

基于员工嵌入性视角的 组织创造力研究

彭建平/著



科学出版社

基于员工嵌入性视角的 组织创造力研究

彭建平 著

本专著是受国家自然科学基金重点项目（71232009）、面上项目（71572196）和中山大学“战略与创业创新团队”资助的重要研究成果

科学出版社

北 京

内 容 简 介

基于经济学与社会网络理论,笔者采用案例研究、问卷调查和员工社会网络构建等方法,围绕企业知识型员工的社会网络嵌入性,对创造力的影响机制进行实证研究。研究发现员工网络形成机制、员工网络结构特征和群体行为对个人创新行为的影响,以及知识型员工网络结构嵌入与关系嵌入对企业创造力的影响,检验了企业 IT 应用水平是促进员工知识分享与组织创造力的关键因素。本书的研究成果丰富,检验了企业员工嵌入性的相关理论。

书中的研究思路和研究方法可供从事社会科学研究领域的学者、高校博士和硕士研究生参考。

图书在版编目(CIP)数据

基于员工嵌入性视角的组织创造力研究 / 彭建平著. —北京:科学出版社, 2016.12

ISBN 978-7-03-051254-3

I. ①基… II. ①彭… III. ①企业管理-劳动力资源-资源管理-研究 IV. ①F272.90

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 314111 号

责任编辑:方小丽 李 莉 陶 璇 / 责任校对:钟 洋

责任印制:徐晓晨 / 封面设计:无极书装

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>

北京京华虎彩印刷有限公司 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2016 年 12 月第 一 版 开本:720×1000 B5

2016 年 12 月第一次印刷 印张:9 3/4

字数:200 000

定价:60.00 元

(如有印装质量问题,我社负责调换)

作者简介

彭建平博士，中山大学管理学院副教授，博士生导师，中山大学新华学院管理学院执行院长，电子商务专业学术带头人，多个学报匿名审稿人，国家自然科学基金项目通信评审专家，曾经在 *Information Systems Research*、*Decision Support Systems*、*International of Information Management*、*International Journal of Hospitality Management*、《管理工程学报》和《管理评论》等重要学术期刊发表论文近 40 篇；曾是国际信息系统年会亚太分会成员（2004 年）、第 6 届中国社会网络及关系管理学术研讨会组织委员会成员、第 14 届武汉电子商务会议社会网络分会主席、中国信息管理夏季研讨会组织委员会成员（2009~2016 年）；2004~2005 年华盛顿大学访问学者，2016 年 7~8 月普渡大学和印第安纳大学访问学者；主持和参加过多项国家自然科学基金、国家社会科学基金和省部级科学研究项目及众多横向项目。主要研究方向有管理信息系统、商业数据挖掘、研发管理、社会网络与创新行为。

目 录

第 1 章 绪论	1
1.1 创新群体与创造力	1
1.2 网络与创造力研究的意义	2
1.3 研究内容和方法	3
1.4 内容安排	4
第 2 章 文献综述	7
2.1 社会网络理论研究	7
2.2 嵌入性与创造力	9
2.3 社会网络与创新	21
2.4 信息技术与创新	25
2.5 文献评论与启示	32
第 3 章 研究设计	35
3.1 研究问题	35
3.2 员工网络结构与行为	36
3.3 整体网络特征与组织行为	52
3.4 研究方法	58
第 4 章 员工嵌入性与创造力	66
4.1 员工数据收集及检验	66
4.2 知识型员工社会网络形成	74
4.3 员工嵌入特征与创造力	83
4.4 整体网络密度与个人创造力	93
4.5 群体行为与个人行为	95
4.6 基于嵌入性视角的员工创造力提升	96
第 5 章 整体网络特征与创造力	101
5.1 企业层次的数据收集及检验	101
5.2 研究变量相关性与研究模型选择	103
5.3 员工嵌入特性对组织创造力的影响	104
5.4 IT 应用水平对创造力的调节作用	106
5.5 企业 IT 应用水平的改善	108

