

知识转移研究述评与展望

张大为,汪克夷

(大连理工大学 管理学院,辽宁 大连 116024)

摘 要:知识转移的研究可以分为对其前因、过程以及后果的研究,其中知识转移过程的研究又包括对知识转移主体、知识特征、知识转移媒介以及情境因素的研究。在明确知识转移内涵的基础上,回顾了当前知识转移研究的成果,并探讨了其未来的研究方向。

关键词:知识转移;影响因素;知识

中图分类号:G302

文献标识码:A

文章编号:1001-7348(2009)19-0196-05

0 引言

知识经济时代的到来使得知识在社会生活中的作用日渐凸显,许多学者以知识为核心展开了深入的研究。美国著名学者Peter F.Drucker指出:“在新的经济体系内,知识并不是和人才、资本、土地相并列的社会生产资源之一,而是唯一有意义的资源”。因此,如何获取组织外部的知识资源并管理好组织的内部知识资源,实现对组织知识的高效管理,引起了管理研究领域的极大关注。

知识转移是知识管理各环节中最重要的一环,对知识转移的研究一直是知识管理研究的一个热点。知识转移是个体、团队以及组织学习和创造的前提,知识转移可以实现个体能力水平的提升,增进团队工作效率,进而提高整个组织的绩效,因此研究如何促进知识源与知识接受方间知识的有效转移具有重要的意义。知识转移的研究可以分为对其前因、过程以及后果的研究,本文将详细梳理这些研究成果,以期了解知识转移研究的全貌,并在此基础上对知识转移的研究趋势作初步的探讨。知识转移各类研究成果以及它们间的关系见图1。

1 知识转移的概念

知识转移概念的前身是技术转移,美国技术和创新管理学家Teece^[1]在研究跨国公司于不同国家间转移技术的成本时发现,技术的国际转移能积累大量的跨国界应用的知识。此后,有学者将技术转移这一概念引入知识管理研究,并明确提出知识转移的概念,用以描述、解释和研究知识在不同主体间的流动与转化。Singley和Anderson^[2]从个体的角

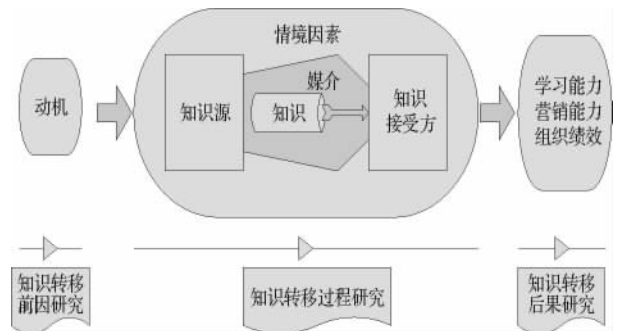


图1 知识转移各类影响因素之间的关系

度阐释知识转移,认为知识转移是个人将其在一种情境下获取的知识用于另一种情景的过程。Gilbert和 Cordey-Hayes^[3]认为,知识转移是一个动态的过程,是组织不断学习过程中的一部分,只有知识吸收方将知识同化为自身的一部分时才算完成知识转移,而在知识同化为组织一部分之前,必须经历知识的采用与接受等阶段。美国著名知识管理专家Daveport和Prusark^[4]认为,知识转移是把知识从知识源转移到组织其他个体或部门的过程^[4]。Argote和Ingram^[5]认为,知识转移是一个单元(群体、部门或分区)受其它单元经验影响的过程。Garavellia和Gorgoglione^[6]认为,知识转移是一个认知过程,由编码化与通译两部分组成。Dong-Gil^[7]认为,知识转移是知识在知识接受方与知识源之间的沟通,使其能为接受方学习和应用。

由此可见,对知识转移的研究主要是在个体、团队和组织3个层面展开的。不同学者由于自身的知识结构以及研究视角的不同,对知识转移的理解不尽相同,但是他们对知识转移概念的共识也是显而易见的。其主要表现为:
①知识转移就是知识从知识源到知识受体的传递过程;②

收稿日期:2009-05-18

作者简介:张大为(1982-),男,蒙古族,内蒙古呼伦贝尔人,大连理工大学管理学院博士研究生,研究方向为企业知识管理;汪克夷(1944-),男,上海人,大连理工大学管理学院教授、博士生导师,研究方向为战略管理、企业知识管理。

