

# 文化距离损害了外资企业绩效吗\*

王进猛 徐玉华 易志高

**内容提要:** 本文从国家文化与企业创新关系的角度,分析了文化距离对外资企业绩效的影响,探讨了文化距离对外资企业绩效的作用机制。与学术界普遍认为文化距离对跨国公司海外子公司的绩效产生负面影响的观点不同,本文在解决了文化距离可能产生的内生性问题之后,发现文化距离越大,外资企业绩效越好。原因是我国高权力距离文化对外方低权力距离文化、我国集体主义文化对外方的个体主义文化产生了“反向共鸣”效应,而不是“相似吸引”效应,使得权力距离和个体主义差异促进了外资企业绩效提升。文化距离提高外资企业绩效的内在机制为:文化距离促进了外资企业创新,创新提升了产品差异化水平,有利于市场竞争,进而提高了绩效。文化距离对绩效的积极影响受到进入方式的调节作用,相对于独资企业,合资企业的绩效随着文化距离的增加在下降。本研究为外资企业和我国“走出去”企业处理文化距离不利因素、利用文化距离带来的优势提供了理论依据和现实参考。

**关键词:** 文化距离 外资企业绩效 创新 反向共鸣

**作者简介:** 王进猛,南京审计大学金融学院副研究员,211815;

徐玉华(通讯作者),南京审计大学金融学院教授,211815;

易志高,南京师范大学商学院副教授,210023。

**中图分类号:**F425 **文献标识码:**A **文章编号:**1002-8102(2020)02-0115-17

## 一、引言

文化距离对跨国公司海外子公司绩效的影响一直是学术界和企业界关注的焦点,但学术界对此持有不同观点,主流观点认为文化距离对海外子公司的绩效产生了不利影响(Shirodkar 和 Konara,2017;Halkos 和 Tzeremes,2008),文化距离引起外资企业在东道国经营困难、障碍和冲突,文化差异是外来者的劣势,带来了不信任、不喜欢和不满,增加了交易成本(Stahl 等,2017)。另一

\* 基金项目:国家社会科学基金“法律制度差异和文化距离对外资企业资本结构作用机制研究”(16BGL057);江苏省高校优势学科三期南京审计大学应用经济学(苏政办发[2018]87号)资助项目。感谢匿名审稿人提出的宝贵建议。当然,文责自负。王进猛电子邮箱:jinmengwang@163.com。

种观点认为文化距离产生了积极影响 (Peeters 等, 2015), 来自不同文化的团队成员具有信息加工优势、知识储备优势和决策优势, 这些因素只要利用得好, 就能提高创造力和决策质量 (Stahl 等, 2017)。还有观点认为文化距离对海外子公司的绩效不产生影响 (Majocchi 等, 2015; Koch 等, 2016)。尽管研究结论并不一致, 但主流观点认为文化距离对跨国公司海外子公司的绩效产生不利影响, 因为文化距离增加了交易成本, 对外资企业产生了外来者劣势。

主流观点认为文化距离不利于跨国公司海外子公司盈利, 这与我国一直保持发展中国家第一大外资吸引国的现象不符。学术界观点不一, 主要有以下原因。(1) 没有区分母国文化与东道国文化对外资企业绩效影响的主次和方向性。现有文献将母国文化与东道国文化对外资企业的影响同等对待, 实际上母国文化是主要因素, 东道国文化只是外部环境 (Shenkar, 2001); 而且忽视了文化距离的不对称性, 认为文化距离是对称的, 即将 A 国到 B 国文化的差异等同于 B 国到 A 国文化的差异, 这是一种对称错觉 (Shenkar, 2001), 而文化距离实际上是不对称的 (Tung 和 Verbeke, 2010)。(2) 多关注整体文化距离而忽视了具体文化维度对绩效的影响。不仅要分析国家文化的整体差异对外资企业的影响, 而且要分析具体文化维度差异产生的影响 (Kirkman 等, 2017), 因为每个维度不同, 与具体交易及其相关的制度安排的相关性也不同。同时, 还要区分每个文化维度影响的大小, 因为各个文化维度影响不同, 但是现有文献大多将不同文化维度同等对待 (Shenkar, 2001)。(3) 对文化距离影响海外子公司绩效的内在机制研究不足。文化距离应该重点关注对其过程、机制和作用条件的深刻理解及其产生结果的研究。文化距离影响绩效的内部过程和路径, 尤其是文化距离对创新影响的缺乏, 使得结论不一, 甚至相反。有鉴于此, 我们有必要从文化距离对跨国公司海外子公司的作用机制入手, 全面客观地评价其对绩效的影响。因此, 本文主要研究: 文化距离究竟阻碍还是促进了外资企业绩效? 文化距离对外资企业绩效产生作用的机制是什么? 文化距离与绩效之间的关系是否受进入方式的调节?

要了解文化差异对海外子公司绩效的影响, 分析文化距离对创新的影响结果更能说明问题。从长期看, 中外之间的文化距离如果不能促进外资企业创新, 那么外资企业就很难保持竞争优势, 也很难获得良好的绩效。在东道国, 面对不同于母国的文化环境, 母国文化固有的创新能力是否得到很好的发挥或者激发出超过在母国单一文化背景下的创新能力, 是考察文化距离影响绩效的关键点, 也是理解文化距离对绩效影响的主要路径。文化距离不仅仅意味着差异化, 更意味着多元化和多样性。我国文化对外来文化的接纳和包容深刻地影响着文化距离对外资企业的创新效果, 进而决定外资企业绩效。如果我国文化对外国文化遵循“相似吸引”原则 (即更偏好于我国相似的文化), 那么文化距离越大, 外资企业越难创新, 市场竞争越难, 绩效越差; 相反, 如果我国文化对外国文化遵循“反向共鸣”原则 (即更偏好于我国不同的文化), 那么文化距离越大, 外资企业越容易创新, 市场竞争力越强, 绩效越好。本文从文化距离—创新—绩效内部作用机制分析发现, 文化距离确实促进了外资企业绩效提高。

本文有以下贡献。(1) 厘清了文化距离对绩效产生作用的内在机制。从文化距离对组织创新的角度分析其产生的作用, 确认了文化距离作用于绩效的路径和机制, 为积极组织研究提供了新的理论和经验证据。(2) 区分了母国文化和东道国文化对外资企业绩效影响的主次和方向性。以母国文化影响为主, 东道国文化作为环境背景角度, 分析了文化距离对外资企业产生作用的主次性和方向性, 为文化距离相关研究提供了新的视角。(3) 不仅从整体还从具体维度的差异探讨了文化距离对绩效的影响, 为理论界提供了研究文化距离的主要文化维度, 也为企业界解决文化距离引起的问题提供了实践指导。

