

DOI: 10.16538/j.cnki.fem.2019.04.003

联盟关系断裂研究述评与未来展望

和欣¹, 陈传明¹, 郑莹², 卢珂³

(1. 南京大学商学院, 南京 210093; 2. 南京工业大学经济与管理学院, 南京 211800;
3. 南京大学工程管理学院, 南京 210093)

摘要: 联盟关系断裂对理解联盟关系稳定性、企业网络动态性和联盟绩效有重要意义。本文对国外关于联盟关系解除、企业退出联盟的相关文献进行梳理。首先, 从多个理论视角, 对联盟关系断裂的定义、内涵和企业行为动机进行归纳, 发现企业存在主动结束联盟关系的动机和行为。然后, 围绕相关的工具和社会因素, 对影响企业、企业的二元联盟关系以及联盟网络的关系断裂的前置因素、情境因素, 以及联盟关系断裂的后果的相关文献进行述评。研究发现, 现有关于联盟关系断裂的前因研究成果十分丰富, 但研究结论零散、缺乏整合; 同时, 关于联盟关系断裂的后果研究还处于起步阶段, 相关研究问题较多。最后, 从前因、潜在后果以及研究方法等方面, 提出联盟关系断裂研究的未来方向。

关键词: 联盟关系解除; 企业退出联盟; 前置因素; 后果

中图分类号: F270 **文献标识码:** A **文章编号:** 1001-4950(2019)04-0031-14

一、引言

联盟关系稳定性是联盟管理的重要议题。然而, 现有研究多关注联盟关系形成对联盟关系稳定性的影响, 对联盟关系断裂的研究较少。实际上, 联盟关系断裂现象并非联盟关系形成的镜像, 因为关系形成时的初始动机的完成, 并不能解释所有的联盟关系断裂(Makino等, 2007; Polidoro等, 2011), 90%的关系断裂是在联盟形成后的阶段中, 由企业内、外部以及联盟关系中产生的意外权变因素造成的非计划关系结束。因此, 研究联盟关系断裂现象对企业关系管理、外部信息搜索策略以及风险管理都具有独特的实践参考价值, 这推动了学术界对联盟关系形成后的阶段的研究(Greve等, 2010, 2013)。此外, 网络中的关系断裂通过改变企业的网络位置和合作伙伴, 会触发其他企业的反应, 导致网络中其他关系的变化(Powell等, 1996), 因此, 对

收稿日期: 2017-10-10

基金项目: 国家留学基金资助项目(201706190042)

作者简介: 和欣(1989—), 女, 南京大学商学院博士研究生;

陈传明(1957—), 男, 南京大学商学院教授, 博士生导师(通讯作者);

郑莹(1987—), 女, 南京工业大学经济与管理学院讲师;

卢珂(1990—), 男, 南京大学工程管理学院博士研究生。

关系断裂的理解是发展联盟行为和网络动力的现实模型和信息模型的基础,能够从全面反映现实的角度,对网络演化理论的联盟形成、解散和结构变化提供解释(Greve等,2013)。

在过去20多年的战略联盟研究中,多数研究将联盟关系断裂视为联盟的失败绩效表现,是外生影响导致的、在各方意料之外的,因此混淆了联盟失败、联盟关系断裂的概念和应用(Nemeth和Nippa,2013),并未单独地研究联盟关系断裂。对联盟关系断裂的独立研究是近年来起步的新兴课题,然而,一些关于联盟关系断裂的研究仍建立在已有的联盟失败绩效的框架中(Broschak,2004)。例如,现有研究仍然延续了Park和Ungson(2001)对联盟失败绩效的条件因素和动态因素建立的“企业间对抗和管理复杂性”框架(Das,2006;Polidoro等,2011),以及Das和Teng(2000)的“内部张力”框架,认为战略联盟内部存在3个关键的相互竞争的力量,即合作与竞争、僵化与灵活性、短期与长期导向,三种力量的相互抗衡导致联盟关系的不稳定。

纵览近年来的相关研究,作者发现对联盟关系断裂的研究在理论视角、研究层面方面均有重大的突破。一方面,一些学者从战略柔性、防御机制、最优匹配等视角对联盟关系断裂现象的前因、后果展开实证研究,将联盟关系不稳定的外生机制扩展至企业内生机制,从企业行为动机和后果的角度为预测企业退出行为提供了全新的解释。例如,Bakker和Knoben(2015)发现,当面临环境不确定性时,选择短期联盟关系可以强化企业的战略柔性。Greve等(2013)从联盟外部潜在伙伴的角度,揭示了当企业与外部企业更加匹配时,企业会在未必经历联盟绩效下滑、合作、信任等问题的情况下离开原有联盟,到联盟外部寻求更有利的合作伙伴。另一方面,研究层面从二元联盟关系进一步拓展到了内、外部网络范围,学者们越来越关注具有网络特征的多伙伴联盟、联盟组合等联盟关系的稳定性,而联盟的网络嵌入视角提供了一个能够同时考虑机会、限制因素的整合理论框架(Gulati,1998)。因此,将联盟关系断裂的外生、内生机制嵌入网络情境中综合考察,能够整合现有的多个理论视角,建立一个系统的联盟关系断裂理论框架,这也是本文的主要目的。

本文以alliance termination, break-up, withdraw, dissolution, disbanded, instability等作为检索关键词对近十年的国外相关文献进行梳理和述评。首先,从多个理论视角,对联盟关系断裂的定义、内涵和企业行为动机进行归纳。然后,围绕相关的工具和社会因素,对影响企业、二元联盟关系以及联盟网络的关系断裂的前置因素、相关后果的研究进行述评。最后,从前因、情境因素、研究方法以及潜在后果方面,提出联盟关系断裂研究的未来方向。

二、联盟关系断裂的定义和内涵

联盟关系断裂最早来源于20世纪90年代关于联盟绩效的相关研究。制度主义的研究发现,早期关于组织间关系的研究,流行“组织生命的社会预期持续”的组织规范(Baker等,1998)。学术界普遍接受“联盟长寿是符合企业利益的,而关系不稳定意味着联盟或企业的失败”,长期稳定的联盟关系被认为是企业持续竞争优势的来源(Dyer和Singh,1998),联盟关系断裂被认为是外生影响导致、在各方意料之外的,是联盟的失败绩效的表现。伴随着社会制度的变迁和产业变革,组织的动态能力成为持续竞争优势的重要来源(Teece等,1997),在某些情境下,联盟关系断裂可以防止企业搭便车行为、防御知识泄露、更新组织知识,提高组织的柔性和效应。一些学者提出,将联盟关系断裂继续作为衡量联盟失败的指标不够严谨,更多的学者开始将联盟关系断裂作为一个中性词汇并根据不同情境进行细分(Reuer和Zollo,2005;Bakker,2016)。

