

# 知识管理中的主动遗忘管理与吸纳能力关系研究

金智慧, 施建军

(南京大学 商学院, 江苏 南京 210093)

摘 要: Todorova和Durisin(2007)对Cohen和Levinthal(1990)的吸纳能力原始模型进行了更为系统的发展。利用Todorova和Durisin的最新吸纳能力模型, 对吸纳能力模型和主动遗忘管理概念进行了研究, 并分析了主动遗忘管理与吸纳能力的相关性。

关键词: 吸纳能力; 主动遗忘; 知识管理; 遗忘管理

中图分类号: G302 文献标识码: A 文章编号: 1001-7348(2009)12-0109-03

## 1 吸纳能力模型

Cohen和Levinthal<sup>[1]</sup>(1989, 1990)引入“吸纳能力”这一术语来标识企业的创新能力。Zahra和George(2002)则将吸纳能力定义为包含组织日常事务和流程的一种动态能力。在前人研究的基础上, Todorova和Durisin<sup>[2]</sup>(2007)对吸纳能力模型进行了新的发展, 该模型中包含了吸纳能力的前提、元素和结果, 还有各个影响因素。

(1)价值识别。组织学习——吸收外部知识在很大程度上取决于企业识别新的外部知识价值的能。充斥着过时知识的信息过滤和沟通渠道, 会将外部的新知识过滤掉。原有的认知和知识结构会将企业的能引向于渐进式的学习和强关系的发展<sup>[2]</sup>。企业识别知识价值的能不仅受限于搜索知识和对知识形成未来价值期望的认知和能范围, 而且还受到将关键利益相关者的价值作为判别标准的限制。

(2)吸收或变革。Todorova和Durisin认为: 当新观念与现有的认知模式相一致时, 新观念只需稍作调整以增强适应性后, 便可融入到现有的认知结构(Cognitive Structure)中, 成为其中的一部分。在这种情况下, 现有的认知结构不发生变化, 并且知识被吸收。而另一种情况是, 当新情况或新观念不可能被改变, 以至适应现有的知识结构时, 企业将通过变革自身来达到适应。即当新知识不能够被吸收时, 企业必须通过改变自身的认知结构, 以吸收新知识, 适应新情况。该模型如图1所示。

## 2 主动遗忘管理

(1)概念。Pablo Martin de Holan等对知识管理中的组

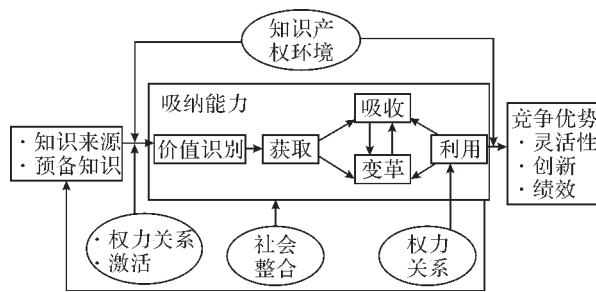


图1 Todorova和Durisin的吸纳能力模型  
织遗忘作了系统研究, 将组织遗忘从新旧知识来源和遗忘是否主动这两个维度分为四大类: 记忆衰退、无法捕获、忘却学习、避免恶习。如图2所示。

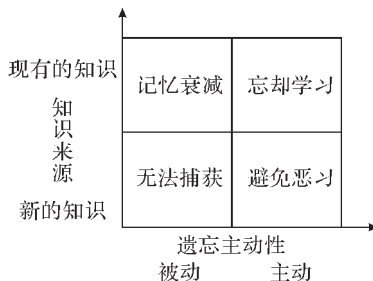


图2 Pablo Martin de Holan的组织遗忘

其中, 主动遗忘分为两个方面: 主动遗忘旧的过时知识和主动遗忘新的有害知识<sup>[3]</sup>。①主动遗忘旧的过时知识——忘却学习, 即指组织辨识出已过时知识并将它们抛弃的一种工作方法。②主动遗忘新的有害的知识——避免恶习。组织学习是一把双刃剑<sup>[4]</sup>。组织和人一样, 也可能学到一些起反作用的知识。成功企业能够在这些知识进驻组织记忆库之前, 将它们忘记。要做到这一点, 公司必须辨识出有用的知识与可能有害的习惯之间的区别, 必须设立相应的体系, 确保组织在后者尚未站稳脚跟之前就将其遗

收稿日期: 2008-01-09

基金项目: 国家自然科学基金(70672019)

作者简介: 金智慧(1977-), 女, 湖南常德人, 南京大学商学院博士研究生, 研究方向为企业组织创新和组织学习; 施建军(1955-), 男, 安徽无为, 博士, 南京大学常务副校长, 教授、博士生导师, 研究方向为技术创新管理、企业经营活动分析。

