

# 基于自组织理论的企业内部知识共享研究

作者：四川大学工商管理学院 陈云生

[摘要] 本文运用自组织理论的开放性原理和正反馈机制来分析企业内部的知识共享问题。在良好的环境条件下，如：公司内部网络平台、组织架构、企业文化和公司制度等方面不断提升改进的企业，就会很好地进行知识共享，这样就会持续性地提高公司绩效，获取竞争优势，在残酷的市场竞争中赢得胜利。正反馈现象经常性发生，如果能够掌握、控制得很好的话，能形成有效的激励机制，会极大地促进企业内部的知识共享，增进员工之间的合作，提升企业的最终绩效。

[关键词] 自组织理论；开放性原理；正反馈机制；企业内部的知识共享

近年来，关于自组织理论的研究开展得如火如荼，在社会科学和自然科学等领域有很广泛的应用。本文拟运用自组织理论的开放性原理和正反馈机制分析企业内部的知识共享问题。

## 一、自组织理论概述

自组织科学理论的核心概念是“自组织”，亦即自行、自我组织起来的过程。[1] 自组织理论是 20 世纪 60 年代末期发展起来的一种系统理论。它的研究对象主要是复杂自组织系统的形成和发展机制问题，即在一定条件下，系统是如何自动地由无序走向有序，由低级有序走向高级有序的。自组织理论主要由四部分组成：耗散结构理论、协同学理论、突变理论和超循环理论。这些理论的侧重点是不一样的，它们从不同角度阐述了自组织的形成和发展过程。[2]

自组织理论的两个相关关键概念和范畴有：(1). 开放系统。自组织系统始终不断地与外界交换物质和能量。热力学第二定律告诉我们，在开放条件下，系统的熵增量  $dS$  是由系统外部的熵变  $deS$  和系统内部的熵变  $diS$  两部分组成的，即： $dS=deS+diS$ 。热力学第二定律要求系统内的熵变非负，即  $diS \geq 0$ 。因此，只有在  $deS < 0$ ，且这个外部负熵流足够强的情况下，才能抵消掉系统内部的熵变  $diS$ ，使系统的总熵增量  $dS$  为负，总熵  $S$  减小，使系统向有序的方向演化。(2). 正反馈机制。开放系统形成耗散结构的体系，内部还必须具有非线性的正反馈机制。反馈系统的输出回送到输入，影响系统再输出的过程。正反馈是一种自我复制、自我放大的机制。[2]

苗东升(2006)认为现代科学还不能系统地揭示自组织的一般规律，但已获得许多深入的认识，提出一系列自组织原理，主要有：涌现原理、开放性原理、反馈原理、不稳定性原理、支配原理、涨落原理和环境选择原理。他指出：一个与环境没有任何交换的封闭系统不可能出现自组织行为，对环境开放即与外界进行物质、能量、信息交换的系统才可能产生自组织运动。普利高津以总熵变公式  $dS=deS+diS$  为工具，科学地论证了开放性是自组织的必要条件。系统从无到有的自组织运动是逐步区分内部与外部，把自己与外部环境区分开来的过程。把系



统现在的行为结果作为影响系统未来行为的原因,这种操作称为反馈。新的结构、模式、形态在开始时总是弱小的,需要靠系统的自我放大(自我激励)机制才能生长、壮大。这就是正反馈机制。[3]

## 二、企业内部知识共享理论概述

关于知识共享领域的相关研究由来已久,国内外相关文献很多。企业内部知识共享相关研究内容和视角主要有以下主要方面:知识共享的内涵(信息技术、沟通、组织学习、系统等角度)、类型、过程、模式。知识共享的动因、行为、方式、手段。知识共享的对象、经济性、主体、客体。知识共享的影响因素[4]。知识共享的激励与机制。知识共享的方法。知识共享的条件、文化、技术、评价、基于生态视角的知识共享研究[5]等诸多方面。在国内有更多学者从不同的角度关注知识共享的障碍和对策,也有从信任、社会资本、社会网络等视角的相关研究。

## 三、基于开放性原理的企业内部知识共享分析

在企业内部员工个人与个人之间进行知识共享时,存在开放性问题,发送方愿意共享自己的知识、经验、技能、诀窍等知识时,他是以开放式的态度和行为对待知识共享。在知识共享的过程中,接收方会选择性地吸收他所需要的知识(文档、文件等显性知识和技能、经验、诀窍等隐性知识)。在良好的环境条件下,如:公司内部网络平台、组织架构、企业文化和公司制度等方面不断提升改进的企业,就会很好地进行知识共享,这样就会持续性地提高公司绩效,获取竞争优势,在残酷的市场竞争中赢得胜利。

类似地,在企业内部,团队与团队之间也存在类似的知识共享问题、过程、模式,企业文化、团队之间的合作、公司内部的组织设计等方面会极大地影响知识共享效果,从而影响公司运作和绩效。

## 四、基于反馈原理的企业内部知识共享分析

当企业内部员工个人之间进行知识共享时,发送者通过一定途径和环境发送的知识内容,接收方接收时会有选择性地吸收,如果没有他所需要的知识,他会发送信息,表达他所需要知识给发送者,这实际上是反馈系统的输出回送到输入,又通过系统重新输入、输出,系统再输出的过程。通过这种互动机制,产生正反馈作用,这个过程会产生放大效应。

类似地,企业内部团队之间也会发生类似的反馈过程、机制,也会产生放大效应。这样的反馈现象经常性发生,如果能够掌握、控制得很好的话,能形成有效的激励机制,会极大地促进企业内部的知识共享,增进员工之间的合作,提升企业的最终绩效。

