

学习智障对组织知识转化影响研究

许学国 陈芳芳
(上海大学管理学院)

摘要: 在剖析了学习智障的构成要素(结构智障、管理智障、文化智障、心智智障、执行智障)基础上,分析了学习智障对知识转化的削弱作用,构建了学习智障对知识转化影响的结构模型,提出了相关研究假设;运用实证研究方法,对259份有效问卷的综合分析结果表明:组织学习智障的5个构成要素对知识转化过程的削弱作用总体比较明显,但管理智障对社会化过程、结构智障和执行智障对外显化过程以及文化智障对组合化过程的制约作用不明显,但组织整体学习智障对组织知识转化过程具有显著的负向作用。

关键词: 组织学习; 学习智障; 知识转化; 多元回归

中图分类号: C93;F270 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-884X(2012)02-0212-07

Impact of Learning Disabilities to Organizational Knowledge Transformation

XU Xueguo CHEN Fangfang
(Shanghai University, Shanghai, China)

Abstract: Learning disability weakens seriously the learning capacity of organization, and also impedes its knowledge transformation. Based on the elements of learning disability (the disability of structure, management, cultural, mental and execution), this research analyses the negative effects on knowledge transformation by learning disability, constructs the structural model and proposes a series of related research hypotheses. Then, we use empirical study to analyze synthetically the 259 valid questionnaires which was answered by related businesses. The results shows: as a whole, the restriction on the 4 aspect of knowledge transformation by the 5 elements of learning disability is obvious. But the restriction on the socialization process by the disability of management, the explicit process by the disability of structure and execution and the combination process by the disability of cultural is not obvious. So it is obvious that overall learning disability constraints the process of transformation of knowledge.

Key words: organizational learning; learning disability; knowledge transformation; multiple regression

知识转化是知识管理活动中最重要的环节,既是知识初级管理活动的终点和目标,又是知识高级管理活动的起点和基础,在知识价值链中具有承上启下的中枢性作用。由于学习智障的存在,组织知识转化受到一定程度的削弱或扭曲,在以不确定性为主的市场经济环境下,全面系统地辨识组织学习智障在知识转化过程中的危害,可以使组织学习形成良性循环,提升组织学习力和知识转化的效果。

1 文献综述

NONAKA 等^[1]对组织知识转化过程进行了深入研究,建立了隐性知识与显性知识的转化模型(SECI),它主要涉及3类不同知识组合(隐性知识与隐性知识、隐性知识与显性知识、显性知识与显性知识)之间、3种不同层次(个体、群体和组织)、4种不同转化过程(社会化、外显化、组合化、内隐化)的知识转化。

收稿日期: 2010-07-06

基金项目: 国家自然科学基金资助重大项目(90924030);教育部人文社会科学研究规划基金资助项目(08JA630050)

马顺道等^[2]以 SECI 模型为起点,以隐性知识转化问题的提出、探讨为主线,归纳梳理了隐性知识转化的相关研究,总结了目前研究取得的成果和存在的问题。范丹宇等^[3]借鉴 SECI 模型的思路,把每个主体所具有的知识分为明晰知识和默会知识 2 类,由此提出知识在流动中的 4 种转化机制,并从主体、客体、环境 3 个方面对知识流动的影响因素进行了剖析。习万球等^[4]在 SECI 模型基础上分析组织学习与知识管理的关系,设计了 5 种“学习循环”知识管理模式,并提出了基于组织学习的知识管理策略。翟东升等^[5]根据 SECI 模型,从本体的特征出发,构建了基于本体的隐性知识转化和共享框架。

