

黑龙江省博士后经费资助项目 (LBH-Z15113)

黑龙江省教育厅人文社会科学青年博士项目 (1254b006)

哈尔滨商业大学学科项目“现代服务业支撑龙江发展研究” (hx2016001)

跨国公司母子公司知识冲突、 沟通与知识转移绩效关系研究

易加斌/著



中国财经出版传媒集团
中国财政经济出版社

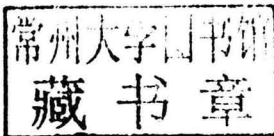
黑龙江省博士后经费资助项目 (LBH - Z15113)

黑龙江省教育厅人文社会科学青年博士项目 (1254b006)

哈尔滨商业大学学科项目“现代服务业支撑龙江发展研究”(hx2016001)

跨国公司母子公司知识冲突、沟通 与知识转移绩效关系研究

易加斌 著



中国财经出版传媒集团
中国财政经济出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

跨国公司母子公司知识冲突、沟通与知识转移绩效关系研究 / 易加斌著.
—北京: 中国财政经济出版社, 2017. 8

ISBN 978 - 7 - 5095 - 7658 - 8

I. ①跨… II. ①易… III. ①跨国公司 - 母子公司 - 知识管理 - 研究
IV. ①F276. 7

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 196669 号

责任编辑: 周桂元

责任校对: 杨瑞琦

封面设计: 孙俪铭

责任印制: 张 健

中国财政经济出版社出版

URL: <http://www.cfeph.cn>

E-mail: cfeph@cfeph.cn

(版权所有 翻印必究)

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮政编码: 100142

营销中心电话: 88190406 北京财经书店电话: 64033436 84041336

北京财经印刷厂印刷 各地新华书店经销

787 × 1092 毫米 16 开 16 印张 261 000 字

2017 年 8 月第 1 版 2017 年 8 月北京第 1 次印刷

定价: 56.00 元

ISBN 978 - 7 - 5095 - 7658 - 8

(图书出现印装问题, 本社负责调换)

本社质量投诉电话: 010 - 88190744

打击盗版举报热线: 010 - 88190414 QQ: 447268889

前 言

全球网络化经营已经成为跨国公司全球扩展和大国推行全球战略的重要途径。在全球化经营过程中,跨国公司需要构建起促进全球化经营的知识转移网络机制,而跨国公司知识转移网络化的核心正是建立在跨国公司母子公司之间成功的知识转移基础上。跨国公司母子公司间的知识转移作为跨国公司知识转移网络节点中的核心环节,对实现跨国公司知识的整体共享、创新,具有至关重要的枢纽作用。然而,现有研究主要集中于跨国公司母子公司间知识转移的各种影响因素与知识转移绩效的关系,这些影响因素究竟是通过什么样的机制、路径来对知识转移绩效产生影响,目前的研究还较少涉及,这也制约了跨国公司母子公司知识转移的顺利开展。本书正是在上述背景下,从研究跨国公司母子公司知识转移机理的角度出发,在跨国公司母子公司知识转移的框架下,重点探讨跨国公司母子公司知识转移中不同的沟通方式是如何通过影响知识冲突进而影响知识转移绩效的路径机制,主要研究内容和成果如下:

第一,通过对国内外学者相关研究成果的分析,结合相关的理论基础,本书发现跨国公司母子公司知识转移中的沟通方式可以划分为合作性沟通和竞争性沟通两个维度,知识冲突分为结构型知识冲突、存量型知识冲突和关系型知识冲突三个维度,知识转移绩效分为知识转移个体绩效、知识转移团队绩效和知识转移组织绩效三个维度。跨国公司母子公司的知识转移首先是一个知识转移双方的沟通过程,但不同的沟通方式与程度会作用于不同类型的知识冲突,而不同的知识冲突程度又会影响跨国公司知识转移绩效的水平,由此形成跨国公司母子公司知识转移中影响知识冲突进而影响知识转移绩效的变量间逻辑关系和本研究的“沟通—知识冲突—知识转移绩效”整体概念模型。为了研究的方便,上述整体模型被细分为四个子概念模型,即知识冲突与知识转移绩效关系概念模型、沟通与知识冲突关系概念模型、知识冲突对沟通与知识转移绩效的中介效应概念模型、知识转移绩效各维度之间相互关系概念模型。

