

组织知识创新与 企业能力成长

理论、实证与推演

耿小庆◎著

ZUZHI ZHISHI CHUANGXIN YU
QIYE NENGLI CHENGZHANG

知识是知识经济时代企业最具战略意义的资源，
知识创新是企业能力提升和保持持久竞争优势的主要源泉。
针对变化环境，企业通过组织知识创新实现能力成长中的关键问题和相关理论研究的不足

.....

中国物资出版社

组织知识创新与企业能力成长

——理论、实证与推演

耿小庆 著

中国物资出版社

图书在版编目(CIP)数据

组织知识创新与企业能力成长/耿小庆著. —北京:中国物资出版社, 2010. 6
ISBN 978-7-5047-3412-9

I. ①组… II. ①耿… III. ①企业管理—组织管理学 IV. ①F272.9

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 077631 号

策划编辑 寇俊玲
责任编辑 寇俊玲
责任印制 何崇杭
责任校对 孙会香 杨小静

中国物资出版社出版发行

网址: <http://www.clph.cn>

社址: 北京市西城区月坛北街 25 号

电话: (010) 68589540 邮政编码: 100834

全国新华书店经销

中国农业出版社印刷厂印刷

开本: 710mm×1000mm 1/16 印张: 10.75 字数: 176 千字

2010 年 6 月第 1 版 2010 年 6 月第 1 次印刷

书号: ISBN 978-7-5047-3412-9/F·1347

定价: 19.80 元

(图书出现印装质量问题, 本社负责调换)



序

创新是社会经济发展的不竭动力，知识是提供创新涌现的根本源泉，知识创新是企业在激烈竞争中能否保持竞争优势的关键。如何在知识和创新的环境中提升自身的核心能力和竞争力是每一个中国企业都必须思考的课题，越来越多的研究者正试图从知识和创新的角度探讨企业核心能力的培育问题。

本书对组织学习、知识创新和企业能力成长的相关问题进行了深入而系统的分析，契合了当今知识管理及组织学习的发展趋势，研究着眼于在知识和创新的大环境下，组织知识创新和企业能力成长互动过程中需要解决的关键问题，研究视角及研究成果具有重要的理论意义和实用价值。

本书的研究工作可用一个核心观点、一个理论模式和一个互动模型来概括。

核心观点：对企业能力的演进层次进行了重新划分，提出不同类型的知识学习形成不同能力的观点。其中，知识积累形成企业的静态核心能力，知识创新形成企业的动态核心能力，组织学习保证了这一过程的顺利进行。

理论模式：在评述经典知识创新模式的基础之上，提出了组织知识创新模式的建构程序，通过建构程序，借助知识传播机制和知识发酵模型，构建了组织知识创新的理论模式。

互动模型：从互动的角度对组织知识创新和企业能力成长进行了研究，构造了知识平台演进下的企业能力成长与组织知识创新的互动模型，即组织知识创新是弥补能力缺口的关键，企业为使自身能力适应动态环境的要求需要主动进行知识创新。企业能力成长与组织知识创新的演进是一个互动过程，两者共同促进、互为支撑。

全书结构合理，逻辑性很强，特别是遵循从理论研究到实证验证再到理论推演的研究脉络，突破了传统“理论分析+实证研究”的基本框架，将理论与实证分析后的研究成果进一步深化，从而推演出研究的核心命题。



总之，本书是一部融理论模型和实证分析为一体的较高质量的学术著作，其中的一些研究结论对组织学习、知识创新和企业能力的现有研究成果进行了有益的补充，有助于人们对这些问题本质的进一步理解；同时本书的研究对于当前正在进行知识创新探索的企业和组织而言具有一定的指导意义和借鉴作用。

我由衷地希望作者能够持之以恒地在知识创新研究领域不断进行新探索，并期望他取得更大的成绩；也希望有越来越多的人更加关注这一研究领域，出现更多更好的研究成果。

天津财经大学管理学首席教授 罗永泰

2010年4月



前 言

知识是知识经济时代企业最具战略意义的资源，知识创新是企业能力提升和保持持久竞争优势的主要源泉。而对知识创新的主体——企业来说，知识和创新并不是企业追逐的最终目标，企业能力的增长和核心竞争力的提升才是真正目标。因此，如何在知识和创新的环境中提升自身的核心能力和竞争力，是每一个中国企业都必须要认真思考的问题。

