

# 论以“学习型组织”推动 组织学习及制度创新的研究

A Study on the Relationship  
between Learning Organization and Organizational Learning and Institutional Innovation

刘 洋 著

# 论以“学习型组织”推动 组织学习及制度创新的研究

A Study on the Relationship between Learning  
Organization and Organizational Learning and  
Institutional Innovation

刘 洋 著

中国人事出版社

**图书在版编目(CIP)数据**

论以“学习型组织”推动组织学习及制度创新的研究/刘洋著. —北京:  
中国人事出版社, 2014

(人力资源开发与管理前沿问题研究博士文库)

ISBN 978-7-5129-0695-2

I. ①论… II. ①刘… III. ①组织管理学-研究 IV. ①C936

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 117052 号

**中国人事出版社出版发行**

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

\*

保定市中华美凯印刷有限公司印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 13.5 印张 200 千字

2014 年 6 月第 1 版 2014 年 6 月第 1 次印刷

**定价: 36.00 元**

读者服务部电话: (010) 64929211/64921644/84643933

发行部电话: (010) 64961894

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

**版权专有 侵权必究**

如有印装差错, 请与本社联系调换: (010) 80497374

我社将与版权执法机关配合, 大力打击盗印、销售和使用盗版  
图书活动, 敬请广大读者协助举报, 经查实将给予举报者奖励。

**举报电话: (010) 64954652**

# 内容摘要

---

自 20 世纪 90 年代彼得·圣吉提出“学习型组织”概念以来，很多学者针对学习型组织的定义、内容、类型、模型等提出了自己的观点和看法。早在 60 年代，Cangelosi 和 Dill 两位学者曾提出了“组织学习”的概念，但对于“组织学习”的概念，学者们至今仍未达成一致的意见。90 年代后，除了“学习型组织”的概念深入人心外，新制度经济学家诺斯的“制度变迁”再一次掀起对“学习”概念的讨论。他认为：“学习成为一种通道函数，通过这一通道，一种给定的信仰结构对源于经验的信息和不同时代个体和社会面临的经验进行过滤。”

第一章在国内外组织创新的文献研究和综述的基础上，提出了研究问题和选题意义、研究的方法和工具。

第二章在系统研究和梳理相关文献的基础上，界定了学习型组织和组织学习及制度创新的概念。

第三章在前两章内容的基础上，研究了其他相关理论，如适应性、创造性组织学习理论、复杂性组织学习理论、制度创新理论、制度变迁理论、复杂性制度创新理论和学习网络理论。

第四章简要地介绍了学习型组织、组织学习及制度创新之间的关系并提出相应的命题假设，假设学习型组织与组织学习、组织学习与制度创新、学习型组织与制度创新存在着正相关的关系。

第五章阐释了本研究所采用的框架以及调查分析方法。在描述了本研究所采用的样本数据的基本特征并简要介绍因子分析方法及典型相关分析方法

前，首先对本研究所采用题项进行了信度及效度检验，对题项界定并且操作化以便特征分析、因子分析及典型相关分析依次进行。在对问卷题项进行了信度、效度分析后，从整体构面及细部构面分别对学习型组织、组织学习、制度创新在组织规模及组织成员人数方面是否存在显著性及相关性进行研究。而后，对学习型组织、组织学习及制度创新进行因子分析，提出题项的数据所反映的公因子。随后对学习型组织、组织学习及制度创新两两典型相关分析，检验了第四章所提出的命题假设并得出结论。

第六章为本书的结论部分，从整体构面和细部构面总结，从第五章的分析中可以得出：组织性质在学习型组织、组织学习及制度创新方面存在着显著性差异，成员的人数与学习型组织及组织学习无相关性，成员的人数与制度创新存在着相关性，并呈正相关。在得出结论后，阐释了本书的不足之处，并对现有的北京市学习型组织构建提供政策性建议。应从适应性学习转变为创造性学习，领导者需要开放心智模式，鼓励成员积极参与到决策过程中，并应转变思维方式，不断地通过学习型组织提升组织学习并达到制度创新。

# Abstract

---

Since the 1990s, Peter Senge introduced the concept of “learning organization”, more and more authors focused on the definition, content, type and model of “learning organization”. Early in the 1960s, Cangelosi & Dill have put forward the concept of “organizational learning”, there is no agreement with the concept of “organizational learning”. After 1990s, except the concept of learning organization has spread widely, New Institutional economists North whose “Institutional Change” raised the discussion of “learning” again. North regards the learning as a Channel Function, through this function, filtrating a given belief structure player with experienced information and different times of individual and society facing different experience.