(一)联盟关系断裂的定义

在考察联盟关系断裂的内涵和外延时,需要回归联盟关系的本质。联盟关系是任何自发行

成的,包含交换、共享或共同发展的企业间联系(Gulati, 1995),既包括合同契约和股权约束的正式联系,也包含关系契约形成的非正式联系(Lunnan和Haugland, 2008),是不同于市场和层级关系的混合组织形式(Ménard, 2004)。联盟关系断裂是指企业从联盟关系中撤离,导致企业与合作伙伴的关系解除的现象(Greve等, 2010)。基于文献的梳理,可归纳联盟关系断裂的操作化定义,如表1所示。

表1 联盟关系断裂的操作化定义的归纳

概念	代表文献	样本规模/结束比例	操作化定义
联盟解散	Yamanoi和Cao(2014)	1 467(4%)	样本区间内,联盟关系是否还持续
	Reuer和Zollo(2005)	53(50.9%)	
企业退出联盟	Lunnan和Haugland(2008)	100(25%)	在 t 时期运作的联盟成员,在 $t+1$ 时不再属于联盟
	Rowley等(2005)	2 077(14%)	

资料来源:作者根据相关文献整理。

(二)联盟关系断裂的内涵

一些学者从联盟关系断裂时点前后的主要事件角度,对关系断裂的过程进行了描述。在关系断裂的事前,通常会持续发生侵蚀联盟关系的事件,并且事件发生的概率不断提高,直至最终联盟关系断裂(Ping和Dwyer, 1992)。在关系断裂后,联盟企业之间通常需要就一些法律义务和责任进行分割和交接,包括解除长期法律关系,确保完成当前法律责任和承诺,对联盟期间形成的共有资产的分割或保管,以及对违约方的惩罚和索取赔偿。联盟关系断裂的过程中会伴随着相关行为者的互动机制的状态演变,尽管企业间的某些人际关系可能会继续下去,但企业间紧密的、结构化的互动将渐变为极少、低频率的正式互动状态。

在某些情况下,联盟关系断裂是企业为主动防御或适应外部环境变化而采取的应急战略行为(Mintzberg和Waters, 1985; Makino等, 2007)。例如,当外界发生技术不连续的冲击时(Asgari等, 2017),或者企业的合作伙伴与其竞争对手关系密切、企业存在巨大知识泄露风险时(Hernandez等, 2015),以及联盟绩效难以满足企业期望时(Pangarkar, 2009; Min, 2017),企业会主动“修剪”一些冗余或存在溢出风险的联盟关系。能力视角的研究认为,企业主动构建关系结束能力,可以适时释放被占用的联盟资源,提高企业的关系承载能力(Asgari等, 2017; Zaefarian等, 2017)。

组织生态学研究显示,联盟关系断裂也可能是企业在联盟网络的资源竞争中落败,或不能够吸引其他成员建立合作关系,因而被迫离开联盟(Rowley等, 2005; Yamanoi和Cao, 2014)。

一些学者认为,联盟关系断裂和联盟失败绩效之间并不存在必然的因果关系,因为企业可能会由于提前实现联盟目标而结束联盟关系,或者由于惯性因素而延迟联盟关系的结束,而这些情况和联盟绩效失败并没有直接关系(Gulati, 1998)。在对145家生物技术和制药产业联盟的调研中,Reuer和Zollo(2005)发现,15%的联盟是由于成功而自然结束;34%的联盟是由于联盟失败而被动结束;剩余51%的联盟是由于企业的合同到期,或者伙伴企业的单方面退出而导致的联盟结束。Makino等(2007)将联合经营联盟的关系断裂分为计划结束和非计划结束两类,并指出计划结束是指为了特定的目的而形成了联盟关系,当最初的形成目的完成或消失时,联盟关系也相应结束;非计划结束是指,联盟形成后由于企业意料之外的外部、内部以及伙伴间关系的变化,阻碍了联盟关系的持续运行所导致的结束。实际上,相比于单一因素的影响,联盟关系断裂更多是在多种因素的复合影响下发生的。不同理论视角的联盟关系断裂研究和主要理论观点可归纳如表2。

表2 基于不同理论视角的联盟关系断裂研究及主要观点的归纳

动机来源	主导理论	代表文献	主要观点
组织学习的期望	组织演化	Doz (1996)	不利于联盟学习的联盟初始条件设置,以及影响企业期望的外部环境变化的发生,都会导致联盟关系断裂
联盟协调能力	组织协调	Ping和Dwyer (1992)	在关系断裂的事前通常会持续发生侵蚀联盟关系的事件,并且事件发生概率不断提高,直至最终关系断裂,企业间的紧密、结构化互动将渐变为低频率的非正式互动
	组织惯性	Gulati (1998)	许多成功的联盟的命运在形成之初就已注定,也就是说,一些联盟解散是在任务完成后按照事前计划自然结束的;另外,由于惯性使然,联盟关系可能会继续下去
联盟关系的本质	竞争与合作	Kogut (1991)	联盟企业间同时存在合作和竞争,合作可以实现共同的利益,而一方或双方的竞争会导致企业只顾己方利益,因此联盟本质上是暂时的交换关系,关系的竞合本质决定了其不稳定性
	交易成本理论	Hernandez等 (2015)	联盟成员为了保护自已免遭知识溢出给间接关联的竞争对手的风险,会主动“修剪”存在溢出风险的联盟关系
企业的主动退出行为	企业行为理论	Asgari等(2017)	在技术不连续的冲击下,出于对柔性的需要,企业会积极地重新配置它们的联盟组合以满足外生变化导致的资源需求
	期望理论	Min (2017)	从企业的角度,当前联盟绩效显示出难以完成企业期望的前兆时,为防止更多损失,企业会选择从当前联盟撤资,寻找新的合作伙伴并解除联盟伙伴关系
群体的优胜劣汰	组织生态学	Dussauge和Garrette (1997)	联盟关系形成后,学习能力更强的企业会更快地达成联盟目的,这使得“较慢”的合作伙伴成为冗余,而赢得“学习比赛”的企业可能会提前退场或者替换合作伙伴
		Rowley等(2005); Yamanoi和Cao (2014)	当联盟派系中的企业由于缺乏吸引力,难以吸引派系内其他企业建立联系时,企业在派系中会逐渐边缘化并最终被派系淘汰(Rowley等,2005)。在联盟组合中获取稀缺资源能力较差的企业将在竞争中落败,最终退出组合(Yamanoi和Cao,2014)

