

组织学习文化 对员工组织承诺的影响研究

——基于国内知识型企业的调查

蒋秀娟 著

南开大学出版社

组织学习文化对员工组织承诺的影响研究

——基于国内知识型企业的调查

蒋秀娟 著

南开大学出版社

天 津

图书在版编目(CIP)数据

组织学习文化对员工组织承诺的影响研究：基于国内知识型企业的调查 / 蒋秀娟著. —天津：南开大学出版社，2016.8

ISBN 978-7-310-05161-8

I. ①组… II. ①蒋… III. ①知识型企业—调查研究—中国 IV. ①F279.23

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 158716 号

版权所有 侵权必究

南开大学出版社出版发行

出版人：刘立松

地址：天津市南开区卫津路 94 号 邮政编码：300071

营销部电话：(022)23508339 23500755

营销部传真：(022)23508542 邮购部电话：(022)23502200

*

天津午阳印刷有限公司印刷

全国各地新华书店经销

*

2016 年 8 月第 1 版 2016 年 8 月第 1 次印刷

230×170 毫米 16 开本 12.5 印张 228 千字

定价：35.00 元

如遇图书印装质量问题，请与本社营销部联系调换，电话：(022)23507125

本书出版得到上海对外经贸大学

学术著作专项基金资助

前 言

在信息瞬息万变、知识与技术日新月异的知识经济时代,作为社会微观经济组织的企业必须依靠知识的有效利用与创新来获取可持续性竞争优势。在企业中,知识大多存在于员工个体,知识创新的主体也是企业员工。因此,如何有效地留住员工并激励员工积极投入企业的工作,无疑是现代企业普遍关注的问题。应用心理学的传统理论认为:态度影响行为倾向与实际行为。员工行为受其工作态度影响。工作态度包括工作满意度和组织承诺等,其中组织承诺是员工基于对组织的感情、责任感和对个体利益的考虑而对组织产生的认同感、忠诚感和投入意愿。研究证明,组织承诺对员工留职意愿、任职时间长短、工作勤勉度、组织公民行为与工作绩效等有重要的预测作用,进而影响企业的绩效与竞争力。因此,探究员工组织承诺的影响因素和影响机理对于现代企业的人力资源管理具有积极意义。

综观现有文献,大多数研究重在探讨员工个体特征、工作特征等因素对组织承诺的影响,也有部分文献探讨组织支持、公平、组织气氛、组织文化等组织层面的因素对组织承诺的影响。但是,少有研究探讨组织学习文化对员工组织承诺的影响。针对这一现状,本书通过对相关研究的系统回顾和梳理,对关键概念间的关系进行了缜密的推演,建立了组织学习文化、工作满意度和组织承诺关系的理论模型,并以国内知识型企业的知识员工为调查样本,对理论模型进行了实证检验,以期为我国企业,尤其是知识型企业的组织学习文化建设与知识员工组织承诺管理提供理论和实践依据。

本书的主要内容如下:

(1) 对组织学习、工作满意度和组织承诺等组织行为学领域的重要概念进行了系统的文献梳理和评述。

(2) 对国外组织学习文化、工作满意度和组织承诺量表进行了积极的本土化探索,形成了一系列本土化量表。

(3) 通过验证组织学习文化对组织承诺的显著正向影响,以及工作满意度在两者间的中介作用,本书在丰富员工组织承诺研究的同时,对组织学习的研究形成了有益的补充。

(4) 揭示了组织学习文化建设是知识型企业与知识员工利益相融的组织行

为,企业可以通过投资组织学习文化建设收获知识员工的组织承诺,并同时提升企业的学习能力和知识绩效,是实现“人心”与“人智”双赢的策略。

(5)此外,通过系统地检验和修订组织学习文化七维模型,本书还为企业管理者有效开展组织学习文化建设提供了具有可操作性的管理实践框架。

在本书写作过程中,我受到了诸多前辈、同行和朋友热忱无私的支持与帮助。在本书的撰写过程中,东华大学的赵晓康教授和戴昌钧教授为我提供了许多建设性的指导与建议;英国中央兰开夏大学的耐基尔·赫尔顿(Nigel Holden)教授、中国香港中文大学的侯杰泰教授对我这个冒昧求教的陌生学者提供了珍贵的研究法参考资料。众多的企业和员工参与研究调研,为本书提供了丰富的原始数据。此外,还有许多朋友伴我学海同行、与我风雨同舟。那些名字、那份感动,我将永存心底。

