

企业知识创新中的个人权力约束研究

张媛春¹, 邹东海²

(1. 山东大学经济学院, 山东 济南 250100; 2. 中山大学管理学院, 广东 广州 510275)

摘要:进入知识经济时代,员工成为企业知识创新的主要承担者,因此很多研究关注如何激励和促进员工的个人创新。认为个人创新既可能成为企业知识创新的推动因素,也可能成为阻碍因素。企业对知识创新的重视会增加员工以知识为基础的个人权力,这可能会带来企业内部组织政治行为的增加,形成知识创新的内耗。因此,企业在强调激励个人创新的同时,也要注意约束知识创新所带来的个人权力。

关键词:知识创新;个人权力;组织政治

DOI:10.3969/j.issn.1001-7348.2011.17.032

中图分类号:G302

文献标识码:A

文章编号:1001-7348(2011)17-0146-04

0 引言

从本质上说,所有的学习都产生于人的大脑^[1],任何知识在最初的状态都是个人知识,知识创新的最初行动者总是个人^[2]。因此,在知识经济时代,企业中的员工已经不再是泰勒科学管理观点中的成本要素,而是企业知识的源泉,是企业保持竞争优势的关键所在。基于这样的认识,知识创新领域的很多研究都是讨论如何激励和促进个人创新。例如,讨论员工不同性格对其创新能力的影响^[3,4];研究工作环境对个人创造力的影响^[5];论证授权特别是心理授权对个人创新的刺激作用^[6-8];讨论组织的创新气氛对组织成员创新行为的影响^[9],等等。

和上述研究不同,本文认为企业员工不仅是知识创新的主体和推动者,也可能是知识创新的阻碍所在,因此对员工知识创新不能仅仅考虑激励问题。本文的研究基于如下的逻辑:企业对知识创新的重视会增加企业员工以知识为基础的个人权力,这可能会带来企业内部组织政治行为的增加,形成知识创新的内耗,所以企业在强调激励个人创新的同时,也要注意约束知识创新所带来的个人权力。本文的研究由如下部分组成:第一部分是从权力与知识的角度论述企业对知识创新的重视会增加员工以知识为基础的权力;第二部分是讨论知识创新所引发的组织政治行为的具体类型;第三部分是采用实例建模的方法,重点分析企业知

识创新中的专家权力及相应的组织政治行为;第四部分是本文的研究总结。

1 来源于知识的权力

权力是在存在反对力量时依然可以实现自身意愿的能力^[10],它与知识之间的关系引起了多个学科的关注。

在哲学领域,福柯、劳斯等人的研究深刻地揭示了现代社会中知识与权力相互蕴藏、相互生产的本质,充分说明了权力能够造就一种知识体系,而知识则会扩大和强化这种权力的效应,没有权力便没有知识,没有知识也就没有权力^[11-13]。哲学的思辨为我们思考企业中的权力问题提供了丰富的理论基础,使我们有理由相信知识与专业技能是企业内部权力的来源之一。在企业理论领域,Aghion 和 Tirole^[14]将企业的控制权划分为名义控制权和实际控制权,认为那些拥有信息和知识优势的代理人将掌握企业的“实际控制权”,而知识和信息处于劣势的“名义控制权”拥有者——不管是所有者还是被所有者授权的人——都将仅仅起到橡皮图章的作用;Zajan 和 Zingales^[15]进一步明确宣布所有权不是权力的唯一来源,甚至不是最有效率的权力分配方式。“进入”关键资源能够产生权力,因为“进入”能够产生专用性技能和知识。在组织理论中,知识从一开始就被认为是权力的重要来源。韦伯的官僚制组织理论认为,知识是获取权力的基础,官僚制组织之所以高度集权,正是因为官僚制组织理论假设在组织设

收稿日期:2010-12-06

基金项目:中国博士后科学基金项目(20090461245);山东省博士后创新项目专项基金项目(200903081);山东大学自主创新基金项目(69962185)

作者简介:张媛春(1974—),女,山东济南人,博士,山东大学经济学院讲师,研究方向为企业理论与公司控制权;邹东海(1975—),男,河南信阳人,中山大学管理学院博士研究生,研究方向为人力资源管理与知识管理。