目前，国内外对企业创新的研究多是从创新的不同类型，即技术创新（包括产品创新和工艺创新）、制度创新（包括产权制度创新和治理结构创新）和管理创新（包括管理观念创新和管理方法及工具的创新）的角度展开的。而知识创新是对企业技术创新、制度创新和管理创新的综合和深化，是从最根本的层面探讨不同类型创新的原动力。知识创新的基本观点是：企业是一个由各种各样技术知识、制度知识和管理知识所组成的知识契约性组织，这些知识的不断累积和深化推动了企业的创新。因此，从知识创新的角度研究创新行为对企业发展的影响，对企业技术创新、制度创新和管理创新的突破具有基础性的意义。

目前，我国企业在创新实践中普遍存在着知识创新与组织目标相脱节，与企业核心能力的培育和提升结合不紧密的现实问题，影响了企业的创新效益和竞争优势。因此，从组织学习、知识创新和企业能力成长三个维度展开研究显得非常迫切，既有重要的理论价值又有深远的现实意义。

本书的研究内容和主要观点包括：

（1）在对知识、创新和企业核心能力的概念、内涵及主流观点梳理的基础上，提出了核心能力的本质是知识、企业的核心能力是由企业知识的不断学习和积累形成的观点；而核心刚性的存在阻碍了核心能力对动态环境的适应性，所以我们把由知识积累形成的核心能力称之为静态核心能力；企业知识的不断创新使得企业能力得以与不断变化的内外部环境相匹配，我们把这



种核心能力称之为动态核心能力，即动态能力，由此提出了知识创新形成企业的动态能力的观点；动态能力的形成过程实际上就是企业能力的成长过程，然而组织内部个体的知识创新并不一定能促进企业整体能力的提升，通过知识创新方向性的分析，得出只有通过有组织的知识积累和学习实现的知识创新，即组织知识创新，才是企业能力成长的关键动力。在理论分析的基础上，通过实证研究，也证明了组织知识创新可以显著影响企业能力的成长这一基本假设。

(2) 通过对四种知识创新模式的评析，总结出组织知识创新的一般规律及存在的问题；遵循从基本理论到研究方法的逻辑思维，本书提出了组织知识创新模式的一般建构程序，即在分析影响知识创新的环境的基础上，以组织发展的愿景作为知识创新的目标，以知识定义决定知识创新的本质，以组织学习理论作为知识创新模式的主体架构，以知识螺旋概念贯穿组织知识创新始终，以团队学习作为知识创新实践的方法，以行动研究作为知识创新实践的机制；通过对知识创新中的两个重要过程——知识扩散过程和知识发酵机理的分析，构建出了具有指导意义的组织知识创新的理论模式，即以组织愿景为核心目标，以组织内外环境为依托，每一次的团队学习活动均以组织愿景为中心。其中，每一次团队学习活动后检讨的结果，作为修正下一次团队学习活动的参考基础；在获取相同新知识容量的团队学习活动中，知识扩散越充分，知识发酵越快，团队学习活动螺旋高度越低，而知识创新的螺旋高度越低，则呈现组织中的团队学习所获得的知识创新绩效越显著，团队运作的结果有较高的满意度。

(3) 本书从知识形成能力的过程角度对企业能力的演进进行了深入分析，同时从知识平台演进的角度对组织知识创新的进程进行了探讨。从企业能力演进和基于知识平台的组织知识创新演进两个过程角度，分别提出了在企业能力演进过程中组织知识创新是弥补能力缺口的关键，以及组织知识创新是企业能力为适应动态环境的要求而主动进行这两个基本观点，即组织知识创新和企业能力成长两个过程是互相促进的结果；并在此基础上，构造了知识平台演进下的企业能力成长与组织知识创新互动模型，并对两者的互动提供了对策建议——通过协同、学习机制促进两者的共同发展。