本书的完成是建立在许多学者的研究成果之上的。前人的著述不仅构筑了本书的基石,而且不时激起我写作的灵感,在此谨向本书参考文献的作者们表示诚挚的感谢。

本书的出版得到了上海对外经贸大学学术著作专项基金的资助。

目 录

前 言	1
第一章 绪论	1
1.1 研究背景与研究问题	1
1.2 研究意义	2
1.3 研究内容	5
1.4 研究思路	5
第二章 研究综述	7
2.1 组织学习研究综述	7
2.2 工作满意度研究综述	19
2.3 组织承诺研究综述	24
2.4 知识型企业研究综述	30
2.5 知识员工研究综述	36
第三章 组织学习文化对员工组织承诺的作用机理：理论模型与研究假设	43
3.1 概念界定	43
3.2 概念间关系的理论推演	47
3.3 理论模型与研究假设	63
3.4 本章小结	64
第四章 研究设计与研究方法	65
4.1 研究设计	65
4.2 变量的测量维度	69
4.3 问卷设计	70
4.4 小样本预测试	77
4.5 初始问卷的修订	85
4.6 本章小结	86
第五章 大样本调查与数据分析	87
5.1 调查问卷的发放与回收	87
5.2 数据分析方法	87

5.3 样本数据的描述性统计	88
5.4 样本数据的正态性检验	89
5.5 调查的偏差分析	90
5.6 信度分析	91
5.7 效度检验	92
5.8 组织学习文化、工作满意度与组织承诺因子模型的交叉验证	111
5.9 本章小结	113
第六章 假设检验	114
6.1 数据分析方法	114
6.2 控制变量对工作满意度和组织承诺影响的回归分析	114
6.3 组织学习文化、工作满意度和组织承诺关系的假设检验	120
6.4 假设检验结果与初步结论	132
6.5 本章小结	132
第七章 研究结论与展望	133
7.1 研究结论	133
7.2 研究结果对知识型企业管理实践的意义与启示	139
7.3 研究局限	147
7.4 未来研究方向	148
7.5 结语	149
参考文献	151
附录 1: 调查问卷 (初稿)	180
附录 2: 调查问卷 (定稿)	187

第一章 绪论

1.1 研究背景与研究问题

科技的快速发展使社会由工业经济时代进入知识经济时代,经济的全球化和一体化使企业面对的市场竞争环境日趋复杂。作为社会微观经济载体的企业为了适应急剧变化的时代要求,纷纷开始由资源型企业向知识型企业转变。知识型企业是知识化经济得以实现的载体,是主要依靠智力资源的开发与投入,通过知识的生产、传播和应用来获取经济效益的微观经济组织,被认为是知识经济条件下最具生命力的核心经济单元。典型的知识型企业包括创意企业、咨询企业、培训企业、研发中心、生物医药企业和其他高新技术企业。伴随着知识经济时代的来临,知识型企业对经济增长的贡献度越来越大,加强对知识型企业的管理研究具有重要意义。

虽然知识经济为知识型企业的产生与发展提供了机遇,但在知识经济中,环境更为不确定,竞争更为激烈,知识型企业的发展面临着更多变数与风险。知识型企业应该采取什么发展战略形成核心竞争力,改善组织绩效呢?这无疑 是学界和业界越来越关注的热点。

核心竞争力的知识载体观强调核心竞争力的知识特性,主张用各种知识载体,如员工、技术系统、价值与规范等作为企业核心竞争力的指示器(李宝山、王连娟,2001)。作为知识型企业,其核心竞争力的来源主要包括(当然并不限于)以下两方面:(1)知识。美国学者巴顿认为,企业的核心竞争力是使企业独具特色并为企业带来竞争优势的知识体系。谁掌握了更多最新的知识,谁发明和创造了更有效的学习方法,谁生产了包含更多知识、使用价值更高的新产品,谁就能在未来的竞争中取得优势地位。在知识型企业中,企业的资源重心不再是土地、资本资源,而是知识。知识正在成为影响企业发展和获取竞争优势的关键,是企业核心竞争力之源。获取和创新知识的能力与企业的竞争优势的相关性越来越强,这就决定了知识型企业的核心任务是加速知识的获取、创造、传播和转化,实现企业能力的提升。(2)知识员工。一般来说,知识的获

