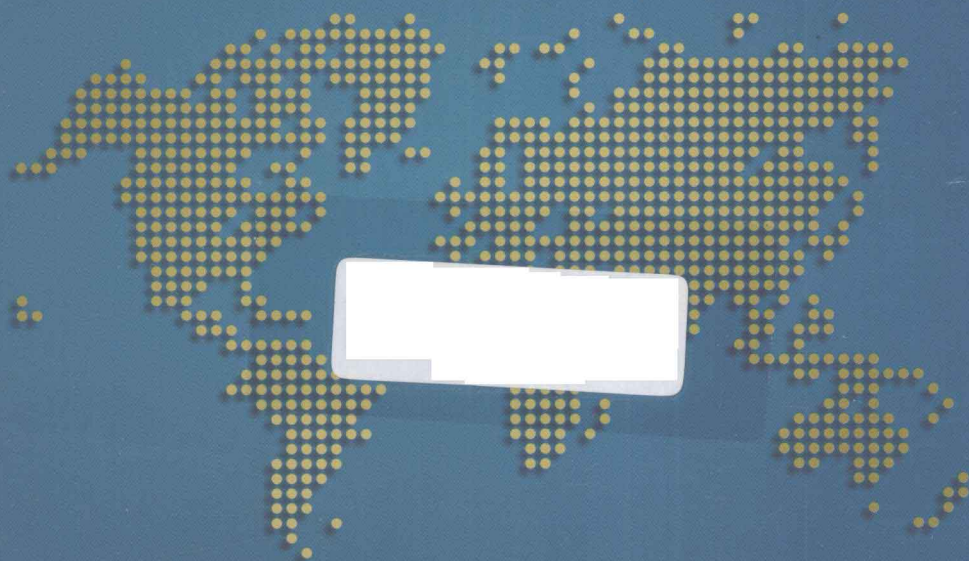


中国公务员内隐知识管理研究



冯明 廖冰 程颖 著



科学出版社

中国公务员内隐知识管理研究

冯 明 廖 冰 程 颖 著

国家自然科学基金项目（项目号：70872121）资助出版

科学出版社

北 京

内 容 简 介

本书主要采用文献分析、调查研究、准试验设计等方法,并结合法则关系、认知图、情景判断测验等理论,对我国公务员内隐知识模型的构建及测评工具的开发等问题进行了较为深入的探讨和研究。本书的研究成果可以在理论上填补胜任力和知识管理研究领域中的空白,完善内隐知识结构学说;同时,本书编制的我国公务员内隐知识的有效测量工具,可以应用于我国政府的组织人事部门,具有广阔的应用前景。

本书理论基础翔实,实证研究严谨,应用前景宽广,适合政府相关部门和各研究机构的工作人员及学术研究者等参考阅读。

图书在版编目(CIP)数据

中国公务员内隐知识管理研究/冯明,廖冰,程颖著. —北京:科学出版社,2013

ISBN 978-7-03-036143-1

I. ①中… II. ①冯… ②廖… ③程… III. ①公务员-知识管理-研究-中国 IV. ①D630.3

中国版本图书馆CIP数据核字(2012)第293050号

责任编辑:徐 倩/责任校对:赵桂芬

责任印制:阎 磊/封面设计:迷底书装

科 学 出 版 社 出 版

北京东黄城根北街16号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

骏 杰 印 刷 厂 印 刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2013年2月第 一 版 开本:720×1000 B5

2013年2月第一次印刷 印张:14 3/4

字数:298 000

定价:58.00 元

(如有印装质量问题,我社负责调换)

