

个体内隐知识内容维度特征的实证研究

冯明,王靖,汪利军

(重庆大学经济与工商管理学院,重庆 400030)

摘要:以内隐知识三维立体模型为基础,从理论上分析出了内隐知识3个维度——管理自我、管理他人以及管理任务上的类目标。并运用自我访谈(Self-Q)技术进行数据调研,然后采用内容分析法对所得到的252份有效问卷进行研究分析,得到了大学生与工作者在内隐知识表征上的差异。

关键词:内隐知识;自我访谈;因果图;内容分析

DOI:10.3969/j.issn.1001-7348.2011.22.030

中图分类号:G302

文献标识码:A

文章编号:1001-7348(2011)22-0136-04

0 引言

随着企业资源理论的出现,核心能力、无形资源等概念的提出,使得内隐知识的研究越来越具有经济价值和实用意义,谁能掌握并利用好内隐知识这个无形资源,并且将它转化为自身的独特优势,谁就能在竞争中脱颖而出。但是,如何开发出自身及他人拥有的内隐知识,就需要对内隐知识本身的结构属性有深刻的认识。因而,本文在国内外相关研究的基础上,对基于主体角色和任务的个体内隐知识结构进行了研究,以期今后的研究提供一些借鉴。

1 因果图在内隐知识提取中的应用

内隐知识(Tacit Knowledge),又叫隐性知识或缄默知识,这一概念由英国物理化学家和哲学家 Michael Polanyi^[1]在其1958年出版的《个人知识》一书中首次提出。Polanyi认为,人类有两种知识:一种是可以用语、文字或符号等方式表达的知识,即“外显知识”(Explicit Knowledge);另一种则是以粗糙、零碎和不明确的

方式存在于人的头脑中的不能通过语言、文字等符号来表达和说明的知识,即“内隐知识”(Tacit Knowledge)。在他之后,很多学者就内隐知识提出了自己的观点。Sternberg^[2]把内隐知识定义为“行为定向的,在没有他人直接帮助的情况下获得的,个体为了达到有价值的目标而掌握的知识”。Bereiter和Scardamalia^[3]则认为,内隐知识是一种隐藏在智慧行动背后的不可见知识。Hedlund等^[4]提到内隐知识这个词源自于科学哲学、生态心理学以及组织行为学。它有几种表现形式,如实践智力、常规意识、街头智慧等。

内隐知识的不可表达性、隐蔽性以及存在的无意识性等特点,给其提取带来了一定的困难。由于从理论上难以找到该方法的突破口,学者们多是从实证的角度来对内隐知识的提取方法作探讨。根据对已有研究成果的分析来看,目前用来提取内隐知识的方法主要有因果图法和内隐知识量表法两种。其中因果图法是由Ambrosini和Bowman^[5]提出的,他们在这一过程中使用Self-Q法、半结构访谈法来构建因果图,并通过鼓励参与者讲故事与使用隐喻来优化这一过程。Self-Q技术是Bougon^[6]开发的一种用来间接地创建因

[6] 柳卸林. 知识经济导论[M]. 北京:经济管理出版社,1998:8.

[7] 李怀,高良谋. 新经济的冲击与竞争性垄断市场结构的出现[J]. 经济研究,2001(8):32.

[8] 刘树成,李实. 对美国“新经济”的考察与研究[J]. 经济研究,2000(8):9.

[9] 龚维敬. 垄断经济学[M]. 上海:上海人民出版社,2007:

263.

[10] 戚聿东. 我国自然垄断产业分拆式改革的误区分析及其出路[J]. 管理世界,2002(2):78.

[11] 戚聿东. 资源优化配置的垄断机制[J]. 经济研究,1997(2):23-29.

(责任编辑:赵可)

收稿日期:2011-02-25

基金项目:国家自然科学基金项目(70872121)

作者简介:冯明(1967—),男,四川宣汉人,博士,重庆大学经济与工商管理学院教授、硕士生导师,研究方向为人力资源管理和组织行为学;王靖(1986—),男,湖北潜江人,重庆大学经济与工商管理学院硕士研究生,研究方向为人力资源管理;汪利军(1983—),男,湖北武汉人,重庆大学经济管理与工商管理学院硕士研究生,研究方向为人力资源管理。

果图的技术,目的是使调查对象在自我指导下陈述自己的一些相关信念、想法等,然后以这些信念或想法来构建相应的因果图。本文就是通过运用 Self-Q(自我访谈)技术,对样本对象的内隐知识结构进行提取。