## 二、文献回顾和研究假设

### (一)文献回顾

文化距离对跨国公司海外子公司绩效的影响形成了以下三种主要观点。(1)悲观论,即文化距离给跨国公司海外子公司带来了不利影响。文化距离不仅阻碍了跨国公司向海外子公司转移知识、管理、技术和特定资源,而且外资企业比本地企业要承担更多的创办成本、协调成本、管理及运营成本,产生了外来者劣势。因此,文化距离越大,跨国公司海外子公司的投资回报越低,绩效越差。Shirodkar 和 Konara(2017)对跨国公司在 17 个新兴市场经济国家投资的 10562 家海外子公司、Halkos 和 Tzeremes(2008)对全球 100 家最大的跨国公司的研究发现,文化距离对绩效产生负面影响。Beugelsdijk 等(2018)通过对 156 篇文献的贝塔分析发现,文化距离对子公司绩效有较强的负面影响。(2)乐观论,即文化距离有利于海外子公司的生产经营。海外子公司通过学习和专业化,可以获得不同文化背景下企业的管理规范、能力和资源,而企业管理常规和所具有的能力储备正是这些资源的所在之处。因此,文化距离越大,跨国公司海外子公司的投资回报越高,绩效越好。Li 等(2001)、李自杰和张雪峰(2010)等对中国的外资企业研究发现,文化距离与外资企业绩效正相关;而且文化距离较大的外资企业更有利于稳定合作(包群等,2017)。Pothukuchi 等(2002)对印度外资企业、Dikova(2009)对西欧跨国公司在中东欧投资的企业、Kessapidou 和 Varsakelis(2002)对希腊外资企业进行研究,发现文化距离与绩效正相关。(3)无关论,部分实证研究发现文化距离与海外子公司的寿命和绩效无关。Koch 等(2016)对中国 274 家外资企业、Wu 和 Lin(2010)对 1596 家中国台湾跨国公司在海外的子公司、Fey 和 Beamish(2001)对 40 家俄罗斯外商投资企业、Garcia-Canal 等(2003)对 80 家西班牙合资企业进行研究,发现文化距离对绩效没有影响。Tihanyi 等(2005)通过对 66 个文献的贝塔分析发现,文化距离与跨国公司绩效没有显著关系。

### (二)研究假设

文化距离意味着多元化,多元化有利于搜索、变化、实验和发现探索性活动(Stahl 和 Tung, 2015)。无论在个体还是团队和组织层面,多元化都提高了创新水平。跨国经营中的差异和距离有助于企业克服刚性和惯性,发展潜在独特的有价值的的能力,促进学习和创新。在跨国环境中,文化差异对创新的作用受到创新者文化背景的影响,并且是不对称的(Chua 等,2015);而且每一个具体文化维度差异对创新的作用也不同。

#### 1. 权力距离差异越大,越利于外资企业创新

我国属于高权力距离文化(Hofstede 等,2010)。当外资企业来自高权力距离文化时,权力距离差异较小,即中外之间的文化组合为(高权力距离 高权力距离);当外资企业来自低权力距离文化时,权力距离差异较大,即中外之间文化组合为(高权力距离 低权力距离)。相对于较小的权力距离差异,权力距离差异越大,越有利于外资企业创新。主要有以下原因。(1)权力距离差异越大,越能吸引创新人才。创新需要自由、平等的交流才能激发新颖的思想和观点。技术人才和高层管理人员更偏好自由和平等的工作氛围,我国的技术人才和高级管理人才在选择不同权力距离的外资时,往往更偏好外方低权力距离文化,而不是高权力距离文化的外资企业,因为低权力距离文化更加自由和平等。此时,不是“相似吸引”,而是“反向共鸣”,即权力距离差异越大,越容易吸引创新人才,并且这些人才来源于不同的文化,异质性、多元化和互补性较强,更容易产生思想火

花和创新灵感,异质性和互补性的创新人才储备越多,越有利于创新。(2)权力距离差异越大,创新的激励越大。权力距离差异越大的外资企业提供的信息和授权越多,组织灵活性越大,越有利于创新和绩效提升。权力距离差异较小时,外方的高权力距离文化既阻碍信息分享,也限制授权。权力距离差异越小,创新的信息供给、组织授权和灵活性不足,创新效率越低。相反,在低权力距离文化中,组织规模更小且灵活,管理者和下属之间存在非正式沟通和信息交流,这样的组织权力更分散,控制系统建立在信任的基础上,授权越多。尤为重要的是,外方低权力距离文化更容易接纳来自我国高权力距离文化人才的差异化思想观念、多元化的思维模式和异质化的行为方式,即随着权力距离差异增大,外资企业更愿意信息共享,授权也更多,而且组织灵活性也更大,这更容易产生“反向共鸣”效应,创新效率更高。(3)权力距离差异越大,资源的异质性和互补性越强,创新越可能成功。创新是不同要素的重新组合,需要不同的人才、资源、信息和环境支持。相对于权力距离较小的外资企业,权力距离差异越大不仅意味着外资企业中员工的思想、观念、行为等差异化和多样性越大,而且越可能提供差异化的信息和资源,增强了企业的多样性和互补性,这有利于放大“反向共鸣”效应。而权力距离差距越小,说明同质化和单一化越强,权力距离差距越大意味着文化差异化和互补性越强。研究发现文化多元化增强了企业创造力(Stahl等,2010)。可见,随着权力距离差异增大,外资企业创新力也在增强,有利于绩效提升。

## 2. 个体主义 - 集体主义差异越大,外资企业创新越强

我国属于集体主义文化(Hofstede等,2010)。当外资企业来自集体主义文化时,中外之间文化组合为(集体主义 - 集体主义),此时差异较小;当外资企业来自个体主义文化时,中外之间文化组合为(集体主义 - 个体主义),此时差异较大。个体主义 - 集体主义差异越小,外资企业创新越弱;差异越大,创新越强。主要有以下原因。(1)差异越大,创新协同性越强。集体主义文化的个体更愿意与个体主义文化的人合作。在西方社会中,人们喜欢与自己相似的人在一起,即“相似吸引”(Tung和Verbeke,2010)。而亚洲人更愿意与自己不同的人在一起,即“反向共鸣”,集体主义文化价值观尤其崇尚“反向共鸣”(Carr等,2001)。因为集体主义文化首先将相似的群体内的成员作为比较和竞争的对象,而不是将不相似的群体外的成员看成潜在的威胁和竞争对手,这就促使集体主义文化更可能与自己文化距离大的对象进行合作,协同效应强。当中外之间个体主义 - 集体主义差异较小时,外方也属于集体主义文化,外资企业“反向共鸣”效益较弱,协同性差,不利于创新。相反,当中外之间个体主义 - 集体主义差异较大时,外方属于个体主义文化,外资企业“反向共鸣”效益显著,协同性强,有利于创新。(2)个体主义差异越大,创新的动机和激励越强。个体主义文化维度与创新正相关,集体主义与国家发明水平负相关(Goncalo和Duguid,2012)。中外之间个体主义 - 集体主义差异较大时,外方个体主义文化更尊重员工的创造力和创新成果。个体主义与集体主义的差异为思想自由和行动自由创造了空间。员工更容易表达自己的想法和观点,创造力更容易发挥,创新成果也更能得到肯定,这也更容易产生“反向共鸣”效应,并且个体主义与集体主义差异越大,“反向共鸣”效应越大。相反,中外之间个体主义 - 集体主义差异较小时,双方集体主义文化往往认为创新的成果属于集体,个人的作用和贡献被弱化,而且创造力和想象力难以按照自己的意愿表达出来,创新的激励和动力不足。可见,随着中外之间个体主义 - 集体主义差异增大,外资企业的创新效果增强。

## 3. 不确定规避差异越大,外资企业创新越少

我国属于低不确定规避文化,当不确定规避差异小时,外方也属于低不确定规避文化,即中外之间文化组合为(低不确定规避 - 低不确定规避)。相反,当不确定规避差异大时,中外之间文化组