Chapter one proposed the research question, the importance of this study, and the research method and tools based on the literature of organizational innovation from the overseas and domestic.

Chapter two defined the concept of learning organization, organizational learning and institutional innovation based on systematic research and relevant literatures.

On the basis of chapter one and chapter two, chapter three interpreted the relevant theories of learning organization such as adaptive, generative organizational learning theory, complexity theories, and theories of institutional innovation, institutional change theory and institutional complexity

theory, and learning network theory. Chapter four briefly introduced the relationships of learning organization, organizational learning and institutional innovation based on the literature review and the theories of learning organization, organizational learning and institutional innovation. Illustrating the relationships of them, proposed the hypothesis of the relationships of them. Hypothesis that the relationship between learning organization and organizational learning, the relationship between learning organization and institutional innovation, the relationship between organizational learning and institutional innovation is positive.

Chapter five interpreted the research framework of this paper and research methodology applicable to illustrate factor analysis, canonical correlation analysis and MNOVA analysis and coefficient of variation analysis. Prior to analysis the common factor, describe the sample data, test the reliability and validity of questionnaire and make the items operationalized in order to illustrate factor analysis, canonical correlation analysis and MNOVA analysis and coefficient of variation analysis in turn. Afterwards, test the significance of the nature of organization and learning organization, organizational learning and institutional innovation, the correlation of the organization size and the learning organization, organizational learning and institutional innovation, refining the common factor of learning organization, organizational learning and institutional innovation, testing canonical correlation of learning organization, organizational learning and institutional innovation and conclude the hypothetical proposition from chapter four.

Chapter six is the part of paper's conclusion, which can conclude from the chapter five based on the summary of overall dimensions and detail dimensions: the effect of organization nature with learning organization, organizational learning and institutional innovation is significant; there is no correlation between the organization size and the learning organization, organizational learning. However, the correlation of organization size and institutional innovation is positive. After the conclusion of this paper, the au-

thor proposed the absence of this study, and provided the policy suggestion on building learning organization of Beijing. Through the analysis of data, suggesting the leader in learning organization who should transfer the adaptive learning to generative learning, open the mental mode, encourage the members of the learning organizations to participate in the process of making decision, transfer the way of thinking to prompt the organizational learning and institutional innovation.

# 序

---

刘洋的博士论文“论以‘学习型组织’推动组织学习及制度创新的研究”以书的形式与大家见面了，这是十分值得庆幸的事。一是她辛勤的劳动终于得到社会的认可，以集结成果的方式，展现在大家的面前，成为她数年努力与刻苦的一个总结；二是中国对学习型组织的研究，又向一个新的深度迈进了一步。

选这个题目，是刘洋心理斗争的一个结果。国内论文选题不仅仅是自我选择或导师意见，或许也受限于参与评审的导师的认知和接受的程度。从众还是创新，其实也是青年学子包括指导论文的导师面临的一项挑战。在这个问题上，刘洋能克服从众的心理障碍，选择一个自己一直研究也有所爱好的题目做深入的工作，表现的就是一种学术追求的精神。

美国学者彼得·圣吉（Peter Senge）在他的老师佛睿思特（Jay Forrester）教授于20世纪60年代时期形成的学习型组织的基本构想基础上发展和提出的组织学习模型，被认为是一项十分重要的知识贡献。它既包括个人层面的学习——获取知识、技能和理解；也包括团队层面的学习——改变思维、愿景，战略思考和知识转让；还包括组织层面的学习——系统思维和知识转让。学习型组织被定义为使用“个人精进、改善心智模式、建立共同愿景、团队学习以及系统思考”等方式进行学习实践的组织。目标在于从根本

