

知识联盟及其合作中的关系性风险研究

唐登莉¹ 李力¹ 罗超亮²

(1. 哈尔滨工业大学深圳研究生院 城市规划与管理学院 深圳 518055;

2. 中山大学 管理学院 广州 510275)

摘要 从知识溢出视角对企业知识联盟合作中的关系性风险进行研究。首先,基于国内外学者已有的研究提出知识联盟形成的主要原因是企业为了达到资源优势互补、成本和风险共担以及相互学习的目的;然后,系统分析了知识联盟合作中关系性风险产生的机理,并为此提出了概念模型。最后,在以上分析基础上,提出了关系性风险防范机制,为知识联盟企业提升合作关系提供了理论借鉴,从而促使知识联盟的可持续发展。

关键词 知识联盟 关系性风险 知识溢出 防范机制

中图分类号 F273.7

文献标识码 A

文章编号 1002-1965(2014)02-0183-06

DOI 10.3969/j.issn.1002-1965.2014.02.035

Knowledge Alliance and the Relational Risks Involved in the Cooperation

Tang Dengli¹ Li Li¹ Luo Chaoliang²

(1. School of Urban Planning and Management, Harbin Institute of Technology

Shenzhen Graduate School, Shenzhen 518055;

2. School of Management, Sun Yat-sen University, Guangzhou 510275)

Abstract From the perspective of knowledge spillover, the paper studies the relational risks in the knowledge alliance cooperation between enterprises. Firstly, based on the existing researches, the paper proposes that the formation of knowledge alliance is mainly due to complementary resource advantages achieving, cost and risk sharing, and mutual learning. Secondly, the paper systematically analyzes the generation mechanism of relational risks in the knowledge alliance cooperation relations and proposes a conceptual model. Finally, on the basis of the above analysis, the paper puts forward a relational risk prevention mechanism, which provides a theoretical reference for enterprises to enhance their knowledge alliance partnership, and thus contributes to the sustainable development of knowledge alliance.

Key words knowledge alliance relational risk knowledge spillovers prevention mechanism

知识联盟是战略联盟发展链的高级阶段,是指企业在实现创新战略目标的过程中,为共享知识资源,促进知识流动和创造新知识,与其它企业通过各种契约或股权关系而达到的一种长期合作方式^[1]。进入21世纪后,随着经济的快速发展、科技水平的快速提升以及全球化进程的加快,知识联盟的规模和数量在全球范围内迅速扩大。然而,伴随着知识联盟快速发展的是联盟的高失败率。Das和Teng详细地总结了联盟成功与失败的研究资料,结果表明联盟的不稳定率为30%~50%^[2],而我国以共同享受合作企业核心资源形式组建的知识联盟也面临着同样问题,这种高失败率已经严重地挫伤了企业参加联盟的积极性。可见,

知识联盟在合作中并不稳定,它并不是一种“稳定的合作方式”,必然会面临各种各样的风险,本文着重探讨的是知识联盟合作中面临的关系性风险问题。那么,是什么因素决定着知识联盟合作中的关系性风险?如何才能有效地规避这种关系性风险?要对此类问题做出回答,需要对知识联盟合作中关系性风险产生的机理进行深入研究。国外学者Williamson^[3]分析了关系性风险产生的原因,他认为合作伙伴的机会主义行为是关系风险的主要原因,随后Vargo和Lusch^[4]认为联盟成员间的互相满意能降低联盟成员间的摩擦和合作风险,减少联盟冲突,提高联盟效率,Li、Eden和Hitt^[5]认为好的合作伙伴对联盟企业的知识资源起着保护

作用。国内学者于茂荐,许学国等^[6]建立了知识联盟中信任的多层次模型,对知识联盟中的信任层次问题进行了探索,并提出建立信任的策略。卢新元,周茜等^[7]指出知识联盟在知识转移中往往会产生一些关系性风险,并构建了激励机制与知识联盟的风险规避模型。黄俊,翟浩森等^[8]基于国内汽车行业的纵向研发联盟企业数据,构建了联盟企业间的信任对联盟风险的作用机理,揭示了信任差异对联盟风险的调剂作用。

