

知识管理战略的 影响因素及实施后果研究

Zhishi Guanli Zhanlue De Yingxiang
Yinsu Ji Shishi Houguo Yanjiu

杜维
著



西南交通大学出版社

本书受重庆邮电大学博士启动基金资助 (K2010-13)

知识管理战略的影响因素及 实施后果研究

杜 维 著

西南交通大学出版社

• 成 都 •

图书在版编目 (C I P) 数据

知识管理战略的影响因素及实施后果研究 / 杜维著.
—成都: 西南交通大学出版社, 2011.3
ISBN 978-7-5643-1100-1

I. ①知… II. ①杜… III. ①知识管理—研究 IV.
①G302

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 029629 号

知识管理战略的影响因素及实施后果研究

杜 维 著

责任编辑	刘 立
特邀编辑	梁 红
封面设计	何东琳设计工作室
出版发行	西南交通大学出版社 (成都二环路北一段 111 号)
发行部电话	028-87600564 87600533
邮政编码	610031
网 址	http://press.swjtu.edu.cn
印 刷	成都蓉军广告印务有限责任公司
成品尺寸	146 mm×208 mm
印 张	5.625
字 数	157 千字
版 次	2011 年 3 月第 1 版
印 次	2011 年 3 月第 1 次
书 号	ISBN 978-7-5643-1100-1
定 价	20.00 元

图书如有印装质量问题 本社负责退换
版权所有 盗版必究 举报电话: 028-87600562

序

杜维是我在重庆大学经济与工商管理学院招收的 2006 级的博士研究生。获悉他的博士学位论文将要正式出版，真是可喜可贺！杜维希望我给此书写序，我也就欣然答应了。

杜维博士论文的选题是关于“知识管理战略—人力资源—组织绩效”三者之间关系的实证研究。

知识经济时代，知识管理作为一个热点问题，受到了越来越多的学者的重视。其中，知识管理战略与组织绩效关系的研究，在知识管理研究领域占有重要地位。究其原因，是因为实施知识管理战略，固然可以促使组织绩效的增长，但这不是必然的、自动的。首先，知识管理战略本身就是一个复杂的体系，不可能所有的战略对任何组织都具有相同的绩效体现。其次，组织绩效是一种结果，是某一段时期内组织所有的成功努力和失误决策所产生的综合效果。组织在某一段时期的期末所表现出来的绩效，不可能只是某一种单一管理举措的结果。这其中要涉及诸多影响因素，不搞清楚“知识管理战略—影响因素—组织绩效”三者之间相互影响的规律，只是盲目地、表面地实施知识管理战略，自然不会获得理想的绩效。

本书讨论的“影响因素”是“人力资源”和“IT 能力”。本书认为，组织的资源包括有形资源 and 无形资源，而人力资源和 IT 能力作为企业无形资源和有形资源的代表，是知识管理的“使能器”。本书分析人力资源及 IT 能力对知识管理战略的影响，认为人力资源战略价值和人力资源独特性对六种不同类型的知识管理战略都有促进作用；同样，IT 能力也对六种知识管理战略有正向影响；本书运用来自中国东部、中部、西部的 397 份有效问卷进行实证分析，验证了本书的结论，并进一步探讨了人力资源在知识管理战略的作用下对组织绩效的影响机制。

本书提出了一个经过实证检验的理论模型，模型准确地描述了

“人力资源影响因素—知识管理战略—组织绩效”相互关系的客观规律，可以为组织实施知识管理战略、从事人力资源管理的实践提供较为详细的理论参考。

杜维先后在国家级 A 级期刊上发表论文 2 篇、CSSCI 期刊源期刊（南京大学中国社会科学研究评价中心发布的“中文社会科学引文索引来源期刊”）发表论文 3 篇，其在预答辩、外审和正式答辩中表现优异，得到专家、学者们的普遍肯定和赞扬。

杜维的研究受到其工作单位重庆邮电大学经济管理学院和学校社科处领导的重视，认为其研究的内容具有价值和深度，并给予杜维科研启动基金，资助他继续深入研究。这本书的出版，也得益于这项基金的支持。

杜维博士论文选题的成功，主要是由于他自己的努力，我只是给了他一个自由选题的空间。我没有要求他一定要做我个人正在研究的课题，而是让他自己按照自己的意愿进行选择。

我认为，招收博士研究生的目的是为了培养高级研究人才，应该从怎样有利于人才成长的角度来帮助学生选题。导师应该了解学生，替学生着想，从学生实际出发，让学生做他最喜欢做的、最适合他做的、最能够取得成绩的课题，这样才有利于其自身的成长。

