



## **Emerging Markets as Learning Laboratories: Learning Behaviors of Local Firms and Foreign Entrants in Different Institutional Contexts**

### **新兴市场作为企业学习的实验基地： 不同体制环境下本地企业和外国进入者的学习行为**

**Michael A. Hitt, Haiyang Li (李海洋) and  
William J. Worthington IV**

**ABSTRACT 摘要**

本文汇总研究了本地和外国企业在新兴市场上的学习行为。文章认为，本地企业和外国进入者的学习方式和学习过程是不同的。新兴市场中的本地企业不仅需要从事大量探索性的学习行为，同时也需要利用在市场上新近积累的知识去获取价值。而外国企业则不仅像预期的那样把在成熟市场上获得的知识应用到新兴市场上，而且这些外国企业一定要进行探索性学习，包括学习当地的文化、体制环境、以及重要的社会关系。虽然大部分的学习是通过双方的合作而完成，本地企业和外国企业均需要从事试验性的学习，以不断得获得新的知识。本文认为即使在新兴市场上，在相对成熟和不成熟的体制环境中，本地企业和外国企业的学习方式和过程也是不同的。本研究显示新兴市场是一个企业学习的试验基地，此观点为未来的研究提供了一个平台。

# The Internationalization of Chinese Firms: A Case for Theoretical Extension?

## 中国企业的国际化：理论延伸的一个例子？

John Child and Suzana B. Rodrigues

ABSTRACT 摘要

本文探讨了以市场开拓为主要导向的中国企业在其国际化过程的模式和动机。对这些企业的案例研究表明：为了在国际市场上取得一席之地，这些企业致力于获得技术资产和品牌资产。主流理论观点认为，企业通过国际化来获得竞争优势，而中国企业大多通过此种投资去弥补自己的竞争劣势。它们的国际化进程主要通过两种途径来实现：一是利用代工生产(OEM)以及合资来实现“对内”的国际化，二是通过并购以及在国外有机性组织扩张来实现“对外”的国际化。每一种途径在带来一定利益的同时，也存在着自身的挑战和风险。本文总结认为中国企业的国际化经验为四大领域的理论发展提供了机会：迟来者观点和追赶策略，政府角色的制度化分析，创业者与制度的关系，以及外来者的不利条件。

# The Internationalization of Chinese Family Enterprises and Dunning's Eclectic MNE Paradigm

## 华人家族企业的国际化和Dunning的跨国公司折衷性理论模型

Carolyn Erdener and Daniel M. Shapiro

ABSTRACT 摘要

本文将Dunning的有关跨国公司所有权、地理位置、以及内在化优势(OLI)的折衷性理论模型,运用于分析华人家族企业的跨国性经营活动和绩效。借助Dunning的理论模型,本文探究了文化和经济因素在华人家族企业的成功经营中所扮演的角色。通过阐明这一源于对西方跨国公司的分析而得出的理论模型与华人本土化企业形式之间的相关性,本文提出,应当把华人家族企业和其它非西方的组织形式涵括到这一理论模型的解释范围中,从而进一步扩大其运用范围。

# Particularistic Trust and General Trust: A Network Analysis in Chinese Organizations

## 特殊信任与一般信任 – 中国组织中的社会网络分析

Jar-Der Luo (罗家德)

ABSTRACT 摘要

本文考察了两种组织成员的结构位置如何影响信任的形成。首先，本文区分了特殊信任与一般信任两个概念，前者是指对特定个人的信任，后者则是对组织内同事和组织作为一个整体的信任。分析结果显示，个人在友情网络中的中心位置以及信息网络的中介位置与其对网络中其他成员的特殊信任有显著相关。同时，特殊信任与一般信任的两种形式密切相关。最后，本文用中国人「报」的观念解释了人际关系网络中中国人信任形成的动态机制。

# **Breaking the Silence Culture: Stimulation of Participation and Employee Opinion Withholding Cross-nationally**

## **打破沉默文化： 激发员工参与的措施对员工保持沉默的行为之作用的 跨国考察**

**Xu Huang (黄旭), Evert Van de Vliert and Gerben Van der Vegt**

ABSTRACT 摘要

本文研究了国家文化价值观层面的权力距离与企业内集体沉默现象之间的关系，以及那些激发员工提议的管理机制在打破组织沉默中所发挥的作用。通过对一家跨国公司在24个国家的421个分支机构的数据调查，结果显示：在低权力距离的国家里，正规化的员工参与措施和一个参与的氛围均有助于鼓励员工表达意见。而在高权力距离的国家里，只有在员工知觉到较强的参与氛围情况下，正规化的员工参与措施才能对员工的提议行为产生积极影响。