

◎现代企业与市场研究丛书◎

企业 联盟与网络

◎李新春 著◎
广东人民出版社

43

F271

L356

现代企业与市场研究丛书

国家自然科学基金课题

“对我国企业战略联盟与国际竞争战略研究”成果

中山大学“211 工程”项目

企业联盟与网络

李新春 著

广东人民出版社

第一章

理解战略联盟

一、全球竞争下的企业组织

为什么一些企业成功，一些企业失败？为什么一些企业有着超出市场一般水平的绩效？这是企业理论和企业管理学者长期面对的主要问题。对此一个重要的解释是关于企业组织结构因素的影响。管理史学家钱德勒在他的经典之作《战略与结构》（1962）中，系统地分析了企业组织结构的变迁历史。他通过对美国的一些大企业如杜邦和通用电气公司的研究得出结论，企业战略的改变将导致结构的变化。结构追随战略变化。最复杂类型的结构是几个基本战略关联性的结果。而战略又受到企业经营管理环境的深刻影响。这在 20 世纪 60 年代以来的战略管理思想中被归结为“环境—战略—结构”的逻辑模式。

从 19 世纪 40 年代开始，企业组织逐渐摆脱传统的业主所有制和家族式、合伙式等经营方式而进入钱德勒意义上的所谓现代工商企业阶段。其基本的特征在于领薪的职业化管理阶层的出现而逐渐替代了资产所有者在大公司的管理控制地位，这最终导致被贝利（Berle）和米恩思（Means）（1932）所给出的所谓管理权与所有权两权分离的概念。同时，企业正式的官僚科层制度替代了家族化的非正式管理，一个多部门的内部管理协调治理结构带来的规模和范围经济意义是传统的单部门公司组织所难以比拟

的。此外，钱德勒还注意到另一个重要的特征，就是企业在职业化的管理协调之下，较容易的实现了大范围的原料设备采购、生产和分配问题。管理的协调显示出比市场协调更高的效率。正是在这一意义上，钱德勒（1976）提出了“看得见的手——管理协调”的概念，而作为古典经济学“看不见的手”的市场协调机制的一个重要补充。

实际上，所有权与管理权的分离可以理解为风险承担职能与决策职能的分离（尽管这一分离是不完全的），代理理论主要代表性人物法玛和詹森（1983）认为，在风险与决策职能分离的组织中都存在的一个重要特征是，在它的各级科层中都有一个控制权分散系统。他们将企业内部决策进一步划分为决策管理和决策控制，这两个职能总是分离的。这种结构与存在外部所有权有关，组织的每一个层次都有控制。这可能是降低 X 非效率的一种组织安排。

观察企业内部组织结构的变迁是有意义的。直到 20 世纪 30 年代早期，美国公司大多实行的仍然是 U 型结构，即单部门组织。这种组织形式是按照企业内部的管理功能分工而划分成单一型的结构，如人事、财务、采购、生产和营销等。大约在 1930 ~ 1960 年期间，随着企业规模的迅速成长、产业复合多元化和跨地域扩张，企业内部决策控制的问题变得更为复杂化。从而，可以观察到，战略决策、控制决策和经营决策进一步分离，组织结构因此从单一型的 U 型结构向多部门的 M 型结构转变（艾格特森，1996）。M 型组织是现代大型工商企业尤其是跨国公司基本的组织形式，其具有半独立自主经营的分部（或事业部）与公司总部的战略控制适应了激烈的全球化竞争中多方面的要求，如效率、灵活性和创新学习能力（Barlett and Ghoshal, 1979）。艾格特森进一步指出，“……M 型的引入是反映了企业日趋扩大所引起的协作成本及内部代理成本上升的情况，而不是反映了内部管

理者与外部所有者之间增长的利益冲突情况。”