合为(低不确定规避 高不确定规避)。不确定规避差异越小,外资企业创新越多。主要有以下原因。(1)不确定规避差异小的外资企业更愿意承担创新失败的风险,风险更容易分担,创新的激励越大。不确定规避差异较小时,中外双方都属于低不确定规避,更能激发外资企业的冒险意愿和风险分担。因为低不确定性规避的社会对于变化和新思想更加开放,高不确定性规避的社会意味着文化保守,强调维持现状,认为新颖是危险的,并且会抵制它。在低不确定规避文化中,组织表现出灵活性、非正式沟通、员工授权、信任和开放性,通过防止科层组织的干预、说服其他人支持创新、违背组织规则规范和标准操作程序、提供免受监督的自由等方式促进创新,因此低不确定规避社会比高不确定规避社会的创新力强(秦佳良等,2015)。可见,相比于不确定规避差异小的外资企业,随着不确定规避差异增大,外资企业在风险分担、创新意愿、沟通与授权方面都在减弱,创新动力不足。(2)不确定规避差异越小的外资企业,创新程度越大。即使高不确定规避和低不确定规避国家的研发支出相同,高不确定规避国家的企业也可能将资金用到低风险的项目上,这些项目的影响力也较低(Chen等,2017)。所以,不确定规避程度越高的国家创造的专利越少,专利也不重要,也不能有效地将研发转化成创新产出。可见,相对于不确定规避差异大的外资企业,不确定规避差异小的外资企业由于中外双方低不确定规避,更愿意将资金投入到大、创新程度高的项目中,其创新力度和新颖性也更大。所以,随着不确定规避差异的增大,外资企业创新在减少。

#### 4. 刚柔性差异对外资企业创新不产生影响

阳刚气质-阴柔气质文化维度反映了一个国家情绪性的性别角色的不同。在阳刚气质社会中,情绪性的性别角色存在明显不同,男性被认为是果断的、坚韧的、重视物质成就的,女性被认为是谦虚的、温柔的、重视生活质量的。在阴柔气质社会中,情绪性的性别角色互相重叠,即男性和女性都被认为应该谦虚、温柔和关注生活质量(Hofstede等,2010)。我国属于阳刚气质文化,西方国家多属于阴柔气质文化。刚柔性差异越小,说明中外之间文化组合表现为(阳刚气质 阳刚气质),刚柔性差异越大,则表现为(阳刚气质 阴柔气质)组合。创新需要丰富的想象力和创造性思维,需要大量的思考和探索,属于非结构化的工作。而非结构化的工作,无论是由男性还是女性来从事,阳刚气质的价值观和阴柔气质的价值观同样都是必不可少的(Hofstede等,2010),即创新不仅需要阳刚气质也需要阴柔气质,这两种价值观都是创新的必要条件,它们的差异并没有对创新产生实质性差异化的影响。由于阳刚气质文化中性别角色差异明显,阴柔气质文化中性别角色相互重叠,这就使得无论刚柔性差异大还是小,其对创新的影响不存在显著性差异。

#### 5. 长期导向差异越大,外资企业创新投入越少

我国是长期导向文化的国家,长期导向差异较小,则中外之间的文化组合为(长期导向 长期导向);反之,长期导向差异较大,则中外文化组合为(长期导向 短期导向)。长期导向强调未来的经济报酬,越是强调未来,越注重忠诚和承诺。长期导向与企业的创新投资和活动正相关,在长期导向文化中企业会加大研发投入。当长期导向差异较小时,中外双方都是长期导向文化,具有共同的长远观念和长期愿景,都强调未来的回报,强化了研发投入和创新的作用,所以长期导向差异越小,外资企业创新投入越大。当长期导向差异较大时,外方短期导向文化要面对我国长期导向文化环境,使得外资企业的目标导向与外部环境不一致,而短期导向的文化看重当前和短暂的活动,不会加大战略性活动的投资。长期导向文化注重企业长久的获利,短期导向文化更关注当前短期盈利水平。长期导向文化会投入基于长久发展的战略性创新活动,这些研发投入多为基础性和根本性的技术创新,更多的是对未来长期绩效产生影响。短期导向文化往往不注重长期战略性

创新,会减少创新性研发投入,即使进行创新,也多了为了获得短期效益进行研发投入。所以,长期导向差异较大,表明外资企业不会关注未来的发展,不会增加创新投资。因此,长期导向差异越大,外资企业创新投资越低,外资企业绩效也越低。

现有文献往往将文化维度均等化,认为每一维度对文化距离的影响是相同的,但是不同文化维度的作用大小不同,最重要的维度是个体主义/集体主义和权力距离(Yeganeh, 2011)。中外之间的个体主义/集体主义和权力距离差异越大,外资企业创新投入越多,绩效越好。尽管不确定规避和长期导向差异不利于外资企业创新,刚柔性差异对绩效不产生影响,但是个体主义/集体主义和权力距离差异的影响更大。所以,文化距离越大越有利于外资企业提高竞争优势。于是,我们提出如下假设。

H1:文化距离越大,外资企业绩效越好。

文化距离对绩效的影响受进入方式的调节作用。独资进入方式比合资进入方式更有利于文化距离对绩效的积极影响。(1)独资企业比合资企业获得更多的母公司支持,组织结构更稳定,强化了文化距离对绩效的正面影响。独资企业为交易成本最小化提供了机制安排,比合资企业能获得更大的稳定性。而合资企业产生了目标冲突、免费搭车、扼制和技术外溢等危险(Hennart和Zeng, 2005),不利于组织稳定。独资企业更愿意向中国国内市场引进新产品、新技术、更快速的决策,并且行动有力。海外投资方对独资企业实施完全控制,将专用资产毫无保留地让渡给独资企业,将海外投资成功的经验传授给独资企业;而且它们更可能在当地市场开发新产品,这些新产品往往是最有利润的产品。可见,独资企业比合资企业更能扩大文化距离对绩效的积极影响。(2)合资企业降低了中外之间文化距离的互补性和协同效应。合资企业包含了中方参与投资与管理,必然受到中国文化的影响,使得外资企业与中国的文化距离减小。独资企业由于由外方完全控制,体现了投资来源国的文化,在企业内部受到中国文化的影响相对较少。文化距离越大,越有利于组织学习和外资企业资源获取,产生的文化互补性和协同效应就越大。而在合资企业中中方参与管理或控制,必然降低了文化距离产生的互补性和协同效应,使得文化距离对绩效的正面促进作用降低。(3)文化距离会给合资企业的内部治理产生影响,而独资企业不存在这一顾虑。在合资企业中,双方来自不同的文化背景,文化差异大使得彼此的信任水平会降低,任何一方控制了企业都有可能损害另一方的利益,权力分配的不对等导致内部管理与协调产生分歧,不利于企业绩效提高。相反,在独资企业中,外方掌握了企业的控制权,利益归外方独占,不存在大股东损害小股东利益的问题。独资企业的公司治理比合资企业的公司治理更有效。因此,我们提出如下假设。

H2:文化距离对合资企业绩效的正面影响低于对独资企业绩效的影响。

### 三、研究设计

#### (一)变量

被解释变量为绩效,用资产报酬率表示,即利润/资产。

解释变量为文化距离(CD, Cultural Distance),反映投资来源国与我国的文化差异程度。我们采用Kogut和Singh(1988)提出的方法构建文化距离指标,计算公式为 $CD_j = \sum \left[ \frac{(C_{kj} - C_{kc})^2}{V_k} \right]^{1/5}$ ,其中, $C_{kj}$ 表示投资国 $j$ 的 $k$ 项指标, $C_{kc}$ 表示中国( $c$ )的 $k$ 项指标, $V_k$ 表示 $k$ 项指标的方差。我们