第二,本书运用实验研究方法对概念模型中变量间的关系进行验证。实验设计与流程包括两个主要阶段:第一阶段,在无沟通条件下的跨国公司母子公司知识冲突与知识转移绩效关系实验,共计4组,每个实验组由16个知识转移团队构成,共计64个知识转移团队128人次参与。第二阶段,在有沟通条件下的沟通通过知识冲突对知识转移绩效影响的实验,共计6组,每个实验组由8个知识转移团队构成,共计48个知识转移团队96人次参与。在实验被试的来源上,扮演母公司成员的被试是在“中德科学基金研究交流中心资助项目——中德跨文化决策冲突与沟通化解的实验方法及应用讲习班”的赞助和支持下,来自德国拜罗伊特大学(Uni Bayreuth)的博士研究生、硕士研究生和本科生以及部分留学生,其配对的中方被试则是来自于西南交通大学、四川外国语学院两所高校的博士研究生、硕士研究生和本科生。实验采用情景模拟实验,扮演母公司成员A和扮演子公司成员B根据所提供的背景材料,组成一个知识转移小组,按照实验分组和实验操控的要求共同完成两个阶段的知识转移任务。在实验操控上,主要是对自变量(包括知识冲突和沟通)的操控和对无关变量(实验被试跨文化背景)干扰效应排除的操控。

第三,基于实验结果,本研究采用SPSS11.5软件工具以及相关统计方法对所有研究假设进行了验证。采用配对样本非参数检验的Wilcoxon符号秩检验对无关变量(实验被试跨文化背景)控制结果进行了检验;采用相关分析与回归分析验证了知识冲突与知识转移绩效的关系、沟通与知识冲突的关系、知识转移绩效各维度间的相互关系;采用两配对样本T检验和依次回归分析法对知识冲突在沟通与知识转移绩效间的中介效应进行了检验;最后运用方差分析的多重比较检验和独立样本T检验进一步地对实验的组间数据进行了比较分析。检验结果表明:结构型知识冲突和存量型知识冲突属于良性知识冲突,对跨国公司母子公司知识转移绩效具有积极的促进作用,关系型知识冲突属于恶性知识冲突,对跨国公司母子公司知识转移绩效水平具有消极的负面效应;合作性沟通有助于激发更多的良性知识冲突,竞争性沟通则提升了恶性知识冲突的强度;知识冲突对沟通与知识转移绩效的关系具有中介作用,呈现出沟通通过影响知识冲突进而影响知识转移绩效的路径机制;知识转移个体绩效、团队绩效、组织绩效具有层层递进的绩效演进机制,体现了知识转移、应用、创新与价值创造的过程和知识转移绩效形成过程的有机统一。

本书的研究成果,无论是对促进国外跨国公司母公司向中国子公司成功转

移其知识，还是对促进中国的跨国企业向海外子公司转移知识或者从海外子公司吸收知识，都提供了一定的理论依据和实践指导。但由于作者能力有限，本书中难免存在不足与错误之处，敬请广大读者批评指正。

易加斌

2017年6月于哈尔滨

目 录

第一章 导论	(1)
第一节 选题背景与问题提出	(1)
第二节 研究意义	(6)
第三节 研究目标与研究内容	(8)
第四节 研究方法	(10)
第五节 结构安排与技术路线	(12)
第六节 可能的创新点	(14)
第二章 基本理论与文献综述	(17)
第一节 跨国公司母子公司知识转移的相关研究	(17)
第二节 知识转移中的沟通行为研究	(28)
第三节 知识冲突的相关研究	(34)
第四节 知识转移绩效的形成机理与评价维度研究	(41)
第三章 模型构建与假设提出	(45)
第一节 模型构建的理论基础	(45)
第二节 基本概念界定	(53)
第三节 整体概念模型的构建	(57)
第四节 知识冲突与知识转移绩效关系的研究假设与概念模型	(59)
第五节 沟通与知识冲突关系的研究假设与概念模型	(63)
第六节 沟通通过知识冲突影响知识转移绩效的模型与假设	(67)
第七节 知识转移绩效各维度相互关系的研究假设与概念模型	(72)
第四章 研究设计与实验方法	(74)
第一节 实验设计	(74)
第二节 变量测量与量表开发	(89)

