

文章编号:1000-6788(2005)09-0001-07

技能型战略联盟合作效应与知识获取、学习能力实证研究

龙 勇,李忠云,张宗益,毕亚雄
(重庆大学经济与工商管理学院,重庆 400044)

摘要: 主要目的是探讨在技能型战略联盟中合作效应与知识获取、学习能力三者之间的关系,提出知识获取是技能型战略联盟的核心任务,和增大合作效应的重要条件,而学习能力又是知识获取的决定性因素。

关键词: 技能;战略联盟;合作效应;知识获取;学习能力

中图分类号: F270

文献标识码: A

Study on Cooperative Effect, Knowledge Acquisition and Learning Capacity within Skill-based Strategic Alliances

LONG Yong, LI Zhong-yun, ZHANG Zong-yi, BI Ya-xiong

(College of Economics and Business Administration, Chongqing University, Chongqing 400044, China)

Abstract: Skill-based strategic alliances are becoming an increasingly important form in the competition of international business. When they are formed, valuable learning opportunities may be created for the alliance partners. The primary objective in this paper is to explore the relationship among cooperative effects, knowledge acquisition and learning capacity within skill-based strategic alliances. We think knowledge acquisition is central task of the alliance partners, important condition of cooperative effect increasing, and is depended decidedly on learning capacity within Skill-based strategic alliances.

Key words: skill; strategic alliances; cooperative effect; knowledge acquisition; learning capacity

1 引言

过去二十年,技能型战略联盟的数量有很大增长,一个重要的解释因素就是这种类型的联盟能为组织学习提供一个良好的平台,给企业从联盟伙伴处获取知识提供一种渠道(Grant, 1996; Hamel, 1991; Khanna et al., 1998; Kogut, 1998),同时,联盟伙伴企业之间技能的差异又为伙伴企业提供了学习的“催化剂”。本文的主要目的就是形成从组织学习能力到知识获取再到合作效应的一个框架,提出技能型战略联盟的核心任务就是获取技能知识,最终提高自身的竞争力、获得最大的联盟合作效应,其焦点是证明提高学习能力、获取尽可能多的技能知识是取得最大的联盟合作效应的重要条件。

2 模型建立与研究假设

技能型战略联盟和资源型战略联盟的根本区别在于:前者的核心任务是获取技能,是需要学习的;后者的核心任务是获取或利用资源,一般不需要学习。在技能型战略联盟中,联盟伙伴都可以通过学习而获益。联盟可以是两个都拥有技能的伙伴间的合作,即一种零和博弈,而学习效率最高的伙伴将处于占优地位(Hamel, 1991),也可以是一个伙伴从一开始就处于技能占优地位与另一个技能劣势的伙伴合作、劣势伙伴向优势伙伴学习,并且联盟能作为相互转移价值的平台。在实践中,为了通过联盟学习,企业必须有学习伙伴技能知识的动机(如伙伴间的技能差异)和渠道(如伙伴企业的员工密切接触的工作过程)。

收稿日期:2004-07-29

资助项目:国家自然科学基金资助项目“基于技能的企业战略合作机会评估与前景刻画(70272066)”;2003年度国家软科学计划项目指导性计划项目“长江上游区域合作创新机制的理论与实证研究”

作者简介:龙勇(1963-),男,博士,教授,博士生导师,研究方向:企业战略管理。

2.1 合作效应

合作效应是战略联盟合作各方通过联盟给参与者带来的利益,包括联盟整体效应与联盟各方的个体效应。Hamel(1991)确定了随联盟形成而影响知识评价的两个关键因素:学习的收益和连续合作的成本。因此,本文的合作效应就用业务量增长、完成计划目标、市场份额、降低生产和交易成本等来刻画。

2.1.1 整体效应

联盟整体效应是指技能型战略联盟通过合作各方共同努力所实现的联盟体本身的整体效果或利益。主要用联盟总体评价和规模经济来表达。

2.1.2 个体效应

联盟个体效应是指联盟中的各个伙伴企业通过联盟为本企业所取得的效果或利益。主要包括企业个体经营业绩效应和经营成本效应,前者用战略目标完成、业务量增长、市场份额增加来表达,后者用生产成本与交易成本降低来表达。