在威廉姆森（1985）看来，由杜邦公司和通用电气公司首先引入的 M 型多部门组织是 20 世纪 20 年代最伟大的组织创新，但这一发展迟至 60 年代才得到重视。60 年代中期，美国公司的混合兼并浪潮表明，大公司的领袖们终于掌握了组织和运用 M 型组织提高控制和决策的效率。而“M 型一旦出现且其优势被充分认识，它就会引起更大的均衡规模组织的出现”（艾格特森，1996）。从理论的角度来看，在现实商业环境中存在大量不确定性、机会主义和个人决策有限理性的情况下，M 型组织无疑是一种有效的公司治理形式。M 型组织进一步导致企业决策在战略决策和经营决策之间的分离，前者被公司总部所控制，由此，实现了战略资源的集中控制和分部门创造性灵活性之间的微妙均衡。

由 U 型向 M 型组织的转变，体现了企业内部决策控制和管理职能分工合作的深入，由此带来的管理协调的效率的提升是企业竞争力的主要来源。但 M 型组织并没有突破企业传统的疆界，没有涉及到企业与市场、企业与企业之间的管理协调问题。而与此相联系的组织方式如合资企业、特许经营、长期的供应商和分包商关系等则存在已久，但人们多受市场与企业的“二分法”之影响，对此很少顾及。实际上，也只有当这些组织形式在现实经济生活中形成足够大的影响时，人们的视角才可能注意到它们。

这种介于严格的 100% 股权（控制权）企业 and 市场之间的组织则表现为多种复杂的多变的形式，如合资合作企业、特许经营、以生产、营销、产品开发等目的结成的联合体等。在不少情况下，它们与严格疆界的企业聚合为一体，而充分利用清晰产权和复合的共同产权的治理利益，这被威廉姆森称之为“混合结构”或“混合治理”（hybrid governance）。历史的来看，60 年代之前，尽管也存在一些混合治理结构如合资企业，但就其组织目

标来看，更多是只具有战术意义。为了长期的战略性目标而引入的混合治理结构则更多是 60 年代之后的事情，这是与企业全球化竞争和迅速的技术变动相联系的。

要理解混合治理相对于企业科层组织和市场价格协调的优势，首先必须回到产权和控制权的理论上来。科层制企业组织对内拥有完整的剩余索取权和控制权，但除了公众公司在财务上可以突破内部资源的约束之外，在一些重要的生产和经营管理上受到内部资源的制约。市场协调则基本上是一个现货交易和谈判关系，对未来的机会和资源缺乏直接的控制力。但相比之下，混合治理则通过部分的共同所有权而享有对伙伴企业资源的控制或直接的约束，在双方仔细的审定了合作的意向和结构之后，这种对未来资源使用和战略行为的约束将会是对双方有益的。所以，可以说，混合治理是一种共同所有权和控制权的安排，通过这种安排，企业可以突破本身的资源和战略约束。尽管由此提高了企业面对的风险和机会主义成本增大，但无疑这种风险管理（西方的合资企业从字面上来说就是联合风险项目）会给你带来本身无法实现的战略利益。

这样，市场与科层制实际上对应于两种极端的治理结构，而在这之间则分布着多种不同形式的或偏向于市场（如长期供应商关系）或偏向于科层制（如合资企业）的混合治理结构。有意义的问题在于：是什么因素影响这些不同的治理结构的选择？这里，交易成本学说给出了较有说服力的解释。沿着科斯的传统，威廉姆森（1996）从比较经济组织的角度对此作了较为系统的分析。一个高度简化的模型是仅考虑资产专用性和治理成本时的治理结构选择。资产专用性包括专用设备、地点和人力资本的专用性投资，这显然是企业之间合作中可能导致的不确定性和机会主义的主要根源所在，产权经济学家和交易成本学说对此进行了大量的理论与实证研究。

图 1-1 给出了治理成本和资产专用性之间的函数关系。总体上来说,随着资产专用性的提高,治理成本也随之上升。但三种治理结构对应的治理成本上升的速度是有差异的。按照现实情况,可以逻辑地推论,市场的治理成本随资产专用性的增大而迅速上升,混合治理次之,科层组织的治理成本上升最为缓慢。这样,就可以初步的确定在不同的资产专用性状况下,何种治理结构的选择是治理成本最为经济的。图中画斜线部分就代表了治理结构的选择边界。即:在资产专用性较低的情况下,对应的治理结构选择是市场交易。如在现实中,标准化元器件大多是在市场上寻价购买而不是委托专门厂家制造。而在较高的资产专用性之下,科层治理结构是成本最低的结构,通过内部集中化降低了不确定性和机会主义行为的侵害,同时,也可以充分发挥专业化投资的潜在收益。在这两者之间,即资产专用性程度处于中间状态时,混合治理就是治理成本最低的选择。