作者简介

冯明，重庆大学经济与工商管理学院教授、博士生导师；浙江大学应用心理学专业博士、人力资源管理学博士后；澳大利亚昆士兰大学（The University of Queensland）商学院访问学者；中国兵器装备集团公司人力资源部顾问；中国管理研究国际学会（IACMR）会员；重庆市行为科学学会常务理事、组织行为与人才开发分会会长。曾经担任中国平安保险公司重庆分公司（寿）人力资源部经理、建设工业（集团）有限责任公司总经理助理。曾两次借调中共中央组织部领导干部考评中心，参与国务院国有资产监督管理委员会监管企业高管职位的海内外公开招聘等工作。主持完成两项国家自然科学基金项目，出版专著三部，主编人力资源管理教材两部，发表专业学术论文 30 多篇。拥有十多年的人力资源管理咨询经验，主持了来自中国嘉陵集团、重庆市邮政公司、中国南方电网公司、济南轻骑集团、重庆市地产集团、中国移动公司重庆分公司、重庆市正川玻璃有限责任公司、大江工业集团、中国长安汽车集团、中国国家电网等企业的人力资源管理咨询项目和管理人员综合素质测评项目。主讲了数十家企业人力资源管理、组织行为学方面的培训课程。

廖冰，重庆大学经济与工商管理学院副院长、副教授、博士、硕士生导师。2010 年获得重庆大学技术经济与管理学博士学位，主要研究方向为企业管管理、组织行为学、人力资源管理。多次被评为“重庆大学 MBA 教学名师”、“重庆大学本科教学评估前 50 名”。作为主要研究人员参研国家自然科学基金、社会科学基金项目三项，主持与参研重庆市科学技术委员会、重庆市社会科学界联合会等省部级项目多项、企业横向委托项目多项。曾为重庆建工集团、重庆交旅集团、重庆市商业银行、重庆市电力公司、重庆移动、重庆电信、重庆医科大学附属第二医院、重庆松藻煤电、重庆市财政局、天友集团、太极集团、重啤集团等企业进行管理体系设计、企业文化设计与员工培训等。

程颖，重庆大学经济与管理学院教师、德国慕尼黑大学经济学博士。学术成果曾在美国管理学会、美国人力资源开发学会、德国商业研究学会等学术组织举办的重要会议上发表。现为美国管理学会（AOM）、美国人力资源开发学会（AHRD）、美国人力资源管理学会（SHRM）、中国管理研究国际学会（IMACR）等学术组织会员。

前 言

随着国际化进程的加快与国际间贸易往来的日益频繁,提高政府效能势在必行,而公务人员作为政府的行动者,其表现会直接影响政府的效能。提高公务员的工作绩效已成为政府的当务之急。相对于传统智力而言,内隐知识与工作绩效有较高的相关性,也就是说,内隐知识能较好地预测工作情景中的绩效指标,这使得对内隐知识的研究具有很高的实用价值;但由于内隐知识的不易模仿性、难测量性等原因,对内隐知识的测量的研究相对较少,尤其是公务员内隐知识方面的相关研究。本书中,作者对我国公务员内隐知识及其测评工具进行了研究。研究采用了文献分析、访谈研究、调查研究、准试验设计等方法,针对我国公务员内隐知识模型的构建及测评工具的开发等问题进行了较为深入的探讨和研究。本书的研究成果不仅可以在理论上填补胜任力和知识管理研究领域中的空白,完善内隐知识结构学说,而且在实践上将有助于完善我国公务员选拔考试系统,可以被我国政府的组织人事部门所采用,具有广泛的应用前景。

本书共分两大部分。第一部分为理论基础篇,详细地介绍了本书所涉及的一些理论。该部分共包括三章:第1章为内隐知识概述,为本书的研究工作奠定了理论基础;第2章对公务员特征进行了详细的分析,以便在后文进行公务员内隐知识指标的提取;第3章介绍了本书所用的主要研究方法,即法则关系、认知图及情景判断测验。第二部分为实证研究篇,共包含五章,主要对我国公务员内隐知识模型进行了构建,采用法则关系、认知图等方法对模型进行了检验,并在此基础上,采用情景判断测试,开发了我国公务员的内隐知识量表,并对量表的效度进行了验证。最后,本书对公务员内隐知识的研究进行了总结,并展望了未来的研究方向。

