

文章编号:1005-9679(2018)02-0054-06

组织间知识获取研究述评与未来展望

侯丁鼎¹ 范培华²

(1. 河北工业大学 经济管理学院,天津 300401;2. 上海外国语大学 国际工商管理学院,上海 200083)

摘要: 全球化背景下,组织间合作已成为获取竞争优势的重要途径。本文从组织学习理论、社会网络理论、社会资本理论等不同视角对组织间知识获取的研究进行了总结和梳理,构建了组织间知识获取研究框架。此外,本文进一步分析了现有研究中存在的问题和不足,并在此基础上对未来研究进行了展望。

关键词: 组织间知识获取;组织学习理论;社会网络理论;社会资本理论

中图分类号: F 270 **文献标志码:** A

A Review on the Inter-Organization Knowledge Acquisition

HOU Dingding¹ FAN Peihua²

(1. School of Economics and Management, Hebei University of Technology, Tianjing 300401, China;

2. School of Business and Management, Shanghai International Studies University, Shanghai 200083)

Abstract: Under the background of globalization, inter-organizational cooperation has become an important way to gain competitive advantage. Based on the organizational learning theory, social network theory, social capital theory and so on, this study present a systematic review of inter-organizational knowledge acquisition. We develop an integrative framework of studies on inter-organizational knowledge acquisition, and further analyze the shortcomings in existing research. Finally, the future research direction is proposed.

Key words: inter-organizational knowledge acquisition; organizational learning theory; social network theory; social capital theory

1 引言

随着经济全球化和中国市场化进程的加速,市场竞争日趋激烈,企业正面临高度变化和不确定性的经营环境。仅仅依靠内部知识,已经无法满足不断变化的市场需求。特别是发展中国家的企业普遍缺乏创新能力,所以在国际市场竞争中处于劣势。企业在发展到一定阶段或处于某种情境时,必须从外部获取知识,而通过构建联盟等组织间关系来帮

助企业获得所需知识成为大部分企业的理性选择。

关于组织间知识获取领域的理论研究,学者们基于多样化数据,从不同的理论视角对其进行了分析。但是,现有文献中关于组织间知识获取的研究结论却不一致,阻碍了该领域的研究进展。例如,知识基础观认为企业可以通过内部知识整合与外部知识获取来实现企业竞争优势的提升(Grant, 1996)^[1]。企业在对内部或外部知识获取进行决策时主要考虑交易成本和收益(Williamson, 1975)^[2],而通过联盟获取外部知识可以降低内部创新成本,直接提高收

收稿日期:2018-01-24

项目基金:国家社科重大项目“中国企业走出去跨文化大数据平台建设”(项目号:15ZDA063);上海外国语大学校级青年项目(2015114045)。

作者简介:侯丁鼎(1997—),男,河北邯郸人,河北工业大学经济管理学院,研究方向:组织与战略;范培华(1987—),男,江苏南通人,上海外国语大学国际工商管理学院讲师,管理学博士,研究方向:战略管理。

益。企业跨越了组织边界,扩大知识获取的范围,因而能够对企业绩效产生积极影响(Caloghirou, 2004)^[3]。此外,网络关系视角主要从网络特征来分析其对知识获取和企业绩效的影响。通过与不同行为主体合作,获取多样性知识,从而推动企业创新(Westerlund & Rajala, 2010)^[4]。Inkpen & Tsang (2005)^[5]研究了不同类型的网络对企业知识转移的影响,认为不同的网络对知识转移的影响也不同。另外,从社会资本的视角,许多研究表明企业所拥有的社会资本可以有效地帮助企业实现组织间知识获取影响企业创新的路径(Laursen et al., 2012; Presutti et al., 2007; Yli-Renko et al., 2001)^[6-8]。Laursen et al. (2012)^[8]的研究发现,社会互动频繁的企业能够提高外部知识获取的有效性,从而更容易实现产品创新。还有一些研究认为,社会关系能够通过促进知识转移(Li, Poppo, & Zhou, 2010; Zhang & Zhou, 2013)^[9-10]和创新(Wang et al., 2011)来改善企业绩效。李纲和刘益(2007)提出社会资本能够促进企业外部知识获取,从而影响产品创新。简兆权等(2010)也指出,企业网络关系能够正向影响知识共享。还有学者基于交易成本理论分析了组织间知识获取对企业的影响。

