

跨国公司内部知识转移对海外子公司绩效的影响研究

李京勋 李龙振 鱼文英

摘要: 本文把跨国公司内部的知识转移分为母公司知识转移和姊妹海外子公司知识转移,考察了不同类型的知识转移对海外子公司能力和绩效的影响。基于企业资源观和动态能力的观点,以167家在华海外子公司为对象,研究发现母公司知识转移和姊妹海外子公司知识转移对子公司能力有显著的正向影响,但其强度不同。海外子公司创新文化强化母公司知识转移对子公司能力的影响,但削弱姊妹海外子公司知识转移对子公司能力的影响。此外,本研究还发现海外子公司能力在母公司知识转移和企业绩效、创新文化和企业绩效的关系中发挥中介作用。文章最后对研究结果进行了讨论并提出了相应的管理建议。

关键词: 跨国公司知识转移; 海外子公司能力; 创新文化

中图分类号: F276.7

文献标识码: A

文章编号: 1006-1894 (2018) 04-0067-11

在国际经营领域,跨国公司的知识转移受到了学者们的广泛关注。虽然知识是带来竞争优势的重要资源,但是知识转移效果受到诸多因素的制约。王建华和卓雅玲(2016)认为海外子公司能力与跨国公司内外部网络的经济主体有着密切的联系,而赵云辉和崔新健(2016)发现内外部网络的知识转移对子公司能力提升有重要作用。然而,以往研究更多地把焦点放在了企业战略联盟和国际合作伙伴之间的知识转移,较少关注知识转移对海外子公司绩效的影响,而且没有取得一致的结论。例如,Luo(2003)和康青松(2015)发现母公司知识转移对海外子公司绩效没有直接作用,而Fang等(2013)发现母公司知识转移对子公司绩效有显著的正向影响。

上述研究有以下两个方面的局限性。第一,知识本身并不能确保海外子公司较高的经营绩效。动态能力的观点认为,海外子公司要想保持持续的竞争优势,应把企业的知识转化为优秀的组织能力(Teece et al, 1997)。因此,以往的研究可能忽略了跨国公司内部知识转化为子公司绩效过程中的重要核心变量。第二,在跨国公司全球网络里,母公司知识转移和海外子公司知识转移发挥着不同的作用。母公司知识转移可以克服海外市场的不利生存性(Hymer, 1976),而姊妹海外子公司

作者简介: 李京勋,延边大学经济管理学院教授,研究方向:国际商务;李龙振,韩国弘益大学校商经大学副教授,研究方向:人力资源管理;鱼文英,延边大学经济管理学院副教授,研究方向:旅游企业战略管理。

基金项目: 国家自然科学基金项目“海外子公司知识开发战略和知识利用效果机制研究”(项目编号:71462030),教育部人文社会科学基金项目“跨国公司内部的知识转移对企业绩效的影响机制研究:基于海外子公司视角”(项目编号:14YJA630022)。

知识转移丰富跨国公司的知识储备 (Najafi-Tavani et al, 2018)。然而,以往研究更多地分别独立考察了影响知识转移的因素,没有把垂直知识转移和水平知识转移整合在同一个研究分析中进行研究。因此,设计和验证同时考虑垂直知识转移、水平知识转移、知识转移具体情境的综合性研究模型,对正确理解跨国公司内部知识转移转化为子公司绩效的完整路径有重要的理论意义。

一、文献回顾和研究假设

(一) 知识转移和海外子公司能力

进入海外市场的跨国公司由于不熟悉当地的政治、经济和法律等环境,面临着国内企业所没有的不利生存性 (Hymer, 1976; Bhanji and Oxley, 2013)。为克服不利生存性,从而在竞争中获得胜利,母公司向海外子公司转移知识,使其建立子公司特有优势。生产技术、营销技能和管理诀窍等具有垄断优势的母公司知识不受地域限制的约束,为克服海外市场的不利生存性发挥重要作用 (Hymer, 1976; Rugman and Verbake, 2001)。与此类似, Birkinshaw 和 Hood (1998) 认为母公司驱动型投资是海外子公司建立自身优势的有力支撑,而 Frost 等 (2002) 发现母公司知识对海外子公司能力提升有重要促进作用。因此,本文提出如下假设:

假设 1a: 母公司知识转移对海外子公司能力有正向影响。

跨国公司是母公司和分布在世界各地的海外子公司共同组成的差异化网络 (Ghoshal and Bartlett, 1990)。在差异化网络里,海外子公司之间的相互联系和知识转移没有海外子公司和母公司那么频繁。然而,海外子公司在各自不同的东道国环境里从业务,而环境的异质性给海外子公司带来受地域限制的子公司特有优势 (Villar et al, 2018)。姊妹海外子公司向焦点海外子公司的知识转移拓宽焦点海外子公司知识储备的宽度,^①刺激固有的思维模式,丰富知识和技术的接触领域,影响其创新能力 (Najafi-Tavani et al, 2018)。因此,本文提出如下假设:

假设 1b: 姊妹海外子公司知识转移对海外子公司能力有正向影响。

母公司和姊妹海外子公司的知识转移都有可能对焦点海外子公司的能力提升有重要作用,但影响程度有所不同,其原因如下。第一,母公司是跨国公司全球网络中的知识集散中心。母公司先从分布在世界各地的海外子公司获取子公司特有知识,然后对其进行解析、筛选并转换成不受地域限制的知识,使国家特有知识发挥更大效率 (Rugman and Verbake, 2001)。第二,母子公司之间的关系相比姊妹海外子公司更加密切。母公司通过各种渠道直接影响海外子公司的日常决策,而海外子公司通过获取母公司知识,建立子公司特有优势 (Ambos and Schlegelmilch, 2007)。此外,

^① 跨国公司是母公司、焦点海外子公司和其他海外子公司共同组成的一个网络组织。在本文中焦点海外子公司是主要研究对象,而姊妹海外子公司是在其他海外子公司当中与焦点海外子公司关系最密切的海外子公司。

海外子公司更倾向于利用从母公司学习的知识,打破海外市场的不利局面,避免发生重大错误(Noordehaven and Harzing, 2009)。第三,姊妹海外子公司和焦点海外子公司在跨国公司内部处于平等地位,为获得内部正当性而相互竞争(Venaik et al, 2005)。姊妹海外子公司很少向焦点海外子公司直接转移真正意义上的核心技能,而且姊妹海外子公司知识受地域限制的约束,有时还跟焦点海外子公司的知识和惯例不相容,使焦点海外子公司很难直接利用这些知识。因此,本文提出如下假设:

假设 1c: 母公司知识转移相比姊妹海外子公司知识转移对焦点海外子公司能力发挥更重要的作用。

(二) 创新文化的调节作用

海外子公司从跨国公司内部其他部门获取的知识是企业外部资源,而海外子公司的创新文化是企业内部资源。创新文化是企业利用新的试验方法,尝试开发新产品、新工艺和管理技能等的文化倾向(Ireland et al, 2006)。创新文化强调开放与包容,允许发生错误,在环境中抓住机会。海外子公司的创新文化氛围越浓厚,越容易接触到企业外部的丰富信息,在产品开发、生产流程和营销等领域提高子公司能力的可能性就会越大(Wei et al, 2012)。然而,创新文化在跨国公司内部知识转移和子公司能力的关系中发挥不同的作用。如前所述,母公司向海外子公司转移的知识不受地域限制的约束,在克服海外市场的不利生存性方面起重要作用,而创新文化使海外子公司的管理者和企业员工以开放的态度更容易地接受母公司知识,进一步强化母公司知识对海外子公司能力的影响。因此,本文提出如下假设:

假设 2a: 创新文化在母公司知识转移和海外子公司能力的关系中起正向调节作用。

姊妹海外子公司向焦点海外子公司转移的知识受地域限制的约束,离开具体的情境,就会失去作用(Rugman and Verbake, 2001)。有浓厚创新文化氛围的海外子公司鼓励员工超越常规去思考,以批判的眼光看待问题。较高创新文化的海外子公司往往被母公司赋予更高的经营自主权和战略任务,鼓励建立海外子公司特有的能力,相反,较低创新文化的海外子公司只能被动地执行母公司指派的任务。有浓厚创新文化氛围的海外子公司对姊妹海外子公司知识的适用性持怀疑态度,谨慎利用从姊妹海外子公司获取的知识(Wei et al, 2012),而有时姊妹海外子公司的知识也可能与企业现有操作和惯例相互矛盾,反而产生不利影响。因此,本文提出如下假设:

假设 2b: 创新文化在姊妹海外子公司知识转移和海外子公司能力的关系中起负向调节作用。

(三) 海外子公司能力的中介作用

组织能力是企业把各种资源有机地结合起来,协调一致地实施战略行为的能力

(Christensen and Raynor, 2003)。动态能力的观点认为,企业根据环境变化把各种资源组合在一起,并转化为独特的组织能力时,才能保持持续的竞争优势(Teece et al, 1997)。在跨国公司全球网络中,海外子公司通过内外部网络的学习,获取的知识促使子公司提高自身的组织能力。这是因为在跨国公司内部网络里传播的外部知识相比海外子公司自身的内部知识,有着更丰富的内容和精细的信息(Tippmann et al, 2018),从而提高海外子公司解决问题的能力。Levinthal 和 March (1993)认为海外子公司把自身知识和通过外部网络获取的知识进行再组合时,就会提高组织能力,促进企业的经营绩效。与这样的观点类似,创新文化也不能直接带来持续的竞争优势。创新文化的价值在于使企业员工超越常规去思考,营造积极向上的企业文化氛围。假如一个企业要想获得更高的利润,就必须先把创新文化转化为可供企业直接付诸实施的组织能力。因此,本文提出如下假设:

假设 3a: 海外子公司能力在母公司知识转移对子公司绩效的影响关系中起中介作用。

假设 3b: 海外子公司能力在姊妹海外子公司知识转移对子公司绩效的影响关系中起中介作用。

假设 3c: 海外子公司能力在创新文化对子公司绩效的影响关系中起中介作用。

根据以上假设,本文所提出的理论模型如图 1 所示。

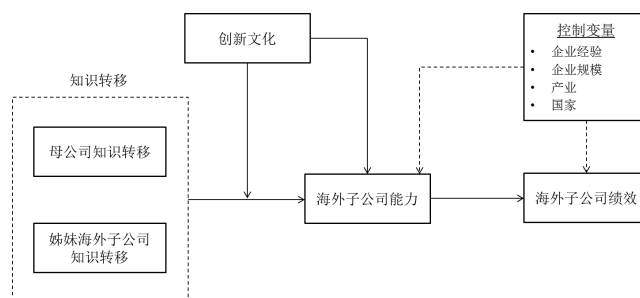


图 1 理论模型

二、研究方法

(一) 数据收集

本研究的数据来自于问卷调查,使用的样本框架是“中国外商直接投资目录”。在随机选取样本企业时,根据以下标准进行了筛选:第一,海外子公司从事制造业且在华设立时间大于 2 年;第二,海外子公司必须同时从事生产与销售两种业务;第三,海外子公司的员工人数在 20 名以上;第四,海外子公司在国外必须有母公司和其他海外子公司。

在设计问卷时,首先对 3 家企业的主要负责人进行了深度访谈,在访谈和相关文献的基础上,设计出了问卷的初稿。然后再选择 5 家企业的负责人进行了问卷的预调查,同时邀请他们对量表和问卷结构提出意见,并根据反馈的意见,对问卷进行了修改和完善,确定了最终版本。

问卷收集大概用了3个月的时间。为保证回收率,首先利用电话和电子邮件与企业的高层管理人员进行沟通,说明研究目的,确认可以接受调查后,发送了问卷。本次调查总共与482家企业取得了联系,并向这些企业发送了问卷。最终本次调查回收问卷180份,回收率达到了37.34%,经过筛选后,实际使用的问卷为167份。本研究的样本特征分布见表1。

(二) 变量测量

本研究的测量题项均来自信度和效度较有保证的国外成熟量表,并根据实际研究情境进行了稍微的修改。问卷的原始量表是用英语撰写的,随后聘请专业人士进行双向翻译,保证概念的同

表1 样本特征的分布情况

样本特性	分布	频数	百分比(%)
地区	上海	61	36.5
	江苏	37	22.2
	北京	13	7.8
	广东	11	6.6
	天津	10	6
	山东	8	4.8
	辽宁	7	4.2
	其他	20	11.9
企业性质	外商独资企业	86	51.5
	国际合资企业	81	48.5
员工人数	20~100名	28	16.8
	101~300名	54	32.3
	301~500名	16	9.6
	501~1,000名	28	16.8
	1,001名以上	41	24.6
国籍	韩国	60	35.9
	日本	41	24.6
	美国	35	21
	欧盟	19	11.4
	其他亚洲国家	12	7.1