本书具有如下特点:①理论基础翔实,本书的内隐知识、法则关系、认知图、情景判断测验等内容均结合国内外最新研究,理论基础丰富、可靠;②实证研究严谨,在理论演绎、模型构建、统计分析和案例研究等一系列分析过程之中,科学地使用统计软件 SPSS15.0 和结构方程建模软件 LISREL8.7 等工具,保证本书的研究结论准确;③应用前景宽广,本书编制出的我国公务员内隐知识的有效测量工具,有助于完善我国公务员选拔考试系统,该工具可以应用于我国政府的组织人事部门,也会在我国公务员的培训、考核等方面发挥作用。

本书是冯明主持的国家自然科学基金项目“我国公务员内隐知识模型构建及其测量研究(70872121)”的成果总结,全书由冯明构思和策划,由冯明、廖冰、

程颖和焦静统稿。第1章由冯明、焦静、任华勇执笔；第2章由任华勇、冯明、焦静执笔；第3章由任华勇、皮文华、夏洪苹、程颖执笔；第4章由冯明、任华勇、夏洪苹、崔文文、焦静执笔；第5章由皮文华、程颖执笔；第6章由程颖、仲志杰、廖冰执笔；第7章由程颖、廖冰、夏洪苹执笔；第8章由廖冰、程颖、焦静执笔。

由于编写时间仓促，加之笔者的研究水平和能力有限，不足之处在所难免，恳请同行与读者批评指正，以使本书得到不断的完善。

目 录

前言

理论基础篇

第 1 章 内隐知识概述	3
1.1 内隐知识概念介绍	3
1.2 内隐知识的作用	6
1.3 内隐知识的提取与度量	8
1.4 讨论	13
第 2 章 公务员特征分析	14
2.1 我国传统文化对公务员内隐知识的影响	14
2.2 政治体制对公务员内隐知识的影响	15
2.3 时代特征对公务员内隐知识的影响	18
第 3 章 内隐知识研究方法介绍	21
3.1 法则关系	21
3.2 认知图	31
3.3 情景判断测验	38

实证研究篇

第 4 章 公务员内隐知识模型研究	51
4.1 公务员内隐知识模型构建	51
4.2 公务员绩效研究概述	90
4.3 公务员绩效模型的构建	102
4.4 公务员内隐知识与绩效的法则关系	127
4.5 公务员价值观、内隐知识、绩效的关系研究	130
第 5 章 基于认知图方法提取公务员内隐知识	138
5.1 内容分析法简介	138
5.2 内容分析法的有效性问题	139
5.3 基于认知图的内容分析法论述	139

5.4	问卷设计	141
5.5	研究设计	144
5.6	基于认知图的内容分析结果	145
第6章	公务员内隐知识测验量表的开发	148
6.1	研究问题及目的	148
6.2	研究思路设计	149
6.3	研究内容	149
6.4	情景判断测验的开发	150
6.5	情景判断测验的信度	157
6.6	情景判断测验的效度研究	158
6.7	不同赋分方式对情景判断测验效度的影响	166
6.8	性别因素对情景判断测验分数的影响	168
6.9	研究结论	170
第7章	公务员内隐知识与印象管理的相关研究	173
7.1	印象管理相关研究	173
7.2	内隐知识、政治技能对印象管理的影响相关研究	180
7.3	内隐知识与印象管理关系的实证研究	181
第8章	公务员内隐知识研究总结及展望	199
8.1	公务员内隐知识研究的理论总结	200
8.2	公务员内隐知识研究的相关理论进展	204
8.3	公务员内隐知识研究成果的应用价值	208
8.4	公务员内隐知识的未来研究展望	209
参考文献		211