5.6 组织创造力提升机制	125
第6章 研究结论与局限	128
6.1 主要结论与创新	128
6.2 研究局限	129
6.3 未来的研究	130
参考文献	132

第1章 绪 论

1.1 创新群体与创造力

中国经济的迅速增长与企业产品的技术含量形成巨大的反差,为此,有关创造力和创新绩效的研究一直是学术界的热门话题。尽管针对影响企业创造力的前因变量有一些发现和报道,但基于嵌入性理论对创造力进行系统的理论研究还存在众多盲点。例如,什么样的员工网络嵌入特征或结构更有利于组织中员工知识分享和创造力的发挥或研发资源的有效利用?为什么在一些公司的创新实践中,许多有非凡天才和创新激情团队的创造力会腐蚀或消亡,并最终导致他们退出创新舞台(邵云飞等,2009)?员工网络嵌入性对员工创造力与企业创新绩效的影响机制是什么?这些问题既是当今中国企业如何快速从“中国制造”向“中国创造”转型中的热点和难点问题,也是制约中国经济从传统经济向绿色经济转型的重大关键问题。虽然,员工社会网络能够给企业带来竞争优势已成为学者们的共识,但是,企业知识型员工的网络嵌入性如何通过其他关键要素直接或间接地作用于企业创造力和创新绩效?针对这类问题还存在许多研究盲点,其理论有待检验。

传统经济学的研究割裂了经济个体之间固有的社会联系,单纯从经济因素出发分析现实中的经济问题,其结论存在局限(陈艳莹和周娟,2009)。嵌入性理论认为,行动者(actor)的任何行动都不是孤立的,而是相互关联的。他们之间所形成的关系纽带是信息和资源传递的渠道,网络关系结构决定他们的行动机会和结果(林聚任,2009)。然而,对于经济行为如何具体地嵌入、社会关系和社会结构(social structure)如何具体地限制或促成人的行为都没有给出令人满意的回答(吕振丽,2006)。

员工的创造力是一切创新的源泉,是企业创建核心竞争能力的原动力。行动者之间所形成的关系会影响行动者的行为,而行动者的行为也会影响行动者之间的关系。因此,越来越多的学者开始从员工网络嵌入性的视角对研发团队创新能

力展开深入的思考与研究(王端旭等, 2009), 希望发现行动者之间所形成的网络关系作用于企业创造力和创新绩效的机制, 为优化企业研发团队的网络结构, 推动个人创造力向组织创造力的转化提供理论指导和政策建议。

当今企业的竞争优势不仅取决于它拥有的资源, 还取决于企业在各种社会关系网络中的难以被竞争对手模仿的各种资源与能力(Dyer and Singh, 1998)。已有的研究已经揭示网络是一种无法模仿的资源, 是获取独特资源和能力的一种方式(Gulati et al., 2000)。传统组织管理理论缺少对个体行为转化为组织行为和组织行为转化为个体行为环节的研究, 而基于社会网络的嵌入性观点恰恰可以弥补这一缺憾, 将组织看做由个体组成的社会网络, 将一切经济行为都嵌入社会网络中, 社会网络就成为个体与组织之间沟通的桥梁(袁晓婷和陈春花, 2009)。社会网络研究方法在揭示社会机制的作用过程和网络节点(node)间的互动关系中显示出独特优势, 很适合做创新研究(邵云飞等, 2009)。然而, 将针对员工的网络嵌入性特征构成的关系数据和员工的个人属性数据放入同一个经济学模型来解释对企业创造力和创新绩效的影响较为少见, 其原因在于企业员工的社会网络构建困难, 相当多的研究停留在理论层面。完善实证研究是今后的研究重点(陈艳莹和周娟, 2009)。