2.2 知识获取

知识的学习和应用是竞争优势和企业成功的核心。对企业怎样从外部移转和获取新知识,Huber(1991)确认了企业接触新知识的几种学习过程:先天性学习、经验学习、受托学习和移植学习等。本文关心的是移植学习,即企业通过获取其以前在企业内部得不到的知识来增加知识储备并进行知识整合或再处理。例如,通过兼并、收购和联盟来获取知识(Huber,1991)。知识获取通过技能型战略联盟这根大管道进行,是参与技能型战略联盟的一个重要目的,企业试图形成联盟来代替它自己缺乏且不能创造的知识(Hamel,1991)。企业可以把技能型战略联盟看成是学习的各种实验室,不管意图如何,技能型战略联盟的形成都是一个伙伴对其他伙伴有某种战略价值的知识给予的一种信号,当然,伙伴各方都有学习新知识的渠道,对企业潜在有用的知识可以通过其管理者或子公司而获取。有用的知识可以是一个联盟伙伴转移到联盟的知识,也可以由联盟通过伙伴企业相互作用而独立产生。因此,在技能型战略联盟中,知识获取来源包括:(1)其它伙伴企业的技能知识,这种技能和知识与单个企业直接相关;(2)联盟产生的知识,从联盟伙伴企业获取的知识被移植扎根到联盟中,经内部化和整合,在联盟中创造有用的新知识,并应用到新的市场、产品和业务中,这种潜在有用的知识是企业不形成联盟就不会获得的知识。获取的知识可以是先进制造技术、作业技术、服务技术,与产品研发有关的知识,也可以是先进管理技能知识,公共关系知识,等等。

假设 1a:知识获取越多,整体效应越大。

假设 1b:知识获取越多,个体效应越大。

2.3 学习能力

联盟学习活动可以在相当大的程度上改变联盟伙伴间的竞争能力对比状况,在技能型战略联盟中,企业可以寻找渠道获取其它伙伴企业的技能知识,而且当参与联盟的所有企业要求在联盟中成功地组合他们的技能时,学习就很必要(Doz and Hamel,1998)。本文的基石是组织学习,既有获取新知识的作用又有使用和建造这些知识的能力这个概念。以下五个方面可以较为全面地体现和衡量学习能力。

2.3.1 学习意识

参与技能型战略联盟的企业应该有强烈的学习意识,才能刺激企业想尽一切可能的方法和手段去学习伙伴的知识,学习意识越强,学习的知识就越多,学习就越深刻,合作的效应就越大。

假设 2:学习意识越强,知识获取越多。

假设 3a:学习意识越强,整体效应越大。

假设 3b:学习意识越强,个体效应越大。

2.3.2 学习目的

能清楚表述的目标,可以促进知识获取。首先,清楚的目标可以使企业的员工集中于同样的观点或使命来改进知识获取[von Krogh et al. 1994];其次,清楚的目标与计划提供一种共同的测度方法,来沟通与调整个体与集体的行为及其结果;再次,它们为知识获取的评价提供一种统一的标准。

假设 4:学习目的越明确,知识获取越多。

假设 5a:学习目的越明确,整体效应越大.

假设 5b:学习目的越明确,个体效应越大.

2.3.3 学习机制

企业从联盟伙伴处获取知识是通过调动具有专门知识的个人到技能型战略联盟中工作来向其它组织和联盟学习的,这除了需要企业员工具备专门知识和经验之外,更需要企业员工的积极性和主动性.有效的学习机制,可以激励企业员工的学习热情.例如,可以通过允许员工在更大的范围内改变行为模式以适应环境变化,以便员工有效地学习,并且,在制度上奖励学习行为,特别是鼓励将知识技能融入组织活动的行为,来促进学习和知识的转移与发展.因此,健全而有效的学习机制,能激励最大限度的知识获取.

假设 6:学习机制越完善,知识获取越多.

假设 7a:学习机制越完善,整体效应越大.