以上研究都是以 NONAKA 等^[1]的 SECI 模型为基础,对其进行完善和修改,使之适用于特定的领域和范围,同时提出了对知识转化的新见解。

目前,对学习智障的研究大致有:SEN-GE^[6]提出了 7 种类型的学习智障,并指出只有学会 5 项修炼,才能消除这些智障,尤其是第 5 项修炼——系统思考,从原始理论角度来研究组织学习智障。许学国等^[7]从组织的结构、管理、文化、成员的心智模式以及某些特定因素 5 个方面来辨识与评价组织的学习智障;陈国权等^[8]从发现、发明、执行、推广、反馈、知识库建立及转化 6 个阶段分析了学习智障的产生及消除,主要基于知识管理的过程来研究组织的学习智障,并进一步从学习主体的角度出发,提出个体学习的重要作用。YEUNG 等^[9]在调研了国内外 400 多家企业后发现,样本企业所遇到的学习智障总体可以归纳为视障、简单化、同质化、耦合过紧、组织瘫痪、偏差学习、扩散力不强 7 种类型,这些障碍会不同程度地削弱组织的创新能力和竞争力。JEREZ-GO' MEZA 等^[10]的研究结果显示,组织学习有 4 个决定性因素:管理承诺、系统观点、开放和试验、知识转化和整合。上述研究为组织辨识及消除组织学习智障,提供了理论支持和实践指导。

学习智障及其不同构成要素对组织知识转化方式有何影响?相关研究基本没有涉及,本研究尝试在 NONAKA 等的 SECI 模型基础上,通过规范实证研究方法对此问题进行探索。

2 学习智障与知识转化关系的研究假设及结构模型

学习智障严重弱化了组织学习能力,其对

组织知识转化具有显著的制约作用^[11]。结合相关文献和我国企业实际,在文献[7]的学习智障 5 要素基础上,提出包括结构智障、管理智障、文化智障、心智智障和执行智障 5 个构成要素的学习智障辨识体系。

2.1 学习智障与知识转化关系研究

2.1.1 结构智障与知识转化关系

结构智障会削弱组织知识转化的效果:

①在隐性知识社会化过程中,由于隐性知识的粘滞性属性,信息传递的途径是否通畅在很大程度上影响着隐性知识社会化的过程。结构智障对组织知识转化的阻碍作用还表现在信息易失真,由于信息在传递过程中已发生扭曲,错误的信息很有可能误导组织成员,组织内充斥着对知识的错误理解,学习效果减弱,知识转化受阻。②在隐性知识外显化过程中,由于结构智障的存在,组织成员间的协同合作无法顺利进行,合作效果受到影响,隐性知识无法格式化并储存下来,外显化过程受阻。③在显性知识组合化过程中,由于结构智障的存在,组织信息传递途径不畅,员工无法相互交流、探讨、学习,组织原有的规章制度、数据报表、成熟模型等形式的显性知识无法得到充分的吸收消化,更无法转化为新的显性知识,组合化过程受阻。④在显性知识内隐化过程中,信息传递途径不畅通,组织成员无法从公司的组织文化、资料数据、会议、培训、报告等显性知识中汲取对自己有用的部分转化为自身的隐性知识,也就无法实现显性知识内隐化的过程。由此,提出如下假设:

假设 1a 结构智障对隐性知识社会化具有负向影响;

假设 1b 结构智障对隐性知识外显化具有负向影响;

假设 1c 结构智障对显性知识组合化具有负向影响;

假设 1d 结构智障对显性知识内隐化具有负向影响。

2.1.2 管理智障与知识转化关系

管理智障会削弱组织知识转化的效果:

①在隐性知识社会化过程中,组织成员受思维定势影响,无法将潜在的生产或管理技巧转化为常规知识,也无法将只可意会的经验推广,社会化过程受阻。②在隐性知识外显化过程中,由于创新精神缺位,组织原有的优良传统和经验不能被组织成员用于当今的市场,阻碍组织进步,组织在复杂环境下的应变能力降低,隐性知

识外显化的效果大打折扣。③在显性知识组合化的过程中,由于创新精神的缺位,以固定形式保留和存储下来的显性知识——先进团队的事迹和组织的管理条例等无法修订和整合,组织原有的数据库和资料库无法完善和更新,组织成员也无法从中得到对自身有用的知识,激励作用削弱,显性知识组合化的过程受阻。④在显性知识内隐化过程中,由于管理智障的存在,组织与团队不能摒弃与超越传统思维模式,团队精神无法得到充分发扬。组织性能得不到锤炼,组织柔性得不到扩张,组织信息系统的功能无法升级,组织学习能力得不到提高,显性知识内隐化过程的效果削弱。由此,提出如下假设:

假设 2a 管理智障对隐性知识社会化具有负向影响;

假设 2b 管理智障对隐性知识外显化具有负向影响;

假设 2c 管理智障对显性知识组合化具有负向影响;

假设 2d 管理智障对显性知识内隐化具有负向影响。

2.1.3 文化智障与知识转化关系

文化智障会削弱组织知识转化的效果:①在团队协作不足的组织文化中,传统师徒之间的知识传播受到影响,师傅可能在传授经验的过程中有所保留,而徒弟在接受经验的过程中发现了师傅的局限后会保持沉默,这样隐性知识社会化的过程就会受阻,效果也会大打折扣。②在隐性知识外显化过程中,如果没有先进的组织文化,优秀的组织传统与经验不能规范化和传承下来,先进团队的事迹也无法得到广泛宣传,管理和技术的诀窍不能推广和实施,隐性知识外显化无法实现。③在显性知识组合化过程中,由于文化智障的存在,组织的凝聚力与向心力削弱,组织的规章制度得不到有效修订,技术规范得不到合理改进,库存管理不能完善,组织的资料库也得不到进一步丰富,组织学习效果自然不能达到最佳,显性知识组合化的过程受阻。④在显性知识内隐化过程中,因为文化智障的存在,组织文化建设障碍重重,组织精神和信仰形同虚设,员工之间的知识传播受阻,信心受到打击,显性知识内隐化的效果削弱。由此,可以提出如下假设:

假设 3a 文化智障对隐性知识社会化具有负向影响;

假设 3b 文化智障对隐性知识外显化具有负向影响;

假设 3c 文化智障对显性知识组合化具有负向影响;

假设 3d 文化智障对显性知识内隐化具有负向影响。

2.1.4 心智智障与知识转化关系

心智智障会削弱组织知识转化的效果:①由于心智智障的存在,组织成员无暇系统思考组织的成功经验、解决异常问题的灵活方法,也就不能将潜在的诀窍常规化,其学习能力和创新能力不能大幅提高,隐性知识社会化过程的效果削弱。②在隐性知识外显化过程中,在心智智障的作用下,员工对这些集体智慧的结晶熟视无睹,依然习惯于用自己的经验来解决问题,甚至对周围的环境变化也无法察觉,最终导致外显化过程受阻。③在显性知识组合化过程中,由于心智智障的存在,员工存在局部思考、经验思考等问题,无法意识到生产过程中已经出现或即将出现的问题,也不能灵活地协调,组合化的效果削弱。④在显性知识内隐化过程中,由于组织的分工过于明确,导致员工专注于本部门的细枝末节,丧失系统思考的能力,本来可以充分利用的组织数据库和资料库也失去了原有的作用,团队创新能力与组织协调能力弱化,显性知识内隐化效果削弱。由此,可以提出如下假设:

假设 4a 心智智障对隐性知识社会化具有负向影响;

假设 4b 心智智障对隐性知识外显化具有负向影响;

假设 4c 心智智障对显性知识组合化具有负向影响;

假设 4d 心智智障对显性知识内隐化具有负向影响。

2.1.5 执行智障与知识转化关系

执行智障会削弱组织知识转化的效果:①在隐性知识社会化过程中如果组织执行力差,无法统筹全局、协调流程,引入的先进管理方法和工具也无法得到充分的应用,管理直觉无法实现,社会化过程受阻。②在隐性知识外显化过程中,由于执行智障的存在,组织缺乏战略规划,公司决议和团队指示很难在基层操作人员中得到贯彻执行,工作流程的连锁效应收效甚微,隐性知识外显化过程受阻。③在显性知识组合化过程中,由于执行智障的存在,组织内人员流程不合理,在进行重新编排和分类时,人员的配备跟不上工作执行的进度,管理工作无法进一步科学化和条理化,组合化过程因此受阻。

④在显性知识内隐化过程中,由于组织战略规划不到位,无法指引组织的发展方向甚至会阻碍其发展,长此以往必将打击组织成员建立的组织信仰,显性知识内隐化的效果削弱。由此,可以提出如下假设:

假设 5a 执行智障对隐性知识社会化具有负向影响。

假设 5b 执行智障对隐性知识外显化具有负向影响。

假设 5c 执行智障对显性知识组合化具有负向影响。

假设 5d 执行智障对显性知识内隐化具有负向影响。

2.2 结构模型构建

综上所述,建立学习智障对组织知识转化影响模型(见图 1)。

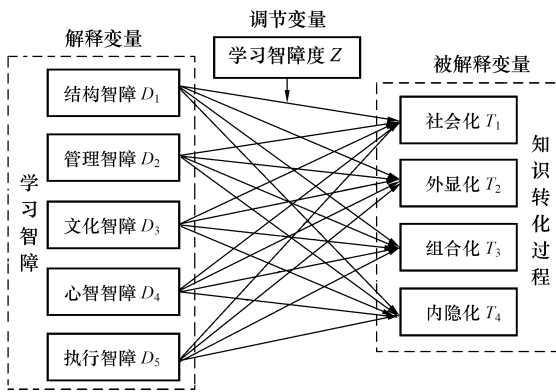


图 1 学习智障对组织知识转化影响结构模型

3 实证分析

3.1 自变量指标体系的建立

学习智障是组织系统自身的一种客观存在的负面因素,是组织技术特征与组织特征的复合体,在文献[7]的基础上,本文构建指标体系(见表 1)。

表 1 学习智障辨识指标体系

机理要素	测度指标	含义	机理要素	测度指标	含义		
D ₁	X ₁	信息传递慢	D ₄	X ₁₄	专注于个别事件		
	X ₂	信息易失真		X ₁₅	缺乏积极思考		
	X ₃	部门各自为阵		X ₁₆	经验思考		
	X ₄	等级森严		X ₁₇	从众心理		
D ₂	X ₅	协调智障	D ₅	X ₁₈	局部思考		
	X ₆	创新智障		X ₁₉	战略流程不到位		
	X ₇	方法落后				X ₂₀	人员流程不合理
	X ₈	观念落后					
D ₃	X ₉	缺乏凝聚					
	X ₁₀	缺乏激励					
	X ₁₁	缺乏共同愿景					
	X ₁₂	缺乏约束					
	X ₁₃	归罪于外					

对于组织知识转化过程的实证分析,本文借鉴前人的研究成果,建立知识转化过程测度指标体系。根据 BARTON^[12] 和 DIXON^[13] 的研究成果,在 BARNEY^[14] 改良的基础上,本文将知识转化过程分解为 4 个过程,即社会化、外显化、组合化、内隐化,每个过程用 4 个测度指标表示(见表 2)。

表 2 组织知识转化测度指标体系

构成过程	测度指标	含义
T ₁	Y ₁	组织中存在互学互助的和谐学习氛围
	Y ₂	决策层认为加强部门交流对企业的长远发展很重要
	Y ₃	员工愿意将自己的经验和技能传授给同事
	Y ₄	公司注重取竞争对手之长补己之短
T ₂	Y ₅	公司鼓励员工将自己的技能和经验进行总结
	Y ₆	公司具有较健全的经验推广激励机制
	Y ₇	公司员工愿意将个人的技巧与经验整理并储存
	Y ₈	公司注重对优秀员工的先进事迹进行宣传
T ₃	Y ₉	公司内部信息系统的应用效率较高
	Y ₁₀	公司内部共享数据库的功能强大
	Y ₁₁	公司鼓励各部门对积累的工作经验、规章制度、业务流程等进行整理、修正和储存
	Y ₁₂	各部门注重对本部门业务流程相关资料和数据的收集
T ₄	Y ₁₃	公司注重对员工业务技能的培训
	Y ₁₄	公司注重企业文化的建设
	Y ₁₅	公司注重各部门或团队的业务流程重组
	Y ₁₆	公司注重学习型组织的建设