员工社会网络是员工在不同主题下选择交流对象并形成相对稳定的员工关系集合。员工网络中心性、员工 IT (information technology, 即信息技术) 应用深度及企业 IT 系统的良好交互性对员工知识分享能力有显著影响(彭建平, 2011; Peng and Quan, 2012); 过去的相关研究都认为高的网络程度中心性可带来利益, 但是, 如果网络联结多样性过低, 高的程度中心性会降低沟通的效率(Burton et al., 2012), 影响创新绩效。因此, IT 应用如何推动或调节创新行为, 如何提升企业 IT 应用水平(IT application maturity, ITAM)来改善创新环境的关键因素及路径, 如何优化和调节员工网络结构以利于员工沟通效率的提升及员工异质性知识的转化, 并快速形成企业的创新绩效, 这些问题值得我们进行系统的深入研究。

1.2 网络与创造力研究的意义

当今, 在许多现代企业中, 创新活动不是被推动、协助, 而往往是受到阻碍的(Lapierre and Giroux, 2003)。既然个体创新活动是组织创新的源泉(Hirst et al., 2009), 那么企业管理者的关注点就应该从微观组织创新行为规律出发, 对创新行为推动管理机制有所把握(孙锐等, 2012)。近年来, 国内外涌现出许多针对创新行为的卓有成效的研究成果(Lusch et al., 2007; 任胜钢; 2010; 任宗强等,

2011; 彭建平, 2012; Sundararajan et al., 2013), 但很多基础问题仍需补充完善。其中, 员工网络结构嵌入与关系嵌入对创造力的影响便是一个非常重要的问题, 原因包括以下几点: ①主流文献认同员工网络能为企业带来核心竞争力, 但具体什么样的员工网络更利于创新, 学者们争议不断(曾德明等, 2012); ②企业内部员工网络与创新的关系仍是一个黑箱(任宗强等, 2011), 通过员工网络的优化来推动创新绩效迫切需要管理机制的创新, 而管理机制的创新必须首先揭开这个黑箱; ③员工网络结构和关系影响知识分享并进而影响创造力的研究是形成组织创新行为前因后果系统化认知的基础, 厘清这个问题对中国企业的创新实践有积极的理论和现实指导意义。

本书的理论意义主要表现在以下三个方面: 一是将企业资源理论和嵌入性理论相结合, 研究企业研发员工的网络嵌入性与员工的能力资源对创造力和创新绩效的影响机制, 以拓展和丰富企业资源理论和嵌入性理论; 二是应用经济学理论和社会网络理论构建新的经济学模型, 通过理论模型的创建来探讨知识型员工嵌入特征、创造力和创新绩效的关系与内在作用机制, 通过制度设计引导企业员工网络结构的改善和优化, 促进知识分享, 为员工创造力的提升和企业创新绩效的改善提供理论指导; 三是如何选择快速提升企业 IT 应用水平的措施和策略来改善创新环境, 需要通过实证发展新的理论来指导企业的创新实践。

本书的实践意义有四个层次: 一是从个人层面上分析研发员工社会网络的结构等因素对员工创新绩效的影响机理, 从而提炼出企业研发员工最佳创造力情境下的关系网络整体特征, 为企业构建适合自身环境下的员工网络结构和关系提供理论支持; 二是从企业研发员工网络整体特征对创新绩效的影响研究出发, 建立影响企业收益的多变量理论模型, 寻找研发员工的整体网络变量在不同控制变量下对企业创造力和创新绩效影响的规律, 为高效创新网络的构建提供理论支持; 三是通过探讨研发团队员工嵌入特征等变量对企业创造力和创新绩效的影响路径与其作用机制的计量分析, 检验嵌入性理论在中国研究背景下的普适性, 为中国企业管理实践提供借鉴; 四是寻找中国情境下员工个体创造力到集体创造力最佳实践及转换机制, 对中国企业创造力形成机制进行挖掘和理论探讨。