知识转移也包括知识受体对知识的吸收以及对知识源的反馈过程,知识传递与知识吸收相辅相成;③知识转移的目的是使知识受体掌握知识源的知识,这种掌握既包括对知识表达的掌握,更包括对知识指导实践能力的掌握。

2 知识转移前因研究

知识转移前因研究主要是对知识转移动机的研究。知识转移的动机是知识转移发生的前导因素,它与知识转移过程中的影响因素的作用方式不同,前者决定了知识转移是否可以发生,而后者则决定了知识转移是否可以顺利进行。

动机是推动人、团队或组织从事某种活动,并朝一个方向前进的内部动力,引起动机的内在条件是需要,引起动机的外在条件是诱因。当个体、团队或组织等知识单位与其它知识单位之间存在知识差距时,知识转移的机会便存在了。一般认为这时知识需求方将通过各种渠道寻找知识源,并向知识源发出知识传递请求,知识源则根据自身的需要以及外部的诱因决定是否进行知识转移。

Davenport 和 Prusak^[4]认为,互惠、名声和兴趣是知识转移的主要动机,它们从不同的角度满足了知识源自身的需要。Dixon^[8]认为,如果我们想让组织中的人共享他们所学到的知识,我们必须明智地创造条件,在该条件下,共享的结果符合个体利益。Constant, Kiesler 和 Sproull^[9]在对信息共享态度研究时发现:人们习惯于把无形的信息即隐性知识视为他们的身份和自我价值的一部分,而把文件等显性知识看作是组织知识;他们乐于分享显性知识而不愿意共享隐性知识,除非他们能够获得个体利益,这些个体利益可能仅仅是承认他们的经验,或者是一个微笑;他们还实证检验了组织成员的自利(Self-interest)、直接或普遍的互惠(Reciprocity)、自我实现需要(Self-expressive needs)、组织公民行为(organizational citizenship)是知识源转移知识的重要动机。也有学者对知识源转移知识的外部诱因展开了研究。如Kalman^[10]研究发现,组织承诺(organizational commitment)和期望产出(outcome)影响知识源的知识转移行为。Argote和 Ingram从组织的层面研究了知识源在知识转移过程中的作用,发现知识源强烈的社会身份和群体本位将影响组织内知识的跨群体或跨部门转移。

对组织成员知识转移动机更深层次的研究就是对激励的研究。如Osterloh和 Frey^[11]认为,知识源与知识接受方在知识转移的过程中都要付出时间、精力、财富等代价,特别是对于知识源来说,转移知识还可能意味着知识的独家所有权、特权或优势地位的丧失,所以必须对知识转移的双方都进行激励。他们将激励分为外在激励和内在激励,认为内在激励能够促进隐性知识的转移,而外在激励如金钱不能有效促进隐性知识的转移,甚至有时还会对内在激励的效果产生挤出效应。

从以上研究可以发现,互惠、名声、自我实现的需要,以及组织承诺和期望产出等外在诱因是知识源转移知识

的主要动机。而对知识源与知识接受方的激励将促进知识转移的顺利实现。

3 知识转移过程中的影响因素

3.1 知识的特性

Polanyi^[12]将知识分为显性知识和隐性知识,隐性知识是扎根于特定情境下的行动、参与和使命,是非口语化、难以表达和难以编码的知识,因此隐性知识一般难以转移。Zander和Kogut^[13]分析了知识的特征,认为知识转移过程会受到知识的可成文性、知识的可教导性、知识的复杂性和系统依赖性知识的内隐和外显特质的影响,其中知识的隐性特征是阻碍知识转移的重要原因。Alavi和 Leidner^[14]总结了前人的研究成果,认为知识的隐性性、可传授性、复杂性、系统性4个知识本身的特征对知识转移的效果有重要影响。Cummings和Teng^[15]通过实证研究验证了Polanyi的逻辑推理,发现知识的可表达性越差,知识转移越难。他们还发现,被转移知识的嵌入性影响知识转移的难度,知识转移的难度与知识的嵌入性正相关。我国学者陈菲琼^[16]认为,知识的特殊性和复杂性将影响知识转移的效果。左美云^[17]认为,知识转移是指知识势能高的主体向知识势能低的主体转移知识的过程,知识数量、知识质量和知识结构是决定知识势能的3因素,它们将通过知识势能来影响知识转移的效果。肖小勇和文亚青^[18]实证研究了影响知识转移的因素,他们发现知识的模糊性、专用性和复杂性会通过影响知识应用来影响知识转移的难易程度,而知识的有用性则通过影响知识转移的动机影响知识转移的效率。