因果图是认知图的一种,认知图是描述个体对于现实的观点或看法的一种方法。这种方法试图解释个体感知和解释他周边世界的途径,通常使用这种方法来反映观点和解决问题。目前国内一些学者在国外认知图理论研究的基础上,利用认知图这一定性推理技术来研究内隐知识。张志远等^[7]在研究中引入模糊认知图将隐性知识蕴涵到案例中,将基于案例分析技术和案例因素相似度排序方法运用到解决问题的过程,实现了案例中部分隐性知识的显化。卜心怡等^[8]从定量的角度利用所提出的动态模糊认知图模型将隐性知识外化,并利用数学工具软件 MATLAB 进行了有效性仿真验证。马费成等^[9]在梳理和研究国外众多学者提出的认知图应用流程基础上,提出了适于企业隐性知识表达与共享研究情境下的一套认知图应用流程体系。

2 研究假设

由内隐知识理论可知,内隐知识的形成与主体所处工作、生活环境有关,也与主体的诸如性别、年龄、受教育程度等特征联系密切。对象不同,其自身所拥有的内隐知识就会出现一定的差异性。在此基础上,结合本研究样本对象的特点以及内隐知识的相关理论,本研究提出以下假设:

假设 1(H_1):不同类型的学术知识对内隐知识的表征有显著的影响;

假设 2(H_2):接受再教育学习对内隐知识表征的效应不显著;

假设 3(H_3):不同群体在内隐知识的表征上存在着显著的差异;

假设 4(H_4):基于内隐知识内隐程度的高低,样本群体中某些内隐知识的表现存在一致性,即高程度内隐性的知识出现少,而低程度内隐性的知识出现多。

3 研究方法

本研究采用语义内容分析方法,对问卷内容进行分析。在分析内容上,调查问卷中语句所含的信息意义为最小分析单元;在分析手段上,将问卷的内容划分为特定类目,计算每个类目出现的频率,以显示其特征和差异。

3.1 问卷设计

与一般的调查问卷采用 Likert 量表打分不同,本研究采用 Self-Q(自我访谈)技术来构建因果图,从而揭示负载在这些因果图上的内隐知识。结合内隐知识本身的特点以及实际调查的需要,在调查之前,我们设置了一个标准的情景,并画出了该情景下体现出相关内

隐知识的因果图。这一因果图确立完之后,即要求调查对象根据所提供的标准样例,自己设计情景,然后据其自己设计的情景画出相应的因果图。

根据前面所述的调查方法,我们在实际调查的过程中,选取了这样一个案例:工作中你被分配到一个项目,如设计新产品的促销方案。在规定的时间内,通过查询相关的资料,与同事的交流沟通,以及自身的努力,你克服了重重困难,最后设计的方案得到了领导的认可和赞扬,成功地完成了这一项目。很明显,这个案例属于内容维度中管理任务的范畴。那么针对你成功完成这一项目,我们可以这样来给自己提问:“我为什么会成功?”,是因为我有对成功的渴望、自己的努力以及具备相应的能力;然后又问“我为什么具备这样的能力?”,是因为我平时的不断学习和思考;接着又问“那我平时是怎样思考的呢?”,这时可以自己来描述“平时在工作后我都会对所做的工作进行反思,做得好的吸收经验,做得不好的请教他人等”;另外又问“我是如何请教他人的?”,这时可以这样来描述“我会首先与他们沟通工作上的事情,然后把自己的困惑告诉他们,大家一起来讨论”等,就像这样一直访谈下去,直到自己向自己问不出问题来为止。将上述的原因按逻辑先后顺序排列起来,可以得到相应的因果图。

3.2 类目构建

依据 Wagner^[10]提出的内隐知识的三维立体结构模型:内容、情景和定位,我们把本次研究的重点放在了内容这一维度上。3 个方面的内容表述如下:①管理自己,指在相关工作情景中,关于自我激励和自我组织的知识,比如如何更好地克服拖拖拉拉;②管理他人,是关于管理下属以及与同伴交往方面的知识,比如如何去奖励下属,以便提高产量和工作满意度等;③管理任务,是关于如何做好具体工作任务方面的知识。以这 3 个方面的内容作为内容分析的类目,每个类目下又包含若干不同的子类目和相应的具体指标。

4 内容分析及结果

本研究主要通过内容分析法,对调查问卷进行编码、录入和分析。目的是想通过数据分析得出大学生以及工作者在内隐知识特征方面的相关情况,以便为其被选拔和晋升提供一定的参考。下面将从内隐知识内容维度的 3 个方面:管理自我、管理他人以及管理任务进行数据的分析和阐述。

4.1 数据收集结果

问卷发放的对象分为在校大学生和工作者,其中大学生只作了专业的区分;而工作者则包括在职研究生和非在职研究生。问卷总共发放 300 份,其中向大学生发放问卷 150 份,回收 137 份,剔除无效问卷 17 份,得到有效问卷 120 份,有效率为 75%;向工作者发放问卷 150 份,回收 132 份,有效问卷 132 份,有效率为