忘。

(2)流程。组织不能真正进行人脑如遗忘等那样的心智活动,因此组织主动遗忘首先要靠个体成员去主动遗忘,个体在很大程度上决定了组织主动遗忘的发生<sup>[5]</sup>。企业的主动遗忘过程可以从结构上分为两个层次:

第一,主动遗忘首先要靠个体主动遗忘,个体在很大程度上决定了主动遗忘的发生。Schein(1993)认为,所有形式的学习和变化都是从不满意或困惑开始的;Nanaka和Takeuchi(1995)则认为,创造性混乱可以被用来产生张力来激励组织成员进行主动变化。不论哪种情况,都需要成员找出问题,提出变化调整方案并在组织中引入新的方法(Kaplan and Norton,1992)。因此,本文认为个体主动遗忘可以分为3个阶段:辨识问题、改变认知模式、引入新方法。如图3所示。

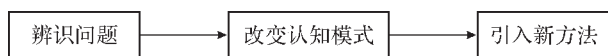


图3 个体主动遗忘的流程

第二,群体主动遗忘。Nonaka 和Takeuchi(1995)以及Bontis和FitzEnz(2002)认为,知识管理包括3个主要方面:知识创造、知识整合、知识共享。与此一致,本文认为群体主动遗忘从结构上也可分为3个阶段:知识分离、知识分享和知识丢弃。如图4所示。

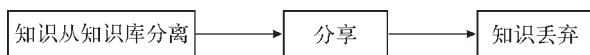


图4 群体主动遗忘的流程

### 3 主动遗忘管理与吸纳能力的相关性

从对以上文献的回顾中可以看出,当企业不能吸收知识时,企业会改变自身的知识结构,此称为吸纳能力中的变革元素。与此同时,主动遗忘产生的基础又在于组织学习模式转换过程中产生的能力陷阱,也就是学习陷阱。由此可知,吸纳能力中的变革元素与主动遗忘这两个概念有很大的重合之处。因此,本文认为主动遗忘能够促进组织进行学习模式的转换,促进组织改变原来的知识结构(变革),从而促进组织吸纳能力的发展。

### 4 主动遗忘管理与吸纳能力的相关处

#### 4.1 元素

主动遗忘管理与吸纳能力的相关点在于价值识别和变革这两个元素。

(1)主动遗忘与价值识别。基于“注意力”的企业价值观强调企业在辨识出新的外部知识方面受到的限制,以及意识这种限制并加以克服的重要性。关于组织学习和创新的相关研究提供了证据,证实了辨别新的外部知识对于企业在动态环境中生存的重要性。Henderson和Clark(1990)发现,企业却往往难于发现行业知识中所发生的变化。企业经常不能辨识出并吸收有用的新的外部知识,因为它们受到现有知识基础的阻碍。对外部新知识的辨识能力代表

了一种非常重要的能力,因为这种辨识过程不是自动进行的,并受到其它因素的偏扰。这种能力需要进行有意的培养,才能允许吸收有机会发生。

对于判断新知识的潜在价值的的能力限制,不仅来自于搜索和期望形成的认知和能力范围,还来自于所使用的仅与主要利益相关者有关的价值标准。因为不能看到或理解外部新知识的潜在价值,而没有动力去吸收新知识的陷阱可能被忽视。

从知识的角度看,主动遗忘管理包括两个方面:主动遗忘旧的过时知识和主动遗忘新的有害知识。主动遗忘可以实现组织知识结构的消除。与吸纳能力的价值识别元素相比,只有通过主动遗忘管理后,组织腾空了旧的过时的知识,才可以留出空间去吸收新的知识。另外,更重要的是,主动遗忘对知识结构在消除过程中包含的一个首要环节就是对知识进行辨识,它能够促进企业辨别旧的和新的知识的价值。企业在进行主动遗忘时,最首要也是最关键的就是对过时、有害知识的辨识。

(2)主动遗忘与吸收或变革。通过变革程序,组织可以理解那些一开始的时候被认为与现有的认知框架不相符的新情况和新观念。变革可以帮助组织发展新的认知结构,或者改变现有的程序。这种新的能力解释了组织为什么,以及如何能改变它们的认知结构以吸收那些与预备知识不相融合的新知识。吸收和变革是两个互相替代的过程。企业通常不能区分可以稍做调整即可吸收的知识,和那些需要改变知识结构本身才能吸收的知识。例如,模拟照相机行业的管理者没有能一开始就理解到行业的变化,因为他们总是重复地通过旧的认知结构去吸收这种新知识。只有在一系列的吸收过程遭到失败后,他们才开始转向变革流程,改变他们的认知结构。企业通过变革后,可以觉察到与预备知识不太相融的新知识,建立新的认知结构,克服企业的路径依赖性。Todorova和Durisin认为,当企业不能吸收知识时,企业会改变自身的知识结构去适应。