1.3 研究内容和方法

本书主要研究以下内容: ①知识型员工的网络形成机制; ②不同员工网络结构特征与创造力关系研究; ③检验员工知识分享中介员工网络结构与个人创造力, 以及员工整体网络行为对个人创新行为的影响; ④员工整体网络的相互关系研究;

⑤员工整体网络变量与组织行为变量对企业创造力的影响规律,检验企业 IT 应用水平对企业创造力的调节作用;⑥由于 IT 应用水平对创造力具有显著的调节作用,因此,本书对如何提升企业的 IT 应用水平、如何改善创新环境进行了深入讨论。上述研究可弥补传统经济学忽视经济个体之间固有的社会联系导致的研究局限,为揭开企业员工网络与创新黑箱提供理论支持。

员工网络的形成受众多因素的影响,不同企业的组织架构、流程及文化不同,以及员工个人属性不同,其员工社会网络的形成机制也会不同,而网络的形成会给组织的创新环境带来不同的影响。因此,本书通过案例,分析员工整体网络的形成机制,通过影响员工网络形成因素的讨论,帮助企业认识到如何利用员工的非正式网络或情感网络来支持组织的创新网络。

在员工社会网络中,员工所处网络的节点不同,对员工个人行为的影响不同,具有不同网络位置的员工对其行为所带来的影响虽然有一些讨论,但许多结论还需要实证。我们的研究主要从两个层次展开:一是员工的社会网络结构和整体网络特征如何影响员工个人行为与组织行为,检验中介变量如何中介员工网络特征与创新行为;二是企业的 IT 应用水平如何调节组织的创造能力。

基于研究问题,本书采用实证和案例相结合的研究方法对研究问题进行深入讨论。针对知识员工网络的形成机制的讨论,我们以一个典型企业的研发部门为研究案例,构建不同主题的员工整体社会网络,应用 Logit 模型探讨员工网络形成机制;针对员工网络的结构嵌入和关系嵌入对个人行为的影响研究,我们采用问卷调查再构建多个企业知识型员工整体社会网络,然后提取员工网络结构变量、整体网络密度变量、不同网络密度方差变量及行为变量进行回归分析的方法;针对组织行为的研究,我们在文献回顾的基础上,分别应用了线性模型与非线性模型进行因果关系的讨论。

1.4 内容安排

本书总共安排 6 章,第 1 章主要介绍创新群体与创造力、网络与创造力研究的意义及研究内容和方法等;第 2 章基于提出的研究问题对现有文献进行回顾和评论,从文献的研究可突显研究问题的紧迫性和必要性;第 3 章对提出的研究问题进行研究设计,重点介绍本书提出问题的研究思路,包括具体的研究方法和一些基于研究问题的理论推导,特别是针对具体的问题,如何选择和构建具体的研究模型;第 4 章基于研究设计展开实证研究,通过多企业的员工层面数据及企业层面的数据收集,对研究模型进行参数估计,重点解释目前员工网络结构与员工

行为的关系,探讨改善员工个人创新能力的措施与策略;第5章研究企业员工整体网络特征与创造力的关系,通过组织研发部门整体网络特征对组织创造力的研究,以及知识分享质量中介研发网络与创造力的检验,厘清影响研发部门创造力的前因变量以及企业IT采纳后对创新影响的调节机制,同时对企业如何通过IT应用水平的提升来改善创新环境进行了深入的探讨,通过上述讨论,为企业提升整体团队的创造力提供理论和实践支持;第6章基于上述讨论的总结以及本书存在的局限,提出未来的研究方向。具体每个章节的内容安排如下。

第1章为本书问题的提出,包括创新群体与创造力、网络与创造力研究的意义及研究内容和方法等。

第2章主要进行文献回顾,包括社会网络的主要理论和传统经济学研究的不足之处,以及对影响个人及组织创新因素的讨论,通过理论文献回顾,发现现有研究的盲点,思考如何把社会网络理论与经济学理论结合来解释组织和个人的创新行为以及组织内员工网络的形成机制。