第三节 统计方法的应用	(98)
第五章 数据分析与假设检验	(104)
第一节 描述性统计分析	(104)
第二节 样本的信度和效度检验	(122)
第三节 实验控制的检验	(141)
第四节 研究假设的检验	(147)
第五节 实验数据的组间比较与结果分析	(191)
第六章 结论与展望	(199)
第一节 研究结论	(199)
第二节 实践启示与建议	(202)
第三节 研究局限与展望	(203)
附录 1 实验第二阶段样本信度与效度检验结果	(205)
附录 2 实验说明书	(213)
附录 3 A (母公司) 向 B (子公司) 转移的知识	(217)
附录 4 测试被试是否了解实验规则的问卷	(219)
附录 5 实验调查问卷	(221)
附录 6 实验前测问卷	(227)
参考文献	(229)
后 记	(247)

第一章

导 论

第一节

选题背景与问题提出

在经济全球化的知识经济时代，跨国公司通过知识在母子公司之间、子公司之间、母子公司与所在国之间的互动转移，形成了基于内部转移和外部转移的网络化知识转移机制，并在此基础上通过知识整合、共享、创新和应用，形成了跨国公司在全球市场的竞争优势。其中，跨国公司母子公司间的知识转移作为跨国公司知识转移网络节点中的核心环节，对实现跨国公司知识的整体共享、创新，具有至关重要的枢纽作用。正如 Zander 和 Kogut (1995) 所指出的：“作为跨越国界的知识集合体，构建在母子公司知识转移基础上的知识共享与知识创新成为跨国公司获取持久竞争优势的重要源泉，跨国公司母子公司知识的共享与创造能力决定了跨国公司竞争能力所能达到的边界”。在此背景下，跨国公司母子公司的知识转移问题成为跨国公司知识管理领域研究的热点问题。学者们从知识转移的影响因素 (Foss & Pedersen, 2003; Wang & Tony, 2004; 党兴华, 2007; Huang, 2008; 徐笑君, 2010)、转移模式 (Bernard, 2009)、转移阶段 (Holtham & Courtney, 1998; Holden & Harald, 2004; 关涛, 2005; Zheng, 2009) 等方面对跨国公司母子公司的知识转移进行了广泛的研究。然而，现有研究大多直接关注于影响知识转移的特征变量 (包括文化差异、制度差异、组织距离、转移渠道的丰富性、母子公司关系等) 与知识转移绩效的关系，忽略了对“影响因素—沟通—知识冲突—知识转移绩效”的过程机理的研究，这就造成了跨国公司母子公司的“知识转移绩效黑箱”问题。