100%；总体上有效问卷 252 份，总体问卷有效率为 84%。为了便于统计分析以及结合内隐知识在不同群体上可能出现的差异性，我们将大学生群体分为了两类：工科生、非工科生；相应地将工作者区分为非在职研究生工作者与在职研究生工作者。样本数据的具体分布情况见表 1。

表 1 样本分布描述

群体	类别	数量	分比例/%	占总样本比例/%
大学生	工科生	65	54.2	25.8
	非工科生	55	45.8	21.8
工作者	在职研究生	68	51.5	27.0
	非在职研究生	64	48.5	25.4

此外，对收集的数据，随机抽取 50 份问卷，运用 SPSS 统计软件计算 Cronbach's α 值，所得到的结果 Cronbach's α 值为 0.818，属于高信度，满足本次研究的要求。

4.2 大学生样本群体数据分析

运用单因素方差分析，结果显示在管理自我方面： $F=0.757, P=0.386 > 0.05$ ，说明不同学科类型的学生在管理自我维度内隐知识的体现上差异不显著；在管理他人方面： $F=0.325, P=0.569 > 0.05$ ，说明不同学科类型的学生在管理他人维度内隐知识的体现上差异不显著；在管理任务方面： $F=0.275, P=0.601 > 0.05$ ，说明不同学科类型的学生在管理任务维度内隐知识的体现上差异不显著。

表 2 管理自我、管理他人、管理任务各类目在大学生中的分布

管理自我	数量(%)	管理他人	数量(%)	管理任务	数量(%)
自我激励	36.7	关爱他人	25.8	不断学习	75.0
自我反思	26.7	获得认同	39.2	经常思考	65.8
自我实现	50.8	关系处理	25.8	坚定信念	40.8
忧患意识	32.5	向他人学习	69.2	克服困难	40.0
发展观	45.8	与人沟通	66.7	不断努力	55.0
危机感	16.7	培养下属	8.3	对成功的渴望	42.5
自我剖析	31.7	指导下属	8.3	规划工作	25.8
目标设定	33.3	晋升意识	9.2	工作责任心	19.2
		知人识人	9.2	团队意识	27.5
		尊重领导	8.3		

4.3 工作者样本群体数据分析结果

运用单因素方差分析，结果显示在管理自我方面： $F=0.011, P=0.916 > 0.05$ ，说明工作者是否为在职研究生在管理自我维度内隐知识的体现上差异不显著；在管理他人方面： $F=0.339, P=0.562 > 0.05$ ，说明工作者是否为在职研究生在管理他人维度内隐知识的体现上差异不显著；在管理任务方面： $F=0.000, P=0.987 > 0.05$ ，说明工作者是否为在职研究生在管理任务维度内隐知识的体现上差异不显著。

4.4 大学生和工作者样本群体数据分析结果

运用单因素方差分析，结果显示在管理自我方面： $F=65.776, P=0.000 < 0.05$ ，说明大学生和工作者两类不同的群体在管理自我维度内隐知识的体现上有显

著的差异；在管理他人方面： $F=134.984, P=0.000 < 0.05$ ，说明大学生和工作者两类不同的群体在管理他人维度内隐知识的体现上有显著的差异；在管理任务方面： $F=122.026, P=0.000 < 0.05$ ，说明大学生和工作者两类不同的群体在管理任务维度内隐知识的体现上有显著的差异。

表 3 管理自我、管理他人、管理任务各类目在工作者中的分布

管理自我	数量(%)	管理他人	数量(%)	管理任务	数量(%)
自我激励	40.9	关爱他人	56.1	不断学习	83.3
自我反思	49.2	获得认同	78.0	经常思考	82.6
自我实现	81.8	关系处理	57.6	坚定信念	66.7
忧患意识	49.2	向他人学习	75.8	克服困难	62.9
发展观	83.3	与人沟通	83.3	不断努力	78.8
危机感	45.5	培养下属	28.0	对成功的渴望	74.2
自我剖析	62.1	指导下属	46.2	规划工作	64.4
目标设定	36.4	晋升意识	47.7	工作责任心	69.7
		知人识人	42.4	团队意识	51.5
		尊重领导	10.6		

5 结果与讨论

通过前文对数据的统计分析，可以发现大学生专业上的不同对内隐知识内容维度上的表征无显著效应，并且工作者是否为在职研究生对该内容维度的知识表征也无显著效应，而大学生与工作者在内容维度的知识表征上存在着显著的差异。

表 4 管理自我、管理他人、管理任务在总体样本中的分布

管理自我	数量(%)	管理他人	数量(%)	管理任务	数量(%)
自我激励	38.9	关爱他人	41.7	不断学习	79.4
自我反思	38.5	获得认同	59.5	经常思考	74.6
自我实现	67.1	关系处理	42.5	坚定信念	54.4
忧患意识	41.3	向他人学习	72.6	克服困难	52.0
发展观	65.5	与人沟通	75.4	不断努力	67.5
危机感	31.7	培养下属	18.7	对成功的渴望	59.1
自我剖析	47.6	指导下属	28.2	规划工作	46.0
目标设定	34.9	晋升意识	29.4	工作责任心	45.6
		知人识人	26.6	团队意识	40.1
		尊重领导	9.5		

