

项目团队中的隐性知识管理： 基于社会网络分析的视角

王连娟 田烈旭 ◎ 著

中国社会科学出版社

项目团队中的隐性知识管理： 基于社会网络分析的视角

王连娟 田烈旭 ◎ 著

中国社会科学出版社

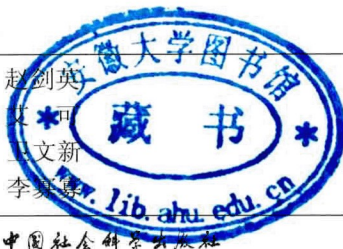
图书在版编目(CIP)数据

项目团队中的隐性知识管理：基于社会网络分析的视角 / 王连娟，
田烈旭著. —北京：中国社会科学出版社，2014.9
ISBN 978-7-5161-4798-6

I. ①项… II. ①王… ②田… III. ①企业管理—知识管理—研究
IV. ①F270

中国版本图书馆CIP数据核字(2014)第211300号

出版人 赵剑英
责任编辑 艾*可
责任校对 王文新
责任印制 李*真



出版 中国社会科学出版社
社址 北京鼓楼西大街甲158号(邮编 100720)
网址 <http://www.csspw.cn>
中文域名：中国社科网 010—64070619
发行部 010—84083685
门市部 010—84029450
经销 新华书店及其他书店

印刷装订 北京君升印刷有限公司
版次 2014年9月第1版
印次 2014年9月第1次印刷

开本 710×1000 1/16
印张 12.25
插页 2
字数 202千字
定价 45.00元

凡购买中国社会科学出版社图书，如有质量问题请与本社联系调换
电话：010—64009791
版权所有 侵权必究

序 言

知识工人是组成新经济的个体，在这种新经济中，知识是硬通货。目前关于知识管理的理论研究主要是关于显性知识的管理问题，然而显性知识仅仅代表了知识整体的冰山一顶，而隐性知识则占据冰山的大部，加强对隐性知识管理的研究是进一步深化知识管理研究的需要。隐性知识难以言传、与所有者不可分离的特性，决定这种知识的共享、创新需要知识所有者亲自参与整个知识过程，而项目团队是知识工作者密切合作的场所。

波音公司在开发 777 客机过程中，先后组建 235 个团队以完成产品不同部分的研发工作，IBM、GE、AT&T 等大公司所拥有的团队均达到百个之多，正如圣吉所言，因为现代组织的基本学习单位是团队而不是个人，团队学习是极为重要的。团队与组织之间是“皮之不存，毛将焉附”的关系，没有团队学习，就没有组织学习。

在知识管理研究中，东方学者较西方学者更为重视隐性知识，隐性知识的系统研究始于日本学者野中郁次郎，这某种程度上与东、西方差异有关系。西方哲学长时期把认识事物的主体与被认识的客体相分离，而东方哲学却强调人与自然、身体与思想、自身与他人的统一；西方人更注重逻辑思维，而东方人更注重感悟；西方人更注重制度、契约，而东方人则更注重人情和关系网络。

在实践中，人们经常依赖相互的社会网络来获取知识。研究表明，经理们三分之二的信息和知识来自面对面的会议和交谈，只有三分之一来自文件。社会网络是主体获取信息、资源、社会支持以识别与利用机会的结构，它由联结行动者或节点的一系列社会关系组成，其中相对稳定的关系模式构成了社会结构。社会网络被认为对个体或团队在知识获取和学习有

重要影响。人们对组织中的规范与行为方式的认知并不是独立存在的，人际网络发挥着个人之间分享观点、互相影响、妥协以至达成共识的作用。

本书通过对所研究的问题的文献梳理，从社会网络的分析视角，以北京邮电大学大学生创新团队为研究对象，从网络节点联结强度和网络中心性两个方面分析团队负责人与团队成员间的社会网络关系，揭示团队中的社会网络关系对团队绩效和知识管理绩效的影响，构建基于社会网络分析基础上的项目团队隐性知识管理模型。

