其他条件不变的情况下,异地工作的高管可能因面临资源缺乏等问题而采取规避风险的经营策略,从而抑制企业创新。

(三)高管异地工作与企业创新:从资源角度的机制分析

文化基因的条件反射,使个人更能够适应籍贯地的生活及所从事的工作。当董事长在籍贯地工作时,以较为熟悉便利的方式获取企业可利用的发展资源。宗族、关系网络等丰富的社会资本是其可以使用进而改善企业经营的资源。研究表明,社会资本可通过贷款融资,提升企业风险承担水平,增强企业创新意愿与能力。然而,异地工作的高管往往面临着获取企业资源发展困难这一难题。因为新的社会关系、社会经验和社会规则需要重新构建、积累与熟悉,这些又难免受到高管籍贯地文化基因的影响。异地工作的高管可能因自身资源的缺乏,采取寻求社会资本的方式积累发展资源,而现金是企业创新的重要元素,从而抑制企业创新项目实施及产出。但是,社会资本的重新构建与积累需要较长的时间,发挥社会资本的价值实现是企业的长期目标。与企业以利润最大化为目标、偏重短期利益的目标相悖。异地工作的高管可能会因业绩压力而选择注重积累内部发展资源的发展方式,如现金等,为企业创新发展提供资金支持。

假设3a:在其他条件不变的情况下,异地工作的高管可能注重积累内部发展资源,为企业创新提供资本要素支持。

假设3b:在其他条件不变的情况下,异地工作的高管将内部资源用于积累社会资本,导致企业创新项目实施缺乏资金支持。

三、研究设计

(一)样本选择与数据来源

本文以2003年至2017年所有A股上市公司为研究对象,删除金融业上市公司。最终得到10 911个样本,本文手工整理了董事长籍贯地数据,专利数据来源于CNRDS,其余数据来源于CSMAR数据库和WIND数据库。本文对模型中所有连续变量进行上下1%的缩尾处理,由于专

利数据以0为下限,本文采用Tobit模型进行估计,对模型中各系数的标准差均cluster到公司层面。

(二)变量说明和模型设定

1. 因变量

现有文献中对于企业创新主要通过创新投入和产出两个方面衡量。由于企业创新风险较高,因此在文章主体部分采用创新产出作为企业创新水平的衡量。现有文献中主要通过各项专利申请数量来衡量创新产出(Pessoa, 2005),具体包括发明、实用新型和外观设计三种类型。其中,发明专利质量最高(黎文靖和郑曼妮, 2016),其次实用新型、外观设计质量最低(Pessoa, 2005)。本文借鉴以往文献做法,将发明、实用新型和外观设计分别加1取对数,分别表示为发明(LNINVIG)、实用新型(LNUMIG)和外观设计(LNDESIG)。

2. 自变量

由于中国幅员辽阔,地理分布千差万别,本文选择计算高管迁徙的地理距离作为高管异地工作影响的衡量。通过手工整理董事长籍贯地,借鉴古志辉(2015)的方法,得到自变量LNDIS。

3. 控制变量

借鉴以往文献研究,本文选取了以下控制变量:两职合一(DUAL)、两权分离度(SEPERATION)、第一大股东持股比例(TOPI)、财务杠杆(LEV)、盈利能力(ROA)、成长能力(GROWTH)、固定资产占比(PPE)、上市年限(AGE)、政府补助(LNGOVSUB)。

由此为验证本文提出的假设,我们设置了如下实证模型(1):

$$\begin{aligned} &LNINVIG/LNUMIG/LNDESIG \\ &= \alpha + \beta_1 LNDIS + \beta Control + \varepsilon \quad (1) \end{aligned}$$

四、实证结果

(一)描述性统计

从描述性统计结果中发现,LNDIS和LNINVIG、LNDIS和LNUMIG、LNDIS和LNDESIG同方向变化,高管异地工作可能促进企业创新水平的提升。为检验结果的一致性,我们进行了相关系数检验,发现LNDIS和LNINVIG相关系数为0.072,LNDIS和LNUMIG相关系数为0.059,LNDIS和LNDESIG相关系数为0.041,均在1%水平下显著。

