

高管团队海外背景对企业创新绩效的影响研究

摘要：针对现有研究对高管团队海外背景作用实现机制分析存在的不足，本文从结构视角出发，结合高阶梯队理论、团队冲突理论及关系人口统计学相关理论，以中国计算机、通信和其他电子设备制造业 2005-2012 年 A 股上市公司为样本，在考察高管团队海外背景比例特征的基础上，对海外背景高管与本土高管的年龄差异、性别差异、任期差异及教育水平差异四方面的关系人口统计学特征予以关注，实证分析了高管团队海外背景对企业创新绩效的影响。结果表明，高管团队中海外背景高管比例对企业专利申请量存在积极作用；海外背景高管与本土高管的年龄、任期差异和教育水平差异有利于企业专利申请量的提升；二者之间的年龄和任期差异对企业净资产收益率存在负向影响，教育水平差异则对净资产收益率存在正向影响。

关键词：高管团队；海外背景；创新绩效；影响

文献述评

近年来，海外人才归国创业正成为我国企业实现国际化发展的重要推手，一些谋求国际化发展的企业不断加大海外人才引进力度，以便实现国际化经营的跨越式发展。然而，企业在引进海外人才的实践中却发现，有不在少数的海外人才由于“水土不服”而不能实现企业的最初预期。因此，海外人才创新创业功能的实现就成为管理层和学术界共同关注的课题。

目前，学术界海外背景相关研究主要沿着两条路径进行。一是对海外人才的积极作用予以重点关注。一些学者从知识溢出的角度对海归企业家这一群体在企业技术创新和战略管理等方面的作用进行了分析，认为跨越国界的人才流动作为贸易和 FDI 之外的技术转移的新载体，对于处在中国这样新兴经济环境中的企业至关重要^[1]。Liu 等^[2]对中关村高科技行业的实证研究发现，海归企业家无论是对于所在企业还是对于本国同行业内其他企业都存在明显的知识溢出效应，与 FDI 可能存在的“挤出”和“替代”效应相比，“引智”行为不但不会“挤出”本国人才，反而可能在一定程度上带动相关企业强化创新，有效提升产业整体技术创新水平^[3]。此外，也有学者对高管团队海外背景在企业战略制定和能力成长中的作用进行了研究。国外研究发现，高管团队海外经验有利于企业国际多元化发展^[4]及国际联盟的形成^[5]。国内研究得出了类似的正向结果，在对信息技术行业上市公司的实证研究中，王雪莉等^[6]证实了高管团队海外背景对企业绩效的正向影响，李自杰等^[7]则发现高管团队海外背景有助于弥补企业国际经验的不足，从而促进企业的国际化进程。

二是从海外人才特质和国内环境匹配关系的角度，研究海外人才的功能及其实现条件。尽管新兴经济体呈现出经济的快速发展以及市场自由化的不断提升，但同时也存在制度基础设施不发达等问题^[8,9]，因此，海外人才在新兴经济体中作用的发挥也可能受到一定的约束。Lin 等对中关村中小企业的研究结果表明，海归 CEO 所在企业的创新绩效不及本土 CEO 所在企业^[10]。Li 等^[11]以中关村高技术企业为例对海归企业家的优势和劣势进行了深入研究，认为海外人才在新兴经济环境中的“知识溢出”效应与“水土不服”现象之间的矛盾一方面是由于新兴经济体与发达经济体在制度结构和战略要素市场的发达程度方面存在明显差距，另一方面则是因为海外人才对于国内社会、文化和制度的新变化缺乏正确的认识。因此，海外人才与本土环境的融合是其作用发挥的关键所在。

综上所述，已有研究对海外人才在企业发展中的作用及其实现条件均给予了高度关注，但仍存在以下不足。一是多数研究重点阐述海外背景人才的正向作用，而对正向作用的实现机制及其自身劣势分析不足，尤其是对大量发生的海外人才“水土不服”现象的成因分析不足。二是将海外背景高管团队和社会环境作为两个相互外在的无结构实体进行研究，没有打

开高管团队这一“黑箱”，因此，难以从结构视角阐明海外高管团队“水土不服”的真正成因。实际上，海外背景人才知识溢出功能的实现以及“水土不服”现象的发生均与海外背景高管团队的内在结构有关，高管团队内在结构决定其功能属性，同时也影响海外高管团队对环境变化的反应方式，从而决定其功能的实现程度。因此，打开海外背景高管团队这一“黑箱”，从其内在结构入手，研究海外背景高管团队的作用及其实现机制是突破现有研究困境的可行路径。

理论基础与研究假设

1、理论基础

为了从结构视角深入研究高管团队海外背景对企业创新绩效的影响，本文同时引入高阶梯队理论与团队冲突理论。高阶梯队理论自 1984 年由 Hambrick 和 Mason^[12]提出以来，受到学术界广泛关注，其核心观点是：高管对于组织所处环境及所面临选择的认知是带有个人色彩的，这种个人色彩来源于不同的个人显性和隐性特质^[13]。高管团队的组成对组织内部运转产生影响，从而影响组织决策及产出^[14]。国内学者王雪莉等^[6]发现海外背景作为一种特殊的职能背景，对企业创新绩效具有显著正向影响；周建和李小青^[15]运用职能背景异质性、行业背景异质性及教育程度共同表征认知异质性，考察了董事会认知异质性对企业创新战略的影响。本文认为海外背景在作为特殊职能背景的同时，往往包含一定的行业和教育经历，能够在一定程度上反映高管团队的认知特征，是企业创新绩效的重要影响因素。然而，高管团队并不是高层管理者的简单组合，而是界定于良性互动、认同共同目标、资源整合优化、高效能的最高管理者团队^[16]。高管团队内部的运行机制，尤其是成员间的冲突直接影响高管团队的决策效果，从而影响企业绩效。特别是在由海外背景高管和本土高管共同组成的高管团队中，成员间的冲突表现得尤为明显。Guetzkow 和 Gyr^[17]、Priem 和 Price^[18]提出两类冲突，一是基于决策任务导向的认知冲突，二是基于组织成员关系或社会情感的非任务导向的情感冲突。周建等^[19]的研究结果表明，以上两类冲突分别会对团队创造力产生正向和负向影响。海外背景高管与本土高管因所受社会和文化环境影响的不同而存在认知冲突，二者能够通过分享互补知识提高高管团队决策质量，而情感冲突往往是由海外背景高管与本土高管的个性、人际关系摩擦和工作中的误解等因素引起的，良好的团队运行要求团队成员必须维持使他们能有效共同工作的情感关系^[20]。海外背景作为一种独特的高管团队特征，在考察其对企业创新的作用时，必须考虑海外背景带来的冲突对团队运行的影响。

