

知识网络公平感的形成及影响因素研究

陈健¹, 顾新¹, 吴绍波²

(1. 四川大学工商管理学院, 四川成都 610000; 2. 重庆工商大学商务策划学院, 重庆 400067)

摘要:分析了知识网络公平感的形成过程和影响知识网络公平感的因素。研究表明:知识网络公平感的形成经历了选择公平标准、解读信息、对比参照对象和形成公平感4个阶段。影响知识网络公平感形成的因素包括3个层次:环境特征(文化、网络结构)、组织特征(历史、目标、权力、熟悉度)和个人特征(管理经验、一起工作的时间)。

关键词:知识网络;公平感;形成;影响因素

DOI:10.3969/j.issn.1001-7348.2011.14.031

中图分类号:G302

文献标识码:A

文章编号:1001-7348(2011)14-0139-05

0 引言

在经济全球化浪潮日渐汹涌,我国经济转轨初步成型的社会发展阶段^[1],知识的价值和重要性得到了广泛认同,以促进知识共享和创造为目的的知识网络悄然兴起。知识网络是由多条知识链构成,集知识共享与知识创造等功能于一体的网络体系。知识链是指以企业为创新的核心主体,以实现知识共享和知识创造为目的,通过知识在参与创新活动不同组织之间的流动而形成的链式结构^[2]。知识网络在实践中具体表现为产学研合作、学习联盟、技术联盟、合作研发等多种形式,是组织获取外部知识的重要途径。知识网络的治理尤为重视信任的作用,信任作为知识网络治理的基础和组织间的超级润滑剂,得到了学者的重视。公平感是信任的重要前因,已经得到理论和实证研究的支持,本文将对知识网络公平感的形成过程和影响因素进行分析。

1 知识网络公平感的定义

知识网络公平感是知识网络成员与网络内其他成员在交换过程中所感知到的公平程度。知识网络公平感的感知主体不是组织内的所有员工,而是组织的边界管理人员,他们在知识网络中代表自己所在的组织,进行与外界合作的相关决策和协调^[3];知识网络公平感的感知客体是知识网络成员间合作关系的公平程

度。边界管理人员一般为组织的高层管理人员,他们进行决策和协调,但具体的知识共享活动需要双方员工进行直接交流和合作,以达到共享显性和隐性知识的目的。

知识网络公平感有3个维度:分配公平、程序公平和互动公平^[3]。分配公平是指相对于知识网络成员各自的贡献、承诺和所承担的责任,成员间把对合作成果的分享视为公平与否的程度。回报可以是货币化的,比如利润、红利;也可以是非货币化的,比如获得的知识、声誉等。程序公平是指影响知识网络成员各方收益与利益的决策过程与程序,被认为公平与否的程度。互动公平是指参与知识网络合作的边界管理人员之间的相互对待以及信息交换,被视为公平与否的程度。

2 知识网络公平感的形成过程

公平感的形成是一个比较复杂的过程,从心理学和管理学的研究成果看,公平感的形成包括以下3个部分:①选择用来判断是否公平的标准^[4]。就像用天平称量物品重量一样,个体首先选择一个公平的准则,然后对所涉及到的信息进行解读,评估自己及他人的贡献与所得,评估程序是否符合公平的标准。如果解读的结果符合自己所选择的公平原则,那么个体就认为是公平的;如果解读的结果不符合所认定的公平原则,个体就认为是不公平的。个体选择什么样的标准来判断公平,主要取决于所在环境的主要目标^[5]。从分配公平看,在工作中,其主要目标是生产率,那么判断公平

收稿日期:2011-03-09

基金项目:国家自然科学基金项目(70771069,70471069);教育部新世纪优秀人才支持计划(NCET-06-0783)

作者简介:陈健(1980—),女,四川德阳人,四川大学工商管理学院博士研究生,研究方向为企业管理、创业与创新管理;顾新(1968—),男,四川郫县人,四川大学工商管理学院教授,博士生导师,研究方向为企业管理、技术经济及管理、教育经济及管理;吴绍波(1979—),男,四川南充人,博士,重庆工商大学商务策划学院讲师,研究方向为技术创新管理。