不同的理论视角、不同的调查样本,导致现有关于知识获取影响企业绩效的结论不一致。因此,有必要对相关的实证研究进行梳理。鉴于此,本文梳理了不同理论视角下的组织间知识获取研究,构建理论框架并提出了现有研究的不足。本文还进行了未来展望,为后续研究提供了理论支持。

2 不同理论视角下的组织间知识获取研究

2.1 组织学习理论

组织学习理论为回答组织间知识获取的影响作用提供了有力的理论视角。现有文献中,学者主要将组织学习理论运用在组织间知识获取的两个方面。一方面认为,组织间知识获取对企业具有积极意义,组织学习在知识获取过程中起到推动和保障作用(朱秀梅等,2011)。组织学习可以保障组织间的知识获取活动,是一种有效的流程或机制(Schön, 1996)。特别是在动态竞争环境中,组织需要通过组织学习促进组织间的知识获取,继而创造新知识,提高竞争优势(朱秀梅等,2011)。例如,组织学习可以促进企业主动与消费者、供应商、竞争者等进行知识共享,目的是更好地适应消费者需求与市场动态变化(Schön, 1996)。另一方面认为,知识

获取是组织学习的起点,外部知识获取等组织学习状态可以有效帮助企业提升绩效。基于组织成长的视角,Crossan et al. (1995)认为组织学习是组织获取和应用相关知识和技能来促进组织发展的过程。组织学习理论认为知识获取是组织学习的重要组成部分,企业可以通过获取外部知识进行组织学习,进而提升创新能力与绩效(郭润萍,2016; Zollo & Winter, 2002)。组织间知识获取可以帮助企业获得新知识,打破旧传统,从而重塑组织能力(Zollo & Winter, 2002)。

值得注意的是, March(1991)根据组织学习的内容,将组织学习分为探索性学习(explorative learning)与应用性学习(exploitative learning)。Katila & Ahuja(2002)提出探索性学习是企业对新知识探索的范围,侧重外部知识获取,例如联盟伙伴间的知识获取行为,而应用性学习是企业对现有知识的应用程度,注重对内部现有知识的利用。相对应地,Rothaermel & Deeds(2004)基于联盟视角,认为探索性学习是以获得新技术和新机会为目的的联盟学习,而应用型学习是以提高现有技术和能力为目的的联盟学习。综上所述,组织学习理论在指导、解释联盟知识获取领域的研究中起到了重要作用。

2.2 社会网络理论

部分学者从社会网络视角分析了组织间知识获取的前因研究,认为网络特征对知识获取具有重要影响(Zhou & Li, 2012)。基于社会网络理论,学者从网络结构维度(关系数量与网络中心度)、关系维度(亲密度与信任)和认知维度(视野、文化距离)进行重点分析,剖析网络特征对组织间知识获取的影响。例如,Tsai(2001)提出,在组织间网络中处于中心位置能够为企业提供更多获取知识的机会,从而促进组织创新和绩效提升。Zhou & Li(2012)对中国高新企业数据进行分析,发现高知识广度的企业通过内部知识共享更容易实现突变创新,高知识深度的企业通过外部知识获取更容易实现突变创新。通过文献梳理发现,社会网络理论在帮助解释网络特征驱动组织间知识获取方面发挥了重要影响,指导学者进行了深入分析。

2.3 社会资本理论

与上述社会网络理论较为接近,社会资本理论主要解释组织间知识获取的前因,即强调企业所拥有的社会资本是企业获取外部知识的重要保障(Widén-Wulff & Ginman, 2004)。基于此,企业才能通过所获知识进行创新,提高竞争优势(Fan et al., 2013)。Maurer et al. (2011)对德国工程行业