通过以上分析不难发现，在对高管团队海外背景进行研究时，高阶梯队理论虽然阐明了高管成员海外背景这一个体特质对高管团队运行的影响，却没有从个体组合视角阐明具有不同特质的个体形成组合后如何影响高管团队的整体功能；团队冲突理论虽然强调高管团队内部组合对高管团队功能的影响，但并未给出测度高管团队中海外背景高管与本土高管的内部组合模式及其功能实现的具体分类。这样就有必要将团队冲突理论与高阶梯队理论结合，从高管个体组合角度研究高管团队海外背景的结构特征如何决定其功能，而关系人口统计学方法能够为上述研究方案的实现提供有用工具。

关系人口统计学（relational demography）的概念最早由 Tsui 和 O'Reilly^[21]提出。他们认为个体之间的吸引以及交流的频率会影响工作认知和态度。Tsui 和 Gutek^[22]总结了人口特征分析的三种主要方法：直接方法（categorical）、成分方法（compositional）和关系方法（relational）。尽管现有高管团队海外背景相关研究在直接方法向成分方法的转变上有所突破，对高管团队中海外背景高管所占比例予以关注，但仍缺乏对与海外背景相关的关系型人口统计特征的分析，难以对高管团队的内部构成及运作状态进行深入刻画。关系方法认为人口特征表征个体与群体的社会关系^[23]，关注的是个体与群体其他成员的人口特征差异。自我归类理论（self-categorization）和相似-吸引范式（similarity-attraction）对关系型人口统计学

特征与组织绩效的关系进行了较好的解释。根据自我归类理论,个体利用年龄、性别等社会特性来确定自身所属的心理群体,从而产生积极的自我认同^[24];相似-吸引范式认为,具有相似态度、价值观和经历的团队成员会相互吸引,进而产生更多的交流互动^[25]。海外背景高管作为“外来者”,在本土环境中极易出现水土不服问题,甚至受到本土高管的排斥,因此,与本土高管的人口特征差异是海外背景高管与本土环境融合及其作用发挥的重要决定因素。

2、 本文研究框架

海外背景作为反映高管团队认知特征的重要指标,可纳入高阶梯队理论的分析框架,考察其对企业创新绩效的影响。海外背景高管与本土高管之间的人口特征差异一方面会导致二者之间的情感冲突,通过影响二者间的社会关系而对海外背景高管与本土环境的融合产生作用;另一方面,能够在一定程度上加剧认知冲突,带来多样化的视角和观点,在团队内部产生互补效应。在高管团队内部,情感冲突和认知冲突是相伴而生的,而二者相对作用的大小则与管理情境紧密相关。因此,在考察海外背景高管与本土高管的人口特征差异对企业创新绩效的影响时,应充分考虑中国正处于经济转轨时期,传统文化因素还在深深地影响着企业管理实践这一特殊管理情境。

基于以上分析,本文认为,高管团队海外背景对企业创新绩效的影响是由其内在结构决定的。关系人口统计学分析有助于打开高管团队这一“黑箱”,探讨高管团队内部成员构成及运作状态的影响效应。本文将主要以海外背景和关系人口统计学相关研究成果为基础,首先采用成分分析方法对高管团队中海外背景高管所占比例予以关注;然后,从海外背景高管与本土高管人口统计特征相似或相异性的角度来探讨高管团队内部的人际互动与效能,具体从年龄、性别、任期和教育水平四类关系型人口统计学特征入手,深入分析高管团队海外背景对企业创新绩效的影响。本文研究框架如图 1 所示。

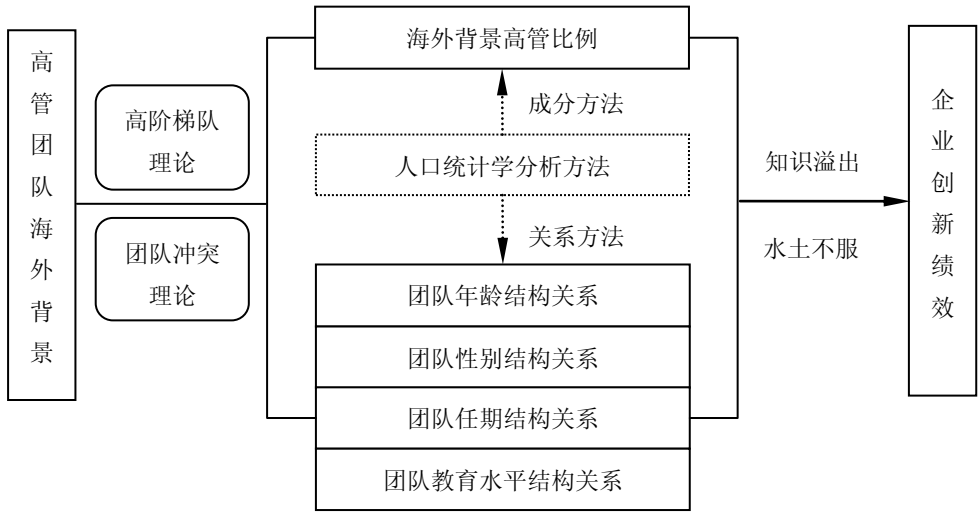


图 1 本文研究框架

3、 研究假设

(1) 高管团队中海外背景高管比例与企业创新绩效

海外背景高管往往掌握着先进的科学技术和管理经验,但同时也存在着与国内社会环境脱节等问题,尽管如此,考虑到我国的大多数企业均处于国际化的起步阶段,高管团队中海外背景高管人员相对较少,在这个发展阶段海外背景高管的进入主要在优化高管团队知识基础和社会资本方面发挥积极作用。

从个体视角来看,首先,海外背景高管所带来的人力资本流动提供的不仅仅是一次性的技术转移,而且能够促进能力的转移,进而深化企业的知识构建^[26]。周建等^[27]的研究结果表明,董事会拥有更多的国际化知识有助于提高企业的国际化程度。其次,高管认知会对企业创新投入产生显著影响^[28],海外经历使得高管思维方式和管理理念更具国际化和市场化特征,在制定公司战略时更倾向于加大研发投入。此外,由于海外背景高管对技术和专利制度的理解和认识更为深刻,因而更加注重对技术创新成果的保护,更倾向于将研发成果申请技术专利^[3],从而提高企业的创新产出。

从网络视角来看,海外背景高管所在企业可以通过国内和国外二元社会网络获取资源,相对于其他企业具有一定的创新优势^[29]。海外背景高管的国际关系网络为企业的创新国际化行为提供了便利条件,而创新国际化行为对于企业创新具有正向影响^[30]。因此,海外背景高管的社会关系网络有利于企业整合国内外资源进行创新。

基于上述分析,提出如下假设:

H1: 高管团队中海外背景高管比例对企业创新绩效具有正向影响。

(2) 海外背景关系型人口统计特征与企业创新绩效

现有研究表明,外部知识溢出渠道和企业自身吸收能力是企业创新的决定因素^[31]。海外背景高管能够为企业带来先进知识溢出,然而,知识溢出能否被本土企业充分吸收却与海外背景高管与本土环境的融合程度紧密相关。本土高管是海外背景高管知识溢出最直接的获取者和最有力的吸收者,且对国内发展环境的认识较为深入,能够在一定程度上弥补海外背景高管对于本土环境认识的不足。然而,由于中西方文化和管理理念的不同,海外背景高管与本土高管极易产生分歧和冲突,因此,二者间的交流互动对于团队运行和企业创新的作用就显得尤为重要,而二者的关系人口统计学差异是决定团队沟通质量和资源优化整合的重要因素。

A. 海外背景高管与本土高管的年龄差异与企业创新绩效

年龄是团队成员判断所属心理群体的重要依据。海外背景高管和本土高管之间的年龄差异可以提高团队年龄异质性,一方面,这种异质性能为企业提供更广泛的认知资源,处在不同年龄段的高管由于经历了不同的社会、政治及经济环境的洗礼,会形成不同的态度、价值观和视野,进而对企业战略的创新性产生积极影响^[32];另一方面,团队成员间的年龄差异与企业创新绩效之间也可能存在负相关关系^[33],对人员保留产生负向影响^[34],因为同一年龄段的高管更容易分享共同的价值观和信仰,有效降低企业的沟通成本^[35]。在中国长幼尊卑传统观念影响下,海外背景高管与本土高管的年龄差异更可能导致成员间的距离和隔阂,造成信息交换的困难,甚至引发成员间的不信任和不尊重,加剧海外背景高管的水土不服问题。相对而言,年龄差异小的高管团队中更容易产生人际吸引、留住海外人才,从而为企业创新战略的制定实施提供保证。因此,受中国传统文化影响,海外背景高管与本土高管之间较大的年龄差异更容易引发情感冲突,阻碍海外背景高管知识溢出作用的发挥及本土企业对知识溢出的吸收利用,进而对创新绩效产生一系列负面影响。综上,提出如下假设:

H2: 高管团队中海外背景高管与本土高管的年龄差异对企业创新绩效具有负向影响。

B. 海外背景高管与本土高管的性别差异与企业创新绩效

受中外不同文化的影响,海外背景高管与本土高管在认知模式和管理风格方面存在差别,二者的性别差异会进一步加大这种差别。性别不同的高管在企业决策中的关注视角、出发点及注意力配置情况均是不相同的^[36]。海外背景高管与本土高管性别差异所带来的规范、态度和信念等认知因素方面的不同有利于提升团队创造力,同时,也会对高管成员的自我归类产生重要影响。海外背景高管更容易与自身性别相同的成员产生人际吸引,从而进行良好的交流互动。此外,高管成员间的性别差异往往意味着不同的管理风格和治理效果。女性控制的企业比男性控制的企业利润表现得更低且利润的变化程度更小^[37];高管团队中男性所

占的比例越大,企业的代理成本相对越高^[38]。海外背景高管与本土高管的性别差异可能会加剧二者经营理念和管理风格方面的冲突,阻碍团队的有序运行及资源的优化整合。因此,在中国传统性别观念的影响下,海外背景高管在与自身性别相似性程度低的高管团队中不易与其他成员达成心理契约,不利于团队内部的良性沟通,同时难以对本土高管的管理风格和治理效果产生认同,易导致团队情感冲突的发生,对企业创新产生不利影响。因此,提出如下假设:

H3: 高管团队中海外背景高管与本土高管的性别差异对企业创新绩效具有负向影响。

C. 海外背景高管与本土高管的任期差异与企业创新绩效

任期是团队运作过程及高管心理群体确定的重要影响因素。任期不同意味着管理者对组织及其战略的解读不同,这种差异表现在企业政策、战略、文化和价值等方面^[39]。企业战略行为与高管人员创新之间的关系会受到高管团队任期的调节作用^[40]。海外背景高管与本土高管的任期差异有助于从多样的途径收集信息和对信息的多层次解释,产生多种战略方案并对其进行全方位的评估,增强高管团队的自我突破能力,促进企业创新,然而,也可能导致团队内部低水平的互动沟通。中国正处于经济转轨时期,多数企业内部尚未形成健全的沟通机制,高管成员间的任期差异与二者之间沟通交流的内容和深度紧密相关,从而对团队内部的互动协作产生重要影响^[41]。特别是在动态产业环境下,机会稍纵即逝,决策速度至关重要^[42],尽管异质性高管团队在考虑多种方案和理解不确定情境时特别有效,但成员之间的不同观点会产生更多冲突,使得决策过程更为缓慢^[20]。海外背景高管与本土高管较大的任期差异意味着二者对于企业的历史、现状和未来的理解各不相同,相互之间的磨合时间少,受传统“老资格”观念的影响,他们不了解彼此的工作方式和经营观念,不仅难以进行优势互补,而且很容易在管理理念和战略选择方面产生情感冲突,达成决策共识的时间更长,从而对创新战略和创新绩效产生负面影响。基于此,提出如下假设:

H4: 高管团队中海外背景高管与本土高管的任期差异对企业创新绩效具有负向影响。

D. 海外背景高管与本土高管的教育水平差异与企业创新绩效

高阶梯队理论指出,高管受教育水平与其思想的开放程度、信息的处理能力、对不确定性的承受和识别能力以及估计复杂情形的能力紧密相关^[12]。海外背景高管与本土高管的教育水平差异能够提高团队教育水平异质性,从而有助于企业意识到创新的必要性,更好地理解各种不同信息,形成更强的对复杂和不确定性问题的解决能力^[43]。谢凤华等^[33]研究发现,高管团队教育水平异质性对企业技术创新绩效有积极显著影响。但教育水平异质性的积极影响是以团队内部适度的讨论为前提的,没有讨论,教育水平异质性带来的认知差异还只是停留在初始阶段,无法实现观念的交流、融合,而适度的讨论使得高管成员在遇到新的观点和信息时能够重新审视其观点和思考是否忽略了关键的影响因素^[44]。在相对平等的环境中,人与人之间的互动较少受到教育水平高低的影响;而在华人社会中,人们对学历仍较为敏感。国内对上市公司的研究中,杨林^[32]发现,高管团队教育背景多样性并不会对创业战略导向产生显著正向影响,黄越等^[45]的研究结果也表明高管团队教育背景异质性与企业绩效负相关。因此,尽管海外背景高管与本土高管的教育水平差异能够带来多样化的知识和视角,但在中国目前的经济社会制度转型情境下,更可能加剧二者的沟通困难,使得情感冲突增加而凝聚力降低,导致决策质量的下降,最终影响企业的创新绩效。由此,提出如下假设:

H5: 高管团队中海外背景高管与本土高管的教育水平差异对企业创新绩效具有负向影响。

数据和研究方法

1、样本选取与数据来源

本文选择我国计算机、通信和其他电子设备制造业上市公司作为研究样本,原因在于:

计算机、通信和其他电子设备制造业作为高技术行业，具有高投入、高风险、高回报等特点，创新对于企业竞争优势的获取至关重要。我国《“十二五”国家战略性新兴产业发展规划》将信息技术行业列为重点发展方向和主要任务，同时也对计算机、通信和其他电子设备制造企业的创新能力提出了更高的要求。因此，为了更有效地探讨高管团队海外背景与企业创新绩效的关系，本研究根据中国证监会 2012 年发布的《上市公司分类指引》，选取中国计算机、通信和其他电子设备制造业 A 股上市公司为研究样本。

研究数据为由 2005-2012 年 209 家上市公司共 1036 个（公司-年份）样本组成的非平衡面板数据。从 2005 年到 2012 年，上市公司数量逐年增加，先后共计 212 家，剔除高管背景资料及相关数据无法获取的公司 3 家，最终有效的研究对象为 209 家上市公司。在获得初始样本后，依据以下标准对原始样本进行了筛选：（1）剔除企业创新绩效及基本情况无法获取的样本；（2）剔除高管背景资料信息缺失的样本。最终有效样本为 1036 个。其中，高管团队中存在海外背景高管的样本为 627 个。

本文通过国泰安 CSMAR 数据库检索上市公司相关数据，其中净资产收益率来自中国上市公司资本结构研究数据库，高管团队和员工人数信息来自于中国上市公司治理结构研究数据库，公司年龄信息来自于中国股票市场交易数据库。同时，本文所使用的专利数据来自中国知识产权局专利数据库。

2、变量测度

（1）因变量

因变量为企业创新绩效。现有研究多采用专利申请量表征高技术企业的创新能力^[3]和创新绩效^[46]，然而，专利申请量仅能在一定程度上反映企业创新的技术产出水平，难以刻画创新绩效的复合性特征。除了技术产出之外，经济产出也是企业创新产出的重要方面^[47]。因此，本文在采用专利申请量（PAT）表征企业技术产出的同时，借鉴陆国庆^[48]采用利润衡量上市公司创新绩效的做法，进一步引入净资产收益率（ROE）表征企业经济产出，考虑到高管团队海外背景对企业创新绩效的影响存在滞后性，本文对表征企业创新绩效的专利申请量和净资产收益率进行了滞后处理，采用滞后一年、滞后两年观察值分别进行实证检验。

（2）自变量

自变量为高管团队海外背景。本文参考了 Herrmann 和 Datta^[4]对国际经验、Lee 和 Park^[5]对国际暴露的界定方法，并结合 Liu 等^[2]对海归企业家的定义，同时考虑到全球化背景下，海外背景不一定通过境外实地经历才能获得，港澳台地区和跨国公司也是国内人员了解海外社会、历史和文化的重要窗口，将以下四种经历界定为海外背景：A. 具有 OECD 国家国籍或户籍属于我国港澳台地区；B. 在 OECD 国家或我国港澳台地区接受过教育；C. 具有在 OECD 国家或我国港澳台地区工作的经历；D. 具有在跨国公司工作的经历。

海外背景高管比例通过计算海外背景高管人数与高管团队总人数的比值（PER）来衡量。人口特征差异方面，本文以 Tsui 等^[24]采用的关系型人口统计学得分的算法为基础，分别计算海外背景高管与本土高管在年龄（A-D）、性别（G-D）、任期（T-D）和教育水平（E-D）四方面的差异，具体公式为：

$$D = \left[\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n (S_i - S)^2 \right]^{1/2}$$

其中， S_i 表示海外背景高管年龄（岁）、性别（男性为 1，女性为 0）、任期（月）、教育水平（中专及中专以下为 1，大专为 2，本科为 3，硕士研究生为 4，博士研究生为 5）， S 表示本土高管的平均年龄（岁）、平均性别（0-1）、平均任期（月）、平均教育水平（1-5）， n 为高管团队中海外背景高管人数。 D 值越大，表明人口特征（年龄、性别、任期、教育水平）差异越大。

(3) 控制变量

本研究参考前人的研究成果，在企业层面选取公司规模^[49]、公司年龄^[48]，在高管团队层面选取高管团队规模^[50]、高管平均年龄^[51]、女性高管比例^[52]、高管平均任期^[53]以及高管平均教育水平^[54]作为控制变量。对公司规模的测量采用总员工人数取自然对数的方法(SIZE)；公司年龄为公司成立至今经历的年数(AGE)；高管团队规模为高管人员总数(TMT)；高管平均年龄为高管团队所有成员年龄均值(TAGE)；女性高管比例为女性高管人数除以高管团队总人数(FEM)；高管平均任期为所有高管从上任到离任所经历的平均月数(TEN)；高管平均教育水平为高管团队所有成员教育水平均值(EDU)。

3、实证分析方法

本文采用计量经济学回归分析方法对高管团队海外背景与企业创新绩效的关系进行实证检验。在专利申请量作为因变量的计量模型中，由于因变量为计数变量，离散特征明显，故选择计数模型更为合适。当净资产收益率作为因变量时，假定不存在明显的个体效应，同时，为了消除异方差性，本文采用截面加权(Cross-section weights)的广义最小二乘回归(Panel EGLS)，应用的计量软件为 EViews6.0。

实证结果分析

1、描述性统计分析

表1为对高管海外背景的类型所进行的描述性统计分析的结果。在2005-2012年间，共有598位海外背景人才在样本企业担任高管，其海外背景主要来自在OECD国家、港澳台地区或跨国公司的工作经历，其次是在OECD国家或港澳台地区的学习经历，最后是OECD国家的国籍和港澳台地区的户籍。这说明，在全球化背景下，国内企业与海外企业联系日益紧密，跨国公司迅速崛起，国内人员与海外社会、历史和文化的接触渠道已经由较为单一的教育人才输出向双向人才流动转变。在598位海外背景高管中，多数高管只具有单一的海外背景，约四分之一的海外背景高管具有双重海外背景，具有多重海外背景的海外背景高管不足10%。尽管越来越多的海外背景人才在国内企业担任高管，但高管团队海外背景仍需进一步深化。

表2为对全样本和子样本各变量描述性统计分析的对比结果。由表2可知，2007-2014年，计算机、通信和其他电子设备制造业A股上市公司平均净资产收益率为4.71%；平均专利申请量为80.52件。高管团队中有海外背景高管存在的企业平均净资产收益率为5.36%；平均专利申请量为113.04件。2005-2012年，全样本中海外背景高管占高管团队总人数的比例均值为9%，子样本中海外背景高管在高管团队中所占比例均值为14%。对比结果表明，高管团队中有海外背景高管存在的样本无论是净资产收益率还是专利申请量的均值均高于全样本均值。