理论基础篇

第 1 章 内隐知识概述

1.1 内隐知识概念介绍

1.1.1 内隐知识的定义

尽管人们很早就意识到诸如“只可意会不可言传”这类知识的存在,但直至 20 世纪中叶,人们并未对这种知识进行深入的研究与分析,甚至未能将其纳入真正意义上的“知识”的范围。1958 年,英国思想家波兰尼 (M. Polanyi) 在《人的研究》一书中首次提出,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“显性知识”(explicit knowledge); 另一种是不能系统反思和清晰陈述的知识,即“内隐知识”(tacit knowledge)。他的一句经典陈述 “We know more than we can tell.” 拉开了研究内隐知识的序幕。此后,很多学者都对内隐知识提出了自己不同的看法。Sternberg 等 (1995) 从心理学角度对内隐知识进行了定义,他们把内隐知识定义为“是行为定向的知识,是在没有他人直接帮助的情况下获得的,是个体为达到有价值的目标而掌握的”。研究知识经济的学者 Nonaka 等也对内隐知识进行了界定,认为内隐知识是高度个体化、难以形式化或沟通、难以与他人共享的知识。一般来说,内隐知识通常指的是“知道如何”或“街头智慧”(street smarts),并且通常是通过将其与外显知识相比较而定义的。外显知识是能被表达出来的知识,要么是以口头的形式,要么是以书面的形式。内隐知识是一种程序性知识,其在特殊的情形中或是多组情形中指导个体的行动 (Anderson, 1983)。举个例子,一位制陶师傅也许不能精确地说出如何来旋制一个复杂的罐坯子,但是通过观察师傅与一个新手的行为,很明显,制陶师傅有大量的知识,而新手并没有。这个知识是经过多年旋制罐坯子而积累起来的,并且能从师傅旋制罐坯子的过程中观察到。这已经引导许多研究人员去探索通过技能、能力及行为表现出来的内隐知识 (Nonaka, 1994; Sternberg and Grigorenko 2000; Wagner and Sternberg, 1986)。

我国学者根据自己的理解也提出了一些内隐知识的定义,但主要出发点都是根据内隐的不可言传性。例如,王得禄等 (1999) 提出,所谓隐性知识是指个人或组织经过长期积累而拥有的知识,它不易用语言表达,也不能传播给别人,或传播起来非常困难。张庆普和李志超 (2002) 对企业隐性知识的主要内涵等的理解和界定是,企业隐性知识是指存在于员工个体和企业内各级组织 (团队、部门、企业层次等) 中难以规范化,难以言明和模仿,不易交流与共享,也不易被

复制或窃取, 尚未编码和显性化的各种内隐性知识, 同时, 还包括通过流动与共享等方式从企业外部有效获取的隐性知识。

1.1.2 内隐知识的特征

当前对内隐知识的研究比较深入, 许多学者对内隐知识的特征进行了研究, 目前, 学界比较认同的是以下两种观点。

第一种是由 Wagner 与 Sternberg 等提出的, 他们认为, 内隐知识有三个典型特征: ①内隐知识是程序性的。内隐知识与行动是密切相关的 (Sternberg et al., 1995), 它表现为 “knowing how” 的形式而不是 “knowing that” 的形式 (Ryle, 1949)。这种知识 (knowing how) 被称为程序性知识, 它与陈述性知识 (knowing that) 形成了鲜明的对照 (Sternberg et al., 1995)。更精确地讲, 程序性知识是以某种方式代表的知识, 该方式使得它致力于一种特殊的用途或一组特殊的用途 (Winograd, 1975)。②内隐知识与人们所重视的目标的达成是相关的。内隐知识对人们所重视的目标的达成是有帮助的, 人们对一个目标越重视, 该知识对目标的达成的支持越直接, 该知识就越有用。例如, 有关如何让下属感到自身有价值的知识对于那些重视是否能让下属感到自身有价值的经理或是领导人员来说是有实践意义的, 但对于那些并不在意能否使他们的下属感到有价值的经理或是领导人员来说就没有实践意义 (Sternberg et al., 1995)。因此, 内隐知识区别于那些与人们个人所在意的目标不相关的知识, 甚至 “how to” 的知识 (Sternberg et al., 1995)。Sternberg (1988; 1997) 提出, 内隐知识是实践智力的一个因子, 它是个体的实践能力的一个功能, 该实践能力是指某人在追求其个人目标的过程中, 为了适应、选择及塑造自身的环境而从日常问题中学习并且解决日常问题的能力。③内隐知识是在几乎没有他人帮助的情形下获得的 (Sternberg et al., 1995)。内隐知识通常是靠自己的力量获得的, 它是不可言传的, 通常是靠人们自己去经历或感悟而获得的, 因此, 内隐知识是在环境支持极少的条件下获得的, 环境支持指的是有助于个体获得知识的个人或媒体 (Sternberg et al., 1995)。当人们或媒体支持知识获取, 他们促进了三个知识获取的组成部分: 选择性编码、选择性结合、选择性比较 (Sternberg, 1985; 1988)。也就是说, 如果受到帮助的个体将不太重要的信息与比较重要的信息相区别, 以有用的方式把知识的要素结合起来, 以及识别出记忆中的知识, 而该知识在当前也许是有用的, 那么, 就可以认为该个体已经在获取新知识上得到了支持 (Sternberg et al., 1995)。

