

知识距离、吸收能力对产学研合作绩效的影响研究

艾志红

(江西财经大学现代经济管理学院, 南昌 330013)

〔摘要〕 本文基于产学研合作的研究视角, 实证研究产学研合作背景下知识距离、吸收能力与合作绩效之间的关系。研究结果显示, 产学研合作背景下知识深度距离对潜在吸收能力有负向影响作用, 知识宽度距离对潜在吸收能力有正向影响作用, 潜在吸收能力有利于实际吸收能力的提升, 组织学习在吸收能力的两个维度间起调节作用, 实际吸收能力的提升最终有利于合作绩效的提高。

〔关键词〕 产学研合作 知识距离 吸收能力 合作绩效 相关性分析

DOI: 10.3969/j.issn.1004-910X.2017.07.017

〔中图分类号〕 F272.5 〔文献标识码〕 A

引言

在当前知识经济时代的背景下, 知识已取代传统资源成为企业提高核心竞争优势的主要来源。如何快速识别、获取外部对自身有潜在利用价值的新知识, 消化积累新知识, 转化并商业化应用新知识实现企业成长, 已成为影响企业创新和保持核心竞争力的关键因素。在知识快速更新的今天, 任何企业都不可能仅仅依赖于自身拥有的、有限的内部知识资源独立从事技术创新活动, 必须通过与外部实体的广泛合作才能不断的推进企业的技术创新。单个企业的知识资源是有限的, 而企业外部的知识资源是无限的, 企业通过合作创新获取外部知识资源以取得更高的创新绩效已呈现出全球化的趋势, 因此合作创新特别是产学研合作创新正日益成为理论界与实践界关注的焦点。

早期以 Cohen 和 Levinthal (1990)^[1] 为代表的学者将吸收能力定义为“识别、消化及商业化应用外部新知识的能力”, 并将吸收能力看成是企业的内在学习能力, 忽略了吸收能力的关系维度。Zahra 和 George (2002)^[2] 基于关系维度将吸收能力分为潜在吸收能力和实际吸收能力, 其中潜在吸收能力是指获取和消化外部知识的能

力, 强调吸收能力的关系维度; 实际吸收能力是指对外部知识进行转化和商业化运用能力, 强调吸收能力的内在能力。随着吸收能力研究的深入, 我国越来越多的学者(宁东玲, 2013^[3]; 张振刚, 2015^[4]) 开始关注吸收能力的关系维度, 并认同组织内外因素会对吸收能力的不同维度产生不同影响。

由于知识资源的异质性, 不同组织之间的知识距离是一定存在的。知识距离是指知识供给方和知识需求方拥有相似知识的差异程度(Comings 和 Teng, 2003^[5])。疏礼兵(2008)^[6] 认为研发团队成员由于学习背景、工作经历等差异导致拥有的技术知识存在差异, 这种差异即为知识距离。可见, 知识距离关注异质性组织所拥有知识的差异程度, 这种差异程度会影响到异性组织之间的合作绩效。肖志雄(2011)^[7] 认为知识距离是影响吸收能力的关键变量, 进而影响到服务企业的创新绩效。周密(2015)^[8] 认为组织员工之间的知识水平的差异性形成了员工之间的知识距离, 正是这种知识距离影响到组织员工之间知识转移的效率。

然而, 现有学者在对知识距离与创新绩效、吸收能力与创新绩效的关系进行研究时, 将吸收

收稿日期: 2017-04-12

基金项目: 江西省教育厅科学技术研究基金项目(项目编号: GJJ161550); 江西省高校人文社会科学基金项目(项目编号: GL1525); 教育部人文社会科学课题(项目编号: 14YJCZH156); 江西财经大学协同创新中心重点招标课题(项目编号: 2016-08)。

作者简介: 艾志红, 江西财经大学现代经济管理学院讲师, 博士。研究方向: 创新管理。

能力看成是单一维度(刘学元, 2016)^[9], 尚缺乏在产学研合作背景下吸收能力不同维度的前因后效研究。因此在产学研合作的经济背景下, 吸收能力不同维度的影响因素如何? 吸收能力的不同维度对合作绩效的作用机理如何? 这些都是目前亟需探索的问题。