上改变组织工作的系统和环境，建立学习型的组织文化，改变个人和组织的行为模式，不断评估组织绩效的信息反馈，以突破传统方法掣肘的新型现代组织。

中国学者和领导人很早就注意到这一理论。上海明德学习型组织研究所创办于1996年，是我国较早研究、实践和推广学习型组织理论的机构。2001年5月，时任中华人民共和国主席的江泽民同志在亚太经合组织人力资源能力建设高峰会议上提出了“构筑终身教育体系，创建学习型社会”的战略主张。继后，党的十六大报告也提出，“形成全民学习、终身学习的学习型社会，促进人的全面发展”是小康社会的奋斗目标之一。2004年，中共十六届四中全会通过《关于加强党的执政能力建设的决定》，首次在党的正式文件中提出了建设学习型政党的要求。十七届四中全会又提出，要把建设一个马克思主义学习型政党作为“重大而紧迫的战略任务”来抓紧抓好。进入21世纪的第二个十年，中国加快了城市化的进程，社会转型开始面临更深层次的制度与文化改革的挑战，而这种改革的基础是更深层次的思想观念的转变。学习型组织的运动，是一种通过组织学习来改变思维范式、促进社会治理创新，应对迅速社会变革的有效工具。2012年，党的十八大进一步部署，推进学习型党组织创建，强调建设学习型、服务型、创新型的执政党，要求干部自觉把学习作为一种精神追求，争创学习型党组织、学习型领导班子和学习型党员，带动全党全社会形成崇尚学习的浓厚风气。显示了党和国家领导人对建设学习型组织的极大重视。

但是，在推行学习型组织的过程中，我们更多关注的是组织内部个人如何学习，鲜有以组织为单元，整体推动组织学习的系统努力。而这正是北京市教委领导在与我和同事讨论后，决定成立学习型组织研究中心，重点研究组织学习问题的初衷。建立学习型组织的目的是希望达到组织学习的效果，但现在看来，这个过程并不容易自动产生。本书要努力研究的，也正是如何用学习型组织的理念，推动和获得组织学习，甚至制度创新的结果。

中国是一个文明和学习之邦。自古就有“学而时习之，不亦乐乎”的学习精神。真正受到冲击是近百年来，西方找到了新的发展途径，在工业和社会发展成就上超越了我们这一巨大的文明古国。学不学，学什么的问题，开始凸现于知识界的争论之中。

记得读过费孝通教授《江村经济》一书，编辑者在其再版前言中说：自从中西方文明发生碰撞以来，百余年的中国现代文化建设即无可避免地面临双重使命：梳理和探究西方文明的根源和脉络，以作为我们理解并提升自身要义的借鉴；整理和传承中国文明的传统，更是我们实现并弘扬自身价值的根本。此二者的交汇，乃是塑造现代中国之精神品格的必由进路<sup>①</sup>。鸦片战争以来，明智的中国人开始重视西方“蛮夷之邦”的法术，用以比照我们自己的不足；同时，自豪的中国人不可能也不能够遗弃自己几千年文明的传承，也在不断地寻求可能弘扬自身的价值。其结果，必定是要博采众长，走出根植于传统却又不断创新、有世界文明的营养又有民族文化的精髓的革新之路。

但是，坦率地说，中国学习西方的心路历程走得并不轻松。中国的知识精英，从100多年前开始，就砥砺奋发，学习外国，寻求重新强国富民的良方，走过的是一条不平、痛苦、悲愤、惊奇、徘徊、思考和心灵挣扎的坎坷之路。

当年在是否应该学习西方的争论上，胡适就曾激愤地说：“今日最没有根据而又最有毒害的妖言是讥贬西洋文明为唯物的（Materialistic），而尊崇东方文明为精神的（Spiritual）。这本是很老的见解，在今日却有新兴的气象。从前东方民族受了西洋民族的压迫，往往用这种见解来解嘲，来安慰自己。人们常说东方文明是精神的文明，西方文明是物质的文明，或唯物的文明。这是有夸大狂的妄人捏造出来的谣言，用来遮掩我们的羞脸的。其实一

<sup>①</sup> 费孝通，江村经济 [M]，上海：上海人民出版社，2005。

切文明都有物质和精神的两部分：材料都是物质的，而运用材料的心思才智都是精神的。木头是物质；而剡木为舟，构木为屋，都靠人的智力，那便是精神的部分。器物越完备复杂，精神的因子越多。一只蒸汽锅炉、一辆摩托车、一部有声电影机器，其中所含的精神因子比我们老祖宗的瓦罐、大车、毛笔多得多了。我们不能坐在舢板船上自夸精神文明，而嘲笑五万吨大汽船是物质文明。”

“三人行，必有我师焉；择其善者而从之，其不善者而改之。”这就是一个圣人的模仿。懒人不肯模仿，所以决不会创造。一个民族也和个人一样，最肯学人的时代就是那个民族最伟大的时代，等到他不肯学人的时候，他的盛世已过去了，他已走上衰老僵化的时期了，我们中华民族最伟大的时代，正是我们最肯模仿四邻的时代：从汉到唐、宋，一切建筑、绘画、雕刻、音乐、宗教、思想、算学、天文、工艺，哪一件里没有模仿外国的重要成分？佛教和它带来的美术建筑，不用说了。从汉朝到今日，我们的历法改革，无一次不是采用外国的新法，最近三百年的历法是完全学西洋的，更不用说了。到了我们不肯学人家的好处的时候，我们的文化也就不进步了。