表1 高管成员海外背景类型分析

海外背景类型	范围	人数	比例
海外背景	前文四种经历	598	100.00%
国籍或户籍	前文第一种经历	159	26.59%
学习经历	前文第二种经历	292	48.83%
工作经历	前文第三、四种经历	397	66.39%
单一海外背景	具有三类海外背景中的一类	391	65.38%
双重海外背景	具有三类海外背景中任两类	148	24.75%
多重海外背景	同时具备三类海外背景	59	9.87%

表2 全样本和子样本变量的描述性统计结果对比

Variables	全样本 (n=1036)		子样本(n=627)	
	Mean	Sta. Dev.	Mean	Sta. Dev.
1.ROE	4.71%	23.36%	5.36%	13.69%
2.PAT	80.52	435.01	113.04	553.11
3.PER	0.09	0.12	0.14	0.12
4.SIZE	7.42	1.18	7.52	1.26
5.AGE	10.75	5.25	10.14	5.37
6.TMT	17.66	4.18	17.61	4.24
7.TAGE	46.75	3.27	46.74	3.38
8.FEM	0.17	0.11	0.17	0.11
9.TEN	24.11	14.13	24.42	14.36
10.EDU	3.21	0.30	3.28	0.30

注：净资产收益率（ROE）和专利申请量（PAT）为 2007-2014 年数据，其余变量为 2005-2012 年数据。

在回归之前，本文利用 SPSS17.0 对自变量之间的多重共线性进行检验，结果表明在全样本和子样本中 VIF 最大值分别为 1.301、1.637，远小于 10，因此不存在多重共线性问题。

2、回归结果分析

表 3 高管团队海外背景比例关系特征与企业创新绩效关系回归结果

	PAT			ROE	
	Model 1	Model 2		Model 3	Model 4
Constant	-6.595 (0.653)	-5.932 (0.700)		0.094 (0.020)	0.110 (0.021)
SIZE	0.827*** (0.032)	0.813*** (0.033)		0.007*** (0.001)	0.006*** (0.001)
AGE	-0.047*** (0.008)	-0.047*** (0.008)		-0.002*** (0.0003)	-0.002*** (0.0003)
TMT	0.034*** (0.009)	0.041*** (0.009)		-0.002*** (0.0003)	-0.002*** (0.0003)
TAGE	-0.005 (0.011)	-0.010 (0.011)		-0.001*** (0.0003)	-0.001*** (0.0003)
FEM	-0.604** (0.301)	-0.730** (0.306)		-0.061*** (0.011)	-0.056*** (0.011)
TEN	0.005** (0.002)	0.005** (0.002)		0.00001 (0.0001)	0.00002 (0.0001)
EDU	1.200*** (0.114)	1.044*** (0.128)		0.003 (0.003)	0.0002 (0.003)
PER		0.995*** (0.374)			0.016 (0.010)
R^2	0.406	0.337	R^2	0.104	0.100
Adjusted R^2	0.402	0.332	Adjusted R^2	0.098	0.092
LR statistic	2175.392	2182.695	F-statistic	16.634	13.856
Prob(LR statistic)	0.000	0.000	Prob(F-statistic)	0.000	0.000

注：N=1036，*p<0.1，**p<0.05，*** p<0.01，括号内数字为标准误差值。

表 4 高管团队海外背景人口特征差异与企业专利申请量 (PAT) 关系回归结果

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6
Constant	-7.187 (0.879)	-7.557 (0.872)	-7.121 (0.883)	-7.449 (0.888)	-8.960 (0.930)	-9.208 (0.931)
SIZE	0.780*** (0.043)	0.811*** (0.042)	0.777*** (0.043)	0.792*** (0.043)	0.799*** (0.043)	0.823*** (0.043)
AGE	-0.011 (0.010)	-0.019* (0.010)	-0.011 (0.010)	-0.015 (0.010)	-0.017* (0.010)	-0.024** (0.010)
TMT	0.040*** (0.011)	0.045*** (0.011)	0.041*** (0.011)	0.037*** (0.011)	0.046*** (0.012)	0.048*** (0.012)
TAGE	0.004 (0.013)	-0.010 (0.013)	0.002 (0.013)	0.009 (0.014)	0.018 (0.013)	0.005 (0.014)
FEM	-0.998*** (0.385)	-0.097 (0.427)	-1.108*** (0.410)	-0.945** (0.385)	-0.196 (0.412)	0.390 (0.463)
TEN	0.002 (0.003)	0.001 (0.003)	0.002 (0.003)	-0.010 (0.004)	0.002 (0.003)	-0.001 (0.004)
EDU	1.290*** (0.160)	1.377*** (0.157)	1.287*** (0.160)	1.304*** (0.159)	1.385*** (0.158)	1.491*** (0.157)
PER	0.040 (0.488)	-0.744 (0.491)	0.005 (0.490)	0.091 (0.490)	-0.039 (0.485)	-0.769 (0.492)
A-D		0.058*** (0.010)				0.051*** (0.010)
G-D			0.159 (0.202)			0.183 (0.202)
T-D				0.007* (0.004)		0.005 (0.004)
E-D					0.462*** (0.083)	0.401*** (0.083)
R^2	0.426	0.495	0.428	0.395	0.422	0.471
Adjusted R^2	0.418	0.488	0.420	0.386	0.414	0.460
LR statistic	1421.555	1457.427	1422.184	1424.601	1452.118	1483.267
Prob(LR statistic)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