本书的研究内容主要包括：

（1）社会网视角下团队知识管理的文献综述

对前人在社会网络与知识管理等研究领域所做的成果进行梳理和阐释。系统介绍社会网络理论的兴起、发展与应用，社会网络的基本理论和分析方法，社会网络应用于知识管理领域的研究概况。

（2）项目负责人的社会资本

项目负责人对项目团队的绩效负有重要的责任，他能够通过自身社会网络（社会资本）建立成员对他的信任，增强团队的凝聚力，进而有效地管理团队。团队中的技术中心人物对团队创新也有着重要的影响。因而，团队领导在团队中的社会网络，以及团队领导与技术中心人物的社会网络关系就变得非常重要。

（3）领导的社会资本与团队信任

领导的社会资本分为结构维度与关系维度。在结构维度中，领导的技术与管理中心性越高，表明团队中越多成员向其咨询技术及管理问题，领导就越能得到团队成员的信任，而信任有助于解决项目中的困难，并表明成员愿意付出更多努力投入项目。在关系维度中，领导与成员关系越好，成员就会越支持领导的战略与决策，同时成员也会回报领导以更高水平的贡献——合作、承诺。

（4）团队信任与隐性知识共享、团队绩效

团队信任对隐性知识共享与团队绩效均有正向影响，团队成员对领导的信任越高，团队内信任的氛围越好，成员越不会考虑失去自身竞争力与优势的因素，而更愿意将自己的知识与他人分享。另外，团队成员对领导越信任，越能够接受领导提出的活动、目标及决策，在认知上也会越觉得

领导的工作是有效的，并会努力完成共同任务，从而团队的整体绩效也越高。

(5) 团队信任的中介作用

团队信任在领导技术中心性与团队绩效、领导管理中心性与隐性知识共享和团队绩效、领导和成员关系与隐性知识共享和团队绩效、领导和技术中心关系与隐性知识共享和团队绩效之间起中介作用。“团队信任在领导技术中心性和隐性知识共享之间起中介作用”的假设未得到验证，可能是因为在领导技术中心性高的情况下，出现了知识与信息较高的集中在领导手中，团队成员并不能很好地参与知识共享的过程，从而不利于隐性知识共享。

本研究系教育部社科基金项目《项目团队中的隐性知识管理：基于社会网络分析的视角》（批准号为：10YJA630151），北京邮电大学青年科创项目《接班人接班中的心理冲突研究》（2012rc0605）的最终研究成果。参与本研究撰写工作的有郭玉锦、班志刚、张娜、顾莎贺、于晴、杨丽慧、张跃先，参与访谈、资料收集和整理工作的有柳雪、郭雅倩、杨晶晶、武亚兰、陈家敏、刘畅、蔡睿、孙哲、王琼、王月、胡月、滕晓红、史迪威、宋骏、赵培钧、李猛、原佳萍、王飒、喻舒怡、王飒、李晨曦等同学。感谢以上人员对本研究的贡献，当然，其中不足之处均由作者本人承担。

王连娟

二零一四年七月

目 录

第一章	导论	1
	一 问题的引出.....	1
	二 研究内容和研究方法.....	8
第二章	文献综述	19
	一 文献检索.....	19
	二 社会网络理论概述.....	21
	三 社会网络视角下团队知识管理.....	25
第三章	概念阐释	58
	一 隐性知识和隐性知识管理.....	58
	二 项目团队中的隐性知识.....	71
第四章	理论分析与研究假设	93
	一 基本理论模型.....	95
	二 研究假设.....	96
第五章	基于扎根理论的量表设计	120
	一 研究样本.....	120
	二 研究过程.....	121
	三 研究结果.....	126

第六章	研究方法 与问卷设计	140
一	调查问卷设计	140
二	研究数据的来源与收集	145
第七章	定量分析	152
一	信度与效度分析	152
二	描述性统计分析	157
三	相关分析	158
四	回归分析	159
第八章	结论与展望	170
一	研究结果	170
二	研究结果分析	171
三	研究结果启示	172
四	研究局限与未来展望	173
附录一	大学生创新团队知识管理访谈问卷	175
附录二	大学生创新团队知识管理调查问卷（项目负责人）	180
附录三	大学生创新团队知识管理调查问卷（项目成员）	185