资料来源:作者根据相关文献整理。

三、联盟关系断裂前因的研究述评

关于联盟关系断裂前因的研究成果较多,已有研究主要从联盟关系断裂的直接影响因素、关系嵌入、结构嵌入、制度等不同视角,以及联盟关系断裂前因的时间效应等方面展开探索。

(一)联盟关系断裂的直接影响因素

企业形成联盟关系的根本动机,是为了从合作中获取所需劳动力、资本和市场等资源,以及技术诀窍(know-how)、技术等企业赖以获取长期竞争优势的战略资产(Hamel,1991)。从资源关系的角度来理解,联盟企业间的依赖关系主要取决于资源对组织的重要性、替代资源的可得性,以及企业对资源的相对控制权(Pfeffer和Salancik,2003)。因此,企业间资源关系的相关前置因素是联盟关系断裂的直接工具性前因和核心作用机制(Makino等,2007)。通过对现有文献的梳理可以发现,企业资源关系对联盟关系断裂的影响研究主要聚焦于资源冗余、资源异质性和资源价值等方面。

1. 资源冗余。联盟企业间的资源和能力冗余,限制了合作中的资源利用率。同时,资源高度重合往往意味着企业间的产品、经营策略和市场的高度重合,这会导致企业间的直接竞争对抗和关系不稳定。已有研究从市场重合度(Greve等,2010;Yamanoi和Cao,2014)、伙伴企业的关系关联性(Cui等,2011)等构念入手,研究了资源冗余对联盟关系断裂的促进效应。此外,相比

于联盟形成前更高的市场重合(Min, 2017),企业能力不对称(Yamanoi和Cao, 2014)以及加深资源冗余程度的企业经营战略的改变(Wang和Zajac, 2007),都会强化这种促进效应。

2. 资源异质性。两个企业所拥有资源的异质性,体现在资源种类不同、同类资源拥有量的不同,以及同类资源的品质差异程度的不同(Stirling, 2007)。资源异质性对联盟关系的影响是一柄双刃剑。一方面,资源异质性可能会带来更大程度的联盟企业资源互补和低冗余度(Sampson, 2007; Vasudeva和Anand, 2011);另一方面,从管理协调的角度,资源异质性也可能造成资源不兼容,导致更大的联盟管理复杂性和协调成本(Madhok等, 2015)。

企业间资源异质性通常意味着更高层次的资源互补(Mitsubishi和Greve, 2009),从这个角度看,资源异质性是联盟关系的稳定力量。然而,当环境中存在资源异质性程度更高的资源来源时,如联盟组合中的其他伙伴企业(Cui, 2013),以及联盟关系的外部潜在合作伙伴(Greve等, 2013),焦点联盟关系的依赖关系可能会被弱化。

资源异质性导致的资源不兼容,可能会直接或间接地影响联盟关系。首先,资源不兼容会导致企业产品质量不稳定,以及不同企业的产品质量不一致,这会直接导致联盟关系价值的降低和企业的感知不公平(Greve等, 2010),联盟组合研发资源的不兼容会降低焦点企业的经济绩效(Kim, 2014);同时,不兼容的资源通常需要经过修改和转换才能在联盟中实现价值(Madhok等, 2015),资源转换过程会导致事先难以预测的直接或间接调整成本(Helfat和Eisenhardt, 2004);此外,转换后的资源通常是稀缺的关键资源,可能会为企业吸引来新的匹配伙伴和合作机会,这也会增大企业退出现有联盟的概率(Madhok等, 2015)。

3. 资源价值。在联盟关系形成后,企业自身经营战略的改变,以及外部环境因素的干扰,都会影响联盟资源的价值,进而降低企业间的依赖关系,增大联盟关系断裂的倾向。

当联盟与企业战略目标紧密相关时,企业的联盟关系对企业具有战略意义(Hamel和Prahalad, 1989),企业构建联盟关系的动机是获取战略资产(Makino等, 2007)。此时,伙伴企业的资源通常对企业的价值创造和竞争优势获取非常重要,企业对伙伴企业的资源具有高度依赖性(Lunnan和Haugland, 2008)。然而,企业在总体战略或市场竞争、产业技术等方面可能会经历各种变化(Doz, 1996; Asgari等, 2017),这可能改变联盟资源的价值或独特性,以及相关的企业竞争优势(Teece等, 1997),进而影响企业结束或保留合作关系的决策。例如,企业的整体资源配置战略的变化,包括伙伴企业的市场、研发资源的增加,减少了联盟资源价值(Cui等, 2011);在联盟关系形成后,企业可能会改变其合作战略。例如,与提供相似资源的其他企业合作,或者与相同伙伴同期形成其他关系,这改变了焦点合作关系的可替代性和排他性(Cui等, 2011)。此外,企业可能会通过并购战略来减少对环境的依赖,而通过并购获得的资源可能会替代联盟资源(Cui等, 2011; Xia, 2011)。

(二)关系嵌入视角的联盟关系断裂前因研究

从关系嵌入视角对联盟二元关系的断裂前因的研究,揭示了联盟关系稳定性的相关社会因素。相关文献主要研究了企业的联盟经验、重复合作等前置因素的影响。

1. 联盟经验。企业从环境、任务、过程、技能和目标学习5个维度获取和发展知识(Doz, 1996),例如,联盟合作的复杂过程(Doz, 1996)、联盟管理能力的发展(Hernandez等, 2015)、应对冲突和矛盾(Gulati, 1995)等多方面的知识。通过联盟经验的积累,同时用已有经验应对相似情境中的机会和挑战(Hernandez等, 2015),联盟关系可能会更加稳定。

关于联盟经验对关系解除倾向的研究结论存在分歧。Pangarkar (2003)发现,与其他企业的合作经验越丰富,现有联盟关系解散的倾向越小,而Reuer和Zollo (2005)得到了相反的结论。Pangarkar (2003)针对1980—1996年间的83家生物技术联盟的研究发现,联盟失败经验对

联盟解散倾向无显著影响。然而Pangarkar (2009)对同一行业的进一步研究中发现了显著的负向效应:联盟失败经历使企业在新关系形成时进行更全面的搜索策略和无约束学习,因此在联盟设计和绩效方面表现更好。此外,由于经验丰富的企业在联盟中更易出现机会主义行为,有可能因赢得“学习竞赛”而提前退出联盟,因此,联盟经验不对称的企业之间的关系断裂倾向更高(Pangarkar, 2003; Reuer和Zollo, 2005; McCutchen等, 2008)。

综合考虑联盟经验的本质和知识应用的特点可发现,现有文献忽略了联盟经验的消极面,以及联盟经验应用的知识—情境匹配的问题。首先,当企业对上一次合作经历并不满意时(Chung和Beamish, 2010),联盟经验也可能产生长期负向影响。其次,上一次学习经历发生的情境,包括项目失败的类型、原因等,可能会通过影响员工情绪等因素导致学习效应的效果不同。考虑到个体联盟可能面临独特的经历和挑战,而联盟经验的关系专用型资产的性质决定了特定类型的联盟经验可能更适用于同样情境的经验移植或问题预防(Lunnan和Haugland, 2008; Pangarkar, 2009)。Pangarkar (2009)的研究表明,联盟经验与终止结果之间的关系被终止经验完全中介,证实了联盟经验的专用性。