一性。所有的主观测量题项均采用7点李克特量表测量。

母公司知识转移参考Bjorkman等(2004)、Gupta和Govindarajan(2000)的研究,通过海外子公司在基础和应用技术开发、新产品设计等方面从母公司获得支持的程度来测量;同样,姊妹海外子公司知识转移通过海外子公司在基础和应用技术开发、新产品设计等方面从姊妹海外子公司获得支持的程度来测量;创新文化参考Baker和Sinkula(1999)的研究,通过企业鼓励员工创造性思考和包容不同意见的程度来测量;海外子公司能力参考Bjorkman等(2004)、Gupta和Govindarajan(2000)的研究,相比同行的主要竞争对手,通过海外子公司在基础和应用技术开发、新产品设计等方面的优秀程度来测量;海外子公司的绩效参考Dhanaraj等(2004)的研究,相比同行业的其他企业,通过最近3年的销售额增长率等指标来测量。

在控制变量中,企业经验采用企业在华实际运营时间来测量,企业规模对员工人数进行对数转换,减少了样本分布的偏度。为控制产业的影响,以通信装备和其他产业合在一起作为基准产业,以此为标准把别的产业进行了编码,产生了电子电器、机械装备和计算机等3个虚拟变量。企业样本包括韩国、日本、美国、欧盟和其他亚洲国家的跨国公司,为控制国家之间的差异,以其他亚洲国家的跨国公司为基准,编码产生了4个虚拟变量。

(三) 样本质量

在具体统计分析之前,本研究先检验了问卷调查可能引起的样本偏差。非回应

偏差的检验把应答者分为早期应答组和后期应答组,通过 t 检验和 χ^2 统计分析方法,比较分析了两组的人口统计变量和相关独立变量。分析结果显示,两组的变量在统计上没有显著的差异,表示非回应偏差问题不大。

本研究采用 3 种方法来努力避免共同方法偏差。第一,根据 Podsakoff 和 Organ (1986) 的建议用多个题项测量每个变量,避免单一题项可能导致的共同方法偏差。第二,进行 Harman 的单因素检验,结果没有出现单独一个因子,且最有说明力的因子只占全部方差的 22.57%。第三,本文的研究模型既包括调节变量,也包括中介变量,应答者很难判断各变量之间的相互联系。因此,可以判断共同方法偏差问题不大。

三、分析结果

(一) 信度和效度检验

在验证假设之前,先对量表进行信度和效度检验。量表的信度采用 Cronbach's α 系数进行检验,在表 2 中,所有变量的 Cronbach's α 系数均超过了临界值 0.70,说明所有因子都具有较高的信度。

随后,通过 Amos18.0 对测量模型进行验证性因子分析。尽管卡方值是显著的 ($\chi^2=165.72$, $df=138$, $\chi^2/df=1.20$, $p<0.01$),但其他各项指标都达到或超过了临界值,表明模型整体拟合度较好 ($GFI=0.91$, $CFI=0.98$, $NFI=0.93$, $IFI=0.98$, $RMSEA=0.04$)。效度检验分为聚合效度和判别效度两个方面。为检验聚合效度进行了两个步骤,首先,所有测量指标的因子载荷都是显著的,并且最小的因子载荷量为 0.66,均超过了基准值 0.50;其次,计算了每一个因子的平均方差提取值 (Average Variance Extracted),从表 2 可以看出所有变量的 AVE 值都大于 0.50,表明所测的量表具有较好的聚合效度。为检验判别效度,比较了任意两个变量间相关系数和 AVE 值的平方根,假如 AVE 值的平方根大于变量之间的相关系数,表明具有较好的判别效度 (如表 3 所示)。满意的变量信度和效度说明可以利用这些变量进行多元回归分析做假设检验。

表 2 变量的验证性因子分析结果

变量	指标	因子负荷	AVE	Cronbach's α
母公司知识转移	HK1	0.84	0.59	0.85
	HK2	0.78		
	HK3	0.75		
	HK4	0.71		
姊妹海外子公司知识转移	SK1	0.97	0.86	0.96
	SK2	0.96		
	SK3	0.92		
	SK4	0.85		
创新文化	IC1	0.87	0.70	0.90
	IC2	0.94		
	IC3	0.78		
	IC4	0.73		
海外子公司能力	SC1	0.69	0.53	0.82
	SC2	0.80		
	SC3	0.73		
	SC4	0.67		
海外子公司绩效	SP1	0.75	0.62	0.83
	SP2	0.93		
	SP3	0.66		

注: $\chi^2=165.72$ ($df=138$), $GFI=0.91$, $CFI=0.98$, $NFI=0.93$, $IFI=0.98$, $RMSEA=0.04$, 所有系数在 $p<0.01$ 水平上显著。