第一章 导论

一 问题的引出

(一) 问题提出的背景

1. 知识是推动新经济发展的第一动力

新经济的迅猛发展给人类社会带来了巨大的改变，这场新经济革命是以高新技术为核心的，而高新技术恰恰就是知识和信息高度浓缩的载体。知识的重要性让一大批专家学者禁不住欢呼：人类已经进入知识经济时代。

1996年经济合作与发展组织(OECD)《以知识为基础的经济》年度报告的发表掀起了知识经济研究的热潮。在企业管理实践中，企业家们深刻地体验到：企业价值的创造正越来越多地依赖于知识的开发、利用与创新，而有效的开发、利用知识有利于企业获得价值链中的高增值部分。如何对知识进行管理成为摆在众多企业面前必须解决的问题。

2. 知识管理的兴起

Peter Durcker(1988)在《新型组织的出现》一文中预测，“知识工人是组成新经济的个体，在这种新经济中硬通货是知识。”知识管理是20世纪90年代理论研究的一个重要领域之一。尤其是近几年，知识管理的研究更是如火如荼地展开。知识管理的兴起有其深刻的原因：

(1) 变化中的全球经济使企业间的竞争发生了重大变化

剧烈变化中，大量企业意识到再指望过去曾经是他们成功的产品和服务使自己在未来继续生存下去的可能性越来越小。开发新品、提供新服务、不断创新才能使企业获得所期望的商业成功，而这些都是建立在企业所拥有的知识基础上。

(2) 日益膨胀的企业规模使员工快捷地沟通、协作和相互学习成为必要

研究表明，就组织的规模而言，其内部人员相互认识从而能可靠地把握集体知识的最大规模是 200 到 300 人之间。随着企业规模的扩大，企业的分支机构分布于全国各地，甚至遍布世界各地，员工间沟通、交流的机会大大减小，相互的学习变得更加困难。在一个企业需要“知其所知”并需有效运用其所知的时代，员工快速沟通、协作和相互学习的知识共享是企业获得竞争优势的重要条件。

(3) 信息技术的发展为知识管理提供了保障

信息技术及其产品对经济产生了极为巨大的渗透力。网络宽带化、无线网及其应用、各类信息技术软件为知识管理提供了良好的技术支持，使庞杂知识的分类、编码、积累成为可能，使员工之间的沟通更为便捷。

3. 隐性知识对企业发展的推动作用日益彰显

随着知识管理实践的发展，人们意识到对企业发展起关键作用的除了那些可以用计算机技术加以实现的显性知识外，还有隐藏在员工个人和组织深层的隐性知识。德布莱特 (Goldblatt, 2000) 指出，显性知识仅仅代表了知识整体的冰山一角，而隐性知识则占据冰山的大部。相对于显性知识而言，隐性知识是隐含的、未编码的和高度个人化的知识，不容易为竞争对手复制和模仿，是构成企业核心竞争能力的基础，隐性知识的挖掘和显性化往往是知识创新的源泉，是企业新产品、新服务诞生的前提。隐性知识对企业发展推动作用的日益彰显提出了对隐性知识进行管理的必要性和迫切性。

4. 项目团队的广泛采用和团队知识管理

团队作为知识工作者共同合作的场所越来越成为企业采用的形式。波音公司在开发 777 客机的过程中，就先后组建了 235 个团队以完成产品不同部分的研发工作。IBM、GE、AT&T 等大公司所拥有的团队均达到百个之多。

龙伯格 (Turner, 1999) 的研究表明，在项目团队中其成员主要是“知识员工”。在项目团队中，成员相互沟通、交流，并协作完成项目任务。野中郁次郎 (Nonaka, 1995) 认为，在这一过程中，团队成员深入地进行知识共享，在密切的接触中相互学习，并在此过程中进行知识的创造。团队不仅为成员个人的学习提供了基础，而且，作为员工与企业之间的组织桥梁，