计过程中所需的全部知识都集中于高层管理者^[16]; 巴纳德^[17]认为权力来源于下级的认可, 具有同领导者地位相匹配的知识和能力是领导者拥有权力的必要保证; 芙丽特^[18]明确指出, 权力来自于对任务本身和工作环境的知识, 而不是来自于发号者的意志。在不具有所需知识的情况下, 一个人不会拥有真正的权力, 即使被授权, 权力也会在他的掌握下溜走; French 和 Raven^[19]按照权力的不同来源, 将权力分为奖励性权力、强制性权力、合法性权力、参照性权力、专家性权力, 知识和专业技能成为权力的 5 个来源之一; Mechanic^[20]认为, 由于拥有获取人员、信息、工具设备的个人通道 (access), 组织内的一些低层级人员拥有和他们正式职位不相称的权力, 影响这种权力的最重要因素是专家知识, 知识和专家技能是权力的重要源泉; Pfeffer^[21]则将企业内部的权力分为结构性权力和个人权力两类, 其中, 个人权力的大小与个人的知识、能力、政治技巧紧密相关。个人所具备的知识和能力越突出、越难以被替代, 则个人权力会相对越大。

总之, 无论是哲学、企业理论还是组织理论, 将知识视为权力来源的观点都已经得到广泛的认可, 那些拥有知识优势的员工必然会获得权力, 知识越独特、越难以被替代, 这种权力就越大。企业对知识创新的重视将从两个方面增加员工的个人权力, 首先, 企业对拥有知识的专家依赖性加强。权力在相互依赖的人际关系之中运作, 某社会成员的相对权力就是他人对其的净依赖关系, 如果 A 对 B 的依赖多于 B 对 A 的依赖, 不管这种依赖是来自于 A 向 B 所求更为重要还是数量更多, 都意味着 B 对 A 拥有权力^[22]。依赖性通常会通过两种途径取得: 要么是掌握别人完成其目标所需的关键资源, 要么是掌握解决不确定性的能力。在强调知识创新的情境下, 知识、信息和技能成为最关键的资源, 而拥有知识的专家也成为排除不确定因素能力最强的人。因此, 对知识创新的重视使企业更加依赖于拥有知识的专家, 从而将会强化以知识为基础的个人权力; 第二, 企业对知识创新的激励将会增加员工参与创新的积极性, 如果新的知识没有转化为组织知识, 那么知识割据的现象将会比以前更多, 这些散布于员工那里的知识也将会增加员工的个人权力。

2 基于知识的组织政治行为

组织成员运用权力克服对立面的反对实现自身利益目标的行为就是组织政治行为, 或者说组织政治就是权力的运用^[21]。在组织内部, 以非对称的依赖关系所形成的权力并不是固定不变的, 组织成员总是会在相互依赖的关系中竞争主导权, 一方权力的增强往往意味着另一方权力的削弱, 这种竞争性的依赖关系就构成了冲突的基础和组织政治活动的条件。现有研究表明, 组织政治的结果可能导致组织机能障碍^[23, 24]。

企业对知识创新的激励可能会引发较多的组织政治行为。首先, 对知识创新的重视使得企业对专家的依赖增强, 为以知识为基础的权力运用创造了条件; 其次, 知识创新的推行需要更多的资源投入, 增加了企业对资源的需求, 加剧了企业内部资源的稀缺性。而且在知识创新战略下, 企业资源投入会向技术、研发等重点部门倾斜, 也会加剧企业内部资源竞争, 使组织政治活动增加; 再次, 知识创新需要信息在各部门、各成员之间的横向流动, 各个部门都有可能掌握其它部门所需的资源, 这使得企业内部的相互依赖关系加强, 有可能引发更多的权力竞争和权力运用; 最后, 知识创新要求企业向专家下放更多的权力以换取个人知识, 激励个人创新, 但是分权在激励创新的同时也会增加运用权力的组织政治活动。当组织权力集中时, 决策的制定和实施都会由一个统一的集权力量推进, 而当权力分散时, 就会有各方的力量干预和影响决策的过程。权力越分散, 以干预和影响决策为目的的组织政治行为就会越多。知识创新对上述四方面的影响都会不同程度上增加组织内部的冲突, 从而增加组织政治行为的发生。

关于组织政治行为类型的研究有很多^[25, 21, 26], 本文在已有文献的基础上, 结合对广东、山东两地企业进行访谈所了解的情况, 总结出 5 种由知识创新所引发的主要组织政治行为。