(二)基本回归结果

表1报告了高管异地工作与企业创新中发明、实用新型、外观设计的基本回归结果。结果显示,高管异地工作迁徙的距离LNDIS回归系数显著为正,均通过显著性检验(1%、10%和5%)。这说明,在控制公司

表1 基本回归结果

	(1)	(2)	(3)
	LNINVIG	LNUMIG	LNDESIG
LNDIS	0.029*** (3.448)	0.020* (1.954)	0.044** (2.285)
DUAL	0.112 (1.485)	-0.003 (-0.031)	0.691*** (4.392)
SEPERATION	-0.004 (-0.708)	0.000 (0.008)	-0.004 (-0.299)
TOPI	0.126 (0.386)	0.107 (0.295)	0.091 (0.155)
LEV	0.513** (2.137)	0.807*** (2.929)	0.031 (0.063)
ROA	1.309** (2.342)	0.937 (1.366)	3.377*** (2.767)
GROWTH	-0.115* (-1.937)	-0.194*** (-2.809)	-0.479*** (-3.565)
PPE	-0.220 (-0.647)	0.406 (1.125)	-2.108*** (-3.240)
AGE	-0.174*** (-3.407)	-0.475*** (-7.631)	0.006 (0.051)
LNGOVSUB	0.077*** (5.160)	0.072*** (5.311)	0.122*** (4.845)
_cons	1.653*** (28.941)	1.932*** (43.442)	2.908*** (36.647)
行业	控制	控制	控制
年份	控制	控制	控制
N	10 911	10 911	10 911
Pseudo R ²	0.138	0.144	0.081

注:括号中为t值,控制公司聚类效应,***、**和*分别表示在1%、5%和10%水平下显著,下同。

层面的变量后,以迁徙距离衡量的高管异地工作对企业创新具有显著的促进作用。这说明,选择异地工作的高管企业迁徙距离越远,能够摆脱原籍贯地原有的亲情保守关系的束缚,借助异地更好的社会信任水平和法律环境,越偏好风险,在企业决策中偏好风险性和冒险性,同时为弥补社会资本等发展资本的缺乏,注重积累内部发展资源如现金等,增强企业创新项目实施和提升企业创新水平。这些共同作用提高企业的创新产出,包括发明、实用新型和外观设计。

(三)中介机制检验

前文已验证了高管异地工作能够提升企业的创新水平,但高管异地工作对企业创新的内在机理尚不清楚,是否真如研究假设中提出通过选择更好社会信任水平和法律环境,提升风险承担水平,同时增加内部积累的现金流,减少社会资本的积累来提升企业创新产出水平,借鉴潘越等(2019)中介机制检验的方法,现对此假设进行检验。地区社会信任水平借鉴雷光勇等(2014)的计量方法,法律环境采用樊纲指数中的市场中介组织的发育和法律制度环境评分,计算出工作地与籍贯地社会信任水平差异(*TRUST_DIF*)和法律环境差异(*LAW_DIF*);企业风险承担水平(*RISK*)借鉴Boubakri等(2013)的衡量方法;现金流(*CASH*)通过现金及现金等价物与总资产的比值衡量;社会资本则通过政治关联(*GOV*)来衡量,表2、表3汇报了中介机制检验结果。表2检验结果显示,异地工作的高管具有企业家冒险水平,借助异地更好的社会信任水平和法律环境,增加企业风险承担水平,增加企业创新产出。表3检验结果显示,异地工作的高管增强企业内部现金的积累,降低在社会资本上分配资源,如政治关联等,增加企业创新投入和产出。

