

团队知识共享机制研究

姜道奎 / 著

TUANDUI ZHISHI GONGXIANG
JIZHI YANJIU



经济科学出版社
Economic Science Press

本书受到山东师范大学教育学博士后流动站资助
山东师范大学青年科技项目培育基金：
山东省科技型企业新生代员工工人岗匹配问题研究

团队知识共享机制研究

姜道奎 / 著

TUANDUI ZHISHI GONGXIANG
JIZHI YANJIU



经济科学出版社
Economic Science Press

图书在版编目 (CIP) 数据

团队知识共享机制研究 / 姜道奎著. —北京: 经济科学出版社, 2015. 5

ISBN 978 - 7 - 5141 - 5720 - 8

I. ①团… II. ①姜… III. ①组织管理 - 知识管理 - 研究 IV. ①C936②G302

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 087715 号

责任编辑: 段 钢

责任校对: 靳玉环

责任印制: 邱 天

团队知识共享机制研究

姜道奎 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

总编部电话: 010 - 88191217 发行部电话: 010 - 88191522

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

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

天猫网店: 经济科学出版社旗舰店

网址: [http: //jjkxcbs. tmall. com](http://jjkxcbs.tmall.com)

北京万友印刷有限公司印刷

三河市华玉装订厂装订

710 × 1000 16 开 16.00 印张 220000 字

2015 年 8 月第 1 版 2015 年 8 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 5720 - 8 定价: 48.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 010 - 88191502)

(版权所有 侵权必究 举报电话: 010 - 88191586)

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

前 言

在知识经济全球范围兴起的时代背景下，团队在组织竞争中发挥着越来越重要的作用。如何有效地进行知识管理是团队管理者必须重视的关键问题。知识管理是包含知识获取、知识存储、知识共享与知识创新等在内的现代管理理论，其中，知识共享既是知识管理的核心，也是知识管理的难点。知识共享主要发生在个人之间、团队以及大型组织之间及其内部，其中团队知识共享越来越成为知识管理研究的重要部分，是团队保持核心竞争优势的关键所在，是组织价值实现、提升成员满意水平的重要研究内容。团队的作用能否发挥出来，是团队目标能否实现的关键，而团队的知识共享则是团队发挥作用的核心问题。

在回顾知识管理理论、团队理论、社会交换理论、社会认知理论等相关理论的基础上，对影响团队知识共享的因素从共享主体、共享客体、共享背景以及共享过程四个方面进行了分析。结合团队知识共享的特点，通过访谈，从知识共享的前因、中介和结果三个方面共八个变量，建

立了团队知识共享机制的理论模型，提出了一系列研究假设。在参照以往学者对相关变量考察的基础上，通过设计问卷、预调查以及正式调查，利用统计分析软件和结构方程模型对样本数据进行了处理，对理论模型进行了检验和修正。本书根据研究的结论，结合管理实践，提出了有助于提高团队知识共享水平的建议，并对未来研究进行了展望。本书从团队知识共享要素、团队知识共享机制、提升团队知识共享水平的途径等方面回答了团队知识共享有哪些要素构成、团队知识共享机制是如何进行的等问题。

本书的主要结论有以下五点：

(1) 管理支持对知识共享激励有直接效应，对知识共享感知有间接效应，管理支持对知识共享行为、共享绩效同时存在直接影响和间接影响。其中，管理支持对知识共享激励的影响最为明显。

(2) 互惠主义规范对共享激励并不产生显著影响，但互惠主义规范对团队成员的共享感知有直接和间接影响，同时，互惠主义规范对共享行为、共享绩效同时存在间接影响。其中，互惠主义规范对共享感知的影响最为明显。

(3) 团队认同对共享激励并不产生显著影响，但对团队成员的共享感知有直接影响，同时，团队认同对共享行为存在间接影响，对共享绩效同时存在直接、间接影响。其中，团队认同对共享绩效的影响最为明显。