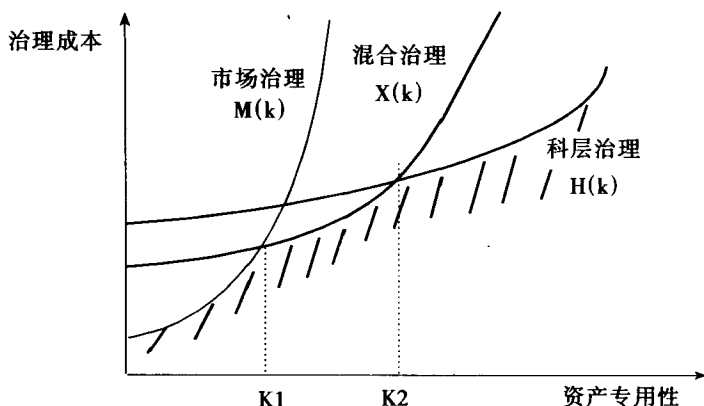


图 1-1 治理成本作为资产专用性的函数

二、战略联盟与其他市场组织形式

战略联盟还可以从分工的角度来理解，对于组织之间的分工合作有两方面值得注意。一是这种分工在过去主要是靠市场来完成的，大多数人认为，这也是市场机制应当具有的形式。市场的竞争过程中完成了组织分工的深入和细化过程。政府也积极地参与了这一过程，起着积极或消极的作用。但企业之间的分工合作不仅通过市场，更多地还可以通过管理手段（包括科层权威组织）来实现，这一点是以前所没有的。因此，可以说，尽管组织之间的分工合作是几乎与市场一样历史悠久的过程，但通过管理或科层权威来运作，这只是当代社会，准确地说是 20 世纪下半叶以来才具有的特征。具有准科层组织特征的企业联盟便是用管理来协调企业之间分工合作的组织安排。

回到分工的观点上，可以表达为：现代企业是逐渐从传统的企业内部分工协作管理到企业跨组织分工管理的转变，跨组织管理实现了从“看不见的手”到“看得见的手”引导的分工效率的上升，这一方面消除或减弱了市场协调组织之间分工的风险（不确定性）以及科斯意义上的其他交易成本，同时，还可以充分发挥和利用组织之间专业化分工的潜在收益。与钱德勒意义上的“现代企业”的概念相比，这一组织结构的变化是分工上更高一个层次的进化。在组织内部分工管理的基础上实现组织之间分工的效率，从而增进社会的福利，这是现代企业组织走向联盟和网络化的核心意义之所在。

这里所要说明的观点可归结为：组织（在本书中主要指企业）之间的分工合作有两种方式，一种是市场机制，通过价格信号、竞争机制，另一种方式则是两个或两个以上的企业直接结盟，以充分利用专业分工所带来的好处。这种分工的概念理解不可局限于技术上，实际上还有很多方面，包括管理知识、企业文化、本地化优势（在市场进入时尤其重要）、营销渠道等，因此，

这里的专业化可认为是建立在特定的资源和行动（战略）优势之上的任何方面。

这里要强调指出的是，由于各种经济活动的复杂性，采取不同的组织结构以实现分工的效率是合理的。基本上可将各种组织结构区分为市场和层级制，企业理论和古典经济学的市场竞争均衡理论对此给出了很好的理论解释，但却很少具有实际操作意义。实际上，在这两大类之间可作出进一步细分。Ouchi（大内，1980）将层级制分解为两类：官僚层级制组织和家族（clan）。前一类具有一些市场特征作为契约的联结体（nexus），目标的一致性较低，但以权威来实现组织内部的分工协作。家族式组织则因目标的一致性而使企业无需多少监督，在解决代理问题和激励机制上无疑有着优势。Jarrilo（雅里洛，1988）则更进一步对市场组织按参与成员之间的合作竞争关系是零和博弈还是非零和博弈进行划分，这样同样有两种可区别的形式，一种是传统意义上的市场，另一种即战略网络。这样复杂的经济活动可根据两组变量来划分，即根据其正式的组织形式和竞争关系，前者是结构，后者是行为，因此，这是在结构——行为框架下的分类。