表 2 中介机制回归结果:风险角度

Panel A: 社会信任水平				
	<i>TRUST_DIF</i>	<i>LNINVIG</i>	<i>LNUMIG</i>	<i>LNDESIG</i>
<i>LNDIS</i>	0.045*** (2.946)	0.023*** (2.717)	0.017* (1.655)	0.038* (1.951)
<i>TRUST_DIF</i>		0.178*** (3.317)	0.082 (1.422)	0.158* (1.662)
其他变量	控制	控制	控制	控制
<i>N</i>	10 911	10 911	10 911	10 911
<i>Adj.R²/Pseudo_R²</i>	0.041	0.136	0.143	0.081
Panel B: 法律环境				
	<i>LAW_DIF</i>	<i>LNINVIG</i>	<i>LNUMIG</i>	<i>LNDESIG</i>
<i>LNDIS</i>	0.096* (1.926)	0.026*** (3.105)	0.018* (1.808)	0.043** (2.217)
<i>LAW_DIF</i>		0.031*** (2.662)	0.015 (1.145)	0.011 (0.498)
其他变量	控制	控制	控制	控制
<i>N</i>	10 911	10 911	10 911	10 911
<i>Adj.R²/Pseudo_R²</i>	0.026	0.135	0.142	0.080
Panel C: 企业风险承担水平				
	<i>RISK</i>	<i>LNINVIG</i>	<i>LNUMIG</i>	<i>LNDESIG</i>
<i>LNDIS</i>	0.001** (2.327)	0.030*** (3.499)	0.021** (2.039)	0.044** (2.277)
<i>RISK</i>		0.871*** (2.613)	1.406*** (3.511)	-0.002 (-0.003)
其他变量	控制	控制	控制	控制
<i>N</i>	10 911	10 911	10 911	10 911
<i>Adj.R²/Pseudo_R²</i>	0.062	0.134	0.143	0.080

表3 中介机制回归结果:资源角度

Panel A: 现金流				
	<i>CASH</i>	<i>LNINVIG</i>	<i>LNUMIG</i>	<i>LNDESIG</i>
<i>LNDIS</i>	0.002*** (3.227)	0.030*** (3.487)	0.020** (1.999)	0.042** (2.199)
<i>CASH</i>		-0.183 (-0.653)	-0.319 (-0.942)	1.409** (2.478)
其他变量	控制	控制	控制	控制
<i>N</i>	10 911	10 911	10 911	10 911
<i>Adj.R²/Pseudo_R²</i>	0.456	0.133	0.142	0.081
Panel B: 社会资本				
	<i>GOV</i>	<i>LNINVIG</i>	<i>LNUMIG</i>	<i>LNDESIG</i>
<i>LNDIS</i>	-0.009* (-1.923)	0.032*** (3.732)	0.024** (2.350)	0.051*** (2.695)
<i>GOV</i>		0.198** (2.523)	0.300*** (3.206)	0.511*** (2.941)
其他变量	控制	控制	控制	控制
<i>N</i>	10 911	10 911	10 911	10 911
<i>Adj.R²/Pseudo_R²</i>	0.064	0.134	0.143	0.082

(四) 异质性检验

1. 两职合一与高管异地与企业创新的影响

研究表明,两职合一有利于提高其创新的自由度,两职分离会损害高管团队创新的动力。那么,在两职合一或两职分离的条件下,高管异地工作如何影响企业创新?结合本文的逻辑,第一,两职合一的情况下,高管拥有提升创新的自由度和增强团队创新的动力,从而提升企业创新水平。第二,两职合一的条件下,高管有更多的权威及能力调动可供企业创新的资源,从而增强了高管异地对资源的支配权,促进企业创新的实施,提升企业创新水平。基于以上分析,本文认为两职合一能够强化高管异地工作对企业创新的促进作用。

为验证以上分析,本文将样本分成两职合一和两职分离进行检验,表4中Panel A汇报了相关回归结果。结果显示,两职合一样本中高管异地工作促进企业创新水平提高,在1%或5%水平下显著。说明相较于两职分离的企业,两职合一的企业高管异地工作促进对企业创新水平的提高。