团队还可以把员工在团队中形成的知识逐步显性化，并转移到公司组织层面，为团队之外的公司其他员工所分享。正如 Senge (1990) 所言：“因为现代组织的基本学习单位是团队而不是个人，团队学习是极为重要的。这里是‘皮之不存，毛将焉附’的关系，没有团队学习，就没有组织的学习。”

隐性知识由于难以言传、与所有者不可分离的特性决定了这种知识的共享和转移的困难。莱维特 (Levitt, 1988) 指出，对企业最为重要的知识往往既无法进行传授，也无法进行转移。隐性知识的这种特点决定这种知识的共享、创新和积累需要知识所有者亲自参与整个知识过程。

所有者自身参与知识过程的形式有多种，而团队是可以为成员提供隐性知识共享、创新和积累环境的一种好形式。在项目团队中，团队成员为完成项目任务进行沟通、协作，在这种相互作用中，团队成员之间进行着自然而然且知识密集的共享和创新。产生组织知识的一个最重要的环节发生在团队层面 (Nonaka, 1995)。

在团队形式日益增多的情况下，研究项目团队中的隐性知识管理无疑对团队运作经验的积累和转移有重要作用，而且还可以通过团队成员的密切的沟通和协作解决隐性知识难以言传和共享的问题。

5. 社会网络视角下的团队知识管理

20 世纪 50 年代，情报学者阿尔贝与阿克夫 (Halbert & Ackoff, 1958) 就已经发现科学家间有三分之一的科学情报都是通过非正式渠道传递的。卡森 (Carson, 1965) 在调查美国国防部的 600 名工程师后也发现，工程师所需的科学知识大约有百分之三十来自口头交流。伯基特和克洛斯 (Borgatti & Cross, 2003) 发现个人更愿意和与他们有着私人关系的他人那儿寻求信息。

管理学家很早就认识到社会网络是知识获取、知识转移和共享的重要途径和平台，因此对组织内的人际关系对于知识管理的影响予以重视。苏兰斯基 (Sulanski, 1996) 也强调知识转移中的知识转出点与知识接受点间的关系对知识转移存在积极影响。20 世纪 90 年代，新兴的 IT 技术使得管理者更加关注信息系统和数据库，但是在实践中发现，信息技术应用远没有解决知识共享中的问题，研究者不得不重新审视个人社会关系的价值。帕克和克洛斯等人 (Parker & Crosset al, 2001) 认为社会关系是组织信息

环境的重要组成部分，同时也是人们了解、接触和获取所需信息和知识的必要渠道，人们必须对社会网络和人际关系给予重视。社会网络分析不仅是一种新型的行为科学研究方法，还是一种可以普遍应用的、潜在的组织诊断工具。

从2001年开始，社会网络分析技术例如利用该技术及相关的可视化工具等，被用于组织的知识管理实践的研究中，这些社会网络分析技术可以绘制组织内部知识流动方向、流量和路径，同时还可以发现组织中的专家和关键人物，使得在研究中可以更加直观地发现社会网络对于知识管理的影响。目前一般认为，社会网络理论根据分析的着眼点不同，主要有两大分析要素：关系要素和结构要素。关系要素主要关注行动者与行动者之间的社会性粘着关系。这主要是通过社会联结的密度、强度、对称性、规模等来说明特定的行为和过程。而结构要素则主要关注网络参与者在网络中所处的位置。这主要是讨论两个或两个以上的行动者和第三方之间的关系所折射出来的一种社会结构及其形成和演进模式。

（二）选题研究的理论意义

德布莱特（Goldblatt, 2000）指出，显性知识仅代表知识整体的冰山一角，而隐性知识则占据冰山的大部。波兰伊（Polanyi, 1958）最早指出隐性知识的存在，并区分显、隐性知识。学者从不同角度界定隐性知识，从隐性知识个体属性看，隐性知识是高度个人化、难以形式化、难以与他人共享的知识，包括心智模式和技能（Nonaka, 1995）。温特、尼尔逊等人（Nelson & Winter, 1982）则从隐性知识组织属性的角度界定，认为组织层面的“组织惯例”相当于个人层面的技能，在大多数组织中，“如何行事”被储存于这些惯例中，组织中的个人只能通过“边做边记”来掌握这类知识。