第二种是由 Ambrosini 与 Bowman 归纳提出的, 他们认为, 内隐知识包含四个特征: ①内隐知识很难被记录下来, 很难定形 (Nonaka, 1991)。拥有内隐知识的人并不能解释作为他们绩效基础的决策规则, “好的绩效是通过遵守一系

列的规则而完成的,而这些规则连遵守它们的人都不知道 (Polanyi, 1962)”。

②内隐知识是个人的知识 (Ambrosini and Bowman, 2001)。Sternberg (1993) 与 Nonaka (1991) 认为,内隐知识属于个体心理的认知维度。Ravetz (1971) 认为,内隐知识如此植根于个体之中,以至于它看起来完全是自然的,这也是它不能被解释,以及它依附于所知者的一个原因 (Ambrosini and Bowman, 2001)。

③内隐知识是实践的 (Sternberg, 1995),并且描述了一个过程;内隐知识是内容具体的 (Ambrosini and Bowman, 2001),它是“一种在工作中或是在它被使用的场所中所获取到的典型知识 (Sternberg, 1995)”,或者如 Nonaka (1991) 所描述的,“内隐知识深深植根于行动及某一个人对某一特定环境的承诺中——一个行业或一种职业,一种特别的技术或产品市场,一个工作团队或工作组的活动中”。

在前面两种观点的基础上,结合其他学者的观点,我们将内隐知识的特征整理为以下几个方面:①内隐知识是一种不能言传的知识,很难对其进行编码,因此,难以用显性的方式对其进行表述与交流;②内隐知识通常是主体在无意识中获得的,并不需要别人的帮助,此外也是在环境支持最低的条件下获得的;③内隐知识是一种程序性的知识,具有操作实用性,有助于特定情景下问题的解决;④内隐知识对个体或组织有着很重要的价值,它以经验为基础,以行动为导向,对达到目标有很强的指导作用;⑤内隐知识通常是粗糙、零碎和不明确的,它往往以局部或局限的认识取代系统和完整的认识,表现出非系统性;⑥内隐知识与一定文化传统中人们所分享的概念、符号、知识体系分不开,具有文化性特征。

1.1.3 内隐知识的分类

由于内隐知识的不可明确表达性,对其进行直接研究就比较困难,因而很多研究都试图弄清楚内隐知识的内容层次,即它的结构维度。从文献分析来看,关于内隐知识结构维度的研究,不同的学者曾经提出过不同的看法。Wagner 和 Sternberg (1987) 认为,内隐知识是一个由三个维度构成的立体结构,包括:①内容 (content),即该知识是否与管理自己、管理他人或是管理某人的任务有关;②情景 (context),即该知识是否与短期或是长期的成就有关;③定位 (orientation),即该知识是否与判断及决策的理想化质量或是实用性有关。对于成功的管理而言,内隐知识的这三个维度并不是孤立存在的,而是相互统一的整体 (Wagner and Sternberg, 1987)。Wanger 与 Sternberg 提出的这个模型,特别是内容维度上的三种类型,是很多研究者具体深入研究管理类内隐知识的一个基础。Hedlund 等 (2003) 指出,一般性的结构包含三个类别 (的内隐知识):个人头脑中的内隐知识、人际的内隐知识及组织的内隐知识。个人头脑中的内隐知识包括如何管理任务及管理个人发展的知识;人际的内隐知识包括如何影响与