3.2 样本选择与数据收集

本研究采用“方便抽样”方法,数据来源主要有 3 个:①本校高级经理培训班学员,这些学员都来自组织的中高层管理人员,能较好地把握整个组织的环境、学习和绩效状况,研究生课程班的学员来源广泛,所在组织的学习能力和绩效水平都具有较高的代表性,通过这个途径共发放问卷 86 份,因为是在课堂上填写,所以回收率较高,回收 74 份;②通过网上查找和熟人推荐,获得企业工作人员邮箱,通过电子邮件的方式发送问卷 59 份,回收 13 份;③本研究最主要的数据来源为长期调研和合作的 4 家企业,向这 4 家企业的基层、中层及高层管理者分别发放问卷,共发放问卷 220 份,回收到 197 份。

本研究对回收的调查问卷进行了严格的筛选;对于调查对象的学历水平在专科及以下的予以剔除;调查对象的职位累计数量的比例也进行了严格的控制,包含普通员工、基层管理者、中层管理者、高层管理者以及其他 5 类职位;调查对象的性别分布、年龄分布也比较平均,所以样本覆盖的层次丰富、比例合适,有较高的代表性。剔除无效问卷之后,有效问卷共有 259 份。

从所有制情况、行业性质、资产总额、年销售收入和职工人数 5 个方面对被调查的单位进行描述性统计,统计结果表明样本具有较高的代表性。

表 3 样本特征表

背景变量	受访对象情况	问卷份数	比例/%
所有制情况	国有企业	91	35.1
	民营企业	88	34.0
	外资企业	34	13.1
	合资企业	46	17.8
行业性质	制造	88	34.0
	酒店、服务	42	16.2
	邮电、通讯、信息	83	32.0
	文教、卫生	46	17.8
资产总额 /千万元	<1	45	17.4
	1.1~5	89	34.4
	5.1~20	93	35.9
	>20	32	12.4
年销售收入 /千万元	<1	39	15.1
	1.1~5	102	39.4
	5.1~20	75	29.0
	>20	43	16.6
职工人数 /人	<200	47	18.1
	201~1 000	86	33.2
	1 001~5 000	83	32.0
	>5 000	43	16.6

3.3 信度测试与因子分析

3.3.1 信度测试

对样本数据做信度测试和因子分析,结果见表 4,表明这些题项对各自测度对象具有单维度特点,可以分别对其进行主成分分析,将这些题项合并为一个指标,表示一个变量,然后代表相应的变量进入回归模型。

3.3.2 因子分析

因子分析有助于判断同一变量的不同测度题项之间是否存在较强的相关性,可以合并为几个较少的因子,以简化数据的基本结构^[15],对于本文而言,要通过因子分析判断同一变量的不同测度值是否比较准确地反映了被测度变量的特性,是否可以将这些项合并为一个因子(命名为该被测度变量),在此基础上,利用变量的因子测度值进行多元线性回归,以检验研究假设是否成立。按照经验判断方法,当 KMO 值大于 0.7,各项的负荷系数均大于 0.50 时,可以通过因子分析将同一变量的各测试题项合并为一个因子进行后续分析^[16]。后面将从被解释变量、解释变量出发,对信度测试和因子分析逐一说明。

对样本数据做因子分析,结果显示 KMO 值均大于 0.7, Bartlett 球形度检验也比较显著,说明对样本数据做因子分析是合适的。具体数据见表 4。

本文采用的因子分析方法是主成分分析法,是把若干原始变量的总方差分解成若干个不相干变量的方差之和,总方差中属于第 i 主成分的比例成为第 i 主成分的贡献率。第 1 主