个体隐性知识学习与显性知识学习不同，布劳德本特和菲茨杰拉德（Broadbent & Fitzgerald, 1986）研究表明，个人经常是在不知不觉中吸收复杂知识的。德鲁克（Durcker, 1993）认为隐性知识，如某种技能，是不可以用语言来解释的，学习这种技能的唯一方法就是领悟和学习。柯西尼（Corsini, 1987）认为影响个体隐性知识学习与创新的因素包括：可表述的知识、个人智力技能、认知能力、态度、操作技能等。组织隐性知识学习

与个体隐性知识学习既有联系又存在着差别，Hedberg(1981)认为，虽然组织学习是通过个人学习而发生的，但把组织学习看作只是个人学习的简单叠加却是错误的。

由于隐性知识的内嵌性(Alice, 2000)、与工作环境的相关性(Armstrong, 2008)、高度个人化的过程(Kolb, 2005)等特点决定了这种知识管理的困难。这种特点决定了隐性知识的积累、共享、创新需要知识所有者亲自参与整个知识过程。团队作为知识工作者合作的场所越来越成为企业采用的形式。罗西·罗纳德(1999)提出要组建用整个大脑思考的团队，使不同的观念在建设性的过程中碰撞。彼特·圣吉(1998)认为学习型组织中有效的团队学习形式是深度汇谈，通过创造一个环境，激发人们在对话中觉察那些过去被认为是理所当然的假设、意见的分歧、处理不同意见的方式以及一些对话的规则。日本学者野中郁次郎(Nonaka, 1995)提出了企业组织结构中的超级文本结构的概念。南希·M.狄克逊(2002)指出团队知识转移根据谁是预期的知识接受者、任务的性质、被转移的知识类型划分为连续转移、近转移、远转移、战略转移、专家转移五种类型。

在知识管理研究中，东方学者较西方学者更为重视隐性知识，隐性知识的系统研究始于日本学者野中郁次郎(Nonaka, 1995)，这某种程度上与东、西方差异有关系。西方哲学长时期把认识事物的主体与被认识的客体相分离，而东方哲学却强调人与自然、身体与思想、自身与他人的统一；西方人更注重逻辑思维，而东方人更注重感悟；西方人更注重制度、契约，而东方人则更注重人情和关系网络。在高情景的社会中(Hall, 1976)，由于儒家思想的影响，人与人之间紧密的社会关系被认为是具有特殊价值的(Yum, 1988)。

个体与他在人际互动中产生学习效应。但是关于团队中个体的激励和团队知识获取和扩散等问题的研究还处于稀缺状态。社会网络被认为对个体或团队的知识获取和学习有重要影响(Davidson-Hunt 2006; Raffles, 2002)。研究发现，个人间的关系尤其对专家之间的专业型知识的共享有着重要意义(Jarvenpaa& Majchrzak, 2008)。奎克哈特(Krackhardt, 1993)指出人们对组织中的规范与行为方式的认知并不是独立存在的，人际网络发挥着个人之间分享观点、互相影响、妥协以至达成共识的作用。纳哈皮特

和戈沙 (Nahapiet & Ghoshal, 1998) 认为组织的优势来源于组织生产分享知识的能力, 社会网络状况会影响到组织知识的产生和分享。

布迪厄 (Bourdieu, 1986) 指出在组织知识网络中, 某一成员与越多其他成员存在知识交流关系, 其获取知识资源的能力越强, 即网络密度越大, 成员的知识交流越多。网络密度常被用于团队层面 (Wasserman & Faust, 1994)。但从知识整合的角度来看, 密集网络可能形成密度冗余和结构冗余 (Burt, 1992), 前者表明在密度网络中行动者的信息范围非常小, 群体会由于缺乏外部联系在技术变革中迷失方向 (Glasmeier, 1991); 后者表明企业在密度网络中获得的将主要是重复的信息, 不利于成员间的学习和群体的创新 (Rowley et al., 2000)。

