

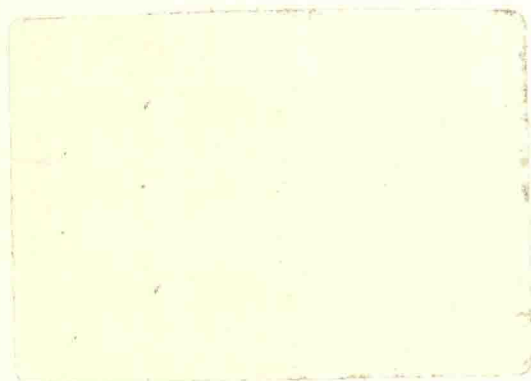
浙商管理评论

»Zheshang Guanli Pinglun

第1辑



郝云宏 主 编



浙江工商大学出版社
ZHEJIANG GONGSHANG UNIVERSITY PRESS

浙商管理评论

»Zheshang Guanli Pinglun

第1辑



郝云宏 主 编



浙江工商大学出版社
ZHEJIANG GONGSHANG UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

浙商管理评论. 第1辑 / 郝云宏主编. —杭州: 浙江工商大学出版社, 2014. 4

ISBN 978-7-5178-0219-8

I. ①浙… II. ①郝… III. ①企业管理—研究—浙江省 IV. ①F279.275.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 006977 号

浙商管理评论 第1辑

郝云宏 主 编

责任编辑 谭娟娟 尤锡麟

封面设计 包建辉

责任印制 包建辉

责任校对 宋德康

出版发行 浙江工商大学出版社

(杭州市教工路 198 号 邮政编码 310012)

(E-mail: zjgsupress@163.com)

(网址: <http://www.zjgsupress.com>)

电话: 0571-88904980, 88831806(传真)

排 版 杭州朝曦图文设计有限公司

印 刷 杭州杭新印务有限公司

开 本 710mm×1000mm 1/16

印 张 15.75

字 数 300 千

版 印 次 2014 年 4 月第 1 版 2014 年 4 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-5178-0219-8

定 价 36.00 元

版权所有 翻印必究 印装差错 负责调换

浙江工商大学出版社营销部邮购电话 0571-88804228

目 录

战 略 篇

服务外包中边界代表对外包项目绩效影响的实证研究

——心理距离的调节作用 张千军 李 瑶 张 钰 3

基于证据理论的技术联盟成员能力信任度量研究 蒋樟生 胡琬瑛 14

纺织业引进消化吸收再创新的产业互动模式探析

——基于社会资本理论的多产业视角 U-A 模式

..... 韦 影 张 茜 柯希涛 马 慧 21

议价能力对战略联盟企业间竞争与合作关系的影响研究 李 瑶 张 钰 32

基于委托代理理论的技术联盟知识转移激励机制 蒋樟生 40

创业板上市公司购并的动机及其对绩效的影响的文献综述

..... 程兆谦 段琼芳 47

企业总部迁移文献述评 吴 波 罗 娇 56

跨国购并中的知识转移研究:十年发展的回顾与展望 程兆谦 蔡达良 66

家族企业代际传承文献综述 王 路 75

独立董事作用机理研究综述 王蓓蓓 陈 聪 刘旭红 86

环境政策工具演进脉络研究 张武林 95

组 织 篇

组织腐败类型探索的案例研究	金杨华	周林宏	107
奖惩系统的机制研究:提高还是破坏	朱 玥		117
基于机能主义视角下的企业员工建言行为	凌 斌		128
研发团队冲突管理方式对创新绩效的影响机制研究 ——以团队信任为中介	肖余春	阮小龙	136
员工忠诚对组织公平与员工敬业的中介作用 ——基于中国文化背景的企业实证	吕福新	韩 励	145
工作—家庭促进对职业成功、家庭满意度的影响研究 ——角色显著性的调节作用	张伟静		157
真实工作预览:真的越真实越好吗?	王 婷	钱贤酒	170
浙江高科技企业虚拟型学习团队绩效水平的调查研究	高 瑜		180
基于交互记忆系统的团队学习模型探究	王斯龙	阮小龙	187