第3章为基于问题的研究设计,主要从两个视角对组织及个人的创新行为进行研究设计,由于个人创新行为的集合会形成组织的创新行为,所以本章针对以下几个问题分别进行了研究设计:首先,员工的社会网络形成具有一定的随机性,但是企业中研发员工的社会网络是如何形成的?员工与员工的网络连接与员工哪种个人属性或行为有关?通过寻找员工社会网络形成的因素,可以在一定程度解释员工为什么会形成不同的网络。其次,研发部门员工个人行为是否会受到群体行为的影响,基于前人的研究,进行模型推导为实证提供理论支持。再次,组织中员工网络间的关系研究。现实中,员工的社会网络是不同主题下员工真实网络的集合,因此,员工不同主题的网络必然存在一定的相互支持,如情感类网对工作咨询类网的支持。最后,员工整体网络特征与组织的创新行为研究,以及IT应用水平对创新的调节作用研究。

第4章为研发部门员工的创新行为研究。基于研究设计,我们以企业部门为边界,采集个人层面的研究数据,通过软件构建不同的员工社会网络,并提炼出员工网络的结构特征和员工的关系特征以及个人所处的整体网络特征数据,通过构建员工的社会网络结构、关系特征、员工整体网络密度,以及员工个人的属性和行为特征的逻辑关系,借助合理的研究模型解释现实,为我们推动组织内员工个人创造力的提升提供理论支持。

第5章为企业IT应用水平的提升及研发部门创新能力研究。员工整体网络特征如何通过知识分享来实现组织内知识的重构或知识的互补推动组织的创新行为需要实证来挖掘它们的因果关系,通过对现实的解释,我们可以通过制度的创新设计来推动企业的创新绩效。我们对知识型员工整体网络特征变量和行为变量进行了问卷调查,应用回归模型解释员工的整体网络特征及员工关系如何影响企业

的创造力。同时,针对信息时代企业 IT 采纳对改善组织的创新环境具有重要影响,我们还对影响企业的关键因素进行了深入讨论,对企业 IT 应用水平的关键因素进行了深入讨论,提出推动企业 IT 应用水平提升的措施和政策建议,以促进企业创新环境的改善。

第 6 章对本书进行提炼,总结本书的主要创新和主要观点,以及局限与不足,提出未来如何通过进一步的深化研究,帮助企业把个人创新行为转化为组织的创新实践。

第2章 文献综述

2.1 社会网络理论研究

传统经济学研究忽视了经济个体之间固有的社会联系,导致研究存在诸多盲点。把社会网络理论引入管理经济学问题研究中,可以更好地解释经济个体属性和关系属性对组织行为的影响机制,因此,该项研究成为近几年的研究热点。无论是传统经济学还是社会学,都将个体从社会情境中抽离,忽视社会行动者间的联系,使研究结论往往很难揭示真实的社会现象。随着社会学重建任务的完成和小世界 (small world) 网络的发现,以及学者对关系社会的研究,社会网络理论逐渐成为一门跨学科的重要研究工具。

社会网络分析方法的产生和发展是知识积累的过程 (邵云飞等, 2009)。一方面,它得益于人类学、心理学、图论、概率论等学科的发展,提出了许多网络结构术语,并形成了一套数学分析方法。另一方面,怀特、博特、格兰诺维特等学者在各自的研究中提出了许多网络分析的应用理论,这些应用理论使社会网络分析逐渐成熟 (Borgatti and Foster, 2003)。社会网络是一个由主体获取信息、资源、社会支持并且识别与利用机会所组成的结构,它是一系列基于不同主题的社会关系网络的集合,每个网络都由联结行动者或节点所组成,其中相对稳定的关系模式构成了社会结构。社会网络理论研究行动者之间的关系模式和结构,描述嵌入在网络中的行动者的行为并刻画他们所处网络的整体特征,以此为分析框架来解释有关这些行动者的社会经济问题。