假设 7b:学习机制越完善,个体效应越大.

2.3.4 吸收能力

吸收能力是指企业同化、转换、改造和运用其所学技能知识的能力.一家企业从其它企业或联盟处学的知识,只有通过吸收转变为自己的知识并有能力运用之,才真正称得上知识获取.

假设 8:吸收能力越强,知识获取越多.

假设 9a:吸收能力越强,整体效应越大.

假设 9b:吸收能力越强,个体效应越大.

2.3.5 创新能力

创新能力是指企业创造一种新的技能或改进已有技能的能力.企业本身的创新能力对于企业学习技能、获取知识仍然非常重要,企业创新能力越强,就越容易学习、接受、吸收其它企业的技能知识.

假设 10:创新能力越强,知识获取越多.

假设 11a:创新能力越强,整体效应越大.

假设 11b:创新能力越强,个体效应越大.

2.4 模型

在技能型战略联盟中,学习能力、知识获取、合作效应三者之间的关系,可以通过图1的结构方程模型来描述,这个模型体现了上述有关假设和概念,是本文研究工作的“建议模型”.该建议模型说明:(1)学习能力由学习意识、学习目的、学习机制、吸收能力和创新能力决定,合作效应由联盟整体效应、个体业绩效应和个体成本效应决定;(2)学习能力存在与知识获取的直接关系,学习能力通过知识获取存在与合作效应的间接关系;(3)学习能力与合作效应存在直接关系,知识获取与合作效应存在直接关系.

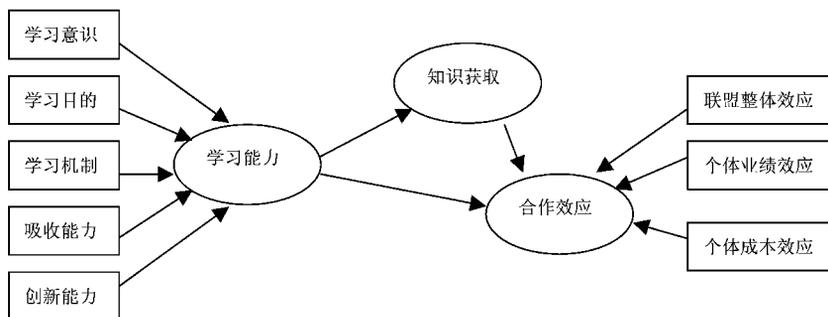


图1 结构方程建议模型

3 研究方法

本文采用 SPSS 软件包进行因子分析和回归分析,用 Amos 软件包进行结构方程分析.

3.1 样本

本文进行的是探索性研究.在设计问卷时,首先确定所需研究的主要内容,然后根据现有文献设计问

卷,再通过小样本测试来修订问卷.课题组先在重庆市范围内发放问卷150多份,收回115份,经分析处理,确定有效问卷70份,再用SPSS软件包进行因子分析、相关分析、检验问卷设计的合理性.根据小样本测试的结果和国内外现有研究成果,进一步改进问卷.问卷采用Likert5级刻度测度变量(因篇幅有限,本文未列出具体的问卷).从2003年9月~2004年2月,以重庆、上海、深圳、厦门为主,辐射其它重要城市,进行较大范围内的正式调查.本次调查共发放问卷1200多份,收回问卷387份,经分析处理后,有效问卷155份.本次调研的对象绝大部分来自于企业的负责人、高层财务人员等,并以制造业、IT业为主.