激励下属、与他人合作及有效沟通的知识；组织的内隐知识包括如何管理组织的变化与保护组织完善的知识（Hedlund et al., 2003）。Nonaka 和 Konno (1998) 认为，内隐知识有两个维度：认知维度和技术维度。他们认为这两个维度之间有大量的重叠。他们主张，在感官上，内隐知识有一个认知维度，它是照着原稿念的，并且原稿（scripts）常常理所当然的是由信仰、思想及道德标准（values）所组成的；技术维度与一般为人们所接受的有关内隐知识的定义（如“知道如何”或非正式的、难以阻止的技能）是密切相关的（Leonard and Insch, 2005）。Leonard 与 Insch 在认知和技能之外又增加了一个社会维度，进一步明确了认知维度包括自我激励知识和自我组织知识；技能维度包括完成个体任务技能和完成组织情景任务技能；社会维度包括与任务相关的社会作用知识和普通社会作用知识。我国学者对内隐知识的结构维度同样进行了研究。张庆普和李志超（2002）分析了企业各层次知识主体拥有的隐性知识，将其分为技能类隐性知识与认知类隐性知识。江新等（2005）根据信息、知识和智能相统一的理论，把个体内隐知识分为基于身体的内隐知识、基于言语的内隐知识、基于个体元认知的内隐知识及基于社会文化的内隐知识四类。李作学和王前（2007）指出，个体隐性知识的结构维度可分为元认知、价值观、情感、人际和技能五个方面，在其提出的模型中，“价值观维度隐性知识居于模型的中心，元认知维度隐性知识处于基础地位，情感维度隐性知识、人际维度隐性知识和专业技能维度隐性知识分别位于三角形顶点处，受到元认知维度隐性知识的支撑和价值观维度隐性知识的影响”（徐进等，2008）。

关于内隐知识的各种分类和结构模型可以帮助人们从多种角度去认识和理解内隐知识，同时，也为有关内隐知识的测量研究奠定了理论基础。

1.2 内隐知识的作用

1.2.1 内隐知识与工作绩效的关系

由于工作绩效中的大部分变异不能被传统的智力测验分数所解释，因此，心理学家们非常注重研究内隐知识与工作绩效之间的关系。Sternberg 和 Grigorenko (2000) 首次尝试进行了内隐知识绩效的测量研究，研究目的是指出内隐知识对成功绩效的贡献，并建立内隐知识与工作绩效之间的关系模型。研究发现，内隐知识可以被量化，内隐知识的多少与工作绩效和学习成绩的好坏是相关的，而且他们还特别提出，内隐知识是高工作绩效的源泉。他认为，相比普通智力测试，内隐知识测试能够更有效地预测职业的成功与否。参照波兰尼关于内隐知识与外显知识的区别定义，学者们认为，内隐知识是区分成功者与不成功者的一个重要因素，不仅对个人的成功来说很重要，对组织的成功也很重要。Collins 和