营 销 篇

虚拟社区成员知识共享行为退出意向的影响因素研究	范 钧	林 涛	聂津君	195
移动银行使用意愿研究:基于计划行为理论与自我一致性的融合视角	吕筱萍		陈建挺	208
网络口碑表达方式对说服效果的影响研究	顾春梅	王 彬		218
企业微博营销用户参与意愿影响因素研究	吕筱萍	丰 龙		228
网络购物互动性、感知价值与顾客满意的关系研究			刘晓莉	240

战略篇

ZHAN LUE PIAN

服务外包中边界代表对外包项目 绩效影响的实证研究

——心理距离的调节作用

张千军 李 瑶 张 钰

(西安交通大学管理学院,陕西西安 710049)

摘 要:基于跨界理论和心理距离的观点,本文分析了离岸服务外包情境下边界代表和心理距离对项目绩效的影响,并探讨了心理距离对边界代表和项目绩效关系的调节作用。本文运用一手数据和二手数据相结合的方法来验证相关假设。研究表明:边界代表能提升项目绩效,而文化距离同项目绩效负相关;当心理距离较大时,承接方代表和发包方代表对项目绩效有不同的影响。

关键词:承接方代表;发包方代表;商业距离;文化距离;离岸服务外包

一、引言

在节约成本、关注核心能力、获取专业技能、保持灵活性等诸多因素的推动下,发达国家的企业越来越倾向于将部分业务外包给发展中国家的企业^[1],这推动了离岸服务外包的快速发展。在离岸服务外包项目的经营实践中,承接方和发包方通常选择向对方派驻代表。然而,这些代表如何影响外包项目绩效还不得而知。同时,离岸服务外包的背景意味着承接方和发包方之间可能存在心理距离,心理距离如何影响项目绩效以及如何影响边界代表和项目绩效之间的关系也未受到学者的关注。

通过对现有外包相关文献的阅读,我们发现国内外学者对服务外包的研究主要有两个方面的特点:一是现有的研究主要集中在外包的驱动因素、外包成功的决定因素等方面^[1];二是现有研究多基于发包方的视角,从接包方视角的研究相对较少。同时,这些研究存在以下空白:一是学者们没有关注离岸服务外包中边界代表所承担的功能以及对项目绩效的影响;二是学者们没有关注心理距离对离岸服务

外包项目绩效的影响。本文致力于填补以上研究空白,拟回答以下三个问题:一是边界代表如何影响项目绩效?二是心理距离如何影响项目绩效?三是在心理距离较大的情况下,边界代表一定能促进项目绩效的提升吗?

二、文献回顾

(一)边界代表

边界代表是组织和环境的重要联系机制^[2],他们通过促进组织或团队之间的交流和沟通^[3],监测环境的变化^[4]以及搜集或者转移信息^[5]来保障组织的有效运营。组织行为学者认为边界代表主要承担信息获取和外部代表两个方面的职责^{[6][7]}。在离岸服务外包的背景下,边界代表包括承接方代表(承接方向发包方派驻的代表)和发包方代表(发包方向承接方派驻的代表)。他们主要承担信息的传递、项目执行的监督和控制以及加强沟通合作等多方面的工作。

(二)心理距离

Ohanson 和 Vahlne 将心理距离定义为防止或阻碍潜在的供应商与顾客之间信息流动的因素。^[8] Nordstrom 和 Vahlne 认为心理距离是阻碍公司学习与理解国外环境的因素。^[9] O'Grady 和 Lane 认为心理距离是公司关于国外市场的不确定性程度,这种不确定性程度来自于文化差异以及其他方面的困难形成的公司对认识国外市场环境的障碍。^[10] 在离岸服务外包的情境下,我们认为心理距离是阻碍承接方和发包方之间相互理解、信息共享、相互合作等方面的因素。同时,心理距离包含文化距离和商业距离两个方面的内容。^[10] 其中,文化距离就是霍夫斯泰德权力距离、个人主义与集体主义、男性化社会与女性化社会、不确定性规避以及长期导向和短期导向五个方面的差异,商业距离包含语言、商业惯例、政治法律体系、教育、经济环境、市场基础设施以及产业结构等方面的差异。^[11]