杜维在博士论文选题的时候曾告诉我，他和他的师兄李忆、李雪松一起共同研究，发现在有关“知识管理战略”与“组织绩效”关系方面的实证研究，尚属空白，值得深入研究。但是这又是一个很大的课题，不是一篇博士论文就可以全部涵盖的，于是他们三人各做一部分。李忆选择了“知识管理战略—知识创新—组织绩效”的关系，杜维选择了“知识管理战略—人力资源—组织绩效”的关系，李雪松选择了“知识管理战略—组织环境—组织绩效”的关系。结果，他们三位博士在各自的方向上都取得了很好的研究成果，各自发表了五六篇优秀论文，顺利地通过了博士论文答辩。

这一选题模式给我一个启示：当学生自由选题、找到了很好的选题方向、而一个人又难以完成全部研究任务的时候，组织几个博士生来共同完成，不失是一个很好的方法。这样做，就可以把由学生发现

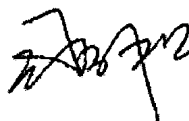
的值得研究的学术空白性课题一次性给以比较完整的解决，如果不这样做，就可能会每一个方向都有了一点成果，但每一个方向都没有深入，这显然是学术研究的一种损失。现在，在“知识管理战略”和“组织绩效”两者关系方面，一下子就拥有了“知识创新”“组织结构创新”“人力资源”“IT能力”“组织环境”等几个方面的研究成果，囊括了“知识管理战略”和“组织绩效”两者关系的所有方面。

如今，杜维、李忆、李雪松都已经毕业了，而且都在不同的方向取得了不错的成绩。想起当时我逐字逐句给他们修改论文的情景，感触很多！对于他们的论文，我都严格把关，包括论文中的图表、标点符号、书面格式，我都进行了处理，从不放过任何一个小问题，他们三人在论文完成的过程中都非常努力，我仅仅是给了他们一个自由的选题空间。

借杜维此书出版的机会，说了上面一些话。我认为，导师对于研究生，主要的不是拥有“支配”的权利，更多的是“引导”的义务！导师有责任把他的学生引导到学生最有可能发展得好的那个方向！

杜维自入学到毕业，我和他相处的时间虽然不长，但是他给我留下了比较深刻的印象：他虚心好学，认真刻苦；思维敏捷，逻辑性强；具有很强的科学研究能力，具有很大的科学研究的潜力。

最后，希望杜维百尺竿头，更进一步！



2011年3月12日
于广东增城市新塘镇

目 录

1 绪 论	1
1.1 问题提出与研究意义	1
1.2 研究内容、方法与论文结构	4
1.3 本书创新点	7
2 文献综述	9
2.1 资源基础理论	9
2.2 知识基础理论	13
2.3 知识管理战略	14
2.4 人力资源	23
2.5 IT 能力	25
2.6 本章小结	26
3 理论模型与假设	28
3.1 概念界定	28
3.2 研究假设	31
3.3 研究框架	43
3.4 研究设计	45
3.5 本章小结	47
4 量表开发与检验	49
4.1 题项筛选	49
4.2 企业访谈与预测试	56
4.3 第一次调查	60
4.4 探索性因子分析	63
4.5 第二次调查	68
4.6 验证性因子分析	73
4.7 数据质量检验	82
4.8 本章小结	85

5	数据分析与模型检验	87
5.1	研究方法选取	87
5.2	样本一致性检验	89
5.3	回归分析	90
5.4	结构方程模型分析	93
5.5	研究假设的验证	106
5.6	本章小结	112
6	模型差异性分析	114
6.1	不同性质企业理论模型变量效应水平的差异性分析	114
6.2	不同行业企业理论模型变量效应水平的差异性分析	119
6.3	本章小结	124
7	结果与讨论	125
7.1	结果及解释	125
7.2	研究结果与既有文献关系	136
7.3	研究结果的管理意义	139
7.4	本章小结	140
8	结 论	142
8.1	主要研究结论	142
8.2	研究局限与展望	143
	附 录	145
	参考文献	150
	后 记	171