的标准就是分配公平;在朋友圈中,其主要目标是关系和睦,因此判断公平的标准大多采用是否平均分配;在家庭中,主要目标是人的健康幸福,因此采用按需分配的标准。一般来说,程序公平包括 Leventhal(1980)^[6]提出的程序公平六要素:一致性(在不同时间对待不同的人,采用一样的标准)、代表性(能够代表相关各团体的利益)、控制偏见(决策中避免个人偏见和私利的干预)、可修正性(决策程序经受得起修改和错误纠正)、准确性(用于决策的信息准确无误)和伦理性(符合社会规范和伦理道德的标准)。

(2)解读相关信息。选择了判断公平的标准后,需对与程序、贡献、收益等相关信息进行评估,比如选用哪些指标来代表个体的绩效,对这些指标如何分配权重等。这个信息的解读过程受多方面因素的影响,包括信息获取顺序、信息量、信息来源等。从信息获取顺序的角度看,进行公平判断需要收集大量的信息,但是所能得到的信息又往往是有限的,个体只能依据所得到的有限信息进行判断,而最先得到的关于公平的信息往往产生最大的效用,进而影响个体的公平判断,体现出最初信息的主效应。如果进行公平判断的某类特殊的信息不存在,个体会寻找替代性的信息。Van den Bos等(1997)^[7]的研究结果表明,在没有分配方面的公平信息时,程序公平信息会弥补这个空缺,形成对分配公平的替代判断。从认知参照理论来看,结果和程序性因素交互作用,决定公平感。当个体相信有可供选择的多个程序,并且能产生更好结果的程序没有被采纳时,个体就会产生不公平感。若知识网络成员先得到决策程序的信息,后获得决策结果的信息,那么程序公平感产生的影响就比分配公平感产生的影响要大,反之亦然^[8]。从信息量和信息来源看,获取信息量的大小、质量和来源的可靠性,会影响知识网络成员对自己与其它组织的贡献与所得、风险承担、程序制定与执行等方面的评估。信息量越大、质量越高、来源越可靠,知识网络成员作出的公平判断越接近真实情况。

(3)与参照对象进行比较。公平感的形成是基于比较,从 Admas(1965)^[9]的公平理论来看,知识网络成员判断公平与否,主要是将自己的收益投入比与某个参照对象的收益投入比相比较。若两者相等,则认为是公平的;若不相等,则被认为是不公平的。知识网络成员的参照对象可能是网络中的合作对象、网络中的其他成员、网络外的成员,也可能是基于过去的合作经验。Levine和 Moreland(1987)^[10]指出,公平的社会参照对象具有两个基本特征,即相似性(relevance)和可获得性(availability)。越是与自己联系紧密、情况相近的对象,越是容易成为网络成员的参照对象^[11]。知识网络成员在对自己与其它组织的贡献与所得、程序、互动方面的信息进行评估后,会与参照对象进行比较,形成相应的公平感。在公平感的形成过程中,信息的获取扮演着重要的角色,既影响到知识网络成员对公平相

关信息的解读,也影响参照对象的选择。

从知识网络公平感的形成过程(图1)可见,公平标准的选择、对相关信息的解读、对参照对象的选择都对公平感的形成有重要的影响。

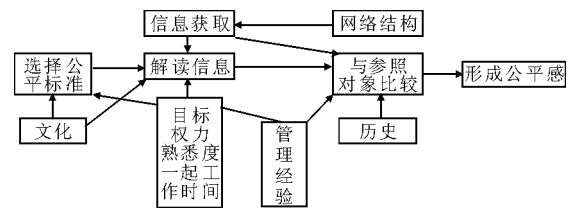


图1 知识网络公平感的形成过程及影响因素

3 影响知识网络公平感的因素

通过对知识网络公平感形成过程的分析,可见影响知识网络成员公平感的因素是多方面的。这些因素主要分为3个层次:环境、组织和个人。

3.1 环境特征

知识网络成员镶嵌于知识网络和社会网络中。知识网从社会环境中获得人力资源、信息、资金等,并输出自己的产品。与外界的紧密联系决定了它必然受外部经济、文化和政治等因素的影响,并接受社会中的行为准则。通过与外部环境各种资源的交换,知识网络成员形成了与其所处社会环境相适应的行为和思维方式,并影响其公平感的形成。影响知识网络公平感形成的环境因素主要包括文化和网络结构。