2. 重复合作。从资源依赖的角度来看,企业之间的重复合作会强化联盟的资源依赖关系,同时也会导致更多的社会依附的产生,从而强化联盟的稳定性。首先,伙伴之间的相互依赖程度越高,越有可能进行重复合作,这又会增强相互依赖(Xia, 2011)。其次,企业间重复合作会促使企业间的个体私人关系更加密切。例如,企业通常会鼓励管理人员建立跨企业边界的私人关系,便于深入了解伙伴企业(Gulati和Westphal, 1999)。当联盟关系遭遇重大变故时,管理者可能会碍于私人关系而刻意回避主动解散联盟(Giller和Matear, 2001)。此外,一些企业将重复合作作为防御关系断裂的策略。Xia (2011)发现,跨国联合经营联盟中的外国企业通过重复合作来增强与本地伙伴企业的相互依赖,防止当地企业被本地竞争对手抢走。

综合来看,重复合作次数越多,关系嵌入程度越高,则企业之间越不易解散。然而,关系嵌入的“黑暗面”的研究表明,“过度嵌入”导致的惯性和锁定效应可能会阻碍企业适应外部环境(Soda和Usai, 1999)以及新信息的流动(Rogan和Greve, 2015),导致企业管理者认知偏差和决策错误等问题的产生(杨震宁等, 2013)。一方面,当企业意识到嵌入的黑暗面并渴望降低嵌入程度时,它们会产生强烈的退出联盟的意愿;另一方面,高度嵌入的锁定效应会使企业降低嵌入的行为很难展开。因此,企业如何权衡关系嵌入程度来更好地平衡联盟关系稳定性和对环境的适应性,以及如何从过度嵌入的社会网络中解脱,也是联盟关系稳定性研究需要考虑的重要问题。

(三)结构嵌入视角的联盟关系断裂前因研究

从双边联盟关系扩展到具有网络特征的联盟组合、多伙伴联盟等复杂结构,可以为理解联盟关系断裂现象提供整合工具和社会因素的综合框架(Coleman, 1988),也可为研究网络动态性提供理想的实证研究样本。学者们主要从网络结构和位置嵌入的视角研究了企业网络特征对其退出倾向的影响,此外还从联盟网络的整体层面研究了联盟组合关系的替代性、外部潜在伙伴的匹配效应以及多伙伴联盟中的分层断裂现象,这为联盟关系解除、多伙伴联盟的解散提供了更系统全面的解释。

1. 共同伙伴。社会网络理论视角的研究发现,两个联盟企业的共同伙伴企业,对尚未合作的两者起到桥梁和推荐人的作用;而对已经合作的双方,则扮演监督协调的角色,所形成的三元闭合关系比二元关系更稳定。

首先,共同伙伴沟通了两个企业的信息,这可能会促成资源互补的企业间合作。然而,当两个企业存在高度竞争重合时,出于防御目的,它们可能会结束与共同伙伴的关系,保证企业不

受间接竞争对手的危害。例如,在连锁董事联接的两个企业之间,一方与另一方的竞争对手之间的联系越多,两者的伙伴关系就越有可能终止,以防止知识溢出(Hernandez等,2015)。在联盟组合中,焦点企业是所有其他企业的共同伙伴,如果其他企业之间存在高度竞争,那么焦点联盟也面临更高的解散倾向。焦点联盟的战略协调、股权性质以及焦点伙伴的资源独特性会弱化这一关系(Asgari等,2017)。

其次,在二元联盟与共同伙伴组成的三元闭合结构中,共同伙伴会发挥声誉效应,帮助组织监控和实施合作(Coleman,1988)。这种声誉效应是对联盟关系非常重要的稳定力量(Nahapiet和Ghoshal,1998;Moran,2005)。一者,对于资源异质性高、竞争重合度低的联盟,三元闭合关系为企业提供了更稳定的资源渠道,削弱了企业为获得稳定资源供给而同时维护多个相似合作的必要性;这又进一步强化了三元闭合企业间的相互依赖。Cui(2013)的实证研究证实了这一点。二者,对高度竞争重合的联盟,共同伙伴的这种协调、监督作用更重要,因为企业会更加了解合作伙伴的弱点,致使联盟关系暴露在更大的机会主义风险中。此时,联盟企业的共同伙伴数量越多,联盟关系越稳定(Polidoro等,2011)。联盟形成后企业共同伙伴数量的减少,会使得伙伴企业对联盟关系的承诺降低(Min,2017),联盟关系更倾向于断裂。

最后,当多伙伴联盟中存在多个三元闭合结构时,三元闭合结构自身的高凝聚效应带来的企业联合行为可能会使联盟整体不稳定。Greve等(2010)发现,在多伙伴联盟中,形成三元闭合的成员企业在退出联盟时通常会“抱团”集体行动,增加了联盟关系断裂的强度。此外,在多伙伴联盟中,网络中心度较高和较低的企业,都更倾向于以群体为单位退出联盟。三元闭合结构在联盟中导致的“抱团”退出现象,一方面说明了高度嵌入存在黑暗面,另一方面也说明联合行为的结果可能是共同撤退而非网络稳定。

2. 位置嵌入。企业个体的网络位置以及联盟总体的网络位置(Rooks等,2013),都会影响关系稳定。企业越接近结构洞位置或网络中心度越高,越有利于企业在联盟关系中获取更大的议价权和更大的价值份额,并倾向于继续留在联盟中。然而,在联盟关系层面,当企业的网络地位不对称时,也会造成议价能力的不对称并导致联盟不稳定。

好的网络位置能够为企业带来更多信息和资源(Burt,2009),以及良好的声誉(Powell等,1996),因此,处于优势网络位置的企业通常能给联盟关系带来更多资源,对联盟价值的创造贡献更多,因此也能够获得更大的联盟资源控制权和价值分配份额,企业退出联盟的倾向也越低(Rowley等,2005)。然而,在网络位置不对称的联盟中,一方面,议价能力的不对称使得处于弱势地位的企业感知到不公正,另一方面,由于处于劣势网络位置的企业的网络较为稀疏,而优势地位的企业通常被公众认为有更好的声誉,难以通过网络传播伙伴企业的坏名声来实现集体制裁机制。因此,处于弱势网络位置的企业更倾向于退出现有联盟(Rowley等,2005),组建新联盟或加入网络位置更匹配的网络中。