表 3 均值、标准差和相关关系

	1	2	3	4	5	6	7
海外子公司绩效	0.79						
海外子公司能力	0.39**	0.73					
母公司知识转移	0.24**	0.30**	0.77				
姊妹海外子公司知识转移	-0.09	0.06	0.09	0.93			
创新文化	0.41**	0.55**	0.21**	-0.06	0.84		
企业经验	0.20*	0.20*	0.14	-0.03	0.22**	1.00	
企业规模	0.30**	0.29**	0.21**	-0.02	0.31**	0.21**	1.00
均值	4.86	5.25	5.30	3.63	5.06	10.06	5.95
标准差	1.04	1.19	0.96	1.58	1.37	4.85	1.31

注：*表示 $p<0.1$ ，**表示 $p<0.05$ ；对角线上的值为 AVE 的平方根，产业和国家变量的相关系数没在表中体现。

(二) 假设检验

本研究所使用变量的均值、标准差和相关系数见表 3。本研究在验证调节作用时，根据 Aiken 和 West (1991) 的建议，分别对自变量和调节变量进行了均值中心化处理，减少了多重共线性的影响。最终的假设检验结果见表 4。在模型 2 中，母公司知识转移对海外子公司能力有显著的正向作用 ($\beta=0.18$, $p<0.05$)，同时姊妹海外子公司知识转移也对子公司能力有显著的正向影响 ($\beta=0.09$, $p<0.10$)，假设 1a 和假设 1b 获得了支持。为验证母公司知识转移相比姊妹海外子公司知识转移对海外子公司能力发挥更大作用，比较了母公司知识转移和姊妹海外子公司知识转移的回归系数，结果它们之间有显著的差异 ($t=1.68$, $p<0.1$)，假设 1c 得到了支持。在模型 3 中，海外子公司的创新文化强化母公司知识转移对子公司能力的正向影响 ($\beta=0.12$, $p<0.05$)，相反弱化姊妹海外子公司知识转移对子公司能力的正向影响 ($\beta=-0.08$, $p<0.05$)，同时相应的 R^2 也显著提高 ($\Delta R^2=0.04$, $p<0.01$)，假设 2a 和假设 2b 获得了支持。为了更直观地表示创新文化的调节作用，本文画出了相关的交互效应效果图，见图 2 和图 3。