使用 Hofstede 等(2010)的文化维度,包括权力距离、个人主义/集体主义、刚柔性、不确定规避、长期导向。该指标数值越大,说明投资国与我国文化距离越大。数据来自 Hofstede 等(2010)。调节变量为进入方式,设置为哑变量,合资企业为 1,独资企业为 0。控制变量包括企业特征变量、东道国影响因素以及母国影响因素。企业特征变量包括:(1)规模(用资产总额取对数);(2)资产负债率(负债总额/总资产);(3)成长性,(本年销售收入-上年销售收入)/上年销售收入;(4)税率(实际企业所得税税率);(5)研发,(研发费用/销售收入)乘以 1000;(6)出口(出口收入/销售总额);(7)内部贸易(境外关联采购与关联销售总额大于 0 取 1,否则为 0);(8)教育(教育经费/员工人数);(9)资本密度(人均固定资产净值,即固定资产净值/员工人数),如果人均固定资产净值大于行业人均固定资产净值,取 1,表明资本密度比较高;否则取 0;(10)经营时间,用开业至财务报表年度的年限表示。外资企业的绩效受到东道国的法律制度、基础设施和市场竞争等因素影响。

东道国因素具体包括:(1)产权保护,变量取值 1~7,表示从最差到最好;(2)政府效率,指标数值越大政府效率越高;(3)国家创新,指标数值越大国家创新力越强;(4)基础设施,指标数值越大基础设施越好;(5)劳动市场效率,指标数值越大劳动力市场效率越高;以上 5 个东道国变量数据来自 Global Competitiveness Index(网址 www.weforum.org);(6)行业竞争性(行业中企业数量取对数表示),数据来自《国家统计年鉴》(2005—2014 年)。母国影响因素包括:(1)价值链宽度;(2)国际分销渠道;(3)产业集聚;(4)反垄断;(5)当地竞争;以上 5 个母国变量取值 1~7,表示从最差到最好,数据来源于 Global Competitiveness Index(网址 www.weforum.org);(6)经济联系,用中国与投资来源国(地区)的双边进出口贸易总额取对数表示中外经济往来的密切程度,数据来自《国家统计年鉴》(2005—2014 年)。(7)地理距离,用北京与投资来源国(地区)的首都距离取对数表示地理距离,数据来源于 CEPII 数据库。同时,控制年份、企业所在的地区(按照江苏 13 个地级市划分)和行业(国家统计局对工业企业的行业分类)对企业获利的影响。

(二)描述性统计

样本选择上,我们选取了具有代表性的江苏省制造业外商投资企业作为研究对象。江苏外资与全国外商投资高度相关,在全国具有很强的代表性。我们利用江苏省税务局税收征管系统数据库采集了外商投资企业向当地税务机关申报的财务报表数据。为了更全面持久地观察文化距离对外资企业绩效的影响,删除了财务数据不全、出资国信息无法确认的观察值,最终获得 2005—2014 年 10 年间来自 53 个国家和地区 7257 家外资企业的面板数据。为了排除极端值的影响,我们对总体样本企业特征指标进行了 1% 和 99% 的双边 Winsorize 处理。

表 1 描述性统计

变量	均值	标准差	最小值	最大值	变量	均值	标准差	最小值	最大值
绩效	0.03	0.11	-0.29	0.41	文化距离	2.08	1.56	0.44	7.3
经营时间	8.65	4.60	0.81	21.17	权力距离差异	3.98	3.89	0.01	25.71
进入方式	0.36	0.48	0	1	个体主义差异	1.71	2.56	0	7.09
规模	16.74	3.95	0	21.4	刚柔性差异	1.08	1.35	0	10.12
资产负债率	0.48	0.26	0	1.09	不确定规避差异	2.02	2.15	0	9.77

续表 1

变量	均值	标准差	最小值	最大值	变量	均值	标准差	最小值	最大值
成长性	10.26	41.69	-1	327.6	长期导向差异	1.61	2.31	0	7.91
税率	0.13	0.11	0	0.3	产权保护	4.67	0.42	4.02	5.25
研发	1.02	4.52	0	30.58	政府效率	3.93	0.29	3.43	4.18
出口	0.28	0.37	0	1	行业竞争性	9.58	0.67	6.99	10.59
内部贸易	0.62	0.49	0	1	基础设施	4.26	0.33	3.73	4.66
教育	0.27	1.60	0	13.49	劳动市场效率	4.53	0.16	4.27	4.73
资本密度	0.32	0.47	0	1	国家创新	3.79	0.17	3.51	3.93
价值链宽度	5.39	0.68	2.41	6.5	地理距离	8.05	0.76	6.88	9.87
经济联系	16.52	0.96	9.93	17.83	国际分销渠道	4.93	0.42	3.21	5.71
产业集聚	5.02	0.48	2.49	5.66	当地竞争	5.80	0.31	3.84	6.38
反垄断	4.92	0.55	2.45	6.19					

### (三) 模型设置

由于本文重点研究国家文化距离对外资企业绩效的影响,国家文化与企业数据属于两个不同层面的数据;包含多层建构的研究需要用多层回归模型,以便处理不同层级变量的影响,因此,我们采用多层线性回归模型来进行数据分析。

## 四、实证检验及结果

### (一) 文化距离对绩效的影响检验

在表 2 模型 2 中,文化距离的偏回归系数为 0.0097,在 1% 的水平下具有统计显著性,表明文化距离每增加一个单位,外资企业资产报酬率增加 0.97%,文化距离越大,外资企业绩效越好。如果企业绩效处于平均水平(0.03),文化距离增加一个标准差(1.56),在其他变量采用平均值时,则文化距离导致外资企业绩效增加 50.44%。可见,文化距离对绩效的影响不仅具有统计显著性,而且具有经济意义上的显著性。这说明投资来源国与我国文化距离增大,外资企业盈利水平增高。假设 H1 得到了支持。与乐观论的文献研究结果相符。进一步分析发现,表 2 模型 3 中权力距离差异的偏回归系数为 0.0026,在 1% 的水平下具有统计显著性。表 2 模型 8 中权力距离差异的偏回归系数为 0.0030,在 1% 的水平下具有统计显著性。可见,权力距离差异越大,外资企业资产报酬率越高。由于我国是高权力距离文化,说明母国的权力距离越低,外资企业绩效越高,与 Gaganis 等(2019)的研究结论相同,低权力距离有利于企业绩效提升。权力距离差异表现出“反向共鸣”,而不是“相似吸引”。可见外方低权力距离文化促进了绩效提升。表 2 模型 4 中个体主义差异的偏回归系数为 0.0032,在 10% 的水平下具有统计显著性。表 2 模型 8 中个体主义差异的偏回归系数没有通过显著性检验,主要由于与其他文化维度差异的多重共线性。可见,个体主义差异越大,外资企业资产报酬率越高。由于我国是集体主义文化,说明来自个体主义文化国家的外资企业绩效更好,而不是来自集体主义国家的外资企业绩效更好,与