1 绪论

1.1 问题提出与研究意义

在当今知识经济时代,知识已经广泛地被企业界和学术界认为是能够给企业带来持续竞争优势的几种核心资源之一(Grant, 1996a; Nonaka and Takeuchi, 1995),企业创造及整合知识的机制构成了竞争优势的最终源泉(Nonaka and Takeuchi, 1995)。知识管理作为企业管理中一个重要环节,被越来越多的企业应用到日常的管理过程当中(Zack, 1999; Hansen, et al, 1999)。学术界也对知识管理的方方面面进行了大量且深入的研究(Perez and Pablos, 2003; Schulz and Jobe, 2001; Schultze and Leidner, 2002; Tanriverdi, 2005)。其中,关于知识管理战略与组织绩效关系的研究在知识管理研究中占有重要的地位。这对于了解知识管理的全貌,澄清知识管理活动发展的方向,避免知识资源低效率甚至无效率运用有极其重要的作用(谢洪明, 2002)。Choi 和 Lee (2003)采用韩国企业作为样本,进行实证研究发现,当采用动态式(Dynamic)知识管理战略时,企业的绩效会较高。Choi、Poon 和 Davis (2008)经过实证研究发现,当企业采用隐性—内部导向的知识管理战略和显性—外部导向的知识管理战略,并能使两者互补时,企业就会受益于这两者之间的协同效应,并表现出更高的绩效。

但是国内外现有研究知识管理战略与组织绩效关系的文献中,多集中于单独探讨某种知识管理战略对组织绩效的促进作用(Zack, 1999; Bierly and Chakraborti, 1996),而没有把不同的知识管理战略纳入到一个研究框架中,来考察其与组织绩效的关系。企业采用不同的

知识管理战略是否都对绩效产生影响,既有文献还无法回答;同时,采用不同的知识管理战略是否会给企业带来负面影响,学术界还存在争论。另外,企业实施知识管理战略受到哪些自身因素的影响,还没有学者系统提出并进行实证;这些因素如何影响企业采用知识管理战略,学术界也缺乏相关研究。

根据资源基础理论 (Resource-Based View) 的观点,企业的竞争是基于自身所具有资源的异质性而展开的 (Barney, 1991a),这种资源异质性会直接导致企业间财务绩效上的不同 (Peteraf, 1993)。与强调企业战略要与竞争环境、行业、市场等外部因素相联系的观点不同的是,资源基础理论观点强调竞争优势来源于企业内部的资源和能力。这就意味着,企业要想采用知识管理战略来获取并保持持续竞争优势,就必须依赖自身所拥有的资源和能力,也就是说,企业所具有的资源 and 能力决定了企业知识管理战略的采用与实施,以及相应竞争优势的获取。企业的资源包括有形 (Tangible) 资源 (如企业的厂房设施,财务资源等) 和无形 (Intangible) 资源 (如人力资源,品牌价值等) (Hitt, 2001)。人力资源和 IT 作为企业无形资源和有形资源的代表,被认为是知识管理的“使能器” (Enabler) (Choi, et al, 2003)。

但是,学术界并没有深入挖掘这两种资源对知识管理战略的影响机制,也没有学者进行深入研究,两者对于知识管理战略的影响谁更重要。有学者认为人力资源和 IT 对知识管理的影响同等重要 (Lee and Choi, 2003),但是人力资源长期以来被看做是企业内的关键资源 (Pfeffer, 1994)。战略管理大师 Hitt 也认为,无形的资源比有形资源更有可能为企业带来竞争优势 (Hitt, 2001)。因此与 IT 对知识管理战略的影响相比较人力资源对知识管理战略的影响,应该处于更为关键的地位。人力资源管理中的情景观点 (Contextual Approach) 也认为战略应该被看做是人力资源管理活动的结果。所以,人力资源对知识管理战略的影响相较于 IT 所产生的影响是否更为重要,人力资源怎样对知识管理战略产生影响,我们有必要对这些问题进行深入研究。

同时,作为企业内部的关键性资源,人力资源对企业绩效的影响机

制的研究还处于初期阶段,这一领域前期的实证研究并没有考虑到人力资源管理实践是如何以及通过何种中间性机制为企业创造竞争优势的,也就是说在人力资源管理与企业绩效之间仍旧存在一个黑箱(Dyer and Shafer, 1999; 贺小刚, 2007)。关于战略性人力资源管理作用机制的研究迫切需要通过引入更多的环境因素和中介环节与约束条件来建立人力资源与企业绩效之间的动态关系模型(张剑等, 2006)。因此,人力资源在知识管理战略的影响下,如何对企业绩效产生作用,值得进行研究。