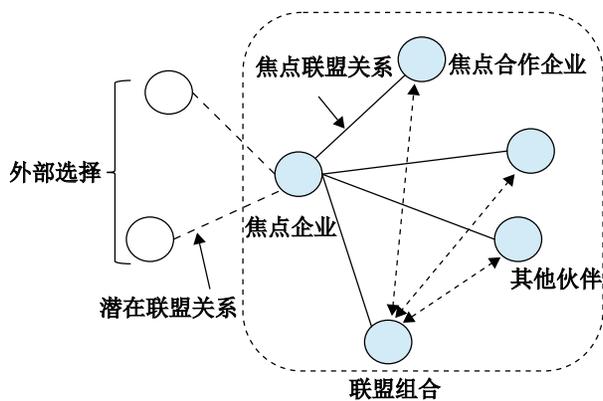
尽管目前的研究几乎一致认为,企业网络位置不对称是联盟关系的不稳定因素,然而近期的一些研究发现,企业地位的不同可能会促进企业互动并稳定联盟关系(Weng,2016),尤其在探索性联盟中这种效应更显著。一种新的资源依赖观点是,相互依赖的双方的资源需求种类可能是不同的,例如,在地位不对称联盟中,网络地位高的企业的合作动机是摆脱在原有对称联盟中形成的冗余陷阱并更新其能力(Ahuja等,2009),而地位低的企业动机是依附于高地位企业来提高地位和合法性(Rosenkopf和Padula,2008),此时地位不对称是联盟关系的稳定力量。因此,未来需要考察网络位置不对称对联盟关系断裂的双重效应的边界条件。

3. 可替代安排。资源依赖理论认为,获得对伙伴关系之外的类似资源的访问能力减少了企业对合作伙伴的资源依赖(Pfeffer和Salancik,2003)。在联盟关系之外提供相似资源的制度安

排会对现有的关系稳定性产生影响。现有文献主要从联盟组合的伙伴关系之间的平衡,以及联盟外部潜在伙伴诱导的角度对企业的可替代安排进行研究。

动态市场中的企业通常会通过联盟组合的形式来管理伙伴关系并获取稳定资源(Hoffmann, 2005)。联盟组合中的伙伴企业间的资源不相似时,伙伴企业间的可替代性低,焦点企业高度依赖联盟组合,甚至可能被联盟关系锁定(Swaminathan和Moorman, 2009);反之,组合企业的资源相似有助于降低焦点企业对特定伙伴的依赖(Xia, 2011)。例如,当焦点伙伴形成可替代联盟时,替代伙伴的存在降低了焦点企业对焦点伙伴的依赖,此时,资源不相似性对焦点联盟结束的负向效果就会减弱(Cui, 2013)。当联盟组合资源相似度低时,焦点企业更倾向于根据伙伴企业的相对能力来分配资源,结束与能力弱的企业间的关系;反之,焦点企业可能会通过关注能力较弱的企业来平衡对高能力企业的依赖,以此获得更大的议价能力(Yamanoi和Cao, 2014)。

研究者整合资源基础观和匹配理论,从外部选项的视角提出,企业的资源是有限的,为了实现联盟的协同效应最大化,企业会不断搜索潜在伙伴信息并进行匹配。当遇到更匹配的外部伙伴时,出于对企业的关系承载能力以及资源效率的考虑,企业可能会离开现有联盟(Hampl和Hoffmann, 2015)并组建新的联盟关系。市场互补可能是企业与外部潜在伙伴进行匹配的重要指标,因为市场是动态变化的,企业间的市场互补关系也随之变动,企业有必要和外部企业不断进行市场互补的匹配,这增大了联盟不稳定的概率(Greve等, 2013)。当外部存在密集的、更匹配的潜在伙伴(Min, 2017),外部潜在伙伴也有强烈的合作意愿时,企业有更强的退出现有联盟、构建新联盟的动机(Greve等, 2013)。图1展示了联盟的内、外部网络关系对联盟稳定性的潜在影响。



资料来源:基于Cui (2013)的联盟组合示意图,从联盟外部网络的角度进行扩展改编形成的。

图1 联盟网络关系示意图

4. 群组分层断裂。组群多样性理论(Lau和Murnighan, 1998)认为,个体属性在群组中的多样化,如属性的种类多样化、不同种类的分布多样化,或同一种类的差异化程度多样化(Mohr等, 2016),使组群、团队、联盟网络内形成划分子群的分层断裂线。在子群内,属性相同的个体,例如联盟企业的关系强度(Heidl等, 2014)、跨国企业的国家背景(Mohr等, 2016)、企业规模(Rowley等, 2005)等相同或相近的企业之间,基于共享的经验更能够理解彼此所处情境和行为(Davis和Greve, 1997),因而能够更好地建立基于特征的信任并凝聚在一起。此外,属性不同的个体,基于互补性也可能会聚集形成子群,Rowley等(2005)发现,为了避免相同角色的企业之间密集的派系竞争和冲突,并实现协同的竞争优势,派系中角色互补的企业间会聚集形

成子群。在派系层面,角色多元化的增加会增加群体关系的稳定性,降低企业退出派系的倾向;而在个体层面,企业的角色越独特,企业退出派系的倾向就越小。

根据同质性理论(Lincoln和McBride,1985),属性相同的企业组成的群体稳定性更强。例如,规模相近的企业组成的派系,将会比不同规模的企业组成的小团体更稳定;在由规模不同的企业组成的派系中,成员企业退出概率更高,而规模差异最大的企业退出的概率最大(Rowley等,2005)。企业对子群的认同感超过联盟,通常会引发联盟内子群之间的冲突和企业感知不公正,导致整体联盟关系的不稳定。具体而言,分裂断层的存在导致联盟内的社会交换和互惠规范难以建立(Heidl等,2014);子群更加追求小团体方向的目标和产出;企业将信息和资源流动从联盟层面转移到子群内,导致资源冗余和分享效率降低(Mohr等,2016)。此外,企业通常会对属性不同的企业存在刻板印象,导致联盟内产生子群并阻碍企业间信任的形成,通过积极参与联盟交换和互动,企业可以弱化自身刻板印象所造成的影响(Thorgren等,2011)。

van der Kamp和Tjemkes(2016)关注于企业内部团队层面的不稳定性对联盟关系的影响,通过纵向案例分析发现,企业层面的团队目标和心智模型不对称会触发团队断层的传染,导致组织的不稳定性扩散到联盟层面,进而使多伙伴联盟产生断层。

(四)制度视角的联盟关系断裂前因研究

1. 正式制度因素。社会规范、行业规则、经济制度等制度要素是企业联盟关系的重要外部环境,对企业管理联盟关系的战略有重要影响(North,1990;李雪灵等,2012)。学者们在正式制度因素对联盟关系断裂的影响层面进行了广泛研究。例如,国家层面的贸易依赖关系会影响企业对联盟关系的管理(Xia,2011);新兴经济中的制度环境的变化,导致企业不同类型的社会关系的相对重要性的改变(Zhang等,2016)。

2. 非正式制度因素。在非正式制度的影响因素方面,现有学者主要关注了社会规范、社会潮流等因素。例如,20世纪90年代的“组织长寿”的社会规范影响了企业联盟关系的持续(Merton,1984);20世纪初美国金融行业的丑闻和公众的抗议,扭转了企业对广泛兼任董事的连锁董事的招聘偏好,导致美国企业连锁董事网中的“精英圈子”的消失,进而导致连锁董事网络的平均距离延长到了前所未有的水平(Chu和Davis,2016)。