这个问题上，西方人也有过同样的争论。他们的智者，也在谬误的议论之中，挺身而出，辨析明理。一百多年前，当美国在科学、改革的进步运动中提倡学习当时发达的德国的时候，也有一些反对的声音。青年学者威尔逊就写道：“我知道在我的一些爱国同胞的脑海里，有一种莫名的恐惧，认为我们要学习欧洲的制度，是否就是认为我们美国的方法不如外国的，我理解这种心情。但是，我们不比较，如何知道自己哪里好哪里有弱点呢？如果我们看到一个杀人者用高超的技巧磨刀，我们能否学习他磨刀的技巧而不学他杀人的动机呢？英美的传统擅长立法、监督和政治批评，而不擅长政府组织和管理，所以我们要学习德国管理的长处。”他这一段话，从该不该学、如何学、学什么几个方面提出了明确的回答，也成为美国学习和引进欧洲管理方法的经典性言论。

事实上，尽管有许多争论，中国近百年来一直在学习中前进。洋务运动、戊戌变法、辛亥革命、五四新文化运动、马列主义和改革开放以来的大规模学习西方运动，都是努力学习的表现。大海之所以成其大，在于把自己放得很低，以博大宽广的胸怀，包容惊涛骇浪，不拒涓涓细流。一个伟大昌盛的国家，就是这样在学习中成长和壮大。

刘洋的这本书，是一个初涉研究领域的青年学者的习作。我一直以为，如果有更多的时间、更长的学制，她的论文就会有更翔实丰富的资料、更系统完善的理论和更大的贡献。但万里长征始于足下，百尺竿头，还有完善的空间。在短短的时间里，她能够有如是的贡献，点出中国学习型组织发展的瓶颈之处，也已经算是同代学子中的佼佼者。她的工作，只要能汇入知识的海洋，给读者和后人一些启迪和参考，在浩瀚大海中引起一片小小的涟漪，也就不枉费一番辛劳。希望她在这个基础上，再接再厉，继续努力，将中国人民学习与创新的努力，继续发扬光大，永葆学习的热情和追求，推动中国成为屹立于世界文明之巅的学习大国。

**蓝志勇**

中国人民大学公共管理学院教授

国家特聘专家

2013年12月28日

# 目 录

---

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| 第 1 章 导论 .....                     | 1  |
| 1.1 学习型组织建设的必要性 .....              | 1  |
| 1.2 文献综述 .....                     | 5  |
| 1.2.1 国外关于学习型组织、组织学习、制度创新的研究 ..... | 5  |
| 1.2.2 国内关于学习型组织、组织学习、制度创新的研究 ..... | 11 |
| 1.2.3 国内外研究简要评价 .....              | 16 |
| 1.3 研究方法 .....                     | 18 |
| 1.3.1 定性分析 .....                   | 18 |
| 1.3.2 定量研究 .....                   | 18 |
| 1.3.3 文献回顾法 .....                  | 19 |
| 1.4 知识创新 .....                     | 19 |
| 第 2 章 学习型组织、组织学习与制度创新概念的界定 .....   | 20 |
| 2.1 学习型组织概念界定 .....                | 20 |
| 2.2 组织学习概念界定 .....                 | 33 |
| 2.3 制度创新概念界定 .....                 | 37 |
| 第 3 章 相关理论基础 .....                 | 42 |
| 3.1 学习型组织相关理论 .....                | 42 |
| 3.1.1 彼得·圣吉的五项修炼 .....             | 42 |