3.1.1 文化

文化是一个群体的成员区别于另一群体成员的共同思维方式,它包含语言、价值观、态度、伦理、风俗习惯、审美观和教育等要素。对文化的研究有两种视角,一是从文化内部描述该文化所具有的一些特质,二是从外部,用一个普遍的标准来比较不同文化之间的差异。从单个文化的特征来看,其主流思想和行为准则影响知识网络成员对公平标准的选择,以及不同标准之间的比重分配。东亚文化中的研究者认为,和谐在儒家文化背景下是很重要的。西方文化通常认为,和谐目标和生产率目标是截然分开,并且可能是冲突的,但在中国文化背景下,和谐和生产率并不是对立的,和谐是社会组织和生产率的中心^[12],和谐是实现生产率的途径。孟子的“天时不如地利,地利不如人和”,就是这种思想的主要体现。儒家思想还对知识网络成员如何衡量自身与其它组织的贡献和所得产生影响。Redding和Wong(1986)^[13],Rohlen(1974)^[14]研究认为,与西方文化相比,东亚文化环境下对贡献的评估不是严格的基于与任务相关的绩效,中国文化环境下对资历、关系、面子、人情通常看得更重。因此,即使不同文化间都采用相同的判断标准,也可能由于在贡献评价上的分歧而产生不同的公平感。另外,文化习俗的差异也对互动公平产生影响,如由于文化差异引起的误会

可能会让对方觉得自己受到不尊重的对待。

从文化比较的角度看,不同文化在公平标准的选择、贡献与所得的评价上也有很大差异。Hofstede(1980)^[15]提出了文化的几个维度:权力差距(power distance)、个人主义与集体主义(individualism versus collectivism)、男性度与女性度(masculine versus femininity)、不确定性避免(uncertainty avoidance index)、长期取向与短期取向(long vs short term orientation)。这种文化维度的划分被广泛用于基于文化比较的相关研究中。中国文化比北美文化更看重集体取向的价值观^[16]。Leung和Bond(1984)^[17]的实验研究发现,对于小集团外部的成员,中国和美国被试者均采用了公平分配的标准;而对小集团内部的成员,中国被试者则有更为复杂的公平标准,对小集团内部的成员表现得较为慷慨。如果其他成员比自己贡献少,他们会采用平均分配的原则(equality principle);如果其他成员比自己贡献多,则采用公平原则(equity principle)分配。受中国文化的影响,社会对权力差距有较高的接受度,对决策过程中的话语权要求较低,但中国具有规避不确定性的文化,它对程序公平中的一致性要求较高^[18]。

中国文化的这些特征以及不同国家文化间的差异,从选择评判标准和解读相关信息这两个方面影响知识网络成员的公平感,造成知识网络成员对同样的分配结果和程序产生不同的公平感。

3.1.2 网络结构

任何知识网络都是基于多个知识网络成员间的关系所构成的,知识网络的结构特征影响到网络成员的信息获取和资源流动。知识网络根据其网络成员间的连接关系,可分为星型结构、环型结构、总线结构、分布式结构、树型结构、网状结构和蜂窝状结构。对知识网络结构特征的分析,通常由网络密度、聚集度、中心度等指标来描述。知识网络密度是指网络中知识网络成员相互联结的紧密程度,相互联结得越紧密,网络密度越大。聚集度刻画的是整个网络的连接密度,同时也反映出网络的连通性与传递性^[19]。知识网络的结构由网络成员间相互联系的质量和数量决定,因此它也属于单个网络成员不可控制的环境因素。知识网络结构通过影响网络成员的信息获取来影响公平感。高密度和高聚集度的知识网络中,成员获取信息的渠道较多,信息的流动也较为充分,成员能够以较低的成本,在短时间内获得较多信息;信息量和获取信息的成本影响知识网络成员对信息的解读和参照物的选择,较充分的信息有利于网络成员做出较为全面的公平判断。网络中的各成员不可能两两间都发生联系,结构洞在网络中普遍存在,占据中心位置的网络成员可以获得更多更新的非重复信息,并具有保持信息和控制信息的两大优势^[20]。因此,知识网络的结构以及知识网络成员在网络中所处的位置,通过影响信息获取,从而对公平感的形成产生影响。

3.2 组织特征

知识网络公平感的感知主体是边界管理人员,他必须对该组织的战略目标、高层意图、文化、历史、偏好、价值观等有清楚的认识^[21],恰当扮演好对外代表组织、对内传递信息的双重角色。因此,组织的一些特征会影响边界管理人员的公平感,如组织的历史、目标、权力、与合作方的熟悉度。