3.2 度量

本文用因子分析来构造变量.学习能力有5个维度,即学习意识、学习目的、学习机制、吸收能力和创新能力,其中,学习意识用学习意愿和总体目标2个指标说明,学习目的用具体为了学习技术知识、产品研发知识、管理知识、营销知识4个指标说明,学习机制用设立学习任务、搭建学习平台、制定奖励制度、建立知识转化机制、设立有效的管理系统、建立知识整合机制6个指标说明,吸收能力用能很快熟悉发现伙伴知识、能自觉开发利用技能、对知识有很强的接受与消化能力3个指标说明,创新能力用研究开发能力、管理创新能力2个指标说明.知识获取只有1个维度,用已经获取技术知识、产品研发知识、管理知识、营销知识4个指标说明.合作效应有3个维度,即联盟整体效应、个体经营业绩效应和个体经营成本效应,其中,联盟整体效应用对联盟的总体评价和规模经济2个指标说明,联盟个体业绩应用企业战略目标完成、业务量递增、市场份额递增3个指标说明,联盟个体成本效应用企业生产成本和交易成本降低2个指标说明.在计算学习意识、学习目的、学习机制、吸收能力、创新能力、知识获取、整体效应、个体业绩效应和个体成本效应的测度值时,很难直接衡量它们的相对重要性,所以用其所包含指标的简单加权平均值加以度量,学习能力、联盟个体效应和合作效应又用其所包含维度对应的所有指标的简单加权平均值进行度量.经过统计检验,本文中每一个变量的KMO值大于0.7,说明观测变量适合做因子分析;各维度和层次指标的信度检验指标Cronbach 都大于0.7,说明每一个变量的维度和相应指标之间具有很强的内部一致性.

4 分析与检验

4.1 描述性分析

通过SPSS11.0软件分析了每个因子的变量对因子的总的解释程度,都在50%以上,所以,本文提出的这些变量都是有效的.表1描述了本文所有因子的平均数、标准差和相关系数,对因子的收敛性和判定的有效性及变量之间的相关性有一个总体的初步认识.

表1 描述性相关系数表

变 量	平均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 学习意识	3.805	2.487	1								
2. 学习目的	2.968	1.043	0.051	1							
3. 学习机制	3.300	0.824	0.164 *	0.278 **	1						
4. 吸收能力	3.682	0.828	0.239 **	0.159 *	0.535 **	1					
5. 创新能力	3.556	1.974	0.028	0.104	0.203 **	0.146 *	1				
6. 知识获取	3.185	0.829	0.159 *	0.457 **	0.305 **	0.258 **	0.111	1			
7. 联盟整体效应	3.742	1.888	0.028	0.026	0.175 **	0.134	0.016	0.156 *	1		
8. 个体经营业绩效应	3.431	0.874	0.046	0.128	0.171 **	0.376 **	0.139 *	0.408 **	0.211 **	1	
9. 个体经营成本效应	3.423	0.887	0.069	0.095	0.223 **	0.194 **	0.076	0.426 **	0.223 **	0.404 **	1

注: * $P < 0.05$, ** $P < 0.01$, 单边检验,相关系数是显著的,统计样本为 $N = 155$.

4.2 模型拟合

使用结构方程模型分析软件 Amos4.0 进行模型的整体拟合优度分析,检验结果显示. $\chi^2 = 88.162, P = 0.001, CMIN/DF = 1.729, GFI = 0.916, Adjusted GFI = 0.871, IFI = 0.992, CFI = 0.992, TLI = 0.987, NFI = 0.981, RMSEA = 0.069$. 根据模型拟合的要求,CMIN/DF 应大于 1 而小于 3, RMSEA 应小于 0.05, GFI、IFI、CFI、TLI、NFI 应大于 0.9. 而本模型的 Adjusted GFI < 0.9, RMSEA = 0.069, 说明该模型拟合不是很好.

4.3 模型修正

为了使本文的建议模型拟合得更好,笔者对该建议模型进行了适当的修正.修正之后,把学习能力用 3 个维度来进行刻画(见图 2),即把学习意识与学习目的 2 个维度合并成学习意识目的 1 个维度,用学习意愿、总体目标和具体的学习目的是为了学习技术知识、产品研发知识、管理知识、营销知识共 6 个指标来说明;把创新能力与吸收能力 2 个维度合并成吸收创新能力 1 个维度(其实,创新能力是吸收能力的要素之一,这里的吸收创新能力实际上就是吸收能力,为和前文的“吸收能力”区别,本文暂且称为吸收创新能力),用研究开发能力、管理创新能力、能很快熟悉发现伙伴知识、能自觉开发利用知识、对知识有很强的接受与消化能力 5 个指标来说明;而学习机制这个维度保持不变.修正后的模型拟合得非常好,如表 2 所示.