三、研究模型及研究假设

(一)研究模型

跨界理论认为,边界代表不仅加强组织和外部环境的联系,也有助于加强组织间的联系,从而促进组织之间的交易,实现各自的利益。^[12] 因此,基于离岸服务外包情境,我们致力于探讨承接方代表和发包方代表对外包项目绩效的影响。跨界理论同时表明组织双方在资源、目标、权力以及文化的相互交流有助于跨界目标的实现。^[12] 在离岸服务外包的背景下,承接方企业和发包方企业所在的国家存在心理距离方面的差异,这有可能阻碍项目绩效目标的实现,也有可能影响边界代表和

项目绩效之间的关系。基于跨界理论视角和心理距离的观点,我们提出了本文的概念模型(图 1)。

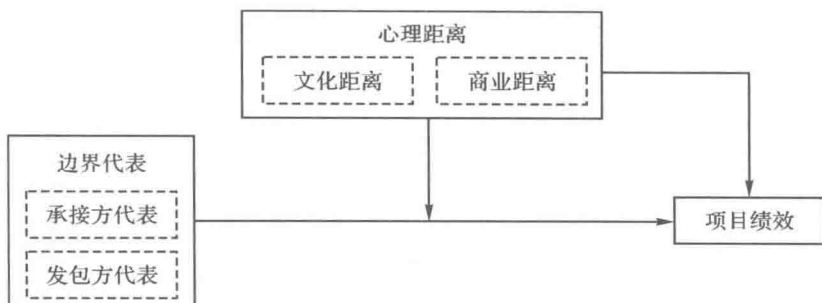


图 1 概念模型

(二)边界代表和外包项目绩效

1. 承接方代表和外包项目绩效

一方面,承接方向发包方派驻代表有助于获取新的技术知识,应付由于 IT 技术更新换代而导致的技术落后和技术缺失,从而保证外包项目按时、按质、按量地完成。现有的研究也支持了这一观点,如 Keller 和 Holland 等认为边界代表有助于技术的转移。^[13] Cross 和 Parker 认为边界代表有助于地理间隔较远的团队之间的专长共享。^[14] 除此之外,Gopal 和 Gosain 认为承接方项目团队需要深厚的技术知识来为项目做技术方面的选择^[15],因此,向发包方派驻代表有利于更好地实现项目绩效。

另一方面,承接方向发包方派驻代表有助于获取市场需求相关的知识,应付由于市场动荡而导致的承接方市场知识的过时和缺失,从而保证实现项目目标和满足业务需求。在研究软件开发外包中组织控制和跨界活动的角色时,Gopal 和 Gosain 认为需求是不断变动或升级的,而发包方可能拥有与需求相关的隐性领域专长知识。^[15] Fleming 和 Waguespack 认为通过获取、理解和传递信息,边界代表有助于降低信息过时的风险。^[16] 综上所述,提出假设 1。

假设 1:向发包方派驻代表能提高外包项目绩效。

2. 发包方代表和外包项目绩效

一方面,发包方代表也是服务外包中的边界代表,他们有助于向承接方转移技术及与市场相关的知识,这些隐性的或显性的技术以及市场知识的转移有助于提高外包项目绩效。

另一方面,通过向承接方派驻代表,发包方能更好地了解阶段性项目成果、项目成本是否超支以及项目完成质量等方面的情况。这不仅有助于发包方实时调整阶段性目标以及项目的具体要求,也有助于在以后的项目执行过程中实施更好的