(1) 确立标准或影响标准确立的行为。知识创新引导了企业内部的变革, 并且要求企业兼顾多重目标, 制定新的规则和标准, 这会使企业面临权衡的困难和决策的不确定性。利用信息不对称, 争取确立对自身有利的标准, 往往是组织内部变革时产生的组织政治行为; 同时, 围绕确立标准的倡导或游说行为也会相应而生。

(2) 运用外部专家确立和强化自身权力的行为。产学研相结合是很多企业推行知识创新的主要举措之一。当企业面临内部相互冲突的意见而又无法自决时, 引入外部专家通常被作为一种客观的解决途径, 然而专家的引入常常也被组织成员作为确立和强化权力的途径。引入专家的相关部门会通过与专家结盟而间接地获得专家权力, 借外部专家之口提供有利于自身的意见和建议。这种结盟通常是稳定的, 因为外部专家也可以通过结盟维持长期的商业收益。为了保持与外部专家的联盟, 引入方会尽可能地发展与外部专家的个人关系, 通过阻止其它部门与专家的接触维持关系资源的独占性, 以维持和强化由此形成的权力。

(3) 拖延决策日程的行为。知识创新的实施会在一定程度上改变企业原有的利益格局, 当某些部门或个人的既得利益受到新的战略举措的威胁时, “拖延”通常是一种比直接提出反对意见更为有效的对抗方式。在正式组织之中, 组织的重要举措通常要经由一系列的决策和实施程序, 这就使很多部门和个人都会具有

影响决策进程的力量。一些“合法”的拖延不仅会为创新举措的通过或实施制造障碍,而且会在拖延的过程中形成游说、结盟和讨价还价等其它组织政治行为。相比之下,拖延决策日程是一种成本和风险都更低的组织政治行为。

(4)结盟。组织内的结盟通常是相对弱势的组织成员采取的组织政治行为,因为这些成员权力有限,单凭自身的力量无法实现自身目标,结合其他具有共同利益点的成员,尤其是那些强势的组织成员是实现自身目标的可行的途径。弱势成员同强势成员的结盟通常发生于企业进行资源配置规划的环节。知识创新提高了企业资源的稀缺程度,使企业的资源配置面临新的调整,资源将向部分部门倾斜。结盟则可能成为弱势部门为争取资源而采取的组织政治行为。

(5)信息和知识的守护行为。组织越重视知识,拥有知识的人越认为知识会带来权力。如果个人知觉到权力来自于他们所拥有的知识,这将可能导致知识守护而不是知识分享^[27-28]。在竞争的环境中,对于那些潜在的竞争者守护知识常常被认为是实现目标的有效方法^[21]。即便是企业将正式权力下放给专家,也并不一定能激励专家的知识分享,出于保护权力的动机,专家会将知识小心地守护起来。组织成员的知识守护会使企业出现许多知识和信息壁垒,使企业内的横向信息流动难以实现。Nonaka^[2]的研究表明,横向信息的流动可以提高企业知识创新的能力。知识创新是通过知识的转化实现的,这包括从暗默知识到暗默知识的转化;从暗默知识到形式知识的转化;从形式知识到形式知识的转化以及从形式知识到暗默知识的转化。信息的横向流动是任何一种知识转化模式的基础。由此可见,企业对个人知识创新的激励有可能刺激员工对知识的守护,而知识守护又反过来构成了知识创新的障碍。

3 知识创新中的专家权力

知识创新中个人知识将是被依赖程度最高的资源,而拥有知识的专家也是获得权力最多的组织成员,很多组织政治行为都围绕着专家权力展开。下面本文采用实例建模的方法,着重探讨企业知识创新中的专家权力及相应的组织政治行为。

企业推进知识创新,知识管理及资源配置都要倚重于专家的意见,企业赋予专家意见的权重越高,专家权力就越大。假设企业根据专家意见进行资源配置按如下方式进行: $Y=D+bX$ 。这里 Y 表示企业分配给专家的创新资源; D 表示专家获得的资源中,决策者根据自己掌握的信息和企业总体状况决定的部分; X 是专家建议的资源投入; $b(0 < b < 1)$ 是企业赋予专家建议的权重系数,表示决策者接受专家建议的程度,表示决策者要做出的策略选择是多大程度地依靠专家建议。