基于国内外学者的研究,本文首先提出知识联盟形成的主要原因是企业为了实现资源优势互补、成本和风险共担以及相互学习的目的;然后,系统分析了知识联盟合作中关系性风险产生的机理,即知识溢出导致双方谈判能力的改变,进而产生关系性风险,并为此提出了概念模型。最后,本文在以上分析基础上,提出了关系性风险防范机制,包括建立伙伴选择机制、建立相互信任机制和确定知识交换边界三个方面。

1 知识联盟对于企业进入市场的重要性

在经济全球化背景下,国际化扩张已经成为各国企业保持自身竞争力的一项重要战略选择。当新市场或国际市场存在成长机会时,各国企业就会寻找各种方式来开拓或者进入新市场,以期望获得优势竞争地位和市场支配力量。本文将从降低成本、资源互补和学习等方面来分析知识联盟对于企业进入市场的重要性。

1.1 成本和风险共担 经济效益是企业一个非常重要的指标,只有利润足够多才能让企业正常的运转,从而保证产品的质量。对于中小企业来说,单纯依靠自主研发会耗费大量的人力、物力、财力,而且风险也非常大,如果想从其它企业购买技术则投资将会非常大,不确定因素更多,风险更大。而知识联盟本身是采用合作的方式进行合作,这种联盟关系耗费小,灵活性大,很多情况下实际就是双方共享知识或创新知识,双方企业的目的都是想通过合作来进行知识的学习以提升自身竞争力。因此,共享分销合作就成为了企业进入新市场的一种降低成本与风险的手段。例如,微软初出茅庐时就将“WINDOWS”与久负盛名 PC 厂商 IBM 公司的电脑结合,实行这种基于双方的专有性核心知识资源的合作,之后的事实也证明这样的选择是非常明智的。

1.2 资源优势互补 联盟最常见的动因之一就是达到资源优势互补。国外学者认为,选择合作伙伴最重要的是资源和技术的互补性,它是指组成合作关系的合作伙伴为了使合作取得成功,它们各自把自己的专有性核心资源贡献出来,其中有知识(显性知识和隐性知识)、技能等等,在这些核心资源得到充分利

用时,它们形成的价值大于独立于企业时的价值。例如,苹果公司推出的 Powerbook 笔记本电脑就反映出其专业能力的不足,而为了使自己的笔记本电脑更有竞争力,它就同索尼公司和夏普公司形成了联盟伙伴关系以更好的进入国际市场。在竞争越来越激烈的未来,将会有越来越过的商机以“杂交”技术为基础,即将各个领域的知识融合在一起。由此可见,知识联盟将知识、技能相互补充的合作伙伴聚集在一起,以使得合作伙伴达成资源互补效应,资源互补后形成的竞争力远远超过它们原本的能力。

1.3 学习效应 每个企业的成长与发展都离不开对新知识和技能的学习,众多研究表明,学习其它企业的专有性核心技术与某些能力是促使企业进行知识联盟的原因之一。李焕荣等研究表明联盟的目的在于提高企业核心竞争力^[9]。林莉等也表明联盟的目标是学习并创造新知识,这种联盟关系可以使企业低成本而高效的相互转移、共享与扩散知识^[10]。陈菲琼认为企业组成联盟关系的动机在于:学习、进入国际市场、分散 R&D 资金和创新风险^[11]。

2 知识联盟合作中的关系性风险

2.1 关系性风险:知识联盟合作中的核心风险 企业在知识联盟合作中会遇到很多风险。例如双方交换的知识破损或被窃取的风险。从整体上看, Das 和 Teng 提出了一个联盟风险分为关系性风险和绩效风险的整合性架构。其中,关系性风险源于“企业之间”的互动,是指未能够实现有效合作的可能性以及带来的可能性后果;绩效风险源于“企业 and 环境”之间的互动,是指任何因企业或联盟自身竞争力不足或市场不确定性引起的损失的风险。相关研究表明,联盟被认为是失败率最高的组织形式^[12]。所谓知识联盟的关系性风险是指合作伙伴不遵守合作精神的可能性,或者伙伴双方无法达成满意的合作所带来的可能性结果,它包含了那些阻止知识联盟目标实现的关系性问题,比如“搭便车”和机会主义行为。相比较而言,关系性风险是知识联盟合作中一种更为突出和普遍的风险,因为联盟体现的是两个或多个企业间密切的合作关系,其目的是为了获取仅仅依靠单个企业的力量所无法达到的目标。综合国内外学者的观点,知识联盟之所以存在关系性风险,即联盟企业没有进行满意的合作的可能性结果,存在着三个根本原因:合作伙伴的机会主义行为和利己行为;合作伙伴的目标差异和利益冲突;知识共享与外泄的冲突。