1 理论分析与研究假设

组织的异质性主要表现为知识资源的异质性, 因此产学研合作组织间的知识距离是一定存在的。Turner 等(2002)^[10]用知识深度和知识宽度两个特性对知识进行描述, 知识的深度反映的是知识的集中度; 知识宽度反映的是知识的多样性。基于 Turner 等(2002)^[10]的观点, 本文将产学研合作组织间的知识距离划分为知识深度距离和知识宽度距离两个维度, 知识深度距离是指企业、高校与科研机构由于组织成员专业背景特性所导致的在某一专业领域内的知识水平差距。知识宽度距离是指企业、高校与科研机构等异质性主体之间的知识结构上的差异。本文借鉴 Zahra 和 George(2002)^[2]的观点, 使用潜在吸收能力和实际吸收能力两个维度来测量吸收能力, 其中潜在吸收能力侧重吸收能力的关系维度, 主要受组织外部因素的影响; 实际吸收能力侧重吸收能力的内在维度, 主要受组织内部因素的影响。产学研合作的目标是为了实现组织特定目标, 这些目标的实现程度和效果通过合作绩效表现出来。

1.1 知识距离与潜在吸收能力的关系研究

产学研合作要成功进行, 企业必须成功吸收高校与科研机构转移过来的知识并进行商业化应用。由于深度知识具有更强的专业化、隐性化特点, 因此产学研合作组织间的知识深度距离越小, 则企业、高校与科研机构主体之间可以更好的沟通交流, 越有利于企业获取、消化高校与科研机构的知识资源; 相反, 知识深度距离过大, 即使知识水平高的高校与科研机构主动将知识传授给知识水平低的企业, 企业也很难获取消化这些专业知识。因此, 企业、高校与科研机构组织间的知识深度距离过大不利于企业获取、消化知识。

由于企业、高校与科研机构的组织特性、组织成员学习经历与背景的差异, 企业、高校与

科研机构的知识结构也存在一定的差距。由于知识宽度具有多元化、显性化特点, 如果企业、高校与科研机构知识结构差异越大, 即知识宽度距离越大, 由于知识的互补性, 此时企业获取、消化高校与科研机构知识的动力越强, 越有利于企业潜在吸收能力的提高。反之, 如果企业、高校与科研机构之间知识宽度距离较小, 则说明他们的知识构成具有较高的一致性, 则知识主体会失去从对方身上获取吸收知识的动力, 即企业没有从高校、科研机构获取、消化知识的欲望。张莉(2009)^[11]认为, 知识宽度距离越大, 知识主体可供交换的知识越多, 交换的意愿就越强。因此, 本文假设:

H1: 知识深度距离对潜在吸收能力有负向作用。

H2: 知识宽度距离对潜在吸收能力有正向作用。

1.2 潜在吸收能力与实际吸收能力关系研究

根据 Zahra 和 George(2002)^[2]的定义, 吸收能力是一种动态能力, 分为潜在吸收能力和实际吸收能力。潜在吸收能力是获取和消化外部知识的能力, 即对外部有潜在利用的知识进行分析、加工、翻译和理解的能力; 实际吸收能力是转化和运用外部知识的能力, 即将获取、消化后的外部知识与企业原有知识进行整合、并商业化运用的能力。外部知识的获取、消化、转化、应用是连续的知识吸收过程, 较高的潜在吸收能力有利于企业应对变幻莫测的市场环境进而提升实际吸收能力。企业要成功转化和商业化运用外部知识的前提条件是能成功获取和消化外部知识, 但是企业获取和消化外部知识能力强并不一定意味着转化和商业化运用外部知识的能力强, 因为企业成功获取和消化外部知识只是增加了知识存量, 只有企业能成功转化和商业化应用这些外部知识, 才能增强企业竞争力。正如 Zahra 和 George(2002)^[2]所言, 知识“数量”不一定转化为知识“效用”, 潜在吸收能力高的企业并不一定创新能力强。但是“量变”是“质变”前提, “质变”是在“量变”的基础上发生的(Lichtenthaler, 2009)^[12]。因此, 本文假设:

H3: 潜在吸收能力对实际吸收能力有正向作用。

1.3 组织学习的调节效应

正如上文所述, 潜在吸收能力是指企业获取和消化外部知识的能力, 但它并不必然保证企业成功的应用这些被获取的外部新知识, 较高的潜在吸收能力并非意味着较高的实际吸收能力。那么企业如何将获取与消化的外部新知识成功转化与商业化应用, 提高企业竞争力呢? 强调企业内部能力观的学者认为应从组织内部寻找答案 (Inkpen 和 Tsang, 2005) [13]。可见, 研究者已经发现企业并不总是能够促进知识的共享和应用, 企业内部的学习强度和学习方法会对外部新知识在企业内部的扩散、消化和知识创新活动产生重要的影响。

因此, 企业与高校、科研机构合作, 并不意味着企业的能力会自动得到提升。因为产学研合作组织间虽有知识转移, 但其效果并不是自然生成的, 它是在广泛的组织学习的基础上实现的。组织学习是指知识在组织内部的转移与扩散。企业通过产学研合作可以获得高校与科研机构的先进知识和技术, 但组织学习才是将这些获取的知识被有效吸收和内化的关键。组织学习有利于将组织内外知识进行整合, 解决外部新知识在企业商业化应用中遇到障碍。其次, 组织学习有利于企业员工中树立明确的学习意识, 也就是说企业在与高校、科研机构合作过程中, 存在的一种随时准备获取新知识的意识, 这种学习意识有利于提高企业知识吸收的效率。因此, 本文假设:

H4: 组织学习在潜在吸收能力与实际吸收能力中起调节效应。

1.4 实际吸收能力与合作绩效的关系研究

Zahra 和 George (2002) [2] 指出, 潜在吸收能力强的企业只有通过有效的组织学习机制与之相匹配, 才能使实际吸收能力提升, 而只有实际吸收能力强的企业才可能通过技术创新获取竞争优势。Szulanski (1996) [14] 的研究也表明, 企业首先必须对获取的外部知识理解消化后, 才能转化为企业内部知识并进行商业化应用, 从而提升创新绩效。Nonaka 和 Takeuchi (1995) [15] 的研究

也得到类似结果, 企业必须将从外部获取的新知识与企业现有的知识整合内化, 才能转化为企业内在的知识, 产生新颖的想法实现知识创新。可见, 潜在吸收能力并不能直接提高创新绩效, 只有将潜在吸收能力转化为实际吸收能力才能最终实现创新绩效的提升。在产学研合作过程中, 企业首先通过获取、消化高校与科研机构的外部知识提升自身的知识存量, 再通过转化和商业化应用, 创新出新产品、新工艺, 实现知识价值。因此, 本论文假设:

H5: 实际吸收能力对提升合作绩效有正向影响作用。

1.5 概念模型的提出

在现有文献研究的基础上, 本研究阐述了产学研合作中知识距离各维度、吸收能力各维度、组织学习与合作绩效之间的关系, 并提出相关假设, 由此得出本研究的概念模型, 如图 1。