2000年以来,在 Cross 和 Cummings (2004) 的倡导和影响下,知识管理领域引入了社会网络理论和社会网络分析方法。肖鸿 (1999) 在其综述中提到,目前对网络的研究主要分为两类:一是研究整体网络,即一个单位中角色关系的综合结构 (Wellman and Berkowitz, 1988),这个群体的研究领域是小群体内部的关系,他们在分析人际互动和交换模式时,产生了一系列网络分析概念,如紧密性、

中距性和中心性等 (Freeman, 1979); 二是研究自我中心网络, 即从个体角度来界定社会网络, 关系问题也是个体行为如何受到其人际网络的影响, 个体如何通过人际网络结合为社会团体 (Coleman, 1989)。

随着理论的不断延伸和发展, 社会网络理论逐渐发展为三大经典核心理论, 包括 Granovetter 有关关系强度 (strength) 的嵌入性理论、林南等社会资本理论以及 Burt 等的结构洞理论。此外, 社会网络理论发展与小世界网络的研究分不开, 而且小世界网络研究如今在各个领域的蔓延, 使社会科学和管理学都获得了丰硕成果, 并与随之兴起的复杂网络研究相结合, 学者们在知识传播网络、供应网络、产业集群、在线媒体网络等议题上都建立了新的研究范式。因此, 笔者综合回顾这三大经典社会网络和小世界网络的相关理论研究, 具体内容参见表 2-1。

表 2-1 社会网络相关理论

理论名称	理论提出者	理论主要观点
嵌入性理论	Granovetter (1973), Zukin 和 DiMaggio (1990)	个体嵌入在社会情境当中, 其行为、态度、选择都会受到这些由于嵌入而带来的特征因素的影响。Granovetter (1973) 认为嵌入性可以分为关系嵌入和结构嵌入两方面 Zukin 和 DiMaggio (1990) 提出嵌入性可分为结构嵌入性、认知嵌入性、文化嵌入性和政治嵌入性四种类型
社会资本理论	林南 (2001), Coleman (1989)	林南 (2001) 具体定义社会资本为一种镶嵌于社会网络的资源, 成员可以通过行动取得或使用 Coleman (1989) 认为社会资本是指个人所拥有的、表现为社会结构资源的资本财产 个人由于在网络中处于某种位置, 因此, 可以拥有一些与该位置相关的资源, 如权利、财富等 一个人 (群体) 如果拥有使其他人缺乏的资源, 交换活动就会产生
结构洞理论	Burt (1992), Granovetter (1973)	Burt (1992) 用结构洞来表示非冗余的联系, 认为非冗余的联系人被结构洞所连接, 一个结构洞是两个行动者之间的非冗余的联系 行动者如果处于结构洞的位置上, 那么其就占据了资源交换的良好位置, 因而拥有的资源较其他行动者多, 这就是“洞效果”
小世界网络	Travers 和 Milgram (1969), Watts (1999)	Travers 和 Milgram (1969) 通过小群体实验, 得到一个著名论断, 即世界上任何人之间都通过大约 6 步就可以建立联系, 因此, 整个世界是小世界 Watts (1999) 继续 Travers 和 Milgram (1969) 的研究, 他明确指出总体上的重大变化可能来自局部显著的网络变动 总的来说, 小世界网络主要刻画了社会网络互动所带来的信息传播的便捷性和高效性

社会网络理论对创新具有积极的指导作用, 其中, 陈子凤和官建成 (2009)

认为,小世界网络被广泛认为可以激发创造力并提高整体绩效,他们通过构建 9 个创新型国家和地区的研发合作网络,分析它们的小世界特征,使用负二项式回归模型分析了小世界性对整体创新产出的影响。实证结果显示,较短的平均路径长度和较强的小世界性,会促使更多的创新产出。