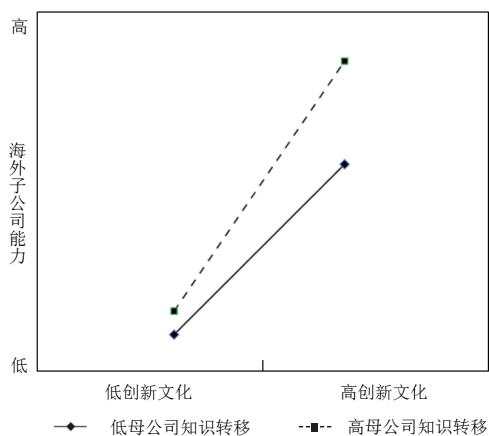


图 2 母公司知识转移和创新文化的交互效应

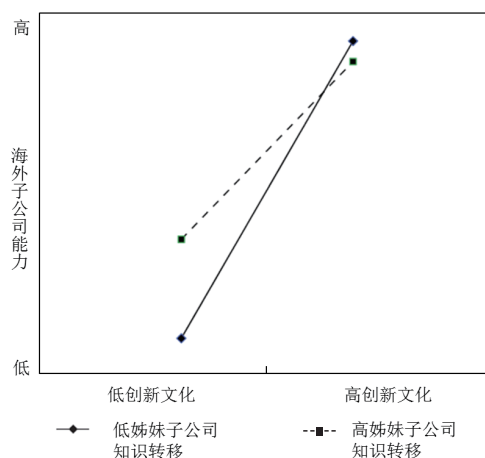


图 3 姊妹子公司知识转移和创新文化的交互效应

为验证中介效应,根据 Baron 和 Kenny (1986) 的建议,采取了以下几个方面的步骤:(1)考察自变量对因变量的影响;(2)考察自变量对中介变量的影响;(3)考察中介变量对因变量的影响;(4)控制中介变量后,判断自变量对因变量的作用消失或明显减少。在模型 2 和模型 6 中,母公司知识转移对海外子公司能力和子公司绩效有显著的正向影响(模型 2: $\beta = 0.18, p < 0.05$; 模型 6: $\beta = 0.16, p < 0.05$),同时模型 5 中海外子公司能力对绩效也有强烈的正向影响($\beta = 0.23, p < 0.01$),而控制海外子公司能力后,母公司知识转移对海外子公司绩效的影响从 0.16 减少到了 0.12。根据 Preacher 和 Hayes (2008) 的建议进行分析,这个差异统计上显著,假设 3a 获得了支持($\beta_{\text{差异}} = 0.04, t = 1.88, p < 0.1$)。^①与此类似,创新文化对海外子公司绩效的影响从 0.18 下降到 0.13,并且在统计上显著,假设 3c 获得了支持($\beta_{\text{差异}} = 0.05, t = 1.89, p < 0.1$)。在模型 6 中,姊妹海外子公司能力对焦点海外子公司绩效没有显著影响,假设 3b 未能获得支持。

四、研究结论与启示

(一) 研究结论

本文以海外子公司视角探讨了跨国公司内部知识转移对子公司绩效的影响,并检验了创新文化的调节作用和海外子公司能力的中介作用,得出以下主要结论:

第一,母公司知识转移和姊妹海外子公司知识转移对海外子公司能力均有正向影响,但母公司知识转移相比姊妹海外子公司知识转移对子公司能力提升发挥更重要的作用。以往的文献表明,跨国公司内部的知识转移帮助海外子公司建立子公司特有优势,为克服不利生存性起重要作用(Hymer, 1976; Bhanji and Oxley, 2013),但并不清楚哪种类型的知识转移发挥更大的效应。本研究的结果显示,母公司知识转移相比姊妹海外子公司知识转移对子公司能力发挥更重要的作用,从而加深了垂直知识转移和水平知识转移在跨国公司内部发挥作用的理

解。第二,创新文化正向调节母公司知识转移和海外子公司能力的关系,但负向调节姊妹海外子公司知识转移和焦点海外子公司能力的关系。本研究结果显示,当焦点海外子公司有浓厚的创新文化氛围时,会弱化姊妹海外子公司知识转移对焦点海外子公司能力的正向影响。在跨国公司内部,焦点海外子公司和姊妹海外子公司处于平等的地位,为获得内部正当性而相互竞争(Venaik et al, 2005),姊妹海外子公司很少向焦点海外子公司直接转移真正意义上的核心技能,而有时与企业现有惯例相互矛盾,反而产生不利的影响。然而,创新文化进一步强化母公司知识转移对海外子公司能力的影响,从而揭示了创新文化的双重调节作用。

^① 根据 Preacher 和 Hayes (2008) 的建议,通过公式 $SE_{ab} = \sqrt{b^2 s_a^2 + a^2 s_b^2 + s_a^2 s_b^2}$ 计算标准误,然后回归系数除去标准差得到相应的 t 值。

表 4 回归分析结果

变量	海外子公司能力			海外子公司绩效			
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7
企业经验	0.04** (0.02)	0.02 (0.02)	0.01 (0.02)	0.04** (0.02)	0.03** (0.02)	0.03* (0.02)	0.02 (0.02)
企业规模	0.15* (0.08)	0.05 (0.07)	0.04 (0.07)	0.20*** (0.06)	0.17*** (0.06)	0.15** (0.06)	0.15** (0.06)
电子电器	0.32 (0.24)	0.23 (0.21)	0.19 (0.21)	-0.30 (0.20)	-0.37* (0.20)	-0.38* (0.20)	-0.41** (0.20)
机械装备	-0.22 (0.28)	-0.18 (0.25)	-0.17 (0.24)	-0.12 (0.23)	-0.07 (0.23)	-0.12 (0.22)	-0.09 (0.22)
计算机	-0.30 (0.29)	-0.39 (0.25)	-0.44* (0.25)	-0.40* (0.24)	-0.33 (0.23)	-0.46** (0.23)	-0.40* (0.23)
韩国	-0.54 (0.36)	-0.33 (0.32)	-0.35 (0.31)	-0.06 (0.30)	0.06 (0.29)	0.05 (0.29)	0.10 (0.29)
日本	-0.05 (0.39)	-0.04 (0.35)	-0.04 (0.34)	0.88*** (0.32)	0.89*** (0.31)	0.85*** (0.32)	0.85*** (0.31)
美国	0.21 (0.37)	-0.03 (0.34)	-0.04 (0.33)	0.66** (0.31)	0.61** (0.30)	0.54* (0.31)	0.55* (0.30)
欧洲	-0.33 (0.41)	-0.29 (0.37)	-0.29 (0.36)	0.05 (0.35)	0.12 (0.33)	0.09 (0.33)	0.13 (0.33)
母公司知识转移		0.18** (0.08)	0.20** (0.08)			0.16** (0.08)	0.12 (0.08)
姊妹海外子公司 知识转移		0.09* (0.05)	0.11** (0.05)			-0.01 (0.05)	-0.03 (0.05)
创新文化		0.39*** (0.06)	0.41*** (0.06)			0.18*** (0.06)	0.13** (0.06)
母公司知识转移 × 创新文化			0.12** (0.06)				
姊妹海外子公司知识 转移 × 创新文化			-0.08** (0.04)				
海外子公司能力					0.23*** (0.06)		0.14** (0.07)
R^2	0.19	0.39	0.43	0.26	0.31	0.33	0.35
调整的 R^2	0.14	0.35	0.37	0.22	0.27	0.28	0.29
R^2 变化		0.20	0.04		0.05	0.07	0.02
F 值	4.03***	8.31***	8.01***	6.11***	7.12***	6.38***	6.24***
Hierarchical F 检验		16.83***	5.33***		10.68***	5.36***	4.71***

