

组织际关系 基于资源的观点^y

冯艳婷¹, 柯士涛²

(1. 贵州商业高等专科学校 贵州 贵阳 550004; 2. 厦门大学管理学院 福建 厦门 361005)

摘要: 通过对文献的梳理分析, 发现基础资源观在组织际关系研究方面有着重要的理论价值。组织际关系的基础是组织的内部资源, 其实质是一种资源关系。可见一个组织的独特资源是其与其他组织合作的基础。本文就此探讨了资源理论在组织际关系研究中的作用。

关键词: 组织际关系; 资源依赖理论; 基础资源观

中图分类号: C936 **文献标识码:** A **文章编号:** 1671-9549(2005)02-0016-04

Interorganizational Relationships A Resource-based View

Feng Yan-ting KE Shi-tao

(Guizhou Commercial College Guiyang Guizhou 550004

Management College of Xiamen University, Xiamen, Fujian, 361005)

Abstract This study intends to investigate the role of resource theories on interorganizational relationships (IORs). The literature review shows that a resource-based view (RBV) plays an important role on IORs. The basis of IORs is the firm's internal resource, and IORs are resource relationships substantially. The unique resources in an organization are the bases of cooperating with others.

Key words IORs; Resource Dependence Theory; Resource-based View

一、导言

组织理论和企业战略理论近来的研究发现, 组织际关系的建立(如: 网络、联盟等)既有利于企业业绩的提高, 又有利于企业健康的发展。许多学者从不同的角度研究了组织际的关系, Barringer and Harrison(2000)对有关研究组织际关系的各种理论进行整理后发现, 存在6种广泛使用的理论模式, 即交易成本经济学理论、资源依赖理论、战略选择理论、利益相关者理论、组织学习理论和制度理论, 它们从不同的角度、不同的方面来解释组织际的关系。但是与此同时, 令人深思的是, Barringer and Harrison(2000)认为每一种理论都有其固有的局限性, 都不足以解释组织际关系的主要问题。

但是, 近几年, 在组织战略理论研究领域, 基础资源观理论有了较大的丰富和发展, 它能够和其他的理论形成有机的结合, 可以成为各种理论乃至对

组织际关系研究进一步发展的理论基础。

二、理论回顾: 资源依赖理论和基础资源观

(一)资源依赖理论

资源依赖理论(resource dependence theory)是一种来源于开放系统框架的理论, 它认为, “组织生存的关键是获取和保持资源的能力”(Pfeffer and Salancik, 1978), Scott(1987)也阐明了组织必须致力于与组织的外部环境进行交换以获得资源。资源依赖理论阐明了, 为什么组织必须与其他组织进行交换? 组织如何通过“需求的管理, 特别是组织赖以生存和发展的利益集团对资源的需求, 来影响该组织的存活?”(Pfeffer and Salancik, 1978) ”

企业为了获得资源的需要, 形成了组织与外部单位之间的依赖关系。这些外部单位可能是顾客、供应商、竞争对手、债权人、政府机构或一个公司所处环境的任何其他相关实体, 总而言之, 可能是所

^y 收稿日期: 2004-11-04

作者简介: 1. 冯艳婷(1972.6-), 女, 贵州商业高等专科学校讲师, MBA, 研究方向: 战略管理和市场营销。

2. 柯士涛(1974.3-), 男, 厦门大学管理学院2003级技术经济及管理专业博士研究生, 研究方向: 组织际关系理论和电子商务的技术经济分析。

有的利益相关者。为了能够有效地管理这些与外部单位之间形成的依赖关系,资源依赖理论流派的学者主张,组织必须做到以下两点:(1)寻求控制重要资源,努力降低对其他组织的依赖;(2)寻求控制资源,增加其他组织对其的依赖性。换言之,一个组织在它相关的环境中,相对于其他组织来说,试图增加它自己的权力(从而减少它的依赖性)(Thorelli 1986; Pfeffer and Salancik, 1978)。

(二)基础资源观

1. 起源

基础资源观(resource-based view)起源于企业在市场竞争中不是产品而是生产系统的思想。但是,这种思想在当时并不是新鲜的事物,其实经济学家早已提出,在竞争中起关键作用的是一个有效率的生产系统。可是,仅有很少的一部分学者预期到,企业具备有这样的优势可能是公司特殊化的程度:即战略优势的基础是独特性。在这些学者当中,Edith Penrose是先驱者之一。Penrose(1959)第一次提出了把公司定义为是独特的和组织的资源集合。但这一观点在当时没有引起人们的普遍关注。这种观点和当时流行的新古典理论所定义的不同,新古典理论把公司定义为是一个生产函数。但是,Penrose的主要贡献不仅仅在于她对公司的定义,而是因为这种理论也可以被应用于解释公司的成长,并预期这些公司未来的发展。在这个观点中,它发现了公司增长的限制因素在公司“内部”而不是在公司“外部”。