(4) 信任倾向对共享激励和共享感知都有直接影响，信任倾向更有利于促进共享激励的发生。信任倾向对共享

行为和共享绩效的直接影响都不显著，但都存在通过共享激励或共享感知的间接作用。信任倾向最有利于产生激励效用，其次才是知识共享的意愿、态度等感知因素。

(5) 知识共享激励对共享感知有显著影响，而对共享行为和共享绩效的影响都不显著，即共享激励因素通过共享感知因素对共享行为和共享绩效产生间接影响；知识共享感知对共享行为和共享绩效对存在显著影响，知识共享感知对共享行为的作用更为明显；团队知识共享行为可以直接的产生共享绩效。

本书所得的管理启示有以下四点：

(1) 选择合适的人员进入团队，建立团队领导或团队管理者对于团队整体及团队个体成员的管理支持。

(2) 团队领导或管理者要建立良好的知识共享规范体系，使团队的知识共享成为团队成员的自我规范。

(3) 团队领导或管理者应该创造良好的环境氛围，创造良好的团队知识共享文化，促进团队成员对组织的认同，并建立团队成员间的信任关系。

(4) 建立团队知识共享的激励体系，促进团队成员的知识共享意愿、态度等感知因素向积极方向转变。

本书的创新之处主要有以下三点：

(1) 结合社会认知理论和社会交换理论，从互惠主义规范、团队认同及信任倾向等方面考察了这些因素在团队成员知识共享活动中的重要影响，发现了其对团队知识共享行为和绩效的重要影响，拓展了团队知识共享研究的理

论视角。

(2) 将团队知识共享的预期收益、公平感知等因素纳入共享激励因素中,同时将团队知识共享的意愿、态度等纳入共享感知因素中,验证了共享激励与共享感知在团队知识共享机制中的中介效应。

(3) 从任务绩效、员工满意和技能提升等三个方面考察了团队知识共享的结果,验证了团队知识共享行为对知识共享绩效的理论关系,丰富了知识共享行为与知识共享绩效的实证研究。

作者

2015 年 1 月

目 录

第 1 章 导论	1
1.1 研究背景与问题的提出	1
1.2 研究目的与研究意义	8
1.3 相关概念界定	11
1.4 研究范围、研究思路和研究方法	16
1.5 研究创新点	22
1.6 本章小结	25
第 2 章 相关文献综述	26
2.1 知识管理理论	26
2.2 团队理论	34
2.3 社会认知理论	38
2.4 社会交换理论	44
2.5 研究评述	53
2.6 本章小结	59

第3章 团队知识共享的影响因素	60
3.1 团队知识共享的主体因素	62
3.2 团队知识共享的客体因素	72
3.3 团队知识共享的背景因素	80
3.4 团队知识共享的过程因素	86
3.5 本章小结	94
第4章 团队知识共享机制概念模型	95
4.1 团队领导因素与共享激励、共享感知	96
4.2 共享氛围因素与共享激励、共享感知	97
4.3 共享激励与共享感知	104
4.4 共享激励、共享感知、共享行为与共享绩效	106
4.5 团队知识共享机制概念模型	114
4.6 本章小结	116
第5章 实证研究设计	117
5.1 问卷的设计过程	117
5.2 变量条款的提出	118
5.3 研究预调查	119
5.4 本章小结	131

第 6 章 数据分析	132
6.1 数据的收集	132
6.2 数据的描述性统计	134
6.3 数据的评估	136
6.4 控制变量的影响分析	148
6.5 结构方程模型检验	154
6.6 本章小结	167
第 7 章 结论与展望	168
7.1 研究结论	169
7.2 管理启示	173
7.3 局限与展望	176
译名对照表	180
附录 1 访谈提纲	191
附录 2 调查问卷	193
附录 3 预调查测量描述统计	197
附录 4 正式调查测量描述统计	199
参考文献	202
后记	243

