



中青年经济学家文库

ZHONGQINGNIAN JINGJIXUEJIA WENKU

沟通氛围对知识共享与 技术创新的作用机制研究

史江涛 / 著

GOUTONG FENWEI DUI ZHISHI GONGXIANG YU
JISHU CHUANGXIN DE ZUOYONG JIZHI YANJIU



经济科学出版社
Economic Science Press

中青年经济学家文库

沟通氛围对知识 共享与技术创新的 作用机制研究

史江涛 著

经济科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

沟通氛围对知识共享与技术创新的作用机制研究/
史江涛著. —北京: 经济科学出版社, 2010. 3
(中青年经济学家文库)
ISBN 978 - 7 - 5058 - 9135 - 7

I. ①沟… II. ①史… III. ①企业管理 - 技术革新 -
研究 - 中国 IV. ①F279. 23

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 035836 号

责任编辑: 王冬玲 张 力

责任校对: 杨 海

技术编辑: 董永亭

沟通氛围对知识共享与技术创新的作用机制研究

史江涛 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编室电话: 88191217 发行部电话: 88191540

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

北京欣舒印务有限公司印刷

永明装订厂装订

880 × 1230 32 开 8.5 印张 220000 字

2010 年 3 月第 1 版 2010 年 3 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5058 - 9135 - 7 定价: 22.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换)

(版权所有 翻印必究)

本研究受山西大学人文社会科学专著出版基金资助，
以及山西大学人文社科博士专项项目“中国传统文化与知
识管理研究”资助

前 言

随着知识经济在全球范围内的兴起，知识管理与技术创新正在成为企业管理的主题，知识生产要素和创新精神在企业发展中的地位和作用得到了广泛认可。如何妥善开发和利用蕴藏在企业内部庞大的无形资产，促进知识在不同部门和人员之间共享并进而促进企业技术创新将成为竞争制胜的关键。然而，知识共享在很大程度上也已成为知识管理的“瓶颈”，如何使个人知识在组织内有效传播，在员工间充分共享进而提升技术创新绩效，已经成为管理者面临的一大难题。本书从沟通氛围入手，试图回答三个基本问题：（1）我国企业员工间信息沟通氛围的维度、结构与特点如何？（2）组织认同感和基于组织的自尊（OBSE）是否是沟通氛围对员工知识共享与技术创新的中介因素？（3）我国企业沟通氛围的不同维度如何具体影响知识共享和技术创新能力？其影响机理如何？围绕上述问题，本书采用理论分析和实证研究相结合的研究方法，对上述三个基本问题进行了较为深入的研究。

本书的研究工作主要包括以下三个方面：（1）在文献研究与实地访谈的基础上，分析了企业沟通氛围对知识共享、技术创新的影响过程机理，构建了组织内知识共享、技术创新模型；（2）以不同产业的企业员工为经验研究调查对象，在北京、山西、浙江范围内进行问卷调查；（3）利用 SPSS 和 AMOS 统计软件分析企业内部员工知识共享及技术创新的实际状况，并检验实证资料对研究假设的支持程度。

本书的主要研究内容及结论如下:

(1) 分析沟通氛围的内容与结构、维度。本研究基于国内外沟通氛围理论文献的回顾,对沟通氛围内涵进行了梳理,将沟通氛围划分为三个维度,包括开放性沟通、参与性沟通和支持性沟通。在此基础上,本书通过小样本预测及大规模调研,对此沟通氛围维度划分的有效性进行了充分验证。从分析结果来看,沟通氛围的三个维度是可以清晰区分的,三个维度的划分是成立的。同时,研究还发现沟通氛围的三个维度之间存在着紧密联系。如开放性沟通与参与性沟通、支持性沟通均存在正相关关系($r = 0.146$, $p = 0.000$; $r = 0.209$, $p = 0.000$)。从研究模型中沟通氛围对 OBSE、移情性及员工知识共享、技术创新的作用方向看,开放性沟通、参与性沟通、支持性沟通的作用方向也是一致的,如对 OBSE、移情性、员工知识共享都有正向作用,对技术创新的影响也是正向的。