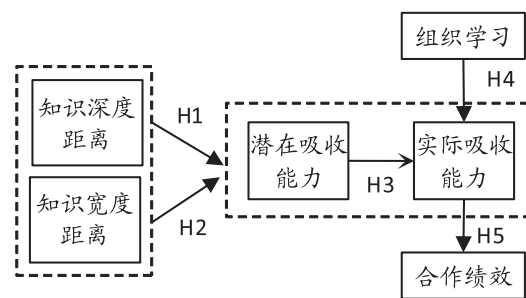


图 1 概念模型

2 研究设计

2.1 研究样本与数据收集

本研究借鉴国内外惯用的实证研究方法, 在分析思路, 首先, 进行相关理论诠释和分析, 初步得出理论分析的概念模型和理论架构, 并提出研究假设; 其次, 在假设的基础上设计出调查问卷, 对产学研合作企业展开全面调查, 收集研究所需要的数据; 最后, 通过统计软件在调研数据的基础上对研究假设进行统计学意义上的验证分析。作者于 2015 年 8 月至 2015 年 10 月期间, 共在江西、上海两地向产学研合作企业发放问卷 280 份, 回收 245 份, 回收率为 87.5%, 剔除掉不合格问卷, 其中有效问卷 227 份, 有效回收率为 81%。因为大多数问卷都是在当面交流指导下填写, 问卷回收率和有效率相对较高。回收的样

本问卷基本特征如表1。

2.2 变量指标的度量

本研究所使用的测量变量指标采用李克特5点量表法来度量。度量指标均为现有文献中已被使用过、被证明是有效的指标,因此本研究以验证性因子分析法来验证各变量的建构效度。各变量指标的信度与效度分析见下表2,各变量的信度与效度均达到可接受水平,表明量表具有良好建构效度。

表1 样本基本特征

企业年龄	5年及以下	12.34%
	6~10年	20.70%
	11~15年	37.44%
	16年以上	29.52%
企业规模	100人及以下	21.15%
	101~500人	11.89%
	501~1000人	45.81%
	1001人以上	21.15%

表2 相关变量的测量题项及信度与效度分析

一级指标	二级指标	测量项目	Factor Loading		Cronbach's a
知识距离	知识深度距离	合作各方在专业问题上能较好沟通	0.937	0.064	0.948
		合作各方成员的专业背景差异较小	0.970	0.021	
		员工具备完成项目所需的专业知识	0.946	0.010	
	知识宽度距离	合作各方成员的工作经历差异较大	0.019	0.941	
		合作各方的知识具有较强的互补性	0.009	0.957	
吸收能力	潜在吸收能力	合作各方的知识结构存在差异较大	0.065	0.915	0.961
		了解本行业最新发展技术	0.877	0.320	
		快速识别外部有价值的新知识	0.903	0.305	
		获取外部新知识的方式多元化	0.924	0.254	
	实际吸收能力	快速理解消化外部新知识	0.899	0.274	
		能够快速将新旧知识融合	0.218	0.873	
		注重整理和存档新知识	0.287	0.891	
		能够运用新知识进行产品更新	0.334	0.834	
组织学习		能够利用新产品开拓新市场	0.277	0.855	0.941
		本企业员工之间经常分享信息	0.902		
		本企业员工注重对知识的存储	0.946		
		本企业通过培训帮助员工掌握知识	0.950		
合作绩效		本企业注重各部门成功经验的推广	0.891		0.948
		合作实现了互惠互利的合作关系	0.907		
		实现了既定的合作目标	0.945		
		合作使相关人员的技能得到了提高	0.952		
		合作增强了企业的市场竞争力	0.924		

注:①知识距离量表参考肖志雄(2011)^[1]的测试项目,并根据本研究需要进行微调。采用主成分分析,提取知识深度距离与知识宽度距离两个成分。②吸收能力量表参考张德若(2011)^[16]的测试项目,并根据本研究需要进行微调。采用主成分分析,提取潜在吸收能力与实际吸收能力两个成分。③组织学习量表参考薛卫(2010)^[17]的测试项目,并根据本研究需要进行微调。采用主成分分析,提取一个成分。④合作绩效量表参考何泽军(2012)^[18]的测试项目,并根据本研究需要进行微调。采用主成分分析,提取一个成分。

较多的研究常采用企业年龄、企业规模等作为控制变量。(1)企业年龄。一种观点表明,企业年龄的增长会增加组织变革的可能性,企业年龄越大,组织管理的复杂性程度也就越大,企业越希望通过变革来提高绩效。(2)企业规模。