取与创新源于员工个体。当个体的创新知识通过知识共享为组织所拥有,组织成员便把这种知识内化为自身的知识,成为进一步创新的基础。在知识型企业中,员工主体是知识员工,他们是知识的承载者、所有者,是企业创新的主体。知识型企业知识的创造、利用与增值,资源的合理配置,最终都要依靠知识的载体——知识员工来实现。因此,知识员工正日益成为知识型企业核心能力与竞争优势的另一重要源泉。

因此,要在激变的环境中立于不败之地,知识型企业应该采取以知识和知识员工为核心的发展战略以提升核心竞争力。在知识方面,企业需要获取、整合与创造知识,而这需要通过组织学习进行。换言之,企业知识的丰富和企业的创造性有赖于员工个体的持续学习以及学习活动组织在组织系统、惯例、文化和结构中的嵌入。组织学习已经成为了现代企业的重要战略活动,也是企业可持续性竞争优势的根本来源(DeGeus, 1988)。在知识员工方面,如何有效地留住知识员工并激励他们积极投入工作,无疑是知识型企业应普遍关注的问题。应用心理学的传统理论认为:态度影响行为倾向与实际行为。知识员工的工作态度影响其行为意图与实际行为,影响其知识工作绩效,进而间接或直接地影响企业的绩效与竞争力。工作态度包括工作满意度和组织承诺等,其中组织承诺是员工基于对组织的感情、责任感和对个体利益的考虑而对组织产生的认同感、忠诚感和投入意愿。^①研究证明,组织承诺对员工留职意愿、任职时间长短、工作勤勉度、组织公民行为与工作绩效等有重要的预测作用,进而影响企业的绩效与竞争力。这就出现了一个问题:既然组织学习和员工组织承诺都是对于知识型企业至关重要的因素,我们是否可以将两者联系起来进行有机的管理,由此实现有效组织学习+高组织承诺的双赢局面呢?鉴于此,本研究试图探讨在知识型企业中组织学习(文化视角的组织学习——组织学习文化)对员工组织承诺的影响,并期望通过实证研究解答以下问题:在知识型企业中,组织学习文化对员工组织承诺是否产生影响?影响的方向如何?影响机理如何?同样重要的工作态度变量——工作满意度在两者关系中扮演什么角色呢?

1.2 研究意义

研究表明,组织学习文化对于组织学习能力、组织绩效等方面具有积极的影响。那么它对于员工的组织承诺是否也有积极的影响呢?检索中国知网

^① 此为本研究在文献回顾的基础上对组织承诺进行的界定,详见本书第三章。

CNKI、EBSCO、Elsevier、Springer Link 等数据库,未见有关知识型企业组织学习文化对知识员工组织承诺影响的研究,因此本问题有待求解。本研究以国内知识型企业的知识员工为调查对象,通过涉及组织学习文化、组织承诺等变量的概念框架构建以及变量间关系的实证分析,探讨组织学习文化对员工组织承诺的影响和影响机理。

1.2.1 研究的理论意义

(1) 可拓展组织学习的理论研究

组织学习作为组织知识获取、创造、传播、转化与应用的过程,是组织行为学领域的一大研究重点。综观组织学习的研究文献,大多数学者对组织学习的研究主要集中在组织学习的行为主义视角和认知视角。行为主义视角强调学习个体对外部刺激的反应,认为学习过程是环境刺激与反应之间不断组织积累的过程。认知视角则分析个体认知图式如何整合和转换为组织认知图式。然而,这两种视角在一定程度上均建立于个体学习的隐喻之上,对于组织层面的学习涉及较少。