Gaganis 等(2019)的研究结论相同,个体主义有利于企业绩效提高。我国的集体主义文化没有表现出“相似吸引”,而是“反向共鸣”。

表 2 文化距离对绩效的影响

变量	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7	模型 8
文化距离		0.0097 *** (0.0020)						
权力距离差异			0.0026 *** (0.0005)					0.0030 *** (0.0006)
个体主义差异				0.0032 * (0.0019)				-0.0009 (0.0018)
不确定规避差异					-0.0009 (0.0017)			0.0024 (0.0015)
刚柔性差异						0.0024 (0.0016)		0.0013 (0.0012)
长期导向差异							0.0013 (0.0017)	-0.0001 (0.0013)
研发	0.0011 *** (0.0001)							
教育	0.0029 *** (0.0003)							
经营时间	-0.0007 *** (0.0001)							
进入方式	0.0128 *** (0.0009)	0.0129 *** (0.0009)	0.0129 *** (0.0009)	0.0128 *** (0.0009)				
规模	0.0183 *** (0.0003)	0.0182 *** (0.0003)	0.0182 *** (0.0003)	0.0183 *** (0.0003)	0.0183 *** (0.0003)	0.0183 *** (0.0003)	0.0183 *** (0.0003)	0.0182 *** (0.0003)
资产负债率	-0.1097 *** (0.0016)	-0.1096 *** (0.0016)	-0.1096 *** (0.0016)	-0.1097 *** (0.0016)	-0.1097 *** (0.0016)	-0.1097 *** (0.0016)	-0.1097 *** (0.0016)	-0.1096 *** (0.0016)
税率	0.0837 *** (0.0037)	0.0837 *** (0.0037)	0.0838 *** (0.0037)	0.0837 *** (0.0037)				
出口	-0.0071 *** (0.0012)							
内部贸易	-0.0044 *** (0.0009)	-0.0045 *** (0.0009)	-0.0045 *** (0.0009)	-0.0044 *** (0.0009)	-0.0044 *** (0.0009)	-0.0044 *** (0.0009)	-0.0044 *** (0.0009)	-0.0045 *** (0.0009)
成长性	0.0001 *** (0.0000)							

续表 2

变量	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7	模型 8
资本密度	-0.0442 <sup>***</sup> (0.0010)							
产权保护	0.1209 <sup>***</sup> (0.0071)	0.1213 <sup>***</sup> (0.0070)	0.1210 <sup>***</sup> (0.0070)	0.1199 <sup>***</sup> (0.0071)	0.1206 <sup>***</sup> (0.0071)	0.1215 <sup>***</sup> (0.0071)	0.1208 <sup>***</sup> (0.0071)	0.1226 <sup>***</sup> (0.0070)
政府效率	-0.2040 <sup>***</sup> (0.0170)	-0.2078 <sup>***</sup> (0.0168)	-0.2074 <sup>***</sup> (0.0167)	-0.2021 <sup>***</sup> (0.0169)	-0.2034 <sup>***</sup> (0.0170)	-0.2061 <sup>***</sup> (0.0170)	-0.2035 <sup>***</sup> (0.0170)	-0.2121 <sup>***</sup> (0.0169)
基础设施	-0.1025 <sup>***</sup> (0.0138)	-0.1036 <sup>***</sup> (0.0138)	-0.1035 <sup>***</sup> (0.0138)	-0.1020 <sup>***</sup> (0.0138)	-0.1024 <sup>***</sup> (0.0138)	-0.1032 <sup>***</sup> (0.0138)	-0.1024 <sup>***</sup> (0.0138)	-0.1046 <sup>***</sup> (0.0138)
劳动市场效率	-0.4728 <sup>***</sup> (0.0476)	-0.4711 <sup>***</sup> (0.0475)	-0.4705 <sup>***</sup> (0.0475)	-0.4725 <sup>***</sup> (0.0476)	-0.4727 <sup>***</sup> (0.0476)	-0.4727 <sup>***</sup> (0.0476)	-0.4728 <sup>***</sup> (0.0476)	-0.4700 <sup>***</sup> (0.0475)
国家创新	0.7086 <sup>***</sup> (0.0523)	0.7115 <sup>***</sup> (0.0522)	0.7111 <sup>***</sup> (0.0522)	0.7079 <sup>***</sup> (0.0523)	0.7084 <sup>***</sup> (0.0523)	0.7106 <sup>***</sup> (0.0523)	0.7081 <sup>***</sup> (0.0523)	0.7133 <sup>***</sup> (0.0522)
市场竞争	0.0136 <sup>***</sup> (0.0039)	0.0136 <sup>***</sup> (0.0039)	0.0135 <sup>***</sup> (0.0039)	0.0136 <sup>***</sup> (0.0039)	0.0136 <sup>***</sup> (0.0039)	0.0136 <sup>***</sup> (0.0039)	0.0136 <sup>***</sup> (0.0039)	0.0135 <sup>***</sup> (0.0039)
地理距离	0.0080 (0.0068)	-0.0010 (0.0057)	0.0026 (0.0052)	0.0026 (0.0072)	0.0081 (0.0067)	0.0090 (0.0066)	0.0062 (0.0071)	0.0044 (0.0059)
经济联系	0.0039 <sup>*</sup> (0.0023)	0.0046 <sup>**</sup> (0.0021)	0.0042 <sup>**</sup> (0.0020)	0.0027 (0.0024)	0.0037 (0.0024)	0.0046 <sup>*</sup> (0.0024)	0.0039 <sup>*</sup> (0.0023)	0.0059 <sup>***</sup> (0.0022)
价值链宽度	0.0052 <sup>**</sup> (0.0023)	0.0039 <sup>*</sup> (0.0023)	0.0035 (0.0022)	0.0049 <sup>**</sup> (0.0023)	0.0052 <sup>**</sup> (0.0023)	0.0050 <sup>**</sup> (0.0023)	0.0055 <sup>**</sup> (0.0023)	0.0029 (0.0023)
国际分销渠道	0.0042 (0.0029)	0.0037 (0.0029)	0.0036 (0.0029)	0.0044 (0.0029)	0.0042 (0.0029)	0.0041 (0.0029)	0.0041 (0.0029)	0.0030 (0.0029)
产业集聚	0.0040 <sup>*</sup> (0.0020)	0.0040 <sup>**</sup> (0.0020)	0.0037 <sup>*</sup> (0.0020)	0.0037 <sup>*</sup> (0.0020)	0.0038 <sup>*</sup> (0.0021)	0.0040 <sup>**</sup> (0.0020)	0.0039 <sup>*</sup> (0.0020)	0.0044 <sup>**</sup> (0.0020)
当地竞争	-0.0020 (0.0027)	-0.0023 (0.0026)	-0.0024 (0.0026)	-0.0024 (0.0027)	-0.0021 (0.0027)	-0.0019 (0.0027)	-0.0020 (0.0027)	-0.0019 (0.0026)
反垄断	-0.0069 <sup>***</sup> (0.0022)	-0.0076 <sup>***</sup> (0.0022)	-0.0075 <sup>***</sup> (0.0022)	-0.0072 <sup>***</sup> (0.0022)	-0.0070 <sup>***</sup> (0.0022)	-0.0071 <sup>***</sup> (0.0022)	-0.0069 <sup>***</sup> (0.0022)	-0.0074 <sup>***</sup> (0.0022)
地区/行业/年度	控制							
常数	-0.3567 <sup>***</sup> (0.1077)	-0.3045 <sup>***</sup> (0.0989)	-0.3140 <sup>***</sup> (0.0968)	-0.2976 <sup>***</sup> (0.1108)	-0.3516 <sup>***</sup> (0.1077)	-0.3774 <sup>***</sup> (0.1075)	-0.3454 <sup>***</sup> (0.1086)	-0.3593 <sup>***</sup> (0.1023)
观察数	66731	66731	66731	66731	66731	66731	66731	66731
Wald chi <sup>2</sup>	13057.79	13089.05	13094.58	13061.44	13058.18	13060.69	13058.48	13102.68

注:括号中为标准误,\*\*\*、\*\*和\*分别表示在1%、5%和10%的水平下显著。下同。

在表 2 模型 5 和模型 8 中,不确定规避差异的偏回归系数没有通过显著性检验,表明不确定规避差异不是影响外资企业绩效的文化因素。不确定规避差异对外资企业绩效影响不显著