在跨国公司母子公司之间的知识转移过程中,一方面,知识转移的过程本身就是一个由知识的转移方(母公司)将知识通过编码化向知识的接收方(子公司)进行信息传递的沟通过程^①。同时,由于母子公司异质性的跨文化背景、子公司所在东道国复杂的政治经济技术环境与法律制度、母子公司跨越国界的物理距离等因素的交互影响,使得跨国公司母子公司的知识转移与一般的组织内部知识转移相比,面临更多的噪声和干扰因素。这就需要跨国公司母子公司选择合理的沟通方式,来对所转移的知识进行解释与破译,并消除知识中所包含的内在噪声和各种外部干扰因素,以达成知识发送方和知识接受方的共识。如果跨国公司母子公司不能够通过沟通有效地消除这些噪声和干扰,并达成知识转移的一致性结果,则母子公司之间的知识冲突就不可避免。另一方面,由于母子公司知识的异质性、母子公司所处的地位以及双方知识转移动机的不同,而造成母子公司之间在行为意向和行为方式上的差异、碰撞乃至对抗,从而形成了母子公司知识转移中的知识冲突。Wesley(2001)等人的研究表明,组织中的冲突对组织绩效既可能产生正向的积极作用,也可能产生负向的消极作用。张纲和方珑(2007)认为:“知识冲突的结果可能是恶性的,即知识冲突导致组织中的知识偏见以及知识获取和转移的迟滞、共享的困难,以至于降低组织凝聚力,严重影响组织绩效;知识冲突的结果也可能是良性的,即适当的知识冲突能够提高组织决策质量、调动组织成员的兴趣和好奇、实现异质性知识的公开和共享,从而激发知识创造和创新,大大提高组织绩效”。在跨国公司母子公司的知识转移过程中,不同类型的知识冲突对知识转移绩效的影响程度,除了要受到跨国公司母子公司在知识存量、知识结构等知识异质性要素形成了知识冲突类型之外,还取决于母子公司在知识转移过程中对沟通方式的选择。如果母子公司能够选择一种合理的沟通方式有效地扩大对知识转移绩效产生积极作用的知識冲突程度,并降低对知识转移绩效产生负面作用的知识冲突程度,那么跨国公司母子公司就能够通过沟通对冲突程度的增加或减少,来提升知识转移绩效的水平,顺利地实现跨国公司母子公司之间的知识转移。然而,在实际的跨国公司母子公司知识转移过程中,尽管沟通对促进跨国公司母子公司知识成功转移具有重要作用,但由于跨国公司母子公司间既竞争又合作的复杂关系,双方在知识转移动机上往往存在一定的差异,从而影响母子公司对沟通的态度与沟通方式的选择,使得跨国公司母子公司在知识转移

^① 跨国公司母子公司间的知识转移包含母公司向子公司转移和子公司向母公司转移(也称为反转移)两个方向,本文主要研究的是跨国公司母公司向子公司转移方向下的知识冲突、沟通与知识转移绩效问题。

过程中对沟通的态度与沟通方式的选择并不总能达成一致。

在实践层面,全球网络化经营已经成为跨国公司全球扩展和大国推行全球化战略的重要途径。在跨国公司全球化经营的过程中,跨国公司需要构建起促进全球化经营的知识转移网络机制,而跨国公司知识转移网络化的核心正是建立在跨国公司母子公司之间成功的知识转移基础上。以中德双边贸易和投资经营为例,在中国对外开放战略和经济全球化的推动下,中国与德国的双边贸易快速发展。一方面,1998—2007年,德国企业在华累计直接投资额超过104亿美元。2008年中德双边贸易总额达934.74亿欧元,德国企业在华累计投资达150亿美元。目前共有约3000家德国公司在中国开设了代表处、合资企业和独资企业。德国大众汽车、戴姆勒—奔驰、西门子电气、博世电子等德资跨国公司都在中国进行直接投资。另一方面,随着中国经济的不断发展,中国企业也开始进入德国市场,开展跨文化经营。然而,无论是在中国市场经营的德资企业,还是投资德国的中国企业,在跨文化经营中都遇到过诸多困难,甚至失败。比如,德国西门子手机在中国市场遭遇水土不服,于2005年被出售;1997年,中国铅笔厂在德国建立“北德铅笔厂”,一年半后却关闭;2002年,TCL集团投资820万欧元收购施耐德电视机公司,收购后很快陷入困境;中国台湾明基2005年收购德国西门子手机事业部,一年后却亏损8亿欧元,公司市值蒸发掉40%。跨国公司在促进母子公司知识转移和全球跨文化经营中不能很快适应东道国市场的特点,跨国公司母子公司之间的沟通困难造成知识转移的冲突,致使跨国公司知识转移绩效低下,决策成本上升,被认为是跨国公司在全球化经营中遭遇失败的重要原因之一。