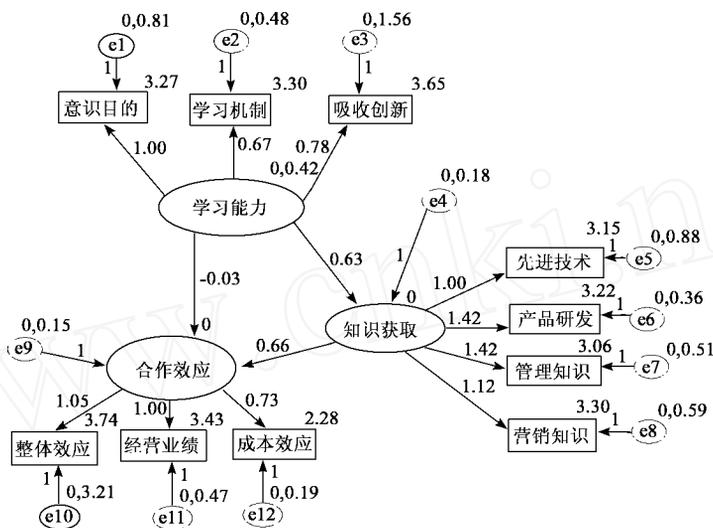


图 2 修正后的结构方程模型及路径系数图

表 2 模型拟合优度

拟合指标	模型估计	解释
模型总体拟合		
χ^2 (模型拟合的卡方检验)	46.167 (df = 32)	
P	0.050	很好, P 值 = 0.05
CMIN/DF (卡方值与自由度的比值)	1.443	非常好, $1 < CMIN/DF < 3$
GFI (拟合优度指数)	0.942	很好, > 0.90
Adjusted GFI (调整的拟合优度指数)	0.900	好, = 0.90
RMSEA (近似误差均方根)	0.054	很好, 接近于 0.05
模型比较拟合		
IFI (递增拟合指数)	0.996	非常好, 接近于 1
TLI (Tucker-Lewis 指数)	0.994	非常好, 接近于 1
CFI (比较拟合指数)	0.996	非常好, 接近于 1
NFI (规范拟合指数)	0.988	非常好, 接近于 1
模型简化性拟合		
AIC (阿凯克信息标准)	112.167	值小, 说明模型拟合好

4.4 假设检验

本文用线性回归方法进行假设检验.表 3 所列单变量回归模型的回归结果.对于知识获取来说,

学习意识目的越明确,知识获取越多(在单变量回归模型中, $\beta = 0.399, P < 0.001$),假设得到了统计检验的显著支持;学习机制越完善,知识获取越多(在单变量回归模型中, $\beta = 0.294, P < 0.001$),假设得到了统计检验的显著支持;吸收创新能力越强,知识获取越多(在单变量回归模型中, $\beta = 0.174, P = 0.03$),假设得到了统计检验的显著支持. 对于整体效应来说,学习意识目的对整体效应有正向影响(在单变量回归模型中, $\beta = 0.028$,但 $P = 0.729$),假设未能通过统计检验;学习机制越完善,整体效应越大(在单变量回归模型中, $\beta = 0.173, P = 0.032$),假设得到了统计检验的显著支持;吸收创新能力对整体效应有正向影响(在单变量回归模型中, $\beta = 0.064$,但 $P = 0.427$),假设未能通过统计检验;知识获取与整体效应之间存在正相关(在单变量回归模型中, $\beta = 0.156, P = 0.053$),该假设在 $P < 0.1$ 的情况下才能得到统计检验的显著支持.

对于个体效应来说,学习意识目的与个体效应之间存在正相关(在单变量回归模型中, $\beta = 0.136, P = 0.092$),该假设在 $P < 0.1$ 的情况下才能得到统计检验的显著支持;学习机制越完善,个体效应越大(在单变量回归模型中, $\beta = 0.229, P = 0.006$),假设得到了统计检验的显著支持;吸收创新能力越强,个体效应越大(在单变量回归模型中, $\beta = 0.226, P = 0.005$),假设得到了统计检验的显著支持;知识获取越多,个体效应越大(在单变量回归模型中, $\beta = 0.490, P < 0.001$),假设得到了统计检验的显著支持.