5.1 大学生内隐知识表征的比较分析

在管理自我维度上，得分比例最高的是自我实现，数据表明非工科学生对自我实现方面的感受更为深刻。在管理他人维度上，得分呈现出了“两极分化”，得分比例最高的是向他人学习，其次是与人沟通。管理任务维度上的得分比之前的两个维度要高一些，其中不断学习得分比例最高。根据以上分析，大学生的学科类型对其内隐知识的表征并没有显著的差异，本文所提出的假设 1 不成立。

5.2 工作者内隐知识表征的比较分析

在管理自我维度上，在自我反思、忧患意识两方面，非在职研究生工作者的得分比例均要高于在职研究生工作者，而在在职研究生工作者在危机感、自我剖析与目标设定上的得分比例要高于非在职研究生工作

者。在管理他人维度上,得分比例最高的类目指标是与人沟通。在管理任务维度上,各项类目指标的得分都要普遍高于其它的类目指标,得分比例最高的是不断学习与经常思考这两项。以上分析可以验证本文所提出的假设 2 是成立的。

5.3 大学生与工作者内隐知识表征的比较分析

在管理自我维度上,大学生与工作者的内隐知识表征存在着显著的差异,从具体的统计数据来看,在每个类目指标上工作者的得分比例均要高于大学生,其中差异最大的一个指标是危机感。在管理他人维度上,大学生与工作者的内隐知识表征同样存在着显著的差异,尤其体现在培养下属、指导下属、晋升意识、知人识人方面。在管理任务维度上,由于工作者处于工作的现实状态,而学生只是处于工作的过去状态,故在这个维度的各个指标上工作者的得分都要明显地高于在校大学生。以上分析可以验证本文所提出的假设 3 是成立的。

5.4 内隐知识各类目频次的排序分析

根据对大学生与工作者以及总体样本中各类目出现的频次统计,在 3 类群体中都出现的指标有:不断学习、与人沟通、经常思考、向他人学习、不断努力、自我实现、发展观,说明这 7 个类目指标所反映出来的内隐知识属于内隐程度比较低的内隐知识,容易被人察觉到,出现的频次相对较高。同样从数据统计结果可以看出,在 3 类群体中都出现的处于后面 8 位的类目指标是:危机感、晋升意识、指导下属、知人识人、培养下属、尊重领导,除去样本选择的影响,我们认为这 6 个类目指标所反映出的内隐知识属于内隐程度比较高的内隐知识,不易被人觉察,因而出现的频次相对较低。以上分析可以验证本文所提出的假设 4 是成立的。

6 结语

本文运用自我访谈(Self-Q)技术来提取内隐知识,

是内隐知识领域一次有益的探索性研究,为今后能够以比较严格的操作程序来提取内隐知识提供了很好的借鉴。同时也希望在今后的研究中,能够尝试用其它方法,比如量表法对内隐知识进行提取,并比较两种方法的优劣,择优而用。

参考文献:

- [1] POLANYI M. Personal knowledge[M]. London: Routledge, 1998.
- [2] STERNBERG R J. Beyond IQ: A triarchic theory of human intelligence[M]. Cambridge: Cambridge University Press, 1985.
- [3] BEREITER C, SCARDAMALIA M. Surpassing ourselves: an inquiry into the nature and implications of expertise[M]. Chicago: Open Court, 1993.
- [4] TSCHANNEN-MORAN M, NESTOR-BAKER N. The tacit knowledge of productive scholars in education[J]. Teachers College Record, 2004(106): 1 484-1 511.
- [5] AMBROSINI V, BOWMAN C. Tacit knowledge: Some suggestions for operation[J]. Journal of Management Studies, 2001(38): 811-829.
- [6] BOUGON G M. Uncovering cognitive maps—the Self—Q Technique[M]. London: Sage Publications, 1983: 173-188.
- [7] 张志远, 谭跃进. 基于案例推理技术在隐性知识获取中的应用[C]//第 7 届全国青年管理科学与系统科学学术会议论文集, 2003.
- [8] 心怡, 刘潇潇, 陈峰. 基于动态模糊认知图的隐性知识量化表示[J]. 情报学报, 2007, 26(6): 839-844.
- [9] 马费成, 张凌. 认知地图及其在隐性知识管理中的应用[J]. 图书馆论坛, 2009, 29(6): 184-188.
- [10] RICHARD K W. Tacit knowledge in everyday intelligent behavior[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1987, 52(6): 1 236-1 247.

(责任编辑:陈晓峰)