近年来,随着中国经济的快速发展和国家“走出去”战略的实施,中国已经告别了过去单纯的以吸引外资为主的发展模式,形成了吸引外资的“引进来”和对外直接投资的“走出去”并驾齐驱的发展形态。中国对外直接投资从2002年的27亿美元增长至2013年的901.7亿美元。2014年中国对外直接投资首次突破千亿美元,达到1029亿美元。在中国对外直接投资中,海外并购成为主要形式之一。从2002年开始,中国企业开始大规模地进行海外并购。2003年京东方以3.8亿美元收购韩国现代TFT-LCD业务;2004年联想集团以17.5亿美元收购IBM个人PC业务,上海汽车以5.6亿美元收购韩国双龙汽车;2005—2007年,中国企业海外并购案达130起,总计金额304亿美元。2008年爆发的全球金融危机导致发达国家的企业陷入经营困境,中国企业海外并购进入了一个新的高潮。2009年,中国企业海外并购达到83起、总计金额184亿美元。在2009年年底欧洲债务危机爆发和美国复苏艰难导致全球经济持续低迷而中国经济“一枝独秀”的背景下,中国企业海外并购持

续升温。2010年,中国吉利斥资18亿美元从福特手中全资收购全球豪华轿车品牌沃尔沃。2011年中国企业海外并购案207起,总计金额达429亿美元。2012年,中信证券以12.52亿美元收购里昂证券100%股权;三一重工以5.25亿欧元收购全球混凝土机械巨头——德国普茨迈斯特公司;大连万达以26亿美元收购全球第二大院线AMC。2013年双汇国际以71亿美元收购史密斯菲尔德食品公司,成为当时中国企业收购美国企业的最大一笔交易。2014年中国企业海外并购进一步增长,达到272宗,较2013年的200宗增长了36%。虽然缺乏巨型交易的发生,但2014年中国企业海外并购交易金额仍达到了569亿美元。进入2015年,中国海外并购金额总计达到1119亿美元,这是中国企业年度海外并购金额首次突破1000亿美元的数字关口。中国企业海外并购的强劲势头,也得到了国家的高度关注和重视。李克强总理在2015年的《政府工作报告》中明确提出“加快实施走出去战略,鼓励企业参与境外基础设施建设和产能合作,推动铁路、电力、通信、工程机械以及汽车、飞机、电子等中国装备走向世界,促进冶金、建材等产业对外投资。注重风险防范,提高海外权益保障能力。让中国企业走得稳、走得远,在国际竞争中强筋健骨、发展壮大”。

与欧美发达国家跨国公司通过并购发展中国家或欠发达地区的企业不同,中国企业的海外并购呈现出被并购方主要来自欧美等发达国家而并购方来自发展中国家(中国)的“逆向”特征。以2014年为例,2014年中国企业的海外并购在北美洲有96宗、欧洲83宗、亚洲64宗、大洋洲17宗、非洲7宗、南美洲5宗。其中,被并购方来自发达地区的欧洲和北美洲(主要为美国和加拿大)的并购案就占了65.8%。这种新的海外并购模式无法用传统的国际产业梯度转移理论来解释。对此,国内学者(吴先明,2007;刘明霞,2009)提出了创造性知识资产寻求理论,认为创造性知识资产的寻求和获取,是发展中国家MNC逆向并购发达国家企业的重要驱动力。然而,不同于自然资产的是,创造性知识资产是包含在人、技术、制度、管理经验、所有权等方面的无形资产,在知识转移的过程中面临复杂的政治经济环境与知识产权保护机制,其知识转移必将受到制度、文化、心理等诸多因素的交互影响,知识识别、筛选、获取、整合等知识转移过程也呈现出更为多样和复杂的特点。因此,中国跨国企业海外经营中的母子公司知识转移问题,制约了中国企业“走出去”战略的顺利实施。

那么,在跨国公司母子公司的知识转移过程中,跨国公司母子公司常常会选择何种沟通方式?这些沟通方式呈现的条件是什么?到底什么样的沟通方式能够消除母子公司知识转移过程中可能出现的噪声和干扰?什么样的沟通方式能增加对知识转移绩效具有积极作用的知识冲突从而提升知识转移绩效?什么