表 4 各变量信度检验结果、因子分析系数

及各题项主成分分析结果

原始变量	α 值	KMO 值	df	题项	因子负荷	因子贡献率 /%
D_1	0.878	0.829	6	X_3	0.825	73.248
				X_1	0.844	10.582
				X_2	0.895	9.578
				X_4	0.857	6.591
D_2	0.888	0.840	6	X_7	0.829	74.815
				X_6	0.878	10.292
				X_8	0.886	7.782
				X_5	0.866	7.112
D_3	0.884	0.869	10	X_{11}	0.831	68.399
				X_{13}	0.841	10.692
				X_{10}	0.863	8.148
				X_{12}	0.803	6.896
D_4	0.900	0.867	15	X_9	0.795	5.864
				X_{18}	0.801	66.574
				X_{17}	0.815	7.925
				X_{14}	0.818	6.825
D_5	0.840	0.728	3	X_{15}	0.816	5.841
				X_{16}	0.837	4.655
				X_{19}	0.875	75.796
				X_{20}	0.869	12.449
T_1	0.866	0.829	6	X_{21}	0.867	11.755
				Y_4	0.847	71.313
				Y_1	0.842	10.989
				Y_3	0.821	9.444
T_2	0.874	0.835	6	Y_2	0.868	8.254
				Y_6	0.857	72.622
				Y_5	0.850	9.868
				Y_8	0.853	8.925
T_3	0.873	0.831	6	Y_7	0.849	8.586
				Y_{10}	0.854	72.427
				Y_{11}	0.877	10.770
				Y_9	0.850	9.164
T_4	0.866	0.830	6	Y_{12}	0.822	7.638
				Y_{16}	0.838	71.338
				Y_{14}	0.844	10.366
				Y_{13}	0.832	9.896
				Y_{15}	0.864	8.400

成分的贡献率最大,表明它解释原始变量的能力最强,而第 2,第 3... 主成分的解释能力依次递减。主成分分析的目的就是为了减少变量的个数,忽略一些带有较小误差的主成分将不会给总方差带来大的影响。前 m 个主成分的贡献率之和称为累计贡献率,它表明前 m 个主成分解释原始变量的能力,通常取较小的 m 使得累计贡献率达到一个较高的比例(如 70%~90%),此时这些主成分可以代替所有的原始变量,从而达到降维的目的,而信息的损失却不

大^[17]。

对样本数据做因子分析的结果见表 4,各题项的载荷系数都大于 0.5,表明这些题项对各自测度对象具有单维度特点,可以分别将这些题项合并为一个指标,表示一个变量,然后代入回归模型。具体结果见表 5。

3.4 回归分析

以学习智障为自变量,知识转化过程为因变量,将因子分析之后代表各变量的题项数据做线性回归,本研究采用的是多元线性回归的方法。由表 5 可知,自变量与因变量之间的线性关系大部分都是显著的,初步验证了前文的假设 1a~假设 5d。

表 5 模型 1~4 的回归结果

因变量	自变量	非标准化系数		标准系数	t	Sig.	DW 值
		β	标准误差				
模型 1 T_1	D_1	-0.191	0.070	-0.191	-2.726	0.007	1.943
	D_2	-0.079	0.068	-0.079	-1.164	0.245	
	D_3	-0.190	0.064	-0.190	-2.984	0.003	
	D_4	-0.253	0.059	-0.253	-4.259	0.000	
	D_5	-0.169	0.063	-0.169	-2.684	0.008	
模型 2 T_2	D_1	-0.085	0.069	-0.085	-1.232	0.219	1.956
	D_2	-0.249	0.067	-0.249	-3.722	0.000	
	D_3	-0.213	0.063	-0.213	-3.400	0.001	
	D_4	-0.224	0.058	-0.224	-3.843	0.000	
	D_5	-0.120	0.062	-0.120	-1.937	0.054	
模型 3 T_3	D_1	-0.142	0.070	-0.142	-2.026	0.044	1.955
	D_2	-0.203	0.068	-0.203	-2.985	0.003	
	D_3	-0.111	0.064	-0.111	-1.733	0.084	
	D_4	-0.196	0.059	-0.196	-3.305	0.001	
	D_5	-0.227	0.063	-0.227	-3.610	0.000	
模型 4 T_4	D_1	-0.171	0.070	-0.171	-2.441	0.015	2.169
	D_2	-0.156	0.068	-0.156	-2.296	0.022	
	D_3	-0.159	0.064	-0.159	-2.495	0.013	
	D_4	-0.251	0.059	-0.251	-4.231	0.000	
	D_5	-0.145	0.063	-0.145	-2.315	0.021	