本书所作的创新性工作可以概括为以下几点：

第一，对企业能力的演进层次进行了重新划分，提出不同类型的知识学习形成不同能力的观点。将企业核心能力划分为静态核心能力（静态能力）和动态核心能力（动态能力），提出核心能力的本质是知识、企业的核心能力是由企业知识的不断学习和积累形成的，知识积累形成企业的静态核心能力，知识创新形成企业的动态核心能力。

第二，对知识创新的方向性进行了研究。组织内部个体的知识创新并不一定能促进企业整体能力的提升，通过知识创新方向性的分析，得出只有通过有组织的知识积累和学习实现的知识创新，即组织的知识创新，才是企业能力成长的关键动力。

第三，提出了组织知识创新模式的一般建构程序，构建了组织知识创新的理论模式，模型具有普适性，可为不同行业和组织的知识创新模式的构建实践提供指导。

第四，提出了知识平台演进下的企业能力成长与组织知识创新互动模型及协同学习机制。

本书的完成离不开作者在南开大学、天津大学和天津财经大学学习和工作过程中各位师长、同事的关心和帮助，更离不开家人的默默付出；本书的出版得到了中国物资出版社的大力支持，在此一并表示感谢！

本书的研究希望能够为中国经济发展的实践发挥积极作用，能够对相关领域的研究提供参考。但由于组织知识创新和企业能力的研究仍处于不断探索和发展的过程中，又加之作者水平有限，本书难免存在不成熟及有待改进的地方，恳请各位专家和读者批评指正。

耿小庆

2010年4月于天津





目 录

1 导 论	(1)
1.1 研究背景及意义	(1)
1.1.1 问题的提出	(1)
1.1.2 研究意义	(4)
1.2 基本思路、研究方法及框架结构	(4)
1.2.1 研究思路	(4)
1.2.2 研究方法	(5)
1.2.3 研究框架	(6)
1.3 创新之处	(7)
2 相关理论综述	(9)
2.1 企业能力理论	(9)
2.1.1 企业能力理论的起源及发展历程	(9)
2.1.2 企业能力的内涵	(11)
2.1.3 基于知识视角的企业能力理论分析	(13)
2.2 知识创新理论	(14)
2.2.1 熊彼特创新理论	(14)
2.2.2 知识创新理论	(18)
2.3 组织学习理论	(24)
2.3.1 组织学习的理论源泉	(24)
2.3.2 组织学习的界定	(26)
2.3.3 组织学习的过程	(29)
2.3.4 组织学习的方式	(31)



2.3.5 组织学习的机制	(36)
2.4 本章小结	(37)
3 基于组织知识创新的企业能力观点的提出	(38)
3.1 核心能力的知识属性	(38)
3.1.1 核心能力的内涵	(38)
3.1.2 核心能力的主要观点	(39)
3.1.3 核心能力与知识体系的关系	(41)
3.1.4 核心能力的知识属性	(42)
3.2 基于知识的企业核心能力形成机制	(44)
3.2.1 企业知识的相关分析	(44)
3.2.2 企业知识形成核心能力	(49)
3.2.3 企业核心能力系统	(53)
3.3 组织知识创新是企业能力成长的动力	(55)
3.3.1 核心刚性的出现	(55)
3.3.2 核心能力的动态观——动态能力	(58)
3.3.3 知识创新形成动态能力	(61)
3.3.4 企业能力持续成长的保证——组织知识创新	(64)
3.4 本章小结	(65)
4 组织知识创新与企业能力成长的相关性实证	(67)
4.1 基本假设	(67)
4.2 指标体系设计	(67)
4.2.1 组织学习方面的指标	(68)
4.2.2 知识创新方面的指标	(69)
4.2.3 企业能力方面的指标	(69)
4.3 问卷设计、样本及方法说明	(73)
4.4 统计分析	(74)
4.4.1 被调查对象的描述性统计	(74)