2. 两权分离度对高管异地与企业创新的影响

现有企业通过复杂的金字塔结构、交叉持股以及双重股权等方式,使企业现金流权和控制权分离。较高的两权分离度,使关联交易等频繁发生,实际控制人容易侵占资产,损害公司及中小股东的利益。在不同两权分离度的情况下,高管异地工作对企业创新的影响如何变化呢?较低的两权分离度能够降低信息不对称的影响,提高公司信息透明度(La Porta, 2002),信息透明度能够促进企业创新水平的提升(Zhong, 2018)。因此,本文认为在较低的两权分离度下,高管异地工作对企业创新的促进作用能得到强化。

为验证以上分析,本文按照中位数将样本分成两个部分,表4中Panel B汇报了相关回归结果,结果显示,较低的两权分离度下,高管异地工作显著促进企业创新,在1%或5%水平下显著。说明在较低的两权分离度下,高管异地工作对企业创新的促进作用能够得到强化。

3. 第一大股东股权对高管异地与企业创新的影响

当第一大股东股权较大时,可以对企业管理实施监督作用(Shleifer和Vishny, 1986),同

时,也可以对企业施加控制,转移公司资源,损害公司价值(La Porta等,2000)。那么,在不同第一大股东股权的情况下,高管异地工作对企业创新的影响如何变化呢?结合本文的逻辑,第一,较低的第一大股东股权,防止资源被侵占的可能性,有更多的资源用于企业创新,从而强化了高管异地工作通过资源影响企业创新的作用。第二,较低的第一大股东股权,为公司董事会提供了更多的人才储备,为企业创新提供了更多的想法和建议。基于以上分析,本文认为在较低的第一大股东股权下,高管异地工作对企业创新的促进作用能够得到强化。

表4 异质性检验结果

Panel A						
	两职分离			两职合一		
	<i>LNINVIG</i>	<i>LNUMIG</i>	<i>LNDESIG</i>	<i>LNINVIG</i>	<i>LNUMIG</i>	<i>LNDESIG</i>
<i>LNDIS</i>	0.015 (1.601)	0.003 (0.259)	0.014 (0.572)	0.036*** (2.931)	0.038** (2.533)	0.074*** (2.972)
其他变量	控制	控制	控制	控制	控制	控制
<i>N</i>	8 059	8 059	8 059	2 852	2 852	2 852
<i>Pseudo_R</i> ²	0.163	0.156	0.079	0.107	0.135	0.084
Panel B						
	较低两权分离度			较高两权分离度		
	<i>LNINVIG</i>	<i>LNUMIG</i>	<i>LNDESIG</i>	<i>LNINVIG</i>	<i>LNUMIG</i>	<i>LNDESIG</i>
<i>LNDIS</i>	0.028*** (2.739)	0.026** (2.103)	0.057** (2.562)	0.019 (1.624)	-0.000 (-0.003)	0.016 (0.534)
其他变量	控制	控制	控制	控制	控制	控制
<i>N</i>	6 346	6 346	6 346	4 565	4 565	4 565
<i>Pseudo_R</i> ²	0.147	0.148	0.088	0.160	0.164	0.090
Panel C						
	较低第一大股东股权			较高第一大股东股权		
	<i>LNINVIG</i>	<i>LNUMIG</i>	<i>LNDESIG</i>	<i>LNINVIG</i>	<i>LNUMIG</i>	<i>LNDESIG</i>
<i>LNDIS</i>	0.033*** (3.006)	0.024* (1.875)	0.059*** (2.600)	0.013 (1.194)	0.003 (0.227)	0.016 (0.595)
其他变量	控制	控制	控制	控制	控制	控制
<i>N</i>	5 459	5 459	5 459	5 452	5 452	5 452
<i>Pseudo_R</i> ²	0.145	0.151	0.074	0.158	0.156	0.105