2.2 知识联盟合作中关系性风险产生的机理模型 知识联盟关系性风险的产生过程是知识联盟从酝酿期、构建期、改变期直到形成期的过程。由于产生知识

联盟关系性风险的四个阶段关系非常紧密,所以,有必要对其内在关系的演进进行研究。在酝酿期,由于知识联盟才刚刚成立,联盟双方都必须按照事前约定将自身的知识和技能贡献出来,双方交换知识的过程中就产生了知识溢出。在构建期,当知识溢出发生一段时间后,联盟企业对对方企业核心知识的依赖性降低,机会主义行为发生的可能性就会增加,企业间的信任关系和责任分配随之发生改变。改变期是知识联盟关系性风险产生的核心阶段,机会主义的产生、信息流动频率的变化以及获取资源的难以程度都为联盟双方谈判能力的改变创造了条件。谈判能力的改变经过一段时间后,当联盟双方都达到了各自目标,关系风险就正式产生了。总之关系性风险的产生在整个知识联盟中经历了从酝酿到构建,从构建改变,再从改变到形成的过程。由此得到知识联盟合作中关系性风险产生的机理模型,如图1所示。

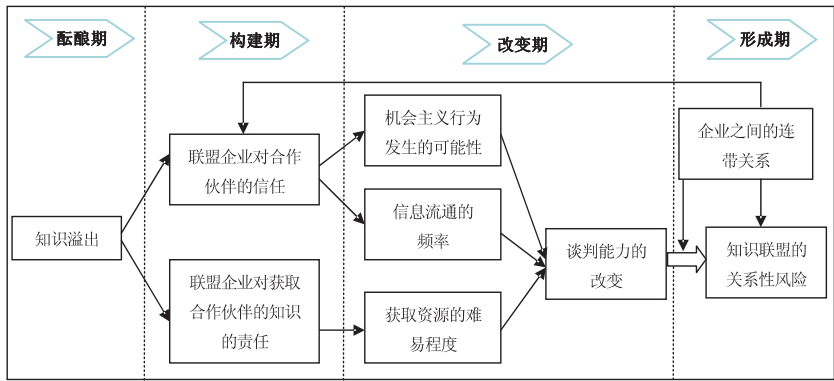


图1 知识联盟合作中关系性风险产生的机理模型

2.3 知识联盟合作中关系性风险产生机理的分析框架

a. 知识溢出、谈判能力的改变及关系性风险的产生。目前国内外学者开始把研究视角集中在对企业合作关系稳定性方面,Hamel认为,学习是双方谈判实力最主要的决定因素,当经过一段时间,一方对大量知识的掌握可以使另一方所掌握的知识价值受到侵蚀,进而影响到合作关系的稳定性^[13]。在知识联盟合作中,对控制着关键性知识资源的企业来说,被合作伙伴依赖是自身实力的一种体现。然而,问题在于当联盟关系成立之时,联盟双方都会对对方的专有性核心知识资源产生依赖。这个时候,只有合作才能保证对方的资源被自身所利用,但是一段时间后,这种依赖关系就会发生改变,其结果是联盟一方的实力可能会提高,另一方的实力会下降。因为当联盟一方从对方企业那里学习到相关知识,获得了渠道资源、掌握了客户资源,就可能不会再愿意继续合作,使对方企业所掌握的知识价值受到侵蚀,甚至导致知识联盟关系的破裂,这一论述就构成了本文的基本假设,即知识溢出可以改变