第1章

导 论

进入知识经济时代以来，知识已经成为生产力发展的决定性因素，个人拥有的知识已远远不能满足完成复杂工作的需要，由来自不同知识领域的人组成团队进行工作便成为一种必然。面对瞬息万变的网络世界和日趋激烈的竞争，快速、准确地应对内外环境变化的能力将成为组织生存制胜的关键。团队以其在形式、功能和运作上的弹性正逐渐赢得各种组织的青睐，以团队形式的组织运作方式会越来越普遍（管云松，2004）。如何有效地促进团队成员之间知识的共享与创新，是摆在所有团队管理者前面的课题。

1.1 研究背景与问题的提出

1.1.1 研究背景

（1）知识管理的出现是知识经济的时代要求。

著名管理大师德鲁克曾经在《后资本主义》中指出，我们正在进入“知识社会”，在这个社会中最“基本的经济资源”不

再是资本、自然资源和劳动力，而应该是知识。诚然在这个高速发展的社会，知识就代表一切生产力。在农业时代，土地是资源，地主掌握土地，因此地主就能拥有财富；到了工业社会，能源就是资源，资本家掌握了资源，因此，资本家就能创造财产；当世界进入知识经济的社会时，知识就是资源，谁拥有知识，谁就创造财富（伍忠贤，2003）（见表 1-1）。知识正逐渐成为当今组织取得竞争优势的关键因素，意味着当代社会正在进入知识经济时代（洪智敏，1998）。战略管理理论从组织核心竞争能力的外生论演化到了内生论，从资源观过渡到能力观和知识观。知识的重要作用使得知识管理成为当前理论界和实业界关注的焦点。知识管理的理论和实践发展到今天，学者们和实业界人士逐渐意识到：仅仅认识到知识管理的重要作用是远远不够的，真正能够成功地实施知识管理才是解决问题的关键。其中，知识共享问题逐渐成为知识管理理论和实践中最富有挑战性的问题，也是制约这一领域继续前行的关键障碍。

表 1-1 **知识成为第五种生产要素**

生产要素	生产要素报酬	时 间
一、土地	地租	1850 年以前，农业时代
二、劳动力	薪资	1979 年之前劳动力密集，轻工业时代
三、资本	利息	1980 ~ 1990 年资本密集
四、企业家精神	利润	1995 年后新经济
五、知识		
1. 技术	权利金	1995 年后成为知识经济
2. 其他	版税	1980 年咨询革命以来，技术密集

资料来源：伍忠贤，2003。

知识取代资本、劳动和土地这些传统资源成为企业的关键资

源。与传统经济资源相比,知识有其特殊性。知识表现出比土地、资本和一般劳动力等有形经济资源更高的生产率,不会因为使用而被消耗。另外,知识具有边际收益递增的独特优势,因为不断地被使用而得到累积、提炼并增值(魏江,2004)。知识正逐渐成为当今组织取得竞争优势的关键因素,意味着当代社会正在进入知识经济时代(洪智敏,1998)。战略管理理论从组织核心竞争能力的外生论演化到了内生论,从资源观过渡到能力观和知识观。知识管理是应对知识经济时代挑战的必然选择(李伟,2002)。

(2) 共享机制是知识管理研究的热点之一。

知识管理核心活动包括知识沉淀、知识共享、知识学习、知识应用、知识创新的认知。知识管理的目标之一是提高组织中所有知识的共享水平和知识创新的能力。知识管理就是通过知识的共享,运用集体的智慧提高组织的应变能力和创新能力。文献的主题词或关键词是论文核心内容的浓缩和提炼,如果某一主题词或关键词在其研究领域中反复出现,就说明这些主题词是此领域的研究热点。因此,通过词频分析法,借助高频主题词的频次高低来分析研究热点特色和发展趋势,对学术特征和动态演化能有一个比较准确的把握。使用引文分析可视化工具是基于Java平台的CiteSpace应用软件。此软件是一种以定量分析为主的可视化应用软件,适用于多元、分时、动态的复杂网络分析,具有监测科学文献中出现的研究热点和知识基础的功能。

节点类型设为关键词,结果显示节点数量141个,连线708条,精简后连线246条,出现频次较高的主要有“知识管理”、“图书馆”、“知识共享”、“知识经济”、“隐性知识”、“知识创新”、“企业管理”、“知识管理系统”等,其中,“知识管理”作为一门重要的研究领域,出现频次达到2524次之多。但是“知识