3.2.1 历史

一个组织的历史,对其价值观和信仰的形成有非常重要的影响,这些价值观和信仰经历了长时间的积累^[22]。组织的历史反映了组织诞生的环境、它所面临的危机、这些危机如何被化解,以及组织推崇的榜样和原则。从组织生态学看,组织进化具有惯性,其结果就是组织保留了它们早先形成的基本特征。从组织历史中传承下来的行为准则、价值观,对组织如何看待自己、合作伙伴以及他们之间的合作关系有重要的影响。组织从历史中获得的对外合作经验、曾经历的成功与失败,会影响组织对现有合作关系的期望;组织过去的历史是边界管理人员非常容易获得的信息,这些都将成为组织边界管理人员的参照对象,进而影响到他们的公平感。

3.2.2 目标

知识网络由不同的组织构成。它们都是独立的个体,有自己的利益、目标和偏好。不同性质的组织,其目标是不一样的,高校的目标是追求学术成就、教书育人,对知识、技术、思想的新颖性非常看重;而企业的目标是追求利润,更多的是注重知识、技术的实用性,能否帮助提升市场地位和企业利润。即使是同样追求利润的企业,也由于战略的差异而导致追求目标的不同——国外的合作伙伴可能希望得到更多当地市场的知识,加大开拓当地市场的力度,而国内的合作伙伴则可能更希望借此进入国际市场。

如果双方的目标有差异,就会对贡献与所得、程序等产生不同的评价。例如:在高校与企业的合作关系中,高校认为自己已经转移了最新的技术、思想、管理方法,而企业却认为获得的这些知识并没有真正起作用,与自己的期望相差甚远,从而产生贡献与所得不相符的不公平感。由于不同组织战略目标的差异,知识网络成员会对同样的程序赋予不同的权重,即对同样的程序给予不同的关注和评价。当合作的一方意图快速提升市场份额,而另一方的目标则是提高单位产品的利润,由此可能产生对联合研发成果分配程序的不同要求和期望,从而对同样的分配程序产生不同的公平感。由此可见,组织目标影响知识网络成员对各方面公平信息的解读和判断。

3.2.3 权力

由于股权分配、知识资源、市场地位等方面的差异,不同知识网络成员拥有不同的权力。权力是指对

对方的影响力。French和Raven^[23]认为,权力来自于几个方面,即报酬权、强制权、合法权、榜样权和专家权。专家权是当某人被公认掌握着某种特殊的和有价值的知识或信息时,他就能实施影响。知识资源的特性决定了在交换前不能准确评估其价值,在交换过程中不能准确监测其转移状况。因此,具有知识优势的一方掌握着更多的信息,相对于缺乏知识的一方,其有更多的主动权。知识网络成员的权力就是来源于对特殊、稀有知识的掌握。知识网络成员所拥有的稀缺知识资源是有差异的,相互之间的依赖性和影响力是不对等的,因此拥有不一样的权力。在知识网络成员的合作关系中,双方所拥有的权力可能是对称的,也可能是一方多一方少,甚至某一方没有权力,这种权力的不对称增加了边界管理的难度^[24]。从心理距离的观点来看,如果双方拥有一样的权力,知识网络成员会在双方的交换中感觉更平等。平等的心理作用就是减轻被其他成员利用的担忧,创造更合作的氛围和激发边界管理人员间更好的沟通和交流。在权力不对称的情况下,拥有较少权力的一方会感觉双方的合作是自己被拥有较多权力一方支配,从而产生较低的程序公平的感觉^[25]。如果其它条件不变,拥有较多权力一方的公平感较高;而拥有较少权力的一方在决策中的影响力较弱,它会在集体决策程序上有较低的公平感。可见,自身拥有的权力也会影响公平感。