知识管理的理论和实践都是和管理情境相融合的,而中国企业所处的管理情境有其特殊性,知识管理战略需要针对性的研究,而目前本土化的相关研究还很少,以中国企业为样本的研究并不多见。我国正处在经济转型时期,企业必须独立地面向市场,开展市场化运作,参与市场竞争;同时,作为一个新型工业化国家,许多产业都处于起步阶段,面临着全球化、国际化的严峻挑战,企业必须解决的问题是,如何面对国外强劲对手的竞争,并且如何在竞争中站稳脚跟,甚至走向世界。国外先进理论在中国企业的适用性,在很大程度上决定了中国企业的发展。因此知识管理战略方面的研究也必须结合中国企业特殊的实际情况。相关研究发现不同企业性质和不同行业的企业在知识管理和组织学习上有所不同(Zhang, et al 2004; 于海波等, 2007; 魏江等, 2007)。因此本书在对中国企业进行针对性研究时,以企业性质和行业为标准进行划分,探讨中国情景下,影响因素对不同类型的企业开展知识管理战略的影响是否相同;不同类型企业实施知识管理战略效果如何;人力资源在对组织绩效产生作用的机制上是否存在差异等问题。这不仅仅是学术领域需要研究的问题,也是中国企业亟需明确的重要问题。

综上所述,本书拟以中国企业为样本,在统一的研究框架下探讨六种知识管理战略:编码化战略(Codification)、个人化战略(Personalization)、知识创造战略(Exploration)、知识利用战略(Exploitation)、内部学习战略(Internal learning)和外部学习战略(External learning)的影响因素及后果:在影响因素方面,分析人力资源及IT能力对知识管理战略的影响;在后果方面,用来自中国企业的检验数据检验知识管理战略

对组织绩效的作用。在此基础上,本书还将进一步探讨人力资源在知识管理战略的作用下对组织绩效的影响机制。最后,本书通过对不同类型中国企业的对比研究,找出在不同类型中国企业中的差别。

本书的理论意义在于:①以中国企业为样本,在统一的框架下验证六种知识管理战略与组织绩效的关系,分析企业对知识管理战略的实施方式,提供来自中国的实证证据,研究国外已有理论在中国情景下的实用性,并深化相关理论;②找出企业内部影响知识管理战略的两个重要因素:IT能力和人力资源,深入探讨二者对不同知识管理战略的作用方式,丰富相关理论,并提供相应的实证证据;③找出人力资源在知识管理战略作用下,对组织绩效的作用机制,进一步完善相关理论,并提供稳定可靠的支持证据。④根据中国企业的实际情况,把中国企业划分成不同类型,进行有针对性的探讨,有利于相关理论在中国情景下的深化。

本书的现实意义在于:构建一个理论模型来描述企业IT能力、人力资源、知识管理战略与组织绩效的关系,并针对不同类型企业深入探讨,为不同企业成功实施知识管理战略提供较为详尽可靠的理论参考。

1.2 研究内容、方法与论文结构

1.2.1 研究内容

本书对组织单位进行分析,以在竞争性行业中经营的中国企业为研究对象。从资源基础理论的视角出发,分析探讨知识管理战略与其影响因素变量(人力资源、IT能力)、后果变量(组织绩效)之间的相互关系。其变量关系如图1.1所示。

本书的研究问题可以概括为以下几个方面:

(1) 六种知识管理战略在统一的研究框架下是否都对组织绩效产生作用,产生作用的方式如何?在不同类型的中国企业中是否有所差别?

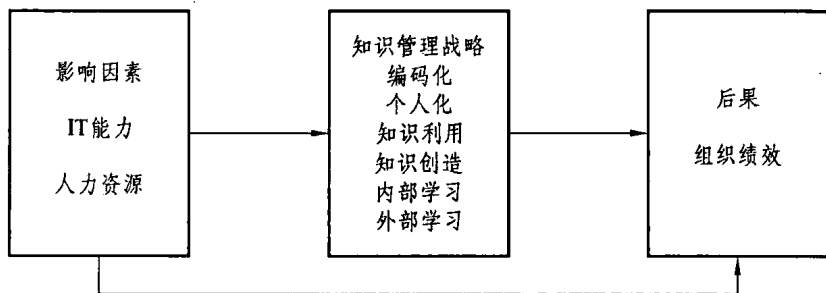


图 1.1 本文研究的变量关系

(2) 企业内部的关键资源和能力, 即人力资源和 IT 能力是否对知识管理战略产生影响, 如何影响? 在不同类型的中国企业中是否有所差别?