社会网络分析的关键在于把复杂多样的关系形态表征为一定的网络构型,然后基于这些构型及其变动,阐述其对个体行动和社会结构的意义(罗家德,2010),因此,社会网络分析的目的是从结构和功能交互作用入手,揭示网络结构对群体和个体功能的影响。这些研究包含了怀特的“机会链”理论、“嵌入性”理论、“社会资本”理论等,米切尔、格兰诺维特、博特等的研究也直接促进了社会网络分析方法的成熟(邵云飞等,2009)。

2.2 嵌入性与创造力

2.2.1 嵌入性与创新

自从 Polanyi (1944) 提出“嵌入性”概念以来,Granovetter (1985)、Uzzi (1996, 1997)、Whiteman 和 Cooper (2000)、Lee 等 (2004)、Hagedoorn (2006) 诸多学者对嵌入性理论进行了发展。当前“嵌入性”概念深受学者们的关注,许多学者在经济社会学、网络经济学、组织与战略、社会资本、网络与组织、市场渠道、创业、组织适应等领域对嵌入性进行了理论与实证研究(吴晓波和刘雪锋,2007;刘雪锋,2009;Kim and Park, 2009;Choi et al., 2010)。

Granovetter (1985) 指出,我们研究的组织及其行为受到社会关系的制约,把它们作为独立的个体进行分析是一个严重的误解,并提出了从关系嵌入与结构性嵌入对组织或个人行为进行研究的框架。基于这个研究框架,学者们进行了大量研究。一些学者认为,紧密的联系是竞争对手难以模仿的异质性资源,从而更能促进绩效的提高(Dyer and Singh, 1998; Dyer and Nobeoka, 2000)。另外一些学者认为,弱联结更有助于企业获取竞争优势(Granovetter, 1973, 1985)。Uzzi (1997) 和 Granovetter (1973) 发现企业在网络中的位置对企业的行为和绩效的影响。Burt (1992) 提出的“结构洞”观点日益受到学界的关注。Rowley 等 (2000) 认为,应该综合考虑关系嵌入性与结构嵌入性的交互作用给企业绩效带来的影响。

网络能够给企业带来竞争优势已成为学者们的共识,但针对怎样的网络结

构才更有助于企业绩效提升这一问题,学者们得到的答案不同。Granovetter (1973, 1985, 1992)认为,能够充当信息桥的弱联结对企业更有帮助。Burt (1992)则认为关系的强弱与网络资源的多少并无必然联系,结构洞才起关键作用。也有很多学者认为,企业间联结关系越强,信息的交换就越频繁,学到的知识、获取的资源也越多(Uzzi, 1996; Hansen, 1999; 吴晓波和韦影, 2005; 吴晓波和刘雪锋, 2007)。另外,还有学者认为处于中间状态的联结关系才是最优的(Uzzi, 1997)。而边燕杰和张文宏(2001)对弱联结优势理论提出了质疑,他们认为强联结在中国经济个体的求职中扮演着非常重要的角色,更符合强联结理论。

企业间的网络逐渐被视为一种可以通过管理行动塑造的战略资源(Huggins, 2010)。近几年来,国外嵌入理论的研究者把相当多的注意力放在研究社会结构和网络对经济绩效的影响上,发现以社会网络形式存在的社会结构影响经济绩效(李怀斌, 2009)。把社会网络资本定义为一种可计算关系的投资,通过它企业可获得知识和经济回报(Huggins, 2010),而这些都可以归结为经济的社会嵌入(Granovetter, 2005)。许多学者一直试图找到网络发挥作用并影响绩效的机制。例如, Coleman (1989)认为企业网络密度高说明网络中社会资本存量,由此能给企业绩效带来正向影响; Dyer 和 Singh (1998)认为企业可以通过嵌入所在网络,创造关系性资产(asset),共同学习与知识交流,彼此能力互补,并通过优化的网络结构降低交易成本,从而获取竞争优势; Zaheer 和 Bell (2005)发现一个相对高级的网络结构能够使企业更好地用其内部能力来提升企业绩效。而不同的员工嵌入在企业网络中,企业可以获取各种资源与能力,而这些资源与能力的获取对企业竞争优势及绩效有重要影响(Rowley et al., 2000; 吴晓波和刘雪锋, 2007)。