样的沟通方式能减少对知识转移绩效具有消极作用的知识冲突从而提升知识转移绩效?跨国公司母子公司知识转移中知识冲突类型划分的依据是什么?哪些类型的知识冲突对知识转移绩效具有积极的促进作用?哪些类型的知识冲突对知识转移绩效具有消极的负面作用?对这些问题的研究,目前并没有引起学者们太多的关注。尽管有一些学者从团队绩效的角度,对冲突与团队绩效的关系(Simons & Peterson, 2000; 席酉民, 2007; 陈晓红和赵可, 2010)、知识冲突与团队绩效的关系(张海涛和唐元虎, 2003; 林莉和周鹏飞, 2004)以及沟通与知识共享的关系(Fang et al., 2005; 史江涛, 2007; 季晓芬, 2008)进行了一定的研究,但现有的研究要么直接研究“冲突—绩效”之间的关系,要么直接研究“沟通—绩效”之间的关系,缺乏将单纯的“冲突—绩效”研究和单纯的“沟通—绩效”研究这两种思路结合起来,对“沟通—冲突—绩效”中沟通通过影响冲突进而影响绩效的作用机制的系统研究。而且这些研究都没有涉及跨国公司母子公司知识转移中的知识冲突、沟通问题,因此无法给出跨国公司母子公司知识转移中知识冲突、沟通与知识转移绩效关系的合理解答。

基于以上背景,本书针对目前对跨国公司知识转移的研究主要局限于对跨国公司母子公司知识转移的影响因素与知识转移绩效的关系方面而忽略了对这些影响因素是通过什么样的机制来影响知识转移绩效的过程的研究。本书从打开跨国公司母子公司“知识转移绩效黑箱”的角度出发,通过文献回顾和理论推演,构建了跨国公司母子公司知识转移的“沟通—知识冲突—知识转移绩效”关系的概念模型。依据合作与竞争理论,基于跨国公司母子公司在知识转移中体现出的合作性态度和非合作性(竞争性)态度,将沟通方式划分为合作性沟通和竞争性沟通。依据知识异质性与冲突管理理论,基于跨国公司母子公司在知识储备差异与知识构成上的差异以及知识转移中的行为与态度差异,将跨国公司母子公司知识冲突划分为结构型知识冲突、存量型知识冲突和关系型知识冲突。依据知识转移与创造的SECI螺旋理论,基于知识在母子公司的个人、团队、组织扩散过程中形成知识转移绩效的传递效应,将知识转移绩效划分为知识转移个体绩效、知识转移团队绩效、知识转移组织绩效三个维度。在此基础上,运用实验研究方法,通过构建真实的知识转移场景,对不同维度下的知识冲突和沟通方式进行有效的控制,从而更精确地考察知识冲突、沟通与知识转移绩效之间的关系,并对理论假设进行了实证检验。最后基于实证检验结果,对跨国公司母子公司如何基于知识冲突与沟通方式进行有效的知识转移与知识管理,提出了实践启示与对策建议。本研究将在理论上拓展和丰富跨国公司母子公司知识转移的研究领域,在实践上为跨国公司母子公司通过选择正确的沟通方式来增加对知识转移绩效具有积极作用的知识冲突,减少对

知识转移绩效具有消极作用的知识冲突,进而为提升知识转移绩效提供一定的指导作用。

第二节 研究意义

一、理论意义

1. 拓展了跨国公司母子公司知识转移的研究领域

目前国内外学者对跨国公司知识转移的研究,主要集中于知识转移的各种影响因素与知识转移绩效关系方面,但这些影响因素究竟是通过什么样的机制、路径来对知识转移绩效产生影响,目前的研究还不足。作者认为:跨国公司母子公司的知识转移是一个“影响因素—沟通—知识冲突—知识转移绩效”的过程。可以通过沟通将跨国公司母子公司知识转移的各种影响因素将知识转移的负面作用降为最低,并通过正确的沟通方式,来增加对知识转移绩效具有积极作用的知識冲突,减少对知识转移绩效具有消极作用的知识冲突,从而提升知识转移绩效的水平。因此,本研究通过文献回顾和理论推演,构建了跨国公司母子公司之间的“沟通—知识冲突—知识转移绩效”的概念模型,提出了沟通方式与知识冲突各类型维度、知识转移绩效各层次维度相互之间关系的研究假设,对跨国公司母子公司知识转移过程中如何通过沟通影响知识冲突进而影响知识转移绩效的作用机制进行系统研究,从而解释了跨国公司母子公司的“知识转移绩效黑箱”问题,由此进一步丰富了跨国公司母子公司知识转移研究的内容。