3.2.4 熟悉度

知识网络成员之间的熟悉度是通过长期合作建立的。熟悉度越高,越能促进双方的信息传递和互相理解,这种熟悉也会激发边界管理人员之间行为和态度的同质性,同时能培育信任和相互理解^[24]。知识网络成员之间对彼此政策、目标、观点的相互熟悉和理解,能加强双方对分配标准和结果、集体决策程序和对公平期望值等方面的认可。成员间通过合作建立的熟悉度,促进了相互理解和交流,建立了一致的合作文化,即使在面对诸多管理上的挑战时,也能促进双方恰当评估内部问题和解决事务的能力^[3]。合作文化的一致性提高了透明度和交流性,即使实际的公平程度低,交流性或透明度的增加仍然能提升双方的公平感。对跨国合作的研究表明:不同国度合作方之间的熟悉度能极大地减少边界管理人员在某些事务上的冲突,比如感受到的法律条款的公平性、回报公平、知识共享公平和合作程序的公平性等^[26-28]。可见,从公平感的形成过程看,知识网络成员之间建立的熟悉度通过增进相互之间的理解和交流,对分配、程序和互动公平产生促进作用。

3.3 个人特征

从知识网络公平的定义可以看出,知识网络公平的主要感受者是边界管理人员。虽然边界管理人员作为本组织的代表,对外忠实执行本组织的意图,并维护

组织的利益,但公平感本身是边界管理人员的心理活动结果,公平感很可能受边界管理人员个人背景的影响,比如拥有的合作关系管理经验、与对方边界管理人员一起工作的时间长短等。

3.3.1 管理经验

边界管理人员管理联盟、合作、合资等关系的经验,对管理知识网络合作关系非常重要。根据边界管理理论,边界管理经验对边界管理人员来说是一个非常非常重要的个人因素,显著影响其克服角色冲突和角色模糊困难的能力,以及适应管理和文化差异的能力^[21]。拥有丰富的边界管理经验,意味着边界管理人员不仅知道如何分配双方的成本和收益、使用什么样的程序来建立和管理合作关系,也清楚采用什么样的标准来判断公平。以往的管理经验给边界管理人员提供了便捷地判断公平的参照对象和判断标准,不断累积的边界管理经验将影响他们的行为和对组织间交换公平的判断^[29]。

3.3.2 一起工作的时间

在知识网络成员的合作过程中,需要双方管理人频繁地互动,联合管理和监测日常运营行为^[30]。他们在一起工作的时间越长,越能促进相互理解、交流和沟通,从而获取对方更多的信息,帮助其理解对方的意图、目标和行为。双方规定的程序中包含了各种程序,不仅用于伙伴间的交换和共享,也用于管理、计划和组织。对这些程序的共同理解有助于减少日常管理中的冲突,并且长时间的共同工作使边界管理人员能更准确判断程序和决策执行的公平度,影响知识网络成员的程序公平感。同时,通过长时间的相处,双方在正式和非正式场合的沟通交流能消除文化、习俗、认知、期望等方面的差异,影响相互之间的互动公平感。

4 结语

通过以上对知识网络公平感形成过程和影响因素的分析可见,文化主要通过影响公平标准的选择和信息解读来影响公平感;知识网络的结构以及知识网络成员在其中所处的位置,通过影响信息获取来影响知识网络成员对信息的解读,从而影响公平感;目标、权力、熟悉度、一起工作的时间等因素,通过影响知识网络成员对公平相关信息的解读来影响公平感;管理经验同时影响公平标准和参照对象的选择,知识网络成员以往的合作经历成为判断公平的重要参照对象,并影响知识网络公平感的形成。公平感的形成是复杂的,以上仅仅是影响知识网络公平感因素的一部分,其它的影响因素还需要进一步研究。

参考文献:

- [1] 胡帆. 家族企业制度演进趋向解析[J]. 天府新论, 2008(6): 52-55.