(2) 剖析组织内沟通氛围对员工知识共享与技术创新作用的内在机理。本研究引入 OBSE、移情性,探寻沟通氛围影响知识共享与技术创新的内在机理,并运用结构方程建模方法就 OBSE、移情性的作用大小和作用机理加以详细研究。结果显示,沟通氛围影响 OBSE、移情性,进而影响知识共享与技术创新的部分中介修正模型拟合优度最佳。其中,在开放性沟通、参与性沟通和支持性沟通对员工知识共享意愿的影响中,OBSE、移情性共同起着部分中介作用;在开放性沟通、参与性沟通和支持性沟通对技术创新的影响中,OBSE、移情性和知识共享共同起着部分中介作用。

(3) 探讨知识共享对技术创新的影响。知识共享与技术创新作为企业知识管理的两个重要组成部分,二者的联系却缺乏深入研究与经验验证。本研究在文献回顾与深度访谈的基础上,提出知识共享会促进技术创新的理论假设,并通过经验研究对这一假设进行了检验。结论表明,员工的知识共享对其技术创新存在显著的积极影响($\beta = 0.402$, $p < 0.001$)。

本书的创新点主要集中在以下三个方面:

第一，以企业员工为分析对象，揭示企业内部知识共享的过程机理与内在机制。现有研究多是对知识共享四层次的综合分析，或以组织整体作为分析单位。本研究以员工为分析单位。在对企业内部知识共享一般过程描述的基础上，从沟通氛围视角剖析了员工间知识共享的过程机理。

第二，本书从沟通氛围层面着手，选取了沟通的开放性、参与性、支持性作为主要前因变量，构建了员工间知识共享概念模型，使知识共享的理论研究更为深入和细化。

第三，基于三省（市）实地调查数据，经验分析关系、沟通维度对企业内部知识共享意愿的相对影响程度。基于问卷调查数据，运用结构方程分析沟通氛围对员工的知识共享及技术创新的主要影响及其相对影响程度，与现有以定性分析为主的研究相比更具有现实指导意义。

史江涛

2010年1月

目 录

第 1 章 绪论	1
1.1 问题的提出	1
1.2 研究目的与意义	3
1.3 研究主要创新点	6
1.4 研究方法与技术路线	8
1.5 结构安排与研究内容	11
1.6 本章小结	12
第 2 章 相关理论综述	14
2.1 与沟通氛围相关的研究	15
2.2 与 OBSE 相关的研究	28
2.3 与移情性相关的研究	39
2.4 与知识共享相关的研究	53
2.5 与技术创新相关的研究	85
2.6 本章小结	107
第 3 章 理论拓展与模型构建	109
3.1 本研究的理论基础	111
3.2 沟通氛围与 OBSE、移情性间的联系	116
3.3 OBSE、移情性与知识共享、技术创新间的联系	119
3.4 知识共享与技术创新间的联系	123

3.5 假设汇总与概念模型构建	124
3.6 本章小结	126
第4章 问卷设计及小样本预调查	127
4.1 问卷设计的原则与过程	128
4.2 测量条款的产生	131
4.3 小样本测试	141
4.4 本章小结	153
第5章 大样本调查和假设检验	154
5.1 数据收集	154
5.2 数据描述	156
5.3 测量的信度和效度检验	162
5.4 整体结构方程模型与假设检验	179
5.5 本章小结	203
第6章 研究结论与展望	204
6.1 主要结论	204
6.2 研究结论的理论进展与实践启示	210
6.3 研究局限及后续研究建议	214
附录: 调查问卷	220
参考文献	225
后记	259

第 1 章

绪 论

本章首先阐述本书的研究问题、研究目的和意义，然后对主要创新之处、研究方法以及研究思路进行了简要的介绍，最后说明全书的结构和研究内容安排。

1. 1

问题的提出

随着经济的全球化和高新技术的发展，世界已进入一个全新的时代，在这个时代，知识成了企业发展、获取竞争优势的真正控制性资源和生产决定性因素。知识管理作为获取、存储、学习、共享、创新知识的一种管理方式，已被大多数人看做企业的生存之道。

员工的观念和经验即为一种人力资本，若能通过共享的机制，让企业内部的员工将所拥有的知识、经验与他人共享，这有利于提升企业的组织资本与顾客资本，从而创造企业的核心价值（Petrash, 1996）。奎因（Quinn）等人认为知识若经过共享，双方所获得的信息和经验都会呈线性成长，若再继续与他人共享知识，并将问题回馈、引申，则将会得到指数成长的信息和经验。对一个组织而言，这种指数成长的策略自然成为一种核心能力。

