

惯例多元性:研发联盟何以提升治理绩效

刘景东 朱梦妍¹

(安徽大学 商学院, 安徽 合肥 230601)

【摘要】: 网络组织内部结构优化与运行效率提升离不开惯例这一重要的知识资源, 作为描述联盟组织行为方式的一般术语, 联盟惯例表现为稳定的做事方式、标准化的作业程序和统一的行为准则等多种形式, 并且在协调主体之间合作关系、增强组织内部稳定程度以及提升经验信息交流效率等方面发挥着重要作用。基于上海、南京和杭州地区 261 家企业调研数据, 从惯例多元性视角出发, 将联盟惯例解构为行动逻辑、内隐规范和交互共识, 研究不同治理机制下联盟企业提升合作绩效的问题, 同时揭示多元联盟惯例在研发联盟治理过程中的作用机理。研究结果表明: 契约治理机制与研发联盟绩效之间存在倒 U 型关系, 关系治理机制与研发联盟绩效之间存在正向关系; 联盟惯例的 3 个维度对其调节效应不同, 其中, 行动逻辑和内隐规范对契约治理机制与联盟绩效之间的关系均有显著正向调节效应, 而交互共识对契约治理机制与联盟绩效之间的关系有显著负向调节效应, 同时, 交互共识对关系治理机制与联盟绩效之间的关系有显著正向调节效应。

【关键词】: 研发联盟 契约治理机制 关系治理机制 联盟绩效

【中图分类号】: F124.3 **【文献标识码】:** A **【文章编号】:** 1001-7348(2020)23-0009-09

0 引言

自从 Nelson & Winter^[1]提出将惯例作为演化经济的核心概念以来, 这一术语在经济学和管理学研究中越来越展现出独特魅力。首先, 惯例本身及其行为主体特征具有多样性, 一方面, 惯例不仅是嵌入组织内部的“基因”, 使得组织运行具有惯性和稳定性^[2], 而且是存储于组织中的知识库, 能够显著提升组织学习能力和变革能力, 因而成为构成组织能力的微观基础^[3]; 另一方面, 有些学者认为惯例在特定组织情境下具有较为固定的行为方式, 是“日常的组织活动”, 是集体行为活动的结果, 是“做”出来, 所以, 惯例与组织活动的具体实践有关^[4]。还有学者考虑到组织惯例行为主体的主观能动性, 认为组织惯例会在行为人的行动中不断产生^[5]。这预示着贯穿在组织运行过程中的惯例具有多元性特点^[6], 且其对组织活动的顺利进行和组织能力的不断提升至关重要。具体来看, 惯例既可以是组织行为主体的行为逻辑, 在具体操作中指导行为主体的实践行为^[7], 也可以是组织成员广泛支持的内隐规范, 推动组织知识交流与共享^[8], 还可以是组织行为主体之间观念和行为上的交互共识, 指导成员之间的互动行为, 进而提升组织的环境适应性^[7], 不同表现形式的惯例会对组织运行产生差异化影响。同时, 已有研究表明创新网络中广泛存在的知识共享惯例、协调惯例、合作惯例等多种惯例会对知识建构、关系协调等过程产生影响, 进而对创新网络组织治理过程产生影响。由此可见, 联盟企业间合作进程受到惯例环境的影响, 因而企业治理措施的实施过程也必然受到影响。

其次, 在研发联盟中, 实际管理者常常运用基于契约的正式治理机制和基于信任的非正式治理机制协调联盟关系以提升研发效率^[9], 其中, 正式治理机制为联盟各方提供了一种法律约束和制度框架, 是制约合作企业行为的重要手段, 合作双方通过签订严格的契约明确知识共享的内容、范围和知识获取方式, 同时, 可以有效防止机会主义行为^[10]。但是, 有学者认为当信任和关系规范

¹作者简介: 刘景东(1976-), 男, 安徽六安人, 博士, 安徽大学商学院副教授、硕士生导师, 研究方向为技术创新及管理; 朱梦妍(1996-), 女, 山东枣庄人, 安徽大学商学院硕士研究生, 研究方向为技术创新及管理。

基金项目: 国家社会科学基金项目(18BGL034); 教育部人文社会科学研究青年项目(16YJC630072); 安徽省自然科学基金项目(1708085MG175); 安徽省社会科学创新发展研究课题重大项目(2019ZD006)

在治理中起到很好的作用时,正式契约治理就是多余的,因为非正式治理机制可以独立治理好这种组织间关系,有利于联盟成员的相互交往和知识获取,特别是隐性知识获取;当联盟成员之间关系紧密时,预期的机会主义风险较小,从而减少联盟成员对正式契约的依赖,而过严的契约治理则可能损害组织间信任关系^[11]。如前所述,主动采取联盟治理机制是降低合作风险、优化合作方式进而提升联盟绩效的一种重要手段,一方面,惯例环境会对这一治理措施的实施过程产生影响,只有实现惯例环境与治理机制的合理匹配,才能取得良好的作用效果;另一方面,不同维度的惯例环境发挥的作用存在差异,只有明确其具体影响才能使惯例的培养和维护更有效,但研究者常常忽视联盟惯例,特别是不同维度联盟惯例环境对治理机制实施效果的影响。