组织学习文化视角是近年来开始受到关注的一个视角,它更多地从集体层面了解组织学习,强调建立一套支持组织学习的规范与价值观,通过改变成员的行为与认知,实现更高层次的组织学习,是组织学习研究的一个重要的新视角。

目前,对于组织学习文化的研究,虽然已经存在一些探索性理论,但研究尚待深入,尤其在概念架构、测量、结果变量等方面,尚需开展更多的研究。本研究以国内知识型企业为研究母体,重点探究了组织学习文化在中国研究情境中的建构,可在一定程度上拓展组织学习,尤其是文化视角的组织学习理论研究。

(2) 可补充组织承诺的研究

组织承诺是一个重要的工作态度变量,对员工离职意向、离职行为、缺勤、怠工等一系列行为倾向和实际行为具有显著的预测作用,进而对员工工作绩效、生产率、组织有效性、组织绩效等员工个体和组织变量产生显著的影响(Steers, 1977; Mowday et al., 1982; Horn & Griffeth, 1995; 崔勋, 2003)。研究表明,组织承诺越高,员工离职意向越低,离职行为越少,工作绩效越好,对于一个企业而言,则意味着更低的员工流失率、更佳的组织绩效。

知识员工是知识创造和应用的载体,具有工作自主性高、工作流动性高、学习需求强烈等特点,在知识型企业中具有举足轻重的核心地位。组织承诺对知识员工的忠诚度、流失率、工作绩效管理等具有不可忽视的影响。那么,知

识员工的组织承诺架构和影响因素是否符合成熟的组织承诺理论呢?对知识员工的组织承诺管理是否适用传统的员工态度管理办法呢?本研究通过实证调查,分析探究知识员工组织承诺的架构、影响因素和影响机理,可对组织承诺的研究形成一定的有益补充。

(3) 可丰富组织学习文化和组织承诺前因、结果变量的研究

本研究通过探究组织学习文化对员工组织承诺的影响和影响机理,一方面,有益于组织学习文化结果变量的探索研究;另一方面,也可丰富对组织承诺前因变量的研究。通过建立一个组织学习文化和组织承诺关系的理论模型,并在国内知识型企业研究情境中检验变量间的关系,本研究可突破以往工作态度研究重复强调的工资、福利、晋升等因素,转而从学习与发展视角探讨组织承诺的影响因素;与此同时,又可对组织学习文化的结果变量与作用机理进行积极的探索。如果变量间相关性假设得以证实,将是对组织学习文化和组织承诺理论研究的有益补充。

1.2.2 研究的现实意义

(1) 为企业提供组织学习文化建设的参考框架

知识是企业的核心资源,是重要的竞争性资产。知识的获取与创造需要通过学习,而组织学习的核心功能就是在组织中形成知识流。众多文献表明,组织学习对企业的财务绩效、组织创新、对环境的响应力、组织核心能力等有着积极的影响,因此,组织学习策略无疑是现代企业发展战略的重要组成部分。组织学习文化视角强调着眼整体,前瞻性地发展组织学习策略,对企业的组织学习能力和效果进而对创新能力、环境响应力等有积极的影响(Fiol & Lyles, 1985; Hurley & Hult, 1998; Kandemir & Hult, 2005)。因此,本研究对组织学习文化尤其是组织学习文化概念架构的探究,可对企业开展组织学习文化建设提供探索性参考框架。

(2) 为企业组织学习和知识员工管理提供可能的双赢策略

理解组织学习文化是否影响员工组织承诺,可以帮助企业了解对组织学习文化的投资是否有助于降低与雇员激励和离职有关的成本,改善雇员绩效,进而改善组织绩效。如果能够验证组织学习文化对于知识员工的组织承诺具有积极的影响,那么组织学习文化建设将成为知识型企业与知识员工利益相融的行为,发展、鼓励、支持学习的组织文化就成为一项双赢策略。一方面,知识员工得以在支持性的组织学习文化中获得学习的便利、支持和动力,满足自身强烈的学习与个体发展需求;另一方面,企业可从中收获更高的员工组织承诺,同时提升组织学习能力,从而改善绩效,增强竞争力。因此,本研究命题如果