经济”、“企业管理”、“信息管理”都是“引用突显”(Citation Burst),不是当前的研究热点。可以判定国内知识管理的研究热点主要集中在“知识共享”、“知识创新”、“隐性知识”、“图书馆”、“知识管理系统”等五个方面。从“知识共享”节点可以判定研究的热点主要集中在“知识共享机制”、“图书馆”、“知识网络”、“知识联盟”等四个方面(Jiang, 2011)。

从“知识共享机制”这一关键词来看,其直接与“组织形态”、“信任机制”、“无形资产”、“知识资本”、“知识工作者”、“工作绩效”、“组织文化”、“知识库”、“知识资产”等关键词相连,同时还间接联系着“粘滞知识”、“隐性知识”、“心理契约”等关键词,一定程度上反映了知识共享机制研究的现实背景。①知识资产(知识产权)。由于知识的无形性、外溢性、无地域性、合作竞争性等,容易产生知识产权冲突,这种冲突直接影响着双方之间的知识交流、共享和创新,从而决定着合作能否有效地运行以及运行的效率。②组织文化。组织文化对组织绩效的影响是一个复杂的过程,文化首先影响员工的价值观,然后影响员工的行为,通过员工行为影响组织的创新及绩效,进而保持组织的竞争优势。作为隐藏在企业内部的非正式力量,组织文化会影响成员企业对关系建立和维持的态度以及这些企业中员工在处理业务时的行为方式。

(3) 团队知识共享研究方兴未艾。

学者 Small 等(1973)认为,文献共被引用的频次代表了文献的价值,并引入文献共被引用分析网络来研究科学领域的结构,最早从词频的角度研究学科领域问题;Garfield 等(2004)通过 HistCite 分析文献中的高频词来研究领域中的热点及演变趋势。文献数量代表一个科学的研究状况。文献数量的多少,一方面反映了科学对学科的重视程度,另一方面则说明了学科的兴盛程度。随着

人类文化的进步和科学技术的发展,记载其内容的文献数量也会随之增加。指数增长规律是自然界的普遍现象,而科学家普赖斯等(1961)对文献增长现象进行研究,得出“指数增长规律”,即文献增长符合指数增长曲线,文章数量增长是沿着一条指数增长的规律发展。文献增长大体可描述为三个阶段,即缓慢增长阶段、指数增长阶段、线性增长阶段。

中文社会科学引文索引(CSSCI)是由南京大学中国社会科学研究评价中心推出,是国家、教育部重点课题攻关项目,在国内众多高校、科研机构中影响广泛。此外,SCI数据库收录了当今国际上的重要期刊,主要包括科学引文索引扩展版(SCI-EXPANDED)、社会科学引文索引(SSCI)、艺术与人文科学引文索引(A&HCI)、科学技术会议录引文索引(CPCI-S)、社科与人文会议录引文索引(CPCI-SSH)等数据,其引文索引具有独特的参考价值,在学术界占有重要地位。在CSSCI数据库1998~2011年刊载的所有论文中,分别以“知识共享”、“知识转移”为关键词检索,共计论文1388篇。检索时间为2011年6月25日。在ISI Web of Science数据库中以“team*”为检索词检索主题,检索到1990~2011年的数据92034条数据,再分别以“knowledge sharing*”为检索词精炼。每一条数据记录主要包括文献的题目(Title)、作者(Authors)、摘要(Abstract)、作者单位(Institution)、期刊(Paper)和参考文献(Descriptors and Identifiers)等信息。利用SPSS 11.0分析发现,从得到的文献数量看,文献数量增长符合指数函数呈现波动中递增趋势(见图1-1和图1-2)。研究总体数量逐年增加,显示了其在经济、管理领域的日益重要地位。随着对社会科学领域关注的增多,团队知识共享研究的文献数量在未来一段时间势必会大量增加(Jiang, 2011)。