从以上学者的研究可以发现,知识的隐性性、可传授性、可表达性、复杂性以及系统性都将影响知识的转移。而且知识的特性对知识转移的影响并不总是直接的,知识的模糊性、专用性和复杂性通过影响知识应用来影响知识转移的难易程度,知识的有用性则通过知识转移的动机这一中介变量来影响知识转移的效率。

3.2 知识转移主体的能力及特征因素

知识转移主体包括知识源和知识接受方。Szulanski^[19]认为,在知识转移的初始阶段,知识源的可靠性、转移的预期困难是影响知识转移效率的重要因素,而在知识转移的执行阶段,接收者的吸收能力影响知识转移的效率。Aladwani^[20]实证研究了知识接受方的知识吸收能力和信息系统项目产出间的关系,发现它们之间显著正相关。Lin和Lee^[21]对台湾大型企业高级经理的实证研究表明,高级经理对于共享其自身知识的态度、主观准则和感知行为控制会对其知识转移的促进意图产生显著影响。苏延云^[22]认为,知识转移主体认知结构的差异、主体的能力以及主体间的凝聚程度是影响知识传递的主要因素。Duanmu和 Fai^[23]发现,知识接受方对接受知识价值的预见、捕捉能力、其自身原有的知识存量、对知识的领悟吸收能力、思维能力、交往能力等智力因素和情感智商的高低直接影响知识转移的效果。

上面对知识转移主体的研究表明,知识源发送知识和知识接受方吸收知识的能力是知识转移的关键,此外知识转移主体的认知结构差异、知识源的对自身知识的意识程度、对知识的保护意识,以及自身原有的知识存量都会对知识转移的效果产生影响。

3.3 知识转移的情境因素

任何知识转移活动都处在特定的政治和法律的、文化的、社会的、历史的、经济的环境以及组织的环境中。无论知识转移主体是个体、团队或组织,都有一个更大的情境来影响着这一知识转移过程,知识转移主体的知识转移活动和它所处的情境是不可分割的,因此对知识转移情景的研究有重要的意义。对知识转移情境因素的研究主要包括以下几方面:

(1)文化因素。文化是最主要的情境因素,关于文化对知识转移影响的研究主要集中在组织层面。Choi和Lee^[24]研究知识联盟间的知识转移时发现,联盟各方在企业文化、国家文化和商业文化上的差异是影响联盟间知识转移的关键,因此联盟间的知识转移必须首先解决有关管理争议、文化冲突以及协议履行的冲突解决机制等问题。EI-Sayed^[25]认为,文化差异是影响组织之间知识转移的主要因素,并提出了一个分析框架。徐占忱和何明升^[26]认为,知识转移接受方的文化背景、认知结构和技术领域决定了他们对知识的搜寻倾向、选择方案以及学习强度,知识接受方的知识与知识源越接近,知识转移就越顺利。

(2)关系强度。关系强度是影响知识转移的重要因素,早期的研究以Granovetter^[27]为代表,他发现弱联系能够连接组织中分离的群体和个体,从而能够获得新颖有价值的信息,而强联系往往产生的是重复的信息,因此他认为弱联系对知识的转移更为有效。也有学者关注于关系强度在知识转移中的交互作用。Hansen^[28]以项目团队为背景,研究了强联系与弱联系在知识转移不同阶段中的作用,他发现弱联系有助于新知识的发现,而强联系有助于知识的转移。他还发现,独立可编码的知识在弱联系中很容易转移,而强联系不仅有助于简单易编码知识的转移,也有助于复杂隐性知识的转移。

(3)信任环境。有学者认为,不同知识转移主体间的信任可以促进知识的转移,当信任关系存在时,知识源更愿意分享自身的知识,知识接受方也更愿意聆听和吸收他人的知识。Zand^[29]发现信任将使知识源减少对同伴行为的控制,更加接受知识接受方对自己的影响,从而提高双方信息交流的准确性和及时性。Andrews等^[30]认为,信任在知识转移中发挥重要的作用,其重要性甚至超过了正式的合作程序。高祥宇等^[31]论证了信任不仅促进了二人间知识转移的意愿,而且可以使知识转移双方加深沟通,促使知识源划清知识领域和对知识接受方的行为作出更为积极的归因,从而使知识转移更为容易。