双方谈判能力的大小,并且可以使得知识获取的一方消除对对方的依赖性。

一般情况下,这里的谈判能力是基于联盟企业对合作需求的紧迫性、可以利用的知识资源的多少、相互之间的承诺、以及联盟双方的优势和劣势的比较,主要取决于双方能够为知识联盟做出贡献的大小。而在知识联盟中,这种贡献往往存在着不对称性,即联盟企业对于合作的潜在成本和获取收益的看法是不一样的。当联盟企业的战略性任务和所掌握的知识资源发生变化时,就会导致双方的谈判能力发生变化。谈判能力的改变使得实力增加的一方可能就不会再继续合作或者采取机会主义行为给另一方带来损失,影响知识联盟合作的稳定性,产生关系性风险。由此,可以得到结论1。

H1:知识联盟企业在合作过程中会产生知识溢出问题,进而导致双方谈判能力改变,关系性风险由此产生。

b. 知识联盟企业之间的连带关系。连带关系是一个组织和另一个组织之间的关系。联盟企业之间的这种连带关系是企业在以往的合作中形成的,一旦形成了这种关系,就很难再发生变化。如果两个企业过去曾一起合作过,它们就会对对方企业的知识和技能比较了解,由此形成相互间的信任,并且它们之间的连带关系建立得越久,相互信任的可能性就越大。Han通过对15个联盟组织的实证研究发现,每个联盟组织的大部分成员企业曾经都在一起合作过^[14],例如2007年11月Google宣布与33家业内企业(包括eBay、英特尔、摩托罗拉、T-Mobile、宏达电子等)组建一个全球性的联盟组织——开放式手机联盟(Open Handset Alliance, OHA),共同开发名为Android的开源移动平台,接着2013年eBay和Google再次合作,eBay开发者为谷歌眼镜项目开发潜在应用,这为可穿戴技术用于购物和更宽泛的商业活动创造了可能性。当eBay和Google第二次合作时,它们之间已经建立连带关系,并且这种关系会随着合作时间的增长而增强。这种持续关系常常会使联盟企业增强相互之间的信任。

本文的核心在于双方谈判能力的改变是关系性风险产生的根本原因。如果一方企业获取的知识或者技能减少了对另一方的依赖时,关系性风险就会增加。然而,由于联盟企业连带关系的存在,并不一定知识溢出就会导致关系风险的产生。连带关系的存在会节省联盟企业之间的知识转移成本和信息解释成本,它形

成了一种抵抗关系性风险产生的反作用。这样一来,联盟企业的连带关系就可以缓解谈判能力发生改变,所以,当连带关系增加时,关系风险会减小。由此,可以得到结论2。

H2:联盟企业之间的连带关系与谈判能力的改变呈负相关关系,即联盟企业之间的连带关系越多,双方谈判能力的改变就越小,关系性风险就越小;联盟企业之间的连带关系越少,双方谈判能力的改变就越大,关系性风险就越大。

c. 知识联盟企业对合作伙伴的信任。信任可被理解为在风险环境中信任者对于被信任者善意和可靠性的认同程度是企业之间关系质量的决定因素^[15]。联盟企业对合作伙伴的信任包括两个阶段:第一阶段是在知识联盟成立之前,主要考虑的是获得合作伙伴的知识资源;第二个阶段是在知识联盟形成之后,此时联盟企业已经接触了合作伙伴的知识资源。企业之间的共同信任能促进知识联盟的顺利进行。首先,如果联盟企业认为合作企业值得信任,并且双方企业的核心知识和技能将有利于它们的共同目标的实现,企业不必为了防护对方窃取其知识而大费周章的保护自身利益。简而言之就是,当联盟企业间存在信任关系时,机会主义行为发生的可能性会减少,谈判力能改变的可能性也随之减低。其次,信任增强了知识联盟企业间信息流通的频率,使企业间相互协调起来比较容易,有利于降低合作过程中产的关系性风险,这是提高联盟合作关系质量的关键因素。例如,eBay和Google的再次合作,就是基于第一次合作所产生的信任关系,这种信任关系能够很好的促进双方的共同发展。相反,如果知识联盟企业间缺乏相互信任,则会引发关系性风险的产生。交易成本理论和关系契约理论指出,一旦机会主义行为产生(一方企业为了追求自身利益不惜牺牲另一方的利益),受威胁的一方就会采取还击行为,这种还击行为为知识联盟的顺利开展带来了负面影响,关系性风险就由此产生。因此,如果知识联盟企业间能够相互信任,并且获取合作企业的知识资源对它们具有很高的价值,那么知识联盟关系中双方谈判能力发生改变的可能性就小,因为联盟企业的目的不只是获取对方知识资源本身。由此,可以得到结论3。