的原因在于,我国外部环境不确定性下降使得不确定规避差异对外资企业绩效影响的重要性下降,以及跨国公司本身的技术优势为应对不确定性提供了保障,使得外资企业应对不确定性的研发和创新的动力不足。表2模型6和模型8中,刚柔性差异的偏回归系数没有通过显著性检验,表明刚柔性差异对外资企业绩效不产生影响。这符合前文的假设推导,刚柔性差异不是影响外资企业绩效的因素。表2模型7和模型8中,长期导向差异的偏回归系数都没有通过显著性检验,说明长期导向差异对外资企业绩效不产生影响,主要由于时间较短以及绩效指标是当前的短期盈利指标。

分析可见,文化距离对外资企业绩效产生促进作用主要是由权力距离和个体主义差异所致,而不确定规避、刚柔性和长期导向差异不是导致文化距离影响绩效的因素。

(二)进入方式的调节作用

在表3模型1中,文化距离与进入方式交互项的偏回归系数为-0.0070,在1%的水平下具有统计显著性,表明文化距离对合资企业绩效的正面影响低于对独资企业绩效的影响,假设H2得到支持。可见文化距离对外资企业绩效的正面影响受到进入方式的调节作用。进一步分析发现,在表3模型2和模型7中,权力距离差异与进入方式交互项的偏回归系数分别为-0.0022和-0.0030,均在1%的水平下具有统计显著性,这表明权力距离差异对合资企业绩效的正面影响低于对独资企业绩效的影响。在表3模型3~7中,个体主义差异、不确定规避差异、刚柔性差异和长期导向差异与进入方式交互项的偏回归系数都没有通过显著性检验,表明进入方式没有调节个体主义差异、不确定规避差异、刚柔性差异和长期导向差异对外资企业绩效的影响。在表2和表3中,进入方式偏回归系数大于0,且通过显著性检验,表明合资企业的绩效好于独资企业绩效。但是文化距离对合资企业绩效的正面影响低于对独资企业绩效的影响,并且是由权力距离差异引起的。

表3 进入方式的调节作用

变量	模型1	模型2	模型3	模型4	模型5	模型6	模型7
文化距离	0.0113*** (0.0023)						
文化距离 × 进入方式	-0.0070*** (0.0019)						
权力距离差异		0.0032*** (0.0006)					0.0038*** (0.0007)
权力距离差异 × 进入方式		-0.0022*** (0.0005)					-0.0030*** (0.0006)
个体主义差异			0.0044** (0.0022)				-0.0008 (0.0020)
个体主义差异 × 进入方式			-0.0025 (0.0017)				0.0021 (0.0014)
不确定规避差异				-0.0012 (0.0022)			0.0028 (0.0018)
不确定规避差异 × 进入方式				0.0012 (0.0018)			-0.0014 (0.0013)

续表 3

变量	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7
长期导向差异					0.0017 (0.0020)		0.0003 (0.0014)
长期导向差异 × 进入方式					0.0005 (0.0017)		0.0017 (0.0012)
刚柔性差异						0.0021 (0.0021)	0.0002 (0.0015)
刚柔性差异 × 进入方式						-0.0024 (0.0017)	-0.0009 (0.0012)
其他变量	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制

注:为了节约篇幅,控制变量的回归系数没有报告,备案。下同。

## 五、文化距离作用机制检验

我们通过以下两步进行机制检验。(1)文化距离对创新的影响。我们用研发投入来反映企业的创新活动。在表 4 模型 1 中,文化距离的偏回归系数为 0.1607,在 5% 的水平下具有统计显著性,表明文化距离越大,外资企业的研发投入越多,创新越大。可见,文化距离产生了“反向共鸣”效果,不是“相似吸引”。我们进一步分析具体文化维度差异对创新的影响。表 4 模型 2~6 显示,权力距离和个体主义差异对创新产生正面影响,长期导向差异产生负面影响,不确定规避和刚柔性差异不产生影响。由于权力距离和个体主义维度比其他维度影响更重要(Yeganeh, 2011),所以整体而言文化距离对创新产生积极作用。(2)创新对绩效的影响。在表 4 模型 7 中,文化距离的偏回归系数为 0.0100,在 1% 的水平下具有统计显著性,在表 4 模型 8 中加入研发的影响,文化距离的偏回归系数为 0.0097,在 1% 的水平下具有统计显著性,文化距离偏回归系数下降,而且研发的偏回归系数为 0.0011,同样在 1% 的水平下具有统计显著性,表明研发促进了外资企业的绩效提升,研发投入越多绩效越好。结合表 4 模型 1、7 和 8 可知,文化距离通过影响创新进而作用于外资企业绩效,即文化距离促进了创新,创新促进了产品差异化,进而促进了绩效提高。

表 4 文化距离对绩效影响机制检验

变量	研发						资产报酬率	
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7	模型 8
文化距离	0.1607** (0.0689)						0.0100*** (0.0020)	0.0097*** (0.0020)
权力距离差异		0.0559*** (0.0174)						
个体主义差异			0.1000* (0.0568)					
不确定规避差异				-0.0568 (0.0487)				

续表 4

变量	研发						资产报酬率	
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7	模型 8
刚性差异					0.0485 (0.0443)			
长期导向差异						-0.0781* (0.0462)		
研发								0.0011*** (0.0001)
其他变量	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制

## 六、内生性及稳健性检验

### (一) 内生性检验

为了解决潜在的内生性问题,本文使用中外之间的基因距离作为文化距离的工具变量,基于两阶段最小二乘法(2SLS)来对模型进行估计。基因距离测量了两种人群之间基因的差异,而且刻画不同人口之间通过生理或文化世代相传下来的有关潜在信念、习俗、习惯和传统等方面的整体差异(Spolaore 和 Wacziarg,2009)。世界价值观调查发现,在针对有关道德规范、价值观和文化特征问题的回答上,基因相近的国家往往有相似的答案,说明基因距离与文化距离显著相关(Desmet 等,2011)。本文的基因距离数据来自 Spolaore 和 Wacziarg(2009)。表 5 模型 1 是第一阶段回归结果,可以看出基因距离与文化距离显著正相关,说明基因距离可以作为文化距离的工具变量。弱工具变量检验的 F 统计量均远大于 10,符合经验规则,拒绝了存在弱工具变量的原假设。模型 2 和 3 的结果表明,在解决内生性问题之后,本文的结论依然成立。

表 5 内生性检验

变量	模型 1	模型 2	模型 3
	文化距离	资产报酬率	
基因距离	94.1057*** (0.4551)		
文化距离		0.0056*** (0.0012)	0.0065*** (0.0013)
文化距离 × 进入方式			-0.0028*** (0.0011)
其他变量	控制	控制	控制

### (二) 稳健性检验

(1)法律制度距离对绩效的影响。外资企业绩效受到中外之间法律制度距离的影响。法律制度距离(ID, Institution Distance)计算公式为  $ID_j = \sum \left[ \frac{(I_{kj} - I_{kc})^2}{V_k} \right] / 4$ ,其中,  $I_{kj}$ 表示投资国  $j$  的  $k$  项指

标,  $I_{kc}$  表示中国( $c$ )的  $k$  项指标,  $V_k$  表示  $k$  项指标的方差。法律制度包括法律权利、权利保护、执法效率和法律完整性。<sup>①</sup> 回归结果见表 6 模型 1 和模型 2, 表明在考虑了法律制度距离以后, 本研究结论依然得到了支持。