格兰诺维特 (Granovetter, 1973) 最先提出网络联结的强联结和弱联结的概念, 弱联结指偶尔发生的和疏远的 (Hansen, 1999), 而强联结指经常能够发生的、持久的和充满感情的 (Krackhardt, 1992)。根据弱联结假设, 强度弱的联结比强度强的联结更可能带来多样化的信息 (Granovetter, 1973), 某些特定类型的强联结, 可能有助于复杂知识的传播 (Hansen, 1999)。复杂知识并非源于工作的简化, 而是来自组织内部及组织之间个体的社会互动 (Brown & Duguid, 2000)。

社会网络理论起源于 20 世纪 30 年代, 成熟于 20 世纪 70 年代, 是一种新的社会学研究范式。它是从社会心理学、社会计量学、人类学、物理学、数学等不同的领域不断地深化而形成的一套较系统的社会学研究理论、技术和方法。社会网络理论应用团队知识管理, 能让人们以全新的视角来看知识管理的问题。

社会网络分析无论是从网络中的个体所具有的特性及个体的行为、个体间关系、个体关系组成的整体网络等社会网络要素、概念以及理论, 还是社会网络分析工具, 都给研究知识管理提供了新的思路。皮斯、安德鲁斯和艾伦 (Pelz, Andrews & Allen, 1998) 的研究则表明人们偏好从人际网络中, 而不是从文本中得到知识, 因此社会网络是个体搜寻和获取知识的主要路径和平台。而正式从社会网络角度研究知识管理的相关问题始于 1999 年, 海森 (Hansen, 1999) 首先研究了弱联系在组织子单元的知识共享上的角色问题。

目前国内外有部分研究论述了基于社会网络视角的团队知识管理的问题,但是学术界对社会网络与知识管理的交叉研究起步较晚,国内对该领域的研究主要还处于借鉴和引用阶段,国外相关文献数量自2005年以来明显呈上升趋势,其中使用社会网络分析工具对知识管理实践进行实证研究的文献数量居多。2007年以后使用社会网络理论和方法,对知识管理的综合问题进行研究的文献数量也逐步增多。对知识管理和社会网络的综合问题进行研究已成为未来知识管理研究领域的趋势之一。

(三) 选题研究的现实意义

项目团队为项目组成员提供了一种密切的沟通、交流环境,这种环境是企业知识管理尤其是隐性知识管理的重要因素,可以为组织学习提供一个承上(企业整体)启下(团队成员)的桥梁,使个人隐性知识转化为组织显性知识。对公司行为而言,内部员工是以团队和部门等行为进行组织的,无论这些组织团队和部门是否具有预期的功能并影响到整个团队的表现(Malhotra, Grover, & Desilvio, 1996)。团队的形成对公司绩效有着最为显著的影响,因此它已成为现今快速变化的企业中的关键因素。正如圣吉(Senge, 1990)所言“因为现代组织的基本学习单位是团队而不是个人,团队学习是极为重要的。这里是‘皮之不存,毛将焉附’的关系,没有团队学习,就没有组织学习。”

然而关于团队知识管理的研究却比较少,美国项目管理协会在《项目管理知识体系指南》一书中将项目管理分为九大知识领域:范围管理、时间管理、成本管理、人力资源管理、经验管理、质量管理、采购管理、沟通管理和集成管理。其中人力资源管理、经验管理、沟通管理与知识管理有一定的联系,但无法取代知识管理。从PMI的项目管理知识体系来看,其研究也主要是针对如何有效完成项目任务的,而没有涉及系统的知识管理问题。

若格斯(Rogers, 1995)指出,在实践中,人们经常依赖相互的社会网络来获取知识。研究表明经理们三分之二的信息和知识来自面对面的会议和交谈,只有三分之一来自文件(Davenport, 1994)。社会网络是主体获取信息、资源、社会支持以识别与利用机会的结构(Granovetter, 1973),它由联结行动者或节点的一系列社会关系组成,其中相对稳定的关系模式构