控制,从而保证外包项目绩效的提高。除此之外,有学者认为边界代表主要扮演着信息处理和外部代表两方面的角色^{[6][17]}。当发包方代表扮演外部代表的角色时,他们本身拥有一些管理权力,这也能对承接方的行为起到一定的监督作用,从而促进项目绩效的提高。综上所述,得出假设2。

假设2:向承接方派驻代表能提高外包项目绩效。

(三)心理距离和外包项目绩效

1. 文化距离和外包项目绩效的关系

当承接方所在的国家 and 发包方所在的国家之间的文化距离较大时,意味着承接方和发包方之间工作惯例的差异较大。^[18]同时,较大的文化距离也增加了外包联盟的松散性^[19],使得承接方和发包方很难紧密地联系在一起。工作惯例的差异以及联盟的松散性增加了承接方和发包方之间沟通、协调、信息共享的困难程度,从而对外包项目绩效产生消极的影响。一些学者的最新研究也证明了文化距离对外包项目绩效的负向影响。田野和杜荣研究了离岸IT服务外包情境下文化差异和工作价值观差异对知识共享和外包绩效的影响。他们指出:承接方—发包方间的文化差异直接影响外包项目的成功,拥有相似文化的团队可以节省对所需要的复杂信息做出解释和决策的认知资源、时间和精力,从而大大提高外包项目成功的可能性。^[20]综上所述,得出假设3。

假设3:承接方和发包方之间的文化距离同外包项目绩效负相关。

2. 商业距离和外包项目绩效的关系

首先,语言和商业实践的相似性能够提高沟通效率和沟通频率^[21]。而语言、商业实践的差异使得承接方和发包方之间难以实现充分的理解和沟通。这也意味着发包方很难监督和控制项目的执行,从而导致较差的外包项目绩效。

其次,语言、政治体系、商业实践、经济结构等方面的差异意味着监督和控制的成本增加。这也意味着承接方和发包方双方交易成本的增加,进而有可能增加外包项目的总成本,带来成本超支的风险。综上所述,得出假设4。

假设4:承接方和发包方之间的商业距离同外包项目绩效负相关。

(四)心理距离对边界代表和外包项目绩效的调节作用

1. 文化距离的调节作用

第一,在离岸服务外包中,当承接方和发包方之间的文化距离较大时,存在更多的因素阻碍双方交流和沟通。这就对接包方和发包方之间有效的知识共享和信息传递提出了更高的要求。在这种情况下,边界代表就显得尤为重要。第二,为保证较好的外包项目绩效,承接方和发包方之间的协调和合作显得非常重要。而较大的文化距离会阻碍双方的协调及合作行为。在这种情况下,边界代表的作用显

得非常重要。因为承接方代表和发包方代表不仅能传递一种合作意愿,也能作为一种有效的协调机制。第三,有效的控制和监督能够保证外包项目按计划有效地执行。承接方和发包方之间较大的文化距离对双方的控制和监督提出了更高的要求。此时,作为对承接方行为实施控制和监督的人员,发包方代表就显得尤为重要。综上所述,得出假设 5 和假设 6。

假设 5:文化距离加强承接方代表和外包项目绩效之间的关系。

假设 6:文化距离加强发包方代表和外包项目绩效之间的关系。

2. 商业距离的调节作用

首先,为保持良好的合作关系,承接方和发包方需要充分理解彼此的商业惯例。而较大的商业距离意味着差异较大的商业惯例,在这种情况下,边界代表对绩效的作用效果更为明显。因为承接方代表和发包方代表有助于实现双方的有效互动,促进对彼此商业惯例的理解。其次,在离岸服务外包情境中,交易存在较高的交易成本和较多的机会主义行为。较大的商业距离会滋生更高的交易成本以及更多的机会主义行为。通过同对方团队的互动,边界代表能增强彼此的信任,保持双方目标的一致性,降低以后的交易成本以及机会主义行为。综上所述,得出假设 7 和假设 8。