企业规模越大,规模效应就越显著,绩效也就越好(Lee, 2003)^[19]。较多的研究用员工人数来表示企业规模的大小。本研究涉及的控制变量是离散变量,需要设置虚拟变量来取代这些变量参与回归分析。各虚拟变量赋值情况见表3。

表3 虚拟变量赋值情况一览表

原变量	变量区间	虚拟变量 1	虚拟变量 2	虚拟变量 3	虚拟变量 4	说明
企业 年龄	5年及以下	0	0	0	0	参照组
	6~10年	0	1	0	0	
	11~15年	0	0	1	0	
	16年以上	0	0	0	1	
企业 规模	100人及以下	0	0	0	0	参照组
	101~500人	0	1	0	0	
	501~1000人	0	0	1	0	
	1001人以上	0	0	0	1	

3 研究结果与讨论

3.1 相关性分析

表4显示了知识距离、吸收能力、合作绩效、组织学习各测量变量间的相关关系。从相关性来看,实际吸收能力与合作绩效显著相关;知识距

离的两个维度与潜在吸收能力显著相关;组织学习与实际吸收能力显著相关,且各变量间的相关系数均小于0.6,排除了变量之间存在多重共线性的可能,这些相关数据在某种程度说明本文研究假设合理。

表4 变量间相关系数表(N=227)

相关系数	1	2	3	4	5	6
潜在吸收能力	1					
实际吸收能力	0.000	1				
知识密度距离	0.349**	0.283**	1			
知识宽度距离	0.401**	0.276**	0.000	1		
组织学习	0.215**	0.504**	0.087	0.263**	1	
合作绩效	0.250**	0.512**	0.352**	0.211**	0.393**	1

注:**置信度(双测)为0.01时,相关性是显著的;*置信度(双测)为0.05时,相关性是显著的。

3.2 假设检验

本研究采用多元回归进行假设检验,结果见表5。

(1)表5中知识密度距离对潜在吸收能力的回归系数显著($\beta=0.165, P<0.01^{**}$),H1获得支持。这意味着产学研合作组织间的知识密度距离负向影响潜在吸收能力,即减少产学研合作组织间的知识密度距离有助于提升潜在吸收能力。知识宽度距离对潜在吸收能力的回归系数显著($\beta=0.251, P<0.01^{**}$),H2获得支持。这意味着产学研合作组织间知识宽度距离正向影响潜在吸收能力,即加大产学研合作组织间的知识宽度距离有助于提升潜在吸收能力。

(2)潜在吸收能力对实际吸收能力有正向影响。表5中回归系数($\beta=0.594, P<0.01^{**}$)显著,H3获得支持。这意味着与企业获取、消化外部知识的能力对企业转化、商业化应用外部知

识有一定的正向影响。

(3)实际吸收能力对合作绩效有正向影响。表5中回归系数($\beta=0.563, P<0.01^{**}$)显著,H5获得支持。这意味着与企业转化、商业化应用外部知识的能力直接影响到合作绩效。

表5 回归分析结果与假设验证

假设	变量间的关系	回归系数	P值	验证结果
H1	知识密度距离—潜在吸收能力	0.165	0.004**	H1通过
H2	知识宽度距离—潜在吸收能力	0.251	0.000**	H2通过
H3	潜在吸收能力—实际吸收能力	0.594	0.000**	H3通过
H5	实际吸收能力—合作绩效	0.563	0.000**	H5通过

3.3 组织学习的调节作用

本文利用 SPSS22.0 中的层级回归来对调节变量进行验证分析,先分别考察自变量潜在吸收能力与因变量实际吸收能力、调节变量组织学习与因变量实际吸收能力的主效应大小,然后考察“自变量潜在吸收能力 * 调节变量组织学习”乘积项对因变量实际吸收能力的主效应大小,若乘积项系数显著,则表明组织学习在潜在吸收能力和实际吸收能力间调节效应显著。结果见表 6。

根据表 6 检验结果,将自变量潜在吸收能力与调节变量组织学习的乘积项放入回归模型后,其回归系数 ($\beta=0.191, P<0.01^{**}$) 显著,说明组织学习在潜在吸收能力和实际吸收能力之间具有调节作用, H4 成立。