为验证以上分析,本文按照中位数将样本分成两个部分,表4中Panel C汇报了相关回归结果,结果显示,较低的第一大股东股权下,高管异地工作显著促进企业创新,在1%或10%水平下显著。说明在较低的第一大股东股权下,高管异地工作对企业创新的促进作用能够得到强化。

(五)稳健性检验

1. 自选择问题

本文存在自选择问题。例如,注重创新的企业会选择异地工作且迁徙距离较长的董事长。为了控制以上自选择问题,本文进一步采用Heckman两阶段回归方法。在第一阶段的Probit模型中,我们引入董事长籍贯地的地形起伏程度*RDLS*,用以控制董事长异地工作的可能性。数据显示,董事长籍贯地地形起伏度越高,异地工作的可能性越大,与预期一致。同时,根据第一阶段的回归结果构造出逆米尔斯系数*LAMBDA*,作为第二阶段回归的控制变量。由表5列(2)至列(4)回归结果可知,在控制自选择问题后,高管异地工作仍然与企业创新的变量显著正相关,在5%或1%的水平上显著,从而进一步印证了本文研究假设。

表5 Heckman两阶段回归结果

	(1)	(2)	(3)	(4)
	NUM	LNINVIG	LNUMIG	LNDESIG
<i>LNDIS</i>		0.054** (2.462)	0.120*** (4.419)	0.068*** (3.445)
<i>DUAL</i>	0.016 (0.553)	0.188*** (5.360)	0.180*** (3.906)	0.294*** (8.953)
<i>SEPERATION</i>	-0.006*** (-3.653)	-0.006*** (-2.761)	-0.005* (-1.886)	0.000 (0.015)
<i>TOPI</i>	0.610*** (7.254)	0.424*** (3.834)	0.823*** (5.594)	0.275*** (2.620)
<i>LEV</i>	0.568*** (8.142)	0.175* (1.838)	0.863*** (6.822)	0.573*** (6.356)
<i>ROA</i>	-0.149 (-0.659)	0.283 (1.110)	0.234 (0.690)	1.408*** (5.834)
<i>GROWTH</i>	0.107*** (3.408)	-0.065* (-1.829)	-0.088* (-1.866)	-0.099*** (-2.950)
<i>PPE</i>	-0.171** (-2.208)	-0.434*** (-4.962)	-0.634*** (-5.459)	-0.474*** (-5.724)
<i>AGE</i>	0.150*** (8.251)	0.005 (0.181)	-0.100*** (-2.870)	0.047* (1.893)
<i>LNGOVSUB</i>	0.007*** (3.519)	0.042*** (18.078)	0.053*** (16.862)	0.018*** (8.150)
<i>RDLS</i>	0.251*** (11.811)			
<i>LAMBDA</i>		0.339** (2.359)	0.970*** (5.017)	0.622*** (4.527)
<i>_cons</i>	-0.872*** (-13.578)	-0.808*** (-2.820)	-1.974*** (-5.337)	-1.395*** (-5.255)
行业	控制	控制	控制	控制
年份	控制	控制	控制	控制
<i>N</i>	10 911	10 911	10 911	10 911
<i>Pseudo_R²</i>	0.033	0.138	0.144	0.081

2. 因变量的替代

不少文献采用企业研发投入作为企业创新的衡量变量,本文选择研发投入与营业收入之比作为企业研发投入的衡量变量,采用与上文相同的数据处理方法,共获得10911个数据。回归结果显示,*LNDIS*回归系数显著为正,通过显著性检验(1%水平下),支持文章研究假设。

3. 自变量的替代

董事长与总经理作为企业的灵魂人物,对企业财务政策和创新政策产生重要影响。因此,在对高管异地工作衡量时,我们也以总经理籍贯地与工作地的距离对数作为高管异地工作的衡量指标。回归结果显示,*LNDIS_D*回归系数显著为正,在5%和1%的水平下显著,说明高管异地工作对企业创新具有显著的促进作用。本文研究结果依然稳健。