注: N=627, *p<0.1, **p<0.05, *** p<0.01, 括号内数字为标准误差值。下同。

表 5 高管团队海外背景人口特征差异与企业净资产收益率（ROE）关系回归结果

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6
Constant	0.118 (0.025)	0.118 (0.025)	0.118 (0.025)	0.120 (0.026)	0.077 (0.026)	0.091 (0.027)
SIZE	0.019*** (0.001)	0.017*** (0.001)	0.019*** (0.001)	0.018*** (0.001)	0.020*** (0.001)	0.018*** (0.001)
AGE	-0.002*** (0.0003)	-0.002*** (0.0002)	-0.002*** (0.0003)	-0.002*** (0.0003)	-0.002*** (0.0003)	-0.002*** (0.0003)
TMT	-0.003*** (0.0004)	-0.003*** (0.0004)	-0.003*** (0.0004)	-0.003*** (0.0004)	-0.003*** (0.0004)	-0.003*** (0.0004)
TAGE	-0.001* (0.0004)	-0.0003 (0.0004)	-0.001* (0.0004)	-0.001* (0.0004)	-0.0003 (0.0004)	-0.0001 (0.0004)
FEM	-0.023** (0.011)	-0.021** (0.010)	-0.022* (0.013)	-0.025** (0.012)	-0.027** (0.013)	-0.025* (0.014)
TEN	-0.0002** (0.0001)	-0.0001 (0.0001)	-0.0002** (0.0001)	0.0001 (0.0001)	-0.0002** (0.0001)	0.0001 (0.0001)
EDU	-0.026*** (0.004)	-0.026*** (0.004)	-0.026*** (0.004)	-0.028*** (0.004)	-0.025*** (0.004)	-0.030*** (0.004)
PER	-0.027** (0.013)	-0.013 (0.012)	-0.027** (0.013)	-0.014 (0.014)	-0.026** (0.012)	0.001 (0.013)
A-D		-0.001*** (0.0002)				-0.001*** (0.0002)
G-D			-0.001 (0.006)			-0.005 (0.006)
T-D				-0.0005*** (0.0002)		-0.0005*** (0.0002)
E-D					0.018*** (0.002)	0.017*** (0.002)
R^2	0.645	0.509	0.653	0.362	0.520	0.406
Adjusted R^2	0.641	0.502	0.648	0.352	0.513	0.395
F-statistic	136.948	69.295	125.609	37.880	72.364	34.126
Prob(F-statistic)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

本研究中,当专利申请量作为因变量时,由于因变量的均值和方差存在较大差异,不满足泊松回归的条件,故采用负二项回归模型^[55]。当净资产收益率作为因变量时,采用截面加权(Cross-section weights)的广义最小二乘回归(Panel EGLS)方法。由于将创新绩效用滞后一年与滞后两年观察值分别进行回归的结果不存在明显差异,本文以将创新绩效滞后两年为例对回归结果进行分析^①。

表 3 为对 1036 个样本数据分步回归的结果。模型 2 结果表明,高管团队中海外背景高管比例与企业专利申请量显著正向关($\beta=0.995$, $p<0.01$);模型 4 结果表明,海外背景高管比例与企业净资产收益率正相关($\beta=0.016$),但不显著。因此,假设 1 得到部分支持。

表 4、5 分别为以专利申请量和净资产收益率作为因变量的对 627 个高管团队中存在海外背景高管的样本分步回归的结果,旨在检验海外背景高管与本土高管的人口特征差异对企业创新绩效的影响。结果表明,控制变量的回归系数及标准差分别在表 4 和表 5 的模型 1-6 中变动不大,说明这些控制变量分别在表 4、表 5 各个模型中的影响基本一致。

表 4 中模型 1-6 检验了海外背景高管与本土高管的人口特征差异对企业专利申请量的影响。模型 2、4、5 结果表明,海外背景高管与本土高管的年龄差异、任期差异、教育水平差异与企业专利申请量均显著正相关($\beta=0.058$, $p<0.01$; $\beta=0.007$, $p<0.1$; $\beta=0.462$, $p<0.01$);模型 3 结果表明,性别差异与专利申请量存在正相关关系($\beta=0.159$),但并不显著;在完整模型(模型 6)中,任期差异的正向作用有所减弱,其余自变量回归系数的方向及显著性水平与模型 2、3、5 相比均未发生变化。

表 5 中模型 1-6 检验了海外背景高管与本土高管的人口特征差异对企业净资产收益率的影响。模型 2、4 结果表明,海外背景高管与本土高管的年龄及任期差异与企业净资产收益率显著负相关($\beta=-0.001$, $p<0.01$; $\beta=-0.0005$, $p<0.01$);模型 3 结果表明,性别差异与企业净资产收益率负相关($\beta=-0.001$),但并不显著;模型 5 结果表明,教育水平差异与净资产收益率显著正相关($\beta=0.018$, $p<0.01$)。在完整模型(模型 6)中,各自变量回归系数的方向及显著性水平与模型 2-5 相比均未发生变化。

综合表 4 和表 5 的实证结果,海外背景高管与本土高管的年龄差异与企业专利申请量显著正相关,与企业净资产收益率显著负相关,假设 2 得到部分支持;性别差异无论是与专利申请量还是与净资产收益率均不存在显著的相关关系,假设 3 未能得到支持;任期差异与专利申请量存在正相关关系、与净资产收益率显著负相关,假设 4 得到部分支持;教育水平差异无论是与专利申请量还是与净资产收益率均存在显著正相关关系,假设 5 未能得到支持。

结论与讨论

1、主要结论

本文以中国计算机、通信和其他电子设备制造业 A 股上市公司为研究对象,从高管团队内在结构入手,深入分析了高管团队海外背景对企业创新绩效的影响,主要得到以下结论。

第一,高管团队中海外背景高管比例对企业专利申请量存在积极作用。海外背景高管比例与企业专利申请量显著正相关,这与现有研究^[3,6]结论基本一致,一方面海外背景高管能够以其所掌握的先进知识和管理经验为企业带来先进知识溢出,且更加注重对创新成果进行专利申请保护;另一方面,海外背景高管所处的国际社会网络为企业获取境外先进技术提供了重要条件。然而,海外背景高管比例对企业净资产收益率并不存在显著影响,Duan 和 Hou^[56]甚至发现,海归 CEO 领导的企业在资产利润率、销售利润率及股价净值比方面均不及本土 CEO 领导的企业。以上结果表明,海外背景高管的人力和社会资本优势在对企业技术产出的影响方面体现得更为明显,而水土不服劣势则在对企业经济产出的影响方面表现得更为突出。

^① 笔者可提供将创新绩效滞后一年的回归结果供参阅。

第二,高管团队中海外背景高管与本土高管的年龄、任期和教育水平差异有利于促进企业进行专利申请。尽管年龄、任期和教育水平方面的差异带来的情感冲突不利于团队运行,但与此同时,高管团队成员的年龄、任期和教育水平异质性能加剧认知冲突^[32,33],为企业带来多样化的知识和技术,有利于企业技术创新水平的提升。海外背景高管与本土高管年龄、任期和教育水平差异对企业专利申请量存在正向影响说明相比年龄、任期和教育水平差异引发的情感冲突,其带来的认知冲突及互补效应对企业技术产出的影响效应更为明显。

第三,高管团队中海外背景高管与本土高管的年龄和任期差异对企业净资产收益率存在负向影响,教育水平差异则存在正向影响。高管的年龄和任期特征是高管团队研究的重要方面,王德应和刘渐和^[54]认为高管的年龄和任期特征既与其从事创新活动的的能力相关,又与其从事创新活动的积极性相关。海外背景高管与本土高管的年龄和任期差异直接决定了心理群体的形成,是高管团队内部情感冲突产生的重要根源,影响二者之间沟通的内容和深度,以及相互之间的团结合作,对于海外背景高管与本土环境的融合具有重要作用,从而对企业的经济产出产生负向影响。而海外背景高管与本土高管的融合则较少受到教育水平差异的影响,其影响效应更多地体现为多样化的经营理念和管理视角对企业经济产出的正向作用。