3.5 模型检验

3.5.1 多重共线性检验

多重共线性指解释变量(包括控制变量)之间存在严重的线性相关,可以用方差膨胀因子 VIF 指数衡量,经验判断方法表明:当 $0 < VIF \leq 10$,不存在多重共线性;当 $10 < VIF \leq 100$,存在较强的多重共线性;当 $VIF > 100$,存在严重多重共线性^[17]。通过对回归模型的 VIF 计算显示,在所有模型中 VIF 值均处于 1~10 之间。由此,这些解释变量之间不存在较强的多重共线性问题。

3.5.2 异方差检验

异方差指回归模型中不同的残差项之间具有不同的方差,可以利用散点图判断回归模型是否具有异方差现象,如果出现异方差,则回归

分析的结果不再具有无偏、有效的特点,对后面将介绍的各个回归模型以被解释变量为横坐标进行了残差项的散点图分析,结果显示,散点图呈无序状态,因此,在本研究的所有回归模型中均不存在异方差问题。

3.5.3 自相关检验

通过查表可得:当置信度水平为 2.5% 时, $d_L = 1.53, d_U = 1.70$ 。通过计算回归模型中的 D-W 值显示,所有回归模型的 D-W 值均接近 2,因此,在本研究的模型中不存在不同编号的样本值之间的自相关现象。

3.6 结果分析

综上,对样本数据统计分析的结果可知,除了假设 1b、假设 2a、假设 3c、假设 5b 外,其他假设均得到一定程度的支持(见表 6)。

表 6 原假设的检验结果

假设	路径表示	检验结果	假设	路径表示	检验结果
假设 1a	$D_1 \rightarrow T_1$	支持	假设 3c	$D_3 \rightarrow T_3$	不支持
假设 1b	$D_1 \rightarrow T_2$	不支持	假设 3d	$D_3 \rightarrow T_4$	支持
假设 1c	$D_1 \rightarrow T_3$	支持	假设 4a	$D_4 \rightarrow T_1$	支持
假设 1d	$D_1 \rightarrow T_4$	支持	假设 4b	$D_4 \rightarrow T_2$	支持
假设 2a	$D_2 \rightarrow T_1$	不支持	假设 4c	$D_4 \rightarrow T_3$	支持
假设 2b	$D_2 \rightarrow T_2$	支持	假设 4d	$D_4 \rightarrow T_4$	支持
假设 2c	$D_2 \rightarrow T_3$	支持	假设 5a	$D_5 \rightarrow T_1$	支持
假设 2d	$D_2 \rightarrow T_4$	支持	假设 5b	$D_5 \rightarrow T_2$	不支持
假设 3a	$D_3 \rightarrow T_1$	支持	假设 5c	$D_5 \rightarrow T_3$	支持
假设 3b	$D_3 \rightarrow T_2$	支持	假设 5d	$D_5 \rightarrow T_4$	支持

4 结语

综上可知,学习智障的 5 个构成要素对组织知识转化的 SECI 过程具有显著的负向影响。但是,结构智障对隐性知识外显化的负向影响不显著;管理智障对隐性知识社会化的负向影响不显著;文化智障对显性知识组合化的负向影响不显著;执行智障对隐性知识外显化的负向影响不显著。这可能与隐性知识和显性知识本身的属性有关。比如,在社会化过程中,隐性知识转化为隐性知识,其本身的流动性比较差,共享的难度比较大,相互之间的转化更依赖于组织成员学习的主观愿望,而管理智障是基于组织整体的,所以管理智障对社会化过程的负向影响不太显著。

组织整体学习智障度在上述影响过程中是否具有调剂作用,调剂的效果如何是下一步将继续研究的内容。

参 考 文 献

[1] NONAKA I, TAKEUCHI H. The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the