- [2] 顾新, 郭耀煌, 李久平. 社会资本及其在知识链中的作用 [J]. 科研管理, 2003, 24(5): 44-48.
- [3] Y LUO. The independent and interactive roles of procedural, distributive, and interactional justice in strategic alliances [J]. *Academy of Management Journal*, 2007, 50(3): 644-664.
- [4] BH SHEPPARD, RI LEWICKI, JW MINTON. Organizational justice: The search for fairness in the workplace [M]. New York: Macmillan, 1992.
- [5] M DEUTSCH. Equity, equality, and need: What determines which value will be used as the basis of distributive justice? [J]. *Journal of Social Issues*, 1975, (31): 137-149.
- [6] GS LEVENTHAL, J KARUZA, WR FRY. Justice and social interaction [M]. MIKULAG ed. NY: Springer-Verlag, 1980: 27-55.
- [7] K VAN DEN BOS, R VERMUNT, HA M WILKE. Procedural and distributive justice: What is fair depends more on what comes first than on what comes next [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1997, 72(1): 95-104.
- [8] R FOLGER, J GREENBERG. Procedural justice: An interpretive analysis of personnel systems [A]. In: K Rowland and G Ferris (Eds.), *Research in personnel and human resources management* [C]. JAI Press, Greenwich, 1985: 141-183.
- [9] JS ADAMS. Inequity in social exchange [M]. New York: Academic Press, 1965: 267-299.
- [10] JM LEVINE, RL MORELAND. Social comparison and outcome evaluation in group context [A]. In: JC Masters, WP Smith (Eds.), *Social comparison, justice, and relative deprivation: theoretical, empirical, and policy perspectives* [C]. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1987.
- [11] 周浩, 龙立荣. 公平感社会比较的参照对象选择研究述评 [J]. *心理科学进展*, 2010, 18(6): 948-954.
- [12] F HSU. Americans and Chinese: Two ways of life [M]. New York: Abelard-Schuman, 1953.
- [13] G REDDING, GY WONG. The psychology of Chinese organizational behavior [A]. In: MH Bond (Eds.), *The psychology of the Chinese people* [C]. New York: Oxford University Press, 1986.
- [14] T ROHLEN. For harmony and strength: Japanese white-collar organization in anthropological perspective [M]. Berkeley: University of California Press, 1974.
- [15] G HOFSTEDE. Culture's consequences: International differences in work-related values [M]. Beverly Hills, CA: Sage, 1980.
- [16] PN SINGH, SC HUANG, GG THOMPSON. A comparative study of selected attitudes, values, and personality characteristics of American, Chinese, and Indian students [J]. *Journal of Social Psychology*, 1962, 57(1): 123-132.
- [17] K LEUNG, MH BOND. The impact of cultural collectivism on reward allocation [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1984, 47(4): 793-804.
- [18] J BROCKNER, G ACKERMAN, J GREENBERG, et al. AM Francesco and ZX Chen. Culture and Procedural Justice: The Influence of Power Distance on Reactions to Voice [J]. *Journal of Experimental Social Psychology*, 2001, (37): 300-315.
- [19] 叶昕, 丁烈云. 论社会网络结构理论对战略技术联盟的影响 [J]. *外国经济与管理*, 2004, 26(10): 20-24.
- [20] 盛亚, 范栋梁. 结构洞分类理论及其在创新网络中的应用 [J]. *科学学研究*, 2009, 27(9): 1407-1411.
- [21] M TUSHMAN, T SCANLAN. Boundary spanning individuals: Their role in information transfer and their antecedents [J]. *Academy of Management Journal*, 1981, (24): 289-306.
- [22] DA NADIER, ML TUSHMAN. Strategic organization design [M]. New York: Harper Collins, 1988.
- [23] 柯翔. 企业内部权力关系的来源探析 [J]. *现代管理科学*, 2005(1): 41-42.
- [24] H ALDRICH, D HERKER. Boundary-spanning roles and organization structure [J]. *Academy of Management Review*, 1977(2): 217-230.
- [25] C CHOI, PW BEAMISH. Split management control and international joint venture performance [J]. *Journal of International Business Studies*, 2004(35): 201-220.
- [26] T SAXTON. The effects of partner and relationship characteristics on alliance outcomes [J]. *Academy of Management Journal*, 1997(40): 443-461.
- [27] O SHENKAR, Y ZEIRA. Role conflict and role ambiguity of chief executive officers in international joint ventures [J]. *Journal of International Business Studies*, 1992, 23(1): 55-75.
- [28] Z ZHAO, J ANAND, W MITCHELL. A dual networks perspective on inter-organizational transfer of R&D capabilities: International joint ventures in the Chinese automotive industry [J]. *Journal of Management Studies*, 2005, 42(1): 127-157.
- [29] H ALDRICH. Organizational boundaries and inter-organizational conflict [J]. *Human Relations*, 1971, (4): 279-293.
- [30] A ZAHEER, B MCEVILY, V PERRONE. Does trust matter? Exploring the effects of interorganizational and interpersonal trust on performance [J]. *Organization Science*, 1998(9): 141-159.

(责任编辑: 胡俊健)