表3 回归分析结果表

	知识获取				整体效应				个体效应			
	值	t 值	F 值 Adjust	R ²	值	t 值	F 值 Adjust	R ²	值	t 值	F 值 Adjust	R ²
1. 学习意识与目的	0.399 **	5.381	28.958	0.154	0.028	0.346	0.120	-0.06	0.136	1.698	2.883	0.12
2. 学习机制	0.294 **	3.804	14.472	0.08	0.173 *	2.166	4.692	0.023	0.229 **	2.770	7.674	0.046
3. 吸收创新能力	0.174 *	2.192	4.805	0.024	0.064	0.796	0.634	-0.002	0.226 **	2.872	8.249	0.045
4. 知识获取					0.156	1.952	3.811	0.018	0.490 **	6.957	48.396	0.235

注: * $P < 0.05$, ** $P < 0.01$,统计样本为 $N = 155$,表中所列均为单变量回归模型的回归分析结果.

5 结果与讨论

从图2可以看出,学习能力与知识获取之间的路径系数为0.63, $P < 0.001$,说明两者正相关,假设得到了验证;知识获取与合作效应之间的路径系数为0.66, $P < 0.001$,说明两者正相关,假设得到了验证;学习能力与合作效应之间的路径系数为-0.03, $P = 0.89$,假设没有通过统计检验.

从表1可以看出,学习意识与知识获取显著正相关,学习目的与知识获取显著正相关,学习机制与知识获取、联盟整体效应、个体经营业绩效应、个体经营成本效应都显著正相关,吸收能力与知识获取、个体经营业绩效应、个体经营成本效应显著正相关,创新能力与个体经营业绩效应显著正相关,知识获取与联盟整体效应、个体经营业绩效应、个体经营成本效应都显著正相关.

从表3可以看出,学习意识目的与知识获取之间正相关,学习机制与知识获取、整体效应、个体效应之间正相关,吸收创新能力与知识获取、个体效应之间正相关、知识获取与个体效应之间正相关;学习意识目的与整体效应之间的正相关,吸收创新能力与整体效应之间的正相关,没有通过统计检验;知识获取与整体效应之间的正相关,学习意识目的与个体效应之间的正相关,在 $P < 0.05$ 时的情况未得到统计检验的显著支持,但在 $P < 0.1$ 的情况下能得到统计检验的显著支持.

综上所述,假设1a、1b、2、4、6、7a、7b、8、9b、11b得到了统计显著检验,而3a、3b、5a、5b、9a、10、11a没有通过统计显著检验.因此,知识获取与联盟整体效应、联盟个体效应都存在正相关关系,学习能力及其学习意识目的、学习机制、吸收创新能力与知识获取存在正相关关系,而学习能力中只有学习机制与联盟整体效应、个体效应都存在正相关关系,吸收创新能力与联盟个体效应存在正相关关系,其余变量之间的关系不显著.

为什么学习能力对知识获取具有积极的影响?对于学习意识目的,一方面,只有强烈的意识和明确的目标,才会有学习的欲望和学习的动力;另一方面,统一的意识与目的,是企业员工们学习的行为准则,学习效果衡量的尺度,对员工学习考核的标准.对于学习机制,企业只有具备完善的学习机制,才能为员工学习创造良好的环境,才能激发员工的学习热情和创新开拓能力,才能约束和规范员工的学习行为,才能为

知识的转化、整合提供有效的“催化剂”。对于吸收创新能力,只有具备较高的吸收创新能力,企业及其员工才能发现、接受、转移、吸收、消化、整合、利用联盟伙伴及联盟的知识,并开发、利用联盟的新知识。