假设 7:商业距离加强承接方代表和外包项目绩效之间的关系。

假设 8:商业距离加强发包方代表和外包项目绩效之间的关系。

四、研究设计

(一)研究样本

本文的一部分数据来源于问卷调查,另一部分数据为计算整理的二手数据。问卷初稿设计完成后,我们首先在西安地区进行了预调研。通过对回收的预调研问卷的信度和效度分析以及典型企业访谈,对问卷初稿的内容进行了调整和修改,确定了最终的调研问卷。我们选择西安、大连和苏州软件园的外包企业进行调研,并选择项目的负责人作为调研对象,让每个参与者针对该公司一项合同金额最大且交付期已满三个月的国际外包项目的相关情况填写问卷。我们共发放了 170 份问卷,回收 142 份,其中有效问卷 130 份,有效回收率为 76%。

(二)变量的测量

文化距离和商业距离。在文化距离的测量上,我们使用 Kogu 和 Singh 的经典算法^[22],对霍夫斯泰德各文化维度数据进行处理并加成后,得出综合的文化距离数值。在商业距离的测量上,我们选择前人关注较多的政治体系、经济环境和教育水平这三个指标。^{[23][24]}在具体的指标测量上:(1)透明国际组织公布的腐败感知指数客观上反映了不同国家政治体系中的隐性部分,可作为政治体系的测量指标;

(2)世界银行公布的国内生产总值与人均国民收入从宏观和微观两个层面反映了不同国家的经济发展水平,可作为经济环境的测量指标;(3)联合国开发计划署公布的教育指数反映了不同国家的成人识字率、大中小学入学率等教育情况,可作为教育水平的测量指标。在明确各指标对应的数据后,我们借鉴 Brewer^[25]的方法对各指标数据进行处理并加成,加成后的商业距离取值范围为 $[0,1]$ 。需要说明的是,鉴于商业距离的感知与企业经营决策之间存在滞后性^[25],我们设置了两年滞后期,即计算使用的数据截至问卷回收的前两年(2008年)。

五、数据分析和假设检验

(一)信度和效度分析

本研究运用 SPSS 16.0 对量表的信度和效度进行了分析。因为所有的因子载荷大于 0.75,KMO 值大于 0.6,以及 Cronbach's α 系数高于 0.6,所以本文使用的量表具有高度的信度和效度。

(二)描述性统计和相关分析

运用 SPSS 16.0 对变量进行描述性统计和相关分析,如表 1 所述。

(三)假设检验

我们用分层回归的方法检验相关假设,回归结果见表 2。从模型一可以看出所有控制变量对项目绩效的影响都是显著的。模型二表明承接方代表($\beta=0.295, p<0.05$)和发包方代表($\beta=0.456, p<0.01$)能显著正向影响项目绩效。模型三也表明承接方代表($\beta=0.858, p<0.01$)和发包方代表($\beta=0.402, p<0.01$)能显著正向影响项目绩效。因此,这些结果很好地支持了假设 1 和假设 2。模型二表明文化距离($\beta=-0.191, p<0.05$)显著负向影响项目绩效,模型三也表明文化距离($\beta=-0.348, p<0.05$)显著负向影响项目绩效,因此假设 3 得到了很好的支持。对于商业距离对项目绩效的影响,模型二和模型三的 β 系数都不显著,因此假设 4 未得到验证。对于文化距离和商业距离的调节作用,模型三表明文化距离($\beta=-0.645, p<0.01$)和商业距离($\beta=-0.727, p<0.05$)显著削弱承接方代表对项目绩效的正向影响。因此,假设 5 和假设 7 未得到验证。模型三还表明文化距离($\beta=0.659, p<0.05$)和商业距离($\beta=0.450, p<0.05$)显著增强承接方代表对项目绩效的正向影响。因此,假设 6 和假设 8 得到很好的验证。