Wemerfelt(1984)是从战略研究的角度发展Penrose思想的第一人。他吸收了Penrose的公司成长的古典研究结果,第一次提出了公司的基础资源观(Resource-based view)的概念。在他的研究文献中,他提出了以下几个命题:(1)从传统的产品市场观念来看,根据公司的资源来看待一个公司,会导致不同的直接见解。特别地,多元化的公司被认为是一种全新的事物。(2)人们可以确定能产生高收益的资源类型。Wemerfelt认为,“资源位置壁垒”可以和“进入壁垒”相比较,但它们两者不完全相同。例如,“资源位置壁垒”要有价值,最起码必须转化成一个市场的进入壁垒。所以一个没有“资源位置壁垒”的进入壁垒使得公司易受不同的进入者的攻击;而一个没有进入壁垒的资源位置壁垒使得公司不能开发这一壁垒。(3)较大公司的战略中,包括了在开发现有资源和创造新的资源之间取得一个平衡。(4)公司的获得可以看作是在高度不完美的市场中购买了一束资源。通过对稀缺资源的购买,一个公司可以在无其它情形

的情况下,最大化了这一不完美带来得收益和机会。

2 RBV 理论的形成

基础资源观的理论形成可以说是 Robert Grant 和 Jay B. Barney两位学者的贡献。Grant(1991)引进了一个应用框架,从公司资源能力的角度,来分析和发展公司的战略。Barney(1991)对RBV理论的概念进行了总结。他首先概述资源的概念:资源是包括了“被一个公司控制的所有的资产、能力、组织过程、信息、知识等”,它使得公司能够创造和贯彻有效的战略。因此,一个公司是一系列有形的和无形的资源的组合。那么,一个公司如何知道哪些资源是“重要的”呢?为了对资源进行分类,一种简捷的方法就是区分“战略的”或“非战略的”资源。因此,若某些资源是影响公司的竞争状况,那么必须确定这些资源必须具备的属性或特征(Grant 1991; Barney, 1991, 1992; Peteraf 1993; Hamel and Prahalad 1998)。在这些研究中,Barney(1991)的研究最为突出,他对RBV的研究文献被人引用最多。Barney认为,战略资源必须满足一下这些标准:

(1)有价值的资源。显然,一种资源必须对战略来说有价值;它必须有提高公司效率(efficiency)和效力(effectiveness)的能力。

(2)稀缺的资源。一种资源是战略资源取决于它的稀缺程度,并且对它的需求很高。

(3)不能被完全模仿的资源。战略资源不仅是有价值的和稀缺的,而且必须还是很难被竞争对手模仿的。

(4)不可替代性。一种资源可能是稀缺的且是不可模仿的,但若竞争对手能发现一种资源替代它,那么这种资源也就不能算是战略资源。

3 RBV 理论的发展

从文献来看,我们不难发现,学者对公司战略的基础资源观的研究各有不同的分析角度。但大多数的研究人员倾向于要么对RBV进行说明,要么描述企业的动态能力。正如Wemerfelt(1995)自己所说的,尽管他这一文献是写于1984年,但直到90年代,当Prahalad and Hamel(1990)引进动态能力的设想后,Wemerfelt的思想才被认为是公司发展所考虑的基础。虽然基于资源的想法强调了这些能力在组织演变中的基础性作用,但动态能力的观点(Teece et al., 1997)认为,它们的发展主要是通过一个战略学习的过程而发生的。在RBV框架中,另外一个重要的流派强调了公司如何发展知识创造的过程。特别地,Conner and Prahalad(1996)

甚至认为,“基于知识的观点是基础资源观的精髓”。毫不奇怪, RBV的一些先驱者最近明确表达了公司基于知识的观点(Grant 1997),他的目的在于把基于知识的观点的重要方面整合进 RBV之中,如“学习的观点”(Senge 1990)、“动态能力的观点”(Teece et al., 1994)以及演进经济学(Montgomery, 1995)。在这一“新的”整体分析中,公司起到了容纳知识创造过程和无形知识的“容器”的作用,而不是一种“简单的”无形资源的选择组件。