得以证实,将对企业发展有效的组织学习文化和实施有效的员工激励提供一定的实证依据。

1.3 研究内容

本研究以组织学习、组织文化、激励理论与工作态度理论为基础,以国内知识型企业的知识员工为调查对象,通过实证研究探讨组织学习文化对员工组织承诺的影响和影响机理,以期对国内知识型企业的组织学习与人力资源管理提供探索性参考意见。主要研究内容包括:

(1)在组织学习和组织文化的理论基础上,通过梳理和分析现有相关文献,结合具体研究情境,对组织学习文化进行界定,评估和修订现有组织学习文化测量模型和测量工具,并通过实证数据检验评估模型和测量工具的信度和效度。

(2)基于现有量表,结合具体研究情境,对工作满意度和组织承诺测量模型与测量工具的信度和效度进行实证检验。

(3)基于对现有文献的分析,结合逻辑推理,建立组织学习文化、工作满意度和组织承诺间关系的理论模型,并提出相应假设,然后通过实证研究,探讨组织学习文化对员工组织承诺的影响和影响机理。

(4)本研究还将检验年龄、性别、受教育程度、月收入等员工个体特征和组织性质、组织规模等因素的控制效应,进而探讨对员工组织承诺的影响。

1.4 研究思路

本书采用理论与实证研究结合的方式,遵循“文献阅读—理论推演—理论模型的构建与假设的提出—研究设计—实证分析(证实或者证伪假设)—形成结论”的研究思路开展研究,研究技术路线如图 1-1 所示。

(1)第一章、第二章和第三章主要为理论研究和理论推演。在确定研究问题的基础上,通过对组织学习、组织文化、工作满意度和组织承诺相关文献进行系统的查阅、梳理、比较、分析、归纳,总结相关的研究范畴、已有研究成果和最新进展,并在此基础上对各个概念进行科学的界定,提出具有一定理论依据的理论模型和研究假设。

(2) 第四章、第五章和第六章为实证研究。在总结前人研究的基础上,借鉴国外成熟量表,通过与知识员工代表和相关专家访谈,结合本国文化和研究对象特点对量表加以修订。然后,通过小样本预测试收集原始数据,对量表进行信度和效度检验和再修订。在量表信度和效度符合要求的前提下,进行大样本调查,获取调查数据,并运用因子分析、层次回归和结构方程模型等统计分析技术对数据加以分析,对本研究的理论框架和研究假设进行检验,从而明确组织学习文化、工作满意度和组织承诺间的关系。