据《知识管理评论》2001 年 11 月的调查，在知识管理面临的十大挑战中，知识共享排在第二位。因此，知识共享是知识管理的一个重点，同时也是知识管理成功实施的一个难点。它作为知识管理的一个核心，对知识管理的效果起着决定性的作用。而企业的技

术创新也已经成为企业不能回避的重要课题之一。

影响员工知识共享与技术创新的因素有许多,其中组织内的沟通氛围对企业、企业员工知识共享、技术创新的影响在相关研究中虽被屡屡提及(如 Chow, Deng & Ho, 2000; Michailova & Hutchings, 2006; 李涛和王兵, 2005; 姜定宇, 2005 等),却并没有系统的理论探讨与相应的经验研究,也就很难深入理解与把握沟通氛围对知识共享、技术创新存在怎样的影响。对这一问题的进一步思考可以引申出三个子问题:沟通氛围存在怎样的维度与结构?沟通氛围对知识共享与技术创新的作用机理如何?知识共享与技术创新之间存在怎样的联系?其中,沟通氛围对知识共享与技术创新的作用机理是问题的核心;沟通氛围的维度与构成可以看做核心问题的前提;知识共享与技术创新间的联系是核心问题的延伸。上述理论问题,构成了本研究的基本理论问题(见图 1.1)。

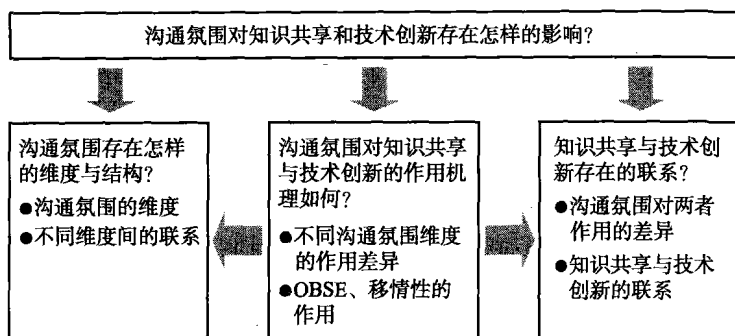


图 1.1 本研究的基本理论问题

本书围绕上述问题,以企业员工为研究对象,采用理论探索与经验研究相结合的方法,通过对我国企业的实际调研,探析关系的结构维度,研究沟通氛围通过 OBSE、移情性进而影响员工知识共享、技术创新的作用机制,以期为我国企业提升员工的知识共享意

愿与技术创新能力提供科学的理论依据。

1.2

研究目的与意义

1.2.1 研究目的

本研究的最终目的是探索中国文化背景下的组织沟通氛围对组织内部员工知识共享意愿和技术创新能力的影响,以全面揭示沟通氛围对知识共享以及技术创新的作用机理,为促进我国企业员工知识共享、技术创新提供科学的理论依据。

具体目标可以分解如下:

(1) 明确沟通氛围的结构维度。本书以沟通氛围为切入点,对员工知识共享意愿及技术创新能力进行研究,而明确沟通氛围的结构维度,既是研究目的之一,也是研究深入展开的基础。本书提出了沟通氛围的三维度结构,并通过经验研究对维度划分进行验证。

(2) 剖析组织沟通氛围对员工知识共享与技术创新作用的内在机理。本研究引入基于组织的自尊(OBSE)和移情性,探寻沟通氛围影响知识共享意愿与技术创新能力的内在机理,并运用结构方程建模方法对其影响程度、作用机理进行经验研究。

(3) 探讨知识共享与技术创新间的联系。本研究认为,知识共享和技术创新间联系紧密,却又存在明显区别。通过观察沟通氛围以及OBSE、移情性对知识共享与技术创新的作用,揭示两者在产生机制方面的差异,进而对知识共享与技术创新之间的联系进行理论分析与经验验证。

(4) 探索影响知识共享意愿与技术创新能力的其他因素。本研究探讨沟通氛围对OBSE、移情性以及知识共享意愿与技术创新能力的影响,但知识共享意愿、技术创新能力除了会受到组织沟通

氛围的作用之外,还会受到其他因素的影响。本研究将员工的性别、年龄、学历、组织工龄、工作部门以及所在企业的规模、性质、行业和地区等因素作为控制变量,以检验其对知识共享与技术创新的影响。