专家凭借专家知识这一稀缺资源获得了影响资源配置的权力,在模型中体现为资源配置的建议权,这一权力的大小取决于决策者对专家建议的依赖程度 b 。专家所提供的建议由两部分组成: $X=T+S$, T 是企业创新所需的资源, S 是专家利用专家权力游说或确立新标准而获得的资源。

在这里,企业目标与专家目标存在分歧。企业赋予专家权力是希望提高资源的配置效率,因此企业希望专家建议中的 S 尽可能的小;而专家则希望可以借助力获取更多的资源,因此会令 S 尽可能的大。这一分歧约束了企业借助专家建议的程度 b 。

对于专家而言,其效用函数为 $U_e=Y-C(S)$ 。其中, $C(S)$ 是专家的寻租成本,这里令 $C(S)=\frac{\beta}{2}S^2$, $\beta(\beta > 0)$ 代表专家的难度, β 越大,寻租的难度越大,寻租成本也就越高。在决策者给定资源配置方式的条件下($Y=d+bX$),专家将确定寻租的最优程度(S^*)以使自己效用最大化,即,

$$Max_s = (d+bX) - C(S)$$

不难求出专家的最优寻租程度

$$S^* = \frac{b}{\beta}$$

这一结果表明,专家的最优寻租程度(S^*)与决策者依赖专家意见的权重(b)成正比,也就是说,专家被依赖程度越高,其获得的权力越大,寻租的程度也就越高;同时,最优寻租程度与寻租成本成反比关系,意味着寻租成本可以起到约束寻租行为的作用。

在专家最优选择的基础上,可以求解企业决策者的最优化问题。决策者的效用函数可以表示为 $U_L=V(b)-(Y-T)$,其中 $V(b)$ 代表专家的意见为企业带来的资源利用价值,是决策者对专家的依赖程度的增函数。决策者的策略选择是在专家选择其最优寻租程度($L^*=\frac{b}{\beta}$)的基础上选择最优的专家意见的权重系数(b^*),即,

$$Max_b = V(b) - (d+bX - T)$$

不难求出,最优的依赖程度为

$$b^* = \frac{\beta}{2}(V'(b) - T)$$

从上面的最优解可以看出,企业选择的专家意见权重系数与专家的寻租难度系数成正相关关系,因为专家利用权力寻租的难度越小,企业承担的政治成本越高,可以赋予专家意见的权重就越低。企业赋予专家权力的大小还取决于专家意见对于企业知识创新的贡献,即企业的创新收益与资源消耗的差额。专家对于企业知识创新的贡献越大,企业赋予专家的权力也会越大。

通过上述模型的分析,可以得到如下的几点结论:第一,企业知识创新要将更多的权力赋予专家,专家则

会按自身的利益目标运用专家权力, 企业下放的权力越大, 专家进行组织政治活动的激励就越强; 第二, 如果专家可以用较低的成本进行组织政治活动, 企业面临的组织政治成本就会较高, 企业将无法有效地依靠专家来进行知识创新; 第三, 企业要想依赖专家进行知识创新, 就需要有相应的机制设计来限制专家的组织政治活动。

4 结语

知识创新会引起企业内部多方面的变革, 而组织变革会带来很多的不确定性。在组织变革时期, 处理不确定性的能力是导致组织成员权力大小差异的重要因素^[29]。有的个人或团体因为处理不确定性的能力较强而获得权力, 而有的则因为能力弱而失去权力, 权力就会在组织成员之间进行转移。一般而言, 组织中的权力在一定时期内是固定的, 权力的竞争是一种零和博弈, 一个人或团体获得的权力即是其他个人或团体失去的权力。组织成员不仅会利用各种机会获取新的权力, 而且还会尽力维护已经获得的权力, 这些关于权力的竞争将导致组织中的冲突, 形成组织的内耗。

企业推行知识创新不应仅仅关注技术方面的革新和专利的研发, 还应意识到知识创新可能引发的组织政治行为以及由此产生的“内耗”。本文着重论述了知识创新对企业内部权力和权力运用的影响, 以及在这些影响下可能发生的一系列组织政治行为, 并运用实例建模的方法具体论证了知识创新中的专家权力问题。基于上述分析, 本文认为协调和管理相伴而生的组织政治问题, 是企业推行知识创新不可忽略的重要任务。

参考文献:

- [1] SIMON H A. Bounded rationality and organizational learning[J]. *Organization Science*, 1991, 2(1): 125-134.
- [2] NONAKA I. A dynamic theory of organizational knowledge creation[J]. *Organization Science*, 1994, 5(1): 14-37.
- [3] BARRON F M, HARRINGTON D M. Creativity, intelligence and personality[A]. In ROSENWEIG M R, PORTER L W, et al. *Annual Review of Psychology*[C]. Palo Alto, CA: Annual Reviews Press, 1981.
- [4] SHALLEY C E, ZHOU J, OLDHAM G R. The effects of personal and contextual characteristics on creativity: where should we go from here[J]. *Journal of Management*, 2004 (30): 933-958.
- [5] AMABILE T M, CONTI R, COON H, et al. Assessing the work environment for creativity[J]. *Academy of Management Journal*, 1996(39): 1 154-1 184.
- [6] AMABILE T M. A model of creativity and innovation in organizations[A]. In STOW B M, CUMMINGS L L et al. *Research in Organizational Behavior*[C]. JAI Press, 1988(10): 123-167.
- [7] SPREITZER G M. Psychological empowerment in the work place: construct definition, measurement and validation[J]. *Academy of Management Journal*, 1995(38): 1 442-1 465.
- [8] SPREITZER G M. Empowered to lead: The role of psychological empowerment in the leadership[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 1999, 20(4): 511-527.
- [9] ISAKSEN S G, LAUER K J, EKVAL G. Situational outlook questionnaire: a measure of the climate for creativity and change[J]. *Psychological Reports*, 1999(8): 665-674.
- [10] WEBER M. *On charisma and institution building*[M]. Chicago: University of Chicago Press, 1968.
- [11] 福柯. 权力的眼睛[M]. 严锋, 译. 上海: 上海人民出版社, 1997: 31-32.
- [12] 福柯. 规训与惩罚[M]. 刘北成, 杨远婴, 译. 北京: 三联出版社, 2010: 29-30.
- [13] 劳斯. 知识与权力: 走向科学的政治哲学[M]. 盛晓明, 邱慧, 孟强, 译. 北京: 北京大学出版社, 2004: 224-261.
- [14] AGHION P, TIROLE J. Formal and real authority in organizations[J]. *The Journal of Political Economy*, 1997, 105(1): 1-29.
- [15] RAJAN R G, ZINGALES L. Power in a theory of the firm[J]. *The Quarterly Journal of Economics*, 1998, 113(2): 387-432.
- [16] 韦伯. 经济与社会(下卷)[M]. 林荣远, 译. 北京: 商务印书馆, 1997: 278-285.
- [17] 巴纳德. 经理人员的职能[M]. 孙耀君, 等, 译. 北京: 中国社会科学出版社, 1997: 127-146.
- [18] 格雷汉姆·玛丽, 帕克·芙丽特. 管理学的先知[M]. 向楨, 译. 北京: 经济日报出版社, 1998: 102-131.
- [19] FRENCH J R P, RAVEN B. The bases of social power[A]. in D. CARTWRIGHT, et al. *Studies in Social Power*. Institute for Social Research[C]. Ann Arbor: MI, 1959: 150-167.
- [20] MECHANIC D. Sources of power of lower participants in complex organizations[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1962, 7(3): 349-364.
- [21] PFEFFER J. *Power in organizations*[M]. New York: Pitman Publishing Inc, 1981: 137-177.
- [22] BLAU P M. *Exchange and power in social life*[M]. New York: John Wiley, 1964.
- [23] FERRIS G R, FRINK D D, GIHMORE D C, et al. Understanding as an antidote for the dysfunctional consequences of organizational politics as a stressor[J]. *Journal of Applied Social Psychology*, 1994(24): 1 204-1 220.
- [24] HARRIS K J, HARRIS R B, WHEELER A R. Relationships between politics, supervisor communication and job outcomes[J]. *Journal of Applied Social Psychology*, 2009, 39(11): 2 669-2 688.
- [25] KIPINIS, SCHMIDT, WILKINSON. Intraorganizational influence tactics: exploration in getting one's way[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1980(65): 440-452.
- [26] FARRELL D, PETERSEN J C. Patterns of political behavior in organizations[J]. *The Academy of Management Review*, 1982, 7(3): 403-412.
- [27] DAVENPORT T H. *Information ecology*[M]. Oxford: Oxford University Press, 1997.