(五)联盟关系断裂前因的时间效应

联盟关系断裂的前因并非固定不变,而是具有时间效应。通过文献梳理发现,联盟关系断裂的结构化前置因素的效应可能会被弱化,而动态化因素对联盟关系解除的影响可能会被强化。

1. 结构化因素的时间效应。Min(2017)提出,由于联盟持续时间的增加,联盟前的市场互补或共有伙伴数量对联盟关系断裂的负向影响会减弱。伴随时间的推移,由于企业间关系专用资本的形成、学习效应导致联盟管理能力的发展,以及管理者对联盟前条件的遗忘(deHolan和Phillips,2004),企业即使面临低联盟绩效,也倾向于适应而非退出联盟关系(Das和Teng,2002)。Greve等(2010)提出,尽管关系和网络来源的内聚力最初对企业的退出有很强的影响,但随着经验内聚力的提高,企业累积了更多的知识并培养了相关管理和寻找外部伙伴的能力,网络内聚力的稳定效应会减弱,关系断裂的风险会提高。

2. 动态因素的时间效应。首先,长期的联盟关系通过学习效应更易发展联盟动态管理能力和信任机制,因此,经验凝聚力对联盟关系断裂的负面效应随着时间增长而得到强化(Greve等,2010)。其次,早期的人力资本投资的回报和启用也需要时间,而在长期合作中可以修订联盟合同、优化联盟的治理结构,这些因素带来的稳定力量使得年龄长的联盟可能更加稳定。因此,与年龄长的联盟相比,新联盟的“新的劣势”使其解散率更高(Lunnan和Haugland,

2008)。最后,伴随时间的推移,企业会积累更多的战略经验,这会导致对知识泄露及其竞争后果的恐惧,强化企业退出联盟关系的意愿(Hernandez等,2015)。

四、联盟关系断裂的后果研究

关于联盟关系解除后果的研究刚刚起步(Fakharizadi和Gera,2016),目前处于理论阐述和实证研究都比较匮乏的阶段。整理现有的实证研究发现,当前学者们主要关注联盟关系断裂的企业创新绩效、联盟绩效等经济后果,以及企业的未来关系形成、企业声誉等关系后果(Burt和Merluzzi,2016)。

(一)经济绩效

对联盟关系断裂的破坏性经济后果的研究较多。例如,Bakker(2016)基于演化视角的研究发现,企业退出项目联盟会破坏已经形成的合作惯例,包括有效的联盟互动模式和协作机制,并分散联盟企业集中在经营中的注意力(Chung和Beamish,2010),导致联盟绩效的下滑。作者对矿产勘查项目联盟的研究发现,企业退出联盟增加了无计划项目终止的风险,尤其是当退出企业具有富裕的资源基础时,这种效应更加显著。

较少有学者关注联盟关系断裂带来的经济绩效的改善。Zaefarian等(2017)认为,联盟关系形成后的动态性、创新的本质动态性以及焦点企业关系资源的有限性,决定了企业应适时结束一些关系并发展能力来管理关系。作者对伊朗汽车工业的实证研究表明,关系结束能力显著提高了产品创新的成功率,并证实创新成功有1/3可以通过将资源在新旧商业关系中的重新配置来解释。

(二)关系后果

联盟关系解散会破坏信任、导致关系恶化,并减少重复合作的可能性。一些学者从声誉机制的角度对联盟关系断裂的网络关系后果进行了研究。Zhelyazkov和Gulati(2016)证实,风投企业更不愿意与曾经抛弃过他们或者他们的合作伙伴的企业再度合作。Zhelyazkov和Gulati(2016)提出,组织从合作中退出可能会释放的企业负面声誉的消极信号通过全球公共信息的传播,会在全球范围降低企业新合作形成的可能性。同时,被抛弃的风投企业会在当地网络中散布退出企业的私有信息,降低了退出企业在当地网络中建立新合作关系的可能性。Zhelyazkov(2016)对风投企业和有限合作伙伴(limited partners)的研究发现,作为共同伙伴的企业,如果与其他企业有过失败的合作经历,那么该企业将更不倾向于推介其伙伴企业建立直接的联系。Fakharizadi和Gera(2016)基于社会资本理论的观点,假定联盟关系的意外终止会引发群体参与者的集体惩罚。通过调查风投企业从辛迪加组织的退出对企业未来交易的影响发现,企业的中途退出减少了参与未来交易的机会;而对于以往声誉良好的企业来说,这种效应更强,因为声誉良好的企业的信息在网络中透明度更高。

基于以上文献综述,本文构建了联盟关系断裂的整合理论框架,如图2所示。

五、研究结论和未来展望

联盟关系断裂作为联盟关系管理的重要研究领域,在近十年里引发了学术界的关注,相关研究初步形成了较为系统的逻辑框架和理论体系。通过对已有研究成果的分类整理,发现联盟关系断裂的研究从方法到理论都需要进一步发展,尤其是在联盟关系断裂的后果方面,仍然存在大量理论空白。综合而言,本文认为未来应在以下几个方面发展和完善现有框架。

(一)联盟关系断裂的前因

1. 个体的社会心理学因素。关注企业个体层面因素对联盟关系断裂现象的影响,如管理者

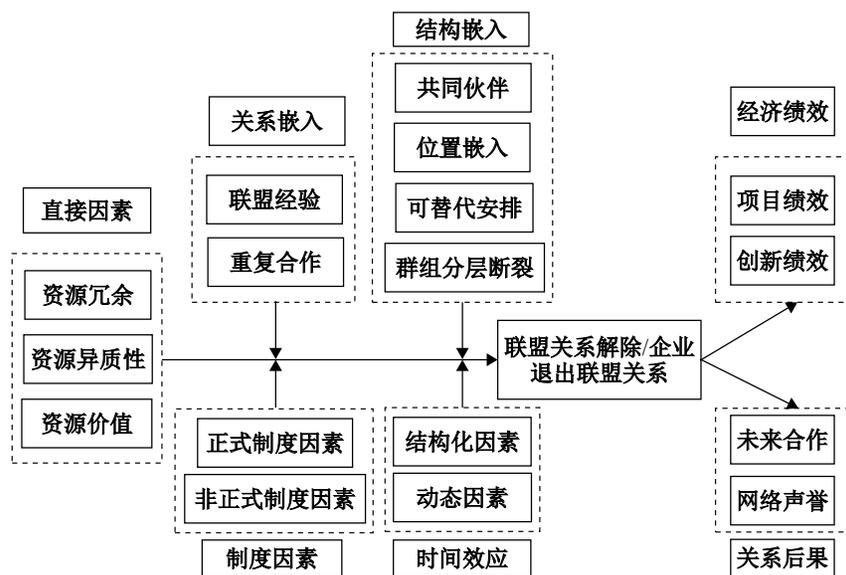


图2 联盟关系断裂的前因和后果示意图

有限理性、员工的情绪等因素,可以为理解联盟关系断裂提供企业、联盟层面无法提供的新解释,并且可以揭示潜在的内生性问题。例如,考察员工情绪在企业联盟经验对联盟关系稳定性中的作用(Shepherd等,2014),以及管理者认知偏差对企业频繁退出联盟的作用(Greve等,2013)。