市场	传统的市场	战略网络
层级制	官僚组织	家族式组织
	零和博弈	非零和博弈

图 1-2 各种组织分工的分类

图 1-2 矩阵左上角即是 Williamson（威廉姆森）称之为市场的组织形式，即许多行为者相互作用的组织安排，左下角则为

对抗式的劳工——管理者关系，它一方面是一种层级制的科层组织（权威、信息的流通），但其许多特征则是属于开放市场的（如各种契约关系）。大内所称的家族式组织在现实中最接近于威廉姆森的层级制组织：长期关系和在正式组织环境下通过非专门化的契约来实现。而战略网络则是一个轴心企业与其他成员企业之间建立的专门关系，这些关系具有层级制关系的大多数特征：相对的非结构性任务、长期观点、相对非专门化的契约，这些关系几乎具有投资的所有特征。

这是一张静态的分类图，在不同时期、不同经济水平和商业环境之下，这不同组织形式在经济活动所占的比重以及发展形态应当都有一些根本性的差异。历史地来看，占主导地位的经济组织的进化线条似乎是沿着传统的市场、家族式组织、官僚组织和战略网络，或许在传统的市场之前还可加上家庭经济。显然，组织的进化应当是一个复杂的过程，由许多历史、社会以及文化、经济和技术的因素构成，在今天，我们或许过分注重技术因素的影响，但对其他因素的忽视或可能导致我们认识上的偏见。

尽管以上粗略分类的几种经济活动组织形式同时并存，但我们在经济中确实能观察到，在一定历史发展时期，特定的组织形式得到迅速的发展和社会的重视。钱德勒观察美国商业组织和管理革命的现代企业阶段（1840年以后）以来，我们看到两种组织形式的兴起，一种是伴随着大批量生产、分配和消费经济模式而出现的官僚组织，它们以不断深入和细化企业内部分工和国际化、全球化经营的全球劳动分工体系结合起来，从而创造出生产和营销的高效率。这其中，无疑的，技术大大促进了分工的实现，而分工又加速了技术进步。但80年代以来，我们观察到另一种组织形式的迅速崛起，这就是企业组织之间的战略联盟网络（关于网络概念以后将详细研究）。它既是一种组织结构，同时也是一种十分重要的竞争策略。联盟结构突破了传统的组织疆界，

一定意义上改变了传统的“掠夺式”竞争模式，将管理者的任务从传统的组织内权威控制转变到权威加市场的复合式管理，企业的绩效不再简单地依赖于内部资源状况及其管理，同时还依赖于联盟伙伴企业的资源状态、行为以及相互之间的合作沟通。这一切变得既复杂又具挑战性。

从另外一个角度来看，这几种组织的地位及其动态发展过程同样是与当地的经济——技术水平、文化、商业环境等密切相关的，就世界经济较典型的组织模式来看，美国更多奉行的是自由市场竞争原则，但这并不意味着美国的企业组织倾向于中小企业为主的“原子竞争”，而是培育出了游弋于全球市场的许多巨型企业。因此，可以说，美国商业环境下是自由市场制度与大官僚组织并存的结构。欧洲市场上占主导地位的是较为严格意义上的层级制企业组织，同时，也糅合着大内意义上的家族式组织（更倾向于科层制度的正式化）。日本式企业组织是 70 年代以来上升为具有国际竞争力的组织形式，其特征是非零和博弈的家族式组织和战略网络。日本是如何将企业的层级制组织与组织之间的战略网络有效地结合为一体，显然还是人们今天仍十分感兴趣的一个问题。各种组织形式之间并无好坏之分，但显然，对应于不同的经济——技术水平和商业——文化环境，一种组织形式可能比另一种更有效率，这则是符合现实的。在中国目前（20 世纪末）的发展阶段，传统意义上的家族组织和传统市场都是占主导地位的经济活动组织形式，大量的“原子”竞争式的中小企业和家庭企业有着灵活地适应市场迅速变动的特征，国有企业在一定意义上是一种“准家族式”企业（李新春，1998），在国家所有权放松控制之后，实际的控制权被转移到管理层及其内部职工手上。家族化可能是中国经济在经历计划经济之后走向市场化的必然阶段之一，在经历 20 年改革后的今天，市场发展和经济开放引入的国际（或全球）竞争压力正在锤炼较为正式的官僚层级制组