4.4.2 效度与信度分析	(75)
4.4.3 相关分析	(80)
4.4.4 回归分析	(81)
4.5 本章小结	(84)
5 组织知识创新模式的构建	(85)
5.1 相关模式的回顾及评析	(85)
5.1.1 Nonaka 及 Takeuchi 模式	(85)
5.1.2 Huseman 及 Goodman 模式	(88)
5.1.3 O' Dell 及 Grayson 模式	(90)
5.1.4 Boisot 模式	(92)
5.2 理论模式的建构过程	(95)
5.2.1 建立知识创新模式应重视的问题	(95)
5.2.2 理论模式建构的总体思路	(96)
5.2.3 理论模式的建构过程	(97)
5.3 知识创新中的知识扩散机制	(100)
5.3.1 基本假设	(100)
5.3.2 模型建立	(101)
5.3.3 进一步的假设及分析	(102)
5.3.4 知识扩散机制的结论	(104)
5.4 知识创新中的知识增长——知识发酵模型	(105)
5.4.1 知识的生物特性	(105)
5.4.2 知识发酵模型的提出	(107)
5.4.3 知识发酵循环	(109)
5.4.4 基于知识发酵的创新	(110)
5.5 组织知识创新模式	(112)
5.6 本章小结	(113)



6 组织知识创新与企业能力成长的互动	(114)
6.1 基于组织知识创新的企业能力演进	(114)
6.1.1 企业能力的演进过程	(114)
6.1.2 组织知识创新弥补能力缺口	(118)
6.1.3 基于组织知识创新的企业能力演进过程	(120)
6.2 企业能力成长要求下的组织知识创新演进	(121)
6.2.1 企业能力的成长要求组织知识创新	(121)
6.2.2 基于知识平台演进的组织知识创新	(121)
6.3 组织知识创新与企业能力成长的互动模式	(125)
6.4 互动的促进——协同学习机制的建立	(127)
6.5 本章小结	(130)
7 相关问题及研究展望	(131)
7.1 研究结论	(131)
7.2 研究局限与研究展望	(132)
7.2.1 研究的局限性	(132)
7.2.2 研究展望	(133)
参考文献	(135)
附录 组织知识创新与企业能力成长调查问卷	(154)



1 导 论

1.1 研究背景及意义

1.1.1 问题的提出

1. 知识与创新的时代背景

20 世纪末,以知识为核心的经济发展模式在美国取得巨大成功。在美国经验的鼓舞下,知识经济正成为世界各国争相探索和实践的经济发展新模式。高希均(2000)指出,以知识经济为主轴的新经济,所呈现的多元面貌包括:加速生产要素的全球流动性;决定全球竞争优势的因素为“知识”“创新”“速度”“改革”等;出现了“知识”独领风骚、“创新”主宰发展、“速度”决定成败、“改革”影响盈亏等一连串的新观念,挑战着传统经济与经营模式。新经济所创造的企业价值,已经席卷了全球经济。华尔街不断上演的经济神话,以知识为代表的中国高科技企业在 A 股、H 股以及 Nasdaq 股票市场上的 IPO 纪录,正叙说着传统经济与知识经济间的消长关系。

在知识经济时代,知识突破了空间与时间的限制,正创造着人类无法想象的价值。知识的积累、分配与分享、知识的创造及其转化为企业价值的的能力,成为企业核心竞争力的源泉,尤其是知识创新能力更成为重新划分企业版图的利器(张吉成,2005)。知识创新具有无上的价值,是企业在全球竞争中能否保持竞争优势的关键(Asch & Wolfe, 2001)。在知识经济大行其道的今天,有形资产不再成为绝对的优势,旧经济的实体资本直接影响产业经济活动的张力,渐渐失去了主导市场的优势,资本市场,资金流、人力流、信息流在新经济时代,开创出了前所未有的经济繁荣,成为企业生存与发展的新鲜动力。据统计,全球资产的市值有超过 3/4 分布在不同形式的知识资产



上,如版权、专利、顾客资料、财务记录、策略和商业秘密等 (Price Water House Coopers, 2004)。随着时间的推移和全球经济的持续发展,知识创新所发挥的企业价值将越来越受到重视。