(4)社会网络。一些学者从社会网络的视角对知识转移展开了研究。社会网络的一个重要方面就是存在着第三

方联系,如Ingram^[32]的研究表明,第三方联系可以使得社会网络可以超越二元层次的关系强度而影响知识转移。此外,知识转移主体在网络中的位置对知识的转移有重要影响。Tsai^[33]的研究发现,最具有创新和盈利能力的知识转移主体往往位于网络的中心,这些主体在知识资源的交换中更加活跃。

知识转移情境研究涉及的范围非常广,除上面提到的因素外,还有学者探讨了组织氛围、领导风格、组织之间目标任务的相似性、组织战略的相似性以及组织特性等因素对知识转移的影响。

3.4 知识转移的媒介

知识转移的媒介是知识在不同主体之间进行传输时使用的所有工具和手段的总称,知识转移渠道是知识在知识主体之间的传递通道,知识转移渠道是知识转移媒介的一部分。Albino^[34]基于结构的观点研究了知识转移的媒介,他认为知识转移的媒介有两个特征因素:编码和渠道,而媒介的特征取决于编码和渠道的结合。他还认为可以从广度和深度两方面来衡量媒介在促进知识转移上的效果,两者结合得越好,越可以减少转移的不确定性和模糊性,实现知识转移在数量和质量上的高水平。Holtham和Courtney^[35]分析了个体知识转移过程中的渠道特点,认为知识转移的渠道可以分为正式的和非正式的,也可以分为个体的和非个体的。我国学者汪应洛、李勤^[36]提出了两种知识转移渠道,即知识转移的语言调制方式和联结学习方式。

也有学者探究了现代信息技术作为知识转移媒介在知识转移过程中的作用。Hendriks^[37]指出,信息和通信技术(ICT)会降低知识工人间的时空障碍,从而有助于知识的转移。Fraser等^[38]在对企业经理的研究中发现,经理们有共享知识的愿望,但是受到技术因素的限制。Cramton^[39]对虚拟团队的知识转移活动进行了研究,发现当存在多个信息接受者时,各接受点在信息技术上的不同会导致理解的障碍^[39]。Hooff和Ridder^[40]的研究表明,计算机中介沟通(CMC)技术的利用,会通过显著影响组织承诺,进而对知识转移产生间接影响。

4 知识转移后果研究

知识转移的实现必然导致个体、团队或者组织的学习能力、创新能力、组织的营销能力以及组织绩效得到改善,这些都属于知识转移的后果,这些现象近年来越来越为学者所关注,取得了许多研究成果。如Andrews和Delahaye^[30]认为,个体间的知识转移有助于个体与组织的学习能力的提升,进而会提高个体或组织的工作绩效。我国学者周密、赵西萍等^[41]实证研究了知识转移成效与团队绩效间的关系,发现它们之间有较强的正相关关系。张睿、汪克夷等^[42]分析了企业的市场知识能力对于组织绩效影响的路径关系,他们通过实证研究发现,企业的知识吸收能力与企业

的市场营销能力正相关。

5 知识转移研究展望

知识转移作为近年来知识管理领域内的一个热门研究课题,在广大学者的共同努力下,已经取得了长足的进展,但距离建立完整的知识转移理论框架还有很多细化的工作要做。笔者根据前面的分析提出几个有意义的研究方向,以供参考。

5.1 知识接受方接受知识的动机研究

当前对知识接受方的知识吸收动机的系统研究比较少,通常将其作为一个知识转移得以发生的默认前提,认为不同知识单位之间的知识差距必然导致知识较少的知识单位产生知识需求。但实际上,知识需求动机的产生必然包含着复杂的个体心理和社会环境因素,而知识接受方接受知识的意愿又对知识转移的顺利进行有重要的意义,因此探讨知识接受方知识吸收的动机是十分重要的。