表 6 调节变量验证结果

因变量(实际吸收能力)	模型 1	模型 2	模型 3
企业年龄 6-10 年	-0.060	-0.289	-0.379
企业年龄 11-15 年	-0.136	-0.331	-0.449
企业年龄 16 年以上	-0.001	-0.173	-0.280
企业规模 101-500 人	-0.035	0.287	0.357
企业规模 501-1000 人	0.060	0.377	0.468
企业规模 1001 人以上	-0.016	0.288	0.400
潜在吸收能力		0.445**	0.525**
组织内部管理因素		0.391**	0.382**
潜在吸收能力 * 组织内部管理因素			0.191**
ΔR^2	0.014	0.480	0.509
调整后的 ΔR^2	-0.013	0.460	0.489
F	0.511	25.109**	24.983**

注:①模型 1-模型 3 的因变量为实际吸收能力;②表中的系数为标准化回归系数的取值;③*表示显著性水平为 0.05,**表示显著性水平为 0.01,均为双尾检验。

4 研究结论与启示

本研究以 227 家产学研合作企业为调研样本,对产学研合作中知识距离、吸收能力和合作绩效三者之间的关系进行了实证研究。研究结果表明,

知识距离显著影响潜在吸收能力,组织学习有助于潜在吸收能力向实际吸收能力的转化,实际吸收能力最终促进了合作绩效的提升。在产学研合作的经济背景下,以上结论对企业具有重要的启示:

(1) 在产学研合作过程中,企业应注重对高校、科研机构等合作伙伴的选择。

根据回归结果显示,知识深度距离负向影响着潜在吸收能力,知识宽度距离正向影响着潜在吸收能力。因此缩小企业与高校、科研机构的知识深度距离并扩大知识宽度距离可以有效地提高潜在吸收能力。企业可以通过聘请高校教师对企业员工进行整体专业技术培训,外派专业技术人员到高校进行专业进修,定期与高校及科研机构专家进行正式或非正式的技术交流活动缩小合作组织间的知识深度距离。同时,企业可以通过与不同知识背景、不同专业的高校、科研机构合作有效扩大知识宽度距离。

(2) 注重组织学习机制建设,积极促进外部知识在知识内部的流动与扩散。

组织内部各种跨部门的正式或非正式的知识交流活动,如职位轮岗机制、员工月度沟通流程、定期培训可以使员工接触到不同层面的知识,促进了外部知识在组织内部各部门的流动及共享,有利于外部知识转化为企业内部知识并进行商业化应用。另外,决策者在利用现有知识的同时积极吸收外部新知识,并将新旧知识融合应用于产品或服务中,可以有效提升实际吸收能力。

(3) 有效利用外部优势资源与内部优势资源。

企业通过产学研合作可以获取、消化其创新所需多领域知识,然而,单靠外部知识源企业很难实现知识的内部转化及商业化应用,因此同时需要组织学习的配合,将外部新知识转化为企业内部知识,并进行知识的商业化应用,从而提升企业的实际吸收能力,促进合作绩效的提升。可见,企业为了提升吸收能力需要积极有效利用外部优势资源与内部优势资源,如果企业仅使用外部支持系统获取外部知识源而忽视知识在企业内部的应用,则很可能缺乏知识的应用能力而无