通过以上分析,有以下3点值得关注:研发联盟中广泛存在不同形式的惯例,具有多元性特征,那么,它们在联盟组织合作过程中影响治理机制实施效果的多元性体现在哪些方面?研发联盟是建立在分工基础上的经济网络组织,技术共享和知识的有效传播大大缩短了新产品研发进程,联盟企业之间有效的控制方式也会影响联盟绩效水平,但是,关于不同治理机制对联盟绩效的效果,研究结论还不统一,有必要区分两种治理机制对联盟绩效的影响机理;惯例在特定的组织情境下具有特定的行为方式,有必要在惯例多元性研究的基础上,进一步研究不同惯例情景下联盟治理机制的作用效果。

基于以上分析,本文结合联盟治理和联盟惯例相关研究,在分析不同治理机制效果的基础上,研究联盟惯例多元性对两种治理机制作用效果的影响,为联盟企业在惯例选择和维护方面提供理论依据,并且对企业有效利用外部资源以推动技术创新,进而提升企业核心竞争力具有重要的理论和实践意义。

1 理论基础与研究假设

1.1 联盟治理机制与联盟绩效

Uzzi^[12]从嵌入性视角分析了经济行为中契约治理与关系治理的存在性,之后,国内外学者就这两种治理方式的关系及其对联盟绩效的影响展开了激烈讨论。主流研究普遍承认契约机制与关系机制对联盟治理的促进作用,例如,Cao^[13]认为正式契约对联盟伙伴的机会主义行为没有显著直接影响,但它能够通过增进信任间接遏制机会主义风险,且综合使用两种机制可以提升联盟绩效;Poppo^[11]研究验证了关系信任对供应商联盟绩效的正向效应,并且发现内部买方资产专用性与外部行为不确定性均会影响这一关系;Hlroshl & Yasuda^[14]确定了投机行为等4个中介变量,并检验了两种机制对联盟绩效的积极影响。但也有部分研究考虑到两种机制本身固有的弊端,提出了不同观点,如Krishnan^[15]研究发现契约机制与联盟绩效在行为不确定和环境不确定的条件下呈“倒U型”关系,即契约机制的强度达到一定水平后,其作用效率会由最高值逐渐减小。综合现有研究发现,两种治理机制与联盟绩效之间的关系仍有争议。

1.1.1 契约治理机制与研发联盟绩效

基于交易成本理论,契约治理机制指建立伙伴关系的企业共同商定一系列具有法律效力、详尽有效的合同条款来规定联合目标和惩罚办法,同时,明确各方权利、义务及利益分配等情况^[16],是约束合作伙伴行为和协调企业间关系的一种重要手段。

这些具有法律权威的规范条例为研发联盟问题解决、资源交流等过程提供了基本制度保障,因而在一定程度上对联盟绩效有利,主要体现在以下4个方面:①正式契约里的具体条例明确了联盟合作的阶段性目标或最终目标,为其有效运行指明了方向,并为其战略实施提供了制度基础,有利于联盟整体目标的实现;②合同是联盟各方协商之后签订的,当合作伙伴在管理实践中遇到合约所涉及问题并出现意见分歧时,通常会按照现有规范行事,所以,正式契约预先为联盟过程中可能发生的一些问题提供了解决方案,避免了联盟伙伴之间的冲突和矛盾,增强了合作关系进而提升了联盟稳定性^[17];③联盟治理机制与其内部的知识交流和共享之间存在紧密关系^[18],制定好的合同为企业提供了接触合作伙伴知识库的机会,因此,契约机制推动了企业间信息与资源共享过程进而提升了联盟绩效;④契约机制在防范联盟伙伴的投机行为和降低联盟风险方面发挥重要作用。对于知识和技术交流频繁的研发联盟来说,企业还面临较高的核心技术知识泄露风险^[19],而基于正式契约的监督可以对这一风险起到抑制作用。例如,依

据契约对合作过程进行监督和调整,可在一定程度上降低知识被侵占的概率。

然而,虽然契约治理机制对联盟绩效的提升具有促进作用,但是,过度依赖正式契约也会对联盟运行产生不利影响。一方面,契约本身的某些属性限制了其治理效果。例如,合作各方在订立正式契约时就约定执行期限,因此,有些规定在短期内无法改变,契约条款的刚性降低了实际决策的灵活性。此外,有时合作企业不便披露各自投入的知识资产的细节信息^[20],使得契约制定较为困难且结果常常不尽人意;另一方面,除显性知识的交流与共享外,一些企业更加倾向于通过研发联盟获取合作企业的隐性知识资源,合同本身的不完备性可能使得联盟结果与企业预想效果存在差异。基于此,本文提出如下假设:

H_a:在研发联盟中,契约治理机制与联盟绩效之间存在倒 U 型关系。当契约治理程度过低或过高时,联盟绩效处于较低水平;当契约治理程度中等时,联盟绩效处于较高水平。

1.1.2 关系治理机制与研发联盟绩效

与交易成本理论不同,社会交换理论认为组织间合作是嵌入在社会关系中的重复交易,其建立与维持依赖于一系列能够提升合作适应性、加强伙伴团结与增进组织间信息交流的社会规范^[21]。因此,需要利用非正式的关系机制对联盟进行治理。关系治理机制强调企业间合作关系的协调程度^[22],而非合同或第三方强制性约束的作用。在研发联盟背景下,这种机制依托的是联盟伙伴在协作过程中建立和培养起来的非正式关系资源,如信任程度和互惠理念,其目标是促使合作各方关注联盟共同利益并在潜移默化中影响他们的行为选择。