对于知识创新的主体——企业来说,知识和创新并不是企业追逐的最终目标。企业能力的增长和核心竞争力的提升才是真正目的。而对于绝大多数中国企业来说,核心能力的缺乏和市场竞争力的低下是一个普遍现象,在全球经济竞争加剧的今天,这无疑成为企业生存、发展和永续的致命伤。因此,如何在知识和创新的环境中提升自身的核心能力和竞争力,是每一个中国企业都必须要思考的问题。

2. 知识、创新和能力研究的理论背景

自熊彼特 (Schumpeter) 首次提出创新的概念后,关于创新的理论研究如火如荼。研究者分别从战略 (Sarihan, H., 1999)、组织 (Chu, F., 2004)、管理 (Gorevaya, E. S, 2005)、文化 (Qingrui Xu, 2003)、环境 (Greenstein, S, 2002) 等不同角度来探讨创新的理论。发展至今,由于“知识已经成为关键的经济资源,甚至可能是唯一的来源” (Peter Drucker, 1995),知识以及知识管理对整个经济和社会的发展产生巨大的冲击,人们开始尝试从知识管理和组织学习 (Peter Singe, 1990) 的角度来研究创新 (Chechen Liao, 2006)。

20 世纪 90 年代以来,关于组织学习和知识创新,许多研究者强调指出:知识以及创造知识和运用知识的能力,是一个企业持久竞争优势的最重要的源泉 (Kumar & Williams, 1993; Drucker, 1993; Nonaka, 1990, 1991, 1994; Takeuchi, 1995; 奎因, 1992; Sveiby, 1997; Pisano & Shuen 1997; Toffler, 1990; Winter, 1987)。当今世界,市场、产品、技术、竞争者、各类法规乃至整个社会都在迅速变化,持续创新以及创新赖以成功的知识,已经成为可靠的竞争优势的重要源泉。奎因 (1992) 认为,一个公司的竞争优势日益依赖于以知识为基础的无形的东西,例如技术上的知其所以然,以及对客户的深层次了解。Drucker (1993) 认为,当今世界,知识是企业唯一有意义的资源。Toffler (1990) 也说,知识是最高质量竞争力的来源,也是未来权力转移的关键所在。通过组织学习而积累起来的知识之所以是一个企业



可持续竞争优势的重要源泉，是因为这种知识是无法交易的，要模仿也是困难的（Edvinsson & Malone, 1997; Grant, 1996; Nelson, 1991; Prahalad & Hamel, 1990）。这种知识有很强的经验性和潜在性，它根植于各个组织的技能与日常工作中，为企业的特殊需要而设计（Dierickx & Cool, 1989; Henderson & Coekburn, 1994; Leonard-Barton, 1992, 1995）。

对于知识和能力的研究，知识是企业的核心能力和竞争优势已得到学术界和企业管理实践的广泛认同。Prahalad 和 Hamel（1990）在企业核心能力的权威定义中，指出了能力是由知识构成的，他们认为，核心能力是组织中的积累性学识，特别是关于协调不同的生产技能和有机结合多种技术流派的学识；Barton（1995）也指出，企业的核心能力是一个动态的知识系统；和金生（2004）通过研究提出知识学习不能跳跃，能力不能引进的观点，认为知识是创新的基础，一切以急功近利为目的、以突变为过程的创新是很危险的，其成功的概率是很低的，任何组织和个人都不能超越自身的知识含量水平获得真正的创新，只有知识的增长才能获得创新能力的提升，研究创新知识增长的条件和方式，研究促进创新知识增长的管理和技术才是解决创新问题及能力成长的途径。

基于以上对现实背景和理论背景的整理和分析，本研究提出以下几个问题：

- （1）既然知识形成企业能力，那么基于知识的企业能力形成机制是怎样的？
- （2）知识创新在企业能力形成与成长过程起到了什么作用？
- （3）知识创新需要在一个怎样的组织中才能对企业能力的成长产生积极影响？
- （4）组织知识创新与企业能力成长之间是否存在互动关系？其互动机制是怎样的？

以上四个问题，实际上要对三个基本理论进行深入分析，即企业能力理论、知识创新理论和组织学习理论，以探求组织学习与知识创新、知识创新与企业能力以及组织知识创新与企业能力成长之间的各种关系，由此也引出了本研究的基本方向和框架。