|                                      |           |
|--------------------------------------|-----------|
| 3.1.2 学习网络理论 .....                   | 43        |
| 3.2 组织学习相关理论 .....                   | 47        |
| 3.2.1 适应性、创造性组织学习理论 .....            | 47        |
| 3.2.2 复杂性组织学习理论 .....                | 57        |
| 3.2.3 组织学习过程模型 .....                 | 61        |
| 3.3 制度创新理论 .....                     | 72        |
| 3.3.1 制度与制度变迁理论 .....                | 72        |
| 3.3.2 制度创新的复杂性理论 .....               | 74        |
| <b>第4章 学习型组织与组织学习、制度创新间的关系 .....</b> | <b>87</b> |
| 4.1 学习型组织与组织学习的相关性 .....             | 87        |
| 4.2 学习型组织与变化适应性、创新、组织绩效间的相关性 .....   | 88        |
| 4.3 组织学习与制度创新间的相关性 .....             | 90        |
| <b>第5章 实证研究设计及过程 .....</b>           | <b>92</b> |
| 5.1 研究框架及叙述统计 .....                  | 92        |
| 5.1.1 研究框架及实证分析流程图 .....             | 92        |
| 5.1.2 研究工具 .....                     | 92        |
| 5.1.3 构面介绍 .....                     | 93        |
| 5.1.4 研究问题的操作化定义 .....               | 94        |
| 5.1.5 基本叙述统计 .....                   | 98        |
| 5.1.6 信度及效度分析 .....                  | 98        |
| 5.2 学习型组织、组织学习及制度创新特征分析 .....        | 104       |
| 5.2.1 学习型组织构面差异分析 .....              | 106       |
| 5.2.2 组织学习构面差异分析 .....               | 116       |
| 5.2.3 制度创新构面差异分析 .....               | 121       |
| 5.3 因子分析 .....                       | 124       |
| 5.3.1 因子分析简介 .....                   | 124       |
| 5.3.2 学习型组织构面的因子分析 .....             | 125       |
| 5.3.3 组织学习构面的因子分析 .....              | 129       |

|                                 |            |
|---------------------------------|------------|
| 5.3.4 制度创新构面的因子分析 .....         | 132        |
| 5.4 典型相关分析 .....                | 134        |
| 5.4.1 典型相关分析简介 .....            | 134        |
| 5.4.2 学习型组织与组织学习构面的典型相关分析 ..... | 134        |
| 5.4.3 学习型组织与制度创新构面的典型相关分析 ..... | 137        |
| 5.4.4 组织学习与制度创新构面的典型相关分析 .....  | 138        |
| <b>第6章 结论及建议 .....</b>          | <b>142</b> |
| 6.1 结论 .....                    | 142        |
| 6.1.1 本研究整体构面的相关关系 .....        | 142        |
| 6.1.2 细部构面的差异分析 .....           | 143        |
| 6.2 本研究的贡献及不足 .....             | 146        |
| 6.2.1 本研究的贡献 .....              | 146        |
| 6.2.2 本研究的不足 .....              | 146        |
| 6.3 政策建议 .....                  | 147        |
| 6.3.1 北京市学习型组织现状描述 .....        | 147        |
| 6.3.2 对北京市构建学习型组织的政策建议 .....    | 148        |
| <b>参考文献 .....</b>               | <b>149</b> |
| <b>附录 .....</b>                 | <b>161</b> |
| <b>后记 .....</b>                 | <b>192</b> |

# 图表索引

|       |                                |     |
|-------|--------------------------------|-----|
| 图 3—1 | 学习网络图 .....                    | 44  |
| 图 3—2 | 适应性学习过程 .....                  | 53  |
| 图 3—3 | 创造性学习过程 .....                  | 54  |
| 图 3—4 | 复杂性组织学习模型 .....                | 57  |
| 图 3—5 | 组织学习过程概念化的可视模型或框架 .....        | 66  |
| 图 3—6 | 可持续治理及能力发展的动力 .....            | 75  |
| 图 3—7 | 制度与行为的关系 .....                 | 78  |
| 图 3—8 | 探索制度复杂性的框架 .....               | 79  |
| 图 3—9 | 暂栖地框架 .....                    | 82  |
| 图 5—1 | 学习型组织、组织学习及制度创新关系框架 .....      | 92  |
| 图 5—2 | 实证分析流程 .....                   | 93  |
| 图 5—3 | 因子分析框架图 .....                  | 126 |
| 图 5—4 | 典型相关分析框架 .....                 | 135 |
| 表 2—1 | 学习型组织的定义 .....                 | 27  |
| 表 3—1 | 适应性（单循环）和创造性学习（双、多循环）的对比 ..... | 55  |
| 表 5—1 | 样本基本情况表（一） .....               | 99  |
| 表 5—2 | 样本基本情况表（二） .....               | 99  |
| 表 5—3 | 样本基本情况表（三） .....               | 99  |
| 表 5—4 | 样本基本情况表（四） .....               | 100 |
| 表 5—5 | 学习型组织构面可信度分析 .....             | 100 |