一些学者研究发现,沟通、声誉、信任等关系治理机制在抑制联盟内机会主义行为、处理利益冲突、促进知识交流和发挥联盟协同效应等方面具有显著的控制与协调功能,进而有利于提升联盟绩效^[14]。例如,高艳慧等^[23]采用实验方法研究发现,声誉等非正式机制的共同作用能够抑制联盟内部投机行为;Ribuga & Akbar^[24]研究发现,声誉和互惠等激励机制维持的信任会影响联盟伙伴的选择,有利于规避联盟内部风险;周青等^[25]从缓解联盟伙伴利益冲突的视角出发,认为信任、承诺和依赖性有利于改善合作关系,进而提升技术标准联盟绩效水平。从知识交流方面来看,能力信任与善意信任对联盟内部知识创造与扩散过程均会产生一定程度的推动作用^[26],且伙伴间良好互动关系使其愿意进一步打开知识库进行深层次交流。因此,关系治理机制能够显著提高联盟绩效。基于此,本文提出如下假设:

H_b:在研发联盟中,关系治理机制与联盟绩效之间存在正向关系。当关系治理程度较低时,联盟绩效处于较低水平;当关系治理程度较高时,联盟绩效处于较高水平。

1.2 联盟惯例的调节作用

惯例是影响企业行为选择与能力发展的基本要素,就单个组织而言,惯例具有的稳定性、适应性、演化性等本质属性使其在控制合作行为、协调组织运行和整合内部知识等方面具有重要作用^[8]。同时,惯例并非只在组织内部发挥作用,而且还与组织间关系的协调和控制紧密相关。近年来一些学者将组织惯例的概念引入合作网络研究中,注意到惯例在产业集群、战略联盟等领域扮演的重要角色。Pentland 等^[27]证明了合作关系网络中跨组织惯例的协调作用,即企业间较为稳定的交往模式对于网络关系的维持和发展必不可少;Hagedoorn & Frankort^[28]认为,合作伙伴之间建立的网络惯例能降低企业收集信息和资源的成本,最大限度地促进知识流动与获取;刘景东和杜鹏程^[29]将研发联盟中感知、协调等一系列联盟惯例作为基本要素,认为联盟管理能力是由多维惯例构成的动态模型,并检验了其对联盟绩效的积极影响,提醒企业应在管理过程中有意识地对这一前因变量进行培养;穆文和江旭(2016)对战略联盟管理能力相关研究进行扩展,探讨了联盟企业长久合作中积累的经验、技能等管理实践内化为联盟惯例,然后以外显的管理能力促成联盟成功的过程。

综上,本研究认为研发联盟作为组织间合作的一种重要形式,其内部成员企业在长期合作交往过程中必然会在观念认知和决

策行为方面形成较为稳定的互动方式。这种由以往互动经验内化而成、通过学习与合作不断改进修正和演化发展的集体行为模式即为联盟惯例。本文借鉴王思梦^[7]的研究,将联盟惯例具体化为不同表现形式,即行动逻辑、内隐规范和交互共识,其中,行动逻辑侧重于外显行为,内隐规范侧重于隐性规则,交互共识侧重于合作默契。在知识交流与资源共享活动频繁的研发联盟中,对于企业来说,选择有效的治理机制与培养合适的联盟惯例至关重要,因此,明确不同形式惯例环境的影响具有重要意义。

1.2.1 行动逻辑的调节作用

较高层次的行动逻辑意味着联盟成员外显行为具有较高的规律性和一致性,其中,规律性为预测联盟伙伴行为提供了可能,而一致性为这一猜想的正确性提供了保证。一方面,当联盟内部的行动逻辑达到较高水平时,合作企业针对某些活动或者问题作出的决策往往与之前的决定类似。通过观察合作伙伴以往的行动方式,企业能够较为准确地推测出他们可能采取的投机行为,便于制定行之有效的正式契约来规避这一机会主义风险。完备的契约能够优化联盟治理效果,所以,联盟伙伴对正式契约的需求增加,同时,高水平的行动逻辑为联盟企业间有效契约的订立创造了良好条件,因此,较高水平的行动逻辑强化了契约治理机制对联盟绩效的影响。

另一方面,因为行动逻辑本质上来源于以往的成功经验或者示范者的心得,具有较强的说服力和权威性,所以,联盟企业较易就某些特定的复杂情形达成一致意见,他们之间的矛盾冲突有所减少。即使出现分歧,各成员也倾向于通过沟通、协商等方式确定最终决策,联盟企业需要利用关系机制为其创造和谐氛围,故行动逻辑强化了关系治理机制对联盟绩效的正向影响。基于此,本文提出如下假设:

H_{2a}: 在研发联盟中,行动逻辑正向调节契约治理机制与联盟绩效之间的关系;

H_{2b}: 在研发联盟中,行动逻辑正向调节关系治理机制与联盟绩效之间的关系。

1.2.2 内隐规范的调节作用

若联盟内部具有较高层次的内隐规范,那么,各成员企业受到的隐性行为约束就会较多。他们清楚地知道联盟共同目标和各自的任务安排,即“应该做某事”以及“为什么要做某事”^[30],并对此保持较强的认同感。此时合作企业更愿意遵守他们共同商定的正式合同,减少违约行为以避免惩罚,契约机制对成员行为的规范作用得到充分发挥因而更能促进联盟绩效提升,故内隐规范在契约治理机制与联盟绩效之间起到正向调节作用。

另外,当联盟成员都遵照内隐规范进行知识交流和共享时,合作对象在决策前会慎重考虑大家的共同目标与利益,因此,企业更有理由相信其合作伙伴的忠诚度。高水平的内隐规范可为联盟企业提供高信任环境,在维持联盟稳定性的同时,联盟企业之间信任水平提高,推动先进技术知识的共享、传播与获取进程。简言之,更高层次的内隐规范可为联盟成员提供良好的关系条件,企业采取其它关系治理措施会耗费额外资源,增加联盟协调成本进而降低治理效果,故本研究认为内隐规范负向调节关系机制对联盟绩效的积极影响。基于此,本文提出如下假设:

H_{2c}: 在研发联盟中,内隐规范正向调节契约治理机制与联盟绩效之间的关系;

H_{2d}: 在研发联盟中,内隐规范负向调节关系治理机制与联盟绩效之间的关系。

1.2.3 交互共识的调节作用

相较于行动逻辑和内隐规范,交互共识代表了更深层次的联盟惯例。本研究认为交互共识对两种治理机制与联盟绩效之间关

系的调节作用相反。从契约治理机制的角度分析,合作企业之间员工的交互共识达到较高水平时,他们十分熟悉联盟伙伴的思想和心理,而且在关系维系、知识转移、技能学习等方面的行为方式没有太大差异。这时联盟成员为了获取长远合作利益而采取投机行为的可能性比较小,虽然企业对联盟伙伴机会主义行为的预测更加准确,可以通过完善契约条款来治理联盟,但是,这种机制可能收效甚微甚至会产生负面影响,例如,削弱企业间已有信任、增加联盟内协调成本等。因此,研发联盟中较高水平的交互共识会弱化正式契约治理效果,负向调节契约治理机制与联盟绩效之间的关系。

从关系治理机制的角度来看,一方面,交互共识水平的提升使企业更加了解自己的合作伙伴,理解能力和共情能力随之增强,联盟企业间交流与沟通范围更广、程度更深,有利于促进显性知识与隐性知识在联盟内部的流动,同时深化成员间合作关系;另一方面,企业间较高水平的交互共识使其知识转移速度趋同,联盟各方认为自己与合作伙伴的付出是平等的并且利益分配也比较公平。程序执行过程的公平与利益分配过程的公平有利于提高企业对联盟的满意度与归属感,关系机制的作用能够更好地发挥出来。故关系治理机制与联盟绩效的关系受到交互共识的正向调节。基于此,本文提出如下假设:

H_{2c}:在研发联盟中,交互共识负向调节契约治理机制与联盟绩效之间的关系;

H_{2f}:在研发联盟中,交互共识正向调节关系治理机制与联盟绩效之间的关系。

基于上述分析,本文构建理论模型,如图 1 所示。

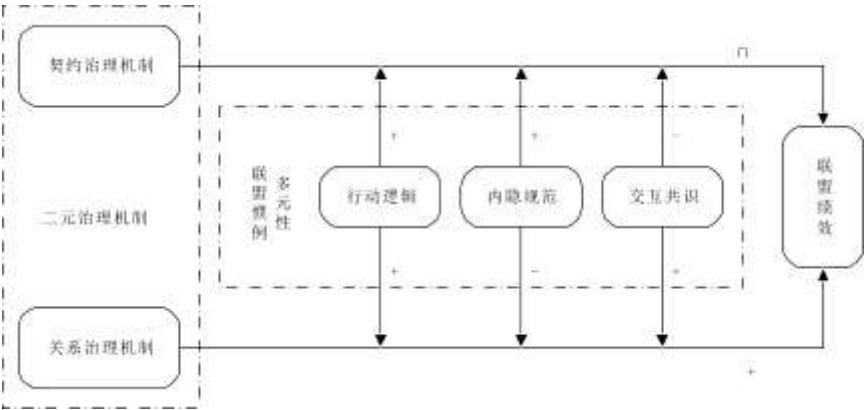


图 1 理论模型

2 研究设计与数据分析

2.1 样本选择及数据收集

为全面体现研发联盟背景下联盟惯例各维度对治理机制作用效果的调节作用,本文选择参与研发联盟的企业作为调研对象,涵盖电子及通信设备制造业、医药制造业等多个高技术领域。原因在于这些企业需要不断进行技术创新,更倾向于通过研发联盟获取机会和资源。同时,由于知识资源的易于侵占性和成果取得的高度不确定性,这些企业面临的联盟风险更大,常常运用联盟治理机制改善联盟绩效。

基于现有文献,本研究初步确定了问卷内容,并在与相关领域的专家学者进行交流的过程中予以完善,然后,对合肥市 10 家企业高层管理者进行预调研,根据调研对象的反馈意见确定最终问卷内容。2019 年 3~6 月,正式问卷在上海市、南京市和杭州市发放,尽量避免经济发展水平差异对问卷结果的影响。其中,发放途径为线上“问卷星”调查与线下面对面交谈相结合,问卷填写对

象主要为企业中高层管理人员。总体来看,问卷发放总计 413 份,回收 364 份,剔除存在缺失值、未参与研发联盟等无效问卷,有效回收问卷 261 份,有效回收率为 71.703%。由于调查问卷均由同一人填写,因此,需进行同源方差检验。利用 Harman 单因素检验法,结果显示主成分析出 6 个因子,累计解释了 77.983%的方差变异量,其中第一个因子解释了 32.789%的变异量,故问卷结果不存在明显的共同方法变异。

2.2 变量测量

为了保证各变量测量的信度和效度,本研究参照国内外现有文献中的成熟量表,同时,根据研究对象实际情况确定最终量表。除联盟组建方式外,本研究中的所有变量均采用 Likert-7 级量表测度,“1”表示“与实际情况完全不符”,“7”表示与“实际情况完全相符”。

(1) 调节变量:

联盟惯例。根据王思梦^[7]的观点,联盟惯例包括 3 个维度,即行动逻辑、内隐规范和交互共识,本文在该研究量表的基础上进行适当修改,分别采用 3 个题项、3 个题项、4 个题项对行动逻辑、内隐规范和交互共识进行测量。

(2) 自变量:

二元治理机制,即契约治理机制与关系治理机制。借鉴 Li 等^[31]的研究,本文使用“合同具体界定了各方的权利、义务和利益分配”等 4 个题项测量契约治理;基于 Lavie 等^[32]的研究,本文使用“联盟企业相信伙伴会履行职责、信守承诺”等 3 个题项测量关系治理。

(3) 因变量:

联盟绩效。对于该变量的测量,本研究主要关注研发联盟目标的实现程度,因此,结合 Zollo 等^[33]、Musarra 等^[34]的研究,使用“联盟降低了企业获取和利用知识等资源的成本”等 3 个题项测量该变量。

(4) 控制变量:

根据现有文献,本研究将企业规模、企业年龄、联盟投资规模、联盟组建方式 4 个变量作为控制变量。与规模较小的企业相比,规模较大的企业有着较为雄厚的发展基础,能够为联盟提供更多资源,故其加入的联盟绩效可能更高,该变量采用企业内部员工数测度,在问卷中按照 1~7 划分为不同等级;与年龄较小的企业相比,成立时间较长的企业具有较为丰富的知识和经验,懂得如何运营联盟,因而会对联盟绩效产生影响,该变量采用 2019 与企业建立年份的差值测度,问卷题目按照 1~7 划分为不同等级;与投资规模较小的联盟相比,规模较大的联盟积累了更多信息和资源,进而影响联盟目标实现进程,该变量采用合作企业在联盟中投入的资产总额来度量,并且在问卷题目中划分了等级;联盟组建方式会影响其内部运行机制,因而也会对联盟绩效产生作用,该变量采用虚拟变量测度,“0”表示非产权联盟,“1”表示产权联盟。

2.3 信度与效度检验

各变量测量量表的信度和效度检验结果如表 1 所示。对于量表信度,本研究采用克隆巴赫系数(Cronbach' s α)和组合信度(CR)进行检验。结果显示,各变量的 α 系数均超过 0.800,表明问卷测量的可靠性良好;同时,CR 值均在 0.800 以上,表明变量各题项之间的一致性较好。对于量表效度,本研究从内容效度、收敛效度和区分度 3 个方面进行检验。首先,文中量表为依据研究实际对国内外成熟量表题项进行适当修改形成的,因此,内容效度较好;其次,各题项的因子载荷(loadings)均高于 0.700,变量

平均方差提取量 (AVE) 均在合理水平 0.500 以上, 表明量表具有良好收敛效度; 最后, 对角线的粗体数据为各变量 AVE 的平方根, 结果显示所有变量 AVE 的平方根比其对应行和列的相关系数都要大, 故量表区别效度较好; 同时, 验证性因子分析结果为 $\chi^2/\text{Df}=1.956$, CFI=0.953, TLI=0.942, IFI=0.954, RMSEA=0.061, 即模型拟合效果达到良好水平。

2.4 描述性统计

模型中变量之间相关系数如表 2 所示, 数值均在合理范围内, 并且契约治理 ($r=0.348$, $p<0.01$)、关系治理 ($r=0.386$, $p<0.01$)、行动逻辑 ($r=0.391$, $p<0.01$)、内隐规范 ($r=0.375$, $p<0.01$) 和交互共识 ($r=0.350$, $p<0.01$) 均与联盟绩效存在显著正相关关系, 为本研究的假设检验奠定了基础。

表 1 问卷信度与效度检验结果

变量	题项	Loading	α	AVE	CR	信度和效度系数
契约治理	合同具体界定了各方的权利、义务和利益分配	0.883	0.910	0.738	0.918	$\chi^2=303.150$; Df=155.000; $\chi^2/\text{Df}=1.956$; CFI=0.953; TLI=0.942; IFI=0.954; RMSEA=0.061
	合同明确规定了具体绩效标准和共同目标	0.909				
	合同详细说明了各方履行合同的原则和方法	0.841				
	合同全面考虑了合作过程中的违约行为和赔偿办法	0.799				
关系治理	联盟企业相信伙伴会履行职责、信守承诺	0.875	0.904	0.786	0.917	
	联盟企业能够与伙伴进行开放交流, 分享有用信息	0.896				
	联盟企业的内部员工交往频繁, 并且保持着良好的人际关系	0.888				
联盟绩效	联盟降低了企业获取和利用知识等资源的成本	0.782	0.805	0.616	0.828	
	联盟为企业创造了意想不到的新机会	0.784				
	通过联盟合作, 企业实现了预期目标	0.789				
行动逻辑	联盟合作为企业提供了可借鉴的经验和教训	0.859	0.901	0.743	0.896	
	联盟合作为企业提供了可参考的程序和问题解决办法	0.876				
	能够自觉与合作企业在某些行动上达成一致	0.850				
内隐规范	联盟内部存在规定了任务目标的隐性规则	0.818	0.809	0.657	0.852	
	联盟内部存在约束合作行为的隐性规范	0.815				
	联盟成员能够在合作过程中深入理解这些规则和规范, 并就此达成共识	0.799				
交互共识	通过一段时间的合作, 联盟伙伴能够准确理解对方的意图	0.837	0.874	0.676	0.893	
	通过一段时间的合作, 联盟伙伴之间形成了一系列组织程序	0.834				
	通过一段时间的合作, 联盟伙伴在交往中达成了默契	0.763				