织，只有这一组织形式才能使中国摆脱成千上万中小企业主宰市场的局面，具有竞争力的大型企业组织的产生必然建立在官僚层级制之上。但这时，跨组织的企业联盟合作将如何发展，是值得深入观察和研究的问题。

尽管不同经济的企业组织及跨组织联盟方式会各有差异，但全球化战略联盟正在以巨型的跨国公司为核心而集结起各种形式的战略网络。这些网络以股权的方式结合在一起，在全球的市场上进行采购、生产、营销以及研究与发展等活动，企业组织因此必须在自己生产与外包（outsourcing）、100%的股权还是联盟合资、本地化还是全球化、专业化与灵活性等等一系列复杂的选择中进行决策，战略联盟在今天的全球化商业环境下已变成一股不可抗拒的潮流。正如 Barlett（巴雷特）和 Ghoshal（戈沙尔）（1989）所指出的，当今企业竞争模式已逐渐从过去单纯地追求生产效率和低成本而转向灵活性（适应当地的、多样化的迅速变动的需求）、效率（规模与成本）以及知识学习（创新），企业要求同时在这几方面具有竞争优势是一件并非容易的事。要在这相互冲突的目标之间求得平衡或有重点的发展，企业的组织结构与战略行为都面临着新的挑战，联盟网络可能是解决这一挑战性任务的一种好的解决方法。而当愈来愈多的企业走向联盟网络时，孤立而行的企业（不合群者）往往将面临被遗弃的命运。K. Ohmae（欧默，1993）^① 在《战略联盟的全球化逻辑》一文中写道：“企业开始学习国家多年前就已做的事：在一个复杂的、充满危险对手的不确定世界中，最好的路子是不要踽踽独行。”21世纪将是一个全球企业联盟的时代，我们必须以新的眼光看待市场、竞争与产业发展以及民族经济。

^① 见 Blecke / Ernst 主编：《合作竞争——在全球市场上的战略联盟与收购》，McKinsey & Co. 1993. pp. 35 ~ 54.

三、战略联盟：理论的阐述

（一）联盟资本主义

Pfeffer / Nowak (1976) 曾指出：合资经营自古就有，但大规模的复兴是在 20 世纪 70 年代。美国联邦贸易委员会 (FTC) 统计了 60 年代的合资企业状况，当时，大约由 1131 家企业建立了 520 家合资企业，66% 在制造业。而自 1978 年以来，合资企业的数量剧增，在许多产业呈现战略合作。Harrigan (1998) 对 1986 年的统计资料表明：在美国的通讯设备、金融服务业、航天、制药以及软件等行业，合资经营已经变成企业强化竞争力的主要手段。80 年代，美国合资企业的数量大幅度上升，而最大的变化发生于服务业，如广告、金融和电讯系统服务等。80 年代早期，一年所成立的合资企业数量就比过去 15 ~ 20 年的还要多。1978 年后 5 年内，美国与外国建立的合资企业几乎增加了两倍。80 年代以前，具备技术竞争优势的厂商，都大多不想合作，但 80 年代后，技术合作已成为潮流，尤其是欧美厂商之间的合作以及共同研究开发发展迅速 (Badaracco, 1991)。

Badaracco 还指出，60 年代，美国在大部分工业领域占有世界垄断地位。70 年代，恢复经济发展的国家通过知识转移而将产品打入美国市场，结果依赖于产品联盟 (Product link)，将国外的厂商作为其部分产品或零部件的供应商。而 80 年代，许多企业开始缔结知识联盟 (Knowledge Link)，技术知识的相互学习和加强成为联盟的首要动机 (Badaracco, 1991)。