5.2 在个体层面,深化对处于不同地位的知识转移主体间知识转移活动的认识

在以往对个体层面的研究中,都存在着一个隐含的假设,即知识转移主体双方的地位是平等的,无论双方是处于同一组织内,还是分处于不同的组织,他们之间均不存在隶属的关系。但是实际上,知识转移主体间大量存在着地位的差距,如企业中的职员与其部门领导,高校内学生与导师等,而这些地位差距必然对知识转移活动产生影响。需要注意的是,在组织层面,对这种存在地位差距的知识转移主体间的知识转移研究早已展开,如母公司与子公司间的知识转移研究,供应链中核心企业主导的供应链企业间的知识转移研究等。但在个体层面的知识转移研究中,对知识转移主体的地位差距的关注还不够,因此在这方面问题的研究将会是以后研究的一个热点。

5.3 知识转移量表的开发

当前,对知识转移的实证研究逐渐增多,但是知识转移的测量量表并不统一,多数量表是部分借鉴西方学者量表,部分自行开发,而这样的量表的信度和效度并不十分理想,这导致国内知识转移实证研究的水平普遍不高。因此,必须尽快根据我国的实际情况,开发出高质量的本土化知识转移测量量表。

5.4 国际和国内的知识转移跨文化比较研究

知识管理的理念来自于西方,大多经典的对知识转移的理论及经验研究都是由欧美学者完成的,因此这些理论都不可避免的带有西方文化的印记。中国有自己独特的国情与文化,许多在西方成立的判断在我国将不再成立,因此有必要进行知识转移的国际跨文化比较研究。此外,由于我国民族众多,文化多元,不同地区人们的生活习惯、处事方式有显著的差异,通过对国内不同地区的知识转移活动的比较分析,可以发现不同地区知识转移主体间知识转移活动的特征与规律,这将极大地促进知识转移理论指导我国企业的实践,知识转移的国际和国内的跨文化比较研

究在未来必将受到越来越多的学者关注。

参考文献:

- [1] TEECE D. Technology transfer by multinational firms: The resource cost of transferring technological know-how [J]. *The Economic Journal*, 1977, 87(7): 242-261.
- [2] SINGLEY M K, ANDERSON J R. The transfer of cognitive skill [M]. Cambridge, MA: University of Chicago Press, 1989: 10-21.
- [3] GILBERT M, CORDEP-HAYES M. Understanding the process of knowledge transfer to achieve successful technological innovation [J]. *Technovation*, 1996, 16(6): 301-312.
- [4] DAVENPORT T H, PRUSAK L. *Working Knowledge: How organizations manage what they know* [M]. Cambridge, MA: Harvard Business School Press, 1998: 17-18.
- [5] ARGOTE L, INGRAM P. Knowledge transfer: a basis for competitive advantage in firms [J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2000, 82(1): 150-169.
- [6] GARAVELLI A C, GORGOLIONE M S. Managing knowledge transfer by knowledge technologies [J]. *Technovation*, 2002, 22(5): 269-279.
- [7] DONG -GIL K, KIRSCH L J, KING W R. Antecedents of knowledge transfer from consultants to clients in enterprise system implementations [J]. *MIS Quarterly*, 2005, 29(1): 59-85.
- [8] DIXON, N M. *Common knowledge: how companies thrive by sharing what they know* [M]. Boston: Harvard Business School Press, 2000, 70-79.
- [9] CONSTANT D, KIESLER S, SPROULL L. What's mine is ours, or is it? A study of attitudes about information sharing [J]. *Information Systems Research*, 1998, 5(4): 400-421.
- [10] KALMAN, M E. The effects of organizational commitment and expected outcomes on the motivation to share discretionary information in a collaborative database: Communication dilemmas and other serious games [M]. University of Southern California, 1999: 53-56.
- [11] OSTERLOH M, FREY B. Motivation, knowledge transfer, and organization forms [J]. *Organization Science*, 2000, 11(5): 538-550.
- [12] POLANYI M. The logic of tacit inference [J]. *Philosophy*, 1966, 41(1): 1-18.
- [13] ZANDER U, KOGUT B. Knowledge and the speed of the transfer and imitation of organizational capabilities: An empirical test [J]. *Organization Science*, 1995, 6(1): 76-92.
- [14] ALAVI M, LEIDNER D E. Review: Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues [J]. *MIS Quarterly*, 2001, 25(1): 107-136.
- [15] CUMMINGS J L, TENG BING -SHENG. Transferring R&D knowledge: the key factors affecting knowledge transfer success [J]. *Journal of Engineering and Technology Management*, 2003, 20(2): 39-68.