成了社会结构。社会网络理论就是研究行动者彼此间的关系结构，以描述嵌入在网络中的行动者的行为和刻画网络整体特征，并以此为分析框架来解释其他社会经济问题。

随着团队运作方式被越来越多的公司采用，仅仅管理好项目以完成任务是远远不够的，还须注意在项目运作中知识的积累、共享和创新。加强团队知识管理既是企业发展的需要，也是提升企业员工素质的需要。如果不重视在项目中的知识管理问题，将无法使员工获得更大的成长空间，项目中有益的经验也无法为他人所分享。本研究希望能够从社会网络分析的视角探索隐性知识管理的特点，探讨团队中成员个人的学习规律、团队组织学习的规律、团队与其他团队和企业知识转移的规律，研究项目团队隐性知识管理问题。

二 研究内容和研究方法

随着隐性知识作用的凸显，对隐性知识管理的研究逐步加深，但关于隐性知识系统、全面的研究比较少，对项目团队中隐性知识的研究相对更少。近几年，国内理论界也开始注意到隐性知识管理研究，重视程度不断加强，出现若干研究隐性知识的论文。但总体而言，深入、系统地对隐性知识的研究比较缺乏。

对中国这样一个比较重视人情关系网络、相对漠视法律契约的东方国家而言，接触知识所有者潜移默化学习的隐性知识相对更为重要。但目前的研究状况显然不能满足企业发展的需要，论文将以社会网络分析为视角，以项目团队为背景，研究隐性知识管理问题，对知识管理理论进行探索。

（一）本书研究问题的阐释

1. 研究问题

本书在国内外研究基础上，对本书所研究的问题进行文献梳理，从社会网络分析视角，以北京邮电大学大学生创新团队为研究对象，从网络节点联结强度和网络中心性两个方面分析团队负责人与团队成员间的社会网

络关系，揭示团队中的社会网络关系对团队绩效和知识管理绩效的影响，构建基于社会网络分析基础上的项目团队隐性知识管理模型。

2. 研究内容

若格斯 (Rogers, 1995) 指出，在实践中，人们经常依赖相互的社会网络来获取知识。研究表明经理们三分之二的信息和知识来自面对面的会议和交谈，只有三分之一来自文件 (Davenport, 1994)。社会网络是主体获取信息、资源、社会支持以识别与利用机会的结构 (Granovetter, 1973)，它由联结行动者或节点的一系列社会关系组成，其中相对稳定的关系模式构成了社会结构。社会网络理论就是研究行动者彼此间的关系结构，以描述嵌入在网络中的行动者的行为和刻画网络整体特征，并以此为分析框架来解释其他社会经济问题。

本书的研究对象为自主型创新团队，由于团队成功的重要因素不仅是团队成员，某些团队中重要的个体对团队的绩效有着更为突出的作用，团队领导对项目团队的绩效负有重要的责任 (Saker, 2011)，他能够通过自身社会网络 (社会资本) 建立成员对他的信任，增强团队的凝聚力，进而有效地管理团队。团队中的技术中心人物对团队创新也有着重要的影响。这样，团队领导在团队中的社会网络，以及团队领导与技术中心人物的社会网络关系就变得非常重要 (Knoke & Burt, 1983)。对于自主型团队，成员之间的相互作用增加，这在很大程度上增加了信任的重要性 (Golembiewski & McConkie, 1975)。因此，本书从社会网络的视角，在社会网络理论和分析方法的基础上，探讨团队中领导的社会资本如何通过团队信任影响团队隐性知识共享及最终绩效。领导的社会资本这里被分为关系维度与结构维度。

本书主要内容包括：

(1) 莱维特 (Levitt, 1988) 指出，对企业最为重要的知识 (即隐性知识) 往往既无法进行传授，也无法进行转移。隐性知识由于其难以言传、与所有者不可分离的特性决定了这种知识的共享和转移的困难，需要知识所有者亲自参与整个知识过程。所有者参与知识过程的形式有多种，而团队是可以为成员提供隐性知识共享、创新和积累环境的一种好形式。在团队中，团队成员为完成任务进行着自然而然且知识密集的交流、共享和创