2. 网络动态性研究。已有研究从嵌入视角对联盟关系断裂现象进行了研究,但在网络动态性方面仍然存在一些不足。首先,考虑企业的联盟网络嵌入与正式权力分配的交互效应对联盟稳定性的影响,对理解联盟网络动态性和联盟组合治理机制都有重要意义。其次,在联盟关系断裂的网络嵌入研究中仍然存在一些待解决的问题。例如,现有联盟关系断裂的前因研究并未考虑企业对“过度嵌入”反应与联盟关系不稳定之间的关系。

3. 联盟关系断裂的情境化研究。不同行业、文化、制度背景的联盟,由于竞争逻辑、合同实践和规范的不同,企业联盟的持续时长、变动频率、变革动机都存在巨大差异,对特定行业或文化、制度背景的情境化研究,可以为现有的理论命题提供证据。例如,处于新兴经济体的联盟企业有可能会被有更强政治背景的外部企业取代,因此,相关研究对理解制度因素的影响有重要意义。进而,环境中不同的动力源都可能影响企业的联盟关系退出决策,例如制度变革、技术变革等,动力源之间的影响方向的不一致对企业联盟决策的影响的研究,将为理解动态环境下联盟的行为提供重要的解释。

(二)联盟关系断裂的后果

1. 关系断裂对绩效的影响。现有研究表明,联盟关系断裂并不等于企业绩效失败,基于不同退出动机和不同情境中的企业退出联盟行为会产生不同的后果。对企业退出行为的不同类型和后果的异质性研究能够解决现有结论的矛盾。首先,对企业退出的驱动机制的研究发现,失败绩效驱动和选项驱动的联盟退出对退出企业的绩效影响不同。其次,从企业视角研究退出联盟是否能带来绩效改善,例如,能否提高企业的适应性等,将为理解企业频繁退出联盟的现象提供新的见解。

2. 关系断裂对企业声誉的影响。对联盟关系断裂的归因和解释不同,可能会影响联盟企业的声誉和未来伙伴关系。归因过程理论认为,如果被认为是不可避免的而不是刻意选择的(Weiner,1985),观察者就会低估行动的信息价值。例如,受资金限制的企业的撤资,会比那些没有受到

这种约束的企业的撤资带来的声誉损失更小。未来研究需要从归因角度研究不同类型的企业退出造成的不同声誉后果。这对解释企业退出的声誉后果以及绩效的差异性、网络关系的发展都有重要意义。

3. 关系断裂后企业的行为选择。未来的研究可以探讨联盟关系解除对企业战略决策的影响以及企业的行为选择。联盟关系断裂是企业外部网络的重大变革,会对企业的整体战略产生重大影响。然而,现有研究鲜有关注企业对联盟关系断裂的应对以及战略调整。研究被抛弃企业如何调整战略来校准剩余的伙伴关系(Singh和Mitchell, 1996),有益于进一步理解伙伴关系与企业整体战略的共同演化。此外,关注企业退出联盟后的行为对于完善企业间关系网络动态模型也有重要意义。例如,对比绩效失败驱动和外部选项驱动的企业退出联盟现象,企业的后续关系建构行为可能是不同的。

(三)研究方法的发展

1. 发展相关构念。发展成熟的构念体系是构建理论的基础,现有的关于联盟关系断裂的相关构念需要进一步发展。尤其在关系断裂后果方面,目前还没有描述关系断裂现象的状态构念,如强度、类型等,以及网络动态的相关特征,如网络的活跃性等。此外,一些学者提出了初步的构念,未来应展开对这些构念的测度以及应用。例如,Burt和Merluzzi (2016)提出“网络活跃度”的概念,认为网络通过节点的进出、新关系的形成、老关系的衰老、现有关系的重组而变得活跃,通过节点关系的变化,网络中信息、资源的更新速度会发生变化,未来可以把这一构念应用到联盟关系断裂的后果研究中。

2. 研究视角的扩展、整合和转换。通过现有文献的梳理可以发现,现有研究更多地以企业、二元联盟关系为分析单位,较少将研究视角扩展到联盟网络整体、多伙伴联盟以及联盟的外部网络,同时考察联盟的多个相关参与者的行为特征对联盟关系断裂的影响,例如,Hampf和Hoffmann (2015),Heidl等(2014)。通过扩展研究视角,未来的实证研究可以对现存的动态演化问题展开分析,例如联盟关系演化中多方的协调、互动怎样影响关系波动性等。

现有对联盟关系断裂的研究比较丰富,然而整合视角的研究较少。由于联盟关系断裂是多因素决定的复杂现象,因此,这可能是现有研究结论存在一些分歧和无法解释的现象的重要原因。一些学者指出,未来研究可考察不同因素之间的互动对联盟关系的影响,例如考察商业关系结束能力与企业资源配置能力之间的互动对企业退出联盟后的绩效影响(Zaefarian, 2017),以及联盟形成前和形成后的因素在推动联盟关系变化之间的互动(Min, 2017)。

最后,研究视角的转换也是未来需要关注的问题。例如,现有研究很少关注联盟解除对伙伴企业的影响,通过推动相关研究,可以为企业如何应对关系断裂、企业的伙伴选择以及关系风险管理等提供参考建议。

主要参考文献

- [1]Ahuja G, Polidoro Jr F, Mitchell W. Structural homophily or social asymmetry? The formation of alliances by poorly embedded firms[J]. *Strategic Management Journal*, 2009, 30(9): 941-958.
- [2]Baker W E, Faulkner R R, Fisher G A. Hazards of the market: The continuity and dissolution of interorganizational market relationships[J]. *American Sociological Review*, 1998, 63(2): 147-177.
- [3]Bakker R M. Stepping in and stepping out: Strategic alliance partner reconfiguration and the unplanned termination of complex projects[J]. *Strategic Management Journal*, 2016, 37(9): 1919-1941.
- [4]Broschak J P. Managers' mobility and market interface: The effect of managers' career mobility on the dissolution of market ties[J]. *Administrative Science Quarterly*, 2004, 49(4): 608-640.
- [5]Chung C C, Beamish P W. The trap of continual ownership change in international equity joint ventures[J]. *Organization*