此外,高管团队中海外背景高管与本土高管的性别差异无论是对企业专利申请量还是对净资产收益率均不存在显著影响。可能的原因是性别作为定类变量,和社会优序没有必然的联系,而年龄、任期和受教育水平作为定比或定序变量,和一定的社会优序相关,这一点与张龙和刘洪^[57]的研究结论存在相似之处。

2、管理意义

近年来,我国政府的鼓励政策吸引了大批海外人才回国发展。对于新兴经济体的企业,海外背景高管在人力资本和社会资本方面可以为企业带来本土高管无法带来的优势,从而在企业创新活动中发挥积极的作用。然而,海外背景高管也存在“水土不服”等劣势,其对企业创新绩效的影响是其知识溢出优势和水土不服劣势综合作用的结果。因此,企业为了取得良好的创新绩效,建立长远竞争优势,必须充分发挥海外人才优势,尽量避免其劣势,促进企业对先进知识溢出的吸收,注重资源的优化整合和优势互补。然而,现实环境中,企业花费大量的成本引进海外人才,而海外人才却不能真正为企业所用,与本土人才冲突不断,离职问题频发。究其原因,海外人才本土化是核心问题。在中国特有的文化背景下,传统文化因素在经济转型时期的管理活动中具有重要作用。因此,与本土高管建立良好的社会关系是海外背景高管扬长避短、充分发挥创新促进作用的重要前提,而人口统计学特征方面的差异是团队成员之间社会关系的重要决定因素。海外背景高管的知识溢出优势在对企业技术产出的影响方面表现得较为明显,但在技术创新成果向经济效益转化以及管理创新、营销创新等其他影响企业经济产出的重要环节上,其水土不服劣势则不断凸显。因此,企业在关注海外背景高管知识溢出优势的同时,也应充分考虑其与企业本土高管的融合问题,加强冲突管理,促进互动协作。在引进海外背景高管时应注重发挥高管团队年龄、任期和教育水平异质性对企业技术产出的积极作用,充分利用海外背景高管与本土高管之间的认知冲突,集思广益;同时,有效控制海外背景高管与本土高管的年龄和任期差异引发的情感冲突对经济产出的消极作用,增强团队凝聚力,真正留住海外人才,使其充分发挥积极作用。

3、研究局限与未来研究方向

本研究仍存在以下不足:首先,在样本选择方面,仅选择计算机、通信和其他电子设备制造业上市公司为研究对象,研究结论普适性有待提高;其次,海外背景的内涵是十分丰富的,本文并未将海外职业经历与教育经历进行区分,未来研究可以进一步细化;最后,受数据所限,对海外背景的结构特征探讨仅限于年龄、性别、任期和教育水平,未来对关系型人口统计指标可以进一步拓展,更深入地考察海外背景高管与本地高管之间的社会关系,揭示不同的海外背景结构特征在企业创新中的作用,从而为企业引进海外人才提供指导和参考。

参考文献

- [1] 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.
- [2] Liu X., Lu J., Filatotchev I., et al. Returnee Entrepreneurs, Knowledge Spillovers and Innovation in High-Tech Firms in Emerging Economies[J]. Journal of International Business Studies, 2010,41(7): 1183-1197.
- [3] 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): 124-132.
- [4] Herrmann P., Datta D. K.. Relationships between Top Management Team Characteristics and International Diversification: An Empirical Investigation[J]. British Journal of Management, 2005,16(1): 69-78.
- [5] Lee H. U., Park J. H.. The Influence of Top Management Team International Exposure on International Alliance Formation[J]. Journal of Management Studies, 2008,45(5): 961-981.
- [6] 王雪莉, 马琳, 王艳丽. 高管团队职能背景对企业绩效的影响: 以中国信息技术行业上市公司为例[J]. 南开管理评论, 2013, 16(4): 80-93.
- [7] 李自杰, 李毅, 陈达. 国际化经验与走向全球化——基于中国电子信息产业上市公司的实证研究[J]. 中国软科学, 2010,(8): 126-137.
- [8] Hoskisson R. E., Eden L., Lau C. M., et al. Strategy in Emerging Economies[J]. Academy of Management Journal, 2000,43(3): 249-267.
- [9] Puffer S. M., McCarthy D. J., Boisot M.. Entrepreneurship in Russia and China: The Impact of Formal Institutional Voids[J]. Entrepreneurship Theory and Practice, 2010,34(3): 441-467.
- [10] Lin D., Lu J., Liu X., et al. Returnee CEO and Innovation in Chinese High-tech SMEs[J]. International Journal of Technology Management, 2014,65(1-4): 151-171.
- [11] Li H., Zhang Y., Li Y., et al. Returnees versus Locals: Who Perform Better in China's Technology Entrepreneurship? [J]. Strategic Entrepreneurship Journal, 2012,6(3): 257-272.
- [12] Hambrick D. C., Mason P. A.. Upper Echelons: The Organization as a Reflection of Its Top Managers[J]. Academy of Management Review, 1984,9(2): 193-206.
- [13] Hambrick D. C.. Upper Echelons Theory: An Update[J]. Academy of Management Review, 2007,32(2): 334-343.
- [14] Hambrick D. C., Humphrey S. E., Gupta A.. Structural Interdependence within Top Management Teams: A Key Moderator of Upper Echelons Predictions[J]. Strategic Management Journal, 2015,36(3), 449-461.
- [15] 周建, 李小青. 董事会认知异质性对企业创新战略影响的实证研究[J]. 管理科学, 2013,25(6): 1-12.
- [16] 孙海法, 伍晓奕. 企业高层管理团队研究的进展[J]. 管理科学学报, 2003,6(4): 82-89.
- [17] Guetzkow H., Gyr J.. An Analysis of Conflict in Decision-Making Groups[J]. Human Relations, 1954,7(3): 367-381.
- [18] Priem R. L., Price K. H.. Process and Outcome Expectations for the Dialectical Inquiry, Devil's Advocacy, and Consensus Techniques of Strategic Decision Making[J]. Group & Organization Management, 1991,16(2): 206-225.
- [19] 周明建, 潘海波, 任际范. 团队冲突和团队创造力的关系研究: 团队效能的中介效应[J]. 管理评论, 2014,26(12): 120-130.
- [20] Amason A. C.. Distinguishing the Effects of Functional and Dysfunctional Conflict on Strategic Decision Making: Resolving a Paradox for Top Management Teams[J]. Academy of Management Journal, 1996, 39(1): 123-148.
- [21] Tsui A. S., O'Reilly C. A.. Beyond Simple Demographic Effects: The Importance of Relational Demography in Superior-Subordinate Dyads[J]. Academy of Management Journal, 1989,32(2): 402-423.
- [22] Tsui A. S., Gutek B. A.. Demographic Differences in Organizations: Current Research and Future