4. 异地距离稳健性检验

本文对高管异地工作的影响采用距离这一方式进行衡量,是否存在高管只要异地工作就会对企业创新产生显著影响,为增强文章结论的稳健性,进行了如下检验。高管选择籍贯地临近的地级市工作,其迁徙的距离相对较近。因此我们选取了样本中董事长选择到临近地级市工作的样本进行分析,检验结果显示,近距离的迁徙可能会抑制企业创新的产出。为进一步检验

异地迁徙距离的影响结果,本文将选取高管选择在南方城市之间迁徙的样本进行检验,结果显示,高管异地工作的距离越远,企业创新的水平将会显著的提升。

5. 排除经济发展水平影响

高管选择异地工作可能因为异地的经济发展水平较好,为排除这一因素的影响,我们将在控制变量中增加地区GDP对数这一控制变量。结果显示,控制地区经济发展水平后,高管异地工作仍然促进企业创新水平的提高。

五、研究结论与建议

创新能够提升企业业绩与股票市场回报,同时能够影响并购选择,使企业获得协同创新发展。高管文化基因中的籍贯是影响企业创新发展的重要因素。在人口高速流动的今天,高管异地工作成为常态。高管异地工作如何影响企业创新,通过何种机制发挥作用?本文就此对高管异地工作对企业创新影响进行研究。结果表明,高管异地工作能够增加企业创新项目的实施和产出水平的增加,促进企业创新水平的提高。通过中介机制检验发现,结合异地更好的社会信任水平和法律环境,企业风险承担水平增加,同时现金流储备水平提高,共同促进企业创新水平提高。进一步发现,在两职合一、较低两权分离度和较低第一大股东股权的情况下,高管异地工作对企业创新的促进作用将会得到进一步强化。为检验结论的稳健性,本文通过解决自选择问题、选取因变量的替代、自变量的替代、异地距离稳健性进行检验和排除经济发展水平影响,实证结果发现高管异地工作对企业创新的促进作用这一结论依然稳健。

创新是时代发展的主题,寻求创新发展的机制是当下管理过程中永恒的主题。机制既有当今社会意识形态的再造,技术创新的寻求,也有对社会发展现象的深刻剖析。本文研究结论可为当前经济发展提供以下建议:第一,人口流动是当今社会经济发展的重要推动力量,高管异地工作成为常态。通过对异地工作这一现象的剖析与总结,我们发现人口流动中的高管异地工作在当今企业创新发展过程中扮演着积极角色。积极鼓励人才流动,是促进社会经济发展的一个重要推动力量。第二,本文通过研究发现高管异地工作可以提升企业创新能力。为提升企业创新水平,企业可聘用异地工作的高管,充分调动异地工作高管的能动性,为企业跨越式发展贡献力量。第三,通过中介机制检验发现,异地更好的社会信任水平和法律环境是吸引人才流动的一个重要因素。因此,地区为人才引进需要不断提升区域的社会信任水平和改善法律环境,为区域经济的可持续发展积累人力资本。

本文的研究仍可能继续进行。中国幅员辽阔,南北方分布差异大,经济发展不平衡。高管异地工作这一行为在不同区域是否呈现不同表现?不同区域的文化对高管异地工作与企业创新的影响程度有何不同?这是本文仍需探索的地方。因此在后续的研究中,可以从区域差异这一方面探索高管异地工作行为差异及不同区域对高管异地工作与企业创新影响的表现。

主要参考文献

- [1]古志辉. 全球化情境中的儒家伦理与代理成本[J]. 管理世界, 2015, (3): 113-123.
- [2]姜付秀, 伊志宏, 苏飞, 等. 管理者背景特征与企业过度投资行为[J]. 管理世界, 2009, (1): 130-139.
- [3]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): 72-80.
- [4]黎文靖, 郑曼妮. 实质性创新还是策略性创新?——宏观产业政策对微观企业创新的影响[J]. 经济研究, 2016, (4): 60-73.
- [5]吕思勉. 中国文化史[M]. 北京: 北京大学出版社, 2010.
- [6]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): 146-161.
- [7]潘越, 宁博, 纪翔阁, 等. 民营资本的宗族烙印: 来自融资约束视角的证据[J]. 经济研究, 2019, (7): 94-110.