(2) 投资来源国经济发达程度的影响。海外子公司的发展状况受到母国经济发达程度的影响, 来自发达国家与来自发展中国家的跨国公司在东道国受欢迎程度不同, 外资企业绩效可能受到母国的经济实力而不是中外之间的文化差异的影响。我们按照国际组织的分类标准, 将母国划分为高收入、中高收入、中低收入国家。<sup>②</sup> 回归结果见表 6 模型 3 和模型 4。在控制母国的经济发展状况的影响后, 本研究结论依然得到了支持。

(3) 模型设定改变。我们用最小二乘法重新估计, 回归结果见表 6 模型 5 和模型 6, 文化距离的偏回归系数大于 0, 通过显著性检验, 表明文化距离与绩效正相关。文化距离与进入方式交互项的偏回归系数为 -0.0015, 在 10% 的水平下具有统计显著性, 表明文化距离对合资企业绩效的正面影响低于对独资企业绩效的影响, 假设 H2 依然得到了支持。可见本文的研究结论是稳健的。

(4) 改变因变量。由于不同行业的盈利水平存在差异, 并且可能长期存在, 行业的影响不可忽视。为了排除行业差异对盈利的影响, 我们用行业的平均盈利水平对企业的盈利水平进行调整, 即企业资产报酬率扣除不同行业的报酬率作为因变量。结果见表 6 模型 7 和模型 8, 进行盈利的行业调整以后结果依然没有变化。

(5) 样本选择的影响。早期存在内地企业到香港投资后再到中国大陆投资, 但此类企业从文化身份上讲仍然是大陆的文化; 同样, 大量西方的跨国公司进入香港投资, 然后再进入大陆投资, 但文化上仍然属于西方文化。所以, 在构建文化距离时可能存在样本偏差。为此, 我们删除中国香港的样本进行模型检验, 回归结果见表 6 模型 9 和模型 10, 假设 H1 和 H2 同样得到了支持。

表 6 稳健性检验

变量	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7	模型 8	模型 9	模型 10
文化距离	0.0087 *** (0.0020)	0.0106 *** (0.0023)	0.0099 *** (0.0023)	0.0114 *** (0.0025)	0.0032 ** (0.0015)	0.0037 *** (0.0014)	0.0092 *** (0.0020)	0.0108 *** (0.0023)	0.0107 *** (0.0021)	0.0124 *** (0.0024)
文化距离 × 进入方式		-0.0068 *** (0.0019)		-0.0071 *** (0.0018)		-0.0015 * (0.0009)		-0.0069 *** (0.0019)		-0.0078 *** (0.0019)
法律制度距离	0.0013 *** (0.0004)	0.0010 *** (0.0004)								
中等收入国家			-0.0304 ** (0.0124)	-0.0236 ** (0.0104)						
高收入国家			-0.0228 * (0.0119)	-0.0155 (0.0100)						

① 数据来源于世界经济自由度指数, 网址为 <https://www.fraserinstitute.org>。

② 数据来源于 World Economic Forum。

续表 6

变量	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7	模型 8	模型 9	模型 10
模型说明	增加法律制度距离		增加母国经济发展程度		最小二乘法估计		改变因变量		删除中国香港样本	
其他变量	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制

## 七、结论与启示

本文研究了中外之间文化距离对外资企业绩效的影响,发现文化距离越大,外资企业绩效越好。这主要因为我国高权力距离文化对外方低权力距离文化,以及我国集体主义文化对外方的个体主义文化产生了“反向共鸣”效应,而不是“相似吸引”效应,使得权力距离和个体主义差异促进了外资企业绩效提升。文化距离提高外资企业绩效的内在机制为:文化距离意味着文化多样性和多元化,促进了外资企业创新,创新提高了产品的差异化,有利于企业的市场竞争,进而提高了绩效。文化距离促进了创新主要是由权力距离差异和个体主义差异所致,长期导向差异不利于外资企业创新。权力距离差异和个体主义差异促进了创新,创新提高了外资企业盈利水平。文化距离对绩效的积极影响受到进入方式的调节作用。相对于独资企业,合资企业的绩效随着文化距离的增加在下降。

本文的研究结论给我们以下启示。(1)应该吸引文化距离大的国家的跨国公司到我国投资。对于政府招商引资而言,应该吸引文化距离大的国际资本而不是吸引文化距离小的跨国投资,文化距离越大的外资企业,研发投入越多,创造的财富也越多。早期以中国香港、台湾及亚洲其他国家和地区的投资为主要招商引资对象。从文化距离的作用效果看,今后应该以欧美企业为引进的对象,此类企业更容易获利。从文化差异层面看,我国的文化也更有利于欧美企业的发展。(2)应该给予文化距离积极评价,而不应该过度强调其消极作用。本文结论支持了文化距离的积极作用,积极作用产生的机制是创新,主要源于文化距离形成的多元化和多样性。文化距离越大,人们的观念、习惯和思维差异越大,越容易引起思维碰撞,激发创新灵感,也更容易找到解决问题的方式,创新效果越好。所以,要保持文化距离的积极作用,必须充分利用其差异化和多元化。(3)我国“走出去”企业应该充分理解文化距离产生积极作用的内在机制,利用文化距离的多元化对创新的影响,寻找克服文化距离产生外来者劣势的途径,提高文化距离对绩效的正面促进作用。我国企业面临产业升级和技术创新的压力,通过国际化可以获得资源和市场,但是提高创新能力是保持竞争优势的关键。“走出去”企业应该通过在文化距离较大的国家设立研发基地,进行技术和研发创新,因为文化差异越大越有利于创新。

### 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》,《管理世界》2017年第3期。
2. 李自杰、张雪峰:《国家文化差异、组织文化差异与企业绩效:基于中外合资企业的实证研究》,《财贸经济》2010年第9期。
3. 秦佳良、周焯华、刘程军:《国家(地区)文化对创新的影响研究》,《科学学研究》2015年第4期。
4. Beugelsdijk, S., Kostova, T., Kunst, V., Spadafora, E., & Van Essen, M., Cultural Distance and Firm Internationalization: A

Meta-Analytical Review and Theoretical Implications. *Journal of Management*, Vol. 44, No. 1, 2018, pp. 89 – 130.

5. Carr, S. C. , Rugimbana, R. , Walkom, E. , & Bolitho, F. H. , Selecting Expatriates in Developing Areas: “Country-of-origin” Effects in Tanzania?. *International Journal of Intercultural Relations*, Vol. 25, No. 4, 2001, pp. 441 – 457.

6. Chen, Y. Y. , Podolski, E. J. , & Veeraraghavan, M. , National Culture and Corporate Innovation. *Pacific-Basin Finance Journal*, Vol. 43, 2017, pp. 173 – 187.

7. Chua, R. Y. , Roth, Y. , & Lemoine, J. F. , The Impact of Culture on Creativity: How Cultural Tightness and Cultural Distance Affect Global Innovation Crowdsourcing Work. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 60, No. 2, 2015, pp. 189 – 227.

8. Desmet, K. , Breton, M. L. , Ortuño-Ortín, I. , & Weber, S. , The Stability and Breakup of Nations: A Quantitative Analysis. *Journal of Economic Growth*, Vol. 16, No. 3, 2011, pp. 183 – 213.

9. Dikova, D. , Performance of Foreign Subsidiaries: Does Psychic Distance Matter?. *International Business Review*, Vol. 18, No. 1, 2009, pp. 38 – 49.