三、资源理论及其在 IOR 研究中的应用

在组织际的研究中,我们认为可以把基础资源观和资源依赖理论两者统称为资源理论,但也要注意这两者的本质区别。首先,基础资源观是把研究的重心放在公司的内部;而资源依赖理论却把重心放在这一观点上:一个组织要生存或发展,必须获得外部资源。虽然有些学者认为重要的内部资源可以从外部获得,但从外部获得的重要资源想成为战略资源要受到很多条件的约束,或者说很难成为战略资源。更值得注意的是,这两种理论属于不同的理论范畴:基础资源观属于战略管理理论的范畴,而资源依赖理论却是属于组织理论的范畴。但从组织际关系研究的角度来看,这两者都值得借鉴。

从资源依赖理论来看,一个组织无非想达到两个目标,即努力降低对其他组织的依赖和增加其他组织对其的依赖程度。参与到组织际当中,是公司达到这些目标的一种方式(Barringer and Harrison, 2000)。公司和其他公司的合作,以获得重要的资源,并提高它们相对其他组织的权力。一个组织要寻求和其他的组织建立合作伙伴关系,以获得足够的市场影响力来压制竞争对手的活动;或它将建立一个联盟来缩小技能或资源上与竞争对手之间的差距。按照资源依赖理论,组织际关系形成的一个最根本的原因就是,公司进入组织际的合作伙伴关系,可以获得互补性资产的优势。合作双方都为资源的需要而走在一起。

从基础资源观来看,正如我们上面所介绍的那样,根据 Bamey (1991)的观点,若资源是有价值的、稀缺的、不能被完全模仿的和不可替代的,那么这些资源将产生持续的竞争优势。Barringer and Harrison(2000)认为,至少存在两种方式,使得组织际关系在生产符合这些严格条件的资源(如新产品和服务)的能力方面是独特的。第一,如在对公会(consortia)或公司联盟的案例研究中发现(Dyer and Singh, 1998),组织际关系通常能比任何一个公司所能聚集的智囊团要大得多。组织际关系有

能力创造独特的资源(稀缺的和不能完全模仿的)的第二种方式,是并购拥有独特市场权力和声誉的公司。但是, Barringer and Harrison(2000)也认识到,尽管组织际关系可能创造了独特的资源,可由于从公司的角度来看,独特的资源若不是稀缺的和不是不完全可模仿的,它们也会破坏一个公司创造一种可持续的竞争优势的能力。

然而,已经有学者认识到不管是资源依赖理论,还是基础资源观,它们在解释组织际关系方面都有其一定的局限性(Barringer and Harrison, 2000)。例如,资源依赖理论没有解释为什么组织必须实行除联盟战略以外的其他战略来满足其资源的缺乏。许多公司通常采用如合并、收购、从竞争对手挖走重要人才、通过市场交易筹集新的资本等手段获得资源的战略,而不是选择联盟的形式。此外,资源依赖理论主张,由于没有一个组织能够完全做到自给自足,所以组织必须与它们的环境发生相互作用以获得需要的资源。但是,组织如何决定来获得资源?是否考虑诸如交易成本、学习的机会和组织的合法性等因素?这些问题却留给了其他的理论来解决。同样,基础资源观对组织竞争力如何发展的问题也没有更多的研究。

从以上的分析我们也要清醒地认识到,首先,资源依赖理论和基础资源观这两个在理论发展上毫无关系、初衷完全不同的理论,在研究组织际关系方面却有惊人的融合之处。通过理论梳理,我们不难发现,组织之间的资源依赖关系的基础,仍然在于组织本身的资源优势,由此我们得出命题:

命题 1:在组织际关系中,一个组织内部的独特资源是其与其他组织合作的基础。

这个命题的成立是显而易见的。由这个命题的成立,从组织际关系研究的角度,我们就可以把资源依赖理论归入基础资源观的理论范畴之内。这给今后的学者从资源的角度研究组织际的关系提供了坚实的理论基础。

在此,我们换一个角度,结合上述 RBV 的某些缺陷,以及战略理论家对 RBV 的批评(Williamson, 1999; Eisenhardt and Martin, 2000; Priem and Butler, 2001),来看待 RBV 在研究组织际关系中的地位。批评者认为, RBV 相对关注的是战略的内容(战略资源的贡献),而不是战略的过程(战略资源如何变得有价值 and 独特)。由此,我们可以进一步得到:

命题 2 基础资源观(RBV)关注的是组织际关系的内容,而非组织际关系的过程。

这个命题明确告诉我们, 组织际的关系实质上是一种资源关系。同时也说明了, RBV 告诉我们组织际关系的基础是组织成员的内部资源, 组织际关系协调的对象是资源; RBV 并没有解决组织际关系是如何形成、如何发展以及如何协调的过程, 因此要解决这类问题, 还必须以此为基础, 对其他理论的进一步发展。对此, 令人欣慰的是, 近几年 RBV 与其他理论的完美结合, 为我们研究组织际的关系提供了有效的途径。RBV 实际上已经成为组织际关系其他有关理论的基础。

四、结论与展望

基础资源观在组织际关系研究方面有着重要的理论价值。本文通过对资源依赖理论和基础资源观做了比较系统的理论回顾, 探讨了资源理论在组织际关系研究中的作用。本文发现, 组织际关系的基础是组织的内部资源, 组织际的关系实质是一种资源关系; 一个组织的独特资源是其与其他组织合作的基础。

但是, 由于 RBV 关注的是组织际关系的内容, 而非组织际关系的过程, 因此, 要全面了解组织际

的关系, 还必须解决组织际关系过程的研究问题。

参考文献:

- [1] Barringer, B. R. and Harrison, J. S. 2000 Walking a Tightrope: Creating Value Through Inter-organizational Relationships [J]. *Journal of Management*, Vol 26 No 3, 367-403.
- [2] Conner, K. R. and Prahalad, C. K. (1996). A historical comparison of resource-based theory and five schools of thought within industrial organization economics [J]. *Journal of management*, Num. 17, pp. 121-154
- [3] Foss, Nicolai and Thøgersen Knudsen. 2003. The Resource-based Tangle: Towards a Sustainable Explanation of Competitive Advantage [Z]. *Forthcoming, Managerial and Decision Economics*.
- [4] Grant, R. M. (1991). The resource-based theory of competitive advantage [Z]. *California Management Review*, Spring, pp. 114-136

[责任编辑: 姜玮]

(上接第 6 页)

质, 消除他们的心理障碍, 确立其乐观向上的生活态度, 使之能保持正常的心境, 增强自身的免疫力, 成为生活中的强者。

(七) 以增强学生人格建构意识为动力, 引导学生自我完善。

人格教育是强化与内化的统一, 需要学生具备强烈的自我建构意识。人格的塑造过程, 说到底, 实质是个体心理结构的“自组织”过程。学生只有具备了自我建构人格的明确要求和强烈愿望, 并主动寻找自身人格中的弱点, 积极探索有效方法去攻克这些弱点, 教师的指导与教育才能卓有成效。人格既不是单纯的思想观念, 又不是单纯的行为方式, 而是认知与行为紧密联系的综合体现, 内在心理与外显行为相一致的具体表现。因此在教学中, 只有充分调动了学生“做一个适应社会合格人才”的主观愿望, 自觉地用高标准严格要求自己, 才能收到较好的教学效果。

(八) 教育者要“以自己的人格为背景”, 增强教育的可信度

教育者人格的高低, 在一定程度上决定了人格教育的成功与否。因此作为“思品课”的教师, 应

该首先加强自身的人格修养, 提高自己的人格水平。在教学中, 以自己的人格作背景, 才能使学生心悦诚服, 才能赢得学生的信任、尊重和欢迎, 才能在潜移默化中影响学生的人格、志趣、甚至人生的选择。“慎独”是教师指导学生做人的标准, 也是教师本人做人的目标。

人格教育是一个全方位和长期的熏陶、教育、训练的过程, 也是一个综合施教的系统工程, 它渗透于教育的各个方面和各个环节之中。多年的教学实践使我们认识到, “思品课”教学必须以人格教育为基础, 才能得到学生的欢迎, 收到应有的效果。人格的形成非朝夕之功, 是个缓慢的过程, 只要教育者设计教育时注重强化人格培养要素, 在整个教育过程中以人格教育为基础, 就可以增强教育活动的人格塑造力, 实现教育的真正目的。

参考文献:

- [1] 现代德国文化教育 [Z] 1994年版
- [2] 郑雪. 人格心理学 [Z]. 暨南大学出版社, 2001年
- [3] 吴锡改. 论青少年人格教育 [Z].

[责任编辑: 韩丽]