- Directions[M]. New York: Lexington Books, 1999.
- [23] Tsui A. S., Porter L. W., Egan T. D.. When both Similarities and Dissimilarities Matter: Extending the Concept of Relational Demography[J]. Human Relations, 2002,55(8): 899-929.
- [24] Tsui A. S., Egan T. D., O'Reilly C. A.. Being Different: Relational Demography and Organizational Attachment[J]. Administrative Science Quarterly, 1992,37(4): 549-579.
- [25] Byrne D. E.. The Attraction Paradigm[M]. New York: Academic Press, 1971.
- [26] Saxenian A. L.. The New Argonauts: Regional Advantage in a Global Economy[M]. Cambridge: Harvard University Press, 2006.
- [27] 周建, 尹翠芳, 陈素蓉. 董事会团队属性对企业国际化战略的影响研究[J]. 管理评论, 2013,25(11): 133-143.
- [28] 陈守明, 唐滨琪. 高管认知与企业创新投入——管理自由度的调节作用[J]. 科学学研究, 2012,30(11): 1723-1734.
- [29] 张枢盛, 陈继祥. 中国海归企业发展研究——技术创新中的二元网络与组织学习[J]. 科学学研究, 2013,31(11): 1744-1751.
- [30] 徐晨, 吕萍. 创新国际化行为对创新绩效的影响研究[J]. 管理评论, 2013,25(9): 40-50.
- [31] Keller W.. Absorptive Capacity: On the Creation and Acquisition of Technology in Development[J]. Journal of Development Economics, 1996,49(1): 199-227.
- [32] 杨林. 公司股权结构, 高管团队认知多样性与创业战略导向关系研究[J]. 科研管理, 2014,35(5): 93-106.
- [33] 谢风华, 姚先国, 古家军. 高层管理团队异质性与企业技术创新绩效关系的实证研究[J]. 科研管理, 2008,29(6): 65-73.
- [34] Bantel K. A., Jackson S. E.. Top Management and Innovations in Banking: Does the Composition of the Top Team Make a Difference? [J]. Strategic Management Journal, 1989,10(S1): 107-124.
- [35] Wiersema M. F., Bantel K. A.. Top Management Team Demography and Corporate Strategic Change[J]. Academy of Management Journal, 1992,35(1): 91-121.
- [36] 李卫民, 黄旭. 我国上市公司女性高管对企业并购绩效的影响研究[J]. 管理工程学报, 2014,(3): 18-25.
- [37] Watson J., Robinson S.. Adjusting for Risk in Comparing the Performances of Male- and Female-Controlled SMEs[J]. Journal of Business Venturing, 2003,18(6): 773-788.
- [38] Jurkus A., Park J., Woodard L.. Women in Top Management and Agency Costs[J]. Journal of Business Research, 2011,64(2):180-186.
- [39] 刘永丽. 管理者团队中垂直对特征影响会计稳健性的实证研究[J]. 南开管理评论, 2014,17(2):107-116.
- [40] Elenkov D. S., Judge W., Wright P.. Strategic Leadership and Executive Innovation Influence: An International Multi-Cluster Comparative Study[J]. Strategic Management Journal, 2005,26(7): 665-682.
- [41] 张平. 高层管理团队异质性与企业绩效关系研究[J]. 管理评论, 2006,18(5): 54-61.
- [42] 杨林. 创业型企业高管团队垂直对差异与创业战略导向: 产业环境和企业所有制的调节效应[J]. 南开管理评论, 2014, 17(1): 134-144.
- [43] Calori R., Johnson G., Sarnin P.. CEOs' Cognitive Maps and the Scope of the Organization[J]. Strategic Management Journal, 1994,15(6): 437-457.
- [44] Simons T., Pelled L. H., Smith K. A.. Making Use of Difference: Diversity, Debate, and Decision Comprehensiveness in Top Management Teams[J]. Academy of Management Journal, 1999,42(6): 662-673.
- [45] 黄越, 杨乃定, 张宸璐. 高层管理团队异质性的影响研究——以股权集中度为调节变量[J]. 管理评论, 2011,23(11): 120-125.
- [46] 吴冰, 王重鸣, 唐宁玉. 高科技产业创业网络, 绩效与环境研究: 国家级软件园的分析[J]. 南开管理评论, 2009,12 (3): 84-93.
- [47] 姜滨滨, 匡海波. 基于“效率-产出”的企业创新绩效评价——文献评述与概念框架[J]. 科研管理, 2015,

36(3): 71-78.

- [48] 陆国庆. 中国中小板上市公司产业创新的绩效研究[J]. 经济研究, 2011,(2): 138-148.
- [49] 于君博, 舒志彪. 企业规模与创新产出关系的实证研究[J]. 科学学研究, 2007,25(2): 373-380.
- [50] 孙海法, 姚振华, 严茂胜. 高管团队人口统计特征对纺织和信息技术公司经营绩效的影响[J]. 南开管理评论, 2006,9(6): 61-67.
- [51] 文芳, 胡玉明. 中国上市公司高管个人特征与 R&D 投资[J]. 管理评论, 2009,21(11): 84-91.
- [52] 曾萍, 郭绮虹. 女性高管参与对企业技术创新的影响——基于创业板企业的实证研究[J]. 科学学研究, 2012,30(5): 773-781.
- [53] 刘运国, 刘雯. 我国上市公司的高管任期与 R&D 支出[J]. 管理世界, 2007,(1): 128-136.
- [54] 王德应, 刘渐和. TMT 特征与企业技术创新关系研究[J]. 科研管理, 2011,32(7): 45-52.
- [55] 高铁梅. 计量经济分析方法与建模——EViews 应用及实例[M]. 北京: 清华大学出版社, 2006.
- [56] Duan T., Hou W.. Returnee CEOs: Blessing or Curse?[R]. Working Paper. University of Edinburgh, 2014.
- [57] 张龙, 刘洪. 高管团队中垂直对人口特征差异对高管离职的影响[J]. 管理世界, 2009, (4): 108-118.

The Impact of TMT Overseas Background on Firm Innovation Performance

Abstract: Despite the focus on overseas background of top management team (TMT) of existing literatures, little is known about the configuration of TMT overseas background and its impact on firm innovation performance. This study draws on upper echelons theory, conflict theory and theories related to relational demography to investigate the impact of the configuration of TMT overseas background on innovation performance. Based on the panel data from 2005-2012 of Chinese A-share listed companies in computer, communications and other electronic equipment manufacturing industry, we find that the proportion of executives with overseas background in TMT is positively correlated to the number of patent filings. Moreover, the differences between executives with overseas background and local executives in age, tenure and education positively affect the number of patent filings; the differences in age and tenure show negative impacts on ROE, however, the difference in education shows positive impact.

Key Words: TMT; Overseas Background; Innovation Performance; Impact