法将知识进一步转化为新产品。相反,如果企业仅重视内部支持系统的建设而不与外部知识源接触,那么企业可能陷入“成熟陷阱”而不能实现长期增长。

参 考 文 献

- [1] Cohen W M, Levinthal D A. Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning and Innovation [J]. Administrative Science Quarterly, 1990, 35 (1): 128 ~ 152.
- [2] Zahra S A, George G. Absorptive Capacity: A Review, Reconceptualization and Extension [J]. Academy of Management Review, 2002, 27 (2): 185 ~ 203.
- [3] 宁东玲. 潜在吸收能力和现实吸收能力的差异分析 [J]. 现代情报, 2013, 33 (5): 116 ~ 120.
- [4] 张振刚, 陈志明, 李云健. 开放式创新、吸收能力与创新绩效关系研究 [J]. 科研管理, 2015, 36 (3): 49 ~ 56.
- [5] Cummings, J. L. & Teng, B. S. Transferring R&D Knowledge: the Key Factors Affecting Knowledge Transfer Success [J]. Journal of Engineering and Technology Management, 2003, 20 (1): 39 ~ 68.
- [6] 疏礼兵. 企业研发团队内部知识转移的过程机制与影响因素研究 [M]. 杭州: 浙江大学出版社, 2008: 113 ~ 116.
- [7] 肖志雄. 服务代理企业知识吸收能力研究 [D]. 武汉: 武汉理工大学, 2011.
- [8] 周密, 赵文红, 宋红媛等. 基于知识特性的知识距离对知识转移影响研究 [J]. 科学学研究, 2015, 33 (7): 1059 ~ 1068.
- [9] 刘学元, 丁雯婧, 赵先德. 企业创新网络中关系强度、吸收能力与创新绩效的关系研究 [J]. 南开管理评论, 2016, 19 (1): 30 ~ 42.
- [10] Turner, S. F., Bettis, R. A. & Burton, R. M. Exploring Depth Dersus Breadth in Knowledge Management Strategies [J]. Computational & Mathematical Organization Theory, 2002, 8 (1): 49 ~ 73.
- [11] 张莉, 和金生. 知识距离与组织内知识转移效率 [J]. 现代管理科学, 2009, (3): 43 ~ 44.
- [12] Lichtenhaler, U. Absorptive Capacity, Environmental Turbulence and the Complementarity of Organizational Learning Processes [J]. Academy of Management Journal, 2009, 52 (4): 822 ~ 846.
- [13] Inkpen, A. C. & Tsang, E. W. K. Social Capital, Networks and Knowledge Transfer [J]. The Academy of Management Review, 2005, 30 (1): 146 ~ 165.
- [14] Szulanski, G. Exploring Internal Stickiness: Impediments to the Transfer of Best Practice Within the Firm [J]. Strategic Management Journal, 1996, 17 (S2): 27 ~ 43.
- [15] Nonaka, I. & Takeuch, H. The Knowledge-creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation [M]. Oxford: Oxford University Press, 1995.
- [16] 张德茗, 李艳. 科技型中小企业潜在知识吸收能力和实现知识吸收能力与企业创新绩效的关系研究 [J]. 研究与发展管理, 2011, 23 (3): 56 ~ 68.
- [17] 薛卫, 雷家驩, 易难. 关系资本、组织学习与研发联盟绩效关系的实证研究 [J]. 中国工业经济, 2010, (4): 89 ~ 99.
- [18] 何泽军. 产学研合作与企业动态能力提升的理论及实证研究 [D]. 武汉: 武汉大学, 2012.
- [19] Lee, H. & Choi, B. Knowledge Management Enablers, Processes, and Organizational Performance: an Integrative View and Empirical Examination [J]. Journal of Management Information Systems, 2003, 20 (1): 179 ~ 228.

Relationship between Knowledge Distance, Absorptive Capacity and Cooperation Performance

Ai Zhihong

(Modern Economics and Management College of JXUFE, Nanchang 330013, China)

[Abstract] Based on the perspective of I-U-R cooperation, the relationship between knowledge distance, absorptive capacity and cooperative performance under the background of the I-U-R cooperation is studied empirically. The research results show that under the background of the I-U-R cooperation knowledge depth distance has a negative impact on the potential absorptive capacity, knowledge width distance has a positive effect on the potential absorptive capacity, the potential absorptive capacity improves the realized absorptive capacity, the organizational learning plays a moderating role in the two dimensions of absorptive capacity, and ultimately the realized absorptive capacity improves the cooperation performance.

[Key words] I-U-R cooperation; knowledge distance; absorptive capacity; cooperation performance; correlation analysis

(责任编辑:王平)