218 个项目进行了实证分析,结果显示组织成员的社会资本通过知识获取影响组织成长和创新绩效。国内诸多学者也从结构资本、关系资本等社会资本的不同维度探索了其对知识获取的影响(刘婷和郭海,2013)。在研究对象方面,学者开始更多关注企业与高校、科研机构之间的社会资本与知识获取的影响(熊捷和孙道银,2017)。部分学者还探索了社会资本在组织间知识获取研究框架中的调节效应(高展军和江旭,2011),发现网络连接、关系信任与共享远景作为情境因素,具有重要影响。整体而言,社会资本理论从资本的角度阐释了其对组织间知识获取的影响,为学者提供了新的理论视角。

2.4 其他理论视角

除了上述主流理论,在组织间知识获取研究框架中,学者还从资源基础观、交易成本理论等视角进行了深入分析。与知识基础观较为接近,资源基础观认为企业所拥有的知识可以视为重要的资源,且该资源具有重要价值、极为稀缺、不可模仿、不可替代(Barney, 2001)。因此,知识资源是企业获取竞争优势的重要源泉,而企业通过组织间知识获取可以显著提升企业绩效(Zhou et al., 2014)。但是与知识基础观不同的是,资源基础观强调知识的所有权,即必须是企业所真实拥有的知识资源,而知识基础观则认可知识的获取过程(罗珉,2007)。因此,学者在分析时需要谨慎对待上述理论的差异。此外,交易成本理论认为企业从事内部知识创新需要付出较大的创新成本,而通过外部知识获取可以有效地降低成本,但与此同时又需要注意知识获取中发生的交易成本(Zhou et al., 2014)。

3 组织间知识获取研究框架

经过文献梳理,现有组织间知识获取的研究主要关注以下几个问题:1)组织间知识获取的前因因素,回答哪些因素促进或阻碍组织间知识获取的问题;2)组织间知识获取与绩效的直接关系,回答组织间知识获取是否有利于组织绩效及发展的问题;3)组织间知识获取作用效果的调节因素分析,回答组织间知识获取在不同的情境下如何影响组织绩效的问题。

3.1 组织间知识获取影响因素研究

目前关于组织间知识获取的研究,学者们针对不同的研究问题构建了较为全面的理论框架。同时,大量学者通过实证研究对理论进行了检验。在组织间知识获取理论框架中,组织间知识获取的前因是学者们重点关注的问题之一,即企业进行组织

间知识获取的驱动因素是什么。现有研究中关于组织间知识获取的前因变量研究可以分为三类:知识特征的影响因素、组织特征的影响因素和网络特征的影响因素。首先,研究认为知识的属性和特征是随知识转移的重要影响因素(Birkinshaw et al., 2002)。现有实证研究中指出知识模糊性(知识确定性)是组织知识转移最重要的影响因素之一(Simoin, 1999)。知识模糊性是指关于准确认识知识结构和来源时固有的不可削减的不确定性,是被转移知识的内隐性、特有性和复杂性共同产生的效应(Van Wijk et al., 2008)。知识的模糊性可以防止知识被竞争者模仿,因此,阻碍了组织内和组织间知识转移(Coff et al., 2006)。对特有的知识源的理解和学习需要耗费大量时间,从而限制了知识转移活动的最终效果,因此,知识模糊性负向影响组织间知识转移。

其次,很多学者关注组织特征对组织间知识获取的影响。尽管组织特征包含的因素无法一一罗列,很多研究更关注组织规模、年龄、组织权利分化及吸收能力的影响。在大部分实证研究中,组织规模被认为是影响组织间知识获取的重要因素,包括正向影响(Laursen & Salter, 2006)、负向影响(Makino & Delios, 1996)。少数研究认为组织规模的影响作用不显著(Tsang, 2002)。另外,还有研究认为组织年龄影响组织间知识获取,年轻的组织比年老的组织学习优势更强(Frost et al., 2002)。也有研究认为权利分化和吸收能力影响组织间知识获取,因为权利分化拓宽了交流渠道,使组织内各单元协调性增强,从而促进组织间知识获取的质量和数量(Sheremata, 2000)。基于Cohen & Levinthal (1990)的研究,吸收能力是指组织识别、吸收和应用外部知识的能力。大部分研究认为吸收能力是一种组织能力,能够促进组织间知识获取。