Hitt (2006) 也认为, 一个公司的显性知识(如生产知识、程序知识、设计知识与技术知识等)通过隐藏在公司中的内隐知识的杠杆作用, 会增加其价值。

相较于显性知识, 内隐知识能够让我们的工作绩效保持在一个更高的水平。例如, 仅仅是接触一些显性知识, 新手是不可能成为专家的, 因而他们需要经历行动本身及与之相关的合作才有可能成为专家。Megan 和 Nancy (2004) 曾对那些在学术上颇有成就的学者作过内隐知识测量, 研究发现, 这些学者都拥有常人所没有的丰富的内隐知识储备。Hedlund 等 (2003) 以军队里营、连、排的领导人为对象, 研究了这些领导人的内隐知识与领导效力之间的关系。结果表明, 排、营级领导人在内隐知识测量上得分较高, 其上级对其领导力的评定也较高, 分别为 $r=0.17$ ($p<0.01$) 和 $r=0.46$ ($p<0.05$); 连级领导人在内隐知识测量上得分较高, 同事对其领导力的评定也较高, 为 $r=0.18$ ($p<0.05$), 这都说明了内隐知识与工作能力的高度相关性。Zhou (2004) 曾对中国制造业车间的人员作过调查。研究表明, 内隐知识的获取 (TKA) 与总体绩效、经济绩效及人事绩效的相关系数分别为: 0.4948、0.5580、0.3536 ($p<0.001$); 同时发现, 内隐知识的获取与工作年限的相关性仅为 0.1091, 即内隐知识的获取与工作经历不是显著相关的, 而重点取决于从这些经历中所学到的东西。Ryan 等 (2009) 对网络发展团队的内隐知识作过测量, 研究发现, 内隐知识的预测效度与工作组绩效有着高度的相关性, 并且这一测量得分比其他的因素更能够预测绩效。

我们认为, “相对于传统智力而言, 内隐知识与工作绩效有较高的相关性, 也就是说, 内隐知识能较好地预测工作情景中的绩效指标。此外, 内隐知识比起传统认知能力测试, 能够更加有效地预测工作情景中的绩效” (洪自强和冯明, 2000)。

1.2.2 内隐知识对竞争力的支持

内隐知识的不可轻易模仿性, 使其能够成为一种比较稳定的竞争力; 内隐知识难以表述、编码及传递的特点使得组织能够更容易地对其进行保护, 而且内隐知识只有置于一种特定的组织文化、结构、流程和程序中才可能发挥效用; 复制内隐知识的难度使得内隐知识成为不可被模仿的竞争优势的基础。洪自强和冯明 (2000) 认为, 内隐知识是工作职务水平的一个函数, 不同层次的管理者所具备的内隐知识是不同的。在人际内的内隐知识维度上, 寻找、创造和接受挑战方面的知识对于高层管理人员来讲就比中层管理人员重要, 保持适当水平的控制方面的知识对于高层管理人员来说也显得十分重要, 而关于自我驱动、自我指导、自我意识和人事的组织等方面的知识虽在低层和中层管理者中比较重要, 但在某种程度上讲, 这些对高层管理者也尤为重要; 在人际间的内隐知识维度上, 关于影响和控制他人的知识对所有管理者都很重要, 但对高层管理者特别

重要。这些都说明了不同层次的管理者要保持自己的竞争力优势,就必须具备其对应的内隐知识。

1.2.3 内隐知识有助于创新

所谓创新就是对现有认知与技能的突破,而这仅仅靠常规的程序(即单纯的外显知识)是办不到的,必须要有内隐知识的参与。Mascitelli (2000)在将内隐知识分为内隐技术能力与内隐认识能力的基础上,详细分析了这两部分各自对创新所起的作用。我国学者周治金和杨文娇(2007)则认为,隐性知识在创造活动中的作用,主要通过问题意识、直觉、酝酿效应、灵感等认知活动表现出来。另外,内隐知觉、内隐记忆、内隐学习和内隐思维之间存在着密切联系,它们的共同活动有助于个体完成创造性工作。

1.2.4 内隐知识促进个人职业生涯的成功

Leonard 和 Insch (2005)在其文章中提到,“Sternberg 声称,相较于对一般智力的测量,内隐知识测验是更好的预测变量,或者在考虑了一般智力之后,内隐知识测验至少是对职业生涯成功的最好的第二预测变量。他论断,那些在获取内隐知识方面更加熟练的人在多种领域中会干得更好,这些领域包括销售、企业管理、理论心理学及军事领导 (Sternberg and Grigorento, 2000)”。Wagner 和 Sternberg (1986)认为,内隐知识是非直接与非正式地获得的,并且对于个人在不同环境下的生存与成功是必要的。Wagner (1987)也发现内隐知识随着工作经验的积累而增长,并且与个人职业生涯的成功高度相关。