- Dynamics of Innovation[M]. New York: Oxford University Press, 1995.
- [2] 马顺道,李永建. 隐性知识转化研究综述[J]. 电子科技大学学报:社科版,2005,7(4):34~36.
- [3] 范丹宇,金峰. 创新系统中知识流动的机理及其影响因素[J]. 科学管理研究,2006,24(3):92~95.
- [4] 习万球,盛小平. 基于组织学习的知识管理模式研究[J]. 图书馆论坛,2007,27(6):167~171.
- [5] 翟东升,朱雪东. 基于本体的隐性知识转化研究[J]. 情报杂志,2008(12):149~151.
- [6] SENGE P M. The Fifth Discipline, the Art and Practice of the Learning Organization[M]. London: Doubleday Currency,1990.
- [7] 许学国,彭正龙,尤建新. 组织生命周期拐点特征与学习障碍研究[J]. 管理评论,2005,17(1):31~35.
- [8] 陈国权,马萌. 组织学习的过程模型研究[J]. 管理科学学报,2000,3(3):15~23.
- [9] YEUNG A K,ULRICH D O,NASON S W. Organizational Learning Capability: Generating Ideas with Impact[M]. Oxford:Oxford University Press, 2002.
- [10] JEREZ-GO'MEZA P, CE' SPEDES-LORENTE J, VALLE-CABRERA R. Organizational Learning Capability: A Proposal of Measurement[J]. Journal of Business Research,2005,5(8):715~725.
- [11] 许学国. 组织协同学习机理与实证研究[J]. 系统管理学报,2010,19(3):284~291.
- [12] BARTON D L. Well Springs of Knowledge: Building and Sustaining the Sources of Innovation [M]. Boston,MA: Harvard Business School Press,1995: 212~223.
- [13] DIXON N M. Common Knowledge: How Companies Thrive by Sharing What They Know [M]. Boston, MA: Harvard Business School Press, 2002: 12~27.
- [14] BARNEY J B. Organizational Culture: Can It Be a Source of Competitive Advantage?[J]. Academy of Management Review, 1986, 11 (3): 147~154.
- [15] 马庆国. 管理统计——数据获取、统计原理、SPSS工具与应用研究[M]. 北京:科学出版社,2002.
- [16] STEENKANOP J B,VAN TRIJP H. The Use of LISREL in Validating Marketing Constructs [J]. International Journal of Research in Marketing,1991 (8):283~299.
- [17] 何晓群,刘文卿. 应用回归分析[M]. 北京:中国人民大学出版社,2001.

(编辑 杨妍)

通讯作者:许学国(1967~),男,江苏人。上海大学(上海市 200444)管理学院副教授,博士。研究方向为知识管理与创新等。E-mail:xuxueguo@163.com

第五届“管理学在中国”学术研讨会会议通知

由教育部科技委员会管理学部、西安交通大学中国管理问题研究中心、西安交通大学管理学院、华中科技大学管理学院、上海交通大学安泰经济与管理学院主办,上海交通大学安泰经济与管理学院承办的第五届“管理学在中国”学术研讨会,拟定于2012年8月1~2日在上海召开。

“管理学在中国”系列学术研讨会的宗旨是从中国管理现实问题出发,有选择地对政府、企业和非营利机构关心的管理热点与难点问题进行了研讨,探索适用的管理模式和管理工具,促进中国自己的管理理论的创立、发展与传播,推动中国管理研究与实践的进步。

本次会议以“管理学在中国——经济转型与管理创新”为主题。会议的协办单位包括《管理学报》编辑部、《管理学家》编辑部、《上海管理科学学报》编辑部以及上海交通大学中国企业发展研究院。会议将邀请国内外著名学者和企业界朋友围绕“管理学在中国”的理论研究新进展、管理实践新成效等我国现实管理中的热点和难点问题进行深入研讨,热忱欢迎各界朋友积极投稿并参加会议。

征稿日程:

论文投稿截止日期:2012年6月15日

返回审稿意见日期:2012年6月30日

论文投递方式:

(1) 请将编辑好的论文电子版(WORD文件)通过大会网站注册后上传,如遇网络问题,也可将论文直接投往 rccm.xjtu@163.com。

(2) 《管理学报》投稿网站地址:www.glxbs.ac.cn,投稿请注明第五届“管理学在中国”学术研讨会论文。

您遇到任何问题,欢迎随时与我们联系。

张笑峰(西安交大) 15929985961

E-mail: xiaofeng.zh@mail.xjtu.edu.cn

王磊(西安交大) 13572233430

E-mail: wanglei2008@mail.xjtu.edu.cn

张计成(上海交大) 18221323904

E-mail: z0088509@163.com

杨妍(管理学报) 15527156847

E-mail: glxb@mail.hust.edu.cn