1.2.2 研究意义

1.2.2.1 理论意义

(1) 对沟通氛围内在构成的验证,有利于推动组织沟通理论的发展和应用。目前的沟通氛围经验研究中,由于学者们关注的焦点不同,维度划分与测量量表间存在较大差异,至今尚未归纳出成熟的关系结构框架,使得不同研究之间难以进行比较与对话。本研究基于前期文献的归纳与梳理,将沟通氛围划分为开放性沟通、参与性沟通和支持性沟通三个维度,并通过经验研究验证了其合理性,该结论丰富了沟通氛围研究理论,并为进一步开展沟通氛围的相关研究提供了基础性支持。

(2) 就沟通氛围影响 OBSE、移情性,进而影响员工知识共享与技术创新的经验研究丰富了移情性和 OBSE 的研究,拓展了知识管理理论。有学者分析了沟通氛围对知识共享的直接作用,也有学者检验了沟通氛围对移情性的作用 (Schlenker, 2001),但沟通氛围影响 OBSE、移情性,进而影响知识共享与技术创新的研究却尚未展开。本研究对 OBSE、移情性在关系与知识共享、技术创新之间中介作用的验证,揭示了沟通氛围对知识共享、技术创新的作用机理,发展了沟通理论和知识管理理论。

(3) 同时将知识共享与技术创新纳入研究视野并分析两者间的联系,有利于完善知识管理理论。就两者的经验研究现状来看,多数研究只关注其中一个变量 (Hansen, Mors & Løvås, 2005; Hooff & Ridder, 2004),也就无法说明共享与整合之间存在何种联

系。本书同时将两者纳入研究,结论表明知识共享与技术创新的产生机制并不一致,而且员工知识共享是其技术创新能力得以提升的重要前提和基础。这一结论细化并完善了相关知识管理及创造力理论。

1.2.2.2 实践意义

沟通的技巧与方法历来为我国社会重视,本书基于中国社会、文化背景,围绕沟通氛围对员工知识共享、技术创新展开研究,对于分析我国企业现象、解决企业现实问题,具有直接指导意义。

(1) 本研究对沟通氛围内在构成的验证,以及就沟通氛围对知识共享、技术创新作用机制的深入探讨,有助于管理层恰当营造沟通氛围并发挥其积极作用。研究发现不同沟通氛围维度对知识共享与技术创新的作用不同。OBSE 及移情性在沟通氛围对员工知识共享、技术创新的影响中起着中介作用。这些结论有利于管理者客观认识沟通氛围,并更有针对性地加以合理利用,譬如可以针对开放性这一维度,加强组织文化与制度规范建设,强化沟通的开放与透明,进一步促进员工的 OBSE 与知识共享、技术创新。

(2) 本研究关于沟通氛围作用机制的描述,有助于了解中国人的沟通行为方式,发现这些行为的作用规律,可以为企业沟通管理提供可行建议与对策。而全面界定与分析组织内沟通氛围,有助于建立合作型工作目标和营造合作工作氛围,避免沟通中过度地竞争与质疑,培养开放、双向的沟通态度,提高工作团队凝聚力,促进组织内部的知识共享与全面提升企业的创造力。

(3) 本研究同时对知识共享与技术创新进行研究,并分析两者间的联系。研究结论显示,沟通氛围及 OBSE、移情性对知识共享、技术创新的作用存在差异,即共享与创新的不同阶段存在着不同的影响前因及作用机制。因而可以根据员工职业生涯的不同阶段、企业发展时期的不同需要,有针对性地采取相应的激励措施,力争起到更好的效果。

1.3

研究主要创新点

1.3.1 发现了沟通氛围对知识共享与技术创新的影响

以往的研究多在探讨沟通媒介、沟通形式、沟通技术对员工知识共享和技术创新的影响,虽然也很有价值,但由于未能考虑氛围这一软文化因素,而难以为我国企业提供操作性更强的指导与建议。通过分析沟通氛围对员工知识共享和技术创新的作用机制,本研究发现,整体上沟通氛围对员工知识共享和技术创新均有正向影响。从对知识共享的促进力度来看,开放性沟通对知识共享意愿的影响系数较高($\beta = 0.227$, $p < 0.001$);而支持性沟通的作用力较弱($\beta = 0.134$, $p < 0.01$);显示出了在中国的经营环境中,营造开放、透明的沟通氛围的重要性。这些发现客观地揭示了沟通氛围对员工知识共享与技术创新的独特作用规律,充实了知识管理、技术创新理论。