	通过一段时间的合作, 联盟伙伴间默契对其行为选择有指导作用	0.851				
--	-------------------------------	-------	--	--	--	--

表 2 变量相关系数、平均值与标准差

变量	企业规模	企业年龄	联盟投资规模	联盟组建方式	契约治理	关系治理	联盟绩效	行动逻辑	内隐规范	交互共识
企业规模	1.000									
企业年龄	0.189*	1.000								
联盟投资规模	0.020	-0.103	1.000							
联盟组建方式	-0.034	0.076	0.170**	1.000						
契约治理	0.006	0.004	-0.034	-0.036	0.859					
关系治理	0.013	-0.024	-0.030	-0.008	0.257**	0.887				
联盟绩效	-0.012	-0.054	-0.054	0.040	0.348**	0.386**	0.785			
行动逻辑	0.009	0.013	-0.003	0.070	0.326**	0.268**	0.391**	0.862		
内隐规范	0.137*	0.398**	-0.035	0.044	0.274**	0.129*	0.375**	0.331**	0.811	
交互共识	-0.113	-0.042	-0.033	0.002	0.227**	0.212**	0.350**	0.367**	0.367**	0.822
平均值	2.970	5.110	2.350	0.320	5.343	5.342	4.685	3.732	4.745	4.376
标准差	0.850	1.600	1.105	0.467	1.073	1.170	0.942	1.435	1.087	1.131

2.5 回归分析

本研究采用层次回归分析法检验所提出的理论假设,为消除多重共线性的影响,预先对所有变量进行标准化处理。同时,所有变量的方差膨胀因子(VIF)均未超过 10.000,故回归模型中不存在显著的多重共线性问题。

模型 1 为包含控制变量、自变量和因变量的基准模型,结果显示契约治理机制($\beta=0.268, p<0.001$)和关系治理机制($\beta=0.315, p<0.001$)均会对联盟绩效产生显著正向影响。为验证契约治理与联盟绩效之间的倒 U 型关系,同时,排除关系治理与联盟绩效之间可能存在的倒 U 型关系,模型 2 将两个自变量的平方项纳入回归检验中,发现契约治理的平方项对联盟绩效产生显著负向影响,而关系治理的平方项并没有对联盟绩效产生显著影响。这表明契约治理机制与联盟绩效之间的倒 U 型关系成立;关系治理机制与联盟绩效之间的正向关系成立且不存在曲线效应,同时,模型 2 的 R^2 较模型 1 有所提升,故假设 H_{1a} 和 H_{1b} 成立。在模型 2 的基础上,模型 3 加入了调节变量,结果显示 R^2 继续增加,并且行动逻辑($\beta=0.166, p<0.01$)和内隐规范($\beta=0.280, p<0.001$)均对联盟绩效产生显著正向作用,而交互共识($\beta=0.093, p>0.05$)对联盟绩效的正向影响不显著。模型 4、模型 5 和模型 6 分别检验行动逻辑、内隐规范和交互共识对契约治理和关系治理与联盟绩效之间关系的调节效应,此时模型的 R^2 较模型 3 均有所提高,

回归结果表明, 契约治理机制与行动逻辑的交互项对联盟绩效具有显著正向影响 ($\beta = 0.142, p < 0.01$), 而关系治理机制与行动逻辑的交互项对联盟绩效的影响不显著 ($\beta = -0.045, p > 0.05$), 故假设 H_{2a} 通过检验, H_{2b} 未通过检验; 契约治理与内隐规范的交互项对联盟绩效的正向影响显著 ($\beta = 0.114, p < 0.05$), 关系治理与内隐规范的交互项对联盟绩效的负向影响不显著 ($\beta = -0.078, p > 0.05$), 说明 H_{2c} 得到支持, 而 H_{2d} 没有得到支持; 契约治理和交互共识的交互项与联盟绩效之间的负向关系显著 ($\beta = -0.134, p < 0.01$), 关系治理和交互共识的交互项与联盟绩效之间的正向关系显著 ($\beta = 0.110, p < 0.05$), 即假设 H_{2f} 和 H_{2e} 均成立。

3 结论与展望

3.1 结论与启示

作为调节组织间关系的一种重要手段, 惯例在战略联盟、产业集群等网络合作组织形式中有着广泛应用。本研究从惯例多元性视角出发, 在检验研发联盟契约机制与关系机制治理作用的基础上, 重点探究了行动逻辑、内隐规范和交互共识在此过程中的调节效应。主要研究结论如下:

(1) 契约治理机制与研发联盟绩效之间存在倒 U 型关系, 这表明联盟内部契约治理措施的使用应保持在一定水平。在契约治理程度较低时, 加强该机制的使用能够有效提升研发联盟绩效, 当契约治理水平超过最优值后, 继续增强该机制则会降低其治理效果。因此, 在对研发联盟进行治理时, 企业应该把握好契约机制的实施强度, 将其维持在合理范围内以获得良好的联盟绩效。