10. Fey, C. , & Beamish, P. , Organizational Climate Similarity and Performance: International Joint Ventures in Russia. *Organization Studies*, Vol. 22, No. 5, 2001, pp. 853 – 882.

11. Gaganis, C. , Pasiouras, F. , & Voulgari, F. , Culture, Business Environment and SMEs’ Profitability: Evidence from European Countries. *Economic Modelling*, Vol. 78, 2019, pp. 275 – 292

12. Garcia-Canal, E. , Valdes-Llaneza, A. , & Arino, A. , Effectiveness of Dyadic and Multi-Party Joint Ventures. *Organization Studies*, Vol. 24, No. 5, 2003, pp. 743 – 770.

13. Goncalo, J. , & Duguid, M. M. , Follow the Crowd in a New Direction: When Conformity Pressure Facilitates Group Creativity (and When It Does Not). *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 118, No. 1, 2012, pp. 14 – 23.

14. Halkos, G. E. , & Tzeremes, N. G. , Does the Home Country’s National Culture Affect MNCs’ Performance? Empirical Evidence of the World’s Top 100 East-West Non-financial MNCs. *Global Economic Review*, Vol. 37, No. 4, 2008, pp. 405 – 427.

15. Hennart, J. F. , & Zeng, M. , Structural Determinants of Joint Ventures Performance. *European Management Review*, Vol. 2, No. 2, 2005, pp. 105 – 115.

16. Hofstede, G. H. , Hofstede, G. J. , & Minkov, M. , *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. McGraw-Hill, 2010.

17. Kessapidou, S. , & Varsakelis, N. C. , The Impact of National Culture on International Business Performance: The Case of Foreign Firms in Greece. *European Business Review*, Vol. 14, No. 4, 2002, pp. 268 – 275.

18. Kirkman, B. L. , Lowe, K. B. , & Gibson, C. B. , A Retrospective on Culture’s Consequences: The 35 – year Journey. *Journal of International Business Studies*, Vol. 48, No. 1, 2017, pp. 12 – 29.

19. Koch, P. T. , Koch, B. , Menon, T. , & Shenkar, O. , Cultural Friction in Leadership Beliefs and Foreign-Invested Enterprise Survival. *Journal of International Business Studies* , Vol. 47, No. 4, 2016, pp. 453 – 470.

20. Kogut, B. , & Singh, H. , The Effect of National Culture on the Choice of Entry Mode. *Journal of International Business Studies*, Vol. 19, No. 3, 1988, pp. 411 – 432.

21. Li, J. , Lam, K. , & Qian, G. , Does Culture Affect Behavior and Performance of Firms? The Case of Joint Ventures in China. *Journal of International Business Studies*, Vol. 32, No. 1, 2001, pp. 15 – 131.

22. Majocchi, A. , Valle, D. L. , & D’Angelo, A. , Internationalisation, Cultural Distance and Country Characteristics: A Bayesian Analysis of SMEs Financial Performance. *Journal of Business Economics and Management*, Vol. 16, No. 2, 2015, pp. 307 – 324.

23. Peeters, C. , Dehon, C. , & Garcia-Prieto, P. , The Attention Stimulus of Cultural Differences in Global Services Sourcing. *Journal of International Business Studies*, Vol. 46, No. 2, 2015, pp. 241 – 251.

24. Pothukuchi, V. , Damanpour, F. , Choi, J. , Chen, C. C. , & Park, S. H. , National and Organizational Culture Differences and International Joint Venture Performance. *Journal of International Business Studies*, Vol. 33, No. 2, 2002, pp. 243 – 265.

25. Shenkar, O. , Cultural Distance Revisited: Towards a More Rigorous Conceptualization and Measurement of Cultural Differences. *Journal of International Business Studies*, Vol. 32, No. 3, 2001, pp. 519 – 535.

26. Shirodkar, V. , & Konara, P. , Institutional Distance and Foreign Subsidiary Performance in Emerging Markets: Moderating Effects of Ownership Strategy and Host-Country Experience. *Management International Review*, Vol. 57, No. 2, 2017, pp. 179 – 207.

27. Spolaore, E. , & Wacziarg, R. , The Diffusion of Development. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 124, No. 2, 2009, pp. 469 – 529.

28. Stahl, G. K. , Maznevski, M. , Voigt, A. , & Jonsen, K. , Unraveling the Effects of Cultural Diversity in Teams: A Meta-Analysis of Research on Multicultural Work Groups. *Journal of International Business Studies*, Vol. 41, No. 4, 2010, pp. 690 – 709.
29. Stahl, G. ,& Tung, R. , Towards a More Balanced Treatment of Culture in International Business Studies: the Need for Positive Cross-cultural Scholarship. *Journal of International Business Studies*, Vol. 46, No. 4, 2015, pp. 391 – 414.
30. Stahl, G. K. , Miska, C. , Lee, H. ,& De Luque, M. , The Upside of Cultural Differences; Towards a More Balanced Treatment of Culture in Cross-Cultural Management Research. *Cross Cultural and Strategic Management*, Vol. 24, No. 1, 2017, pp. 2 – 12.
31. Tihanyi, L. , Griffith, D. A. , & Russell, C. J. , The Effect of Cultural Distance on Entry Mode Choice, International Diversification, and MNE Performance: A Meta-analysis. *Journal of International Business Studies*, Vol. 36, No. 3, 2005, pp. 270 – 283.
32. Tung, R. L. , & Verbeke, A. , Beyond Hofstede and GLOBE: Improving the Quality of Cross-Cultural Research. *Journal of International Business Studies*, Vol. 41, No. 8, 2010, pp. 1259 – 1274.
33. Wu, W. Y. , & Lin, C. Y. , Experience, Environment, and Subsidiary Performance in High-Tech MNEs. *Journal of Business Research*, Vol. 63, No. 12, 2010, pp. 1301 – 1309.
34. Yeganeh, H. , A Generic Conceptualization of the Cultural Distance Index: Application to Schwartz's and Hofstede's Frameworks. *Journal of Strategy and Management*, Vol. 4, No. 4, 2011, pp. 325 – 346.

## Does Cultural Distance Hurt the Performance of Foreign-funded Enterprises in China?

WANG Jimeng, XU Yuhua (Nanjing Audit University, 211815)

YI Zhigao (Nanjing Normal University, 210023)

**Abstract:** This paper analyzes the influence of cultural distance on the performance of foreign-funded enterprises from the perspective of the relationship between national culture and enterprise innovation, and discusses the working mechanism for the cultural distance to affect the performance of foreign-funded enterprises. The cultural distance is generally believed to have a negative impact on the performance of multinationals' overseas subsidiaries. After solving the endogenous problems that may arise from cultural differences, this paper uses the foreign-funded enterprises data and finds: (1) The greater the cultural distance, the better the performance of foreign-funded enterprises. It's mainly because the high power distance and collectivism of China have a "reverse resonance" rather than the "similarity attraction" effect on the low power distance and individualism of foreign-funded enterprises, so the cultural distance can promote corporate performance. The working mechanism is that the cultural distance is conducive to enterprise innovation which in turn makes the products more differentiated and competitive in the market, thereby improving corporate performance. (2) The positive impact of cultural distance on performance is moderated by the way of market entry. Compared with sole proprietorships, the performance of joint ventures declines as the cultural distance increases. This study provides a theoretical basis and a realistic reference for both foreign-funded enterprises and Chinese companies seeking global expansion to deal with the pros and cons of cultural distance.

**Keywords:** Cultural Distance, Performance of Foreign-funded Enterprise, Innovation, Reverse Resonance

**JEL:** F23, Z13

责任编辑:原 宏