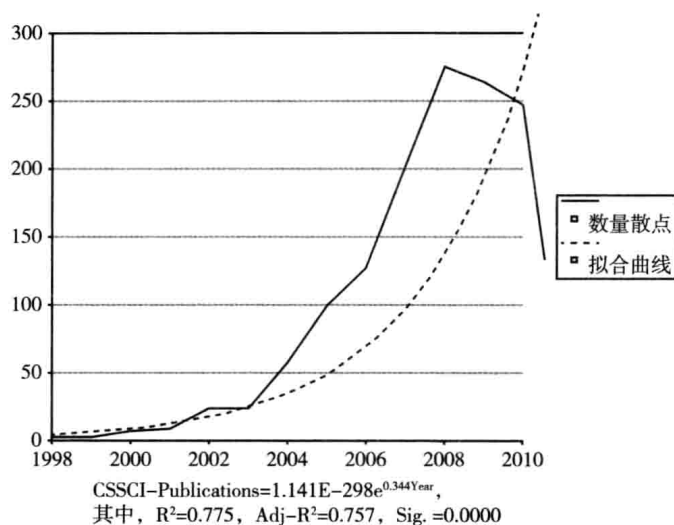


图 1-1 文献变化拟合曲线

资料来源：笔者绘制所得。

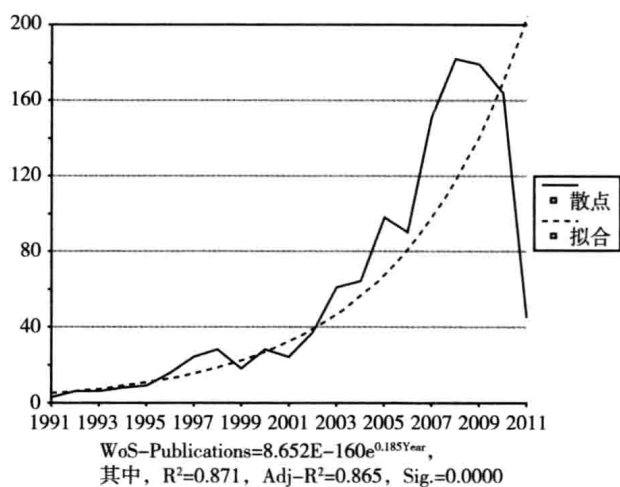


图 1-2 文献变化拟合曲线

资料来源：笔者绘制所得。

1.1.2 问题的提出

20 世纪 80 年代以来,伴随着以数字化、网络化为特征的信息技术的迅猛发展,知识成为经济发展中相当重要的因素,人类进入了知识经济时代。现代知识、技能开发的复杂性不断提高,知识开发的成本不断上升,而知识的价值也在迅猛增长,团队工作以其自主灵活、技能互补的优势,成为知识经济时代广为推崇工作方式。在日益激烈的市场竞争中,知识资本成为企业经营的首要资源,而知识共享使得知识能够在一定范围自由流动,节约知识获取成本以提高知识的生产率,并有利于知识的应用与创新(顾琴轩, 2009)。

组织的竞争优势往往取决于其能否对外及时提供新的产品或服务(Brown & Eisenhardt, 1995),产品开发的复杂和困难使得这种开发往往以团队的形式进行(Clark & Fujimoto, 1991; Doolen, Hacker & Aken, 2003)。知识共享是实现知识价值最大化的有效途径之一,对知识管理效果起着决定性作用(Salisbury, 2003)。知识共享促使组织提升知识探索 and 知识拓展相关的组织绩效(Husted, 2005)。

国内外学者从不同角度探讨了团队知识共享的因素,如团队环境、激励因素等。近年来又出现一些新的研究内容,如组织公民行为等。对于团队的研究,以往对团队类型、团队领导、团队目标设置以及团队激励等进行了相关研究(Guzzo & Dickson, 1996),其他也有对团队工作方式的研究(Sawyer & Guinan, 1998),但是对于团队是如何合作的,即团队知识共享的行为过程研究很少(Hoegl & Gemuenden, 2001)。尽管多数研究已经认识到团队知识