- [16] 陈菲琼.我国企业与跨国公司知识联盟的知识转移层次研究 [J].科研管理,2001,22(2):66-73.
- [17] 左美云.企业信息化主体间的六类知识转移 [J].计算机系统应用,2004(8):72-74.
- [18] 肖小勇,文亚青.组织间知识转移的主要影响因素 [J].情报理论与实践,2005,28(4):355-358.
- [19] SZULANSKI G.The process of knowledge transfer;a diachronic analysis of stickiness [J]. Organizational Behavior and Human Decision Processes,2000,82(1):9-27.
- [20] ALADWANI A M.An integrated performance model of information systems projects [J].Journal of Management Information Systems,2002,19(1):185-210.
- [21] LIN H F,LEE G G.Perceptions of senior managers toward knowledge sharing behavior [J]. Management Decision,2004,42(1):108-125.
- [22] 苏延云.知识转移的障碍及应对策略 [J].科技情报开发与经济,2006,16(5):194-195.
- [23] DUANMU J L,FAI F M.A processual analysis of knowledge transfer:from foreign MNEs to Chinese suppliers [J].International Business Review,2007,16(4):449-473.
- [24] CHO D S,KIM D J,RHEE D K.Latecomer strategies: Evidence from the semiconductor industry in Japan and Korea [J].Organization Science,1998,9(4):489-505.
- [25] EI-SAYED,ABOU-ZEID.An ontology-based approach to inter-organizational knowledge transfer [J].Journal of Global Information Technology Management,2002,5(3):32-47.
- [26] 徐占忱,何明升.知识转移障碍纾解与集群企业学习能力构成研究 [J].情报科学,2005,23(5):559-663.
- [27] GRANOVETTER M S.The strength of weak ties [J].American Journal of Sociology,1973,78(6):1360-1380.
- [28] HANSEN M T.The search-transfer problem:The role of weak ties in sharing knowledge across organization subunits [J].Administrative Science Quarterly,1999,44(1):82-111.
- [29] ZAND D E.Trust and managerial problem solving [J].Administrative Science Quarterly,1972,17(2):229-239.
- [30] ANDREWS K M,DELAHAY B L.Influences on knowledge processes in organizational learning:The psychosocial filter [J].Management Study,2000,37(6):797-810.
- [31] 高祥宇,卫民堂,李伟.信任促进两人层次知识转移的机制的研究 [J].科学学研究,2005,23(3):394-400.
- [32] INGRAM P,ROBERTS P.Friendships among competitors in the Sydney hotel industry [J].American Journal of Sociology,2000,106(2):387-423.
- [33] TSAI W P.Knowledge transfer in intraorganizational networks;effects of network position and absorptive capacity on business unit innovation and performance [J].Academy of Management Journal,2001,44(5):996-1004.
- [34] ALBINO V,GARAVELLI A C,SCHIUMA G.Knowledge transfer and inter-firm relationships in industrial districts: The role of the leader firm [J].Technovation,1999,19(1):53-73.
- [35] HOLTHAM C,COURTNEY N.Developing managerial teaming styles in the context of the strategic application of information and communications technologies [J].International Journal of Training and Development,2001,5(1):23-33.
- [36] 汪应洛,李勳.知识的转移特性研究 [J].系统工程理论与实践,2002,22(10):8-11.
- [37] HENDRIKS P.Why share knowledge? The influence of ICT on the motivation for knowledge sharing [J].Knowledge and Process Management,1999,6(2):91-100.
- [38] FRASER V,MARCELLA R,MIDDLETON I.Employee perceptions of knowledge sharing:Employment threat of synergy for greater good? A case study [J].Competitive Intelligence Review,2000,11(2),39-52.
- [39] CRAMTON C.The mutual knowledge problem [J].Organization Science,2001,12(3):346-371.
- [40] HOOFF B V D,RIDDER J A D.Knowledge sharing in context:the influence of organizational commitment,communication climate and CMC use on knowledge sharing [J].Journal of Knowledge Management,2004,8(6):117-130.
- [41] 周密,赵西萍,李徽.个体关联绩效与团队知识转移成效、团队绩效关系研究 [J].科学学与科学技术管理,2006(12):138-143.
- [42] 张睿,汪克夷,夏立坤.企业市场知识能力、营销能力及组织绩效间关系研究 [J].大连理工大学学报:社会科学版,2008,29(2):19-24.

(责任编辑:赵贤瑶)