1.1.2 研究意义

目前,国内外对企业创新研究的主流更多的是从创新的不同类型,即技术创新(包括产品创新和工艺创新)、制度创新(包括产权制度创新和治理结构创新)和管理创新(包括管理观念创新和管理方法及工具的创新)的角度展开的。而知识创新是对企业技术创新、制度创新和管理创新的综合和深化,是从最根本的层面探讨不同类型创新的原动力。知识创新的基本观点是:企业是一个由各种各样技术知识、制度知识和管理知识所组成的知识契约性组织,这些知识的不断累积和深化推动了企业的创新。因此,从知识创新的角度研究创新行为对企业发展的影响,对企业技术创新、制度创新和管理创新的突破具有基础性的意义。

对于知识对企业能力影响的研究,目前国内外主要是通过对理论的推演来提出相关结论,而对知识创新与企业能力关系的实证分析较少,这就使得原本不多的知识创新研究难以贴近企业实际。而目前我国企业在创新实践中普遍存在着的知识创新与组织制度相脱节,与企业核心能力的培育和提升结合不紧密的现实问题,影响了企业的创新效益和竞争优势。因此,从组织学习、知识创新和企业能力成长三个维度展开研究显得非常迫切,既有重要的理论价值又有深远的现实意义。

1.2 基本思路、研究方法及框架结构

1.2.1 研究思路

本书的研究思路是:针对知识经济时代,快速变化的环境中企业通过组织知识创新实现能力成长中的关键问题和相关理论研究的不足,本研究试图在基于企业能力、知识创新和组织学习的理论基础上,利用组织知识创新的研究成果,分析组织内不同类型的知识学习形成企业不同层面的能力,以及证明各种学习形式(积累性学习和创新性的学习)对于各种能力形成的影响;通过对不同组织创新模式的辨析,结合知识扩散机制和知识发酵机理,提出



企业建立组织知识创新模式的一般理论模型；对组织知识创新和企业能力成长两者的演进过程进行分析，研究两者的演进是否存在双向互动机制，以及建立何种组织学习机制能够促进两者的互动，以达到协调发展。

1.2.2 研究方法

本书总的研究方法是：从理论研究到与实证验证再到理论推演。首先，在相关理论研究的基础上，结合调研，提出组织知识创新对企业能力成长影响的基本假设；其次，结合实证研究方法，通过统计分析对相关假定予以验证；最后，再回归到理论推演，通过对组织创新模式和组织知识创新与企业能力成长演进的互动机制的深入分析，得出相关结论。

具体来说，本研究确定的研究方法主要有以下三个方面：

(1) 规范分析和实证研究相结合。实证分析回答“是什么”和“能不能”这些类型的问题，不涉及价值判断，而规范分析主要回答“应该怎样”和“该不该”的问题。为了深入研究组织知识创新与企业能力成长之间的关系，作者阅读了大量相关的国内外文献和专著，积累了前人研究的相关成果。这些成果不仅为本书提供了理论基础，而且在研究方法上也具有重要的启示作用。鉴于目前我国学术界对企业能力理论的研究更多局限于对国外相关研究成果的介绍与借鉴，因此，本书的研究更多地运用规范分析的方法，即以明确界定概念入手，对知识、创新以及能力的定义、内容进行规范分析，同时对基于知识创新的能力成长进行实证分析，包括确定调研提纲、访谈研究、设计问卷、确定抽样调查、统计分析等。

(2) 静态分析与动态分析相结合。在研究中，根据需要进行了企业能力的静态研究和动态研究。在进行企业能力的内涵性质界定、要素构成和结构分析及其假设的检验时采用了静态分析方法。但是，对企业能力的内在要素的递进关系和演化分析，即企业能力的成长演进采用动态分析的方法。

(3) 经济学与管理学的分析方法相结合。本书对企业能力演化的研究借鉴了演化经济学的思想，同时结合管理学的分析方法。此外，本书采用 SPSS 统计分析软件作为资料分析的工具。采用的统计方法主要有：Cronbach α 信度分析、因子分析、方差分析、相关分析、回归分析等。