表 1 变量的描述性统计分析和相关系数表

	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 项目类型	3.2	2.937	1									
2. 项目团队人数	27.6	43.5316	0.049	1								
3. 已完成项目	9.39	36.277	-0.014	-0.038	1							
4. 任务波动性	5.5821	1.13	-0.019	0.051	0.039	1						
5. 任务模块化	4.7949	1.2461	0.020	0.152	-0.023	0.186*	1					
6. 承接方代表	1.38	0.486	-0.086	0.161	-0.113	0.152	0.030	1				
7. 发包方代表	1.39	0.49	0.144	0.151	0.024	0.163	0.065	0.350**	1			
8. 文化距离	2.7315	0.8392	0.014	0.037	-0.185*	0.082	0.013	-0.028	-0.014	1		
9. 商业距离	0.5363	0.1277	0.121	-0.002	-0.099	-0.008	-0.181*	-0.160	-0.162	454**	1	
10. 项目绩效	5.96	0.8176	0.142	0.101	-0.092	0.316**	-0.015	0.394**	0.504**	0.010	-0.007	1

注：*表示相关系数在 0.05 的水平下显著，**表示相关系数在 0.01 的水平下显著。

表2 回归结果

	项目绩效		
	模型一	模型二	模型三
控制变量			
项目类型	0.194**	0.156**	0.165**
项目团队人数	0.205**	0.034	-0.108
已完成项目	-0.283**	-0.160**	-0.218**
任务波动性	0.398***	0.380***	0.412***
任务模块化	-0.249**	-0.176**	-0.156**
自变量			
承接方代表		0.295**	0.858***
发包方代表		0.456***	0.402***
文化距离		-0.191**	-0.348**
商业距离		0.071	0.209
承接方代表×文化距离			-0.645***
承接方代表×商业距离			-0.727**
发包方代表×文化距离			0.659**
发包方代表×商业距离			0.450**
模型F值	3.219**	5.465***	3.020***
R ²	0.366	0.617	0.684
ΔR ²		0.251	0.067
Hierarchical F		19.716***	6.146***

注：*表示在0.1的水平下显著，**表示在0.05的水平下显著，***表示在0.01的水平下显著。

六、结论和意义

(一)结论

本文得出四个关于离岸服务外包重要的结论。首先,边界代表(承接方代表和发包方代表)有助于提升外包项目绩效。其次,承接方和发包方之间的文化距离负向影响外包项目绩效。再次,在心理距离(商业距离和文化距离)较大的情境下,通

过发包方代表促进项目绩效的提高显得尤为重要。最后,本文有一个非常有趣的发现:与我们的假设相反,在心理距离较大的情境下,承接方代表反而不利于促进外包项目绩效的提升。原因可能有以下几点,一是在离岸服务外包情境下,由于没有理解和处理好固有的文化差异和商业差异,承接方代表可能意味着更多的冲突,这反而会对绩效产生削弱的作用。具体来说,离岸服务外包中的发包方多为发达国家的企业,它们有比较丰富的国际化经验。而离岸服务外包中的承接方多为发展中国家的企业,它们缺乏国际化相关的经验。在面对文化和商业方面的冲突时,这种差异使得发包方能够应付自如,而承接方企业就显得力不从心了。因此,心理距离会削弱承接方代表的作用。二是随着越来越多的拉丁美洲、东欧以及亚洲等地的企业参与离岸服务外包,承接方之间的竞争越来越激烈^[26],使得发包方拥有更多的选择权,从而导致外包联盟双方权力和地位的不对等。当承接方向发包方派驻代表时,这种不对等会使承接方代表失去其固有的作用。