2. 丰富了跨国公司母子公司知识转移领域的研究方法与研究成果

目前国内外学者对知识转移领域的研究,有规范研究和实证研究,其中,90%的实证研究文献都是测度知识转移影响因素与知识转移绩效的关系。在Science Direct (SDOS) 数据库中,以“knowledge transfer”为关键词搜索到的416篇文献中,没有发现实验研究的文献;同样,在中国学术期刊全文数据库(CNKI)以“知识转移”为关键词搜索到的406篇文献中,也没有发现实验研究的文献。在沟通与绩效关系的研究方面,Tjosvold等(2002)运用实验方

法进行了研究；除此之外，张纲和方珑（2007）对知识冲突与团队绩效的关系进行了实验研究。但这些研究成果并没有涉及跨国公司母子公司知识转移过程中的知识冲突与沟通问题。

实验研究方法伴随着实验经济学、行为经济学的发展获得了广泛应用，并取得了一系列的研究成果。实验研究方法为检验理论模型提供了一种有效的途径。实验中对实验条件的有效控制，使得实验方法在解释变量之间的因果关系比其他方法更有效，其数据采集的严格性也受到了管理领域研究的日益重视（Loewenstein, 2001）。越来越多的学者希望运用实验方法来研究管理问题（Davis & Holt, 1993；Friedman & Sunder, 1994；Xie Gang & Wan Difang, 2002；Friedman & Cassar, 2004；谢刚和胡笑寒, 2004；黄登仕和张征争, 2008；魏光兴和谢安石, 2008 等）。但与经济学研究中通过对被试交易决策与实验报酬紧密相关、实验决策相对单一等特点相比，管理研究问题的实验设计在实验环境构造、无关变量的控制、因变量的操控等方面，都面临诸多困难。因此，迫切需要探讨如何将实验方法科学有效地应用到管理研究当中。

本研究对跨国公司母子公司知识冲突、沟通与知识转移绩效关系的研究，采用了实验方法进行假设的检验。本研究在对跨国公司母子公司知识冲突、沟通与知识转移绩效关系的研究中，通过构建真实的沟通场景与知识转移中的冲突过程，并对沟通方式和冲突类型进行有效的控制，从而更精确地考察不同的沟通方式、知识冲突类型与知识转移绩效的关系，并对理论模型的假设进行更为精确的检验。因此，本研究是运用实验方法在跨国公司母子公司知识转移研究领域的探索性研究，也是对实验方法如何有效地应用到管理问题中进行的示范性研究，必将丰富跨国公司知识转移领域的研究成果和实验研究方法的应用领域。

二、实践意义

在当前，理论上缺乏对知识转移中的沟通与知识冲突内在机制研究，在实践上跨国公司母子公司存在着知识转移中如何正确地选择沟通方式和处理不同类型知识冲突的难题。本研究试图在实验室的环境中，构建跨国公司母子公司真实的知识冲突场景，并通过选择不同的沟通方式，来发现跨国公司母子公司知识转移过程中沟通如何通过影响知识冲突进而影响知识转移绩效的作用机制。从简单的实验室环境演绎到复杂的真实世界，本研究的结果为跨国公司母子公司通过选择正确的沟通方式来增加对知识转移绩效具有积极作用的知识冲突，减少对知识转移绩效具有消极作用的知识冲突，进而为提升知识转移绩效和跨国公司的整体竞争力提供了一定的借鉴和指导。

因此,本研究在实践层面,无论是对促进国外跨国公司母公司向中国的子公司成功转移其知识,还是对促进中国的跨国企业向海外的子公司转移知识或者从海外子公司吸收知识,都具有重要的意义和价值。