(3) 第七章为研究结论部分。在前六章理论和实证研究的基础上,归纳研究结论,并陈述研究结果对知识型企业组织学习文化建设与人力资源管理的意义与启示。

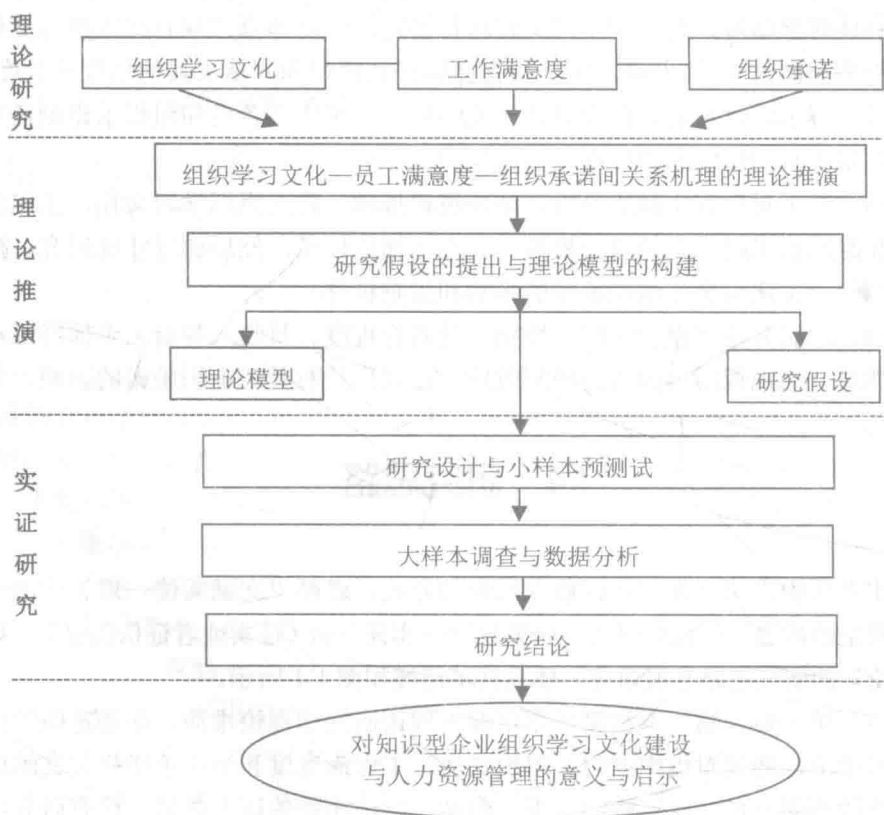


图 1-1 研究技术路线图

第二章 研究综述

2.1 组织学习研究综述

对组织学习的关注最早可追溯到马奇和西蒙(March & Simon, 1958)对组织的论述中。20世纪60年代,塞叶特和马奇(Cyert & March)在《公司行为理论》一书中,第一次提出不同于个人学习的组织学习行为的概念。他们把组织学习的概念性理论当作组织内部的一种决策模型,强调规则、程序和常规在应对外部突变时所起的作用,描述了组织行为可能导致的结果。1978年,阿吉里斯和舍恩(Argyris & Schon)出版了《组织内学习:行动前景的理论》一书,在书中正式提出并界定了“组织学习”的概念,将其描述为这样一个过程:“组织成员充当组织的学习者,发现并纠正组织应用理论中的错误,并将探索结果深深印入个人印象和组织的共享图式中。”

此后,组织学习的概念、理论逐渐受到学术界和企业界的重视,阿吉里斯与其他学者也不断地对组织学习的概念进行修正。学者们从心理学、管理学、经济学、政治学等多个角度对组织学习进行了研究,发展出组织学习定义、类型、内容、过程、度量、影响因素、作用等多方面的理论。

2.1.1 组织学习定义

自组织学习的概念提出以来,学术界关于组织学习的具体定义尚未达成共识。学者们从不同的学科、视角、方法探讨组织学习,给出了不同的定义。

心理学与组织理论倾向于强调组织学习过程。阿吉里斯和舍恩(1978)认为,组织学习是一种组织探测当前问题和错误,并及时解决和纠正的过程。休伯(Huber, 1991)将组织学习定义为一个包含知识获取、信息分发、信息解释和组织记忆的过程。李、考特尼和欧基夫(Lee, Courtney J., & O'Keefe, 1992)认为,组织学习是一种基于个体对环境解释的组织、环境互动过程,在这个过程中个体对行为的因果关系进行学习。麦吉尔和斯洛克姆(McGill & Slocum, 1993)认为,组织学习是一个过程,经此过程能够察觉到本身经验的品质、形

式及后果，并透过心智模型的发展以了解这些经验。

战略、生产管理和经济学等领域的研究者主要强调学习结果。迪克逊(Dixon, 1994)认为，组织学习就是在个人、团队和组织层面有意识地利用学习过程或方法来持续改变组织。道奇森(Dodgson, 1993)认为，组织学习是企业围绕其日常活动和组织文化，对知识和惯例进行建构、补充与组织，并通过完善各种技能以适应和提高组织效率的过程。丹尼尔·H.金(Kim, 1993)认为，组织学习是提升组织采取有效行动的能力，可以通过个人学习成效累积达成。斯莱特(Slater, 1995)也将组织学习视为一种促使组织改善行为绩效、增进组织新知识、发展组织洞察力的学习。

为避免只考虑结果或过程单个视角的片面性，一些学者采取了综合的办法，同时从结果和过程两个视角来定义组织学习。罗比、布德罗和罗斯(Robey, Boudreau, & Rose, 2000)将组织学习定义为“一个组织有意识或无意识的过程，这一过程使得组织记忆的获得、更新成为可能，因而能够为组织活动提供方向”。于海波、方俐洛和凌文轻(2007)将组织学习定义为：“组织为了实现自己的愿景或适应环境的变化，在个体、团队(集体)、组织层和组织间进行的、不断产生和获得新的知识和行为，并对其进行解释、整合和制度化的循环上升的社会互动过程。”