第三,随着组织间知识获取研究的发展,越来越多的研究基于双边关系视角和网络视角,提出了很多重要的影响因素。首先,现有研究认为社会关系对组织间知识获取和转移有重要影响(Reagans & McEvily, 2003)。社会关系分为三个维度:结构维度、关系维度和认知维度(Inkpen & Tsang, 2005)。结构维度方面,关系数量增加了获取知识的渠道和机会(Tsai, 2001),强化了组织信息处理能力(Hansen, 1999),正向影响组织间知识获取;网络中心位置能够为企业提供更接触外部知识的机会,网络结构洞位置能够为企业提供更多异质性知识,因此,都可以促进组织在外部网络中的知识获取(Walter et

al., 2007)。关系维度方面,关系强度反映了伙伴间的亲密度,能够促进互动和交流(Hansen, 1999),从而正向影响组织间知识获取(Lee et al., 2015);也有学者强调了信任的重要作用,认为信任增加了伙伴间知识交换的意愿,因此也对组织间知识获取产生积极影响(Chen et al., 2014)。认知维度方面,现有文献指出共有的视野和系统能够促进伙伴间相互理解,为组织间知识转移提供了一个重要的知识整合机制,有利于组织间知识获取(Lane and Lubatkin, 1998);地理距离、文化距离等因素提高了交流成本,容易使伙伴间产生误解,不利于组织间知识获取(Ganesan et al., 2005)。还有一些文献从关系治理的角度,研究不同的治理机制对组织间知识获取的影响作用(Zhou et al., 2014)。还有部分学者提出了制度特征对知识获取的影响,强调了政府、母公司等制度性支持的重要作用(徐淑英和刘忠明,2012)。

3.2 组织间知识获取的绩效产出研究

现有研究表明,组织内知识转移和组织间知识获取都对组织能力、创新绩效和财务绩效有重要影响(Van Wijk et al., 2008)。首先,学者从能力管理的角度出发,关注组织间知识获取对组织能力的影响。例如, Li et al. (2012) 提出产业内知识共享能够促进企业应用能力提升,而产业外知识共享能够促进企业探索能力提升; Li et al. (2014) 研究了开放的创新联盟,认为联盟中知识获取能够提升组织吸收能力;李艳华(2013)的研究表明,外部知识获取有利于企业技术能力的提升,且该作用受内部知识获取的正向调节。

其次,创新理论认为,企业在形成创新能力的过程中需要对自身知识和外部知识进行整合并获得新创意和开发新产品(Vorhies et al., 2002)。因此,大量研究证实,组织间知识获取对创新有促进作用。例如, Almeida & Phene(2004)对跨国公司中母公司和子公司的知识获取进行了研究,认为母公司的技术丰富性、子公司和母公司的知识联系及母公司的技术多样性,都可以促进子公司的创新。Jiang & Li(2009)对 127 个德国合作企业进行分析,结果发现知识共享和知识创造均能促进企业创新绩效的提升,而且二者在共同影响企业创新绩效时是互补的。Maurer et al. (2011)根据 218 个德国工程项目的数据,发现知识转移(包括知识调动、吸收和应用)能够中介组织成员社会资本对组织成长和创新绩效的作用。类似地,在影响财务绩效的研究中,基于台湾电脑与周边设备企业的样本, Liao(2011)发现知识获