环境的变化是形成战略联盟的主要原因之所在。关于环境与组织结构变迁之间的关系研究主要体现在钱德勒的著作《战略与结构》和《看得见的手——美国企业的管理革命》之中，钱德勒的观点认为：“……可推出结论：结构追随战略变化，最复杂类型的结构是几个基本的策略关联的结果。”(1962) 对 80 年代以

来国际经营环境的变化进行深入分析的是 Barlett/Ghoshal (1989), 他们在《跨越边界的管理》一书中指出, 复杂的国际竞争环境和技术发展对企业提出了多方面的挑战, 这其中, 首要的是三方面的要求: 效率、灵活性和学习能力。企业必须同时在这三方面满足要求, 是当今国际经营企业的发展目标。在这些挑战下, 企业建立网络结构和战略联盟是一种合理的选择。

Porter / Fuller (1986) 等认为跨国经营是战略联盟形成的主要原因, 企业国际竞争的压力和面向当地市场的灵活性要求改变了过去企业机械的科层结构, 而走向灵活的 M 型组织。进入当地市场、降低经营风险、在保持核心能力的基础上进行优势互补以及加强企业的创新学习能力, 以适应市场的需求, 这都是进行企业联盟组织的理由。West (1959) 很早就试图对合资除限制竞争以外的行为动机进行了研究, 例如: 多角化经营、解决资金短缺、在国外建立分部的压力以及获取技术知识。他认为, 正是最后一点是近来在石油、化工和钢铁等领域不断增强的合资行为的原因, 而另一方面, 当今的市场发展也为联盟的发展创造了条件, 交易成本理论为此给出了很好的解释。现代微电子和通讯技术的发展大大降低了信息处理、通讯和交通的成本, 这都使得市场的监督、控制以及合约等交易成本大大降低。市场交易成本主要的是机会主义成本, 由于监督、控制变得相对容易和信息搜寻在现代技术条件下易于有效的实现, 因此, 市场交易成本和企业层级制组织成本的相对价格发生了变化, 这一变化的结果导致在市场交易成本较低的活动更多的通过外部化的市场方式来实现, 而不是以前的企业内部化。企业联盟活动是交易成本相对于层级制组织成本价格变化的结果。

Dunning (1995) 曾以“联盟资本主义”为题, 论述了从层级制资本主义向联盟资本主义的转变及其意义, 这其中的核心问题是企业之间的战略联盟。在 20 世纪大部分时间内, 在市场朝

向的经济，资源和能源的配置是根据微观组织上的福特主义（Fordism）和宏观制度上的层级制资本主义，其特征是市场与企业作为可供选择的制度确定的相对成本和利润来实现生产和交易活动。但实际上，一定的程度上，所有的市场都存在着某些不纯性，这包括：结构性市场失灵和特定的或自然的市场失效，这都使得市场组织的交易成为不可能或成本太高。为了补充市场不完善性，降低交易成本，在 19 世纪最后 1/4 世纪，美国企业更多的将市场内部化，从而，用层级制资本主义代替了“公平资本主义”（arm's length capitalism）。

可以给出 20 世纪层级制资本主义的两个特征。第一个是隐含的假设，企业的景气发展惟一的取决于内部管理，通过组织的资源和能力的安排来实现，这包括从其他公司的采购、营销以及产区分配。公认的，这些企业的行为可能受其他公司战略的影响。但在层级制资本主义，企业的外部交易对于资产和技能的组合来说是外生而不是内生的。第二个特征是，企业对于特定的和结构性的市场失灵的反应是通过“退出（exit）”而不是“发言（voice）”战略。Hirschman（1970）首先引入退出和发言机制来解释企业对其经济主权威胁的响应和表述，在层级制资本主义（特别贴上美国标签的）主要是对市场失灵作出退出反应。在有限的范围内，发言战略也被使用，如合资企业、合约安排以及补偿性制度工具，如期货和保险市场。但一般说来，在生产、营销或创新项目上的合作是较少的，竞争是对手关系而不是合作关系是等级制资本主义的标志。这在企业之间以及企业内部协调过程和交易过程中都是明显的，另外，层级制资本主义很少关注企业与政府之间相互补充的角色定位。