(2) 关系治理机制与研发联盟绩效之间具有正向关系, 这与主流研究结论一致。原因在于, 一方面关系机制直接提升了联盟成员之间的合作质量, 降低了合作成本, 有利于维持企业间长远稳定合作关系, 对联盟绩效有直接促进效应; 另一方面, 关系机制为联盟企业和谐合作创造了良好环境, 企业之间的信息和资源交流与共享更加深入。虽然也有研究认为企业间过于亲密的关系可能引起“过度社会化”和“锁定”问题, 即前期交流共享使得联盟企业间知识库趋同, 企业通过联盟成功获取异质性知识和资源的可能性降低, 使得关系治理机制与联盟绩效之间呈“倒 U”型关系。但是, 本研究认为研发联盟这一研究对象具有特殊性, 原因在于, 组建研发联盟的企业往往是为了研制高技术产品或者获取难以收集的技术和知识资源, 一般在达成合作目标后就会解除合作关系, 并且这些拥有专属资源、核心技术和系统知识库的企业不会在合作过程中全盘托出, 也就很难达到关系过度嵌入的合作状态。基于研发联盟的这种特殊性, 本研究仍旧坚持关系治理机制与联盟绩效之间的正向关系, 且分析结果支持了这一观点。另外, 与契约治理机制相比, 关系治理总是在潜移默化中影响联盟运行, 这意味着管理者平时就应关注企业间关系机制实施进程, 依据实际效果对其进行调整。

(3) 联盟惯例 3 个细分维度对两种机制的治理效果具有一定调节效应, 企业管理层应注意惯例环境营造以保证治理机制运行效率。首先, 行动逻辑和内隐规范对契约治理机制的作用效果均有显著正向影响, 但其对关系治理机制作用效果的影响并不显著, 这预示着行动逻辑与内隐规范有利于契约机制功能的发挥。虽然正式契约的强制性作用能够为联盟运行提供重要保障, 但其作用只有在条款限制有效且得到实施时才能充分体现出来。与此同时, 高水平的行动逻辑所体现的行为规律是预测可能风险的依据, 便于企业制定合理有效的契约内容; 高水平的内隐规范从思想观念上指导和约束联盟企业行为, 有利于契约条款监督与落实。因此, 行动逻辑与内隐规范均处于较高水平的惯例环境对契约治理有利。其次, 交互共识负向调节契约治理机制对联盟绩效的作用效果, 同时, 正向调节关系治理机制对联盟绩效的影响。原因在于, 交互共识为合作各方创造的默契环境取代契约机制的部分功能, 使得契约治理效果不佳, 同时, 这种环境与关系机制形成了互补性的积极效应, 使得关系机制作用的发挥更加充分。因此, 当合作企业倾向于通过正式契约对联盟进行治理时, 应注意行动逻辑和内隐规范的培养, 同时, 减少交互共识的形成以提升治理效率; 当合作企业倾向于通过关系治理机制提升联盟绩效时, 管理者要注意采取措施与合作伙伴形成交互共识进一步加强治理效果。

同时, 行动逻辑、内隐规范对关系治理与联盟绩效之间关系的调节效应未能得到验证。本研究认为主要有以下两方面原因: 一方面, 行动逻辑和内隐规范的影响是潜移默化的, 短期内作用效果并不明显, 可能只有经过长期合作才能体现出来; 另一方面, 这两种因素对关系治理效果的影响具有较大不确定性, 仅在特定情境下, 如外部环境较为稳定、联盟内部问题解决更为可控等情

况下,才能发挥显著作用。

3.2 贡献与不足

本研究的理论贡献主要包括以下 3 个方面:将惯例内涵的多样性从组织层面扩展到网络层面,提出联盟惯例在联盟治理过程中具有多元化功能,丰富了惯例领域相关研究;与将所有类型联盟作为整体研究其治理问题不同,本文选取研发联盟作为研究对象,分别检验了契约治理机制、关系治理机制对研发联盟绩效的倒 U 型关系与正向关系,为解释以往研究中的争论提供了参考;将惯例情景与联盟治理机制相匹配,明确了不同情景下的治理效果。具体来看,本文识别了行动逻辑、内隐规范和交互共识与两种治理机制之间的匹配关系,不仅证实了联盟惯例是改善联盟治理方式的情境变量,而且揭示了其不同维度在研发联盟治理中的作用机理。

此外,本文还存在以下 3 点不足:仅从单一维度进行分析,研究多元化联盟惯例在契约治理或关系治理过程中的调节效应,但未考虑不同维度联盟惯例对两种治理机制交互作用的差异化影响。两种治理机制的交互作用仍然是有争议性的话题,在不同惯例水平下交互效应有何作用效果也是值得思考的重要问题;本研究考察的是静态模型,未将这种调节效应随时间的动态变化考虑在内,未来研究可以探索合作时间长度对联盟惯例调节作用的影响;从数据方面来看,调研时仅对联盟中某一方进行调查,并未与其伙伴企业进行面对面交流,因此,样本数据可能一定程度上存在片面性问题,未来研究可以对联盟各方进行调查,收集较为全面的数据进行分析。

参考文献:

- [1]NELSON RR. An evolutionary theory of economic change[M]. Harvard:Harvard University Press, 2009.
- [2]YI S, KNUDSEN T, BECKER MC. Inertia in routines:a hidden source of organizational variation[J]. Organization Science, 2016, 27 (3) :782-800.
- [3]LEWIN AY, MASSINI S, PEETERS C. Microfoundations of internal and external absorptive capacity routines[J]. Organization Science, 2011, 22 (1) :81-98.
- [4]GOH KT, PENTLAND BT. From actions to paths to patterning:toward a dynamic theory of patterning in routines[J]. Academy of Management Journal, 2019, 62 (6) :1901-1929.
- [5]FURLAN A, GALEAZZO A, PAGGIARO A. Organizational and perceived learning in the workplace:a multilevel perspective on employees' problem solving[J]. Organization Science, 2019, 30 (2) :280-297.
- [6]BIESENTHAL C, GUDERGAN S, AMBROSINI V. The role of ostensive and performative routine aspects in dynamic capability deployment at different organizational levels[J]. Long Range Planning, 2019, 52 (3) :350-365.
- [7]王思梦, 井润田, 邵云飞. 联盟惯例对企业二元创新能力的影响机制研究[J]. 管理科学, 2019, 32 (2) :19-32.
- [8]孙永磊, 宋晶, 陈劲. 组织惯例研究的主流框架探索和未来研究趋势分析[J]. 科学学与科学技术管理, 2019, 40 (1) :100-112.
- [9]LONG CP, SITKIN SB. Control-trust dynamics in organizations:identifying shared perspectives and charting

conceptual fault lines[J]. *Academy of Management Annals*, 2018, 12(2):725-751.