- [Science](#), 2010, 21(5): 995-1015.
- [6]Cui A S, Calantone R J, Griffith D A. Strategic change and termination of interfirm partnerships[J]. [Strategic Management Journal](#), 2011, 32(4): 402-423.
- [7]Das T K, Teng B S. Instabilities of strategic alliances: An internal tensions perspective[J]. [Organization Science](#), 2000, 11(1): 77-101.
- [8]Doz Y L. The evolution of cooperation in strategic alliances: Initial conditions or learning processes?[J]. [Strategic Management Journal](#), 1996, 17(S1): 55-83.
- [9]Dyer J H, Singh H. The relational view: Cooperative strategy and sources of interorganizational competitive advantage[J]. [Academy of Management Review](#), 1998, 23(4): 660-679.
- [10]Greve H R, Baum J A C, Mitsuhashi H, et al. Built to last but falling apart: Cohesion, friction, and withdrawal from interfirm alliances[J]. [Academy of Management Journal](#), 2010, 53(2): 302-322.
- [11]Gulati R. Social structure and alliance formation patterns: A longitudinal analysis[J]. [Administrative Science Quarterly](#), 1995, 40(4): 619-652.
- [12]Gulati R. Alliances and networks[J]. [Strategic Management Journal](#), 1998, 19(4): 293-317.
- [13]Hamel G. Competition for competence and interpartner learning within international strategic alliances[J]. [Strategic Management Journal](#), 1991, 12(S1): 83-103.
- [14]Hamel G, Prahalad C K. To revitalize corporate performance, we need a whole new model of strategy. [Strategic intent](#)[J]. [Harvard Business Review](#), 1989, 67(3): 63-76.
- [15]Helfat C E, Eisenhardt K M. Inter-temporal economies of scope, organizational modularity, and the dynamics of diversification[J]. [Strategic Management Journal](#), 2004, 25(13): 1217-1232.
- [16]Hernandez E, Sanders W G, Tuschke A. Network defense: Pruning, grafting, and closing to prevent leakage of strategic knowledge to rivals[J]. [Academy of Management Journal](#), 2015, 58(4): 1233-1260.
- [17]Lau D C, Murnighan J K. Demographic diversity and faultlines: The compositional dynamics of organizational groups[J]. [Academy of Management Review](#), 1998, 23(2): 325-340.
- [18]Makino S, Chan C M, Isobe T, et al. Intended and unintended termination of international joint ventures[J]. [Strategic Management Journal](#), 2007, 28(11): 1113-1132.
- [19]Mintzberg H, Waters J A. Of strategies, deliberate and emergent[J]. [Strategic Management Journal](#), 1985, 6(3): 257-272.
- [20]Mitsuhashi H, Greve H R. A matching theory of alliance formation and organizational success: Complementarity and compatibility[J]. [Academy of Management Journal](#), 2009, 52(5): 975-995.
- [21]Moran P. Structural vs. relational embeddedness: Social capital and managerial performance[J]. [Strategic Management Journal](#), 2005, 26(12): 1129-1151.
- [22]Nahapiet J, Ghoshal S. Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage[J]. [Academy of Management Review](#), 1998, 23(2): 242-266.
- [23]Polidoro Jr F, Ahuja G, Mitchell W. When the social structure overshadows competitive incentives: The effects of network embeddedness on joint venture dissolution[J]. [Academy of Management Journal](#), 2011, 54(1): 203-223.
- [24]Powell W W, Koput K W, Smith-Doerr L. Interorganizational collaboration and the locus of innovation: Networks of learning in biotechnology[J]. [Administrative Science Quarterly](#), 1996, 41(1): 116-145.
- [25]Rosenkopf L, Padula G. Investigating the microstructure of network evolution: Alliance formation in the mobile communications industry[J]. [Organization Science](#), 2008, 19(5): 669-687.
- [26]Rowley T J, Greve H R, Rao H, et al. Time to break up: Social and instrumental antecedents of firm exits from exchange cliques[J]. [Academy of Management Journal](#), 2005, 48(3): 499-520.
- [27]Singh K, Mitchell W. Precarious collaboration: Business survival after partners shut down or form new partnerships[J]. [Strategic Management Journal](#), 1996, 17(S1): 99-115.
- [28]Vasudeva G, Anand J. Unpacking absorptive capacity: A study of knowledge utilization from alliance portfolios[J]. [Academy of Management Journal](#), 2011, 54(3): 611-623.
- [29]Xia J. Mutual dependence, partner substitutability, and repeated partnership: The survival of cross-border alliances[J]. [Strategic Management Journal](#), 2011, 32(3): 229-253.
- [30]Zhang J J, Zhao W, Zhang Y L. Institutional transformation and changing networking patterns in China[J]. [Management and](#)

Organization Review, 2016, 12(2): 303-331.

[31] Zhelyazkov P I, Gulati R. After the break-up: The relational and reputational consequences of withdrawals from venture capital syndicates[J]. *Academy of Management Journal*, 2016, 59(1): 277-301.

A Review and Prospects of Alliance Break-up Research

He Xin¹, Chen Chuanming¹, Zheng Ying², Lu Ke³

(1. *Business School, Nanjing University, Nanjing 210093, China;*

2. *School of Economics and Management, Nanjing University of Technology, Nanjing 211800, China;*

3. *School of Management and Engineering, Nanjing University, Nanjing 210093, China*)

Summary: As an important research field of alliance relationship management, the research of alliance break-up is of great significance for alliance stability, firms' network dynamics and performance. In this review, we take alliance terminations, break-up, withdraw, dissolution, disband and instability as key words to review the foreign literature about alliance dissolution and firm exiting from alliances. This paper firstly clarifies the definition, connotation and firms' behavior motivation of alliance break-up in multiple theoretical perspectives. Then, from the viewpoint of instrument and social factors, the alliance break-up research concerning antecedent factors, context factors and consequences are reviewed at firm, bilateral alliance and network levels. Moreover, the research on the consequences of alliance break-up are reviewed and summarized. This review attempts to contribute in three aspects. Firstly, we clarify the connotation of alliance break-up from multi-perspectives since the definition and research boundaries are ambiguous at present. Thus, this review could enrich the alliance break-up theory and promote the future empirical study of alliances. Additionally, this review thoroughly sorts out foreign empirical researches on the antecedents and consequences of alliance break-up. We also summarize main factors and important conclusions from multi-levels and put forward future research directions. Finally, based on firms' network context, we integrate the existing scattered research conclusions from the perspective of the exogenous and endogenous mechanisms of alliance break-up, and establish a systematic theoretical framework.

Key words: alliance dissolution; firms exiting from alliance; antecedent factors; consequence

(责任编辑: 宋澄宇)

更正声明

本刊2018年第12期刊登的“管理学术研究的‘知行合一’之道:融合德鲁克与马奇的独特之路”一文是国家自然科学基金重点资助项目的成果之一,项目名称为“‘隐形整合’模式:构建基于中国企业‘逆袭并购’的战略转型理论—实践体系”,项目批准号为71732007。该文刊登时遗漏了相关信息,特此更正。

《外国经济与管理》编辑部