人们也许在以下方面有所不同:他们获得内隐知识所达到的程度及他们使用已获得的内隐知识的完全程度 (Leonard and Insch, 2005)。此外, Sternberg 及他的同事 (Sternberg and Grigorenko, 2000; Sternberg and Wagner, 1993; Stereberg et al., 1995; Wagner, 1987)已经发现,内隐知识在一些领域内区分了成功与不太成功的表现者,这些领域包括理论心理学、销售、银行管理、常规大学生活及行政工作。

1.3 内隐知识的提取与度量

1.3.1 内隐知识的迁移、转化

内隐知识的迁移,即内隐知识从一个主体转移到另一个主体,它是学习内隐知识的一条很重要的途径,如同我们平时所说的“意会”一样,是从“无形”到“无形”的转移。内隐知识高度的个体性,使得内隐知识很容易在个体之间发生迁移,因为个体之间很容易产生密集的接触,进而诱发内隐知识的流动。典型的

方式有观察、面对面交流及师徒关系等。其显著之处在于客体能够迅速得到及时的反馈与指导,促使客体有意识或无意识地内化一些解决问题的思路,即应该关注什么,哪些因素是有着因果联系的,以及怎样去解决问题,从而构成自己的内隐知识体系。Lubit (2001) 在研究中就提到了三种内隐知识转移的方式:与专家和教练一起工作、网络和工作团队及利用故事来记录内隐知识。同时,还提出内隐知识转移的一个很重要的因素是要实现它的价值并给它分配时间与资源。根据 Hau 和 Evangelista (2007)、Becerra 等 (2008) 所作的实证研究的结论来看,内隐知识的转移与表现特征有关。其中,学习意图、学习能力及对方的帮助对内隐知识的转移有正的影响,知识的保护及文化距离则都对内隐知识的获取有负的影响,并且内隐知识的传递与信任紧密相关。而我们知道,内隐知识并不停留在主动意识内,它很难提取,要说分享就更加困难了。所以 Nonaka 主张,用“社会化”(socialization)来克服这一瓶颈。社会化意指一种人际互动,彼此的经验以言语或非言语的方式得到共享。比如师徒关系、在职培训,通过观察、模仿和反复实践学习手艺,这是很典型的内隐知识传播方式。社会化的过程有助于形成一个社会学习的共同体,推动内隐知识的分享(苗青和王重鸣,2004)。

内隐知识的转化,即内隐知识的显性化。杨烈祥(2008)在研究的基础上提出了两种知识转化的 CLARION 模型,并认为内隐知识转变成外显知识后,其表征形式会丧失或增添一些新的表征内容。此外,德裔学者冯·科若赫提出了促使隐性知识显性化的策略和步骤,策略分别为分享隐性知识、创造新的概念、验证提出的概念、建立基本模型与显现和传播知识;步骤有形成知识愿景、安排知识谈话、刺激知识活动、创造适合环境、个人(本单位、本土)知识全球化等五步(闻曙明和王剑敏,2005)。而我们比较熟悉的 SEGI 模型(内隐知识转化模型)则是对隐性知识与显性知识的互化所作的研究,其中的外化(externalization)过程即是内隐知识向显性知识的转化过程。

1.3.2 内隐知识的度量

到目前为止,还没有形成一个公认的比较有效的测量方法。而现行的一些测度的方法多是研究人员在某一特定的情境下实施的,有一定的效度,但是不具备普遍性。Gourlay (2006) 在文献研究的基础上,总结了与这一度量问题相关的内隐知识概念的六个模糊性:①既有个体性也有群体性;②来自于经历,但也是天生的;③可能是在有或者没有他人在场的情况下获得的;④是实践智力的一种形式,同时也是能自我保护的,不成型的或者说是有可能被误解为错误的理论;⑤有助于常规的行为,也是创新的来源;⑥可以或不可以被转换为显性知识。正是由于这些模糊性的影响,内隐知识难以言传与编码,这就导致在研究中不能很清楚地对它进行构思。但针对内隐知识难以度量的特点,学者们提出了不同的解