主动遗忘能够促使组织进行学习模式的转换。企业由于在原有的学习模式下取得了成功,或者对某一学习模式已经投入很多,当环境变化以后,企业还会沿用以前的学习模式,或者不愿及时退出某一学习模式,导致新的组织学习不能产生。在这种情况下,要产生新的学习,就需要遗忘不恰当的学习模式。主动遗忘产生的基础,就在于组织学习模式转换过程中产生的能力陷阱。

#### 4.2 主动遗忘与吸纳能力关系模型

图5为主动遗忘与吸纳能力关系的模型。其中,曲线C代表现有的认知模式或学习模式;曲线B代表企业在现有认知结构或学习模式下,吸收能够在现有的认知结构下解释和理解的知识,该曲线比较平缓,代表企业渐进式的学习发展强度高的外部关系(Strong Ties);曲线A代表变革过程。企业通过建立新的认知结构去跨越能力陷阱,克服路径依赖,所以曲线A比较弯曲,下陷的部分代表竞争能力陷阱<sup>[6]</sup>。

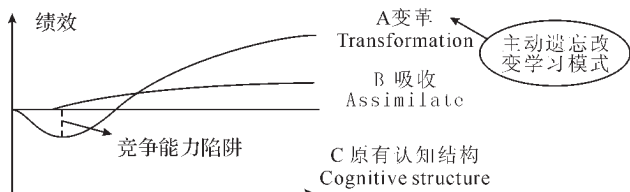


图5 主动遗忘与吸纳能力的关系

### 4.3 共同的影响因素

主动遗忘和吸纳能力还受到共同因素 (Contingent Factor) 的影响,如社会整合机制 (Social Integration Mechanisms)、知识产权环境、权力关系等。社会整合机制影响组织成员间的社会交往,因此也影响组织内的知识过程。有研究表明,组织内的社会关系网络会影响知识探索 (Knowledge Seeking) 过程。关于知识产权环境,在知识产权保护严格的环境中,企业由于创新知识获得产权保护,不容易被其它企业模仿或利用,因此企业愿意进行吸收能力的投资;但同时,由于知识溢出较少,也会减少企业的外部新知识的来源 (Knowledge Source)。关于权力关系,包括企业内部的权力关系和外部的权力关系。内部的权力关系可以通过资源的重新配置来影响企业对新知识的探索利用;外部的权力关系主要是现有的关键客户的力量,它们影响到企业对新知识的利用。

综上所述,主动遗忘管理与吸纳能力存在概念上的重合处,也受到一些相同因素的影响。基于以上分析,本文提出以下假设:组织主动遗忘管理越好,企业的吸纳能力也越强。

## 5 研究展望

在现有的主动遗忘和吸纳能力研究中,关于组织如何改变认知结构,遗忘原有的学习模式的具体机理的研究还比较欠缺。同时,还需要对主动遗忘管理这一概念进行可用于实证研究的可操作化,以对本文提出的假设进行实证研究。

### 参考文献:

- [1] PETER J LANE,BAIAJI R KOKA.The Reification of Absorptive Capacity: A Critical Review and Rejuvenation of The Construct [J].Academy of Management Review,2006,31 (4): 833-835.
- [2] 张海涛,唐元虎.知识管理中的知识惰性研究[J].科技进步与对策,2006(1): 155-156.
- [3] 陈春花,金智慧,知识管理中的主动遗忘管理[J].科学学与科学技术管理,2006,27(4): 104-108.
- [4] Pablo Martin de Holan,Nelson Phillips.Reconceptualization [J].Academy of Management Review,2007,32(3): 774-786.
- [5] LINTHICUM.The Dynamics of Organizational Forgetting[J].Management Science.,2004,50:1603.
- [6] 程德俊.信息结构、决策权结构和高参与型组织的变革[J].中国工业经济,2005(11): 115-116.

(责任编辑:赵 峰)

# Research on the Relationship Between Initiative Forgetting Management and Absorptive Capacity in the Knowledge Management

Jin Zhihui, Shi Jianjun  
(Business School ,Nanjing University ,Nanjing China ,210093)

**Abstract:**This research focuses on the relationship between initiative forgetting and absorptive capacity. Paper is based on Todorova and Durisin’s latest absorptive capacity model.

**Key Words:**Absorptive Capacity; Initiative Forgetting; Knowledge Management; Forgetting Management