H3:知识联盟企业对合作伙伴的信任水平与谈判能力的改变呈负相关关系,即知识联盟企业对合作伙伴的信任水平越高,双方谈判能力的改变就越小,关系性风险就越小;知识联盟企业对合作伙伴的信任水平越低,双方谈判能力的改变就越大,关系性风险就越大。

d. 知识联盟企业对获取合作伙伴知识的责任。要

想成立一个知识联盟,企业就必须承担不同的责任,并且企业最初分配的责任和最初贡献的资源对联盟的顺利运行至关重要。联盟双方对知识资源的贡献是合作企业谈判的结果,它同时也是决定企业最初谈判能力的重要因素。知识联盟成立之后,如果企业A允许企业B去承担自身的一些责任,就会为企业B提供获取企业A知识资源的动机,从而增加了企业B的谈判能力。如果联盟企业从最初建立时掌握或获取关键知识的就是属于其中一方企业的,那么企业对知识资源的获取很简单,它就很可能谋求合作伙伴的知识资源,此时双方谈判能力发生改变的可能性会增大。而如果恰好相反,如果联盟认为这一任务很复杂,它可能不会去获取更多合作伙伴的知识资源,双方谈判能力改变的可能性就减低。由此,可以得到结论4。

H4:知识联盟企业最初被赋予获取合作伙伴的知识资源的责任越大,则谋求更多合作伙伴的知识资源的可能性就越大,从而双方谈判能力发生改变的可能性也会增大。

综上所述,知识联盟的成功,有赖于联盟双方的相互依赖和协调发展,当联盟一方获取的知识和技能能够消除对对方企业的依赖时,联盟双方的相对谈判实力就会发生改变,处于优势地位的企业就不会愿意再继续合作,或者采取机会主义行为给合作伙伴带来风险,从而影响知识联盟合作的稳定性。

3 知识联盟合作中的关系性风险防范机制

通过上述分析,可以知道知识联盟企业之间的合作对于联盟企业的生存与发展有着非常重要的作用,而联盟成员企业之间合作的实现则存在着关系性风险。本文对知识联盟合作中的知识溢出、谈判能力的改变、关系性风险这三者之间的联系进行了分析,并在此基础上提出知识联盟关系性风险防范机制。对知识联盟企业之间的连带关系、相互信任和责任分配分别提出了各自的风险防范机制,包括建立伙伴选择机制、相互信任机制以及确定知识交换边界三方面,以促进联盟的更好发展。

3.1 建立伙伴选择机制 前文已经提到连带关系的存在会节省联盟企业之间的知识转移成本和信息解释成本,它是一种抵抗关系性风险产生的反作用,因此,建立合适的伙伴选择机制就显得非常重要。知识联盟的目标在于扩充合作企业的知识,增强企业的核心竞争能力。当联盟企业在进行伙伴选择时,必须清楚自身拥有哪些资源优势,缺乏哪些资源优势,哪些资源可以通过自身努力去获取,哪些可以通过知识联盟来学习,以及对方联盟企业拥有的优点和弱点,合作动机和目标,贡献的关键性核心资源等等。