[10] PAO H-W, WU H-L, LEE C-Y. Project interface choice and knowledge creation:evidence of international science cooperation in Taiwan[J]. *Technovation*, 2020, 89:102078.

[11] POPPO L, ZHOU KZ, LI JJ. When can you trust trust calculative trust, relational trust, and supplier performance [J]. *Strategic Management Journal*, 2016, 37(4):724-741.

[12] UZZI B. Social structure and competition in interfirm networks:the paradox of embeddedness[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1997(5):35-67.

[13] CAO Z, LUMINEAU F. Revisiting the interplay between contractual and relational governance:a qualitative and meta-analytic investigation[J]. *Journal of Operations Management*, 2015, 33:15-42.

[14] YASUDA H. Governance mechanisms of inter-organizational relationship:comparative analysis of three forms of alliance governance[J]. *Journal of Strategic Management Studies*, 2018, 10(1):81-93.

[15] KRISHNAN R, GEYSKENS I, STEENKAMP JBE. The effectiveness of contractual and trust-based governance in strategic alliances under behavioral and environmental uncertainty[J]. *Strategic Management Journal*, 2016, 37(12):2521-2542.

[16] ABDI M, AULAKH PS. Do country-level institutional frameworks and interfirm governance arrangements substitute or complement in international business relationships[J]. *Journal of International Business Studies*, 2012, 43(5):477-497.

[17] 高孟立. 合作创新中互动一定有助于促进合作吗[J]. *科学学研究*, 2018, 36(8):1524-1536.

[18] CAPALDO A. Network governance:a cross-level study of social mechanisms, knowledge benefits, and strategic outcomes in joint-design alliances[J]. *Industrial Marketing Management*, 2014, 43(4):685-703.

[19] WALTER SG, WALTER A, MÜLLER D. Formalization, communication quality, and opportunistic behavior in R&D alliances between competitors[J]. *Journal of Product Innovation Management*, 2015, 32(6):954-970.

[20] 汪谷腾, 龙勇. 知识模块化对联盟治理机制的影响——基于知识密集联盟的实证研究 [J]. *经济与管理研究*, 2016, 37(11):135-144.

[21] POPPO L, ZENGER T. Do formal contracts and relational governance function as substitutes or complements[J]. *Strategic Management Journal*, 2002, 23(8):707-725.

[22] 彭珍珍, 顾颖, 张洁. 动态环境下联盟竞合、治理机制与创新绩效的关系研究[J]. *管理世界*, 2020, 36(3):205-220+235.

[23] 高艳慧, 万迪昉, 郭海星. 基于监管、学习和声誉的联盟稳定性:实验研究[J]. *管理学报*, 2012, 9(8):1154-1161.

[24] KANG R, ZAHEER A. Determinants of alliance partner choice:network distance, managerial incentives, and board

monitoring[J]. Strategic Management Journal, 2018, 39(10):2745-2769.

[25]周青, 韩文慧, 杜伟锦. 技术标准联盟伙伴关系与联盟绩效的关联研究[J]. 科研管理, 2011, 32(8):1-8+25.

[26]WANG L, ZHANG M, LI X. Trust and knowledge creation: the moderating effects of legal inadequacy[J]. Industrial Management & Data Systems, 2017, 117(10):2194-2209.

[27]PENTLAND BT, FELDMAN MS, BECKER MC, et al. Dynamics of organizational routines: a generative model[J]. Journal of Management Studies, 2012, 49(8):1484-1508.

[28]FRANKORT HT, HAGEDOORN J, LETTERIE W. R&D partnership portfolios and the inflow of technological knowledge[J]. Industrial and Corporate Change, 2012, 21(2):507-537.

[29]刘景东, 杜鹏程. 惯例视角下联盟管理能力的构成及其对联盟组合绩效的影响研究[J]. 管理评论, 2015, 27(8):150-162.

[30]JANSSEN JJ, VAN DEN BOSCH FA, VOLBERDA HW. Managing potential and realized absorptive capacity: how do organizational antecedents matter[J]. Academy of Management Journal, 2005, 48(6):999-1015.

[31]LI Y, XIE E, TEO H-H, et al. Formal control and social control in domestic and international buyer-supplier relationships[J]. Journal of Operations Management, 2010, 28(4):333-344.

[32]LAVIE D, HAUNSCHILD PR, KHANNA P. Organizational differences, relational mechanisms, and alliance performance[J]. Strategic Management Journal, 2012, 33(13):1453-1479.

[33]ZOLLO M, REUER JJ, SINGH H. Interorganizational routines and performance in strategic alliances[J]. Organization Science, 2002, 13(6):701-713.

[34]MUSARRA G, ROBSON MJ, KATSIKEAS CS. The influence of desire for control on monitoring decisions and performance outcomes in strategic alliances[J]. Industrial Marketing Management, 2016, 55:10-21.