(3) 人力资源在知识管理战略的影响下, 是否对组织绩效有直接作用; 人力资源是否还有其他路径间接影响组织绩效? 在不同类型的中国企业中是否有所差别?

1.2.2 研究方法

为了解决上述问题, 本书采用实证研究方法, 以现有文献为依据, 对企业人力资源和 IT 能力与知识管理战略的关系; 知识管理战略对企业绩效的影响关系; 人力资源在知识管理战略影响下对企业绩效直接和间接的作用路径进行逻辑推演。在资源基础理论的框架下, 构建知识管理战略影响因素(企业内部资源)与实施后果(企业绩效)的概念模型, 进而提出研究假设。为了能够更好地测量知识管理战略, 本书开发了知识管理战略量表, 并通过两次问卷调查收集数据对量表进行信度和效度的分析。对第二次大规模调查所得数据质量进行评估之后, 运用以结构方程模型为主, 回归分析为辅的统计分析方法对假设进行检验, 对研究发现进行归纳和讨论, 最后分别以企业性质和行业为标准分别对样本数据进行划分, 以理论模型为基础, 进行比较研究。本书所用到的统计方法包括: 探索性因子分析、信度分析、非参数检验、回归分析、结构方程模型(包括验证性因子分析和全模型)。研究过程如图 1.2 所示。

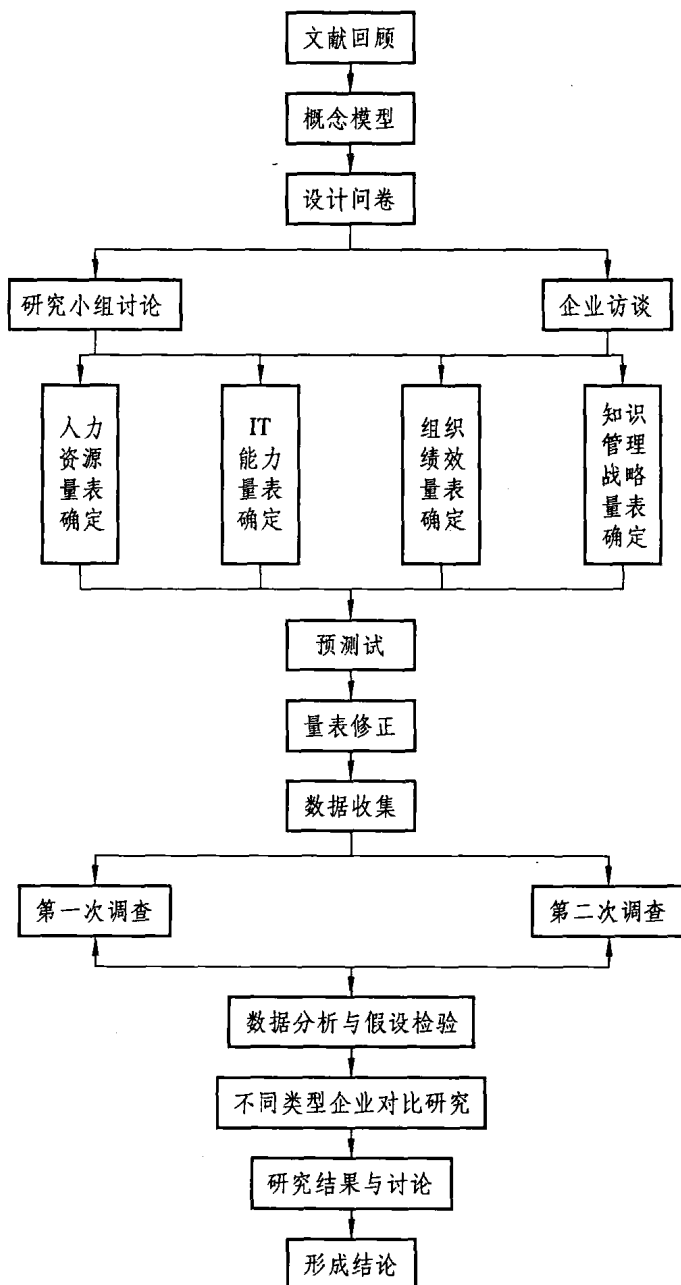


图 1.2 本文研究思路图

1.2.3 论文结构

本书共分 8 章,第 1 章提出问题并阐述研究思路;第 2 章进行文献回顾,评述现有研究的成果和局限,界定研究空白点,同时建立后续工作的理论基础;第 3 章建立概念模型和提出研究假设;第 4 章陈述问卷设计和量表开发过程;第 5 章对数据进行分析,包括样本一致性检验和假设检验;第 6 章对不同类型的中国企业进行比较研究;第 7 章对研究结果进行归纳和讨论;第 8 章形成结论。