- [8]郑志刚, 邓贺斐. 法律环境差异和区域金融发展——金融发展决定因素基于我国省级面板数据的考察[J]. 管理世界, 2010, (6): 14-27.
- [9]Acharya V, Xu Z X. Financial dependence and innovation: The case of public versus private firms[J]. *Journal of Financial Economics*, 2017, 124(2): 223-243.
- [10]Boubakri N, Cosset J C, Saffar W. The role of state and foreign owners in corporate risk-taking: Evidence from privatization[J]. *Journal of Financial Economics*, 2013, 108(3): 641-658.
- [11]Guiso L, Sapienza P, Zingales L. Does culture affect economic outcomes?[J]. *Journal of Economic Perspectives*, 2006, 20(2): 23-48.
- [12]La Porta R, Lopez-de-Silanes F, Shleifer A, et al. Investor protection and corporate governance[J]. *Journal of Financial Economics*, 2000, 58(1-2): 3-27.
- [13]La Porta R, Lopez-De-Silanes F, Shleifer A, et al. Investor protection and corporate valuation[J]. *Journal of Finance*, 2002, 57(3): 1147-1170.
- [14]Pessoa A. “Ideas” Driven growth: The OECD evidence[J]. *Portuguese Economic Journal*, 2005, 4(1): 46-67.
- [15]Shleifer A, Vishny R W. Large shareholders and corporate control[J]. *Journal of Political Economy*, 1986, 94(3): 461-488.
- [16]Zhong R. Transparency and firm innovation[J]. *Journal of Accounting and Economics*, 2018, 66(1): 67-93.

Executives’ Work out of Hometown and Corporate Innovation

Lei Guangyong, Shao Yue, Zhang Hongxia

(*Business School, University of International Business and Economics, Beijing 100029, China*)

Summary: Innovation can improve enterprise performance and stock market returns, and influence merger and acquisition selection, so that enterprises can obtain collaborative innovation development. The cultural gene of executives is one of the important factors that affect the innovation activities of enterprises. With the increase of population flow, it is normal for executives to work out of hometown. The off-site environment may have an important impact on corporate behavior by shaping the behavior of executives. How does executives’ work out of hometown affect enterprise innovation and what mechanism does it work through? Through the literature review, we find that the change of entrepreneurs’ risk-taking level and the change of resource reserve are two possible mechanisms that affect innovation development. From the perspective of risk-taking, the better social trust level and legal environment in different places may prompt executives to work out of hometown, which may indicate their preference for risk, or they may choose enterprise decision-making of risk aversion due to the lack of social capital. From the perspective of resources, executives’ work out of hometown may focus on the accumulation of internal cash flow due to financing constraints and other issues, and may also use existing funds to obtain and maintain social capital. Facing the different impacts of different dimensions of risk and resources, this paper studies the impact of executives’ work out of hometown on enterprise innovation. The results show that executives’ work out of hometown can increase the implementation of enterprise innovation projects and the output level, and promote the improvement of enterprise innovation level. Through the intermediary mechanism test, it is found that, combined with the better social trust level and legal environment in different places, enterprises’ risk-taking level is increased, and

the cash flow reserve level is improved, which jointly promotes the improvement of enterprise innovation level. It is further found that the promotion effect of executives' work out of hometown on enterprise innovation will be further strengthened in the case of two job integration, lower separation of ownership and lower equity of the largest shareholder. The conclusion of this paper provides new evidence for investigating the economic consequences of population mobility, and also provides ideas for further exploring the cultural genes of enterprise innovation.

Key words: executives' work out of hometown; corporate innovation; risk-taking; cultural gene

(责任编辑:王 孜)