注：*表示 $p < 0.1$ ，**表示 $p < 0.05$ ，***表示 $p < 0.01$ ，两侧检验，() 为标准误差。

第三，海外子公司能力在母公司知识转移和海外子公司绩效、创新文化和海外子公司绩效关系中发挥中介作用。跨国公司内部知识转移对子公司绩效的影响一直存在较大争议（Fang et al, 2013；康青松，2015），而本研究表明，海外子公司能力在母公司知识转移和子公司绩效的关系中起完全中介作用，在创新文化和子公司绩效的关系中起部分中介作用。这跟动态能力的观点一致（Teece et al, 1997），表明母公司知识、创新文化等资源转化为企业能力时才能有效影响子公司的经营绩效。

（二）理论意义

本文的理论创新和贡献在于,把跨国公司内部的垂直知识转移和水平知识转移整合在同一个分析框架中,构建了从知识转移、组织能力到海外子公司绩效的逻辑链条,弥补了垂直知识转移研究和水平知识转移研究各自发展的倾向,突出了组织能力在海外子公司绩效影响过程中的重要性,在一定程度上揭开了知识转移转化为企业绩效的过程黑箱。同时,本文立足于权变理论,检验了跨国公司内部知识转移和创新文化的结合对海外子公司能力的影响,发现了创新文化的双重作用,加深了海外子公司利用外部资源时考虑具体情境的理论认知。

(三) 实践意义

第一,海外子公司管理者应与母公司保持紧密的联系。本研究结果表明,母公司知识转移通过海外子公司能力对子公司经营绩效产生重要影响,而且母公司知识转移相比姊妹海外子公司知识转移对子公司能力提升发挥更重要的作用。因此,海外子公司管理者应与母公司管理者保持紧密的联系,经常沟通,从母公司学习和获取先进的技术、营销方法和管理技能等关键知识,克服在东道国市场上面临的各种困难,从而提高海外子公司的能力,最终取得较高的企业经营绩效。

第二,海外子公司管理者必须重视创新文化的双重作用。创新文化意味着包容、敢于冒险和积极获取外部知识的开放的企业氛围,然而这并不表示跨国公司内部的知识转移都有益于海外子公司能力的提升,而是取决于海外子公司创新文化的程度。本研究的结果显示,当海外子公司有浓厚的创新文化氛围时,母公司知识转移进一步促进海外子公司的能力提升,但姊妹海外子公司的知识转移反而阻碍海外子公司的能力。海外子公司的管理者应重视上述研究结果,不要机械式地强调企业创新文化的重要性,而是根据海外子公司所处的地位、职能和任务,强化或弱化与具体情况相匹配的创新文化。

(四) 研究的局限性与对后续研究的建议

本文还存在着一些不足之处,需要未来的研究进行弥补。第一,本文把知识视为一个比较宽泛的概念,以技术、生产、设计和营销等活动来测量,但是知识有可能还包含隐性、复杂等其他方面的含义,因此很难确定我们的测量包括了知识转移的所有因素。今后的研究应充分考虑知识转移的不同领域,考察其对海外子公司能力和绩效的影响。第二,本文只考察了创新文化的调节作用,然而组织结构等其他变量也有可能发挥重要作用。今后的研究应扩展研究框架,进一步分析其他变量的调节作用。第三,本文所考察的样本企业只包含了同时从事生产和销售的企业,今后的研究还可以考察从事研发和服务职能企业的知识转移和创新文化。

参考文献:

- [1] 康青松. 跨国公司知识转移、网络与绩效的关系研究: 基于吸收能力和进入方式的交互模型 [J]. 国际贸易问题, 2015, (4).