因此,在建立知识联盟合作关系之前,企业必须考虑几个方面。首先,组建知识联盟的企业自身拥有的优势资源要能够进行优势互补。这里的优势互补是指在知识联盟中每个企业的专有性核心知识资源没有相似性或重合性,资源的相似点或重合性越少,互补性就会越强。例如,从知识资源优势来看,联盟企业把各自的专有性核心知识资源都贡献出来,进行优势互补后就能够达到“1+1>2”的效果。但是,如果联盟企业的核心资源没有互补性,即使联盟企业的规模会越来越大,还是会削弱其他方面,比如企业制度方面。其次,组建知识联盟的企业要具有兼容性。这里的兼容性是指联盟企业之间通过事先签订有关合作的协议来建立互惠互利,平等友好的合作关系,并使得知识联盟内各企业在人力、物力和财力等方面达成一致性。然后,企业投入到知识联盟的资源是否是本企业的专有性核心知识资源。一般情况下,如果联盟企业投入的资源都是企业本身的核心类资源,那这样的合作企业就是值得信赖。当企业承诺并愿意投入专有性核心知识资源来共同促进知识联盟的发展时,意味着它对知识联盟具有良好的预期,中途背叛或采取机会主义行为发生的可能性很小,合作成功的概率也就很高。最后,要组建知识联盟,每个企业都必须对对方企业的信用情况进行全面了解。如果在联盟企业过去的发展过程中,它从来没有出现过中途背叛行为或采取者机会主义行为,则说明它是一个值得信赖的联盟合作伙伴。

3.2 建立相互信任机制 结论3已经得出联盟企业之间的信任水平与谈判能力的改变存在负相关关系,即信任水平越高对合作就越有利,建立企业间的相互信任机制就成为必然。目前联盟失败的主要原因在于联盟内部企业之间缺乏相互信任。因为知识联盟中的每个企业实际上是一种对未来行为的承诺,这种承诺即可以是契约式的,又可以是股权式的。知识联盟企业之间只有相互信任并遵守事前契约,才能为企业核心竞争力的形成孕育一个良好的环境。

知识联盟企业相互信任机制的建立可以从几个方面来研究。首先,在联盟合作过程中培育相互间的信任感。一般情况下,在联盟关系刚开始建立时,由于知识联盟企业对于合作企业都不是很了解,企业之间难免会出现相互不信任的情况,但是随着合作程度的加深,各个企业开始对对方企业有较为全面的了解,就不断地增加对合作企业信任和信赖,使得联盟关系得以维持稳定。但是这种彼此相互信任的合作关系又是相对比较脆弱的,尤其是在知识联盟合作关系刚刚开始建立的时候,因此,在联盟合作过程中要积极的培育企业间的相互信任感,而不断地增加信任感的手段就要通过正式和非正式的沟通来提高合作行为的透明度。

只要联盟企业注意沟通的改善,与对方企业确立密切的合作关系,那么联盟必然随着时间的推移而变得越来越好,联盟企业间的相互信任感也会越来越高。然后,建立规范的机制。对于知识联盟内的任何一个企业来说,如果联盟企业知道联盟中其它合作企业会遵守事前的诺言,那么它就必然会遵守允诺。但是,如果要使每个企业都遵守之前的诺言,则需要建立一套防止“搭便车”行为和机会主义行为的规范机制。这套机制可以事前达成一致意见,比如当联盟企业中途背叛时,可以向企业提出欺骗费用,欺骗费用越高,就越有利于联盟的顺利开展;还可以通过保护性合同来防止联盟企业的机会主义行为,即对于企业的机会主义行为进行惩罚,这样的保护性合同可使联盟企业消除投机心理,同时还可以提高对其它成员企业的行为信任感。最后,降低联盟的文化差异,形成共同的文化。知识联盟企业的企业文化越是接近,它们的行为决策越相似,从而有利于联盟实现稳定的合作。因为这种共同的企业文化能够减少联盟企业间的矛盾和冲突,保障联盟业间的相互信任感。

3.3 确定知识交换边界 结论4指出知识联盟企业最初被赋予获取合作伙伴知识资源的责任越大,则谋求更多合作伙伴知识资源的可能性就越大,从而双方谈判能力发生改变可能性也会增大。那么究竟最初被赋予多少责任是最优的,这就需要确定一个最优知识交换边界。知识联盟的主要任务是为共享知识资源,促进知识流动和创造新知识,在进行合作的过程中,知识联盟企业都必须将自身的专有性核心知识资源展现出来,同时还要学习到联盟合作伙伴的核心知识。因此,知识联盟内的知识流动和知识创新是一个双向的过程,一方面,知识联盟企业通过共享自身核心知识资源,将隐性知识传授给其它企业,这是一个隐性知识显性化的外化过程;另一方面,知识联盟企业通过学习合作伙伴的知识,并加以归纳、整合,这是一个显性知识隐性化的内化过程。