(二)理论贡献和管理意义

本文有两个方面的理论贡献。第一,本文从几个方面拓展了跨界理论。首先,现有研究主要从企业的视角来探讨跨界互动,从而忽略了项目层面的跨界活动。本文致力于探讨边界代表同项目绩效的关系,从而拓展了跨界理论的适用范围。其次,现有学者忽略了心理距离对跨界互动以及跨界互动效果的影响。基于离岸服务外包情境,本文关注了文化距离和商业距离对跨界互动效果的影响,拓展了跨界理论的适用情境。第二,本文丰富了对于心理距离和绩效之间关系的理解。在国际商务研究领域,学者们对于心理距离和企业绩效关系的研究结果是矛盾的。本文的模型二和模型三同时表明,文化距离和项目绩效呈负相关,而商业距离和项目绩效之间有可能正相关。这就可以解释以往研究的矛盾。当企业在国际化经营的过程中,如果文化距离相对于商业距离更大,心理距离对绩效的影响就可能是负向的。反之,如果商业距离相对于文化距离更大,心理距离对绩效的影响可能是正向的。

本文有以下几个方面的实践指导意义。一是发包方在选择承接方的时候,要充分考虑到双方的文化距离,较高的文化距离意味着信息共享、协调等互动的难度更大,这必然会导致更大的项目风险。二是边界代表并不一定会促进外包项目绩效的提高。对于是否派驻代表来促进外包项目绩效的提高,承接方和发包方的管理者应该有不同的策略。当发包方和承接方之间的心理距离较小时,发包方代表和承接方代表都有助于外包项目绩效的提高。当发包方和承接方之间的心理距离较大时,发包方代表能促进项目绩效的提高,而承接方代表有可能不能促进项目绩效的提高。除此之外,外包项目的管理者应该重视自身国际化经验的积累,重视边

界代表本身对文化冲突的处理能力。

参考文献

- [1] LACITY M C, KHAN S A, WILLCOCKS L P. A review of the IT outsourcing literature: Insights for practice [J]. *Journal of Strategic Information Systems*, 2009, 18: 130—146.
- [2] MARCH J G, HERBERT A S. *Organizations* [M]. New York: Wiley, 1958.
- [3] RAYMOND A F, JOEL P. Differentiation of boundary spanning roles: labor negotiations and implications for role conflict [J]. *Administrative Science Quarterly*, 1992, 37 (1): 28—47.
- [4] RICHARD L, GEORGE P H. Relations among perceived environmental uncertainty, organization structure, and boundary-spanning behavior [J]. *Administrative Science Quarterly*, 1977, 22(2): 235—247.
- [5] MICHAEL L T, THOMAS J S. Boundary spanning individuals: their Role in information transfer and Their Antecedents [J]. *The Academy of Management Journal*, 1981, 24 (2): 289—305.
- [6] HOWARD A, DIANE H. Boundary spanning roles and organization structure [J]. *The Academy of Management Review*, 1977, 2(2): 217—230.
- [7] JENNIFER A M, PAUL E T, JAY B C. A multilevel investigation of antecedents and consequences of team member boundary-spanning behavior [J]. *Academy of Management Journal*, 2007, 50(6): 1423—1439.
- [8] JAN JOHANSON, VAHLNE J E. The internationalization process of the firms—a model of knowledge development and increasing foreign market commitment [J]. *Journal of International Business Studies*, 1977, 8(11): 23—32.
- [9] NORDSTROM K A, VAHLNE J E. Is the globe shrinking? psychic distance and the establishment of Swedish sales subsidiaries during the last 100 years [M]. New York: St. Martin Press, 1994.
- [10] O'GRADY S, LANE H W. The psychic distance paradox [J]. *Journal of International Business Studies*, 1996, 27(2): 309—333.
- [11] EVANS J, MAVONDO F T. Explaining export development through psychic distance [J]. *International Marketing Review*, 2000, 17(2): 164—169.
- [12] YADONG L. Private control and collective control in international joint ventures [J]. *Management International Review*, 2007(4), 47: 531—566.
- [13] ROBERT T K, WINFORD E H. Boundary-spanning roles in a research and development organization: An empirical investigation [J]. *Academy of Management Journal*, 1975, 18: 388—393.
- [14] CROSS, PARKER R, ANDREW. Hidden power of social networks: understanding how work really gets done in organizations [M]. Boston: Harvard Business School Press, 2004.