为什么知识获取既积极影响联盟整体效应又积极影响联盟个体效应?企业的知识获取越多,企业自身的素质提高就越大,一方面,导致联盟的整体经营能力提高越大,联盟整体效应增加越大;另一方面,也会使企业的讨价还价能力提高越大,在联盟收益一定时,企业的收益分配比例提高就越大,企业的联盟个体效应增加就越大。因此,知识获取与联盟整体效应、联盟个体效应都具有显著的正相关关系,这样,联盟各方就可以达到“双赢”的效果。

为什么学习能力与合作效应的正相关没有得到统计验证呢?第一,学习能力不直接影响合作效应,而是通过知识获取来间接地影响合作效应。第二,学习能力能影响联盟个体效应,而对联盟整体效应影响不大。企业的学习意识目的,对联盟个体效应有正的影响,但不显著,对联盟整体效应没有影响;吸收创新能力,能积极影响联盟个体效应,但对联盟整体效应也没有影响;只有学习机制,对联盟整体效应和个体效应都有积极影响。第三,除了学习能力,合作效应还有其它重要的影响因素。因此,提高合作效应的措施,仅从学习能力方面着手是不行的,提高学习能力未必能显著提高合作效应,而应更多地采取其它有效措施。

6 结论

本文从实证的角度,论证了技能型战略联盟中合作效应、知识获取和学习能力三者之间的关系。在技能型战略联盟中,企业的核心任务是知识获取,知识获取的增加,有利于合作效应的提高,不仅企业在联盟中获得的个体效应能增大,而且联盟的整体效应也能增大,实现“双赢”的结果,这可能就是在技能型战略联盟中技能处于优势的企业明知技能贫乏的企业参与联盟是为了知识获取还愿意与之合作的原因所在。对于参与联盟的企业来说,要想获得更多的联盟伙伴知识和联盟知识,就必须从加强学习意识明确学习目的、完善学习机制、提高吸收创新能力这三个方面逐步提高自身的学习能力,其中,学习机制是非常重要的,因为健全的学习机制不仅对知识获取有着积极的影响,而且对合作效应包括联盟整体效应和个体效应都有积极影响,这更有助于达到“双赢”的效果。

参考文献:

- [1] 龙勇,杨秀苔. 不平等战略联盟[M]. 重庆:重庆出版社,2001.
Long Y, Yang X T. Unequal Strategic Alliances[M]. Chongqing: Chongqing Press, 2001.
- [2] Doz Y, Hamel G. Alliance Advantage: The Art of Creating Value Through Partnering[M]. Boston: Harvard Business School Press, 1998.
- [3] Andrew C. Inkpen, Learning through joint ventures: A framework of knowledge acquisition [J]. Journal of Management Studies, 2000, 37(7): 1018 - 1042.
- [4] Grant R M. Prospering in dynamically-competitive environments: organizational capability as knowledge integration[J]. Organization Science, 1996, 7: 375 - 88.
- [5] Hamel, Gary. Competition for and inter-partner learning international strategic alliances[J]. Strategic Management Journal, 1991, 12: 83 - 103.
- [6] Huber, George P. Organizational learning: The contributing processes and the literatures[J]. Organizational Science, 1991, 2(1): 88 - 115.
- [7] Khanna T, Gulati R, Nohria N. The dynamics of learning alliances: competition, cooperation, and relative scope[J]. Strategic Management Journal, 1998, 19: 193 - 210.
- [8] Kogut, Bruce. Joint ventures: Theoretical and empirical perspectives[J]. Strategic Management Journal, 1988, 9: 319 - 32.
- [9] Marjorie A. Lyles, Knowledge acquisition from foreign parents in international joint ventures: An empirical examination in the Hungarian context[J]. Journal of International Business Studies, Special Issue: 1996, 877 - 903.
- [10] MB Sarkar, Preet S. Aulakh, and S. Tamer Cavusgil, The strategic role of relational bonding in interorganizational collaborations: An empirical study of the global construction industry[J]. Journal of International Management, 1998, 4(2): 85 - 107.
- [11] Von Krogh, George, Johan Roos, Ken Slocum. An essay on corporate epistemology[J]. Strategic Management Journal, 1994, 15 (Special Issue): 53 - 71.