取可以促进创新与财务绩效的提升。

但是,还有研究显示外部知识获取可能会在一定条件下对创新绩效产生不利影响。Cohen & Levinthal(1990)提出过度搜索外部知识可能会使组织对外部主体产生依赖,丧失自身核心技术能力,从而不利于组织创新绩效的提升。Ganesan et al. (2005)根据 155 个美国光学企业的数据库,分析了不同类型的知识获取对新产品开发的创意性和速度两个维度的影响。结果表明,产品知识获取比生产知识获取对新产品创意性的正向影响更大,生产知识获取比产品知识获取对新产品开发速度的正向影响更大;非编码知识获取正向影响新产品创意性,负向影响新产品开发速度。Zhou & Li(2012)对中国高新企业的数据库进行了分析,结果发现对于高知识广度的企业,内部知识共享促进突变创新,外部知识获取阻碍突变创新;对于高知识深度的企业,内部知识共享阻碍突变创新,外部知识获取促进突变创新。

也有研究发现外部知识获取和创新绩效之间的关系是非线性的(Duysters & Lokshin, 2011)。Laursen & Salter(2006)提出外部知识获取的广度和深度对企业创新绩效的影响是倒 U 型的,而且上述关系受到内部研发的负向调节。Grimpe & Kaiser(2010)的研究也发现,研发外包作为一种外部知识获取的方式,对创新绩效的影响是倒 U 型的,而且受到内部研发的正向调节作用。Berchicci(2013)也认为外部研发活动所占比例和企业创新绩效的关系是倒 U 型的,而且受到研发能力的调节。

根据上述总结,目前组织间知识获取的结果产出主要集中在组织能力、创新绩效、财务绩效等方面。理论基础方面,主要采用知识基础理论、组织学习理论和创新理论等。不同的理论基础,导致了组织间知识获取影响企业绩效的研究结论不一致,说明在这一影响过程中存在着不同机制和情境的调节作用。

3.3 组织间知识获取情境因素研究

在组织间知识获取研究中,涉及的情境变量主要分为前因变量——组织间知识获取调节变量和组织间知识获取——创新调节变量。首先,在组织间知识获取的前因变量研究中,主要的调节变量是知识的属性,包括知识模糊性负向调节可信度对组织间知识获取的影响作用(Szulanski et al., 2004),知识可编码性负向调节关系强度对知识转移的影响(Reagans & McEvily, 2003),知识多样性正向调节企业风险投资和新创企业知识转移的倒 U 型关系(Lee et al., 2015)。还有一些研究提出关系强度在

前因变量影响组织间知识获取的关系中发挥着调节作用(Lee et al., 2015)。

其次,在现有的组织间知识获取的绩效产出研究中,调节变量主要包括组织内部因素、组织外部环境因素和其他因素。首先,关于组织内部因素的调节作用研究中,Zhou & Li(2012)从组织资源的角度出发,研究了知识的广度和深度对市场知识获取及知识共享对组织突变创新的调节作用,即知识的广度负向调节市场知识获取和组织突变创新的关系,正向调节知识共享和组织突变创新的关系,而知识的深度正向调节市场知识获取和组织突变创新的关系,负向调节知识共享和组织突变创新的关系。另外,有学者从组织能力的角度出发,研究了吸收能力(舒成利等,2015),知识整合能力(简兆权,2014),研发能力(Berchicci, 2013)等因素在组织间知识获取和绩效关系中的正向调节作用。其次,组织外部因素的调节作用研究主要包括环境因素、伙伴关系、网络位置等。例如,Laursen et al. (2012)的研究指出,社会资本高的地区,外部知识获取对产品创新的正向影响更大;李林蔚等(2014)的研究表明,共同愿景在联盟企业知识获取与知识应用、知识获取与知识内化的关系中起正向调节作用;吴楠等(2015)认为,网络位置正向影响市场型知识获取和突破式创新之间的关系以及联盟型知识获取与渐进式创新的关系。Frankort(2016)认为,组织间技术相关性正向调节联盟知识获取对新产品开发的影响,产品市