- [2] 王建华, 卓雅玲. 全球研发网络、结构化镶嵌与跨国公司知识产权保护策略 [J]. 科学学研究, 2016, 34(7).
- [3] 赵云辉, 崔新健. 双重网络嵌入、知识来源与跨国公司知识转移绩效的关系 [J]. 技术经济, 2016, 35(5).
- [4] Ambos, B., Schlegelmilch, B. B. Innovation and Control in the Multinational Firm: A Comparison of Political and Contingency Approaches[J]. Strategic Management Journal, 2007, 28(5).
- [5] Bhanji, Z., Oxley, J. E. Overcoming the Dual Liability of Foreignness and Privateness in International Corporate Citizenship Partnerships[J]. Journal of International Business Studies, 2013, 44(4).
- [6] Birkinshaw, J., Hood, N. Multinational Subsidiary Evolution: Capability and Charter Change in Foreign-Owned Subsidiary Companies[J]. Academy of Management Review, 1998, 23(4).
- [7] Fang, Y., et al. An Exploration of Multinational Enterprise Knowledge Resources and Foreign Subsidiary Performance[J]. Journal of World Business, 2013, 48(1).
- [8] Frost, T. S., et al. Centers of Excellence in Multinational Corporations[J]. Strategic Management Journal, 2002, 23 (11).
- [9] Luo, Y. Market-Seeking MNEs in an Emerging Market: How Parent Subsidiary Links Shape Overseas Success[J]. Journal of International Business Studies, 2003, 34 (3).
- [10] Najafi-Tavani, Z., Robson, M., Zaefaria, G., Andersson, U., Yu, C. Building Subsidiary Local Responsiveness: When Does the Directionality of Intrafirm Knowledge Transfers Matter?[J]. Journal of World Business, 2018, 53(4).
- [11] Rugman, A. M., Verbeke, A. Subsidiary-Specific Advantages in Multinational Enterprises[J]. Strategic Management Journal, 2001, 22(3).
- [12] Tippmann, E., Scott, P., Reilly, M., O'Brien, D. Subsidiary Coopetition Competence: Navigating Subsidiary Evolution in the Multinational Corporation[J]. Journal of World Business, 2018, 53(4).
- [13] Venaik, S., et al. Dual Paths to Performance: The Impact of Global Pressures on MNC Subsidiary Conduct and Performance[J]. Journal of International Business Studies, 2005, 36(6).
- [14] Villar, C., Dasi, A., Botella-Andreu, A. Subsidiary-Specific Advantages for Inter-Regional Expansion: The Role of Intermediate Units[J]. International Business Review, 2018, 27(2).
- [15] Wei, Y., et al. The Influence of Organic Organizational Cultures, Market Responsiveness, and Product Strategy on Firm Performance in an Emerging Market[J]. Journal of the Academy of Marketing Science, 2012, 42(1).

The Impact of MNC Knowledge Transfer on Subsidiary Performance

LI Jing-xun LI Long-zhen YU Wen-ying

Abstract: This study separates MNCs knowledge transfer into headquarters knowledge transfer and peer subsidiary knowledge transfer, investigates the influence a focal subsidiary capability and performance. Drawing on the resource-based view and dynamic capability and using data from 167 foreign subsidiaries in China, we find that both headquarters knowledge transfers and peer subsidiary knowledge transfer influence a focal subsidiary's capabilities in a positive way, but at different rates. Our results further show that while a focal subsidiary's innovative culture strengthens the effect of headquarters knowledge transfer on its capabilities, it weakens the impact of peer subsidiary knowledge transfer. In addition, we find a focal subsidiary capability plays mediating role between headquarters knowledge transfer and performance, innovative culture and performance. More results and their implications are discussed toward the end.

Key words: MNE knowledge transfer; subsidiary capability; innovative culture

(责任编辑: 梁丽华)