当代形成企业联盟安排的一个有力动机在于它可能降低市场的交易和协调成本以及影响伙伴企业的资产（assets）、技能及经验，另一动机则在于创造或延伸等级制控制，这促使企业进行购

并活动 (M&A), 但合作安排从三个方面看不同于企业购并: ①合作通常只涉及企业的一部分; ②这不要求合作企业在所有权结构上作出变动; ③联盟采取发言机制使得相互关联活动的联合内部化、利益最大化。

与 Duuning 不同, Ouchi 则提出 M 型社会的概念, 这是由 Williamson 的 M 型企业组织结构引申过来的, 它表示组织内部和组织之间的一种协调合作关系。Ouchi 的 M 型社会中, 关键在于个人的创造性与组织协调分配资源之间的适度平衡, 他提出了“社会资产”和“社会记忆体”的概念。“社会记忆体”的存在是维系长期合作的奖惩机制的基础。大内指出: 一家公司之所以能够在我们的社会成功, 乃是因为它借助于“免费”供应的许多社会资产。这不仅包括一种私有产权制度、稳定的政府和知识供给, 而且, 特别是在日本, 则还拥有企业、劳工和民间集团以及企业与政府之间的“团体合作意识”。另一方面, 社会记忆体是一个信息关系网络, 它储存各集团的合作行为, 长期竞争的奖惩机制正是建立在一个社会记忆体的基础之上的。

人与人之间的合作是带有情感性的, 是理性的功利主义和非理性的情感的结合, 受宗教、文化、传统、气质等因素的影响。但组织尤其是企业之间的合作则更多的是功利 (功能) 性的。组织大多是一个个利益集团 (Olsen), 其合作就必然是一种利益关联, 而脱离情感的因素。通过理性的计划和行动而展开的合作正是战略联盟的意义。这一行动相当于抽象掉了人与人之间合作的情感因素, 而单纯考虑功利因素, 变得简单化而易于分析。

(二) 合作行为与联盟

与经济学主要以竞争为内容的研究不同, 管理上则主要强调合作与协调, 这也是古典经济学与古典企业理论研究的划分, 即: 经济学研究市场, 而市场是以竞争为基础的。企业研究则注重管理的协调控制。从而, 分成市场的交易和层级制的内部资源

组织两种不同的资源组织方式，Stiglitz 曾在其《社会主义向何处去》一书中指出了当今经济学所信奉的几个神话，而产生这几个神话的根本原因在于经济学在很大程度上忽略了企业的研究，对企业内部以及企业与企业之间、企业与其他组织之间的活动缺乏理解是导致错误的根源。无论是在定价还是在产权、计划、集中化等问题上，缺乏对组织内部以及企业之间的协调合作行为的理论已经暴露出经济学与现实的严重背离状况。这也表明，对企业合作的研究在理论上有着更为深刻的意义。

合作文献在理论上是丰富的，有不同的学术根源，合作是经济学、社会学、人类学、政治学以及组织行为、组织理论和战略管理理论的基础。就企业战略联盟的研究来说，其理论基础还主要来自于交易成本理论、企业理论、跨国公司理论和战略管理理论。交易成本理论与企业理论在一定程度上是相互结合的，但企业理论目前的研究还是在相当狭窄的意义上展开的，研究企业的性质、动机和行为，而组织之间的合作行为研究则涉及较少，理论上更多的蕴含在交易成本理论中，但也更多的是一种阐述意义上的。钱德勒曾抱怨：“虽然管理的协调是美国经济现代化过程中的一项基本功能，却很少受到经济学家的注意。……而经济学家也经常不能把管理的协调与企业理论联系起来。……除非经济学家能够对管理协调的功能加以分析，否则，企业理论仍然基本上是——市场理论。”（钱德勒，1987）实际上，实质性的关于战略联盟的研究主要是包含在跨国公司理论和战略管理理论之中。而近来对于企业技术联盟的重视使得越来越多的创新学者进入联盟问题的研究。

至少可区分两种形式的合作：正式和非正式合作。Axelrold (1984) 讨论了合作自发形成的条件，这包括双方较长时间的接触，他们相信合作于己有利，在各种合作策略中，“一报还一报”策略具有占优存活优势。正式合作主要表现为合约和正式的控制