场竞争负向调节联盟知识获取对新产品开发的影响。除此之外,Ganesan et al. (2005)通过对 73 个企业的纵向追踪调查,发现随时间的变化,产品知识获取和新产品创意性的关系,生产知识获取和新产品开发速度的关系都有所增强。

3.4 研究小结

基于上述研究梳理和分析,本研究对现有组织间知识获取的研究进展情况进行了总结。在理论基础方面,主要涉及了知识基础理论、组织学习理论、社会网络理论与社会资本理论等。不同领域的学者通过不同的理论基础,分析了组织间知识获取的概念模型,构建了现有的理论研究。在实证研究方面,现有研究主要从组织间知识获取的前因、结果以及相应的调节变量考虑,重点解决企业为什么要进行组织间知识获取,以及企业通过组织间知识获取得到的收益等问题。目前的实证研究无论是从框架方面,还是理论研究方面都已经较为成熟,理论视角相对丰富。总体来看,目前关于组织间知识获取影响财务绩效的关系研究,由于受到不同理论基础、研究目的和数据来源等问题的影响,目前研究结论不一致。

图 1 对现有研究进行了总结。图 1 中实线部分表示现有研究已经涉及的相关变量和关系,虚线表示尚未涉及或者研究不足的变量和关系。组织间知识获取的前因、结果研究相对较多,但是在情境的调节因素方面尚存不足,缺乏进一步研究。

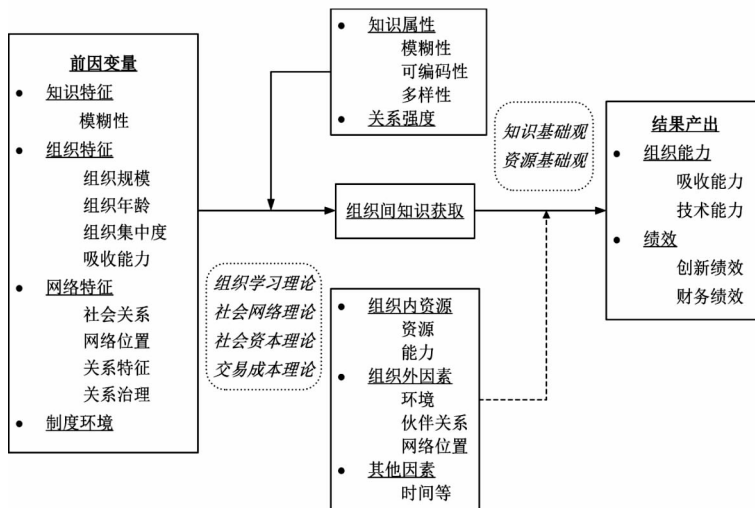


图 1 组织间知识获取研究分析框架

资料来源:根据现有文献整理

4 未来研究展望

综上所述,本研究认为现有组织间知识获取的研究主要存在以下几方面的不足。

首先,以往的研究大多关注组织间知识获取的动机,即前因变量,重点回答哪些因素促进或阻碍组织间知识获取的问题。相对而言,知识获取影响绩效的研究较少。学者分别从知识特征(知识模糊

性)、组织特征(组织规模、年龄、组织权利分化及吸收能力)、网络特征(结构维度、关系维度和认知维度)和治理机制出发,系统地探索了知识获取的前因。但是,组织间知识获取是否有利于组织绩效及发展的问题,结论不一致。学者从隐性知识的获取、显性知识的获取、获取知识的深度与广度等进行考虑(Laursen & Salter, 2006),得出了不同结论。因此,关于组织间知识获取是否有利于组织绩效及发展的问题仍需继续关注。此外,以往关注组织间知识获取的绩效产出研究大多集中在组织能力、创新绩效方面。虽然部分研究也涉及公司财务绩效,但是相关的实证数据较少。在上述企业中,知识获取与创新绩效的关系是大多数学者关心的课题。但是对于一般企业而言,知识获取究竟如何影响企业财务绩效有待继续探讨。