对于参与知识联盟的各个企业来说,学习其它知识联盟企业的核心知识能够提升自身的核心竞争力,共享自身所掌握的知识能够取得其它知识联盟企业的信任。但是,这种共享会使得合作企业中途背叛或者采取机会主义行为,从而使得拥有核心知识的一方失去对核心知识的专有权,进而产生合作过程中的关系性风险。因此,知识联盟企业应该如何分析自身在知识联盟合作过程中的得与失,以及哪些知识用来共享,哪些知识需要学习,这些都是企业在组建知识联盟之前需要重点考虑的问题。所以,知识联盟企业在合作过程中,既需要确定合作的知识交换边界,避免在合作中核心知识的过度流失,又要确保能够从合作企业那

里学习到其核心知识。

4 结 论

本文基于国内外学者已有的研究分析了知识联盟形成的主要原因,并系统分析了知识联盟合作中关系性风险产生的机理,并为此提出了概念模型。研究表明,联盟企业之间的连带关系与谈判能力的改变呈负相关关系;知识联盟企业对合作伙伴的信任水平与谈判能力的改变呈负相关关系;知识联盟企业最初被赋予获取合作伙伴的知识资源的责任越大,则谋求更多合作伙伴的知识资源的可能性就越大,从而双方谈判能力发生改变的可能性也会增大。为此,从建立伙伴选择机制、建立相互信任机制和确定知识交换边界三个方面提出了知识联盟合作中关系性风险防范机制。

参 考 文 献

[1] Norman P M. Protecting Knowledge in Strategic Alliances: Resource and Relational Characteristics [J]. The Journal of High Technology Management Research, 2002, 13(2): 177-202.

[2] Das T K, Bing-Sheng Teng. Instabilities of Strategic Alliances: an Internal Tensions Perspective [J]. Organization Science, 2000, 11(1): 77-101.

[3] Williamson O E. Credible Commitments: Using Hostages to Support Exchange [J]. The American Economic Review, 1983, 73(4): 519-540.

[4] Vargo S L, Lusch R F. From Repeat Patronage to Value Co-creation in Service Ecosystems: A Transcending Conceptualization of Relationship [J]. Journal of Business Market Manage-

ment, 2010, 4(4): 169-179.

[5] Li D, Eden L, Hitt M A, et al. Friends, Acquaintances, or Strangers? Partner Selection in R&D Alliances [J]. Academy of Management Journal, 2008, 51(2): 315-334.

[6] 于茂荐, 许学国, 孙元欣. 知识联盟中的信任: 一个多层次的分析框架[J]. 科技进步与对策, 2010, 27(9).

[7] 卢新元, 周 茜, 高沛然, 等. 基于激励机制与知识联盟的IT外包中知识转移风险规避模型[J]. 情报科学, 2013, 31(5): 113-117.

[8] 黄 俊, 翟浩森, 万妍纾, 等. 联盟共同信任, 信任差异与研发联盟绩效风险——基于社会资本理论视角[J]. 科技进步与对策, 2013, 30(5): 16-21.

[9] 李焕荣, 林 健. 基于知识联盟的企业核心能力培养[J]. 科研管理, 2001, 22(3): 20-26.

[10] 林 莉, 周鹏飞. 知识联盟中知识学习, 冲突管理与关系资本[J]. 科学学与科学技术管理, 2004(4): 107-110.

[11] 陈菲琼. 企业知识联盟的理论与实证研究[D]. 浙江大学博士学位论文, 2001.

[12] Das T K, Teng B S. Managing Risks in Strategic Alliances [J]. The Academy of Management Executive, 1999, 13(4): 50-62.

[13] Hamel G. Competition for Competence and Inter-partner Learning Within International Strategic Alliances [J]. Strategic Management Journal, 1991, 12(S1): 83-103.

[14] Han K, Oh W, Im K S, et al. Value Co-creation and Wealth Spillover in Open Innovation Alliances [J]. MIS Quarterly, 2012, 36(1): 291-325.

[15] Das T K, Teng B S. Resource and Risk Management in the Strategic Alliance Making Process [J]. Journal of management, 1998, 24(1): 21-42.

(责编:贺小利)