1.3.2 创造性地将 OBSE、移情性引入“沟通氛围→知识共享、技术创新”的模型之中,构建并验证了“沟通氛围→OBSE、移情性→知识共享与技术创新”的研究框架

研究发现,沟通氛围是通过影响员工的 OBSE 及移情性,进而影响员工知识共享意愿与技术创新能力的。通过模型拟合结果的比较,证实了部分中介修正模型的拟合程度最优,拟合指标 χ^2/df , RMR、RMSEA、GFI、AGFI、NFI、IFI、CFI 指标值分别为 1.723、0.050、0.024、0.928、0.919、0.931、0.971、0.971。同时,结论表明,OBSE 及移情性对员工知识共享的中介效应存在差异,其中移情性的作用较大,直接路径系数为 0.254 ($p < 0.001$); OBSE

的作用较小,直接路径系数为0.216 ($p < 0.001$)。结果表明,在组织的沟通氛围影响下,员工的OBSE及对其他员工的移情作用是提升员工知识共享意愿和技术创新能力的关键。这一研究模型的构建与验证弥补了以往研究存在的两点不足:第一,以往研究仅分析沟通氛围的直接作用,对沟通氛围与知识共享、技术创新的内在作用机理关注不足;第二,在知识共享与技术创新的影响因素研究中,更关注组织沟通媒介与相关沟通技术(Hansen, 1999; Hendriks, 1999; Lu, Leung & Koch, 2006)所起的作用,忽视了不同沟通氛围维度的独特作用,缺乏对不同类别沟通氛围的明确识别。本研究提出并验证了沟通氛围对知识共享、技术创新的内在作用机制,是对沟通理论、知识管理理论的丰富和拓展。

1.3.3 剖析了关系对知识共享与技术创新的不同促进作用机制,以及知识共享对技术创新的促进作用

就知识共享与技术创新的研究现状来看,多数研究只关注其中一个变量(Hansen, Mors & Løvås, 2005; Hooff & Ridder, 2004; Huang & Newell, 2003; Lu, Leung & Koch, 2006; Tiwana, 2001; Zahra, Ireland & Hitt, 2000),本研究对两者进行了区分,并同时进行研究,由此更加明确地看到沟通氛围对两者促动机制的区别所在。如沟通氛围对知识共享除了直接影响外,同时还通过OBSE、移情性产生间接影响;而沟通氛围对技术创新除了直接影响外,还通过OBSE、移情性、知识共享产生间接影响。

研究还表明知识共享对技术创新有很强的解释力,路径系数达到了0.402 ($p < 0.001$),这说明员工知识共享是其技术创新能力得以体现和提升的重要前提和基础。持续的知识共享会提高主体间的“共有知识”(包括特殊术语、内部人语言等),进而增强员工的“吸收能力”,使员工在理解、归纳、更新知识时更为便利,从而提升了员工的技术创新能力。对知识共享与技术创新间作用的深

人探讨拓展了技术创新及技术扩散理论。

1.4

研究方法与技术路线

1.4.1 研究方法

为了保证研究的科学性与合理性,本书将以下科学研究的基本原则作为研究设计的基本出发点。如简单清楚,尽量避免使用生僻的概念;逻辑清晰,所涉及的理论不能前后矛盾,应该能够自圆其说;可以证伪(testable),尽力推理出可以用现实加以经验检验的假设,避免陷入永远正确但又毫无意义的套套逻辑。波普尔的证伪主义被认为是20世纪最有影响的认识论原则。本来,波普尔的证伪主义完全是在自然科学哲学的领域发展起来的,但是在社会科学中也得到了广泛的运用,如经济学方法论的经典和近年美国社会科学家对研究方法的一些代表性著作,都把证伪主义作为社会科学应该予以遵循的方法论准则(Hutchison, 1938; King et al., 1994; 张杨, 2007)。

在整体研究进程中,按照规范研究与经验研究相结合,定性分析与定量分析相结合的方式对相关议题进行研究。

其中,定性研究方法是根据社会现象或事物所具有的属性 and 在运动中的矛盾变化,从事物的内在规定性来研究事物的一种方法或角度。它以普遍承认的公理、一套演绎逻辑和大量的历史事实为分析基础,从事物的矛盾性出发,描述、阐释所研究的事物。进行定性研究,要依据一定的理论与经验,直接抓住事物特征的主要方面,将同质性在数量上的差异暂时略去。

定性研究有两个不同的层次,一是没有或缺乏数量分析的纯定性研究,结论往往具有概括性和较浓的思辨色彩;二是建立在定量