埃里克·唐(Tsang, 1997)在对以前文献进行系统综合的基础上，认为已有组织学习的定义可归为主要从文化、认知、行为(包括潜在行为和实际行为)等视角对组织学习现象进行描述的，并列举了各视角的典型定义，如表 2-1 所示。

表 2-1 组织学习定义的不同视角

定义	视角
组织是通过表达、传递主观意义的人造工具和群体的集体行为对种种交织的主观意义的获取、支持和改变 (Cook & Yanow, 1993)	文化
组织学习指发展和塑造组织知识基的过程 (Shrivastava, 1981)	认知
通过信息处理，如果实体潜在行为发生改变，则其就在学习 (Huber, 1991)	认知和 (潜在) 行为
组织通过将源于历史的推断编码成指导行为的常规进行学习 (Levitt & March, 1988)	认知和 (潜在) 行为
组织学习意味着通过更好的知识和理解来改进行为的过程 (Fiol & Lyles, 1985)	认知和 (实际) 行为
我们用组织学习这个名词来表述组织行为的改变 (Swieringa & Wierdsma, 1992)	(实际) 行为

资料来源: Tsang E.W.Organizational Learning and the Learning Organization: A Dichotomy between Descriptive and Prescriptive Research[J]. Human Relations,1997,50(1): 73-79.

从表 2-1 可以看出,到目前为止,大多数组织学习的界定与研究是基于行为或认知视角的。近年来,一些学者也开始意识到社会文化情境对于组织学习的重要性,如库克和严侗(Cook & Yannow, 1993)、圣吉(1998)等。以下分别对组织学习三大研究视角,即行为主义、认知和文化视角的研究进行梳理和评述。

2.1.2 组织学习行为主义视角研究回顾与评述

组织学习行为主义视角的研究源于行为心理学对个体的学习行为的研究,其基本观点为学习是一种行为的改变过程,是个体对外部刺激的反应。行为主义学习理论强调外部环境的作用,认为学习是经验所引起的反应,学习过程就是环境刺激与反应之间不断组织积累的过程。

随着组织学习研究的深入,行为主义学习理论开始被运用于组织学习的研究中,形成组织学习的行为主义视角。行为学习视角的研究者通常将组织看作基于常规的、目标导向的系统,是持续调整自身以适应外部环境的开放系统、从经验中学习的适应性系统。这一视角十分强调适应性学习的作用,认为组织系统通过各种行为经历不断改进和完善自身,重复那些以往取得成功的行为,避免那些以往获得失败体验的行为(Lundberg, 1995)。通过一次次的试错学习,组织常规和程序逐渐形成并优化,组织也趋向稳定,表现出累进式的学习模式。在这种学习模式下,学习和行为的改变受预期目标与实际绩效的差距以及其他市场绩效信号的诱发(Cyert & March, 1963)。组织的变革取决于环境的变化,往往需通过显著的外部事件诱发(Levinthal, 1991)。伦德伯格(Lundberg, 1995)将行为主义视角的组织学习定义为“组织通过自己的经历,或观察其他公司的经历,在组织结构上、技术上、常规上、系统上进行调整的过程”。

早期的组织学习模型一般都倾向于从行为主义视角出发来分析组织中的学习,强调组织对环境的适应。该视角研究始自马奇和西蒙以及塞叶特和马奇在 20 世纪五六十年代的学习理论。达菲特等人的学习模型都明显受到行为主义理论的影响。

(1) 马奇和西蒙的组织学习理论

马奇和西蒙认为,外部刺激是激发某些记忆的原动力,而且他们写道:“当一个部分为一种刺激所激发,它会带动与它的学习过程有关的其他部分进入激发状态。如果过去曾因为执行了特定的行为程序而达到了特定的目标,那么那种目标就很可能再次激发同一行为程序。”他们将这种机械式刺激—反应理论运用到组织学习上来,将个人的记忆概念换成了组织层面的操作规程。