经济行为不可能纯粹是经济的,而总是涉及非经济因素,这才是创新的源泉(格兰诺维特, 2002)。近几年来,研究者把相当多的注意力放在研究社会结构和网络对经济绩效的影响上,发现以社会网络形式存在的社会结构影响经济绩效(李怀斌, 2009)。许多学者一直试图找到社会网络发挥作用并影响绩效的机制,但研究结论一直存在争议。例如, Granovetter (1973, 1985, 1992)认为能够充当信息桥的弱联结对企业更有帮助; Burt (1992)则认为关系的强弱与网络资源的多少并无必然联系,结构洞才起关键作用。另外,还有学者认为处于中间状态的联结关系才是最优的(Uzzi, 1997)。

社会网络的传导、扩散、聚集能力等基本属性决定了组织的运作能力(李久鑫和郑绍濂, 2002)。陈子凤和官建成(2009)通过构建专利发明者之间的网络,发现较短的平均路径长度和较强的小世界性,会促使更多的创新产出;柯江林等(2007)通过案例和实证检验了团队社会网络密度对企业绩效有正向影响;任胜

钢(2010)发现企业的嵌入结构特征对突破式创新和渐近式创新具有不同的显著影响。

众多研究也表明,创新确实能够为企业带来许多益处,创新是企业构建和维持竞争优势的重要手段(Wang et al., 2010),影响企业创新绩效的因素可以分为4个层面,即环境因素、结构因素、组织因素和个体因素(黄攸立,2010)。曾楠等(2011)通过建立理论模型和实证研究,发现企业内部研发能力、非技术性冗余资源以及不同的外部网络联系之间的交互作用,对创新绩效会产生显著的正向影响。把社会网络与传统计量经济学方法和案例研究相结合研究企业创新问题,分析网络结构特征对其组织问题的影响,可以把个体因素与组织因素结合起来更深地揭示影响企业创新绩效的本质(邵云飞等,2009)。

中国目前已有一些学者从不同的视角应用社会网络分析方法对企业创新问题进行了讨论,获得了许多有意义的结论(蒋颖和王俊江,2009;唐丽艳等,2009;张方华,2010;简兆权等,2010;彭建平,2011)。其中,蒋颖和王俊江(2009)实证发现人力资本对创新绩效存在直接影响,而结构资本、关系资本对企业创新绩效存在间接影响,并通过组织学习而实现;张方华(2010)通过实证发现,企业通过对组织网络的关系嵌入和结构嵌入可以获取外部知识,从而对企业的创新绩效存在显著的推动作用;彭建平(2011)以两个企业为研究案例,通过调研问卷并构建员工整体网络,发现在员工社会网络中,员工所处的网络位置对员工绩效存在显著影响,国有企业与外资企业的员工网络结构特征对员工关系绩效(contextual performance)的影响存在差异,中外企业研发员工社会网络的整体结构特征存在差异。

员工网络为几个行为者之间的连接或关系的集合(Meyer, 1994),他们之间所形成的关系纽带是信息和资源传递的渠道,网络关系结构决定他们的行动机会和结果(林聚任,2009)。社会网络研究方法在揭示社会机制的作用过程和网络节点间的互动关系中显示出独特优势,很适合做创新研究(邵云飞等,2009)。然而,大规模的企业员工社会网络构建相当困难,许多研究停留在理论层面,完善实证研究是今后研究的重点(陈艳莹和周娟,2009)。

2.2.2 嵌入性与知识分享

1. 知识分享的定义

知识是组织的重要资源(Drucker, 1993),也是提供产品、服务高附加价值的优势来源。企业需不断改善或创新知识,才能建立持久的竞争力。由于认知的