其次,现有研究尚未考虑到组织间知识获取的演变作用。基于知识基础观,以往研究都强调了知识对于组织发展的重要性。联盟伙伴间可以取长补短,共享知识。短期内,企业可以通过知识获取迅速弥补自身知识的短缺,将联盟伙伴的互补性知识直接用于自身经营。但是,为了维持企业的长期发展,必须将伙伴知识和自身知识整合并创造新知识。这说明随着联盟的发展,知识获取通过不同的知识管理过程作用于企业绩效。而上述问题在现有文献中较少涉及,在未来研究中可以重点考虑。

第三,以往研究中关于影响组织间知识获取对组织绩效作用的调节因素考虑不多。上述结论不一致,反映出情境研究的重要性。现有文献虽然从组织内部因素、组织外部环境因素等初步考察了上述关系(Berchicci, 2013),但是情境因素的重要作用尚未充分挖掘。特别是在外部的环境因素、伙伴关系、网络位置和治理机制方面,仍需继续探讨。对于情境因素的考虑,有助于更好地理解组织间知识获取对组织绩效的影响机制。

第四,转型经济背景下的相关研究需求。以往组织间知识获取的研究大多采用资源基础观、知识基础观、交易成本理论等,但是否同样适用于转型背景下的中国企业尚未可知。我国在经济转型过程中,本土企业面临着制度不完善、外部环境动荡、竞争不断增强等问题。因此,有必要进一步探索在不同文化、制度背景下的联盟知识获取产出效率问题。同时,通过跨文化研究对西方理论进行检验。

第五,虽然现有文献中已有不少相关研究,但是通过梳理发现在方法部分还存在不少问题。例如,

以往大部分研究对象都是西方联盟企业,缺乏我国企业的研究,现有研究大部分采用调查问卷的方式来收集数据,研究方法与数据来源较为单一。此外,对于知识获取的定义和测量较为多样,不同的学者采用了差异化的测量方式,这也是导致研究结论不一致的原因之一。

参考文献:

- [1] GRANT R M. Toward a knowledge-based theory of the firm [J]. *Strategic Management Journal*, 1996, 17(S2): 109-22.
- [2] WILLIAMSON O E. Markets and hierarchies: analysis and antitrust implications: a study in the economics of internal organization [J]. *Accounting Review*, 1975, 86(343): 619.
- [3] CALOGHIROU Y, KASTELLI I, TSAKANIKAS A. Internal capabilities and external knowledge sources: complements or substitutes for innovative performance? [J]. *Technovation*, 2004, 24(1): 29-39.
- [4] WESTERLUND M, RAJALA R. Learning and innovation in inter-organizational network collaboration [J]. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 2010, 25(6): 435-42.
- [5] INKPEN A C, TSANG E W K. Social capital, networks, and knowledge transfer [J]. *The Academy of Management Review*, 2005, 30(1): 146-65.
- [6] YLI-RENKO H, AUTIO E, SAPIENZA H J. Social capital, knowledge acquisition, and knowledge exploitation in young technology-based firms [J]. *Strategic Management Journal*, 2001, 22(6-7): 587-613.
- [7] PRESUTTI M, BOARI C, FRATOCCHI L. Knowledge acquisition and the foreign development of high-tech start-ups: a social capital approach [J]. *International Business Review*, 2007, 16(1): 23-46.
- [8] LAURSEN K, MASCIARELLI F, PRENCIPE A. Regions matter: how localized social capital affects innovation and external knowledge acquisition [J]. *Organization Science*, 2012, 23(1): 177-93.
- [9] LI J J, POPPO L, ZHOU K Z. Relational mechanisms, formal contracts, and local knowledge acquisition by international subsidiaries [J]. *Strategic Management Journal*, 2010, 31(4): 349-70.
- [10] LI Y, WEI Z, ZHAO J, et al. Ambidextrous organizational learning, environmental munificence and new product performance: Moderating effect of managerial ties in China [J]. *International Journal of Production Economics*, 2013, 146(1): 95-105.