第三节

研究目标与研究内容

一、研究目标

本研究的目的是通过对国内外知识转移相关研究的理论分析,探究跨国公司母子公司之间知识转移过程中沟通、知识冲突对知识转移绩效的影响机理以及跨国公司母子公司沟通方式与知识冲突之间的相互关系;针对跨国公司母子公司知识转移中的知识构成、知识差异和对沟通方式选择的条件以及知识转移绩效形成的路径机制,对跨国公司母子公司知识转移中的沟通、知识冲突以及知识转移绩效评价层次进行维度划分;以此为依据,构建起跨国公司母子公司之间的“沟通—知识冲突—知识转移绩效”的概念模型;在此基础上,本研究运用实验研究方法,通过构建真实的沟通场景与知识转移中的冲突过程,并对沟通方式和冲突类型进行有效的控制,对跨国公司母子公司之间的“沟通—知识冲突—知识转移绩效”概念模型和相关假设进行验证和检验,从而在理论上拓展和丰富了跨国公司母子公司知识转移研究的内容,在实践上为跨国公司母子公司通过选择正确的沟通方式来增加对知识转移绩效具有积极作用的知识冲突,减少对知识转移绩效具有消极作用的知识冲突,进而为提升知识转移绩效提供科学、客观的依据。

二、研究内容

1. 理论研究:概念模型的构建与假设提出

首先,对跨国公司母子公司知识转移的影响因素、知识转移中的沟通行为、知识冲突以及知识转移绩效的评价等相关文献进行了回顾和评价,以此明确了本研究的理论基础。

其次,对本研究变量的维度进行了划分。本研究以合作与竞争理论为理论

基础,基于跨国公司母子公司在知识转移中体现出的合作性态度和竞争性态度,将沟通方式划分为合作性沟通和竞争性沟通两个维度;以知识异质性与冲突管理理论为理论基础,基于跨国公司母子公司在知识储备差异与知识构成差异以及知识转移中的行为与态度差异,将跨国公司母子公司知识冲突划分为结构型知识冲突、存量型知识冲突和关系型知识冲突三个维度;以知识转移与创造的 SECI 螺旋理论为理论基础,基于知识在母子公司的个人、团队、组织扩散过程中形成知识转移绩效的传递效应,将知识转移绩效划分为个体绩效、团队绩效、组织绩效三个维度。

最后,构建了跨国公司母子公司之间“沟通—知识冲突—知识转移绩效”的概念模型,并基于文献分析和理论推演,提出了变量之间关系的假设。

2. 实验研究:实验设计与理论假设的实验检验

作者运用规范的实验研究方法,设计出了无沟通条件下的知识冲突与知识转移绩效关系和有沟通条件下的沟通通过知识冲突对知识转移绩效的影响两阶段,共计 10 组实验,来完成对以上概念模型与假设的实验检验和验证。

(1) 基于实验的设计与结果,验证知识冲突与知识转移绩效的关系。通过实验研究知识冲突的三个维度(即结构型知识冲突、存量型知识冲突和关系型知识冲突)与知识转移绩效的三个维度(个体绩效、团队绩效和组织绩效)之间的内在关系,明确不同的知识冲突类型是如何影响跨国公司母子公司知识转移绩效的内在机理,从而回答:在跨国公司母子公司的知识转移过程中,结构型知识冲突和存量型知识冲突对知识转移绩效是否具有积极的促进作用?关系型知识冲突对知识转移绩效是否具有消极的负面作用?

(2) 基于实验的设计与结果,验证沟通与知识冲突的关系。通过实验研究沟通的两个维度(即合作性沟通和竞争性沟通)与知识冲突的三个维度(即结构型知识冲突、存量型知识冲突和关系型知识冲突)之间的内在关系,明确不同的沟通方式是如何对不同的知识冲突类型产生作用的内在机理,从而回答:在跨国公司母子公司的知识转移过程中,合作性沟通是否能够增加结构型知识冲突和存量型知识冲突(良性知识冲突)的程度,降低关系型知识冲突(恶性知识冲突)的程度?竞争性沟通是否能够降低结构型知识冲突和存量型知识冲突(良性知识冲突)的程度,增加关系型知识冲突(恶性知识冲突)的程度?

(3) 基于实验的设计与结果,验证知识冲突影响知识转移绩效的路径关系。通过实验进一步研究知识冲突影响知识转移绩效的路径关系,明确沟通是如何通过影响知识冲突进而影响知识转移绩效的逻辑演进机制,从而回答:在