1.3 本书创新点

本书的创新点有如下几个方面:

(1) 归纳出的六种知识管理战略:编码化战略、个人化战略、知识创造战略、知识利用战略、内部学习战略与外部学习战略在统一的研究框架下,都对组织绩效有正向影响,并且不同的知识管理战略可以同时实施,形成综合知识管理战略,进而促进组织绩效,在中国情景中,不同类型的企业在这—效应上强弱不同。书中选择我国东部、中部、西部三个有代表性城市的企业作为实证研究对象,来验证知识管理战略与组织绩效的关系。结果发现,本书理论框架下的六种知识管理战略都对组织绩效产生显著影响,由这六种知识管理战略构成的综合知识管理战略也对组织绩效有正向的作用。知识管理战略的这一促进作用在国有企业和制造业中影响较大。该研究结果为现有的理论提供了来自中国的实证证据,并进一步完善了知识管理战略的相关理论。

(2) 人力资源与 IT 能力对知识管理战略有促进作用,但两种影响因素在中国情景中,对不同的企业影响强弱有所不同。书中以资源基础理论为研究视角,通过文献回顾与理论推演,找出了知识管理战略的两个影响因素:人力资源和 IT 能力。并发现,人力资源的两个特性:

人力资源战略价值和人力资源独特性对六种不同的知识管理战略都有促进作用；同样，IT 能力也对六种知识管理战略有正向影响。在中国情景下，非国有企业在实施知识管理战略时，获得的人力资源促进作用更大，国有企业获得的 IT 能力促进作用更大；制造业在两个方面所获得的促进效应都大于服务业。该结果既丰富了知识管理战略领域的理论，也为资源基础理论在该领域中提供了中国情景的实证基础。

(3) 人力资源对 IT 能力的形成具有促进作用，在知识管理战略影响下，人力资源对组织绩效有特殊的作用机制，但人力资源对组织变量的促进作用在不同类型中国企业中差异较大。本书将人力资源作为企业内部的一种关键资源，对其在知识管理战略影响下企业内部的作用机制进行了探讨。发现：人力资源作为企业的关键资源，对企业 IT 能力的形成和整合有促进作用，国有企业在这一作用上低于非国有企业，而制造业则高于服务业；人力资源的两个特性中，人力资源独特性对组织绩效有直接和间接的正向影响，而人力资源战略价值对绩效几乎没有显著的直接影响，但也可以通过 IT 能力和知识管理战略对组织绩效产生显著的间接影响，人力资源对组织绩效的促进作用在国有企业中水平稍低。该研究结果为人力资源如何在企业内部对组织绩效产生作用提供了一种解释，丰富了相关理论。

2 文献综述

2.1 资源基础理论

2.1.1 资源基础理论的发展

在战略管理领域，资源基础理论（Resource-based View, RBV）是能够解释企业绩效差异长期存在的几种重要理论之一。

Wernerfelt (1984) 以企业为实施产品市场战略而培养或购买的资源为基础，发展出一套竞争优势理论，来补充 Porter 以产品市场战略为基础的竞争优势理论。他抓住了资源竞争这一点，发现企业资源结构对其在执行产品市场战略并获得竞争优势的作用，强调了企业资源对企业绩效差异的影响。

Rumelt (1984) 揭示了企业存在的原因，并强调了企业创造经济租金能力的作用。在他的理论中，有很多内容与资源基础理论存在联系。如：他将企业定义为市场资源的组合，认为这些资源的经济价值取决于其应用的方式；这些资源之间的相互模仿程度取决于其受到“隔离机制”（Isolating Mechanism）保护的程度。

与 Wernerfelt (1984) 一样，Barney (1986a) 也认为可以从企业所拥有的资源特征方面认识绩效差异长期存在的问题。他的研究着眼于企业资源获取或培养的过程，以及这些过程对企业绩效的意义，发现相较于那些从外部获得的资源，已经被企业所控制的资源给企业创